

المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات

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

www.ijrsp.com

المجلد الخامس

الإصدار الواحد والخمسون

تاريخ النشر : 20 - يناير - 2024م

ISSN : 2709-7064

اللجنة العلمية:

- أ.د. هناء محمود نايف الفريجات
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 الشوبلي
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
30 - 5	المملكة العربية السعودية	الدكتور/ محمد بن عساف العساف، الدكتور/ محمد أنس شمسي	أثر ثقافة المنظمة في مستوى تبادل الموارد المعرفية (بناء المعرفة) لدى العاملين (دراسة تطبيقية على البنوك التجارية السعودية)	1
57 - 31	المملكة العربية السعودية	الباحثة/ رحاب بنت واقت الزهراني	مصادر التشريع عند الخوارج ومنهجهم في الاستدلال	2
82 - 58	المملكة العربية السعودية	الدكتور/ فهد بن ناصر بن سعد القرني، الدكتور/ محمد أنس شمسي	أثر أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين (دراسة تطبيقية على العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام)	3
116 - 83	المملكة العربية السعودية	الباحث/ تركي مهدي حمد آل زمانان	استخدام النماذج الإلكترونية وأثره في تطوير أداء الموظفين (دراسة تطبيقية على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران)	4
142 - 117	المملكة العربية السعودية	الأستاذ الدكتور/ أحمد بن عبد الله الدغيري	التحليل التكراري المقارن للعواصف الرملية والغبارية المؤثرة على محمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية في المملكة العربية السعودية	5
165 - 143	المملكة العربية السعودية	الباحث/ مجدي باخت ناهر اللقمانى	نظرية الضمان في الفقه الإسلامي	6
183 - 166	المملكة العربية السعودية	الباحثة/ منى بنت حطيحط الشريف	دور دمج الأخلاقيات واقتصاديات الأعمال للتحوّل نحو السلوكيات الاقتصادية الخضراء	7
201 - 184	المملكة العربية السعودية	الباحثة/ هيا بنت حمود الشغلي، الدكتور/ محمد أنس شمسي	أثر الحوافز على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة (دراسة نظرية تحليلية)	8
218 - 202	قطر	الدكتور/ محمد حسن سيد محمد صالح، الدكتور/ طلعت محي الدين وهبي الأمين	تطوير نظام تعلم العروض الرقمي	9

230 - 219	Saudi Arabia	Mohammed Khalid Sabr, Mohammed Naif Al-Barakati, Omar Abdul Mohsen Abdul Aal, Ahmed Abdul Aziz Al-Buraidi, Ahmed Raja Allah Al Saadi, Ahmed Khalid Sabr, Ali Suleiman Al-Balawi, Abdullah Hassan Aljohani	Effectiveness of Establishing Seasonal Medical Centers Designated to Meet the Health Needs of Pilgrims and Umrah Performers (Prince Sultan Armed Forces Hospital Initiative in Medina as a Model)	10
258 - 231	المملكة العربية السعودية	الباحث/ مسفر بن محمد الغامدي	التناص في ديوان (عندما يئن العفاف) لعبد الرحمن العثماوي	11

أثر ثقافة المنظمة في مستوى تبادل الموارد المعرفية (بناء المعرفة) لدى العاملين
(دراسة تطبيقية على البنوك التجارية السعودية)

**The Impact of the Organization's Culture on the Level of Exchange of Knowledge
Resources (Knowledge Building) Among Employees (An Applied Study on Saudi
Commercial Banks)**

إعداد: الدكتور/ محمد بن عساف العساف

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

Email: Mohassaf142@gmail.com

الدكتور/ محمد أنس شمسي

دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة بورغوني، ديجون فرنسا

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ثقافة المنظمة في مستوى تبادل الموارد المعرفية (بناء المعرفة) لدى العاملين في البنوك التجارية السعودية. وتنبع أهمية الدراسة كونها واحدة من الدراسات المحلية القليلة التي تبحث في أثر ثقافة المنظمة في مستوى تبادل الموارد المعرفية لدى العاملين في البنوك التجارية السعودية بالمملكة العربية السعودية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم تجميع البيانات الأولية من خلال استمارة استبيان، تم تصميمها لهذا الغرض. وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في 6 بنوك تم اختيارها على أساس أنها الأكبر حجماً والأقدم عمراً. وقام الباحثان بتوزيع استمارة الاستبيان على عينة عشوائية من العاملين بالبنوك محل البحث، وبلغ عدد الاستمارات الموزعة 600 استبانة، حيث تم استرجاع 530 استبانة، استبعد منها 45 لعدم صلاحيتها، وبذلك تم تحليل 485 استبانة وهي تمثل (81%) تقريباً من مجموع عينة الدراسة ومن ثم جرى تحليلها بمجموعة من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS).

أظهر تحليل البيانات عن تأثير كل بُعد من أبعاد الثقافة التنظيمية (الثقة، الثقافة الجماعية، الرؤية المشتركة، اللغة والقصص المشتركة، ممارسات الإدارة، والمعايير الثقافية) على مستوى تبادل الموارد المعرفية (بناء المعرفة) لدى العاملين. كما كشفت الدراسة أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين تبعاً للمؤهل العلمي والعمر، وعدم وجود فروق في مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين تبعاً للمستوى الوظيفي وسنوات الخدمة. وفي النهاية تم تقديم مجموعة من التوصيات تهدف أساساً إلى إعادة النظر في الثقافة التنظيمية السائدة في البنوك التجارية السعودية من أجل تدعيم وتعزيز بناء المعرفة بين العاملين بصورة أفضل.

الكلمات المفتاحية: ثقافة المنظمة، تبادل الموارد المعرفية، بناء المعرفة، البنوك التجارية السعودية.

The Impact of the Organization's Culture on the Level of Exchange of Knowledge Resources (Knowledge Building) Among Employees (An Applied Study on Saudi Commercial Banks)

Dr. Mohammed Bin Assaf Alassaf

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

Email: Mohassaf142@gmail.com

Dr. Mohamed Anas Shamsy

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

Abstract

This study aimed to identify the impact of organization culture on the level of exchange of knowledge resources (knowledge building) among employees in Saudi commercial banks. The importance of the study stems from the fact that it is one of the few local studies that examine the impact of organizational culture on the level of exchange of knowledge resources among employees in Saudi commercial banks in the Kingdom of Saudi Arabia.

The study relied on the descriptive analytical approach, and primary data was collected through a questionnaire, which was designed for this purpose. The study population consisted of employees in 6 banks that were chosen on the basis that they were the largest in size and the oldest. The researchers distributed the questionnaire form to a random sample of employees of the banks in question, and the number of questionnaires distributed reached 600 questionnaires, of which 530 questionnaires were retrieved, of which 45 were excluded because they were not valid. Thus, 485 questionnaires were analyzed, which represents approximately (81%) of the total study sample. It was then analyzed with a set of statistical methods using SPSS.

Data analysis revealed the influence of each dimension of organizational culture (trust, collective culture, shared vision, shared language and stories, management practices, and cultural norms) on the level of exchange of cognitive resources (knowledge building) among employees. The study also revealed the presence of statistically significant differences in the level of exchange of knowledge resources between employees according to academic qualification and age,

And the absence of differences in the level of exchange of knowledge resources between employees according to job level and years of service. In the end, a set of recommendations were presented, mainly aiming to reconsider the prevailing organizational culture in Saudi commercial banks in order to better support and enhance knowledge building among employees.

Keywords: Organization Culture, Exchange of Knowledge Resources, Knowledge Building, Saudi Commercial Banks.

1. المقدمة:

كان من أهم نتائج ثورة العلم والتقنية وحركة المتغيرات العولمية أن بدأت ظاهرة مختلفة في منظمات الأعمال، هي ارتفاع الأهمية النسبية للأصول غير المادية أو ما يطلق عليه الأصول غير الملموسة، أو المعنوية، إذ أصبحت تمثل النسب الأكبر في أصول المنظمات. وبالتحليل البسيط يتضح أن تلك الأصول غير الملموسة هي المعرفة.

إن المعرفة لم تعد فقط أداة في عمليات بناء وتنمية القدرات التنافسية للمنظمات، بل أصبحت أيضاً عنصراً من عناصر المنافسة. ومن ثم صار الاهتمام بالعلم والبحث العلمي ركيزة أساسية في المنظومة العالمية الجديدة وأصبح نتاج العقل الإنساني وتراكم الإبداع العلمي والتقني متمثلاً فيما يسمى المعرفة سمة العصر الجديد أو عصر المعرفة.

إن النجاح في خلق المعرفة التنظيمية يقوم أساساً على توافر ثقافة تنظيمية معينة تتبلور في نجاح المنظمة على فتح قنوات الاتصال بين أفرادها وإشاعة مناخ إيجابي بتحويل المعتقدات والقيم التي يختزنونها بداخلهم إلى كلمات وتعبيرات معلنة يمكن تداولها فيما بينهم وانتشارها في أرجاء المنظمة. وانطلاقاً من هذا بات من الأهمية دراسة العلاقة السببية بين الثقافة التنظيمية وبناء المعرفة التنظيمية.

1.1 مشكلة الدراسة:

على الرغم من الاهتمام الملحوظ الذي حظي به موضوع إدارة المعرفة، وبشكل خاص فيما يتعلق بتأثر الثقافة التنظيمية على بناء المعرفة، إلا أنه يمكن القول إنه لازال يوجد قصور واضح في هيكل الإطار المعرفي المرتبط بهذا الموضوع سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية. كما أنه بالرغم من أن بناء المعرفة هو الخطوة الأولى والأهم في إدارة المعرفة، إلا أنها نالت أقل اهتمام من قبل الكتاب والباحثين، ولم تتبلور بعد نظرية في إدارة وبناء المعرفة.

كما أن معظم الدراسات السابقة التي تمت في البيئة العربية هي دراسات نظرية وتتطرق بصورة غير مباشرة للموضوع. كذلك فإنه على الرغم من إشارة عدد كبير من الباحثين إلى النتائج البحثية الممكنة للمعرفة التنظيمية إلا أنها تفنقر في أكثرها إلى الأدلة البحثية سواء النظرية أو التطبيقية التي تؤيدها.

لذا فإن البحث الحالي جاء ليستكمل بعض النقص في دراسة هذا الموضوع، ويضيف لبنة متواضعة على المستوى النظري والعملي في البيئة السعودية. ومن هذا المنطلق، يمكن صياغة المشكلة البحثية في التساؤل الرئيسي التالي:

➤ ما هو أثر ثقافة المنظمة في مستوى تبادل الموارد المعرفية لدى العاملين في البنوك التجارية السعودية بالمملكة العربية السعودية؟

2.1. أهداف الدراسة:

تتحدد أهداف الدراسة فيما يلي:

- التعرف على طبيعة بناء المعرفة التنظيمية، أي مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين في البنوك التجارية السعودية.
- التعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في البنوك التجارية السعودية في تبادل الموارد المعرفية بين العاملين، وبالتالي بناء المعرفة.
- توفير أطر لتحليل العلاقة السببية بين الثقافة التنظيمية ومستوى تبادل الموارد المعرفية.
- تقديم بعض التوصيات في ضوء نتائج البحث، مما يساعد المسؤولين في البنوك التجارية السعودية على إيجاد ثقافة تنظيمية تشجع وتدعم تبادل الموارد المعرفية بين العاملين بدرجة عالية، ومن هنا يظهر أهمية تخطيط أهداف إدارة المعرفة في ضوء الثقافة التنظيمية.
- إثارة اهتمام الكتاب والباحثين العرب لإجراء مزيد من الدراسات في هذا المجال الهام.

3.1. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من جانبين هما:

1.3.1. على المستوى العلمي:

حيث تكتسب إدارة المعرفة أهمية كبيرة وذلك لارتباط المعرفة بأداء المنظمات المعاصرة. كما أن المعرفة تمثل المورد الوحيد الذي يمكن أن يحقق للمنظمة ميزة تنافسية. إضافة إلى ذلك فإن نظرية المعرفة لا تزال في بدايتها ولم تتبلور بعد وبخاصة الجانب الأهم فيها وهو بناء المعرفة، وكذلك دور الثقافة التنظيمية في إدارة المعرفة.

2.3.1. على المستوى العملي:

إعطاء دفعة قوية للمسؤولين في البنوك التجارية السعودية باهتمام أكبر لإدارة المعرفة التنظيمية فيها لأنها المورد الأكثر وفرة نسبياً من الموجودات المالية، وهذا يتطلب توفير بيئة وثقافة تنظيمية تدعم من عملية بناء المعرفة التنظيمية. إضافة إلى ذلك فإن الدراسة تقدم تقييم عملي لأبعاد الثقافة التنظيمية التي تؤثر في مستوى تبادل الموارد المعرفية يمكن الاستفادة منه في دعم وتعزيز عملية بناء المعرفة التنظيمية في البنوك التجارية السعودية.

4.1. فرضيات الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى اختبار الفرضيات الآتية:

- الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية بأبعادها (الثقة، الثقافة الجماعية، الرؤية المشتركة، اللغة والقصص المشتركة، ممارسات الإدارة، والمعايير الثقافية) على مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$). وتتفرع من الفرضية الأولى مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية (1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى الثقة بين العاملين على مستوى تبادل الموارد المعرفية بينهم عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
 - الفرضية الفرعية (2): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى الثقافة الجماعية بين العاملين على مستوى تبادل الموارد المعرفية بينهم عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
 - الفرضية الفرعية (3): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى الرؤية المشتركة لدى العاملين على مستوى تبادل الموارد المعرفية بينهم عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
 - الفرضية الفرعية (4): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى اللغة والقصاص والحكايات المشتركة بين العاملين على مستوى تبادل الموارد المعرفية بينهم عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
 - الفرضية الفرعية (5): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات الإدارة على مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
 - الفرضية الفرعية (6): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعايير الثقافية على مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- الفرضية الثانية: يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين تبعاً للعوامل الشخصية والوظيفية (المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر) للمبجوثين.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1.1.2 الإطار النظري

1.1.2.1 الثقافة التنظيمية:

تعرف الثقافة التنظيمية على أنها أنماط الافتراضات البسيطة المشتركة التي تعلمها المجموعة بينما تحل مشاكلها مع التكيف الخارجي والتكامل الداخلي، والتي تعمل بشكل جيد وكافي لكي تعتبر صحيحة ولتعليم الأعضاء الجدد كطريق صحيح للإدراك، التفكير، والشعور بما يتعلق بتلك المشاكل، والثقافة التنظيمية هي الفروض الضمنية الأساسية حول كيف يكون العالم وكيف يجب أن تكون مجموعة الناس المشاركة فيه والتي تقرر تصوراتهم، وأفكارهم، ومشاعرهم، وسلوكهم العلني (Thoutin, 2022).

كذلك تعرف الثقافة التنظيمية على أنها تشمل القيم والمعايير والممارسات، وأن المعايير مستمدة من القيم وهي أكثر قابلية للمشاهدة، والممارسات هي الرموز الأكثر ظهوراً وانعكاساً للثقافة، وبالرغم من أن القيم والمعايير والممارسات تعكس مستويات ظاهرية مختلفة من ثقافة المنظمة، لكن المفاهيم الثلاثة مترابطة (Fahey & Delong, 2018).

ومهما تعددت وتباينت التعاريف المتعلقة بالثقافة التنظيمية، فإن هناك مجموعة خصائص ترتبط بها، ومن أهم الخصائص التي تساعد على توضيح طبيعة الثقافة التنظيمية ما يلي:

- تناسق سلوكيات ظاهرة ممثلة في اللغة والمفردات والطقوس.
- قواعد تملّي ما هي سلوكيات العامل المقبولة، وغير المقبولة.
- فلسفة تتمثل في الاعتقادات بشأن كيفية التعاون مع العاملين والعملاء.
- قيم متحكمة تتبناها المنظمة وتتوقع من الأعضاء أن يشاركوها في ذلك، مثل تحقيق جودة عالية، انخفاض معدل التغيب، الكفاءة العالية، والاهتمام الفائق باحتياجات العملاء والعاملين.
- معايير تنعكس في أشياء مثل حجم العمل الواجب إنجازه، درجة التعاون بين الإدارة والعاملين.

ويرى العديد من الكتاب والباحثين أن الثقافة التنظيمية تسهم بدور حيوي في عملية إدارة المعرفة، ولاسيما بناء المعرفة. ففي دراسة أجراها (Fahey & DeLong, 2018)، على أكثر من 50 شركة أمريكية لديها مشروعات في إدارة المعرفة، اتضح أن هناك اعتقاداً سائداً ومؤكداً بأن المعوق الأساسي في بناء واستثمار الموارد المعرفية هو الثقافة التنظيمية. وأن المديرين الذين تمت مقابلتهم اعترفوا بأهمية الثقافة التنظيمية في إدارة المعرفة. وقامت الدراسة بتحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة من خلال أربعة أطر، أولها أن الثقافة تشكل الافتراضات التي تتعلق بماهية المعرفة وأي منها تستحق إدارتها، وثانيها هو أن المعايير والممارسات الثقافية هي التي تحدد من هو المتوقع أن يقوم بالرقابة على المعرفة ومن الذي يجب عليه القيام بالمشاركة فيها، ومن الذي يستطيع أن يقوم بتخزينها، وثالثها أن الثقافة هي التي تخلق بيئة لأجل التفاعل الاجتماعي، ورابعها أن الثقافة التنظيمية تعزز مدى قبول أو رفض أي تكنولوجيا جديدة تظهر في البيئة الخارجية ثم تقوم بانتشارها داخل المنظمة.

كما يؤكد (Christian, 2015) أن نجاح الشركة الأمريكية IBM وغيرها من الشركات في تطوير منتجات جديدة معروفة لم يكن سببه التقنيات، بل ثقافة مشاركة وتقاسم المعرفة. ومن هنا أكدت تلك الشركات أهمية اللقاءات والاجتماعات ومعارض المعرفة، وإتاحة الوقت وتوفير المكان للعاملين لتشجيع تبادل المعرفة بين العاملين. وتضيف الدراسة أن بناء المعرفة الجديدة وتطبيقها عملية شاقة وبطيئة ولكن معدل نجاحها سيتأثر حتماً وبدرجة رئيسية بالثقافة التنظيمية.

كذلك تؤكد دراسة (Dyer & Medonongh, 2019)، والتي شملت نشاطات وممارسات إدارة المعرفة في عدد من الشركات الأمريكية، أن أهم التحديات التي تواجه إدارة المعرفة ليست تقنية بطبيعتها، وتشمل حسب أهميتها ما يلي:

- ليس لدى العاملين وقت لإدارة المعرفة.
 - الثقافة التنظيمية الحالية لا تشجع مشاركة وتقاسم المعرفة.
 - عدم فهم إدارة المعرفة وفوائدها للمنظمة.
 - عدم القدرة على قياس الفوائد المالية لإدارة المعرفة.
- ونظراً لما للثقافة التنظيمية من تأثير بالغ الأهمية في عملية إدارة وبناء المعرفة، فقد سعى عدد من المفكرين والباحثين إلى تحديد خصائص وملامح الثقافة التنظيمية الداعمة والمساندة لإدارة المعرفة حيث يرى (Thoutin, 2022)، إن الثقافة التنظيمية الداعمة لإدارة المعرفة تشتمل على الخصائص الآتية:
- فهم قيمة ممارسات إدارة المعرفة.

• دعم الإدارة العليا في جميع المستويات لإدارة المعرفة.

• وجود حوافز تكافئ مشاركة وتقاسم المعرفة.

• تشجيع التفاعل من أجل بناء وتقاسم المعرفة.

إن إدارة المعرفة بنجاح تتطلب ثقافة تنظيمية تتصف بالآتي:

• تشجيع العاملين باستمرار على التعلم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم.

• تقدر الإنجاز وتعترف به.

• تقييم مشاركة وتقاسم المعرفة.

• تشجع وتحث على العمل الجماعي وفرق العمل.

• تؤكد على ضرورة مشاركة الأفراد.

كما توصل (Lemken, 2020) من خلال دراسة تمت على إحدى المنظمات الخدمية بألمانيا، إلى مجموعة من الخصائص التي تميز الثقافة التنظيمية والتي تؤدي إلى وجود إدارة قوية للمعرفة، وهذه الخصائص هي:

• الثقة بين أعضاء المنظمة تعتبر مطلباً رئيسياً للمشاركة والتفاعلات.

• القدرة على بناء فرق عمل مرنة تعتبر هامة للتأكيد على مرونة المنظمة في التفاعل مع متطلبات السوق.

• تماسك الجماعة بمعنى المؤثرات التي تجذب الأعضاء نحو الأهداف المشاركة وبناء التماثل والقيم المشاركة.

كما يرى (Davenport & Prusak, 2021) أنه من الضروري إيجاد ثقافة تنظيمية تقوم بتقييم وتقدير بناء المعرفة وتقاسمها واستخدامها، ويقترحان بعض الإجراءات لتحقيق ذلك، وهي:

• أنظمة حوافز تكافئ الأفراد جزئياً على أساس مساهماتهم المعرفية.

• إعطاء الإدارة العليا نموذجاً في السلوكيات المعرفية.

• تقييم القرارات وعملية صنع القرارات على أساس المعرفة المستخدمة في ذلك.

• تكريم العاملين والاحتفاء بهم لمشاركتهم المعرفة واستخدام المعرفة المقلدة من الغير.

• تعيين العاملين جزئياً على أساس سلوكياتهم المعرفية الممكنة.

• إتاحة بعض الوقت للمديرين والعاملين لبناء المعرفة وتقاسمها واستخدامها والتبصر العام.

• تعليم وتدريب جميع العاملين على خصائص واتجاهات العمل القائم على المعرفة.

كما توصل (Davenport & Prusak, 2021)، إلى مجموعة من الخصائص الأساسية للثقافة التنظيمية والتي تدعم التطبيق الفعال لإدارة المعرفة، وهذه الخصائص هي:

• مشاركة وتقاسم المعرفة بين العاملين على جميع المستويات.

• بناء فرق عمل.

• مشاركة حرة للمعلومات.

• توافر الثقة.

كما وجد أن هناك خصائص وسمات للثقافة التنظيمية والتي لها علاقة عكسية بالتطبيق الناجح لممارسات وأنشطة إدارة المعلومات والمعرفة وهي الاهتمام بالتفاصيل، الثبات، الإذعان والقبول.

وبناء على كل ما سبق، يمكن للباحث أن يحدد أهم المعايير والقيم والممارسات الثقافية التي تدعم وتعزز إدارة وبناء المعرفة التنظيمية:

1. الثقة:

تعرف الثقة على أنها القناة أو الوسيلة التي يتم من خلالها تبادل المعرفة بين أعضاء المنظمة. والثقة التي تدعم وتعزز تبادل المعرفة لها جانبين:

• النزعة إلى عمل الخير: وهو اعتقاد الفرد من أنه لا يؤدي فرداً آخر عند منحه سلطة القيام بأداء عمل ما. فعلى سبيل المثال، إذا كان هناك فرد في حاجة ملحة لمعلومات معينة فإنه يبحث عن مساعدة فرد آخر لإعطائه هذه المعلومات، ولكن في حصوله عليها فإنه يثق في أن هذا الفرد لا يسبب له أذى أو ضرر.

• أساس الكفاءة: وهو الاعتقاد في أن الفرد لديه معرفة أو كفاءة في مجال الموضوع محل الاهتمام. بمعنى أن الفرد الذي في حاجة ماسة إلى معلومات فإنه يبحث ويثق فقط في هؤلاء الذين يعتقد أن لديهم كفاءة أو مقدرة في إعطائه لهذه المعلومات المطلوبة.

وعليه يمكن القول إن الثقة تلعب دوراً هاماً لأنها تمثل أساس تحقيق التماسك الجماعي، حيث تتضمن الثقة استعداداً أكبر للتبادل الاجتماعي والتفاعل التعاوني، وتجعل الأفراد أكثر استعداداً للمخاطرة في تبادل المعرفة.

2. اللغة والقصص والحكايات المشتركة والطقوس:

تعكس اللغة والقصص والحكايات المشتركة اللغة السائدة في الشبكة الاجتماعية المعقدة داخل مكان العمل بالمنظمة، كما أنها تمثل وسيلة مفيدة يمكن استخدامها في تفسير وتشخيص المواقف والأحداث من خلال شبكة ارتباطات سببية، كما أنها بمثابة مستودع للمعرفة المتراكمة داخل المنظمة.

واللغة المشتركة بين أعضاء الجماعة داخل المنظمة تزيد من قدرتهم على الوصول للآخرين وأفكارهم، وتمثل وسيلة إدراكية مشتركة لتعميم الفوائد المتوقعة من عملية التبادل المعرفي. كما أن القصص والطقوس تسهل وتعزز تبادل الخبرات والممارسات بين أعضاء المنظمة.

3. الثقافة الجماعية:

الثقافة الجماعية تعني تلك الثقافة التي تؤكد أهمية وضع أهداف جماعية والعمل الجماعي لتحقيقها، وتنمي لدى الفرد الشعور بأن جهوده التي تفيد الجماعة بصورة مباشرة سوف تفيد بشكل غير مباشر.

4. الرؤية المشتركة:

إن وجود أهداف وتطلعات ومصالح جماعية مشتركة تدعم وتعزز تبادل المعرفة بين الأفراد، كما أنها تساعد في تجنب سوء الفهم في الاتصالات، وترداد حرية فرص التبادل المعرفي.

5. الممارسات الإدارية:

وهي الممارسات التي تشجع التبادل والتفاعلات المفتوحة والصريحة بين المستويات الإدارية المختلفة داخل المنظمة، وتعمل على إيجاد بيئة مناسبة للاتصالات تدعم وتعزز تبادل وتقاسم المعرفة.

6. المعايير الثقافية:

وهي المعايير التي ترسخ ثقافة ومكونات المنظمة الإبداعية من خلال إيمان المنظمة بالإبداع والابتكار باعتبارهما القناة الرئيسية لتحقيق الريادة والمزايا التنافسية في مجال نشاط المنظمة، وهذا يستدعي بناء عناصر البيئة الإبداعية.

2.1.2. المعرفة التنظيمية:

المعرفة هي حصيلة الامتزاج الخفي بين المعلومة والخبرة والمدرجات الحسية والقدرة على الحكم، والمعلومات وسيط لاكتساب المعرفة ضمن وسائل عديدة كالحدس والتخمين والممارسة الفعلية والحكم بالسليقة.

كما تعرف المعرفة على أنها الإيمان المحقق الذي يزيد من قدرة الوحدة أو الكيان على العمل الفعال. وبهذا التعريف يكون التركيز على العمل أو الأداء الفعال وليس على اكتشاف الحقيقة. وهذا ما يحصل في الغالب، حيث إننا نهتم بماذا يمكن أن تعمله المعرفة وليس تعريف المعرفة ذاتها. فنحن نستخدم كلمة المعرفة لتعني بأننا نمتلك بعض المعلومات وبذلك نكون قادرين على التعبير عنها. ومع ذلك فهناك حالات نمتلك فيها المعلومات ولكن لا نعبر عنها. وهذا هو حال المعرفة في منظماتنا، فليس كل من يكون قادراً على الأداء، وإن كان متميزاً، يكون قادراً على التصريح عن المعلومات المتعلقة بتأدية العمل للاحتفاظ بها كجزء من معرفة أو أصول المنظمة التي يعمل فيها.

ويؤكد (Blanzieri, 2003) بأن المعرفة وتطبيق الخبرات والتقنية والعلاقات بين العملاء والمهارات الفنية جميعها تشكل رأس المال الفكري للمنظمة فتصبح المعرفة مورداً لها يتعين عليها الاستفادة منها. وبذلك يعكس لنا هذا المفهوم بأن المعرفة تمثل القوة على اتخاذ الفعل أو العمل.

ولكي ندرك مفهوم المعرفة بشكل أكثر وضوحاً، لابد من تعريف أصناف المعرفة، حيث يصنف (Nonaka & Takeuchi, 2019) المعرفة حسب إدارتها إلى صنفين هما:

- المعرفة الصريحة: وهي المعرفة المنظمة المحدودة المحتوى التي تتصف بالمظاهر الخارجية لها ويعبر عنها بالرسم والكتابة والتحدث وتتيح التكنولوجياً تحويلها وتنقلها.
- المعرفة الضمنية: وهي المعرفة الكامنة في عقول وسلوك الأفراد. وهي تشير إلى الحدس والبدئية والإحساس الداخلي، إنها معرفة خفية تعتمد على الخبرة ويصعب تحويلها بالتكنولوجيا بل هي تنتقل بالتفاعل الاجتماعي.

كما قام (Gold, et.al., 2021) بتصنيف المعرفة إلى ثلاثة أنماط وهي:

- المعرفة المماثلة: وهي الحقائق والمفاهيم التي تشكل حقل المعرفة.
 - المعرفة المفصلة: وهي العلاقات بين عناصر المعرفة الشخصية وطريقة تنظيمها.
 - المعرفة التطبيقية: وهي المهارات الإدراكية والإجراءات المطلوبة لأجل تنفيذ نشاط.
- كذلك يركز على المعرفة التنظيمية ويرى أنها نتاج للتفاعل بين الفرد والمنظمة. ويصنفها إلى أربعة أنماط وهي: المعرفة الصريحة الواقعية، والمعرفة الموضوعية، المعرفة الآلية، والمعرفة التجميعية.
- كذلك يصنف (Delong & Fahey, 2018) المعرفة إلى ثلاثة أنواع وهي المعرفة الإنسانية، والمعرفة الجماعية أو المتراكمة، والمعرفة المهيكلة.
- يتضح مما سبق أنه مهما تشعبت التصنيفات فإنها تدور في محورين أساسيين هما: لمعرفة الضمنية المتمثلة بالخبرة والقيم والمعتقدات غير المعبر عنها صراحة وغير المرزومة، والمعرفة الصريحة المتمثلة بالمعرفة المعبر عنها والمرزومة بصيغة كتب وتقارير وبرامج ودوريات وغير ذلك.
- هناك عدد كبير من التعاريف التي تحاول أن تحدد معالم إدارة المعرفة بدقة. حيث تعرف إدارة المعرفة على أساس أنها الإدارة النظامية والواضحة للمعرفة والعمليات المرتبطة بها والخاصة باستحداثها، وجمعها، وتنظيمها، ونشرها، واستخدامها، واستغلالها. وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة تعاونية يمكن تقاسمها بشكل واضح من خلال المنظمة (Dyer & Medonogh, 2019).
- كما يعرف (Lai & Lee, 2017) إدارة المعرفة بأنها نظام دقيق يساعد على نشر المعرفة سواء كان على المستوى الفردي أو الجماعي من خلال المنظمة للتأثير تأثيراً مباشراً على رفع مستوى أداء العمل، وهي تتطلع إلى الحصول على المعلومات المناسبة في السياق الصحيح للشخص المناسب في الوقت المناسب للعمل المقصود المناسب.
- وهناك من يعرف إدارة المعرفة بأنها إيجاد الطرق للإبداع وحصول المنظمة عليها للاستفادة منها والمشاركة بها ونقلها إلى الموظفين الذين في حاجة إليها لأداء أعمالهم بفعالية وكفاءة، باستخدام الإمكانيات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات.
- وهناك من يرى أن إدارة المعرفة هي مفهوم ومنهج يستخدم تقنية المعلومات كأداة لتجميع ومشاركة المعلومات والخبرات، وليست أداة من أدوات تقنية المعلومات.
- واختلف الباحثون فيما تتضمنه إدارة المعرفة من عمليات وأنشطة، فالبعض يصنفها إلى أربع عمليات بينما يتوسع بها آخرون لتشمل أكثر من ذلك. لغرض التعرف إلى أهم تلك العمليات تم انتقاء عدد من التصنيفات التي وجدناها أقرب لموضوع البحث كما هي في أدناه.
- يرى (Gold, et.al., 2021) بأن العمليات الأساسية في إدارة المعرفة هي أربع تعمل بمجملها في إطار عمل يحيط به مكونان أساسيان هما: العناصر الاجتماعية والثقافية والتنظيمية ثم التكنولوجيا. ومن خلال التفاعل التام بين العمليات وهذه العناصر يتم إدارة المعرفة. أما العمليات الأربع فهي: بناء على المعرفة واقتناؤها وتنظيم المعرفة وتخزينها وتوزيع المعرفة ونشرها وتطبيق المعرفة.

ويوسع (Lai & lee, 2017) هذه العمليات لتصل إلى سبع عمليات أساسية تمر بها إدارة المعرفة وضمن كل عملية تكمن مجموعة من الأنشطة والفعاليات المطلوبة، حيث يحددها في: تطوير المعرفة أولاً واكتسابها من خلال اكتشافها والإمساك بها أي الحصول عليها وتكوينها من أجل أن يتم تطبيقها، وثانياً من خلال استخدامها وتشريعها يجعلها قانونية لتنفيذها وجعلها سارية المفعول من أجل استغلالها، وصولاً إلى تقييمها وتمييزها، وثالثاً بمعنى التعريف بقيمتها وتقييمها وإقرار شرعيتها وثبوتها رسمياً "الملكية الفكرية" وتصنيفها من أجل حفظها، ورابعاً من خلال خزنها والعمل على حمايتها والمحافظة عليها واستبقائها، ليكون خامساً تحديثها بتطويرها وتنميتها وتحسينها وصيانتها والعمل على تقويتها وإنعاشها من أجل ضمان نقلها، وسادساً التواصل بها ونشرها وبثها وإتاحتها للمشاركة بها، وتحولها أخيراً من خلال تجميعها وصياغتها وتوحيدها ونشرها.

أن عمليات إدارة المعرفة مختلفة وإنها تتحرك بفعل الأحداث والمشكلات التي تواجهها المنظمة، فطلب المعرفة والإمساك بها وتخزينها والمشاركة بها واستخدامها هي أهم هذه العمليات التي غالباً ما يقوم أفراد المنظمة المعنيين بالبحث عنها، بل قد تلجأ المنظمة أحياناً إلى استدعاء خبراء للحصول على أفكارهم المعرفية وآرائهم ومقترحاتهم من أجل توليد أفكار جديدة أو حلول للمشكلات التي تواجهها.

وتظهر على السطح هنا أنشطة أساسية قبل التفسير والفهم والتحليل لتؤدي دوراً كبيراً في توليد الأفكار، ومع ذلك فإن ما يتم للحصول عليه من معرفة جديدة هنا لا يمكن لأفراد المنظمة عموماً الاضطرار بها مالم يتم إقرارها وثبوتها رسمياً على مستوى المنظمة.

ويقترح (Delong & Fahey, 2018) أربع مراحل لإدارة المعرفة كالاتي:

- مرحلة المبادرة Initiation Stage: وتتم في هذه المرحلة عملية بناء المنظمة لبيئة موجهة نحو المعرفة انطلاقاً من إدراكها لأهمية إدارة المعرفة.
- مرحلة النشر Propagation Stage: وهي مرحلة مجابهة المنظمة لتزاحم المعلومات وتراكمها. ومن المعروف أن ما ينجم عن تحفيز الأفراد في مختلف المستويات والهياكل الإدارية هو عرض واقتراح الكثير من المعرفة الكامنة التي يحتمل الاستفادة منها وتطبيقها في العمل.
- مرحلة التكامل الداخلي Internal Integration stage: يعتبر التكامل الداخلي والتحويل الداخلي من القضايا الرئيسية التي تواجه العديد من المنظمات، فقد تواجه العديد من المنظمات مشكلات خطيرة. فعلى الرغم من توافر المعرفة لديها إلا أنها لم تستطع أن تضيف قيمة لمنتجاتها أو خدماتها، ويعود ذلك ببساطة إلى كونها لا تعمل على تكامل تلك المعرفة وتحويلها بما يتطابق وحاجات السوق.
- مرحلة التكامل الخارجي External Integration stage: وتعتبر هذه المرحلة الأخيرة من مراحل إدارة المعرفة حيث يصبح من الصعوبة بمكان الاستمرار بميزة التنافس في حالة تركيز موارد وقت المنظمة التنفيذي على معلوماتها الداخلية بشكل كبير وعلى أنشطة قليلة فقط لتمكنها من الأداء في المستويات العالمية. وإذا ما أخذنا في الحسبان حدة التنافس وزيادة عدد المنظمات المتنافسة مع التغيير الحاد والسريع في البيئة لوجدنا أن معظم المنظمات اليوم بحاجة إلى تكامل معرفتها مع المعارف الخارجية من خلال شبكة الاتصالات والتحالفات الإستراتيجية والشركات المشتركة.

ويقترح هنا (Nonaka & Takeuchi, 2019) نموذجاً يعبر عنه بأربعة حروف (SECI) في دور تكوين المعرفة، وهي:

- **التنشئة Socialization:** ويراد بها عملية تكوين المعرفة الضمنية عن طريق تبادل الخبرات والأفكار بين الأفراد بعضهم البعض.
- **التجسيد Externalization:** أي عملية إظهار المعرفة الضمنية وتجسيدها لتتحول إلى معرفة صريحة من خلال عملية الاتصال واعتماد لغة الحوار والتفكير الجماعي.
- **التركيب Combination:** وهي عملية دمج وتصنيف المعرفة الصريحة لتحويلها إلى معرفة صريحة جديدة.
- **الصفة الذاتية Internalization:** حيث تكتسب هذه الصفة من خلال التعلم واستخدام الأدلة والإرشادات التي تعتبر جزءاً من ممتلكات المنظمة المعرفية.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول إن بناء المعرفة هو العملية الأولى والأهم في إدارة المعرفة، ولكنها نالت اهتماماً قليلاً من قبل الكتاب والباحثين. ولم تتبلور بعد نظرية في إدارة وبناء المعرفة. بينما ينظر للمعرفة والخبرة الذاتية كونها ملكية الفرد إلا أن طبيعة المعرفة تنسم بصفة الاجتماعية وهذا ما يؤكد كل من (Nonaka & Takeuchi, 2019) حيث يريان أنه لا بد للمنظمة من التركيز على العلاقات الإنسانية في عملية تحفيز الأفراد للتعبير عن معرفتهم وتحويلها إلى ملكية المنظمة. ومعنى ذلك أن بناء المعرفة التنظيمية هي في الأساس عملية اجتماعية متأصلة في التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية بين أفراد المنظمة.

وينظر العديد من الكتاب والباحثين إلى أن عملية بناء المعرفة التنظيمية تتكون من عمليتين فرعيتين تنمان في آن واحد: أولهما ضم أو دمج، وثانيهما التبادل، فمن ناحية، فإن بناء وتكوين رأس المال المعرفي في المنظمات يتم من خلال ضم ودمج الموارد المعرفية لدى الأفراد والجماعات في المنظمة. ومن ناحية أخرى، فإن رأس المال المعرفي يعتمد أيضاً على التبادل المعرفي بين هذه الأطراف.

ولم تعد المعرفة فقط أداة في عمليات بناء وتنمية القدرات التنافسية للمنظمات، بل أصبحت أيضاً عنصراً من عناصر المنافسة. وتتركز قيمة المعرفة في كونها أساساً لأنشطة إنتاج الثروة من خلال تطبيق الأفكار والمعلومات والمفاهيم والأساليب واستخدامها في التحسين المستمر والابتكارات.

إن التفاعل بين نوعي المعرفة الظاهرة والكامنة يمثل أحد أهم عناصر عملية بناء المعرفة التنظيمية، وهو سر نجاح الإدارة اليابانية وتفوقها على الإدارة الأمريكية والأوروبية، وهي تلك العملية التي تتضمن قدرة المنظمة كلها على تكوين رصيد معرفي جديد نتيجة لهذا التفاعل، ونشر هذه المعرفة التنظيمية في مختلف مستويات وقطاعات المنظمة، وتضمين هذه المعرفة التنظيمية في كل العمليات، والأنشطة، والمنتجات، والخدمات التي تتعامل بها المنظمة.

كذلك فإن المعرفة توفر ميزة تنافسية للمنظمة تختلف تماماً عن تلك الميزات التنافسية التقليدية والتي تتمثل في المنتج الجديد، أو السعر المنافس، أو التقنيات الحديثة، وغيرها، وذلك من حيث أن الأخيرة يمكن تقليدها من قبل الآخرين والمتابعين لعمل المنظمة، أما الميزة التنافسية التي تستند إلى المعرفة ورأس المال المعرفي فيمكن أن تخرج عن إطار هذه المشكلة بحكم كون المعرفة التي تستند إليها تمثل خصائص إستراتيجية للمنظمة لا يمكن تقليدها بسهولة من قبل الغير (Blanzieri, 2003).

2.2. الدراسات السابقة:

- ❖ قامت دراسة (Thoutin, 2022)، بتشخيص أهم الخصائص الرئيسية التي تتصف بها الثقافة التنظيمية والتي تعمل على تدعيم التطبيق الناجح لأنشطة وأساليب إدارة المعلومات. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين بعض خصائص الثقافة التنظيمية (تبادل المعلومات بحرية، فرق العمل، الثقة، العدالة، الحماس، العمل بالقرب من الآخرين) وبين التطبيق الناجح للأساليب الفنية لإدارة المعلومات (نظم مساندة القرارات، نظم استرجاع المعلومات، النشر الإلكتروني، نظم إدارة المستندات، نظم النمذجة، نظم إدارة المناظرات).
- ❖ وتؤكد دراسة (Wenger & Snyder, 2020)، أهمية الثقة في بناء المعرفة التنظيمية، وتأثير سلوك المدير على بناء الثقة بينه وبين العاملين معه. كما توصلت الدراسة إلى أن المنظمات ذات الثقافة التي تتسم بالمخاطرة، والاتصالات المفتوحة، وتقدير الناس، تشجع سلوكاً موثقاً أكثر من المنظمات ذات الثقافة التنظيمية التي لا تتسم بهذه الصفات أو القيم.
- ❖ كذلك تمت دراسة (Lemken, 2020)، على منشأة خدمية بألمانيا امتدت ثلاث سنوات لمتابعة تطور عمليات الاتصال ونقل المعرفة وذلك في ضوء الثقافة التنظيمية. وتوصلت إلى أن بناء إدارة قوية للمعرفة، كوسيلة لبناء الذاكرة التنظيمية، تمت من خلال ثقافة تنظيمية قوية تتصف بمشاركة المعلومات من خلال استخدام قنوات متنوعة للاتصالات.
- ❖ وتدور دراسة (Lee & Kim, 2019)، حول تحليل أثر بعض العوامل التنظيمية (الثقافة، الهيكل، تكنولوجيا المعلومات) على قدرات العاملين على بناء وتقاسم المعرفة، وذلك في خمس منظمات حكومية بكوريا. وتوصلت الدراسة إلى أن الاتصالات الاجتماعية والثقة تؤثر معنوياً على بناء وتقاسم المعرفة بين العاملين في المنظمات الحكومية محل البحث.
- ❖ ودراسة (Dyer & Medonogh, 2019)، تمت لتحليل أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة والتعلم التنظيمي ومن ثم على أداء المنظمة. وتمت الدراسة على 195 منظمة بإسبانيا. وتوصلت الدراسة إلى أن الثقافة التعاونية أو التأزرية تؤثر في التعلم التنظيمي والذي بدوره يؤثر في مستوى أداء المنظمة.
- ❖ كما تناولت دراسة (Delong & Fahey, 2018)، تشخيصاً للعقبات الثقافية لإدارة المعرفة. حيث تؤكد الدراسة أن الثقافة التنظيمية تمثل عائقاً رئيسياً أمام بناء المعرفة التنظيمية. وتشير الدراسة إلى أربع طرق تؤثر الثقافة التنظيمية من خلالها على السلوكيات الهامة المتعلقة ببناء المعرفة وتبادلها واستخدامها، وهي: (1) تؤثر الثقافة التنظيمية على الافتراضات حول ماهية المعرفة الهامة للمنظمة وكيفية إدارتها. (2) تحدد الثقافة التنظيمية العلاقات بين المعرفة الفردية والمعرفة التنظيمية. (3) توفر الثقافة الإطار الاجتماعي للتفاعل الاجتماعي الذي يقرر بدوره كيف تستخدم المعرفة في مواقف معينة. (4) تحدد الثقافة العمليات التي يتم من خلالها بناء المعرفة وتقاسمها. وتقتصر الدراسة إجراءات معينة تساعد المدير في تقييم جوانب الثقافة التنظيمية المختلفة التي تؤثر في السلوكيات المعرفية. وهذا التشخيص يمثل في رأي الكاتبين المرحلة الحيوية الأولى لتطوير الإستراتيجية وتدخلات محددة لجعل الثقافة التنظيمية مشجعة وداعمة لبناء المعرفة واستخدامها بفاعلية أكبر.
- ❖ كما أن دراسة (Sharifuddin & Rowland, 2018)، تمت لتحليل العلاقة بين الأبعاد التنظيمية وإدارة المعرفة، وذلك بالتطبيق على منظمة حكومية في ماليزيا. وتوصلت إلى وجود علاقة بين الأبعاد التنظيمية (الثقافة، الهيكل، التقنية، الموارد البشرية والتوجهات السياسية) إما ببناء المعرفة أو نقل المعرفة داخل المنظمة.

- ❖ وتمت دراسة (Lai & Lee, 2017)، لتحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية وممارسات إدارة المعلومات، بالتطبيق على 154 شركة في تايوان. وتوصلت الدراسة إلى وجود بعض الخصائص التي تتصف بها الثقافة التنظيمية والتي تعمل على تدعيم التطبيق الناجح لممارسات إدارة المعلومات والمعرفة في المنظمة. وتقترح الدراسة أنه عند تخطيط أنشطة إدارة المعلومات فلا بد من أن يؤخذ في الاعتبار تلك الخصائص التي تتوافق مع الثقافة السائدة بالمنظمة.
 - ❖ كما توصلت دراسة (William, 2017)، إلى أن اللغة المشتركة والقصص والروايات والحكايات المشتركة تعزز تبادل المعارف والخبرات، وأن الثقة المتبادلة تزيد من استعداد ورغبة الأفراد في تقاسم المعرفة وتشجع الحوار الصريح والمفتوح بين الأفراد.
 - ❖ كما توصلت دراسة (Inkpen & Tsang, 2015)، إلى تأثير بعض الخصائص التنظيمية على تسهيل وتعزيز ونقل المعرفة. ومن أهم هذه الخصائص التنظيمية رؤية مشتركة وأهداف جماعية ومعايير عوائد واضحة وشفافة لتقليص عدم الثقة والشك بين الأفراد، ومتطلبات تتعلق بالهيكل التنظيمي وأهمها تطبيق لا مركزية الأداء.
- وتعليقاً على الدراسات السابقة، فإنه يمكن القول بأن تلك الدراسات لا تزال محدودة في البيئة الغربية والآسيوية وخاصة فيما يتعلق بأثر الثقافة التنظيمية على بناء المعرفة التنظيمية، وأما على مستوى البيئة العربية عامة، والبيئة السعودية خاصة، فالدراسات تكاد تكون معدومة في مجال إدارة المعرفة، وبالتحديد علاقة الثقافة التنظيمية بتبادل الموارد المعرفية وبناء المعرفة.

3. منهجية الدراسة

1.3. منهج الدراسة:

في ضوء طبيعة الدراسة والتساؤلات المطروحة والفرضيات والأهداف المسطرة التي تسعى الدراسة لتحقيقها، والتي تتركز على دراسة أثر ثقافة المنظمة في مستوى تبادل الموارد المعرفية لدى العاملين كما هي في الواقع ومحاولة وصفها وصفاً دقيقاً، حيث اعتمد الباحثان في دراستهما على المنهج الوصفي التحليلي حيث يسعى إلى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة ومن ثم يعمل على وصفها وتوضيح خصائصها، حيث يتم وضع عدد من الفرضيات الرئيسية والفرعية ليقرر الجانب الميداني للدراسة قبولها أو رفضها، باعتبار كونها إجابات مؤقتة للظاهرة المدروسة التي يجري قياسها والتحقق منها باستعمال أساليب التحليل المناسبة من أجل الوصول إلى الاستنتاجات التي تحقق أهداف الدراسة وتسهم في فهم الواقع وتطويره.

2.3. أساليب جمع البيانات:

اعتمد الباحثان على الأسلوبين التاليين:

- أسلوب الدراسة المكتبية: وتم ذلك من خلال الاطلاع على مجموعة من المراجع العلمية ونتائج بعض الأبحاث المتعلقة بموضوع البحث بهدف بناء الإطار الفكري وفروض البحث.
- أسلوب الدراسة الميدانية: استعان الباحث في تحقيق ذلك على استمارة استبيان، تم تصميمها لهذا الغرض، وتشمل على مجموعة من الأسئلة التي تغطي متغيرات البحث. وقد تم تطوير هذا الاستبيان بالاسترشاد بالدراسات التي أجراها (Delong & Fahey, 2018) و (Wenger & Snyder, 2020) وبما يتلاءم مع البيئة السعودية.

3.3. مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في البنوك التجارية السعودية وجرى تطبيق الدراسة على 6 بنوك، تم اختيارها على أساس أنها الأكبر حجماً والأقدم عمراً. وقام الباحثان بتوزيع استمارة الاستبيان على عينة عشوائية من العاملين بالبنوك محل البحث، وبلغ عدد الاستمارات الموزعة 600 استبيان. وتم استلام 530 استبيان، استبعد منها 45 استبيان، وبذلك تم تحليل 485 استبيان وهي تمثل (81%) تقريباً من مجموع عينة الدراسة. وشملت الدراسة البنوك التجارية التي تعمل بالرياض وهي:

- بنك الرياض.
- البنك الأول (بنك ساب سابقاً).
- البنك العربي الوطني.
- البنك السعودي الفرنسي.
- مصرف الراجحي.
- البنك الأهلي السعودي.

4.3. متغيرات الدراسة ومقاييسها:

المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية وتضم 40 عبارة موزعة على أبعاد الثقافة التنظيمية وهي الثقة، العمل الجماعي، الرؤية المشتركة، اللغة والقصص والحكايات المشتركة، ممارسات الإدارة، أهم المعايير الثقافية.

وقد صممت إجابات هذه العبارات على أساس مقياس ليكرت ذي الخمس درجات والذي تراوح بين "موافق دائماً، وحتى" غير موافق دائماً".

- **المتغير المعدل/ الوسيط:** ويشمل الخصائص الشخصية والوظيفية للمبحوثين ويضم المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر.
- **المتغير التابع: تبادل الموارد المعرفية (بناء المعرفة)،** ويضم 7 عبارات تتعلق بتبادل الأفكار والخدمات وتقديم المساعدة والتناوب الوظيفي.

وقد صممت إجابات هذه العبارات أيضاً على أساس مقياس ليكرت الخماسي والذي يتراوح بين "موافق دائماً" وحتى "غير موافق دائماً".

5.3. صدق الأداة وثباتها

تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا a لقياس مدى ثبات أداة القياس، وبلغت قيمة (α) للاستبيان ككل 84.2% وهي نسبة ممتازة لكونها أعلى من النسبة المقبولة (60%)، كما أن قيمة (α) بالنسبة لكل متغير على حدة أعلى من النسبة المقبولة (60%)، ويوضح جدول رقم (1) ذلك:

جدول رقم (1) معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة

م	المتغير	معامل الثبات
1.	الثقة	78.65%
2.	الثقافة الجماعية	81.21%
3.	الرؤية المشتركة	83.25%
4.	اللغة والقصص المشتركة	78.45%
5.	ممارسات الإدارة	84.1%
6.	المعايير الثقافية	79.97%
7.	تبادل الموارد المعرفية	78.31%

4. تحليل نتائج الدراسة

1.4. وصف أبعاد الثقافة التنظيمية وبناء المعرفة (تبادل الموارد المعرفية):

تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات الاستبيان المتعلقة بالثقافة التنظيمية السائدة حسب ما يعتقد المبحوثين (العبارات من 1 - 40)، والوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث عن العبارات التي تتعلق ببناء المعرفة (مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين) (العبارات من 41 - 47)، وتم تلخيص النتائج في الجدول رقم (2). كما يبين الجدول ذاته درجة المتوسط الحسابي لكل عبارة وذلك للإشارة إلى مستوى أبعاد الثقافة التنظيمية وبناء المعرفة بين العاملين حيث أن:

- أقل من 2.5 منخفض.
- 2.5 - 3.5 متوسط.
- أكبر من 3.5 مرتفع.

كما يبين ترتيب العبارات حيث أن رقم (1) لأعلى متوسط حسابي يليه رقم (2) وهكذا...

جدول رقم (2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث عن أبعاد الثقافة التنظيمية وبناء المعرفة (تبادل الموارد المعرفية)

م	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	تسود الثقة المتبادلة والعلاقات بين الإدارة والعاملين	3.51	1.16	مرتفع	17
2	تسود الثقة المتبادلة والعلاقات بين العاملين	3.87	1.03	مرتفع	4
3	يفي الآخرون بوعودهم وتعهداتهم فيما يتعلق بأمر العمل	3.46	0.95	متوسط	19

11	مرتفع	1.08	3.69	تتوافر النوايا الحسنة والاهتمام المتبادل بين العاملين	4
30	متوسط	1.33	3.31	لدى الفرد استعداد ورغبة لتقاسم ومشاركة ما لديه من معرفة ومعلومات مع الآخرين دون خوف من فقدان وظيفته	5
38	متوسط	1.15	3.10	لدى الفرد استعداد ورغبة لتبادل المعرفة مع الآخرين دون خوف من قيامهم باستغلاله أو استغلال وحدته التنظيمية.	6
22	متوسط	1.21	3.43	يخضع الفرد أهدافه ومصالحه لأهداف الجماعة ومصالحها	7
26	متوسط	1.26	3.38	تسود العلاقة التبادلية والمعاملة بالمثل بين الأفراد	8
24	متوسط	1.17	3.39	يشعر الأفراد بالتزام قوي تجاه بعضهم	9
27	متوسط	1.19	3.34	يضع الأفراد الأهداف بصورة جماعية ويعملون معاً بشكل جماعي لتحقيقها	10
9	مرتفع	1.16	3.75	يشعر الفرد بأن جهوده التي تفيد الجماعة مباشرة سوف تفيده بشكل غير مباشر	11
3	مرتفع	1.18	3.91	يعتقد الفرد أن العمل الجماعي يحقق نتائج أفضل من العمل المنفرد	12
37	متوسط	1.10	3.13	لدى العاملين رؤية واضحة مشتركة للمنظمة	13
25	متوسط	1.16	3.38	لدى العاملين أهداف ومصالح مشتركة	14
33	متوسط	1.10	3.28	تتوافق أهداف الفرد مع أهداف الجماعة بالمنظمة	15
23	متوسط	1.03	3.40	لدى العاملين منظومة قيم واعتقادات ومدرجات مشتركة حول العمل	16
18	مرتفع	1.10	3.51	ينظر العاملون للقضايا والأمور التي تتعلق بالمنظمة والعمل من منظور مشترك	17
14	مرتفع	0.88	3.58	يسود فهم متبادل بين العاملين	18
5	مرتفع	1.14	3.86	يتخاطب العاملون ويتحدثون في أمور العمل بلغة ومفردات ومفاهيم مشتركة	19
6	مرتفع	1.14	3.86	يتناقل العاملون ويتبادلون الحكايات والروايات والأساطير المشتركة حول العمل.	20
7	مرتفع	1.06	3.83	يتبادل العاملون سرد قصص الريادة والنجاح والإبداع في المنظمة	21
36	متوسط	1.28	3.14	تقيم المنظمة الشعائر والطقوس والمراسم في مناسبات متنوعة	22

تتعلق بالمنظمة والعاملين بها				
23	تؤمن الإدارة بأن المعرفة تسهم بدور هام في نجاح المنظمة	3.98	1.04	مرتفع
24	تشكل السلوكيات المعرفية للإدارة (مثلاً تقدير المعرفة، بناء المعرفة، مشاركة المعرفة) نموذجاً للعاملين	3.29	1.18	متوسط
25	تهتم الإدارة بتوفير فرص التعلم والتطور المستمر للعاملين	3.93	1.14	مرتفع
26	يتم اختيار العاملين جزئياً على أساس إمكاناتهم وسلوكياتهم المعرفية	3.46	1.60	متوسط
27	تسمح الإدارة للأفراد بمناقشة الأمور الحيوية في المنظمة	3	1.21	متوسط
28	تتاح للفرد حرية الوصول للإدارة العليا	3.34	1.26	متوسط
29	تشجع الإدارة قيام جماعات الممارسة من نفس المهمة وتوفر لها ما تحتاجه من موارد ودعم	3.04	1.22	متوسط
30	يتم تقييم أداء العاملين وترقيتهم ومكافأتهم جزئياً على أساس مساهمتهم المعرفية، وخاصة تبادل وتقاسم المعرفة	3.17	1.16	متوسط
31	يتم تكريم العاملين والاحتفاء بهم ممن يسهمون في بناء المعرفة وتبادلها	3.06	1.19	متوسط
32	تتاح للفرد حرية الاتصال وتبادل المعلومات بين المستويات والوحدات المختلفة	3.53	1.09	مرتفع
33	الفرد منفتح على الآخرين وعلى الأفكار والمعارف الجديدة	3.30	1.05	متوسط
34	يتقبل الفرد انتقادات الآخرين له	3.03	1.19	متوسط
35	يتم التسامح مع الأخطاء والفشل	2.13	1.19	منخفض
36	يتم الاعتراف بالأخطاء واكتشافها وتصويبها واعتبارها مصدراً للتعلم	3.33	1.29	متوسط
37	يجري تقييم الأفكار الجديدة على أساس نوعيتها مهما كان مصدرها	3.24	1.22	متوسط
38	يتم تشجيع المخاطرة والجرأة والبحث عن المغامرات في العمل	2.39	1.10	منخفض
39	يتم الاعتماد على ممارسة الرقابة الذاتية	3.10	1.10	متوسط
40	نقل وتقليد الممارسات الأفضل من وحدة أو نشاط لآخر أمر تقدره وتثمنه الإدارة والعاملون	3.54	1.06	مرتفع

21	متوسط	1.20	3.46	يتبادل العاملون باستمرار المعلومات الهامة التي تتعلق بالمنظمة	41
10	مرتفع	1.10	3.70	يتبادل العاملون الأفكار والآراء لتطوير منتج، أو خدمة، أو عملية، أو إستراتيجية	42
8	مرتفع	0.95	3.79	تتبادل الوحدات والقطاعات المختلفة منتجاتها وخدماتها لمساعدة بعضها البعض في إنجاز أعمالها	43
13	مرتفع	0.95	3.68	يكلف الأفراد في وحدة معينة القيام بإنجاز أعمال تخصص وحدات أخرى	44
44	متوسط	1.13	3.03	يشارك الأفراد في وحدات مختلفة في مشروعات، أو في فرق عمل أو لجان مشتركة	45
40	متوسط	1.10	3.08	تقوم أي وحدة بتقديم المساعدة والدعم لأي وحدة أخرى تطلبها	46
12	مرتفع	1.10	3.69	يتم تناوب العاملين بين الوحدات المختلفة على نطاق واسع	47

ومن ناحية أخرى، فقد تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن الأبعاد الستة الرئيسية للثقافة التنظيمية (العبارات من 1 - 40) وتم تلخيص النتائج في الجدول رقم (3).

جدول رقم (3) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث عن الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية

م	الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	الثقة (العبارات من 1 : 6)	3.4	1.11
2	الثقافة الجماعية (العبارات من 7 : 12)	3.5	1.19
3	الرؤية المشتركة (العبارات من 13 : 17)	3.5	1.05
4	اللغة والقصص والحكايات المشتركة (العبارات من 18 : 22)	3.6	1.06
5	ممارسات الإدارة (العبارات من 23 : 31)	3.3	1.17
6	المعايير الثقافية (العبارات من 32 : 40)	3.1	1.25
	الوسط العام (العبارات من 1 : 40)	3.4	1.20

كما تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد بناء المعرفة (العبارات من 41 - 47) وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (4).

جدول رقم (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث عن أبعاد بناء المعرفة (تبادل الموارد المعرفية)

تسلسل	أبعاد بناء المعرفة (تبادل الموارد المعرفية)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	العبارات (من 41: 47)	3.4	1.06

تشير النتائج في الجداول السابقة إلى ما يلي:

بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد عينة البحث عن جميع العبارات المتعلقة بالثقافة التنظيمية (3.4) أي "موافق" وذلك كما يشير الجدول رقم (3). وهذا يعني أن العاملين يرون أن الثقافة التنظيمية السائدة تشجع وتدعم تبادل الموارد المعرفية بين العاملين بدرجة فوق المتوسط بقليل.

هناك تفاوت في مستويات دعم وتشجيع تبادل الموارد المعرفية بين العاملين باختلاف أبعاد الثقافة التنظيمية. وكما يتضح من الجدول رقم (2) أن أعلى دعم لتبادل الموارد المعرفية يأتي من العبارة (12) التي تنص على أن الفرد يعتقد بأن العمل الجماعي يحقق نتائج أفضل من العمل المنفرد. في حين أن أقل الأبعاد تشجيعاً على تبادل الموارد المعرفية هي العبارة (35) التي تنص على التسامح على الأخطاء وال فشل.

إن مستويات الأبعاد الستة الرئيسية للثقافة التنظيمية كما يدركها العاملون لا تتفاوت كثيراً، وذلك كما هو واضح بالجدول رقم (3). وقد حقق البعد الثالث "اللغة والقصص والحكايات المشتركة" أعلى مستوى حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.6)، بينما كان مستوى "المعايير الثقافية" هو الأدنى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.1).

بلغ مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين (العبارات من 41 - 47)، كما يدركه أفراد عينة الدراسة (3.4) أي بدرجة "موافق" وتفاوتت مستويات التبادل باختلاف الموارد المعرفية، وكان أعلى مستوى لتبادل الموارد يتعلق بالعبارة (43) التي تنص على أن تتبادل الوحدات والقطاعات المختلفة خدماتها لمساعدة بعضها البعض في إنجاز أعمالها، حيث بلغ الوسط الحسابي (3.79)، في حين أن مشاركة الأفراد في وحدات مختلفة في مشروعات، وفرق عمل، ولجان مشتركة، حققت أدنى مستوى حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.03).

2.4 اختبار فرضيات الدراسة:

➤ الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية بأبعادها (الثقة، الثقافة الجماعية، الرؤية المشتركة، اللغة والقصص المشتركة، ممارسات الإدارة، والمعايير الثقافية) على مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

يمكن تلخيص النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى بالجدول رقم (5)

جدول رقم (5) نتائج اختبار الانحدار المتعدد للعلاقة بين الثقافة التنظيمية ومستوى تبادل الموارد

R	Sig. F**	F الجدولية	F المحسوبة
0.74	0.000	2.1	81.30

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01).

ويشير الجدول السابق إلى أن قيمة F المحسوبة=81.30 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وقيمة مستوى الدلالة ($\alpha=0.000$) وهي دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.01$).

وهذا يعني أن هناك علاقة قوية بين الثقافة التنظيمية ومستوى تبادل الموارد المعرفية (بناء المعرفة) بين العاملين، حيث بلغت قيمة ($R=0.74$). وتتفق هذه النتيجة، مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (Delong & Fahey, 2018)، ودراسة (Sharifuddin & Rowland, 2018).

1.2.4. الفروض الفرعية للفرضية الأولى:

وتم تلخيص النتائج المتعلقة بهذه الفروض بالجدول رقم (6).

جدول رقم (6) نتائج اختبار الانحدار البسيط للعلاقة بين كل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية وتبادل الموارد المعرفية

الفروض الفرعية	R	T.SIG (دلالة)**	T الجدولية	T المحسوبة	أبعاد الثقافة التنظيمية
ف1/1	0.54	0.000	1.96	11.98	1. الثقة
ف1/2	0.53	0.000	1.96	14.10	2. الثقافة الجماعية
ف1/3	0.54	0.000	1.96	14.21	3. الرؤية المشتركة
ف1/4	0.48	0.000	1.96	11.89	4. اللغة والقصص والحكايات المشتركة
ف1/5	0.69	0.000	1.96	20.51	5. ممارسات الإدارة
ف1/6	0.58	0.000	1.96	13.98	6. المعايير الثقافية

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)

ويشير الجدول السابق إلى ما يلي:

✚ **لاختبار الفرضية الفرعية (1/1)** فإن الجدول يشير إلى أن قيمة ت=11.98 وهي أكبر من قيمتها الجدولية وأن قيمة مستوى الدلالة ($\alpha=0.000$) وهي دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.01$). وهذا يعني أن هناك علاقة متوسطة ($R=0.54$) بين الثقة التي تسود بين العاملين ومستوى تبادل الموارد المعرفية.

• **النتيجة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى الثقة بين العاملين على مستوى تبادل الموارد المعرفية بينهم عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة كدراسة (Lemke, 2020) ودراسة (Tsang & Inkpen, 2015).

✚ **ولاختبار الفرضية الفرعية (1/2)** فإن الجدول يشير إلى أن قيمة ($T=14.1$) وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وأن قيمة مستوى الدلالة ($\alpha=0.000$) وهي دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.01$). وهذا يعني أن هناك علاقة متوسطة أيضاً ($R=0.53$) بين الثقافة الجماعية بين العاملين ومستوى تبادل الموارد المعرفية.

- النتيجة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى الثقافة الجماعية بين العاملين على مستوى تبادل الموارد المعرفية بينهم عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$). وتتفق هذه النتيجة، مع نتائج الدراسات السابقة ومن بينها دراسة (Lai & Lee, 2017).
- ✚ ولاختبار الفرضية الفرعية (1/3) فإن الجدول يشير إلى أن قيمة ($T=14.21$) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.2)، وأن قيمة ($\alpha=0.000$)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha=0.01$). وهذا يعني أن هناك علاقة متوسطة ($R=0.54$) ذات دلالة إحصائية بين الرؤية المشتركة لدى العاملين ومستوى تبادل الموارد المعرفية بينهم.
- النتيجة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى الرؤية المشتركة لدى العاملين على مستوى تبادل الموارد المعرفية بينهم عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة ومن بينها دراسة (Inkpen, Tsang & 2015).
- ✚ ولاختبار الفرضية الفرعية (1/4) فإن الجدول يشير إلى أن قيمة ($T=11.89$) وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وأن قيمة ($\alpha=0.000$) وهي دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha=0.01$). وهذا يعني أن هناك علاقة متوسطة ($R=0.48$) بين اللغة والقصص والحكايات المشتركة لدى العاملين وبين مستوى تبادل الموارد المعرفية بينهم.
- النتيجة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى اللغة والقصص والحكايات المشتركة بين العاملين على مستوى تبادل الموارد المعرفية بينهم عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة ومن بينها دراسة (Lemken, 2020).
- ✚ ولاختبار الفرضية الفرعية (1/5) فإن الجدول يشير إلى أن قيمة ($T=20.48$) وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وأن قيمة ($\alpha=0.000$) وهي دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha=0.01$). وهذا يعني أن هناك علاقة فوق المتوسط ($R=0.69$) بين ممارسات الإدارة وتبادل الموارد المعرفية بين العاملين.
- النتيجة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات الإدارة على مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة كدراسة (Fahey & Delong, 2018).
- ✚ ولاختبار الفرضية الفرعية (1/6) فإن الجدول يشير إلى أن قيمة ($T=11.98$) وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وأن قيمة ($\alpha=0.000$) وهي دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha=0.01$) وهذا يعني أن هناك علاقة متوسطة ($R=0.58$) بين المعايير الثقافية المشتركة لدى العاملين ومستوى تبادل الموارد المعرفية بينهم.
- النتيجة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعايير الثقافية المشتركة لدى العاملين على مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة ومن بينها دراسة (Delong & Fahey, 2018)، ودراسة (Sharifuddin & Rowland, 2018).

2.2.4. الفرضية الثانية:

يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين تبعاً للعوامل الشخصية والوظيفية (المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر) للمبحوثين. تم تلخيص النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية بالجدول رقم (7)

جدول رقم (7) نتائج اختبار العلاقة بين العوامل الشخصية والوظيفية للمبحوثين ومستوى تبادل الموارد المعرفية

المتغير	F المحسوبة	Sig. F (الدلالة)**
المستوى الوظيفي	3.45	0.07
المؤهل العلمي	18.67	0.000
سنوات الخدمة	1.06	0.1
العمر	13.4	0.000

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)

يشير الجدول إلى أن قيمة F المحسوبة بالنسبة لمتغيري المؤهل العلمي والعمر، ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 حيث أن قيمة ($\alpha=0.000$) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين تبعاً للمؤهل العلمي والعمر.

بينما نلاحظ أن قيمة F المحسوبة ليست ذات دلالة إحصائية بالنسبة لباقي المتغيرات الشخصية والوظيفية حيث بلغت قيمة (α) لكل من المستوى الوظيفي وسنوات الخدمة أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق في مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين تبعاً للمستوى الوظيفي وسنوات الخدمة.

5. النتائج والتوصيات:

1.5. النتائج:

يمكن تلخيص نتائج الدراسة فيما يلي:

- أكدت نتائج الدراسة من وجود علاقة موجبة بين الثقافة التنظيمية السائدة في البنوك التجارية السعودية وبين بناء المعرفة (مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين).
- كشفت نتائج الدراسة بأن هناك تفاوتاً في درجة الارتباط الموجب بين كل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية ومستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين. فقد بلغ أكبر معامل ارتباط بين ممارسات الإدارة وتبادل الموارد المعرفية، في حين جاء أدنى معامل ارتباط بين اللغة والقصص والحكايات المشتركة ومستوى تبادل الموارد المعرفية.
- كما كشفت نتائج الدراسة أن علاقة أبعاد الثقافة التنظيمية بمستوى تبادل الموارد المعرفية بأنها متقاربة حيث يمكن أن توصف هذه العلاقة بالمتوسط.

- هناك تفاوت في مستويات الدعم والتشجيع التي توفرها أبعاد الثقافة التنظيمية المختلفة لتبادل الموارد المعرفية بين العاملين.
- أكدت نتائج الدراسة أهمية دور الثقافة التنظيمية في تدعيم وتشجيع تبادل الموارد المعرفية بين العاملين وبالتالي بناء المعرفة في البنوك التجارية السعودية.
- أوضحت نتائج الدراسة أن مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين يختلف تبعاً لكل من المؤهل العلمي والعمر فقط.
- وأوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في مستوى تبادل الموارد المعرفية بين العاملين تبعاً للمستوى الوظيفي وسنوات الخدمة.

2.5. توصيات الدراسة:

بناء على مناقشة نتائج الدراسة والاستنتاجات السابقة يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- لا بد من العمل على توضيح مفهوم وأهمية إدارة المعرفة في القطاع المصرفي السعودي. ومن الممكن أن يتم ذلك من خلال إنشاء إدارة مستقلة تحت مسمى إدارة المعرفة في تلك البنوك تكون تبعيتها لمدير البنك وتكون مسؤوليتها الرئيسية نشر مفهوم وثقافة إدارة المعرفة داخل البنك ووضع المؤشرات الرقابية الملائمة لقياس نجاح كل مرحلة من مراحلها، وبخاصة مرحلة بناء المعرفة.
- ضرورة العمل على تحفيز أنشطة بناء ومشاركة وتوزيع المعرفة وتطبيقها داخل البنوك التجارية. فعلى سبيل المثال، يمكن عمل مسابقة دورية بين الإدارات المختلفة، واختيار أحسن إدارة تتم فيها هذه الأنشطة وتحفيز تلك الإدارة مادياً ومعنوياً والإعلان عنها داخل البنك في لوحات التكريم والاجتماعات والاحتفالات.
- ضرورة الابتعاد عن الشكل التقليدي للهيكل التنظيمي الهرمي في القطاع المصرفي وتشجيع أشكال الهياكل التنظيمية المصفوفية والتي تعتمد على العمل الجماعي والتعاون بين الإدارات المختلفة وتنظيمات فرق العمل.
- العمل على انتشار نمط المدير الديمقراطي العصري والذي يشجع العاملين على التجديد والابتكار ويدعم المبادرة الفردية والجماعية ويهتم بإعداد الجيل الثاني من القيادات. ولا يتأتى ذلك إلا بتدريب المديرين على زيادة درجة تفويض السلطات واللامركزية لمرووسيتهم.
- ينبغي على المسؤولين في القطاع المصرفي السعودي أن يدركوا أهمية الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة في تشجيع وتدعيم عملية بناء المعرفة.
- عقد ورش عمل وندوات ودورات متخصصة تركز على أهمية المعرفة بصفة عامة، وبناء المعرفة بوجه خاص وطرق تدعيمها.
- ضرورة بذل جهود مكثفة ومتواصلة من أجل العمل على نشر وتعزيز قيم ومعايير العمل الجماعي، والمشاركة، والثقة، وتقبل الانتقادات وغيرها من أجل تشجيع وتعزيز تبادل المعارف بين العاملين.
- ضرورة قيام الإدارة بممارسات من شأنها أن تعمل على بناء المعرفة، فعلى سبيل المثال، السماح للعاملين بمناقشة وتداول الأمور الهامة داخل البنك، وإقامة قنوات للاتصال المباشر بين الإدارة والعاملين، ومشاركة جميع العاملين في وضع

الأهداف العامة والإجراءات، وربط برامج الاختيار والتعيين والتحفيز والمكافآت والترقية بالسلوكيات المعرفية للعاملين مثل حب التعلم وتبادل وتقاسم أو مشاركة المعلومات داخل البنك.

- ضرورة اهتمام الإدارة بتوثيق العلاقات والروابط بين العاملين، بشكل رسمي وغير رسمي مثل الأنشطة الاجتماعية والثقافية والرياضية، وذلك نظراً لما للتفاعل الاجتماعي من تأثير كبير على تطوير قيم ومعايير ثقافية مثل العمل الجماعي والثقة والرؤية المشتركة والتي تؤدي إلى تشجيع وتدعيم المعارف بين العاملين.
- أهمية تخطيط أهداف إدارة المعرفة في ضوء الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة. وينعكس ذلك على ضرورة قيام المديرين في البنوك التجارية بإعداد وتصميم التدخلات المطلوبة بغرض خلق السلوكيات التي تعمل على تدعيم أهداف إدارة المعرفة داخل البنك.
- ضرورة القيام بدراسات بصورة مستمرة من جانب المسؤولين الإداريين بالبنوك من أجل تحديد ما يلي:
- اكتشاف أولويات أبعاد الثقافة التنظيمية التي تعمل على تدعيم أو تقليل عملية بناء ومشاركة فعالة للمعرفة لكل نشاط أو عملية معينة داخل البنك.
- تحديد السلوكيات الهامة التي تعمل على تدعيم مجموعة معينة من أنشطة بناء المعرفة للبنك.
- تقرير مدى ملاءمة القيم والممارسات الحالية للسلوكيات الجديدة التي ترغب الإدارة في تدعيمها.

6. المراجع:

- Blanzieri, E., 2013, "Implicit culture- Based personal Agents for Knowledge Management", American Management.
- Christian, S., 2022, "Information and Knowledge Management: Dimensions and Approaches", Information Research.
- Davenport, T., and Prusak, L., 2021, working Knowledge: How organizations manage what they know, Boston: Harvard Business School Press.
- DeLong, D., and fahey, L., 2018, "Diagnosing cultural barriers to knowledge management", Academy of Management Executive.
- Dyer, G. and Medonogh, B., 2019, "The State of Knowledge Management", journal of knowledge management.
- Gold, A., Malhotra, A. and Segars, A., 2021, "Knowledge Management: An Organizational capability perspective", Journal of Management information systems.

- Inkpen, A. and Tsang, E., 2015, "Social Capital Networks and Knowledge Transfer", Academy of management Review.
- Lai, Ming Fong and Lee, Gwo Gwang, 2017, "Relationship of Organizational Culture to Word Knowledge Activities", Business Process Management Journal.
- Lee, H. and Kim, S. 2019, "Organizational Factors Affecting Knowledge Sharing Capabilities in E- Government: An Empirical Study", Public Performance and Management Review.
- Lemken, B., 2020, Sustained Knowledge Management by organizational culture, HICSS.
- Nonaka, I., and Takeuchi, T., 2019, "The Knowledge- Creating Company", Organizational Science.
- Sharifuddin, S, and Rowland, F., 2018, "Knowledge Management of a Public Organization: Study of Relationship between Organization Elements and Performance of Knowledge Management", Journal of Knowledge Management.
- Thoutin Lim, 2022, "Organizational culture and Knowledge Management", journal of Information and Knowledge Management .
- Wenger, E., and Snyder, W., 2020, "Communities of practice: the organizational frontier", Harvard Business Review.
- William, K., 2017, "A research agenda for the relationships between culture and Knowledge management", knowledge and process management.

Doi: <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.51.1>

مصادر التشريع عند الخوارج ومنهجهم في الاستدلال

Sources of legislation among the Khawarij and their approach to reasoning

إعداد الباحثة/ رحاب بنت واقت الزهراني

باحثة ماجستير، الشريعة والدراسات الإسلامية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

Email: ralzahrani0827@stu.kau.edu.sa

ملخص البحث:

تحدثت في هذه الدراسة عن مصادر التشريع عند الخوارج ومنهجهم في الاستدلال، مع بيان مخالفتهم للسلف في تلك الاستدلالات، واتبعت في هذا البحث المنهج الاستقرائي، عن طريق تتبع أقوال العلماء لتأويلات الخوارج، والرد عليها. وتكمن أهمية البحث من خلال: إبراز جانب الخلل في الاستدلالات عند الخوارج للتمسك بمعتقداتهم. والتفسير الصحيح لآيات القرآن والسنة المخالف لتأويل الخوارج. ويشتمل هذا البحث على مقدمة، وفصلين، وخاتمة، أما المقدمة: فتشتمل مشكلة البحث، وأهدافه وأهميته، الدراسات السابقة، منهج البحث، خطوات الكتابة، حدود البحث، وهيكل البحث، ويشتمل التمهيد على: مصطلحات البحث، ويشتمل الفصل الأول على: مناظرة ابن عباس -رضي الله عنه- للخوارج، وأبرز ألقاب الخوارج، ويشتمل الفصل الثاني على: مصادر التشريع عند الخوارج ومنهجهم في الاستدلال، وهو: تفسير القرآن الكريم والحديث النبوي الشريف بناءً على آرائهم، وعدم التمسك بالسنة النبوية والطعن في خبر الأحاد، وتأثرهم بالفرق الكلامية، ويتضمن القول بخلق القرآن، وإنكار رؤية الله -عز وجل- في الآخرة، وصفات الله -عز وجل- عند الخوارج، ومعتقدهم في القدر والاستطاعة. وقد خلصت في هذه الدراسة إلى عددٍ من النتائج، من أهمها: الخلل في فهم النصوص أحد أسباب ظهور فرقة الخوارج. وأن مناظرة ابن عباس -رضي الله عنه- للخوارج كانت سبباً في إيضاح الحق عند بعض من خرجوا على علي بن أبي طالب -رضي الله عنه-. وانتقل الخوارج إلى الكلام في المسائل العقدية على طريقة المتكلمين. ولا تعند الخوارج بأقوال الصحابة -رضي الله عنهم- لطعنهم فيهم. وإتماماً للفائدة فإنني أوصي الباحثين بالبحث عن مناهج الاستدلال عند المخالفين من الفرق الإسلامية، وعند المتكلمين، ومناقشتها لإيضاح جانب الخلل في تلك المناهج، ومدى أثرها على المنهج الصحيح.

الكلمات المفتاحية: المصادر، التشريع، الخوارج، المنهج، والاستدلال

Sources of legislation Among the Khawarij and their approach to reasoning

By: **Rehab Waqit Saleh Alzahrani**

Master's researcher, Islamic law and Studies, Arts and Humanities, King Abdulaziz University/
Kingdom of Saudi Arabia

Email: ralzahrani0827@stu.kau.edu.sa

Abstract:

In this study, I talked about the sources of legislation among the Khawarij and their approach to reasoning, while explaining their disagreement with the Salaf in those reasonings. In this research, I followed the inductive approach by tracking the scholars' statements regarding the Khawarij' interpretations and addressing to them. The importance of the research lies in: Projecting the mistakes in the Khawarij' inferences to adhere to their beliefs. The correct interpretation of the verses of the Qur'an and Sunnah that differs from the interpretation of the Khawarij. This research includes an introduction, two chapters, and a conclusion. As for the introduction: it includes the research problem, its objectives and importance, previous studies, research methodology, writing steps, research limits, and research structure. The introduction includes the search terms. The first chapter includes: Ibn Abbas's debate - may God be pleased with him - with the Khawarij, and a mention of the most prominent titles of the Khawarij. The second chapter includes: the sources of legislation among the Khawarij and their approach to reasoning. These are: interpreting the Holy Qur'an and the Noble Hadith based on their opinions. Not adhering to the Sunnah of the Prophet and refraining the single narration. The Khawarij were influenced by theological sects, which included saying that the Qur'an was created and denying seeing God Almighty in the afterlife. The attributes of God - the Almighty - according to the Khawarij. And their opinions on destiny and ability.

The study concluded several results, the most important of which are: The defect in understanding the texts is one of the reasons for the emergence of the Khawarij sect. Ibn Abbas's debate - may God be pleased with him - with the Khawarij was a reason for clarifying the truth among some of those who rebelled against Ali bin Abi Talib - may God be pleased with him. The Khawarij moved to speak about the creedal matters in the manner of theologians.

The Khawarij do not take into account the statements of the Companions, as a result of their offending to the companion. To complete the benefit, I recommend that researchers search for the methods of reasoning among the dissenting Islamic sects and theologians and discuss them in order to clarify the flaw in those approaches and the extent of their impact on the correct approach.

Keywords: Sources, legislation, Khawarij, methodology, reasoning

1. المقدمة.

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين نبينا محمدٍ وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً.

(يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ)⁽¹⁾

(يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَجِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا)⁽²⁾

(يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا * يُصْلِحْ لَكُمْ أَعْمَلَكُمْ وَيَعْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَمَنْ يُطِعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيمًا)⁽³⁾

أما بعد:

فقد ظهرت فرقة الخوارج بعد مقتل الخليفة عثمان -رضي الله عنه- وكان المسلمون في خلافة أبي بكر وعمر -رضي الله عنهما- وصدراً من خلافة عثمان -رضي الله عنه- متفقين، لا تنازع بينهم، ثم حدث في أواخر خلافة عثمان نوعٌ من التفرق، وقتل قومٌ من أهل الفتنة عثمان -رضي الله عنه- فتفرق المسلمون بعد مقتله⁽⁴⁾، ثم تولى الخلافة علي بن أبي طالب -رضي الله عنه-. يوم الجمعة لخمسٍ بقين من ذي الحجة عام 35 من الهجرة⁽⁵⁾، ثم نشأت الفتنة، وصارت وقعة الجمل⁽⁶⁾، وصفين⁽⁷⁾،

(1) سورة آل عمران - آية 102.

(2) سورة النساء - آية 1.

(3) سورة الأحزاب - الآيتان 70-71.

(4) انظر: مجموع الفتاوى- ابن تيمية- ج13- ص32.

(5) انظر: تاريخ الرسل والملوك- الطبري- ج4- ص436.

(6) المعركة التي جرت بين الصحابة -رضي الله عنهم- سنة (36هـ)، بين علي بن أبي طالب -رضي الله عنه- في جهة، وطلحة بن عبيد الله والزبير بن العوام وأم المؤمنين عائشة -رضي الله عنهم أجمعين- في الجهة الأخرى، لمطالبه أم المؤمنين عائشة -رضي الله عنها- بدم عثمان -رضي الله عنه- لأنه قُتِلَ مظلوماً، وأرسلت عائشة -رضي الله عنها- إلى علي -رضي الله عنه- عنه تعلمه أنها إنما جاءت للإصلاح، ففرح الفريقان، ثم قال ابن سبأ لمن معه: إذا التقى الناس فأنشبو القتال، وكان أمر الله قدراً مقدوراً، فنشبت الحرب. البداية والنهاية- ابن كثير- ج10 ص 432-455- (بتصرف).

(7) المعركة التي جرت بين أهل العراق من أصحاب علي -رضي الله عنه- وبين أهل الشام من أصحاب معاوية -رضي الله عنه- سنة (37 هـ) بمكان يقال له: صفين، وسبب المعركة أن علياً -رضي الله عنه- كتب إلى معاوية -رضي الله عنه- ومن معه يعلمهم باجتماع المهاجرين والأنصار على بيعته، ويدعوهم إلى الدخول فيما دخل فيه الناس، فأبوا أن يبايعوا حتى يقتل قتلة عثمان، أو أن يسلم إليهم قتلة عثمان، وكان ذلك

وبرزت - من خلال ذلك - أول فرقة عن جماعة المسلمين وإمامهم، وكانت بظهور الخوارج.⁽¹⁾

وأحد الأسباب لخروج هؤلاء على الخليفة علي -رضي الله عنه- الخلل في فهم النصوص للكتاب العزيز؛ فقد ادّعوا أن علياً -رضي الله عنه- أخطأ في قبوله التحكيم، وأنه حكّم الرجال في أمر الله -عز وجل- قال تبارك وتعالى: (إِنَّ الْحُكْمَ إِلَّا لِلَّهِ يَفْصُلُ الْحَقَّ وَهُوَ خَيْرُ الْفَصِلِينَ)⁽²⁾ (3)

وفي هذا البحث، سأحدث عن أمثلة من تلك الاستدلالات، سواءً للآيات القرآنية، أو الأحاديث النبوية، ثم سأنتقل إلى استدلالات الخوارج على طريقة أهل الكلام.

1.1. مشكلة البحث:

1. تحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

2. من الخوارج، وما أبرز ألقابهم؟

3. ما مصادر التشريع عند الخوارج ومنهجهم في الاستدلال؟

2.1. أهداف البحث وأهميته:

1. إبراز جانب الخلل في استدلالات الخوارج للتمسك بمعتقداتهم.

2. التفسير الصحيح لآيات القرآن والسنة، المخالف لتأويل الخوارج.

3. إبراز تأثير الخوارج بالفرق الكلامية، وتأويلاتهم الكلامية المخالفة لطريقة السلف.

3.1. الدراسات السابقة:

- إلحاد الخوارج في الآيات قديماً وحديثاً لخالد بن عبد الله المصلح - الرياض: مكتبة الرشد- 1440 هـ.

تحدثت الدراسة عن معنى الإلحاد في آيات الله -عز وجل- وذكرت نماذج من الآيات التي خالف الخوارج في تفسيرها.

تختلف هذه الدراسة بذكر طريقة استدلالات الخوارج للآيات، والأحاديث، وأقوال الصحابة، واستدلال الخوارج على طريقة أهل الكلام.

4.1. منهج البحث:

اتبعت في هذا البحث المنهج الاستقرائي، عن طريق تتبع أقوال العلماء لتأويلات الخوارج، والرد عليها.

في شهر ذي الحجة، فلما انسلخ ذو الحجة ودخل المحرم نداعى الناس للمشاركة، ثم سار علي -رضي الله عنه- إلى الشام في مائة وخمسين ألفاً من أهل العراق، وأقبل معاوية -رضي الله عنه- في نحو منهم من أهل الشام، ودارت المعركة ثم رفع أهل الشام المصاحف وطلبوا التحكيم. المرجع السابق، ج10، 490-543، (بتصرف).

(1) انظر: الخوارج أول الفرق في تاريخ الإسلام- د. ناصر العقل- ص 25.

(2) سورة الأنعام - آية 57.

(3) انظر: تاريخ الرسل والملوك- الطبري- ج5- ص 72.

5.1. خطوات الكتابة:

1. عزوت الآيات القرآنية الكريمة لموضعها في المصحف الشريف، بذكر اسم السورة ورقم الآية في حاشية البحث.
2. خرّجت الحديث من الصحيحين أو أحدهما، ببيان الباب، والجزء، والصفحة، فإن كان الحديث في غير الصحيحين لجأت إلى كتب الحكم على الحديث.
3. ترجمت للأعلام الواردة في البحث، كما يلي:
 - ترجمت للأعلام الواردين في البحث، عدا الأعلام المستفيضة شهرتهم.
 - في ترجمة الأعلام تكون الترجمة عند ذكر العلم في المرة الأولى.
 - عند عدم العثور على ترجمة للعلم سأضع في حاشية البحث عبارة: "لم أقف على ترجمة لهذا العلم".
4. عرفت بالفرق، والمذاهب، والأحداث التاريخية، والأماكن غير المشهورة، التي يذكر سياقها في المتن، ويكون التعريف في الحاشية.

6.1. حدود البحث:

يقتصر هذا البحث على: التعريف بمصطلحات البحث، ذكر مناظرة ابن عباس -رضي الله عنه- للخوارج، أبرز ألقاب الخوارج، مصادر التشريع عند الخوارج ومنهجهم في الاستدلال، ومن ذلك: تفسير القرآن الكريم والحديث النبوي الشريف بناءً على آرائهم، عدم التمسك بالسنة النبوية والطعن في خبر الأحاد، وتأثر الخوارج بالفرق الكلامية، ويتضمن القول بخلق القرآن، وإنكار رؤية الله -عز وجل- في الآخرة، وصفات الله -عز وجل- عند الخوارج، ومعتقدهم في القدر والاستطاعة.

التمهيد: مصطلحات البحث

أولاً: مصطلح "المصادر"

صَدَرَ يَصْدُرُ صَدْرًا، وَأَصْدَرْتُهُ فَصَدَرْتُ، أَي رَجَعْتُهُ فَرَجَعْتُ، والموضع مَصْدَرٌ.⁽¹⁾

إذا المصدر هو الموضع الذي يَصْدُرُ عنه.⁽²⁾

ثانيًا: مصطلح "التشريع"

هُوَ: مَا شَرَعَ اللَّهُ لِعِبَادِهِ مِنَ الدِّينِ: أَي سَنَّهُ لَهُمْ وَافْتَرَضَهُ عَلَيْهِمْ، وَقَدْ شَرَعَ اللَّهُ الدِّينَ شَرْعًا إِذَا أَظْهَرَهُ وَبَيَّنَّهُ، وَالشَّرْعُ: الطَّرِيقُ الْأَعْظَمُ.⁽³⁾

ثالثًا: مصادر التشريع الإسلامي

(1) الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية- الجوهري- ج3- ص 1128- مادة (صدر).

(2) انظر: الإنصاف في مسائل الخلاف- الأنباري- ج1- ص192.

(3) انظر: ابن الأثير- النهاية في غريب الحديث والأثر- ج2- ص 460 - مادة (شرع).

القرآن

وهو: "كلام الله المنزل على رسوله محمد، المكتوب في المصاحف، المنقول إلينا نقلًا متواترًا للإعجاز بسورة منه".⁽¹⁾

السنة

هي: ما صدر عن النبي -صلى الله عليه وسلم- من قول، أو فعل، أو تقرير، وهي نوعان: سنة هدى، ويقال لها: السنة المؤكدة، كالأذان والإقامة، وحكمه كالواجب، إلا أن تاركها لا يعاقب وسنن الزوائد، كأذان المنفرد، والسواك، وتاركها غير معاقب.⁽²⁾

الإجماع

الإجماع: يُطلق على مَعْنِيَيْن: أَحَدَهُمَا الْعَزْمُ النَّامُ، كَمَا فِي قَوْلِهِ تَعَالَى: (فَأَجْمِعُوا أَمْرَكُمْ).⁽³⁾

وَتَانِيَهُمَا: الْإِتِّفَاقُ، يُقَالُ: أَجْمَعَ الْقَوْمُ عَلَى كَذَا: إِذَا اتَّفَقُوا.

وَفِي الشَّرْعِ: يُطْلَقُ عَلَى اتِّفَاقِ الْمُجْتَهِدِينَ مِنْ أُمَّةٍ مُحَمَّدٍ -صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ- بَعْدَ زَمَانِهِ فِي عَصْرِ مِنَ الْعَصُورِ عَلَى حُكْمٍ شَرْعِي.⁽⁴⁾

القياس

هو: رد الفرع إلى الأصل بعلّة جامعة بينهما في الحكم.

وهو يبنى على: أصل، وفرع، وعلّة، وحكم.

- الأصل: ما يثبت به حكم غيره.

- الفرع: ما يثبت حكمه بغيره، وهو الذي يثبت بالعلّة حكمه، وذلك المختلف فيه، وليس من شرطه أن يشابهه الأصل من جميع صفاته.

- العلة: المعنى الجالب للحكم.

- الحكم: قضاء الشرع والمستنبط، وهو المطلوب.⁽⁵⁾

وقد أجمع علماء الإسلام على أن الأصول المجمع عليها هي: الكتاب، السنة، والإجماع، وتنازع أهل العلم في أمورٍ أخرى، أهمها القياس، وقال الجمهور أنه أصلٌ رابع إذا استوفى شروطه المعتمدة.

(1) الكوراني- الدرر اللوامع- ج1- ص 398.

(2) انظر: الجرجاني- التعريفات- ص 122.

(3) سورة يونس- آية 71.

(4) انظر: الكليات- الكفوي- ص 42.

(5) انظر: رسالة العكبري في أصول الفقه- العكبري- ص 41-42.

السنة هي الأصل الثاني من أصول الإسلام، والواجب على جميع المسلمين الأخذ بها إذا صح السند⁽¹⁾ عن رسول الله -صلى الله عليه وسلم- والخوارج تنكر كثيرًا من السنة؛ لأنهم كفروا كثيرًا من الصحابة -رضي الله عنهم- وغيرهم، وصاروا لا يعتمدون -بزعمهم- إلا على كتاب الله -عز وجل- لسوء ظنهم بأصحاب رسول الله -صلى الله عليه وسلم.⁽²⁾

مصادر التلقي عند الإباضية في العصر الحاضر

مصادر التلقي عند الإباضية -كما قالوا- هي ذات مصادر التلقي عند أهل السنة والجماعة.

ذكر في كتاب الجامع الصغير- من كتب الإباضية: "والشرع ما ثبت بالكتاب، أو السنة، أو الإجماع، أو القياس"⁽³⁾.

لكنهم في كتب السنة يعتمدون على مسند الربيع بن حبيب⁽⁴⁾، وسماه الإباضية الجامع الصحيح، وهو مليء بالأحاديث المنكرة والباطلة.⁽⁵⁾

رابعًا: مصطلح الخوارج

الخوارج في اللغة:

الخُرُوجُ نقيض الدُخُولِ، والخَوارجُ: قَوْمٌ من أهل الأَهْواءِ، لهُم مَقالَةٌ على جِدَةٍ.⁽⁶⁾

الخوارج في الاصطلاح:

يرى بعض العلماء أن كل من خرج عن الإمام الحق يسمى خارجيًا.

قال البربهاري -رحمه الله: ⁽⁷⁾ "ومن خرج على إمام من أئمة المسلمين فهو خارجي، وقد شق عصا المسلمين، وخالف الآثار، وميته ميته جاهلية"⁽⁸⁾.

وذكر الشهرستاني -رحمه الله- ⁽⁹⁾ أن: "كل من خرج على الإمام الحق الذي اتفقت الجماعة عليه يسمى خارجيًا، سواء كان الخروج في أيام الصحابة على الأئمة الراشدين؛

(1) هو الطريق الموصلة إلى المَنن، وذلك بأن يُذكر أسماء الرواة. انظر: منتهى الرغبة في حل ألفاظ النخبة- الخرشى- ج2- ص 163.

(2) انظر: مجموع فتاوى ومقالات متنوعة- ابن باز- ج8- ص 132-133.

(3) الجامع الصغير- محمد أطفيش- ج1- ص 41.

(4) الربيع بن حبيب بن عمرو الفراهيدي، عالم بالحديث، إباضي، من أعيان المئة الثانية للهجرة. انظر: الأعلام- الزركلي- ج3- ص14.

(5) انظر: سلسلة الأحاديث الضعيفة والموضوعة- الألباني- ج13- ص 105.

(6) انظر: تهذيب اللغة - الأزهرى- ج7- ص50- مادة (خرج).

(7) الحسن بن علي بن خلف البربهاري، شيخ الحنابلة، من مصنفاته: شرح كتاب السنّة، وفاته سنة (339هـ). انظر: الوافي بالوفيات- الصفدي- ج12 ص90، الأعلام- الزركلي- ج2- ص201.

(8) شرح السنة- البربهاري- ص 58.

(9) محمد بن عبد الكريم بن أحمد الشهرستاني، أحد علماء الكلام، من تصانيفه: الملل والنحل، ونهاية الإقدام، وفاته: سنة (548هـ). انظر: طبقات الفقهاء الشافعية- ابن الصلاح- ج1- ص212، طبقات الشافعيين- ابن كثير- ص635-636.

أو كان بعدهم على التابعين بإحسان، والأئمة في كل زمان".⁽¹⁾

ومنهم من خص الخوارج بأولئك الذين كفروا أمير المؤمنين علي بن أبي طالب -رضي الله عنه، قال الأشعري -رحمه الله-⁽²⁾ "أجمعت الخوارج على إكفار علي بن أبي طالب -رضوان الله عليه- إن حكم وهم مختلفون هل كفره شرك أم لا؟ وأجمعوا على أن كل كبيرة كفر إلا النجدات فإنها لا تقول ذلك، وأجمعوا على أن الله -سبحانه- يعذب أصحاب الكبائر عذاباً دائماً إلا النجدات أصحاب نجدة".⁽³⁾

وفي المطلع على ألفاظ المقنع: أن الخوارج هم: "الحرورية الخارجون على علي -رضي الله عنه- واستحلوا دمه، ودم أصحابه، وكانوا متشددين في الدين تشدداً زائداً".⁽⁴⁾

والقول الأول هو ما أراه راجحاً؛ لحديث النبي -صلى الله عليه وسلم- أنهم سيخرجون إلى آخر الزمان، وليسوا مختصين بزمن معين، عن ابن عمر -رضي الله عنهما- أن رسول الله -صلى الله عليه وسلم- قال: (ينشأ نساء يقرؤون القرآن لا يجاوز تراقيهم، كلما خرج قرن قطع). قال ابن عمر -رضي الله عنهما: سمعت رسول الله -صلى الله عليه وسلم- يقول: كلما خرج قرن قطع أكثر من عشرين مرة، حتى يخرج في عراضهم الدجال.⁽⁵⁾

وحذر النبي -صلى الله عليه وسلم- من الخوارج في أحاديث أخرى، فعن جابر بن عبد الله -رضي الله عنه- قال: أتى رجل بالجرانة⁽⁶⁾ مُنْصَرَفُهُ من حنين⁽⁷⁾، وفي ثوب بلال فضة، ورسول الله -صلى الله عليه وسلم- يقبض منها يعطي الناس، فقال: يا محمدُ عدل، قال: (وبلك ومن يعدل إذا لم أكن أعدل، لقد خبت وخسرت إن لم أكن أعدل)، فقال عمر بن الخطاب -رضي الله عنه: دعني يا رسول الله فأقتل هذا المنافق، فقال: (معاذ الله أن يتحدث الناس أنني أقتل أصحابي، إن هذا وأصحابه يقرءون القرآن لا يجاوز حناجرهم يمرقون منه، كما يمرق السهم من الرمية).⁽⁸⁾

(1) الملل والنحل- الشهرستاني- ج1- ص 114.

(2) علي بن إسماعيل الأشعري، كان على مذهب الاعتزال ثم تركه، وكان ربيب أبي علي الجبائي، وهو الذي علمه الفقه والكلام، وفاته: سنة (324هـ) في بغداد. انظر: الجواهر المضية في طبقات الحنفية- عبد القادر الحنفي- ج4- ص 33-34، الأئمة الجنية في أسماء الحنفية- علي بن سلطان القاري- ج2- ص 709.

(3) انظر: مقالات الإسلاميين واختلاف المصلين- الأشعري- 86.

(4) المطلع على ألفاظ المقنع- شمس الدين البعلبي، ص 461.

(5) أخرجه ابن ماجه في سننه - باب في ذكر الخوارج، حديث رقم 174- ج1- ص120، وحسنه الألباني (انظر: صحيح الجامع الصغير وزياداته- ج2- ص 1358).

(6) مكان بين مكة والطائف، يقع شمال شرقي مكة، ولا زال الاسم معروفاً. انظر: معجم البلدان- ياقوت الحموي- ج2- ص142، المعالم الأثرية في السنة والسيرة- محمد شراب- ص90.

(7) الغزوة التي عقب فتح مكة سنة (8هـ)، بين المسلمين وقبيلتي هوازن وقيظ في حنين، وانتهت بانتصار المسلمين. انظر: المنتظم في تاريخ الأمم والملوك- الجوزي - ص331-335.

(8) أخرجه مسلم في صحيحه - باب ذكر الخوارج وصفاتهم - حديث رقم 1063- ج3- ص 109.

وعن أبي سعيد الخدري -رضي الله عنه- قال: قال رسول الله -صلى الله عليه وسلم: (إن منكم من يقاتل على تأويله، كما قاتلت على تنزيله). قال: فقام أبو بكر، وعمر فقال: (لا، ولكنه خاصف النعل)، وعلي يخصف نعله.⁽¹⁾

والتأويل هو: "صرف اللفظ عن معناه الظاهر إلى معنى يحتمله، إذا كان المحتمل الذي يراه موافقاً للكتاب والسنة".⁽²⁾ والخوارج من أهل التأويل، وكان ابن عمر -رضي الله عنه- يراهم شرار خلق الله، وقال: "إنهم انطلقوا إلى آيات نزلت في الكفار فجعلوها على المؤمنين".⁽³⁾

وصدق قول النبي -صلى الله عليه وسلم- فقد تشكلت فرقة الخوارج وبرزت في عهد الخليفة علي بن أبي طالب -رضي الله عنه- وقاتلهم في معركة النهروان.⁽⁴⁾

خامساً: مصطلح "المنهج"

المنهج: هو الطريق الواضح، وكذلك المنهج والمنهاج، وأنهج الطريق، أي استبان وصار نهجاً واضحاً بيئاً، وفلان يستنهج سبيل فلان، أي يسلك مسلكه.⁽⁵⁾

سادساً: مصطلح "الاستدلال"

الاستدلال: البَحْثُ وَالنَّظَرُ، وتقرير الدليل لإثبات المدلول.⁽⁶⁾

الفصل الأول: مناظرة ابن عباس -رضي الله عنه- للخوارج، وذكر أبرز ألقابهم.

المبحث الأول: مناظرة ابن عباس -رضي الله عنه- للخوارج:⁽⁷⁾

حرص علي -رضي الله عنه- على درء شبهات من خرج عليه بعد معركة صفين وقبوله التحكيم، وحاول أن يعيدهم إلى الحق- قبل قتالهم- فناظرهم ابن عباس -رضي الله عنه- ودحض شبهاتهم، ورد عليهم بالقول البليغ، ورجعت منهم طائفة بعد تلك المناظرة التي يرويها عبد الله بن عباس -رضي الله عنه- وكانت شبهتهم في ثلاثة أمور، فقالوا:

(1) أخرجه أحمد في مسنده- حديث رقم 11462- ج5- 2358، وصححه الألباني (انظر: سلسلة الأحاديث الصحيحة ج5- ص640).

(2) معجم التعريفات- الجرجاني- ص50.

(3) أخرجه البخاري في صحيحه- باب قتل الخوارج والملحد بعد إقامة الحجة عليهم - ج9- ص16.

(4) الموضوع الذي كان به القتال سنة (38 هـ) بين علي بن أبي طالب -رضي الله عنه- والخوارج، بين بغداد وواسط من الجانب الشرقي، حدها الأعلى متصل ببغداد، وفيها عدة بلاد متوسطة. كان الذين خرجوا على علي -رضي الله عنه- بالنهروان أربعة آلاف، فقتلهم علي -رضي الله عنه- ومن معه، ولم يقتل من أصحاب علي -رضي الله عنه- إلا تسعة رهط. انظر: المعرفة والتاريخ- الفسوي- ج3 - ص315، ومعجم البلدان- ياقوت الحموي- ج5- ص325، وتاريخ الإسلام- الذهبي- ج3- ص587-588.

(5) انظر: الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية- ج1- ص346- مادة (نهج).

(6) انظر: التعريفات- الجرجاني- ص17، معجم مقاليد العلوم- السيوطي- ص77.

(7) أخرجه النسائي في السنن الكبرى - باب ذكر مناظرة عبد الله بن عباس للحرورية، حديث رقم 8522- ج7 - ص479، وصححه الحاكم (انظر: مستدرک الحاكم - ج2 - ص150).

1. أن علياً -رضي الله عنه- حَكَمَ الرجال في أمر الله -عز وجل- وقال -عز وجل-: (إِنَّ الْحَكْمَ إِلَّا لِلَّهِ يُقْضَى الْحَقُّ وَهُوَ خَيْرُ الْفَصْلَيْنِ)⁽¹⁾

2. أنه قاتل، ولم يسب، ولم يغنم، فإن كانوا كفاراً لقد حل سباهم، ولئن كانوا مؤمنين ما حل سباهم ولا قتالهم.

3. أنه محى نفسه من أمير المؤمنين، فإن لم يكن أمير المؤمنين، فهو أمير الكافرين.

ورد عليهم ابن عباس -رضي الله عنه- بما يدحض شبهاتهم، فقال:

1. أما قولكم: حكم الرجال في أمر الله، فإني أقرأ عليكم في كتاب الله أن قد صير الله حكمه إلى الرجال في ثمن ربع درهم، فأمر الله تبارك وتعالى أن يحكموا فيه، رأيت قول الله -تبارك وتعالى-: (يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَقْتُلُوا الصَّيِّدَ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ وَمَنْ قَتَلَهُ مِنْكُمْ مُتَعَمِّدًا فَجَزَاءٌ مِّثْلُ مَا قَتَلَ مِنَ النَّعَمِ يَحْكُمُ بِهِ ذَوَا عَدْلٍ مِنْكُمْ)⁽²⁾.

2. قال: وأما قولكم قاتل ولم يسب، ولم يغنم، أفقتسبون أمكم عائشة، تستحلون منها ما تستحلون من غيرها، وهي أمكم؟ فإن قلت: إنا نستحل منها ما نستحل من غيرها فقد كفرتم، وإن قلت: ليست بأما فقد كفرتم، فأنتم بين ضلالتين.

3. قال: وأما محي نفسه من أمير المؤمنين، فأنا أتاكم بما ترضون. إن نبي الله -صلى الله عليه وسلم- يوم الحديبية⁽³⁾ صالح المشركين، فقال لعلي: (اكتب يا علي هذا ما صالح عليه محمد رسول الله) قالوا: لو نعلم أنك رسول الله ما قاتلناك، فقال رسول الله -صلى الله عليه وسلم-: (امحُ يا علي، اللهم إنك تعلم أني رسولك، امحُ يا علي، واكتب هذا ما صالح عليه محمد بن عبد الله)⁽⁴⁾. والله لرسول الله -صلى الله عليه وسلم- خير من علي، وقد محا نفسه، ولم يكن محوه نفسه ذلك محاة من النبوة.

فرجع منهم ألفان وخرج سائرهم للقتال.

وما حَكَمَ علي -رضي الله عنه- قط رجلاً في دين الله، وإنما حَكَمَ كلام الله -عز وجل- كما افترض الله عليه، واتفق القوم كلهم، إذ رفعت المصاحف على الرماح، وتداعوا إلى ما فيها على الحكم بما أنزل الله -عز وجل- في القرآن، وهذا هو الحق؛ لأن الله -تبارك وتعالى- يقول: (يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ)⁽⁵⁾، لكن أسلاف الخوارج قرؤوا القرآن قبل أن يتفقوا في السنن الثابتة عن رسول الله -صلى الله عليه وسلم؛ ولهذا تجدهم يكفر بعضهم بعضاً عند أقل نازلة تنزل بهم من دقائق الفتيا وصغارها.⁽⁶⁾

(1) سورة الأنعام - آية 57.

(2) سورة المائدة - آية 95.

(3) قرية متوسطة، سميت بئر هناك عند مسجد الشجرة التي بايع رسول الله ﷺ تحتها، وتقع الآن على مسافة اثنين وعشرين كيلو غرب مكة على طريق جدة. انظر: معجم البلدان- ياقوت الحموي- ج2- ص 229-230، والمعالم الأثيرة في السنة والسيره- محمد شراب- ص 97.

(4) أخرجه النسائي في السنن الكبرى واللفظ له - كتاب الشروط - حديث رقم 11747 - ج 10 - ص 372، و أحمد في مسنده - حديث رقم 3248 - ج 2 - ص 759، وصححه الألباني (انظر: التعليقات الحسان على صحيح ابن حبان- ج 7 - ص 221).

(5) سورة النساء - آية 59.

(6) انظر: الفصل في الملل والأهواء والنحل- ابن حزم- ج3- ص 127-128.

المبحث الثاني: أبرز ألقاب الخوارج

أولاً: الحرورية

نسبةً إلى حروراء، وهو موضع بظاهر الكوفة، وبها كان أول تحكيمهم واجتماعهم حين خالفوا علياً -رضي الله عنه⁽¹⁾.

ثانياً: المحكممة

لقبوا بذلك لقولهم لا حكم إلا الله، ولم يكن عندهم من البدع إلا الخروج على الإمام، والتكفير بالذنوب، والباقي حدث بعدهم⁽²⁾.

ثالثاً: المارقة

صفوا بالمارقة لقول النبي -صلى الله عليه وسلم: (...يمرقون من الدين كما يمرق السهم من الرمية...)⁽³⁾، والمارقة: الذين مرقوا من الدين لغلوهم فيه⁽⁴⁾.

رابعاً: الشراة

هم يرضون بهذه التسمية، فقالوا: نحن الشراة لقوله -عز وجل: (وَمِنَ النَّاسِ مَن يَشْرِي نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ)⁽⁵⁾، وقوله -عز وجل: (إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ)⁽⁶⁾ ⁽⁷⁾.

خامساً: النواصب

هم الذين يتدينون ببغض علي -رضي الله عنه-، وسموا بذلك؛ لأنهم نصبوا له الحرب⁽⁸⁾.

الفصل الثاني: مصادر التشريع عند الخوارج ومنهجهم في الاستدلال

تمهيد: ندرة مؤلفات الخوارج

ليس للخوارج العديد من المؤلفات التي تصف فرقهم من خلال كتاباتهم كي نستعرض منهجهم في الاستدلال من خلال كتبهم، بل توجد بعض كتب الإباضية المعاصرة التي تبين آراء الخوارج، وفي ندرة مؤلفاتهم قال ابن تيمية -رحمه الله: "وأقوال الخوارج إنما عرفناها من نقل الناس عنهم، لم نقف لهم على كتاب مصنف"⁽⁹⁾.

وطريقتهم في الاستدلال على النحو الآتي:

- (1) انظر: تهذيب اللغة- الأزهرى- ج3- ص432- مادة (حر).
- (2) انظر: اللباب في تهذيب الأنساب- ابن الأثير- ج3 - ص 174.
- (3) سبق تخريجه.
- (4) انظر: ابن منظور، لسان العرب، ج10، (بيروت: دار صادر، ط3، 1414هـ)، 341، مادة (مرق).
- (5) سورة البقرة - آية 207.
- (6) سورة التوبة - آية 111.
- (7) انظر: لسان العرب- ابن منظور- ج14- ص 429، مادة (شري).
- (8) انظر: شرح الشفا- الهروي- ج1- ص 687.
- (9) انظر: مجموع الفتاوى- ابن تيمية- ج13- ص49.

المبحث الأول: تفسير القرآن الكريم والحديث الشريف بناءً على آرائهم

تأولت الخوارج الآيات القرآنية والأحاديث النبوية، وأصبحت كل فرقة من الخوارج تبحث عن أسس من القرآن الكريم تبني عليه مبادئها وتعاليمها، فما رأته في جانبها -ولو ادعاء- تمسكت به، وما رأته في غير جانبها حاولت التخلص منه بتأويله بما لا يصادم مبادئها؛ فأصبحوا لا ينظرون للقرآن إلا من خلال آرائهم.⁽¹⁾

تأويل الآيات القرآنية عند الخوارج

استدل الخوارج على تكفير مرتكب الكبيرة بالنصوص التي وردت بشأن العصاة، فمن القرآن الكريم استدلوها بقوله -عز وجل: (وَمَنْ لَّمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الْكَافِرُونَ)⁽²⁾ .

ولا حكم إلا الله هي الجملة التي انتزعوها من القرآن، وحملوها على غير محلها.⁽⁴⁾ ، فقالوا افتراءً: إن عثمان وعليًا ومن والاهما⁽⁵⁾ قد حكموا بغير ما أنزل الله، فكفروا المسلمين بهذا وبغيره.⁽⁶⁾

كما احتج الخوارج بتخليد العصاة في النار، وإنكار الشفاعة⁽⁷⁾ ، بقول الله -عز وجل: (فَمَا تَنْفَعُهُمْ شَفِيعَةُ الشَّفِيعِينَ)⁽⁸⁾ .

نزلت هذه الآية في الكفار، لكن الخوارج يتأولون النصوص التي نزلت في الكفار على المسلمين.⁽⁹⁾

عن ابن أبيزى⁽¹⁰⁾ -رضي الله عنه- قال: "جاءه رجلٌ من الخوارج يقرأ عليه هذه الآية: (ثُمَّ الَّذِينَ كَفَرُوا بِرَبِّهِمْ يَعْدِلُونَ)⁽¹¹⁾ ، قال له: أليس الذين كفروا برّبهم يعدلون؟ قال: بلى! قال: وانصرف عنه الرجل، فقال له رجلٌ من القوم: يا ابن أبيزى، إن هذا قد أراد تفسير هذه غير هذا! إنه رجلٌ من الخوارج! فقال: ردّوه عليّ، فلما جاءه قال: هل تدري فيمن نزلت هذه الآية؟ قال: لا! قال: إنها نزلت في أهل الكتاب، اذهب، ولا تضعها على غير حدّها".⁽¹²⁾

(1) انظر: الاتجاهات المنحرفة في تفسير القرآن الكريم دوافعها ودفعها- محمد الذهبي- ص 64.

(2) سورة المائدة - آية 44.

(3) انظر: الإيمان بين السلف والمتكلمين- أحمد الغامدي- ص 82.

(4) انظر: فتح الباري بشرح البخاري- ابن حجر- ج 6- ص 619.

(5) يعتقد الخوارج بكفر العاصي المخالف لهم؛ ثم اعتقدوا زورًا أن عثمان وعليًا -رضي الله عنهما- وغيرهما عصوا، ومن عصى فقد كفر، فحكموا عليهما -رضي الله عنهما- بالكفر، وكذلك قالوا في جمهور الأمة. انظر: مجموع الفتاوى- ابن تيمية- ج 12- ص 471.

(6) انظر: المرجع السابق- ج 13- 208.

(7) السؤال في التجاوز عن الذنوب من الذي وقع الجنابة في حقه، وأول من يفتح له باب الشفاعة هو رسول الله -صلى الله عليه وسلم- انظر: معجم التعريفات- الجرجاني- ص 127، وموسوعة كشاف اصطلاحات الفنون والعلوم- التهانوي- ج 1- ص 1034.

(8) سورة المدثر - آية 48.

(9) انظر: المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج- النووي- ج 3- ص 35.

(10) عبد الرحمن بن أبيزى الخزاعي، مختلف في صحبته، سكن الكوفة، واستعمل عليها، ذكره ابن حبان في التابعين، من الثقات. انظر: الثقات ابن حبان- ج 5- ص 98، وتهذيب الكمال- المزي- ج 16- ص 501- 502، وتهذيب التهذيب- ابن حجر- ج 6- ص 132- 133.

(11) سورة الأنعام - آية 1.

(12) جامع البيان- الطبري- ج 9- ص 148 .

وعن عيسى بن عبد الرحمن⁽¹⁾ قال: "سألت الشعبي⁽²⁾ عن هذه الآية: (وَإِنْ أَطَعْتُمُوهُمْ إِنَّكُمْ لَمُشْرِكُونَ)⁽³⁾، قلت: تزعم الخوارج أنها في الأمراء، قال: كذبوا، إنما أنزلت هذه الآية في المشركين، كانوا يخاصمون أصحاب رسول الله -صلى الله عليه وسلم- فيقولون: أما ما قتل الله فلا تأكلون منه -يعني الميتة- وأما ما قتلتم أنتم فتأكلون منه، فأنزل الله -عز وجل: (وَلَا تَأْكُلُوا مِمَّا لَمْ يُذَكِّرْ أَسْمُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَإِنَّهُ لَفِسْقٌ)⁽⁴⁾ إلى قوله: (وَإِنْ أَطَعْتُمُوهُمْ إِنَّكُمْ لَمُشْرِكُونَ). قال: لئن أكلتم الميتة وأطعتموهم إنكم لمشركون"⁽⁵⁾.

ذكر ابن تيمية أن بدعة الخوارج في التكفير: "إنما هي من سوء فهمهم للقرآن، لم يقصدوا معارضته، لكن فهموا منه ما لم يدل عليه، فظنوا أنه يوجب تكفير أرباب الذنوب؛ إذ كان المؤمن هو البر التقي. قالوا: فمن لم يكن برًا تقيًا فهو كافر، وهو مخلد في النار"⁽⁶⁾.

تأويل الخوارج للأحاديث النبوية

تأولت الخوارج بعض الأحاديث على تكفير المسلمين بالمعاصي، وسفك دمايهم، فاستدلوا بأحاديث كثيرة، منها:

- حديث عبد الله ابن مسعود -رضي الله عنه- قال: قال رسول الله -صلى الله عليه وسلم: (سباب المسلم فسوق، وقتاله كفر)⁽⁷⁾.
- عن أبي هريرة -رضي الله عنه- قال: قال رسول الله -صلى الله عليه وسلم: (لا يزني الزاني حين يزني وهو مؤمن، ولا يشرب الخمر حين يشرب وهو مؤمن، ولا يسرق حين يسرق وهو مؤمن، ولا يتهب نهباً، يرفع الناس إليه أبصارهم، حين ينتهبها وهو مؤمن)⁽⁸⁾⁽⁹⁾.

- (1) عيسى بن عبد الرحمن السلمي ثم البجلي، أبو سلمة الكوفي، روى عن: إبراهيم بن محمد بن سعد بن أبي وقاص، وإسماعيل بن عبد الرحمن السدي وآخرون، روى عنه: أحمد بن عبد الله بن يونس، وإسماعيل بن زكريا وآخرون، قال يحيى بن معين: ثقة. انظر: تهذيب الكمال -المزي- ج22-ص 630-633، وتهذيب التهذيب- ابن حجر- ج8- ص 219.
- (2) عامر بن شراحيل بن عبد الشعبي، يكنى: أبو عمرو، روى عن: أسامة بن زيد، والأشعث بن قيس الكندي، وآخرون، روى عنه: إبراهيم بن مهاجر، والأجلح بن عبد الله الكندي، وآخرون. قال ابن سيرين لأبي بكر الهذلي: الزم الشعبي؛ فلقد رأيتك يستفتي أصحاب النبي -صلى الله عليه وسلم- بالكوفة، وفاته: سنة (104هـ)، وعمره (82) عاماً. انظر: طبقات الفقهاء- إبراهيم الشيرازي- ص81، وتهذيب الكمال- المزي- ج22-ص 630-633، وتهذيب التهذيب- ابن حجر- ج14- ص 29-32.
- (3) سورة الأنعام: آية 121.
- (4) سورة الأنعام: آية 121.
- (5) تفسير القرآن العظيم- الرازي- ج4- ص 1381- رقم 7851.
- (6) مجموع الفتاوى- ابن تيمية- ج13- ص 30.
- (7) أخرجه البخاري في صحيحه - باب ما ينهى من السباب واللعن - حديث رقم- 6044- ج8 ص 15، ومسلم في صحيحه - باب بيان قول النبي -صلى الله عليه وسلم- سباب المسلم فسوق وقتاله كفر - حديث رقم 64- ج 1- ص 57 .
- (8) أخرجه البخاري في صحيحه واللفظ له - باب النهي بغير إذن صاحبه- حديث رقم 2457- ج3-ص136، ومسلم في صحيحه- باب بيان أنه لا يدخل الجنة إلا المؤمنون- رقم 57- ج1-ص54.
- (9) انظر: الإيمان بين السلف والمتكلمين- أحمد الغامدي- ص 82 .

فقالوا: هو كافرٌ بالله؛ لأن الإيمان ضد الكفر، فإذا لم يكن مؤمناً فهو كافر؛ لأنهما فعلاان متضادان، أحدهما ينفي الآخر، فإذا فعل الإيمان يقال هو مؤمنٌ لفعله الإيمان، وإذا فعل الكفر يقال هو كافرٌ لفعله الكفر.⁽¹⁾

- من استدلالاتهم حديث امرأة ثابت بن قيس -رضي الله عنه-⁽²⁾⁽³⁾، قال ابن عباس -رضي الله عنهما- أن امرأة ثابت بن قيس أتت النبي -صلى الله عليه وسلم- فقالت: يا رسول الله، ثابت بن قيس، ما أعتب عليه في خلق ولا دين، ولكني أكره الكفر في الإسلام، فقال رسول الله -صلى الله عليه وسلم-: (أتردين عليه حديثه)، قالت: نعم، قال رسول الله -صلى الله عليه وسلم-: (أقبل الحديثة وطلقها تطليقةً).⁽⁴⁾

- عن عبد الله بن عمر -رضي الله عنهما- أن رسول الله -صلى الله عليه وسلم- قال: (إذا قال الرجل لأخيه: يا كافر، فقد باء به أحدهما).⁽⁵⁾

- عن أبي ذر -رضي الله عنه- أنه سمع رسول الله -صلى الله عليه وسلم- يقول: (...من دعا رجلاً بالكفر أو قال: عدو الله، وليس كذلك إلا حار عليه).⁽⁷⁾ وغيرها من الأحاديث.

قال الإباضية⁽⁸⁾: "كثيرة هي الصحاح تثبت كفر مرتكبي الكبائر من هذه الأمة، فلا معنى للانتقاد للقائل به، ومعنى في كفره كأقرانه راداً للأحاديث المتواترة".⁽⁹⁾

فالخوارج يتبعون القرآن بمقتضى فهمهم، ويدعون اتباع السنن التي يزعمون أنها تخالف القرآن، وتؤولهم للنصوص على غير ما هو معروف عند أهلها من الصحابة، والتابعين، وأئمة الدين، واللغة.⁽¹⁰⁾

الرد على استدلالاتهم التي تأولوا بها معتقدتهم

- (1) انظر: تعظيم قدر الصلاة- المروزي- ج2- ص 624 .
- (2) ثابت بن قيس بن شماس بن الخزرج، يكنى: أبو محمد، كان خطيب الأنصار، وخطيب النبي -صلى الله عليه وسلم- شهد أحداً وما بعدها، وفاته: قتل يوم اليمامة، في خلافة أبي بكر -رضي الله عنه- شهيداً سنة (12هـ). انظر: أسد الغابة في معرفة الصحابة- ابن الأثير- ص 145-146، والإصابة في تمييز الصحابة- ابن حجر- ج1- ص 511، والأعلام- الزركلي- ج2- ص 98.
- (3) اختلف في اسمها على قولين. الأول: جميلة بنت أبي ابن سلول، والثاني: حبيبة بنت سهل الأنصاري. انظر: أسد الغابة في معرفة الصحابة- ابن الأثير- ص 1490 .
- (4) أخرجه البخاري في صحيحه- باب الخلع- حديث رقم 5273- ج7- ص 46 .
- (5) أخرجه البخاري في صحيحه واللفظ له- باب من كفر أخاه بغير تأويل فهو كما قال- حديث رقم 6103- ج8- ص 26، ومسلم في صحيحه- باب بيان حال إيمان من قال لأخيه المسلم يا كافر- حديث رقم 60- ج1- ص 56 .
- (6) جندب بن جنادة بن سفيان بن مضر، يكنى: أبو ذر الغفاري، من السابقين إلى الإسلام، أسلم بمكة، وفاته: سنة (32هـ) بالربيعة. انظر: أسد الغابة في معرفة الصحابة- ابن الأثير- ص 196-197، والإصابة في تمييز الصحابة- ابن حجر- ج6- ص 105-109.
- (7) أخرجه مسلم في صحيحه- باب بيان حال إيمان من رغب عن أبيه وهو يعلم- حديث رقم 61- ج1- ص 57 .
- (8) أتباع عبد الله بن أباض الذي ظهر في زمن مروان بن محمد آخر ملوك بني أمية. انظر: اعتقادات فرق المسلمين والمشركين- الرازي- ص 51.
- (9) العقود الفضية في أصول الإباضية- سالم الحرثي- ص 193 .
- (10) انظر: مجموع الفتاوى- ابن تيمية- ج28- ص 491، ودراسات في الأهواء والفرق والبدع وموقف السلف منها- ناصر العقل- ص 399.

سمى الشارع الحكيم بعض الذنوب كفراً، قال الله - عز وجل -: (وَمَنْ لَّمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الْكَافِرُونَ) ⁽¹⁾، وقال صلى الله عليه وسلم: (إذا قال الرجل لأخيه: يا كافر، فقد باء به أحدهما) ⁽²⁾.

وغيرها من الآيات والأحاديث التي تأولتها الخوارج - كما سبق.

والجواب: أن أهل السنة متفقون كلهم على أن مرتكب الكبيرة لا يكفر كفراً ينقل عن الملة بالكلية، إذ لو كفر كفراً ينقل عن الملة لكان مرتدّاً، يحكم عليه بالقتل إذا لم يرجع، ولا يقبل عفو ولي القصاص، ولا تجري الحدود في الزنا والسرقة وشرب الخمر، وهذا القول معلومٌ بطلانه وفساده بالضرورة من دين الإسلام. قال عز وجل: (يَأْيُهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِصَاصُ فِي الْقَتْلِ الْحَرُّ بِالْحَرِّ وَالْعَبْدُ بِالْعَبْدِ وَالْأَنْثَىٰ بِالْأُنثَىٰ فَمَنْ عُفِيَ لَهُ مِنْ أَخِيهِ شَيْءٌ فَاتَّبَعُ بِالْمَعْرُوفِ وَأَدَاءٌ إِلَيْهِ بِإِحْسَانٍ ذَلِكَ تَخْفِيفٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَرَحْمَةٌ فَمَنْ أَعَدَّىٰ بَعْدَ ذَلِكَ فَعَلَهُ عَدَابٌ أَلِيمٌ) ⁽³⁾. فلم يخرج القاتل من الذين آمنوا، وجعله أخاً لولي القصاص، والمراد أخوة الدين بلا ريب، وقال عز وجل: (وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فَاصْتَلِحَا بَيْنَهُمَا فَبَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَقَتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنَّ فَاءَ فَاصلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ) ⁽⁴⁾.

فصوص الكتاب والسنة والإجماع تدل على أن الزاني والسارق والقاذف لا يقتل، بل يقام عليه الحد، فدل على أنه ليس بمرتد، وثبت في الصحيح عن أبي هريرة - رضي الله عنه - أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم، قال: (أتدرون ما المفلس؟ قالوا: المفلس فينا من لا درهم له، ولا متاع فقال: إن المفلس من أمتي يأتي يوم القيامة بصلاة وصيام وزكاة، ويأتي قد شتم هذا، وقذف هذا، وأكل مال هذا، وسفك دم هذا، وضرب هذا، فيعطى هذا من حسناته، وهذا من حسناته، فإن فنيت حسناته قبل أن يقضى ما عليه أخذ من خطاياهم فطرحت عليه، ثم طرح في النار) ⁽⁵⁾.

فثبت أن الظالم يكون له حسنات يستوفي المظلوم منها حقه ⁽⁶⁾، وقال النووي ⁽⁷⁾ - رحمه الله: "واعلم أن مذهب أهل الحق أنه لا يكفر أحدٌ من أهل القبلة بدين، ولا يكفر أهل الأهواء والبدع، وأن من جحد ما يعلم من دين الإسلام ضرورة حكم برده وكفره إلا أن يكون قريب عهد بالإسلام، أو نشأ ببادية بعيدة ونحوه ممن يخفى عليه فيعرف ذلك، فإن استمر حكم بكفره، وكذا حكم من استحل الزنى، أو الخمر، أو القتل، أو غير ذلك من المحرمات التي يعلم تحريمها ضرورة" ⁽⁸⁾.

(1) سورة المائدة - آية 44.

(2) سبق تخريجه.

(3) سورة البقرة - آية 178.

(4) سورة الحجرات آية 9.

(5) أخرجه مسلم في صحيحه - باب تحريم الظلم - حديث رقم 2581 - ج 8 - ص 18.

(6) انظر: شرح العقيدة الطحاوية - ابن أبي العز - ج 2 - ص 439-443.

(7) يحيى بن شرف بن مري النووي، الحافظ الفقيه الشافعي، نشأ ببلدة نوى، كان يتوسم فيه النجاسة من صغره، من مصنفاته: كتاب الروضة، وشرح صحيح مسلم، وفاته: سنة (676هـ) في نوى. انظر: طبقات الشافعية الكبرى - السبكي - ج 8 - ص 395-396، وطبقات الشافعيين - ابن كثير - ج 2 - ص 909-913.

(8) المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج - النووي - ج 1 - ص 150.

ولا يشهد لمعين بالجنة ولا بالنار إلا بدليل خاص، ولا يشهد له بمجرد الظن إذا اندرج في العموم؛ لأنه قد يندرج في العمومين فيستحق الثواب والعقاب، لقوله -عز وجل: (فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ * وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ)⁽¹⁾.

قال ابن عباس -رضي الله عنه: "ليس مؤمن ولا كافر عمل خيرًا ولا شرًا في الدنيا؛ إلا أراه الله إياه، فأما المؤمن فيريه حسناته وسيئاته، فيغفر له سيئاته ويثيبه بحسناته، وأما الكافر فيرد حسناته ويعذبه بسيئاته"⁽²⁾.

وقول الخوارج بكفر أصحاب الكبائر وخلودهم في النار، وأنهم لا يخرجون منها بشفاعة ولا غيرها مخالف للكتاب، والسنة المتواترة، وإجماع الصحابة⁽³⁾.

يعتقد أهل السنة أن عواقب العباد مبهمة، لا يدرى أحدٌ بمَ يختم له، ولا يحكمون لواحد بعينه أنه من أهل الجنة، ولا يحكمون على أحدٍ بعينه أنه من أهل النار؛ لأن ذلك مغيب عنهم، لا يعرفون على ما يموت عليه الإنسان⁽⁴⁾.

قال الشوكاني⁽⁵⁾ -رحمه الله: "اعلم أن الحكم على الرجل المسلم بخروجه من دين الإسلام ودخوله في الكفر لا ينبغي لمسلم يؤمن بالله واليوم الآخر أن يقدم عليه إلا ببرهان أوضح من شمس النهار"⁽⁶⁾.

المبحث الثاني: عدم التمسك بالسنة النبوية والطعن في خبر الأحاد

تعريف الأحاد:

الأحاد في اللغة: العدد واحد. ⁽⁷⁾ والمقصود بخبر الأحاد: " ما لم تجتمع فيه شروط المتواتر، فيشمل ما رواه واحد في طبقة أو في جميع الطبقات، وما رواه اثنان وما رواه ثلاثة فصاعدًا، ما لم يصل إلى عدد التواتر"⁽⁸⁾.

تعريف التواتر:

التواتر في اللغة التتابع⁽⁹⁾.

وفي الاصطلاح: "ما بلغت رواته في الكثرة مبلغًا أحوالت العادة تواطؤهم على الكذب"⁽¹⁰⁾.

(1) سورة الزلزلة - آية 7-8.

(2) الكشف والبيان عن تفسير القرآن - الثعلبي - ج30 - ص 153

(3) انظر: الخلافة والملك - ابن تيمية - ص 81.

(4) انظر: عقيدة السلف وأصحاب الحديث - الصابوني - ص 286.

(5) محمد بن علي بن محمد بن عبد الله الشوكاني، فقيه مجتهد من كبار علماء اليمن، من أهل صنعاء، من مصنفاته: نيل الأوطار من أسرار منتقى الأخبار، والبدر الطالع بمحاسن من بعد القرن السابع، وفاته: سنة (1250هـ). انظر: الأعلام - الزركلي - ج6 - ص298.

(6) السيل الجرار - الشوكاني - ص 978 .

(7) انظر: جمهرة اللغة - ابن دريد - ج1 - ص 507، مادة (وحد).

(8) الوسيط في علوم ومصطلح الحديث - محمد أبو شهبة - ص 198.

(9) انظر: غريب الحديث - أبو عبيد القاسم بن سلام - ج4 - ص25 - مادة (وتر).

(10) الديباج المذهب في مصطلح الحديث - الجرجاني - ص 8.

طعن الخوارج في خبر الأحاد

تطعن الخوارج في خبر الأحاد مخالفين بذلك أهل العلم، من أهل الفقه والأثر الذين أجمعوا على قبول خبر الواحد العدل، وإيجاب العمل به، إذا ثبت ولم ينسخه⁽¹⁾ غيره، من أثر أو إجماع.⁽²⁾

من الأمثلة على ذلك إنكار رجم الزاني والزانية المحصنين، أنكره الخوارج لإنكارهم حجية خبر الأحاد، وادعائهم أن الرجم لم يثبت من القرآن ولا من النبي إلا بخبر الأحاد،⁽³⁾ فقد جاء رسل الخوارج إلى عمر بن عبد العزيز⁽⁴⁾ -رحمه الله- فكان من جملة ما عابوا عليه الرجم، وقالوا: ليس في كتاب الله إلا الجلد، وقالوا: الحائض أوجبتم عليها قضاء الصوم دون الصلاة، والصلاة أؤكد، فقال لهم: وأنتم لا تأخذون إلا بما في كتاب الله؟ قالوا: نعم، قال: فأخبروني عن عدد الصلوات المفروضات، وعدد أركانها، وركعاتها، ومواقيتها؟ فقالوا: أنظرنا، فرجعوا يومهم ذلك، فلم يجدوا شيئاً مما سألهم عنه في القرآن، قال: فكيف ذهبتم إليه؟ قالوا: لأن النبي -صلى الله عليه وسلم- فعله، وفعله المسلمون بعده، فقال لهم: فكذلك الرجم، وقضاء الصوم.⁽⁵⁾

نظرة الخوارج إلى إجماع الصحابة -رضي الله عنهم:

يرى الخوارج أن إجماع الصحابة حجة قبل حدوث الفرقة، وأما بعدها فقالوا: الحجة في إجماع طائفتهم لا غير؛ لأن العبرة بقول المؤمنين، ولا مؤمن عندهم إلا من كان على مذهبهم.⁽⁶⁾

وهذا خلاف وصية النبي -صلى الله عليه وسلم- حيث قال: (فعليناكم بسنتي وسنة الخلفاء الراشدين المهديين، تمسكوا بها وعضوا عليها بالنواجذ⁽⁷⁾)، وإياكم ومحدثات الأمور، فإن كل محدثة بدعة، وكل بدعة ضلالة).⁽⁸⁾

المبحث الثالث: تأثر الخوارج بالفرق الكلامية

تعريف علم الكلام

يعرف علم الكلام بعدة تعريفات، منها:

- (1) رفع الحكم الشرعي بدليل شرعي متأخر، فالحكم المرفوع يسمى (المنسوخ)، والدليل الرافع يسمى (الناسخ)، ويسمى الرفع (النسخ). انظر: الناسخ والمنسوخ - قتادة السدوسي - ص 6.
- (2) انظر: التمهيد - ابن عبد البر - ج 1 - ص 192.
- (3) انظر: التفسير - المظهري - ج 6 - ص 422.
- (4) عمر بن عبد العزيز بن مروان ابن الحكم، يكنى: أبو حفص، أمير المؤمنين، الإمام العادل، استُخلف سنة (99هـ)، وكانت خلافته سنتين وخمسة أشهر، وافته: سنة (101هـ) وعمره (39) عاماً. انظر: الطبقات الكبرى - ابن سعد - ج 7 - ص 324، 395، وسير أعلام النبلاء الذهبي - ج 5 - ص 114.
- (5) انظر: المغني - ابن قدامة - ج 12 - ص 310.
- (6) انظر: نهاية السؤل - الإسنوي - ص 283.
- (7) أقاصي الأضراس في الفم، وهي أربعة أضراس تثبت بعد أن يشب الغلام. انظر: ابن دريد، جمهرة اللغة، ج 1، (بيروت: دار العلم للملايين، ط 1، 1987م)، 454، مادة (نجد).
- (8) أخرجه أبو داود في سننه واللفظه - باب في لزوم السنة - حديث رقم 4607 - ج 4 - ص 329، وابن ماجه في سننه - أبواب السنة - باب اتباع سنة الخلفاء الراشدين المهديين - حديث رقم 42 - ج 1 - ص 28، وصححه الألباني (انظر: إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل - ج 8 - ص 107).

- "علم باحث عن أمور يعلم منها المعاد، وما يتعلق به من الجنة والنار، والصراف والميزان، والثواب والعقاب".⁽¹⁾

- "علم يقتدر معه على إثبات العقائد الدينية على الغير، بإيراد الحجج ودفع الشبه".⁽²⁾

والخوارج تطورت إلى أن زادت على أصولها حتى قالت بأقوال الجهمية⁽³⁾، والمعتزلة⁽⁴⁾، لكنها في أول أمرها- لم تتجاوز أصولها مسائل معدودات تدور حول تكفير مرتكب الكبيرة، وإنكار الشفاعة، وتكفير بعض الصحابة -رضي الله عنهم- وغيرهم، كأهل التحكيم، ومن رضي به، واستحلال الدماء⁽⁵⁾، ولم يكن لهم كثيرٌ كلامٍ في الصفات والقدر والسمعيات⁽⁶⁾ والمسائل الكلامية، لكن مع الزمن أصبحت الخوارج من الفرق الكلامية.

المطلب الأول: القول بخلق القرآن، وإنكار رؤية الله -عز وجل- في الآخرة

قالت الخوارج في القرآن والرؤية بقول الجهمية، وهو اعتقادهم أن القرآن مخلوق، وانكروا رؤية الله -عز وجل- في الآخرة.⁽⁷⁾

القرآن عند أهل السنة والجماعة منزل غير مخلوق

هو كلام الله -عز وجل- منه بدأ بلا كيفية قولاً، وأنزله على رسوله وحياً، وصدقه المؤمنون على ذلك حقاً، وأيقنوا أنه كلام الله تعالى بالحقيقة، ليس بمخلوقٍ ككلام البرية.⁽⁸⁾

المطلب الثاني: صفات الله -عز وجل- عند الخوارج

قال الخوارج في الصفات بقول المعتزلة، وهو نفيتهم الصفات عن الله -تبارك وتعالى- وقالوا: ليس لله علمٌ، ولا قدرة، ولا حياة، ولا سمع، ولا بصر، ولا صفة أزلية، وزادوا على هذا بقولهم: إن الله تعالى لم يكن له في الأزل اسمٌ ولا صفة. تعالى الله عن قولهم.⁽¹⁾

(1) انظر: معجم التعريفات- الجرجاني- ص 185 .

(2) موسوعة كشاف اصطلاحات الفنون والعلوم- التهانوي- ج1- ص 29.

(3) أصحاب جهم بن صفوان، وافقوا المعتزلة في نفي الصفات الأزلية، وقالوا: لا يجوز أن يوصف البارئ تعالى بصفةٍ يوصف بها خلقه؛ لأن ذلك يقتضي تشبيهاً، وأن الإنسان مجبورٌ على أفعاله، وقالوا بقاء الجنة والنار. انظر: الملل والنحل- الشهرستاني- ج1- ص86-87.

(4) أتباع واصل بن عطاء الذي اعتزل مجلس الحسن البصري، ومذهب الاعتزال يقوم على خمسة أصول، هي:

- التوحيد: وهو عندهم: نفي صفات البارئ -عز وجل-.

- العدل: وحقيقته عندهم: نفي قدر الله -عز وجل- ومشيئته النافذة على خلقه.

- الوعيد: وهو أن مرتكب الكبيرة عندهم إذا لم يتب فهو من الخالدين في النار.

- المنزلة بين المنزلتين: وهو قولهم أن الفاسق في الدنيا لا يسمى مؤمناً ولا كافراً.

- الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر: ويتضمن جواز الخروج على الأئمة عندهم، وقتالهم بالسيف. انظر: الانتصار في الرد على المعتزلة- يحيى العمراني- ج1- ص 68-69.

(5) انظر: دراسات في الأهواء والفرق والبدع وموقف السلف منها- ناصر العقل- ص181-182.

(6) هي أمور لا تعرف إلا من طريق النقل من كتاب أو سنة، ولا يقبل إيمانٌ عبدٍ حتى يصدق بها تصديقاً جازماً. انظر: الدين الخالص- السبكي- ج1- ص 64 .

(7) انظر: الرد على الجهمية والزندقة- أحمد بن حنبل- ص15- 132، ومقالات الإسلاميين واختلاف المصلين- الأشعري- ص 124، وشرح صحيح البخاري- ابن بطال- ج10- ص460.

(8) انظر: متن الطحاوية- الطحاوي- ص12.

اتفقت الخوارج معهم في ذلك، فقالوا بنفي الصفات عن الله -عز وجل⁽²⁾.

صفات الله - عز وجل- عند أهل السنة والجماعة

- صفات الله تعالى كلها صفات كمال لا نقص فيها بوجه من الوجوه، كالحياة، والعلم، والقدرة، والسمع.

- صفات الله تعالى تنقسم إلى قسمين: ثبوتية، وسلبية.

● الثبوتية: ما أثبت الله تعالى لنفسه في كتابه، أو على لسان رسوله -صلى الله عليه وسلم- وكلها صفات كمال لا نقص فيها بوجه من الوجوه.

الصفات الثبوتية تنقسم إلى قسمين: ذاتية. وفعلية.

أ. الذاتية: التي لم يزل -ولا يزال متصفاً- بها، كالعلم، والقدرة، والسمع، والبصر، والعزة، والحكمة، والعلو، والعظمة. ومنها الصفات الخيرية: كالوجه، واليدين، والعينين.

ب. الفعلية: التي تتعلق بمشيبته، إن شاء فعلها، وإن شاء لم يفعلها، كالأستواء على العرش، والنزول إلى السماء الدنيا.

● الصفات السلبية: ما نفاها الله سبحانه عن نفسه في كتابه، أو على لسان رسوله -صلى الله عليه وسلم- وكلها صفات نقص في حقه، كالموت، والنوم. قال عز وجل: (وَتَوَكَّلْ عَلَى الْحَيِّ الَّذِي لَا يَمُوتُ).⁽³⁾

- صفات الله تعالى توقيفية، لا مجال للعقل فيها، فلا تثبت لله تعالى من الصفات إلا ما دل الكتاب والسنة على ثبوته.⁽⁴⁾

المطلب الثالث: معتقد الخوارج في القدر والاستطاعة

خاضت بعض فرق الخوارج في القدر، ومن تلك الفرق:

- الميمونية: زعيمهم ميمون⁽⁵⁾، وافقوا المعتزلة في باب القدر، ذلك أنهم يزعمون أن الله -عز وجل- فوض الأعمال إلى العباد، وأن ليس لله -عز وجل- مشيئة في أعمال العبد. تعالى الله عن قولهم.

- الحمزية: أتباع حمزة بن أكر⁽⁶⁾، والحرثية: أتباع حارث بن يزيد الإباضي⁽⁷⁾.

(1) انظر: الفرق بين الفرق- البغدادي- ص 107.

(2) انظر: العرش- الذهبي- ج 1- ص 86.

(3) سورة الفرقان- آية 58.

(4) انظر: ابن عثيمين- القواعد المثلى في صفات الله وأسمائه الحسنى - ص 18-28.

(5) ميمون بن عمران، رأس الفرقة الميمونية من الخوارج، وفاته: نحو (100هـ). انظر: الأعلام- الزركلي- ج 7- ص 341.

(6) وفي رواية حمزة بن أدرك، خرج في خراسان أيام الرشيد، وبقي يقاتل حتى أيام المأمون. انظر: الرسائل السياسية- الجاحظ - ص 525.

(7) لم أفق على ترجمة لهذا العلم.

قالوا في القدر بقول المعتزلة⁽¹⁾ وزعم الحارثية كذلك- أن الاستطاعة قبل الفعل⁽²⁾، وهو ذات قول المعتزلة، حيث قالوا:
"مذهبنا أن القدرة متقدمة لمقدورها"⁽³⁾.

القدر والاستطاعة عند أهل السنة والجماعة⁽⁴⁾

الإيمان بالقضاء والقدر واجب، ومنزلته من الدين أنه أحد أركان الإيمان الستة.

درجات الإيمان بالقضاء والقدر:

للإيمان بالقدر درجتان، كل درجة تتضمن شيئين:

- الدرجة الأولى تتضمن العلم والكتابة، ودليلها قوله تعالى: (أَلَمْ تَعْلَمْ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ إِنَّ ذَلِكَ فِي كِتَابٍ إِنَّ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرٌ)⁽⁵⁾.

أ. فالعلم: أن تؤمن بعلم الله المحيط بكل شيء جملة وتفصيلاً.

ب. والكتابة: أن تؤمن بأن الله كتب مقادير كل شيء في اللوح المحفوظ.

- أما الدرجة الثانية فتتضمن شيئين: المشيئة والخلق، ودليل المشيئة قوله تعالى: (وَيَفْعَلُ اللَّهُ مَا يَشَاءُ)⁽⁶⁾، ودليل الخلق قوله تعالى: (اللَّهُ خَالِقُ كُلِّ شَيْءٍ)⁽⁷⁾.

أ. المشيئة: أن تؤمن بمشيئة الله العامة، وأن ما شاء كان وما لم يشأ لم يكن، سواء في ذلك أفعاله أو أفعال الخلق، كما قال

تعالى في أفعاله: (وَلَوْ شِئْنَا لَآتَيْنَا كُلَّ نَفْسٍ هُدَاهَا)⁽⁸⁾ وقال في أفعال خلقه: (وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ مَا فَعَلُوهُ)⁽⁹⁾.

ب. الخلق: أن تؤمن أن الله خالق كل شيء، سواء من فعله أو أفعال عباده.

(1) انظر: مقالات الإسلاميين واختلاف المصلين- الأشعري- ص 104.

(2) انظر: مقالات الإسلاميين واختلاف المصلين- الأشعري- ص 104.

(3) انظر: شرح الأصول الخمسة- القاضي عبد الجبار- ص 396.

(4) انظر: متن العقيدة الطحاوية- الطحاوي- ص 26-27، ومجموع الفتاوى- ابن تيمية- ج 3- ص 318 و ج 8- ص 130، ومجموع فتاوى

ورسائل الشيخ ابن عثيمين- ج 4- ص 299- 301.

(5) سورة الحج- آية 70.

(6) سورة إبراهيم- آية 27.

(7) سورة الرعد- آية 16.

(8) سورة السجدة- آية 13.

(9) سورة الأنعام- آية 112.

دليل الخلق في فعله قوله تعالى: (إِنَّ رَبَّكُمُ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ).⁽¹⁾

ودليل الخلق في أفعال العباد قوله تعالى: (وَاللَّهُ خَلَقَكُمْ وَمَا تَعْمَلُونَ).⁽²⁾

ووجه كونه خالقاً لأفعال العباد أن فعل العبد لا يصدر إلا عن إرادة وقدرة، وخالق إرادة العبد وقدرته هو الله، وللعبد مشيئة

وقدرة لقوله تعالى: (فَأْتُوا حُرَّتْكُمْ أَنِّي شَيْئٌ) ⁽³⁾ ، وقوله: (فَأْتُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ).⁽⁴⁾

والاستطاعة: قدرة العبد وطاقته، والاستطاعة الشرعية التي هي مناط الأمر والنهي، لم يكلف الله أحداً شيئاً بدونها، فلا يكلف ما لا يطاق، ومذهب أهل السنة والجماعة أن الاستطاعة التي يجب بها الفعل من نحو التوفيق الذي لا يجوز أن يوصف المخلوق به، فهي مع الفعل، وأما الاستطاعة من جهة الصحة والوسع والتمكن وسلامة الآلات فهي قيل الفعل وبها يتعلق الخطاب، كما قال عز وجل: (لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا)⁽⁵⁾.

الخاتمة

في الختام أحمد الله -عز وجل- وأشكره -سبحانه- على عونه، وأسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وصلّى اللهم على محمد وعلى آله وصحبه، ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

وبعد هذه الدراسة، فهذا أهم ما توصلت إليه من نتائج:

1. الخلل في فهم النصوص هو أحد أسباب ظهور فرقة الخوارج.
2. بقاء فتنة الخوارج إلى آخر الزمان؛ لخبر النبي -صلى الله عليه وسلم- بذلك.
3. مناظرة ابن عباس -رضي الله عنه- للخوارج كانت سبباً في إيضاح الحق عند بعض من خرجوا على علي بن أبي طالب -رضي الله عنه-.
4. ينكر الخوارج خبر الأحاد؛ ولذلك أنكروا بعض الأحكام، ومنها الرجم.
5. انتقل الخوارج إلى الكلام في المسائل العقدية على طريقة المتكلمين.
6. لا تعتد الخوارج بأقوال الصحابة -رضي الله عنهم- لطمعهم فيهم.
7. ينزل الخوارج النصوص التي نزلت في الكفار على المسلمين.

وإتماماً للفائدة فإني أوصي الباحثين بعدد من التوصيات، هي:

- البحث عن مناهج الاستدلال عند المخالفين من الفرق الإسلامية، ومناقشتها لإيضاح جانب الخلل في تلك المناهج.

(1) سورة الأعراف- آية 54.

(2) سورة الصافات- آية 96.

(3) سورة البقرة- آية 223.

(4) سورة التغابن- آية 16.

(5) سورة البقرة- آية 286.

- البحث عن مناهج الاستدلال عند المتكلمين، ومدى أثرها على المنهج الصحيح.
- الرد على شبهات الطاعنين في الصحابة -رضي الله عنهم- لأن الدفاع عنهم دفاعٌ عن الإسلام؛ فهم من كَتَبَ الوحي، وجمع القرآن، وحدث عن النبي صلى الله عليه وسلم.
- وفي الختام، فإن هذا ما تيسر لي جمعه وإيراده، فما كان فيه من صواب فمن الله -عز وجل- وما كان فيه من خطأ فمن نفسي والشيطان، وأسأل الله -عز وجل- أن يكون هذا البحث خالصاً لوجهه الكريم، وأسأله القبول، إنه سميعٌ عليم.
- والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على النبي المصطفى -صلى الله عليه وسلم- ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين.

المراجع

1. إبراهيم بن علي الشيرازي (ت: 476هـ). (1970م). طبقات الفقهاء (الطبعة 1). (إحسان عباس، المحقق) بيروت: دار الرائد العربي.
2. أبو عبد الله محمد بن عبد الله الخرخشي (ت: 1101 هـ). (1441 هـ / 2020 م). منتهى الرغبة في حل ألفاظ النخبة (الطبعة 1). (شعبان سليم سالم عودة، المحقق) القاهرة: دار اليسر.
3. أبو جعفر الطحاوي الحنفي (ت: 321هـ). (1416هـ / 1995م). متن العقيدة الطحاوية (الطبعة 1). بيروت: دار ابن حزم.
4. أحمد بن إبراهيم الثعلبي (ت: 427 هـ). (1436 هـ / 2015 م). الكشف والبيان عن تفسير القرآن (الطبعة 1). جدة: دار التفسير.
5. أحمد بن شعيب النسائي (ت: 303هـ). (1421هـ / 2001م). السنن الكبرى (الطبعة 1). بيروت: مؤسسة الرسالة.
6. أحمد بن عبد الحلیم بن عبد السلام ابن تيمية الحراني الحنبلي الدمشقي (ت: 728). (1414هـ / 1994م). الخلافة والملك (الطبعة 2). (حماد سلامة، المحقق) الأردن: مكتبة المنار.
7. أحمد بن عبد الحلیم بن عبد السلام ابن تيمية الحراني الحنبلي الدمشقي (ت: 728هـ). (1425هـ / 2004م). مجموع الفتاوى (الطبعة د. ط). (جمع وترتيب: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم، المحقق) المدينة المنورة: وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد.
8. أحمد بن عطية بن علي الغامدي (ت: 1423هـ). (1423هـ / 2002م). الإيمان بين السلف والمتكلمين (الطبعة 1). المدينة المنورة: مكتبة العلوم والحكم.
9. أحمد بن علي بن حجر العسقلاني (ت: 852 هـ). (1326هـ). تهذيب التهذيب (الطبعة 1). الهند: مطبعة دائرة المعارف.
10. أحمد بن علي بن حجر العسقلاني (ت: 852هـ). (1390هـ). فتح الباري بشرح البخاري (الطبعة 1). مصر: المكتبة السلفية.
11. أحمد بن علي بن محمد بن أحمد بن حجر العسقلاني (ت: 852هـ). (1415 هـ). الإصابة في تمييز الصحابة (الطبعة 1). (عادل أحمد عبد الموجود وعلي محمد معوض، المحقق) بيروت: دار الكتب العلمية.
12. أحمد بن محمد بن حنبل (ت: 241هـ). (1431 هـ / 2010م). المسند (الطبعة 2). د.م: دار المنهاج.
13. أحمد بن محمد بن حنبل بن هلال بن أسد الشيباني (ت: 241هـ). (بلا تاريخ). الرد على الجهمية والزنادقة (الطبعة 1). (صبري بن سلامة شاهين، المحقق) د.م: دار الثبات للنشر والتوزيع.

14. إسماعيل بن عبد الرحمن الصابوني (ت: 494هـ). (1419هـ / 1998م). عقيدة السلف وأصحاب الحديث (الطبعة 2). (ناصر بن عبد الرحمن بن محمد الجديع، المحقق) الرياض: دار العاصمة.
15. إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي البصري ثم الدمشقي (ت: 774 هـ). (1418هـ / 1998م). البداية والنهاية (الطبعة 1). (عبد الله بن عبد المحسن التركي، المحقق) القاهرة: دار هجر.
16. إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي البصري ثم الدمشقي (ت: 774 هـ). (1413هـ / 1993م). طبقات الشافعيين (الطبعة د. ط). (د أحمد عمر هاشم، د محمد زينهم محمد عزب، المحقق) د. م: مكتبة الثقافة الدينية.
17. الحسن بن شهاب بن الحسن العكبري الحنبلي (ت: 428 هـ). (1438 هـ / 2017 م). رسالة العكبري في أصول الفقه (الطبعة 1). (بدر بن ناصر بن مشرع السبيعي، المحقق) الكويت، عمان: لطائف لنشر الكتب والرسائل العلمية، أروقة للدراسات والنشر.
18. الحسن بن علي بن خلف البربهاري (ت: 329هـ). (بلا تاريخ). شرح السنة (الطبعة د. ط). د. م: د. ن.
19. المبارك بن محمد بن محمد بن محمد ابن عبد الكريم الشيباني الجزري ابن الأثير (ت: 606هـ). (1399هـ / 1979م). النهاية في غريب الحديث والأثر (الطبعة د. ط). (طاهر أحمد الزاوي - محمود محمد الطناحي، المحقق) بيروت: المكتبة العلمية.
20. جمال الدين أبو الحجاج يوسف المزني (ت: 742 هـ). (1408هـ / 1987م). تهذيب الكمال في أسماء الرجال (الطبعة 1). (بشار عواد معروف، المحقق) بيروت: مؤسسة الرسالة.
21. خير الدين بن محمود بن محمد بن علي بن فارس، الزركلي الدمشقي (ت: 1396 هـ). (2002م). الأعلام (الطبعة 15). بيروت: دار العلم للملايين.
22. سالم بن حمد بن سليمان الحارثي. (1403هـ / 1983م). العقود الفضية في أصول الإباضية (الطبعة د. ط). سلطنة عمان: وزارة التراث القومي والثقافة.
23. سليمان بن الأشعث السجستاني (ت: 275هـ). (بلا تاريخ). سنن أبي داود. بيروت: دار الكتاب العربي.
24. شهاب الدين أحمد بن إسماعيل الكوراني (ت: 893 هـ). (1429 هـ / 2008 م). الدرر اللوامع في شرح جمع الجوامع (الطبعة د. ط). (سعيد بن غالب كامل المجيدي، المحقق) المدينة المنورة: الجامعة الإسلامية.
25. صلاح الدين خليل بن أيبك بن عبد الله الصفدي (ت: 764 هـ). (1420هـ / 2000م). الوافي بالوفيات (الطبعة 1). (أحمد الأرنؤوط، تركي مصطفى، المحقق) بيروت: دار إحياء التراث.
26. عبد الجبار بن أحمد. (بلا تاريخ). شرح الأصول الخمسة (الطبعة د. ط). (عبد الكريم عثمان، المحقق) د. م: مكتبة وهبة.
27. عبد الرحمن بن أبي بكر، جلال الدين السيوطي (ت: 911 هـ). (1424هـ / 2004 م). معجم مقاليد العلوم في الحدود والرسوم (الطبعة 1). (أ. د محمد إبراهيم عبادة، المحقق) القاهرة: مكتبة الآداب.
28. عبد الرحمن بن علي بن محمد الجوزي (ت: 597 هـ). (1412هـ / 1992م). المنتظم في تاريخ الأمم والملوك (الطبعة 1). (محمد عبد القادر عطا، مصطفى عبد القادر عطا، المحقق) بيروت: دار الكتب العلمية.
29. عبد الرحمن بن محمد بن أبي سعيد الأنباري النحوي (ت: 577 هـ). (1424 هـ / 2003 م). الإنصاف في مسائل الخلاف بين النحويين البصريين والكوفيين (الطبعة 1). د. م: المكتبة العصرية.

30. عبد الرحمن بن محمد بن إدريس الرازي (ت: 327هـ). (1419 هـ). تفسير القرآن العظيم (الطبعة 3). (أسعد محمد الطيب، المحقق) المملكة العربية السعودية: مكتبة نزار مصطفى الباز.
31. عبد الرحيم بن الحسن بن علي الإسنوي الشافعيّ (ت: 772هـ). (1420هـ / 1999م). نهاية السؤل شرح منهاج الوصول (الطبعة 1). بيروت: دار الكتب العلمية.
32. عبد القادر بن محمد بن محمد بن نصر الله بن سالم بن أبي الوفاء القرشي الحنفي (ت: 775 هـ). (1413هـ / 1993م). الجواهر المضية في طبقات الحنفية (الطبعة 2). (عبد الفتاح محمد الحلو، المحقق) القاهرة: دار هجر.
33. عبد القاهر بن طاهر بن محمد بن عبد الله البغدادي التميمي الأسفراييني (ت: 429هـ). (1439م / 2018هـ). الفرق بين الفرق (الطبعة د. ط). بيروت: المكتبة العصرية.
34. عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة (ت: 620 هـ). (1389 هـ / 1969 م). المغني (الطبعة 1). (طه الزيني، ومحمود عبد الوهاب فايد، وعبد القادر عطا ومحمود غانم غيث، المحقق) مصر: مكتبة القاهرة.
35. عبد الوهاب بن تقي الدين السبكي (ت: 771هـ). (1413هـ). طبقات الشافعية الكبرى (الطبعة 2). (د. محمود محمد الطناحي د. عبد الفتاح محمد الحلو، المحقق) د. م: دار هجر.
36. عبد العزيز بن عبدالله بن عبد الرحمن بن باز (ت: 1420هـ). (1420هـ). مجموع فتاوى ومقالات متنوعة (الطبعة 1). الرياض: دار القاسم.
37. عثمان بن عبد الرحمن، تقي الدين المعروف بابن الصلاح (ت 643هـ). (1992م). طبقات الفقهاء الشافعية (الطبعة 1). (محيي الدين علي نجيب، المحقق) بيروت: دار البشائر الإسلامية.
38. عز الدين ابن الأثير الجزري (ت: 630 هـ). (1400 هـ / 1980 م). اللباب في تهذيب الأنساب (الطبعة د. ط). بيروت: دار صادر.
39. على بن سلطان القاري (ت: 1014 هـ). (1430هـ / 2009م). الأثمار الجنية في أسماء الحنفية (الطبعة 1). (معهد التاريخ العربي والتراث العلمي للدراسات العليا في بغداد، المحقق) العراق: مركز البحوث والدراسات الإسلامية.
40. علي بن أحمد بن سعيد بن حزم الأندلسي القرطبي الظاهري (ت: 456هـ). (1431هـ / 2010م). الفصل في الملل والأهواء والنحل (الطبعة د. ط). (سامي أنور جاهين، المحقق) القاهرة: دار الحديث.
41. علي بن إسماعيل بن إسحاق بن سالم بن إسماعيل الأشعري (ت: 324هـ). (1400هـ / 1980م). مقالات الإسلاميين واختلاف المصلين (الطبعة 3). (هلموت ريتز، المحقق) ألمانيا: فرانز شتايز.
42. علي بن سلطان محمد الملا الهروي القاري (ت: 1014هـ). (1421هـ). شرح الشفا (الطبعة 1). بيروت: دار الكتب العلمية.
43. علي بن محمد الجزري المعروف بابن الأثير (ت: 630هـ). (1433هـ / 2012م). أسد الغابة في معرفة الصحابة (الطبعة 1). بيروت: دار ابن حزم.
44. علي بن محمد بن علي الزين الشريف الجرجاني (ت 816هـ). (1403هـ / 1983م). معجم التعريفات (الطبعة 1). (ضبطه وصححه جماعة من العلماء بإشراف الناشر، المحقق) بيروت: دار الكتب العلمية.
45. عمرو بن بحر بن محبوب الكناني الشهير بالجاحظ (ت: 255). (بلا تاريخ). الرسائل السياسية (الطبعة د. ط). بيروت: دار ومكتبة الهلال.

46. قتادة بن دعامة بن قتادة بن عزيز، أبو الخطاب السدوسي البصري (ت: 117 هـ). (1418 هـ / 1998 م). الناسخ والمنسوخ (الطبعة 3). (حاتم صالح الضامن، المحقق) د. م: مؤسسة الرسالة.
47. محمد بن أبي الفتح بن أبي الفضل البجلي (ت: 709 هـ). (1423 هـ / 2003 م). المطلع على ألفاظ المقنع (الطبعة 1). (محمود الأرنؤوط وياسين محمود الخطيب، المحقق) د. م: مكتبة السوادى للتوزيع.
48. محمد بن أحمد الأزهرى (ت: 370 هـ). (بلا تاريخ). تهذيب اللغة (الطبعة د. ط). (عبد السلام محمد هارون، عبد الحلیم النجار، عبد السلام سرحان، إبراهيم الإبياري، المحقق) مصر: المؤسسة المصرية العامة.
49. محمد بن أحمد بن عثمان بن قَائِمَاز الذهبى (ت: 748 هـ). (1405 هـ / 1985 م). سير أعلام النبلاء (الطبعة 3). (مجموعة من المحققين بإشراف الشيخ شعيب الأرنؤوط، المحقق) د. م: مؤسسة الرسالة.
50. محمد بن أحمد بن عثمان بن قَائِمَاز الذهبى (ت: 748 هـ). (1410 هـ / 1990 م). تاريخ الإسلام (الطبعة 2). (عمر عبد السلام التدمري، المحقق) بيروت: دار الكتاب العربي.
51. محمد بن أحمد بن عثمان بن قَائِمَاز الذهبى (ت: 748 هـ). (1424 هـ / 2003 م). العرش (الطبعة 2). (محمد بن خليفة بن علي التميمي، المحقق) المدينة المنورة: عمادة البحث العلمي بالجامعة الإسلامية.
52. محمد بن إسماعيل (ت: 256 هـ) البخاري. (1422 هـ). صحيح البخاري (الطبعة 1). بيروت: دار طوق النجاة.
53. محمد بن الحسن بن دريد الأزدي (ت: 321 هـ). (1987 م). جمهرة اللغة (الطبعة 1). (رمزي منير بعلبكي، المحقق) بيروت: دار العلم للملايين.
54. محمد بن جرير الطبري (ت: 310 هـ). (1387 هـ / 1967 م). تاريخ الرسل والملوك (الطبعة 2). (محمد أبو الفضل إبراهيم، المحقق) مصر: دار المعارف.
55. محمد بن جرير الطبري (ت: 310 هـ). (1422 هـ / 2001 م). جامع البيان عن تأويل آي القرآن (الطبعة 1). (د عبد الله بن عبد المحسن التركي، المحقق) القاهرة: دار هجر.
56. محمد بن سعد بن منيع الزهري (ت: 230 هـ). (1421 هـ / 2001 م). الطبقات الكبرى (الطبعة 1). (علي محمد عمر، المحقق) القاهرة: مكتبة الخانجي.
57. محمد بن صالح بن محمد العثيمين (ت: 1421 هـ). (1413 هـ). مجموع فتاوى ورسائل الشيخ محمد العثيمين (الطبعة د. ط). د. م: دار الوطن.
58. محمد بن صالح بن محمد العثيمين (ت: 1421 هـ). (1421 هـ / 2001 م). القواعد المثلى في صفات الله وأسمائه الحسنى (الطبعة 3). المدينة المنورة: الجامعة الإسلامية.
59. محمد بن عبد الكريم بن أبي بكر أحمد الشهرستاني (ت: 548 هـ). (بلا تاريخ). الملل والنحل (الطبعة د. ط). (محمد سيد كيلاني، المحقق) مكة المكرمة: المكتبة الفيصلية.
60. محمد بن عبد الله الحاكم النيسابوري. (1422 هـ / 2002 م). المستدرک على الصحيحين (الطبعة 1). (مصطفى عبد القادر عطا، المحقق) بيروت: دار الكتب العلمية.
61. محمد بن علاء الدين علي بن محمد ابن أبي العز الحنفي، الأذرعى الصالحى الدمشقى (ت: 792 هـ). (1417 هـ / 1997 م). شرح العقيدة الطحاوية (الطبعة 10). (شعيب الأرنؤوط - عبد الله بن المحسن التركي، المحقق) بيروت: مؤسسة الرسالة.

62. محمد بن علي ابن القاضي محمد حامد بن محمد صابر الفاروقي الحنفي التهانوي (ت بعد 1158هـ). (1996م). موسوعة
كشاف اصطلاحات الفنون والعلوم (الطبعة 1). (د. علي دحروج، المحقق) بيروت: مكتبة لبنان ناشرون.
63. محمد بن علي بن محمد بن عبد الله الشوكاني اليمني (ت: 1250هـ). (بلا تاريخ). السيل الجرار المتدفق على حدائق
الأزهار (الطبعة 1). د. م: دار ابن حزم.
64. محمد بن عمر بن الحسن بن الحسين التيمي الرازي (ت: 606هـ). (بلا تاريخ). اعتقادات فرق المسلمين والمشركين
(الطبعة د. ط). (علي سامي النشار، المحقق) بيروت: دار الكتب العلمية.
65. محمد بن محمد بن سويلم أبو شهبه (ت: 1403هـ). (بلا تاريخ). الوسيط في علوم ومصطلح الحديث (الطبعة د. ط). د. م:
دار الفكر العربي.
66. محمد بن محمد حسن شُرَّاب (ت: 1434هـ). (1411هـ / 1991م). المعالم الأثرية في السنة والسيرة (الطبعة 1). بيروت،
دمشق: الدار الشامية، دار القلم.
67. محمد بن مكرم ابن منظور الإفريقي (ت: 711هـ). (1414هـ). لسان العرب (الطبعة 3). بيروت: دار صادر.
68. محمد بن نصر المَرْوَزِي (ت: 294 هـ). (1406هـ). تعظيم قدر الصلاة (الطبعة 1). (عبد الرحمن بن عبد الجبار الفريوائي،
المحقق) المدينة المنورة: مكتبة الدار.
69. محمد بن يزيد القزويني (ت: 273هـ). (1430هـ / 2009م). سنن ابن ماجه (الطبعة 1). د. م: دار الرسالة العلمية.
70. محمد بن يوسف أفيش. (1406هـ / 1986م). الجامع الصغير (الطبعة د. ط). عمان: وزارة التراث القومي والثقافة.
71. محمد ثناء الله المظهري. (1412هـ). تفسير المظهري (الطبعة د. ط). (غلام نبي التونسي، المحقق) باكستان: مكتبة
الرشيدية.
72. محمد حسين الذهبي. (1406هـ / 1986م). الاتجاهات المنحرفة في تفسير القرآن الكريم (الطبعة 3). مصر: مكتبة وهبة.
73. محمد ناصر الدين، بن الحاج نوح بن نجاتي بن آدم، الأشقودري الألباني (ت: 1420هـ). (1405 هـ / 1985م). إرواء الغليل
في تخريج أحاديث منار السبيل. (2، المحقق) بيروت: المكتب الإسلامي.
74. محمد ناصر الدين، بن الحاج نوح بن نجاتي بن آدم، الأشقودري الألباني (ت: 1420هـ). (1408هـ - 1988م). صحيح
الجامع الصغير وزياداته (الطبعة د. ط). د. م: المكتب الإسلامي.
75. محمد ناصر الدين، بن الحاج نوح بن نجاتي بن آدم، الأشقودري الألباني (ت: 1420هـ). (1412هـ / 1992م). سلسلة
الأحاديث الضعيفة والموضوعة (الطبعة 1). الرياض: مكتبة المعارف.
76. محمد ناصر الدين، بن الحاج نوح بن نجاتي بن آدم، الأشقودري الألباني (ت: 1420هـ). (1424 هـ / 2003 م). التعليقات
الحسان على صحيح ابن حبان (الطبعة 1). جدة: دار وزير.
77. محمد ناصر الدين، بن الحاج نوح بن نجاتي بن آدم، الأشقودري الألباني (ت: 1422هـ). (1415هـ / 1416هـ / 1422هـ).
سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها وفوائدها (الطبعة 1). الرياض: مكتبة المعارف.
78. محمود محمد خطاب السبكي. (1397هـ / 1977م). الدين الخالص (الطبعة 4). (أمين محمود خطاب، المحقق) د. م: المكتبة
المحمودية السبكية.
79. مسلم بن الحجاج القشيري (ت: 261هـ) النيسابوري. (1334هـ). صحيح مسلم (الطبعة د. ط). بيروت: دار الجيل.

80. ناصر بن عبد الكريم العقل. (1418هـ / 1997م). دراسات في الأهواء والفرق والبدع وموقف السلف منها (الطبعة 1). الرياض: دار إشبيلية.
81. ناصر بن عبد الكريم العقل. (1419هـ / 1998م). الخوارج أول الفرق في تاريخ الإسلام (الطبعة 1). الرياض: دار إشبيلية.
82. هـ) يعقوب بن سفيان الفسوي (ت: 277. (1393 هـ / 1974 م). المعرفة والتاريخ (الطبعة 1). (أكرم ضياء العمري، المحقق) بغداد: مطبعة الإرشاد.
83. ياقوت بن عبد الله الرومي الحموي (ت: 626هـ). (1995 م). معجم البلدان (الطبعة 2). بيروت: دار صادر.
84. يحيى بن أبي الخير العمراني (ت: 558 هـ). (1419 هـ / 1999 م). الانتصار في الرد على المعتزلة القدرية الأشرار (الطبعة 1). (سعود بن عبد العزيز الخلف، المحقق) الرياض: أضواء السلف.
85. يحيى بن شرف النووي (ت: 676هـ). (1392). المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج (الطبعة 2). بيروت: دار إحياء التراث العربي.
86. يُوسُف بن عَبْدِ البر النَّمْرِيّ الأندُلُسيّ (ت: 463 هـ). (1439هـ / 2017م). التمهيد لما في الموطأ في المعاني والأسانيد (الطبعة 1). لندن: مؤسسة الفرقان للتراث الإسلامي.

Doi: <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.51.2>

أثر أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين (دراسة تطبيقية على العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام)

The Impact of the Management Style by Objectives on Employee Performance (An Applied Study on Employees in Charities in Dammam)

إعداد: الدكتور/ فهد بن ناصر بن سعد القرني

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

Email: Bara0606@gmail.com

الدكتور/ محمد أنس شمسي

دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة بورغوني، ديجون فرنسا

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام، وتتبع أهميتها كونها واحدة من الدراسات المحلية القليلة التي تبحث في أثر أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية. تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. تكون مجتمع الدراسة من أصحاب المصلحة ومتخذي القرار وجميع العاملين ذوي المستويات الإدارية (مدير عام، مدير، مدير فرع، رئيس قسم)، داخل الجمعيات الخيرية محل الدراسة بمدينة الدمام حيث بلغ عددها (15) جمعية، ونظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة، اعتمد الباحث على العينة الملائمة التي يمكن الوصول إليهم عن طريق توزيع الاستبيان لأفراد المجتمع، حيث بلغ عددهم (298) مفردة صالحة للتحليل ومن ثم جرى تحليلها بمجموعة من الأساليب الإحصائية المختلفة باستخدام برنامج (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأسلوب الإدارة بالأهداف (الالتزام بتحقيق الأهداف، المشاركة في صياغة الأهداف، الثقة، التغذية الراجعة) على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$). وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: الاستمرارية والتركيز على أهمية استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف كأحد الوسائل المهمة في تقييم الأداء داخل المنظمات من خلال تعزيز ممارسات المشاركة والثقة والالتزام والتغذية الراجعة بين الرئيس والمؤسسين وأن تعمل قيادات الجمعيات الخيرية على تزويد المؤسسين بما تم تنفيذه من أهداف للجمعية وإشراك المؤسسين في صياغة الأهداف المرجوة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة بالأهداف، أداء العاملين، الجمعيات الخيرية بالدمام، رؤية المملكة 2030.

The Impact of the Management Style by Objectives on Employee Performance (An Applied Study on Employees in Charities in Dammam)

Dr. Fahad Nasser Algarni

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

Email: Bara0606@gmail.com

Dr. Mohamed Anas Shamsy

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

Abstract

The study aimed to determine the impact of the management by objectives method on the performance of employees in charitable organizations in Dammam. Its importance stems from the fact that it is one of the few local studies that examine the impact of the management by objectives method on the performance of employees in charitable organizations in the Kingdom of Saudi Arabia. This study relied on the descriptive analytical method. The study population consisted of stakeholders, decision makers, and all employees with administrative levels (general director, director, branch manager, department head), within the charitable associations under study in the city of Dammam, where the number reached (15) associations. Due to the large size of the study population, the researcher relied on an appropriate sample that could be reached by distributing the questionnaire to community members, as their number reached (298) individuals suitable for analysis, and they were then analyzed by a group of different statistical methods using the (SPSS) program. The study reached a set of results, the most important of which are: the presence of a statistically significant effect of the management by objectives method (Commitment to achieving objectives, Participation in formulating objectives, Trust, feedback) on the performance of workers in charitable organizations in Dammam at a level of statistical significance ($\alpha \leq 0.05$). The study recommended several recommendations, the most important of which are: Continuity and focus on the importance of using the management by objectives method as one of the important means of evaluating performance within organizations by enhancing the practices of participation, trust, commitment and feedback between the president and subordinates, and that the leaders of charitable societies work to provide subordinates with the objectives that have been implemented for the association and involve subordinates in formulating the desired objectives.

Keywords: Management by Objectives, Employee Performance, Charitable Organizations in Dammam, Saudi Vision 2030.

1. المقدمة:

تشهد المنظمات المعاصرة عدداً من التطورات والتغيرات في بيئة الأعمال، نتيجة لما أفرزته الثورة المعلوماتية من متغيرات لعل أبرزها، انفجار المعرفة، والثورة الرقمية، وتحتم هذه التطورات والمتغيرات على القيادات الإدارية في مختلف المنظمات، استخدام الأساليب الإدارية المناسبة التي يستطيعون من خلالها التعامل مع هذه المتغيرات، بما يضمن استمرار المنظمة ونجاحها في تحقيق أهدافها، والمحافظة على العاملين بها، وتحفيزهم على السعي لتطوير الذات وبذل أقصى جهدهم لتحقيق أهدافها.

تُعد الإدارة بالأهداف من التوجهات الحديثة نسبياً في مجال ممارسات الإدارة بشكل عام وتحتاج إلى قيام المنظمات بأدوار مناسبة عبر أهداف محددة وواضحة لكي تصل إلى مساراتها المستقبلية ومواجهة التغيرات المتقلبة في البيئة الخارجية من خلال وضع الأهداف المناسبة لها.

في الوقت الحاضر، بدأ تسليط الضوء على الإدارة بالأهداف في الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية، حيث يتم تطبيقها لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف التي تساعد في خدمة المجتمع وتحسين معيشة الفئات المحتاجة، ويعتبر الأداء الفعال للعاملين في هذه الجمعيات الخيرية أمراً حيوياً لتحقيق الأهداف المنشودة، وتحقيق المزيد من النجاح في العمل الخيري. ويأتي دور أسلوب الإدارة بالأهداف كأحد الأساليب المتبعة في إدارة المؤسسات والمنظمات، التي تسعى إلى تحقيق الأهداف المحددة بأسلوب فعال ومنظم، وذلك من خلال تحديد الأهداف وتحديد الخطوات المطلوبة لتحقيقها، وتحديد المسؤوليات والموارد اللازمة لتحقيق الأهداف، وتقييم الأداء والتحسين المستمر.

وتعتبر هذه الجمعيات الخيرية أحد أهم مؤسسات المجتمع المدني في المملكة العربية السعودية، حيث تساهم في تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، وتقديم الدعم والمساعدة لفئات مختلفة من المجتمع، خاصة الفئات الضعيفة والمحتاجة.

1.1. مشكلة الدراسة:

تُعد إدارة المورد البشري موضوعاً هاماً، لأن الإنسان هو المسؤول عن الفشل والنجاح في أي منظمة أو دولة من الدول. لذلك فإن الاهتمام به وإدارته وقيادته وتحفيزه والحكم بعدالة على أدائه، التي تفوق أهميتها كل القضايا الأخرى المتعلقة بالمال والتكنولوجيا وهي من القضايا المهمة في منظمات الأعمال، ومن منطلق أن أداء الأفراد العاملين في المنظمات يتصف بالديناميكية نظراً لتكيفه مع البيئة المحيطة وظروف العمل السائدة، فإنه يتعين على أي منظمة الاهتمام بمتابعة هذا الأداء بصفة مستمرة ومحاولة توجيهه من خلال تقييم أدائه حتى يتم التعرف على أوجه القوة فيه وتدعيمها، وأوجه القصور فيها وتصحيحها في الوقت المناسب.

وحيث أن الجمعيات الخيرية في مقدمة المنظمات التي تتأثر بالتطورات والتغيرات المعاصرة، الأمر الذي يجعلها في سعي دائم لمواكبة تلك المتغيرات والتطورات، ويعود ذلك إلى طبيعة المهام والأهداف المطلوبة منها إنجازها أو تحقيقها، ولهذا فإن قيادات هذه المنظمات مطالبة أكثر من غيرها بمواجهة التحديات العلمية والتكنولوجية والفكرية التي تواجه مجتمعها، ومطالبة كذلك بالتعامل مع التيارات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية العالمية، وذلك من خلال التحول من الشعارات اللفظية إلى العمل المثمر، وتوظيف الموارد والأهداف المتاحة لخدمة تحقيق الأهداف المنشودة.

وعليه، نجد أن الآثار الفعلية لأسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام في المملكة العربية السعودية لم يتم دراسته بشكل كافي، كما أن انخفاض إدراك ووعي بعض العاملين والمسؤولين ومتخذي القرار في بعض الجمعيات الخيرية بأهمية تطبيق الإدارة بالأهداف على أداء العاملين، أدى إلى ضعف مستويات الأداء داخل هذه الجمعيات، حيث تحتاج هذه الجمعيات وباستمرار إلى معرفة طرق تطوير الأداء وزيادة الانتاجية وتقليل التكاليف وكيفية الحصول على أفضل الأساليب وأحسن الطرق للوصول إلى الأهداف المرجوة، لكن المشكلة هي إن معرفة الطرق والأهداف ليست كافية للوصول إلى النتائج، فالجمعيات الخيرية بحاجة إلى جهود كبيرة ومستمرة لتطبيق المفاهيم وتغيير الواقع بأساليب علمية وعملية، لذا فإنه من المفيد استخدام أساليب إدارية حديثة كالإدارة بالأهداف، وعليه من خلال الدراسة سيحاول الباحث الإجابة على التساؤل الرئيس التالي:

● ما هو تأثير أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام؟ وينبثق عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي طبيعة العلاقة بين الإدارة بالأهداف وأداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية حول أداء العاملين؟
- ما هو مستوى تصورات الباحثين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية حول استخدام طريقة الإدارة بالأهداف؟
- ما هو مستوى تصورات الباحثين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية حول أداء العاملين؟
- ما هي درجة ممارسات الإدارة بالأهداف داخل الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين؟

2.1. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق أهداف عامة ومحددة، والتي يمكن تلخيصها على النحو التالي:

1.2.1. الأهداف العامة:

- 1- دراسة أثر أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام.
- 2- تحديد مدى تأثير أسلوب الإدارة بالأهداف على الأداء الفردي للموظفين في الجمعيات الخيرية بالدمام.
- 3- تحديد مدى تأثير أسلوب الإدارة بالأهداف على الأداء التنظيمي للجمعيات الخيرية بالدمام.

2.2.1. الأهداف المحددة:

- 1- تحديد مفهوم أسلوب الإدارة بالأهداف ومميزاتها وعيوبها.
- 2- دراسة الأداء الفردي للعاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام وتحديد معايير الأداء المناسبة.
- 3- تحليل ممارسات الإدارة الحالية في الجمعيات الخيرية بالدمام وتحديد مدى تطبيقها لأسلوب الإدارة بالأهداف.

- 4- تقييم أثر تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف على الأداء الفردي للعاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام.
- 5- تقييم أثر تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف على الأداء التنظيمي للجمعيات الخيرية بالدمام.
- 6- تقديم توصيات وإرشادات عملية لتطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف في الجمعيات الخيرية بالدمام والمؤسسات الأخرى ذات الطبيعة الخيرية.

3.1. أهمية الدراسة:

يعتبر أسلوب الإدارة بالأهداف من الأساليب الحديثة في إدارة المؤسسات والتي تهدف إلى تحسين أداء العاملين وتحقيق الأهداف المرجوة. وتعد جمعيات الخيرية من الجهات الحيوية في المجتمع، حيث تقوم بتقديم الخدمات الاجتماعية والإنسانية للمحتاجين والفقراء وتشجيع العمل التطوعي والإحسان.

وتتوافق رؤية المملكة 2030 مع أهداف أسلوب الإدارة بالأهداف، حيث تهدف الرؤية إلى تعزيز جودة الحياة وتحسين الأداء الحكومي والخاص وزيادة الإنتاجية والابتكار وتنمية الموارد البشرية، وتلعب الجمعيات الخيرية دوراً هاماً في تحقيق هذه الأهداف، حيث تعمل على توفير الدعم الاجتماعي والإنساني للمحتاجين وتنمية مهارات الشباب والشابات وتحفيزهم على العمل التطوعي والابتكار وتنمية مهاراتهم.

وتهدف دراسة أثر استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام إلى تحديد مدى تأثير هذا الأسلوب على تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة إنتاجيتها وكفاءتها، وبالتالي تحسين خدمات الجمعية وتلبية احتياجات المستفيدين والمجتمع المحلي، كما ستساهم الدراسة في زيادة الوعي بأهمية تبني طرق إدارية حديثة وفعالة في المؤسسات الخيرية، وتعزيز قدرتها على تحقيق أهدافها والمساهمة في التنمية المستدامة للمجتمع، بالإضافة إلى ذلك، ستوفر الدراسة معلومات قيمة للمدراء والقادة في المؤسسات الخيرية لتحديد الطرق الأكثر فعالية لتحسين أدائهم وتحقيق الأهداف المحددة، وبالتالي تعزيز الشفافية والمساءلة في القطاع الخيري.

لذلك، فإن دراسة تأثير أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام تعتبر ذات أهمية كبيرة، حيث تهدف الدراسة إلى تحليل أثر الأسلوب الإداري على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية ومعرفة مدى تأثيره على تحقيق الأهداف المرجوة. كما تساهم الدراسة في تعزيز دور الجمعيات الخيرية في تحقيق رؤية المملكة 2030 وتطوير العمل الخيري في المجتمع، حيث تلعب الجمعيات الخيرية دوراً هاماً في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، حيث تعمل هذه الجمعيات على تنمية وتطوير المجتمع المحلي والمساهمة في توفير الخدمات الاجتماعية والصحية والتعليمية والثقافية للأفراد.

بالإضافة إلى ذلك، تندرج رؤية المملكة 2030 ضمن إطار الجهود الحكومية الرامية لتطوير القطاع الخيري وتعزيز دوره في التنمية المستدامة، ولذلك، يتعين على الجمعيات الخيرية أن تستخدم الأساليب الحديثة في إدارتها، بما في ذلك أسلوب الإدارة بالأهداف، لتحسين أداء العاملين وتحقيق الأهداف المرجوة والمساهمة بشكل أكبر في تحقيق رؤية المملكة 2030.

لذلك، يمثل البحث أهمية كبيرة في فهم كيفية تحقيق الجمعيات الخيرية لأهداف رؤية المملكة 2030، وتحديد الإجراءات والتدابير الإدارية التي يمكن اتخاذها لتعزيز الأداء وتحقيق الأهداف.

4.1. فرضيات الدراسة:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأسلوب الإدارة بالأهداف (الالتزام بتحقيق الأهداف، المشاركة في صياغة الأهداف، الثقة، التغذية الراجعة) على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$). ويتفرع من الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بتحقيق الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة في صياغة الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقة على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغذية الراجعة على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1.2. الإطار النظري:

1.1.2. الإدارة بالأهداف:

اختلف الباحثون في تحديد مفهوم الإدارة بالأهداف، ولكنهم على شبه اتفاق إن الإدارة بالأهداف أسلوب إداري حديث يقوم بتحديد الأهداف في العملية الإدارية ويمكن تلخيص تلك التعريفات في النقاط التالية:

- هي نظام تحدد المنظمة به طريقها، وما تريد أن تصل إليه وقياس النتائج التي تحققها، بدايات هذه التقنية ترجع إلى "بيتر دراكر" الذي نشره عام 1954م وأكد فيه على أهمية وضع الأهداف للمنظمة والفرد معاً، وهذا النمط من الإدارة عبارة عن مجموعة من العمليات يشترك في تنفيذها كل من الرئيس والمرؤوس تتضمن هذه العمليات تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها تحديداً واضحاً وتحديد مجالات المسؤولية الرئيسية لكل فرد في التنظيم، واستعمال هذه المقاييس كمعايير لتنظيم سير العملية الإدارية (هاشم رضا، 2014).
- الإدارة بالأهداف هي نظام ديناميكي يربط بين حاجة الشركة لتحقيق أهدافها الخاصة بالربحي، والنمو مع حاجة المدير للإسهام ولتطوير نفسه ذاتياً (هاشم رضا، 2014).
- وتعتبر الإدارة بالأهداف من الأساليب الرائدة في الإدارة، وقد قام بيتر دراكر بوضع أسس لهذا الأسلوب الإداري من بينها (هاشم رضا، 2014):
- تركز الإدارة بالأهداف على اشتراك الرئيس ومرؤوسيه في تحديد أهداف منظمته في جميع المستويات الإدارية.

- تمثل الإدارة بالأهداف تطويراً للعلوم السلوكية في الإدارة، وذلك من خلال استخدام مبادئ الأهداف والمشاركة والمسؤولية.
- المشاركة في وضع الأهداف وأساليب تحقيقها تؤدي بالمرؤوسين إلى التعهد والالتزام بتلك الأهداف التي وضعوها، مما يؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية والأداء.
- يعتمد هذا الأسلوب على افتراضين أن الرئيس يشجع مرؤوسيه على المشاركة، وأن المرؤوس يمكن الوثوق في قدراته. وأنه يسعى إلى تنمية شخصيته وتحقيقها من خلال وضعه لأهداف منظمته.
- تعتمد الإدارة بالأهداف على أن المرؤوسين يودون معرفة الأهداف التي تطلب المنظمة تحقيقها ويودون أن تقاس فاعلية أدائهم بمدى تحقيقهم لهذه الأهداف. تعتمد فلسفة الإدارة بالأهداف كما يشير (شريف، 2003) على الركائز التالية:
 - 1- انطلاقاً من الأهداف وليس من الأنشطة أو ردود الأفعال، حيث تعد الأهداف الرابط النفسي الذي يجمع بين الأفراد في المنظمة، وهي التي توجه جهود المديرين والأفراد، وتعزز حماسهم وتدعم دافعيتهم نحو الإنجاز، وإن كلا من المديرين والعاملين تزداد إسهاماتهم في تحقيق أهداف المنظمة إذا اشتركوا في تقرير الأهداف الخاصة بها في تحديد النتائج التي يرغبون في الوصول إليها، انطلاقاً من عدم تعارض مصالح الفرد ومصالح المنظمة.
 - 2- انه لا يوجد طريقة مثلى للأداء، وإنما يتوصل المديرين والأفراد إلى الطرق التي يرونها ملائمة في حدود إطار معين من الإمكانيات والظروف والمتطلبات لبلوغ الأهداف التي يضعونها ويتفوقون على تنفيذها، وأن العنصر الأساسي في الأداء يتمثل في القيمة الداخلية للعمل، ولا يعني ذلك إغفال العائد الخارجي للعمل (المكافآت) وإنما تركز الإدارة بالأهداف على طبيعة الوظيفة التي يؤديها الموظف ومدى مطابقتها لميوله وانسجامها مع قدراته وإشباعها لطموحاته، فإذا تلائم العمل معه، أقبل على المساهمة برغبة قوية تساعد على نجاحه.
 - 3- إن التعاون الوثيق بين كافة أعضاء التنظيم يعد ركيزة رئيسية في فلسفة الإدارة بالأهداف، ويحقق التعاون نتائج طيبة عندما يضع الرئيس والمرؤوس أهدافهما ويتفان على طرق تحقيقها ويحددان معايير قياسها، وكلما ازدادت الثقة بالإنسان وكلما توفر المناخ المؤسسي اللازم لنضجه وتدريبه وتشجيعه على الابتكار، زادت درجات التعاون بين الأفراد، وتؤدي الاتصالات الجيدة على كافة المستويات التنظيمية دورها في توضيح المفاهيم وتوثيق الروابط وعميق التفاهم وإزالة الغموض وسوء الفهم، مما يساعد على دعم التعاون وتوجيه طاقات الأفراد جميعاً نحو تحقيق الأهداف المنشودة.
 - 4- إن القائد الإداري عضو في فريق متكامل يضم جماعة العمل التي يقودها، وهو موجه ومرشد يفقد من خلال المشاركة وتقبل أفكار الآخرين ومناقشتها والاستفادة منها وتطبيقها، فالعلاقة بين القائد والآخرين علاقة أخذ وعطاء وتعليم وتعلم، وتأثير وتأثر، وتوجيه واقتراحات، فالقائد لا يعمل وحده ولا ينجح دون تعاون بين العاملين معه وتحت قيادته من أجل تحقيق هدف مشترك.في ضوء هذه الفلسفة يتضح أن الإدارة بالأهداف أسلوباً إدارياً تهدف إلى زيادة فعالية أداء المؤسسات الإدارية عن طريق التركيز على مبدئين (الحربي، 2008):

- مبدأ تحديد الأهداف: يعد مبدأ تحديد الأهداف الخطوة الأولى والأساسية لتطبيق الإدارة بالأهداف، حيث يعد من أهم الأسس التي يقوم عليها أسلوب الإدارة بالأهداف، فالأهداف هي الغايات المراد الوصول إليها، ولا يمكن تصور أي جهد جماعي دون أهداف، فالأهداف هي نقطة الانطلاق في التخطيط لأنها تحدد الاتجاه العام للمجهودات الجماعية، فإذا لم يكن هناك أهداف كان الجهد الجماعي جهدا ضائعا، وتستند الإدارة بالأهداف إلى وضع أهداف المنظمة الإدارية على شكل النتائج المنشود تحقيقها، لذا تعد الأهداف غاية في الأهمية لكل من الأفراد والجماعات والمنظمة، فالرؤساء والمرؤوسين يحددون معا النتائج التي يحاولون بلوغها باستمرار، ويوافقون عليها في ضوء المعايير التي تستخدم في قياسها، مع مراجعة دورية من الرئيس والمرؤوس لتقويم النتائج (شريف، 2003).
 - مبدأ المشاركة: تعتمد الإدارة بالأهداف على مشاركة الرئيس والمرؤوسين في تحديد أهداف المنظمة وفي العمليات المرتبطة بها من صياغة للأهداف إلى تحديد الوسائل التي يتحقق من خلالها اختيار أساليب التقويم والقياس التي يتم في ضوءها تحديد مستويات الإنجاز وتحقيق الأهداف وتتطلب المشاركة تدريب العاملين لتزويدهم بالكفايات الشخصية والمهنية التي تمكنهم من المشاركة الفعالة (شريف، 2003).
- ويترتب على المشاركة بين الإدارة والأفراد ثلاث نتائج هامة تعد من أبرز سمات الإدارة بالأهداف كما أشار إليها (الحري، 2008) وهي:
- الالتزام: يساعد الالتزام المنظمة من خلال مشاركة المرؤوسين مع الرؤساء، في تحديد الأهداف التنظيمية وإنجاز ما أوكل لهم من أهداف. وهي ميزة تتميز بها طريقة الإدارة بالأهداف عن الإدارة التقليدية التي تتعامل بطريقة إصدار الأوامر إلى موظفيها لتحقيق الأهداف واتباع الإجراءات باستخدام الوسائل مع عكس عدم تقبل المرؤوسين هذه الأوامر والإجراءات وتجعلهم غير منجزين لها، بينما طريقة مشاركة المرؤوسين في الأهداف توفر قناعة لدى العاملين في إنجازها والإخلاص في تحقيقها.
 - تحمل المسؤولية: إن ميزة تحمل المسؤولية هي من الميز التي يتمتع بها العاملين الذين يتحلون بسمات النجاح والعمل بإخلاص، حيث تتوزع الأدوار والمهام بين العاملين، ويتحقق مبدأ المشاركة، حيث يتولى كل عامل إنجاز أهداف محددة موكلة إليه مما يجعل كل إدارة وكل عامل في التنظيم مسؤول مسؤولية مباشرة عن إنجاز ما أوكل له من أعمال أو مهام، وهذه بالطبع يحث العامل على تركيز جهوده نحو إنجاز مهامه في تحقيق أهداف المنظمة، وكذلك تحقق الفرد ذاتيا من التدقيق في ادائه دون الاعتماد على طرف خارجي للقيام بعملية التأكد من الإنجاز بدقة.
 - رفع الروح المعنوية: إن مشاركة المرؤوسين في عمليات التخطيط لأهداف المنظمة وأنشطتها يشعر العاملين بأهمية ما يقومون به وينجزونه من أعمال ومهام. وهذه طبيعة الحال يتوقف على مدى الإخلاص في الإنجاز من جهد وامانة ومهارة، وهذا الانجاز يحقق للمرؤوسين مستوى من الحاجات يتعلق بتحقيق ذاتهم، مما يزيد من رضاهم الوظيفي وفاعلية الأداء على المستوى الفردي والتنظيمي.

2.1.2. أداء العاملين:

عرف أداء العاملين ضمن هذا السياق على أنه يمثل مخرجات أو كمية الإنتاج للعامل الواحد مقدره بوحدة زمنية محددة، وهو يمثل انعكاس لمدى قدرته من عدمها في تحقيق الأهداف المتعلقة بعمله ايا كانت طبيعة هذا العمل (Shields, et.al., 2015).

ويمكن إجمال أهم العوامل المؤثرة في مستويات أداء الفرد بالوجه المطلوب بالآتي:

- 1- المعرفة بمتطلبات العمل والخبرات التي يمتلكها الفرد تجاهه.
- 2- الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهامه.
- 3- الخصائص الشخصية التي يمتلكها الفرد مثل الجدية في العمل، والقدرة على تحمل المسؤولية، والالتزام بإنجاز المهام في مواعيد محددة.
- 4- نوعية العمل المكلف به ومدى اتسامه مع قدراته وإمكانياته.
- 5- إدراك الفرد لأبعاد الدور والمهام الموكلة إليه، ومدى اعتقاده بأهميتها في إنجاز العمل.

فمن أجل تحقيق مستوى جيد من الأداء يكون مقبولاً من الإدارة لا بد من وجود حد أدنى في كل مكون من مكونات الأداء المنوه عنها انفاً. بمعنى آخر فإن العاملين عندما يبذلون جهوداً كبيرة ويكون لديهم قدرات متفوقة، ولكن لا يفهمون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبولاً من وجهة نظر الإدارة أو رؤسائهم على الرغم من الجهد المبذول في العمل باعتبار ان الجهد والقدرة قد تم توظيفها بغير محلها.

وبالتالي هذا يعكس على موقف الإدارة من الفرد ولكن بدرجة اقل في حالتي عدم بذل الجهد بالدرجة المطلوبة من قبله أثناء تأدية العمل، أو عدم امتلاكه للمستويات المطلوبة من القدرات اللازمة للعمل وبالتالي سيعتبر أدائه منخفضاً أيضاً. وعليه فإن الوصول إلى الأداء الجيد والمقبول ادارياً يمثل المحصلة النهائية لتوافر وتفاعل ثلاثة عناصر رئيسية لدى الفرد (Naz, et.al., 2016).

ان أحد المداخل الرئيسية للاهتمام بأداء العاملين وتحسين مستوياته من حيث كميته وجودته هو وجود استراتيجية واضحة المعالم وممكنة التطبيق للموارد البشرية في تلك المنظمات، بهدف الارتقاء بأدائهم وتعظيم مخرجات عملهم (الحربي، 2017). ان المعيار الأساسي الذي تقوم عليه إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية ونتائج تنفيذها هو مدى اسهامها في تحقيق مستويات أفضل من فاعلية الأداء التنظيمي للمنظمة، نظرا للعلاقة المباشرة بين نجاح تنفيذ هذه الإستراتيجيات ومستوى أداء العاملين من جهة، وبين ذلك المستوى والأداء التنظيمي للمنظمة من جهة أخرى. فنجاح إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية يعني بالأساس أداء تنظيمي بشري عالي المستوى والذي يؤدي إلى تحقيق اهداف المنظمة واستراتيجيتها العامة (Naz, et.al., 2016)، ولقياس هذا النجاح تم تحديد ثلاثة أبعاد للمستوى الأفضل لأداء العاملين (Naz, et.al., 2016).

1.2.1.2. جودة العمل المنجز:

تعني مستوى الدقة والإتقان ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة، ويندرج ضمن هذا الإطار مطابقة مخرجات الأداء (خدمة وسلعة) للمواصفات المحددة من قبل الإدارة أو ضمن المواصفات العالمية (معايير الجودة المعتمدة) وكذلك تقيس خلو الأداء من الأخطاء والثغرات أثناء التنفيذ (أي ما يعرف بالأخطاء المصنعية) فضلاً عن قياسها لدرجة الإبداع والابتكار للذان أبداهما الفرد اثناء الاداء المقدم وترتبط الجودة بجميع أنشطة المنظمة حيث تعبر عن مستوى اداء العمل المقدم من قبل العاملين بمختلف مسمياتهما ومواقعهم الوظيفية، فهي تعبير عن التزام الفرد بمستويات أداء معينة تسهم في تقديم خدمة أو سلعة

تكون مقبولة من قبل الادارة وترضي في الوقت نفسه زبائن المنظمة أو المتعاملين معها من خلال تلبية توقعاتهم الضمنية أو الصريحة (Blyton, et.al., 2017).

2.2.1.2. الالتزام:

لقد ارتبط مفهوم الالتزام الوظيفي بمدرسة العلاقات الإنسانية بمجال الإدارة التي ظهرت في نهاية النصف الأول في القرن العشرين من خلال التأكيد على اهمية الموارد البشرية باعتبارها أحد المحددات الرئيسية لعمل المنظمات، وأن لهؤلاء الأفراد مشاعر تجاه المنظمة بما في ذلك التوافق مع اهدافها، وبالتالي ضرورة استكشاف وتحديد طبيعة الارتباط بين الفرد العامل والمنظمة التي ينتسب اليها ودرجة رغبته في الاندماج بالعمل والاستمرار فيها.

ومنذ ذلك الحين اعتبر مفهوم الالتزام الوظيفي من المفاهيم الراسخة في العلوم الإدارية والسلوكية وتطور بتطور نظريات الإدارة وطبيعة العلاقة التعاقدية بين الفرد العامل والمنظمة فقد أكدت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث على ارتفاع تكلفة الظواهر السلبية الناتجة عن (الغياب، والتأخر عن العمل، والتهرب عن أدائه، وارتفاع معدلات دوران العمل وانخفاض درجات الرضا الوظيفي).

حيث ان التشخيص الدقيق لمستويات الالتزام من قبل مستويات الإدارة يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بسلوك العاملين المستقبلي داخل المنظمة. وبالتالي تلافى أوجه السلوك السلبى المشار اليها انفاً (Ramdhani, et.al., 2017).

3.2.1.2. كمية العمل المنجز:

يقصد به مقدار العمل الذي يستطيع الفرد العامل أن ينجزه في الظروف العادية للعمل خلال وحدة زمنية محددة عبر ما يبذله الفرد من طاقة جسمانية وعقلية أثناء تأديته ذلك العمل، ومعبرة عن سرعة الأداء أو البعد الكمي للطاقة المبذولة وبالتالي عن كمية العمل المنجز.

ومن الأمور المهمة في هذا المجال هو ضرورة الاتفاق على كمية وحجم العمل المنجز بين الإدارة والعاملين لتحقيق درجات مقبولة من النمو في معدل الأداء، بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات وتدريب وتسهيلات أثناء العمل. بحيث لا يتعدى قدرات وإمكانيات الأفراد وفي الوقت نفسه لا يقل عن قدراتهم وإمكانياتهم لأن ذلك يعني البطء في الأداء ومن ثم قد يصعب تجاوزها في المستقبل (Blyton, et.al., 2017).

2.2. الدراسات السابقة:

1.2.2. الدراسات العربية:

دراسة (يوبي، 2022): بعنوان: دور الادارة بالاهداف في تحسين أداء الموظفين - دراسة حالة مؤسسات بريد الجزائر- بأدرار.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الدور الذي تلعبه الإدارة بالاهداف في تحسين أداء الموظفين بمؤسسات بريد الجزائر- بأدرار، ولتحقيق أهداف الدراسة قمنا بإسقاط هذه الدراسة الميدانية على عينة من مؤسسات بريد الجزائر- بأدرار، ولغرض جمع البيانات تم توزيع استبانة على عينة مختارة من موظفي مؤسسات بريد الجزائر- بأدرار، التي بلغها تعددها 89 مفردة، حيث تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل بيانات الاستبانة، بالاعتماد على الأدوات الإحصائية،

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: لا توجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى الإدارة بالأهداف بمؤسسات بريد الجزائر- بأدرار عند مستوى الدلالة 0.05 والتي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)، لا توجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى أداء الموظفين بمؤسسات بريد الجزائر- بأدرار عند مستوى الدلالة 0.05 والتي تعزى للمتغيرات الشخصية، توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالأهداف وأداء الموظفين بمؤسسات بريد الجزائر- بأدرار.

دراسة (الأمين، 2022): بعنوان: الإدارة بالأهداف وأثرها على أداء العاملين بالمؤسسات السياحية بمحلية شندي.

تناولت الدراسة الإدارة بالأهداف وأثرها على أداء العاملين في المنشآت السياحية بمحلية شندي وتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الآتي: ما مدى تأثير الإدارة بالأهداف على أداء العاملين بالمنشآت السياحية، وهدفت الدراسة للتعرف على مفهوم الإدارة بالأهداف كأحد الأساليب الإدارية الحديثة ودراسة واقع ممارسة تطبيق منهج الإدارة بالأهداف من قبل العاملين بالمؤسسات السياحية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات الدراسة وصممت استبانة لجمع بيانات الدراسة وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج منها: السماح بمشاركة المرؤوسين في تحديد الأهداف حسب مستواهم الوظيفي كما يحدد المرؤوسين ورؤسائهم الطرق الملائمة لتحقيق الأهداف الموضوعية، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات منها: على مدراء المنشآت السياحية العمل على مشاركة العاملين في مختلف المستويات الإدارية في تحديد الأهداف وضرورة تحديد الطرق والأساليب المناسبة لتحقيقها مع مراعاة قدرات وإمكانيات المنشأة.

دراسة (الخفيفي، 2020): بعنوان: علاقة تطبيق الإدارة بالأهداف على أداء العاملين بمنظمات الأعمال الليبية.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة علاقة تطبيق الإدارة بالأهداف على أداء العاملين بمنظمات الأعمال الليبية، وقد تكون مجتمع الدراسة من منظمات الأعمال الليبية والتي مقرها بمدينة بنغازي وقد تم تطبيق الدراسة على شركتي (الخليج العربي والنهر) لتصنيع الأنابيب، اختيرت منه عينة عشوائية طبقية قوامها (43) مديرا ورئيس قسم. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الإدارة بالأهداف بأبعدها الثلاثة كانت منخفضة المستوى، وكذلك مستوى أداء العاملين كان منخفض، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة موجبة لتطبيق الإدارة بالأهداف على أداء العاملين، كما توجد أيضا علاقة ارتباطية بين أبعاد الإدارة بالأهداف وأداء العاملين في منظمات الأعمال الليبية.

دراسة (المعاطية، 2020): بعنوان: أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في شركة البوتاس العربية.

تهدف هذه الأطروحة إلى دراسة وتحديد مدى استخدام الإدارة حسب الأهداف، مما يؤثر على أداء الموظفين في شركة البوتاس العربية. لتحقيق أهداف هذه الدراسة، تم تطوير استبانة وتطبيقها بدقة على عينة من (188) مشاركا تم اختيارهم من مجتمع الدراسة. ومن أهم ما تم التوصل إليه بعد تحليل الاستبانة ما يلي: أن مستوى استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في نظر العاملين كان مرتفعا، أن مستوى أداء العاملين في شركة البوتاس العربية في نظر العاملين مرتفعا. أشارت النتائج إلى وجود أثر دلالة إحصائية لاستخدام طريقة الإدارة بالأهداف بأبعدها على أداء العاملين، حيث تظهر النتائج وجود علاقة إيجابية إحصائية بين استخدام طريقة الإدارة بالأهداف وأداء العاملين في شركة البوتاس العربية على الدرجة والأبعاد الكلية حسب قيم معاملات الارتباط المبينة في الفصل، أشارت النتائج إلى أن بعد المعرفة الكاملة كان الأكثر تأثيرا على أداء العاملين في شركة البوتاس

العربية. في ضوء هذه الدراسة، خلصت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات منها إعادة النظر في طريقة تطبيق الإدارة بالأهداف بأبعادها (المشاركة، الالتزام، المعرفة الكاملة، الثقة) في شركة البوتاس العربية وتحفيز العاملين لإعطاء آرائهم.

2.2.2. الدراسات الأجنبية:

دراسة (Andrew, 2022): بعنوان: تأثير الإدارة بالأهداف على أداء الموظفين في البنك المتحد في نيجيريا.

قامت الدراسة بتقييم تأثير الإدارة بالأهداف على أداء الموظفين في البنك المتحد في مدينة إينوجو بنيجيريا. هدفت الدراسة إلى تقييم تأثير الرقابة المشتركة على التزام الموظفين وتحديد تأثير تحديد أهداف محددة على التزام الموظف بالعمل في البنك المتحد في مدينة إينوجو. تكون المجتمع المستهدف للدراسة من (165) من كبار الموظفين والمبتدئين في الفروع الثلاثة للبنك المتحد في مدينة إينوجو. لغرض الدراسة تم استخدام جميع العاملين بسبب العدد الصغير. استخدمت الدراسة منهج التصميم المسحي الوصفي. وكان المصدر الرئيسي للبيانات هو إدارة الاستبيان. تم استرداد 153 استبيان، وتم اختبار صدق الأداة باستخدام تحليل المحتوى وكانت النتيجة جيدة. تم اختبار الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون. وأعطى معامل ثبات قدره 0.78 وهو جيد أيضاً. تم عرض البيانات وتحليلها حسب متوسط الدرجات (تم الاتفاق على 3.0 فما فوق بينما لم يتم الاتفاق على أقل من 3.0) وتم استخدام اختبار Z. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: ليس للسيطرة المشتركة أي تأثير إيجابي على التزام موظفي البنك المتحد في مدينة إينوجو، وإن تحديد أهداف محددة ليس له أي تأثير إيجابي على التزام الموظفين بمواعيد العمل داخل المصرف المتحد في مدينة إينوجو. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: يجب أن يلتزم الموظفون بوظائفهم لأن ذلك سيساعد على ضمان الأمن الوظيفي والاحتفاظ بهم، يجب على قسم الموارد البشرية في المنظمة التأكد من أن الأفراد الذين سيتم توظيفهم هم أفراد لديهم أهداف تتماشى مع أهداف المنظمة وكذلك التأكد من تحديد الأهداف المحددة للمنظمة للموظفين الجدد لمعرفة أهدافهم.

دراسة (Sofiane, 2011): بعنوان: أثر أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء المؤسسات الاقتصادية.

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف لدى عينة من مدراء المبيعات بولايات الوسط في الجزائر، حيث تكونت عينة الدراسة من 67 استمارة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج إمكانية تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف بدرجة جيدة على جميع محاور الدراسة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية على محاور الدراسة تبعا لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة، مع وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.00) لأبعاد المتغير المستقل (المشاركة في تحديد الأهداف، الثقة بين الرئيس والمروؤس، التزام المروؤسين في تحقيق الأهداف، التغذية العكسية بين الرئيس والمروؤس) على المتغير التابع.

دراسة (Munjuri, 2011): بعنوان: أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الكاثوليكية التعليم العالي في كينيا.

ركزت هذه الدراسة على تأثير الممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظف وسعت هذه الدراسة إيجاد تأثير لتدريب، الأداء المرتبط بالأجر، تمكين الموظف وفرص العمل على أداء الموظفين في المؤسسات الكاثوليكية للتعليم العالي في كينيا وكان تصميم البحث المستخدم هو تصميم بحوث استقصائية وصفية، استخدمت الدراسة تقنية العينات العشوائية،

وقد تم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات وتحليلها باستخدام الإحصاءات الوصفية مثل النسب المئوية. وتوصلت الدراسة إلى أن الأجر المرتبط بالأداء كان له تأثير أكبر في رفع مستوى أداء العاملين، التدريب وتمكين الموظف أيضاً لهم تأثير على زيادة مستوى أداء الموظفين وكشفت الدراسة أن الغالبية العظمى من الموظفين من المستوى المتوسط تم تزويدهم بفرص التدريب مدفوعة الأجر من قبل الموظف في معظم الأحيان، وأوصت الدراسة أنه من أجل تحسين الأداء، يجب على المنظمة أن توفر للموظفين الأمن الوظيفي والحوافز كمكافأة للعاملين على تحقيق الأهداف، لأن هذه الممارسات لإدارة الموارد البشرية ترتبط إيجابياً بعلاقة قوية جداً بأداء العاملين، وتشمل إعطاء العاملين فرصة لاتخاذ قرارات يمكنهم التعامل معه، تزويدهم بالمهارات المطلوبة المتعلقة بوظائفهم، إشراك العاملين في تحديد الأهداف.

3. منهجية البحث

1.1.3. منهج الدراسة:

في ضوء طبيعة الدراسة والتساؤلات المطروحة والفرضيات والأهداف المسطرة التي تسعى الدراسة لتحقيقها، والتي تتركز على دراسة أثر أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية في مدينة الدمام في المملكة العربية السعودية كما هي في الواقع ومحاولة وصفها وصفاً دقيقاً، اعتمد الباحث في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي أحد أشكال البحوث الشائعة التي يعتمد عليها العديد من الباحثين حيث يسعى إلى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة ومن ثم يعمل على وصفها وتوضيح خصائصها، حيث يتم وضع عدد من الفرضيات الرئيسية والفرعية ليقرر الجانب الميداني للدراسة قبولها أو رفضها.

2.3. مصادر البيانات:

1.2.3. البيانات الأولية:

تم تطوير استبانة خاصة متعلقة بفرضيات الدراسة ونموذج البحث بالاعتماد على ما أورده الكُتّاب والباحثون بخصوص أثر أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء 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 أيضاً استخراج بعض البيانات من خلال 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 وعينة الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من أصحاب المصلحة ومتخذي القرار وجميع العاملين ذوي المستويات الإدارية (مدير عام، مدير، مدير فرع، رئيس قسم)، داخل الجمعيات الخيرية محل الدراسة بالمملكة العربية السعودية بمدينة الدمام حيث بلغ عددها (15) جمعية خيرية وتعمل جميعها في مدينة الدمام، وقد راعى الباحث التوزيع الجغرافي لهذه الجمعيات لضمان تمثيل كامل مجتمع الدراسة. بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (315) مبحوثاً والذين يمثلون كامل مجتمع الدراسة. حيث استهدف الباحث كامل عينة الدراسة من أصحاب المصلحة ومتخذي القرار وجميع العاملين ذوي المستويات الإدارية (مدير عام، مدير، رئيس قسم،

موظف)، داخل الجمعيات الخيرية محل الدراسة بمدينة الدمام في المملكة العربية السعودية. تم توزيع الاستبيان على كامل عينة الدراسة وتم استرداد (308) استبانة، وبعد فحص الاستبانات، تم استبعاد (10) استبانة منها لعدم صلاحيتها للتحليل وبهذا يكون عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (298) استبانة، وهو ما يمثل ما نسبة (96.75%) من إجمالي عدد الاستبانات المستردة.

4.3. أداة الدراسة:

كانت الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي الإجابة على مجموعة من الأسئلة الواردة في الاستبيان المصمم خصيصاً لهذه الدراسة. احتوى الاستبيان على (29) سؤالاً مغلقاً بخلاف الأسئلة الديموغرافية الأخرى المتعلقة النوع، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة... الخ.

والجدول الآتي يوضح توزيع متغيرات الدراسة في الجزء الثاني والثالث من الاستبانة:

جدول 1 - توزيع متغيرات الدراسة

أداء العاملين	الإدارة بالأهداف				المتغيرات
أداء العاملين	التغذية الراجعة	التزام المرؤوسين	المشاركة في تحديد الأهداف	الثقة بين الرئيس والمرؤوسين	المحور
7	6	6	5	5	عدد الفقرات

وبهذا تكونت الاستبانة (أداة الدراسة) وبشكلها النهائي من (29) فقرة. حيث تراوح مدى الاستجابة من (1 - 5) وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

1.4.3. صدق أداة الدراسة وثباتها:

تم إجراء اختبار الموثوقية باستخدام اختبار Cronbach's alpha، لقياس الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبيان) وكذلك الثبات. وتشير أغلب الدراسات إلى اعتبار الأداة تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات في حال تجاوز المعدل قيمة (0.60)، وكانت النتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول 2 - معامل ثبات كرونباخ ألفا لكافة متغيرات الدراسة

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	No. of Items
0.834	5

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

معامل كرونباخ ألفا	المتغير	عدد الفقرات
0.862	الثقة بين الرئيس والمرؤوسين	5
0.850	المشاركة في تحديد الأهداف	5
0.719	التزام المرؤوسين	6

0.840	التغذية الراجعة	
0.823	الإجمالي	16
0.872	أداء العاملين	9
0.872	الإجمالي	9
0.834	الإجمالي الكلي	25

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل كرونباخ ألفا لإجمالي فقرات الاستبيان بلغت (0.834) وهي قيمة مرتفعة جدا تعكس درجة الثبات العالية التي يتمتع بها، كما نلاحظ كذلك أن معامل الثبات لكل المتغيرات كانت متقاربة وتكون جميعها الحد الأدنى المطلوب لتحقيق شرط الثبات وهو (0.60).

4. التحليل الوصفي لأبعاد الدراسة:

1.1.4. أبعاد المتغير المستقل - الإدارة بالأهداف:

1.1.4. الثقة بين الرئيس والمرووسين:

لوصف وتحليل محاور الدراسة، لجأ الباحث إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t) للتحقق من معنوية كل فقرة وأهميتها، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول 4 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث الثقة بين الرئيس والمرووسين

No.	Paragraph	Mean	Std.	t	Sig.	Order	Level
1	أنتفق مع الرئيس في تحديد الأهداف العامة مع وجود ثقة في العمل.	3.30	0.689	12.663	0.00	4	Medium
2	يفهم رئيسي في العمل مشاكلي وحاجاتي.	3.56	0.777	15.229	0.00	2	Medium
3	أشعر أن الرئيس يمتلك قدرة على معرفة توقعاتي في العمل.	3.32	0.612	17.662	0.00	3	Medium
4	رئيسي في العمل يعرف توقعاتي.	2.96	0.861	13.991	0.00	5	Medium
5	توجد علاقة عمل جيدة بيني وبين الرئيس.	3.85	0.550	16.552	0.00	1	High
Total		3.398	0.615	Medium			

$$T = 1.650 (\alpha \leq 0.05)$$

يوضح الجدول السابق أن مستوى استخدام الثقة بين الرئيس والمرووسين بين العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة من وجهة نظر وحدة التحليل كان متوسطا.

2.1.4. المشاركة في تحديد الأهداف:

لوصف وتحليل محاور الدراسة، لجأ الباحث إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t) للتحقق من معنوية كل فقرة وأهميتها، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول 5 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث المشاركة في تحديد الأهداف

No.	Paragraph	Mean	Std.	t	Sig.	Order	Level
1	يشارك المديرون في تحديد الأهداف ووضع خطة ملائمة لبلوغها.	4.105	0.741	14.583	0.00	1	High
2	يطلب مني المشاركة في ترتيب الأهداف وفقاً لأهميتها.	3.379	0.727	10.362	0.00	3	Medium
3	أمتلك الحرية الكاملة لإبداء الآراء والاقتراحات عند تحديد الأهداف.	3.536	0.785	11.272	0.00	2	Medium
4	أشارك الرؤساء في تحديد الأهداف العامة للمنظمة حسب الاختصاص.	3.115	0.918	11.614	0.00	4	Medium
5	أشارك الرؤساء في تحديد الأهداف العامة للمنظمة حسب السلم الإداري.	2.995	0.871	10.883	0.00	5	Medium
Total		3.426	0.648	Medium			

$$T = 1.650 (\alpha \leq 0.05)$$

يوضح أن مستوى استخدام المشاركة في تحديد الأهداف بين العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة من وجهة نظر وحدة التحليل كان متوسطاً.

3.1.4. التزام المرؤوسين:

لوصف وتحليل محاور الدراسة، لجأ الباحث إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t) للتحقق من معنوية كل فقرة وأهميتها، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول 6 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث التزام المرؤوسين

No.	Paragraph	Mean	Std.	t	Sig.	Order	Level
1	قدرتي على تحقيق أهداف المنظمة يمنحني انتماء أكبر للعمل.	3.879	0.977	14.646	0.00	1	High
2	نجتمع على فترات منتظمة لتقييم تحقيق الأهداف.	3.547	1.003	8.879	0.00	3	Medium
3	أسعى لتحقيق أهداف المنظمة على أكمل وجه.	3.377	0.953	6.439	0.00	4	Medium

4	أشعر بواجب أخلاقي يدفعني للاستمرار في العمل في المنظمة لتحقيق أهدافها.	3.207	1.040	3.248	0.001	6	Medium
5	لا أتردد عن تقديم المساعدة لرؤسائي في العمل عند تحديد أهداف المنظمة.	3.550	0.987	9.080	0.00	2	Medium
6	أعمل ضمن فريق العمل الواحد لتحقيق أهداف المنظمة.	3.309	0.985	5.109	0.00	5	Medium
Total		3.478	0.817	Medium			

$$T = 1.650 (\alpha \leq 0.05)$$

يوضح الجدول السابق أن مستوى استخدام التزام المرؤوسين بين العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة من وجهة نظر وحدة التحليل كان متوسطاً.

4.1.4. التغذية الراجعة:

لوصف وتحليل محاور الدراسة، لجأ الباحث إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t) للتحقق من معنوية كل فقرة وأهميتها، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول 7 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التغذية الراجعة

No.	Paragraph	Mean	Std.	t	Sig.	Order	Level
1	يتم اطلاعي على نتائج تقييم الأداء الوظيفي الخاص بي.	3.779	0.977	14.646	0.00	1	High
2	يتم توفير التغذية الراجعة بعد عملية التقييم المباشر بدون تأخير.	3.547	1.003	8.879	0.00	3	Medium
3	يترتب على عملية التغذية الراجعة تطوير لمستوى أداء العاملين.	3.377	0.953	6.439	0.00	4	Medium
4	عملية التغذية الراجعة تساهم في تحفيز العاملين.	3.207	1.040	3.248	0.001	6	Medium
5	التغذية الراجعة تحسن من أداء العاملين.	3.550	0.987	9.080	0.00	2	Medium
6	تسمح التغذية الراجعة بالكشف عن نقاط القوة والضعف في الأداء الوظيفي.	3.309	0.985	5.109	0.00	5	Medium
Total		3.462	0.817	Medium			

$$T = 1.650 (\alpha \leq 0.05)$$

يوضح الجدول السابق أن مستوى استخدام التغذية الراجعة بين العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة من وجهة نظر وحدة التحليل كان متوسطاً.

2.4. أبعاد المتغير التابع - أداء العاملين:

1.2.4. أداء العاملين:

لوصف وتحليل محاور الدراسة، لجأ الباحث إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t) للتحقق من معنوية كل فقرة وأهميتها، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول 8 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الموظف

No.	Paragraph	Mean	Std.	t	Sig.	Order	Level
1	تعمل المنظمة على ترسيخ القيم السلوكية الإيجابية لدى العاملين.	3.784	0.780	16.375	0.00	2	High
2	توفر المنظمة بيئة عمل داخلية تناسب موظفيها.	3.773	0.779	16.155	0.00	3	High
3	تحدد المنظمة الإنتاجية التشغيلية حسب مواردها المالية واحتياج الفئات المستهدفة.	3.660	0.915	11.738	0.00	5	Medium
4	تحدد المنظمة جداول زمنية وتوقيينات محددة لإنجاز مهام العاملين.	3.667	0.863	12.594	0.00	4	Medium
5	تهتم الإدارة العليا بمراجعة كمية العمل المنجز بشكل مستمر.	3.521	0.956	18.662	0.00	6	Medium
6	تتماشى كفاءة العاملين مع الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمنظمة.	3.352	0.735	12.562	0.00	7	Medium
7	تسعى المنظمة لتمكين العاملين.	3.883	0.815	17.637	0.00	1	High
Total		3.663	0.665	Medium			

$$T = 1.650 (\alpha \leq 0.05)$$

يوضح الجدول السابق أن مستوى أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة من وجهة نظر وحدة التحليل كان متوسطاً.

3.4. اختبار فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأسلوب الإدارة بالأهداف (الالتزام بتحقيق الأهداف، المشاركة في صياغة الأهداف، الثقة، التغذية الراجعة) على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوي دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0.05)$.

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من أثر استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف بأبعادها (المشاركة، والالتزام، والثقة بين الرئيس والمرؤوسين، والتغذية الراجعة) على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية.

جدول 9 - نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد حول أثر استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية في الدمام، المملكة العربية السعودية

Independent variable	(R)	(R) ²	F	DF	Sig	β	T	Sig.		
Employee performance	0.673	0.597	78.686	4	Between groups	0.00	Trust	0.116	2.546	0.004
				293	Residual		Participation	0.139	3.572	0.000
				297	Total		Commitment	0.193	6.351	0.012
							Feedback	0.129	2.517	0.016

يوضح الجدول السابق أثر استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف بأبعادها (الثقة، والمشاركة، والالتزام، والتغذية الراجعة) على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لاستخدام طريقة الإدارة بالأهداف بأبعادها (الثقة، والمشاركة، والالتزام، والتغذية الراجعة) في أداء العاملين داخل الجمعيات الخيرية بالدمام، إذ بلغ معامل الارتباط ($R=0.673$) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد ($R^2=0.597$)، أي أن ما قيمته (0.597) من التغيرات في أداء العاملين داخل الجمعيات الخيرية بالدمام ناتج عن التغير في استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف بأبعادها، كما بلغت قيمة درجة التأثير ($\beta=0.116$) للثقة بين الرئيس والمرؤوسين، (0.139) لمشاركة المرؤوسين في تحديد الأهداف (0.193) لمستوى التزام المرؤوسين في تحقيق الأهداف و(0.129) للتغذية الراجعة بين الرئيس والمرؤوسين. وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام باستخدام طريقة الإدارة بالأهداف بأبعادها يؤدي إلى زيادة في أداء العاملين داخل الجمعيات الخيرية بالدمام بقيمة (0.116) للثقة بين الرئيس والمرؤوسين، (0.139) لمشاركة المرؤوسين في تحديد الأهداف، (0.193) لمستوى التزام المرؤوسين في تحقيق الأهداف، و(0.129) للتغذية الراجعة. ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (78.686) وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يؤكد عدم قبول الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

النتيجة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأسلوب الإدارة بالأهداف (الالتزام بتحقيق الأهداف، المشاركة في صياغة الأهداف، الثقة، التغذية الراجعة) على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوي دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

1.3.4. الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بتحقيق الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوي دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من الالتزام بتحقيق الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام.

جدول 10 - نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لأثر التزام الموظفين بتحقيق الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بمدينة الدمام

Dependent variable	R	R ²	F	DF	Sig.	β	T	Sig.
Employee performance	0.640	0.410	225.097	1	0.000	0.574	15.003	0.000
				296				
				297				

يوضح الجدول السابق الالتزام بتحقيق الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام، إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للالتزام بتحقيق الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام، إذ بلغ معامل الارتباط ($R = 0.640$) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد فقد بلغ ($R^2 = 0.410$)، أي أن ما قيمته (0.410) من التغيرات في أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام ناتج عن التغير في مستوى الالتزام بتحقيق الأهداف، كما بلغت قيمة درجة التأثير ($\beta = 0.574$) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بالالتزام بتحقيق الأهداف يؤدي إلى زيادة في الجمعيات الخيرية بالدمام، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (225.097)، وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يؤكد عدم قبول الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

النتيجة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بتحقيق الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوي دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

2.3.4. الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة في صياغة الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوي دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من المشاركة في صياغة الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام.

جدول 11 - نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لأثر المشاركة في صياغة الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بمدينة الدمام

Dependent variable	R	R ²	F	DF	Sig.	β	T	Sig.
Employee performance	0.580	0.336	164.318	1	0.000	0.531	12.819	0.000
				296				
				297				

يوضح الجدول السابق أثر المشاركة في صياغة الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للمشاركة في صياغة الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام، إذ بلغ معامل الارتباط ($R = 0.580$) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد فقد بلغ ($R^2 = 0.336$)،

أي أن ما قيمته (0.336) من التغيرات في أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام ناتج عن المشاركة في صياغة الأهداف، كما بلغت قيمة درجة التأثير ($\beta=0.531$)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام للمشاركة في صياغة الأهداف يؤدي إلى زيادة في أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (164.318) وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

النتيجة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة في صياغة الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

3.3.4. الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقة بين الرئيس والمؤوسين على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من الثقة بين الرئيس والمؤوسين على أداء العاملين على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام.

جدول 12 - نتائج تحليل الانحدار البسيط للتحقق من الثقة بين الرئيس والمؤوسين على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام

Dependent variable	R	R ²	F	DF	Sig.	β	T	Sig.
Employee performance	0.630	0.397	213.167	1	0.000	0.630	14.600	0.000
				296				
				297				

يوضح الجدول السابق أثر الثقة بين الرئيس والمؤوسين على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للثقة بين الرئيس والمؤوسين في أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام، إذ بلغ معامل الارتباط ($R=0.630$) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد فقد بلغ ($R^2=0.397$)، أي أن ما قيمته (0.397) من التغيرات في أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام ناتج عن التغير في مستوى الثقة بين الرئيس والمؤوسين، كما بلغت قيمة درجة التأثير ($\beta=0.630$)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بثقة العاملين يؤدي إلى زيادة في أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام. ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (213.167) وهي دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

النتيجة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للثقة على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

4.3.4. الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغذية الراجعة على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من التغذية الراجعة على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام.

جدول 13 - نتائج تحليل الانحدار البسيط للتحقق من التغذية الراجعة على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بمدينة الدمام

Dependent variable	R	R ²	F	DF	Sig.	β	T	Sig.
Employee performance	0.537	0.289	131.414	1	0.000	0.560	11.464	0.000
				296				
				297				

يوضح الجدول السابق أثر التغذية الراجعة بين الرئيس والمرؤوسين في أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للتغذية الراجعة بين الرئيس والمرؤوسين في أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام، إذ بلغ معامل الارتباط ($R=0.537$)، عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد فقد بلغ ($R^2=0.289$)، أي أن ما قيمته (0.289) من التغيرات في أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام ناتج عن التغير في مستوى التغذية الراجعة بين الرئيس والمرؤوسين، كما بلغت قيمة درجة التأثير ($\beta=0.560$)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بالتغذية الراجعة بين الرئيس والمرؤوسين يؤدي إلى زيادة في أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام. ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (131.414).

النتيجة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتغذية الراجعة على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

5. نتائج الدراسة:

- أثبتت نتائج التحليل الإحصائي أن مستوى استخدام الثقة بين الرئيس والمرؤوسين بين العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة من وجهة نظر وحدة التحليل كان متوسطاً.
- بينت نتائج التحليل الإحصائي أن مستوى استخدام المشاركة في تحديد الأهداف بين العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة من وجهة نظر وحدة التحليل كان متوسطاً.
- أشارت نتائج التحليل الإحصائي أن مستوى استخدام التزام المرؤوسين بين العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة من وجهة نظر وحدة التحليل كان متوسطاً.
- أثبتت نتائج التحليل الإحصائي أن مستوى استخدام التغذية الراجعة بين العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة من وجهة نظر وحدة التحليل كان متوسطاً.
- أشارت نتائج التحليل الإحصائي أن مستوى أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة من وجهة نظر وحدة التحليل كان متوسطاً.
- أثبتت نتائج تحليل فرضيات الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأسلوب الإدارة بالأهداف (الالتزام بتحقيق الأهداف، المشاركة في صياغة الأهداف، الثقة، التغذية الراجعة) على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

- أثبتت نتائج تحليل فرضيات الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بتحقيق الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).
- أثبتت نتائج تحليل فرضيات الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة في صياغة الأهداف على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).
- أثبتت نتائج تحليل فرضيات الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقة بين الرئيس والمؤوسين على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).
- أثبتت نتائج تحليل فرضيات الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتغذية الراجعة على أداء العاملين في الجمعيات الخيرية بالدمام عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

6. التوصيات:

- الاستمرارية والتركيز على أهمية استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف كأحد الوسائل المهمة في تقييم الأداء داخل المنظمات من خلال تعزيز ممارسات المشاركة والثقة والالتزام والتغذية الراجعة بين الرئيس والمؤوسين.
- التركيز على ممارسة المشاركة في تحديد الأهداف داخل الجمعيات الخيرية محل الدراسة.
- التركيز على ممارسة التغذية الراجعة بين الرئيس والمؤوسين كاستراتيجية تقييمية لتحديد الأهداف وإعادة صياغتها.
- تعزيز أداء العاملين لما له من انعكاس في الجمعيات الخيرية وخدماتها.
- عقد الدورات التدريبية وورش العمل لقيادات الجمعيات الخيرية فيما يتعلق بالإدارة بالأهداف، وذلك لإبفانهم على اطلاع بكل ما هو جديد فيما يتعلق بالأساليب الإدارية الحديثة.
- أن تعمل قيادات الجمعيات الخيرية على تزويد المؤوسين بما تم تنفيذه من أهداف للجمعية وإشراك المؤوسين في صياغة الأهداف المرجوة.
- العمل على وضع مؤشرات ومقاييس للأداء المنظمي منطلقاً من مبادئ الإدارة بالأهداف، وتكون قابلة للقياس وذات مسؤولية بشرية وتنظيمية ويتم قياسها ومراجعتها بشكل دوري لتطويرها وتحسينها.
- العمل على تطوير الاختصاصات التنظيمية وبطاقات الوصف الوظيفي في ضوء فلسفة الإدارة بالأهداف وقياس الأداء المؤسسي بحيث يسهم الأداء التنظيمي والأداء البشري في ترسيخ فلسفة الإدارة بالأهداف وتطوير الأداء المؤسسي للجمعية.

7. المراجع:

1.1. المراجع العربية:

- ابراهيم، عبد الحق علي، (2015)، دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال: بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل - دراسة على عينة من البنوك التجارية في ولاية الخرطوم، أطروحة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

- بوبر، صالح ابراهيم مغيب، (2016)، معايير الأداء المهني للعلاقات العامة ودرجة الالتزام بها في المؤسسات الحكومية، رسالة ماجستير، جامعة بنغازي.
- بوطلاعة محمد، (2017)، تمكين الموظفين وعلاقته بالأداء، مجلة بيم الدراسات الاقتصادية، المجلد 01، العدد 02، ص 71-57.
- حكمت، محمد فليح. (2010)، تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 83.
- الرشيدي، محمد مبارك محمد، (2014)، أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين، رسالة ماجستير إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، ص 47.
- سليمان، شريف جمال سعد، (2020)، تقويم أداء العاملين في المطاعم المستقلة، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة المنصورة، المجلد 8، العدد 8، ص 65-82.
- شبير، محمد توفيق محمد، (2015)، واقع تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف في الجامعات الفلسطينية بغزة وأثرها على مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- مايسة فتحي عبد اللطيف احمد، (2019)، أثر تطبيق مبادئ الإدارة بالأهداف على أداء العاملين في الفنادق، المعهد العالي للسياحة والفنادق، جامعة المنصورة، المجلد 6، العدد 6، ص 116-138.
- المطيري، عزيز عبد الله، (2016)، أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على الدوائر الحكومية في منطقة تبوك، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة: الكرك، الأردن.
- هاشم حمدي رضا، (2014)، الإدارة بالأهداف، دار الرابية للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ص 120.
- يونس، مجدي محمد، أحمد، أميرة محمد علي، (2017)، الالتزام التنظيمي مدخلا لتحقيق جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، بحث منشور في مؤتمر كلية التربية الدولي الأول، الخرطوم جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2017/1/7.

2.7. المراجع الأجنبية

- Lorenzo L.، Fabio M., Marino N., Carlo P, (2017) Hybrid Flow Shop Management: Multi Objective Optimization, Procedia CIRP, V, 62, P.: 147-152.
- Shields, J., Brown, M., Kaine, S., Dolle-Samuel, C., North-Samardzic, A, McLean, P., & Plimmer, G, (2015), Managing Employee Performance & Reward: Concepts, Practices, Strategies, Cambridge University Press
- Shields, J., Brown, M., Kaine, S., Dolle-Samuel, C., North-Samardzic, A., McLean, P., & Plimmer, G, (2015), Managing Employee Performance & Reward: Concepts, Practices, Strategies, Cambridge University Press.

- 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
- Blyton, P., Hassard, J., Hill, S., & Starkey, K, (2017), Time, work and organization, (Vol, 7), Taylor & Francis.
- Ramdhani, A., Ramdhani, M, A., & Ainissyifa, H, (2017), Conceptual Framework of Corporate Culture Influenced on Employees Commitment to Organization, International Business Management, 11(3), 826-830.
- Danny, M., Isabelle, L, B, M., Mario, D, A., Alessandro, M., Guido, C, (2017) Institutional logics, family firm governance and performance, Journal of Business Venturing, V, 32, Issue 6, November, P.: 674-693.
- Eva , N., Albert , J., Ana , B, L., Maryse, C., Rodrigo, L, (2017) Sustainable collaboration: The impact of governance and institutions on sustainable performance, Journal of Cleaner Production, V, 155, Part 2, 1 July, P.: 1-6

Doi: <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.51.3>

استخدام النماذج الإلكترونية وأثره في تطوير أداء الموظفين (دراسة تطبيقية على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران)

The use of electronic forms and its impact on the development of employee performance (an applied study on the Deanship of Human Resources at Najran University)

إعداد الباحث/ تركي مهدي حمد آل زمانان

ماجستير إدارة الموارد البشرية التنفيذي، قسم الإدارة العامة، كلية العلوم الإدارية، جامعة نجران، المملكة العربية السعودية

Email: Turki1234m@outlook.sa

مستخلص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام النماذج الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران، وتمثلت أهمية الدراسة في أنها تساعد في رفع مستوى أداء العاملين مما يختصر عليه الوقت والجهد في جمع وتوزيع وتحليل ومعالجة النماذج التي كانت تستخدم من قبل، وقد دارت مشكلة الدراسة حول قلة خبرة العاملين في التعامل مع التقنيات الإلكترونية الجديدة بشكل مباشر وسلس، حيث كانت أهم فرضياتها هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر استخدام النماذج الإلكترونية على تطوير أداء الموظفين في عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعلومات وتحليلها، وتمثلت عينة البحث في العينة العشوائية والبالغ عددها (144) من موظفي الجامعة، وأستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد توصل البحث إلى عدة نتائج منها: أنه تساعد النماذج الإلكترونية على الحد من الأعباء الإدارية والإجراءات، وترفع من كفاءة العاملين الموجودين، وتوفر البيانات والمعلومات للمستفيدين بصورة فورية، و تساعد على سرعة إنجاز المعاملات، وتقليل مخاطر فقد ملفات العملاء. وأوصى البحث بضرورة عقد ندوات ورش تدريبية للموظفين لتوعيتهم بأهمية تطبيق النماذج الإلكترونية في الأعمال المختلفة وكذلك إدارة وتنظيم الوقت في إدارة المعاملات الإدارية مما يساعد في الحد من الأعباء الإدارية وإجراءاتها، استخدام التكنولوجيا الحديثة لرفع مستوى التنسيق بين الإدارات داخل عمادة الموارد البشرية من أجل زيادة تفعيل استخدام النماذج الإلكترونية بصورة أكثر كفاءة ومرونة لما له من تأثير مباشر رفع أداء الموظفين، العمل على تطوير البنية التحتية التكنولوجية مثل الحواسيب وشبكات الإنترنت بشكل مستمر لما لها من دور تقليل مخاطر فقد ملفات العملاء وتساعد كذلك في حفظ وسرية البيانات عن طريق التطبيقات التقنية المستخدمة مثل النماذج الإلكترونية.

الكلمات المفتاحية: النماذج الإلكترونية، الموارد البشرية، أداء الموظفين

The use of electronic forms and its impact on the development of employee performance (an applied study on the Deanship of Human Resources at Najran University)

Abstract

This study aimed to identify the impact of the use of electronic forms on employee performance development at the Deanship of Human Resources at Najran University, the importance was that it helps raise the performance level of employees, which shortens time and efforts, the issue revolved around the lack of experience of workers in dealing with new technology, hypotheses: Are there any statistically significant differences in the impact of using electronic forms on the development of employee performance in the Deanship of Human Resources at Najran University. The descriptive-analytical approach and the questionnaire were used, and the participants were collected randomly (144) employees. there are several results of the study such as the electronic forms help to reduce administrative burdens and procedures, raise the efficiency of existing workers, also provide data and information to beneficiaries immediately, over that, the use of electronic forms help out to reduce the risk of losing clients' files. The research recommended that it is necessary to Holding seminars and training workshops for employees to make them aware of the importance of applying electronic forms in various works, as well as managing and organizing time in managing administrative transactions, which helps in reducing administrative burdens and procedures. Using modern technology to raise the level of coordination between departments within the Deanship of Human Resources in order to increase the activation of the use of electronic forms in a more effective manner. More efficient and flexible because it has a direct impact on raising the performance of employees. Working to continuously develop the technological infrastructure such as computers and Internet networks because of their role in reducing the risk of losing customer files, and also helps in preserving and confidentiality of data through the technical applications used such as electronic forms..

Keywords: Electronic forms, Human resources, Employee performance

1. المقدمة

إن تحديات القرن الحادي والعشرين وما تمخض عنه من تطورات علمية وإدارية لوظائف الجامعات ما بين تعليمية وخدمية وتنمية مجتمع، فقد دفع الجامعات أن تتلمس الطريق العلمي القائم على التخطيط السليم المنظم الذي يعمل على بناء قياداتها من الكوادر البشرية من الموظفين لقد أصبحت التقنية التكنولوجية عناصر أساسية وحيوية في مختلف المؤسسات باختلاف أنواعها واختصاصاتها صغيرة كانت أو كبيرة لكونها أداة مهمة في عملية إنجاز الأعمال بشكل كفاء ودقيق، وكذلك مواجهة التحديات الجديدة التي تفرضها الثورة المعلوماتية في الوقت الحاضر حتى تتمكن من استشراف المستقبل بخطى ثابتة. (قريني، 2020)

جاءت النماذج الإلكترونية كرد فعل واقعي لاستخدام تطبيقات الحاسب الآلي في مجالات الخدمة العامة لتطوير طرق العمل التقليدية إلى طرق أكثر مرونة وفعالية من ناحية، والاستفادة من منجزات الثورة التقنية في توفير الوقت والجهد والتكلفة من ناحية أخرى. وهكذا فالإدارة الإلكترونية لم تعد ترفاً اجتماعياً بقدر ما هي ضرورة ملحة تفرضها الظروف والتحديات المحلية والدولية، وهي شرط ضروري من شروط نجاح أي مؤسسة اجتماعية تؤدي وظائفها بسهولة وانسيابية بعيداً عن أنواع الروتين كلها.

ومن هنا جاء أهمية دراسة استخدام النماذج الإلكترونية وأثره في تطوير أداء الموظفين، دراسة تطبيقية على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران.

1.1. مشكلة البحث

يعترض تطبيق النماذج الإلكترونية بعض الأمور التي يجب الالتفات إليها عند الاستعداد لذلك داخل أي مؤسسة ومنها قلة خبرة العاملين في التعامل مع أي تقنيات إلكترونية جديدة بشكل مباشر وسلس، وهو ما يطلق عليه (ضعف الثقافة الإلكترونية)، يلي ذلك عدم توفر العدد الكافي من الفنيين، والمبرمجين ذوي الخبرة اللازمة، وعدم مقدرة المؤسسة على حماية قاعدة البيانات الخاصة بها من الاختراق أو التصيد أو التخريب. وعليه فكان الأمر يتطلب الاهتمام بتدريب العناصر البشرية التي تتولى التحول نحو الإدارة الإلكترونية باعتبار أن ذلك يعد مدخلاً مهماً من مداخل تطوير القوى البشرية من ناحية، ومحاولة الوفاء بمتطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية من ناحية أخرى.

2.1. أسئلة البحث

مما سبق عرضه في مشكلة البحث وتداعياتها، يمكن صياغة السؤال الرئيسي للمشكلة على الوجه التالي:

- ما أثر استخدام النماذج الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران؟
ويتفرع من السؤال الرئيسي للمشكلة عدة أسئلة فرعية، نعرضها كما يلي:

 1. ما هي أهم المتطلبات التي تحتاجها الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية؟
 2. هل يوجد أثر لتطبيق النماذج الإلكترونية على أداء موظفين عمادة الموارد البشرية في جامعة نجران؟
 3. ما هي أهمية التكنولوجيا في التأثير على كفاءة المنظمات وتطورها بشكل عام؟
 4. إلى أي مدى يمكن أن يساهم تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية في حل المشكلات الإدارية؟

3.1. أهداف البحث

تهدف الدراسة إلى توضيح أثر استخدام النماذج الإلكترونية على أداء الموظفين من خلال الأهداف التالية:

1. التعرف على أثر استخدام النماذج الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران.
2. التعرف على أهم المتطلبات التي تحتاجها الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية.
3. تحديد أثر تطبيق النماذج الإلكترونية على أداء موظفين عمادة الموارد البشرية في جامعة نجران.
4. التعرف على أهمية التكنولوجيا في التأثير على كفاءة المنظمات وتطورها بشكل عام.
5. تحديد مدى يمكن أن يساهم تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية في حل المشكلات الإدارية.

4.1. أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث في أن استخدام النماذج الإلكترونية لها أثر كبير في تطوير أداء الموظفين ويجب أن يكون من أهم أولويات الموارد البشرية ولا سيما في عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران حيث:

1. تساعد في رفع مستوى أداء العاملين مما يختصر عليه الوقت والجهد في جمع وتوزيع وتحليل ومعالجة النماذج التي كانت تستخدم من قبل.
2. التعامل مع النماذج الإلكترونية يكون بشكل مبسط وسهل دون الحاجة إلى برمجة معقدة.
3. تعمل النماذج الإلكترونية على أخذ البيانات بشكل مباشر وتلقائي من النماذج التي يتم تعبئتها بشكل مسبق.
4. تمكن النماذج الإلكترونية من تحقيق التكامل في البيانات فهذه الميزة في النماذج الإلكترونية تقضي على المشاكل التي يواجهها الباحث في النماذج التقليدية.

5.1. فروض البحث

بناء على التساؤلات التي تم طرحها سابقاً في مشكلة البحث، يمكن وضع الفرضيات التالية:

1. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر استخدام النماذج الإلكترونية على تطوير أداء الموظفين في عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران.
2. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستخدام التكنولوجيا في التأثير على كفاءة المنظمات وتطورها بشكل عام؟
3. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية في حل المشكلات الإدارية؟

6.1. مصطلحات البحث:

النماذج الإلكترونية (Electronic Forms)

هي نماذج إلكترونية تفاعلية تتاح عبر الإنترنت وتتيح إدخال البيانات بشكل تفصيلي من قبل طرف (المواطن مثلاً) ومن ثم إرسالها للطرف الثاني (الوزارة مثلاً) لتدخل إلى نظام ما يقوم بمعالجتها إلكترونياً (كافي، 2011)

أداء الموظفين (Staff Performance):

الأداء: يُعرف الأداء اصطلاحاً بأنه: «التفاعل بين السلوك والإنجاز أو أنه مجموعة السلوك والنتائج التي تحققت معاً مع الميل إلى إبراز الإنجاز أو النتائج وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك وبين الإنجاز والنتائج من ناحية أخرى (إبراهيم،

(2003)

7.1. حدود البحث

سوف يقتصر البحث على الآتي:

1. الحدود الموضوعية: استخدام النماذج الإلكترونية وأثره في تطوير أداء الموظفين.
2. الحدود المكانية: تتحصر الحدود المكانية للدراسة الحالية بحدود جامعة نجران.
3. الحدود الزمنية: يتم إجراء الدراسة الحالية خلال العام الجامعي (1443هـ).

8.1. منهجية البحث

البحث الحالي يقوم على استخدام المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعلومات وتحليلها، حيث يعتبر منهجاً مناسباً لطبيعة الدراسة الميدانية كما أنه يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع ويعبر عنها تعبيراً بإعطاء وصف واضح ودقيق كما يساعد على تحليل البيانات وقياسها والوصول إلى وصف المشكلة ونتائجها، كما سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى العديد من المعلومات.

9.1. متغيرات البحث

اشتمل البحث على المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: استخدام النماذج الإلكترونية.
- المتغير التابع: تطور أداء الموظفين.

10.1. مجتمع البحث وعينه:

- مجتمع البحث: يشتمل مجتمع البحث على الموظفين في جامعة نجران في المملكة العربية السعودية.
- عينة البحث: اعتمدت عينة البحث على العينة العشوائية والبالغ عددها (144) من موظفي جامعة نجران من أجل التعرف على آرائهم حول مشكلة البحث.

2. الدراسات السابقة:

1.2. الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل

- دراسة (شديد، 2021) بعنوان تأثير التحول الرقمي على مستوى أداء الخدمة المقدمة بالتطبيق على موظفي الإدارة العامة للمرور بمحافظة القاهرة، وقد هدفت الدراسة التعرف على دور عملية التحول الرقمي بجميع متطلبات تطبيقه المتنوعة (الاستراتيجية، والثقافة التنظيمية، والقيادة التحويلية، والموارد البشرية) في تحسين أبعاد مستوى أداء الخدمات المقدمة من قبل وحدات المرور والتراخيص بمحافظة القاهرة، واستمدت الدراسة أهميتها من أن قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أصبح هو القطاع الأكثر نمواً على مستوى العالم، وأن تحقيق النمو الاقتصادي ومواكبة التنافس العالمي يتطلب تبني تطبيق الحلول الرقمية والتحول التكنولوجي. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أنه توجد علاقة ارتباطية قوية بين متطلبات تطبيق التحول الرقمي مجمعة، وتحسين مستوى أداء الخدمة المقدمة داخل وحدات المرور، وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تطوير بيئة العمل الحكومية وتقديم خدمات إلكترونية، وسرعة الانطلاق نحو الاقتصاد الرقمي، وتنفيذ مشروع التحول الرقمي الذي هو أهم أدوات التنمية المستدامة.

- دراسة (شعيب، ٢٠٢١) بعنوان أثر تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية على تحسين أداء العاملين في ظل الأوبئة والأزمات (دراسة تطبيقية). وهدفت إلى التعرف على مدى توافر مستلزمات تطبيق نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية من قبل العاملين، واللازمة لسير العمليات الإدارية على أفضل وجه والتعرف على مدى فاعلية وكفاءة نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية وأثرها على تحسين أداء العاملين. واعتمد الباحث المنهج الاستقرائي الاستنباطي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر مستلزمات محددة وتطبيق نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية. ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية وتحسين أداء العاملين، أن _هناك مستلزمات نظم معلوماتية لا تقدم إطلاقاً للموظفين.
- دراسة (البدر، 2021) بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموظفين في وزارة الشباب وهدفت إلى التعرف على درجة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء موظفي وزارة الشباب الأردنية من خلال الوقوف على مظاهر الثورة الجديدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وذلك من خلال الإجابة عن ما تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على واقع أداء موظفي وزارة الشباب الأردنية؟ واستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة، واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في وزارة الشباب الأردنية من أجل رفع الأداء لدى موظفي وزارة. و عدم وجود فروقات في استجابة الموظفين في الوزارة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفق متغيرين (الجنس /المؤهل العلمي). ، ووجود ضعف واضح قواعد البيانات والبرامج الإلكترونية والتدريب من حيث التطبيق.
- دراسة (عمارية، 2018) تحت عنوان تكنولوجيا المعلومات والاتصال وحتمية التحول الإلكتروني للمؤسسات. وهدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال الخاص بالمؤسسات وبالأخص في ظل المنافسة والصراع من أجل البقاء، وتحديد ما هي متطلبات التحول نحو مؤسسات إلكترونية حديثة يكون اعتمادها على التقنيات الحديثة في جميع تعاملاتها وإنجاز مهامها ومختلف وظائفها، وبالتالي فالمؤسسات تعتبر اليوم أمام تحدي كبير من أجل توظيف وتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال واستخدامهما في منظومتها الإدارية والاتصالية، والخدماتية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها ظهور طرق جديدة منفتحة على العملاء خاصة مع امتلاكهم لأجهزة الكمبيوتر الشخصية وارتباطهم بشبكة الإنترنت، وأن مؤسسات اليوم انفتحت على عالم جديد يقوم على التكنولوجيا الحديثة، الأمر الذي أدى إلى تحول جل أعمالها من شكلها التقليدي إلى الشكل الإلكتروني.

2.2. الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع:

- دراسة (الأشول، 2021) بعنوان الإدارة الإلكترونية وأثرها في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية وهدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الإدارة الإلكترونية وأثرها في تحسين أداء العاملين. والتعرف على معوقات الإدارة الإلكترونية في الجامعة. وتحديد مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا الإدارة الإلكترونية. وكذلك التعرف على متطلبات الإدارة الإلكترونية. ومعرفة أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع والمرتكزة على المسح الميداني للحصول على البيانات من مصادرها الرئيسية. وتوصلت إلى وجود معوقات إدارية تتمثل في الروتين. وضعف الدورات التدريبية

للموظفين في مجال الإدارة الإلكترونية. ومعوقات تقنية تتمثل في نقص الإرشادات الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الإلكترونية.

• دراسة (الاقرع، 2020) بعنوان دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية وقد هدفت إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية وأثرها في الأداء الوظيفي، والتعرف على مدى توافر متطلبات الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية) لبشرية، المالية، الإدارية، القانونية، الفنية والتقنية) والتعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية ما بين الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية، واتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي نظرا لملاءمة طبيعتها، حيث يتم في هذا المنهج جمع البيانات وإجراء التحليل الإحصائي لاستخراج النتائج المطلوبة. وتوصلت الدراسة إلى أن الإدارة الإلكترونية لها أثر هام في أداء العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة قلقيلية. وهناك معوقات تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية ومن أهمها المعوقات بتحفيز الموظفين.

• دراسة (عبد الرحمن، 2019) بعنوان إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال، وقد هدفت إلى تسليط الضوء على إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي بالإضافة إلى التركيز على دور إدارة الموارد البشرية في إنجاز عملية التحول الرقمي في منظمات الأعمال، وبرزت أهمية الدراسة في أن الموارد البشرية تعتبر أهم وأثمن الأصول داخل المنظمة، وأنها تحرص على العمل بكفاءة للاستفادة من باقي الأصول بالمنظمة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: تحقيق أهداف المنظمة مرتبط ارتباط وثيق بأداء الموارد البشرية حيث أصبح العنصر البشري يمثل الركيزة الأساسية لنجاح منظمات الأعمال، وقد أوصت الدراسة بضرورة مشاركة كافة العاملين بالموارد البشرية لإنجاح عملية التحول الرقمي داخل المنظمة وإكساب الموظفين المهارات الرقمية اللازمة من أجل هذه العملية مع التركيز على دور القيادة في مجال التحول الرقمي للمنظمات.

3.2. التعقيب على الدراسات السابقة:

- تنوع تطبيق الدراسات السابقة في بيئات متنوعة بين (المصرية، والأردنية، والجزائرية، واليمنية) مما يشجع الباحث على أداء الدراسة في المجتمع السعودي ويؤكد صدق تطبيقها، ونتائجها.
- هدفت دراسة (شديد، 2021) إلى معرفة دور عملية التحول في تحسين أبعاد مستوى أداء الخدمات المقدمة، بينما أهتمت دراسة (شعيب، 2021) بتحديد مدى فاعلية وكفاءة نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية وأثرها على تحسين أداء العاملين، وكزت دراسة (البدور، 2021)، ودراسة (عمارية، 2018) في التعرف درجة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموظفين، وتحديد ما هي متطلبات التحول نحو مؤسسات إلكترونية حديثة يكون اعتمادها على التقنيات الحديثة في جميع تعاملاتها.
- هدفت دراسة (الأشول، 2021)، ودراسة (الاقرع، 2020) إلى تحديد مدى وعي العاملين بخصائص ومزايا الإدارة الإلكترونية، وكذلك ما هو واقع الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية وأثرها في الأداء الوظيفي، بينما ركزت دراسة (عبد الرحمن، 2019) على دور إدارة الموارد البشرية في إنجاز عملية التحول الرقمي في منظمات الأعمال.

4.2. أهم نقاط التشابه للدراسات السابقة مع الدراسة الحالية:

- عرضت الدراسات السابقة العلاقة بين تطبيق التكنولوجيا الحديثة و أداء الموظفين داخل المنظمات من أوجه متنوعة منها من ناقشت دراسة (الاقرع، 2020)، و دراسة (الأشول، 2021) دور الإدارة الإلكترونية، بينما ناقشت دراسة (شديد، 2021)، دراسة (عبد الرحمن، 2019) التحول الرقمي و تناولت دراسة (البدور، 2021)، و دراسة (عمارية، 2018) على علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الأداء الوظيفي وأثره على أداء المنظمة ككل.
- وقد تشابهت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في اعتمادها على الاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي.

5.2. أهم نقاط اختلاف الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية:

- تناولت هذه الدراسة متغيرين هما (استخدام النماذج الإلكترونية) كمتغير مستقل، و(تطور أداء الموظفين) كمتغير تابع بينما دراسة (عبد الرحمن، 2019) تناولت إدارة الموارد البشرية كمتغير مستقل وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال كمتغير تابع، وكذلك دراسة (عمارية، 2018) تناولت تكنولوجيا المعلومات والاتصال كمتغير مستقل، والتحول الإلكتروني كمتغير تابع. وكذلك باقي الدراسات.
- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها يتم تطبيقها على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران، بينما دراسة (البدور، 2021) تم تطبيقها على موظفي وزارة الشباب الأردنية، أما دراسة (الاقرع، 2020) تم تطبيقها على المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية، كذلك دراسة (عبد الرحمن، 2019) التي كان تطبيقها بشكل عام على منظمات الأعمال.

6.2. أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- اهتمت الدراسة الحالية بشكل خاص بدراسة تطبيق النماذج الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية وأثرها على مستوى أداء الموظفين بها وذلك داخل عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران.
- تعتبر من أهم الدراسات في المجتمع السعودي التي اهتمت بالدراسات التطبيقية في القطاع التعليمي والبحث الميداني لتوضيح أهمية التكنولوجيا في التأثير على كفاءة العاملين بعمادة الموارد البشرية بجامعة نجران.

3. النماذج الإلكترونية وأداء الموظفين

1.3. المبحث الأول: النماذج الإلكترونية

1.1.3. مفهوم النماذج الإلكترونية:

في ظل التطور التقني الحالي فإن الأمم وقدرتها على مواكبة التطور التكنولوجي يعتمد أساساً على التغيير ونتيجة لهذا التغيير والتطوير ومواكبة المستجدات الحضارية أدى إلى اهتمام ملحوظ في عمليات إصلاح الإدارة في معظم دول العالم، ولقد لاقت النماذج الإلكترونية اهتمام منقطع النظير إلى الحد الذي جعل المفكرين يطلقون على هذا العصر عصر الإدارة الحديثة.

وتعتبر النماذج الإلكترونية نماذج تفاعلية تتاح عبر الإنترنت وتتيح إدخال البيانات بشكل تفصيلي من قبل طرف (المواطن مثلاً) ومن ثم إرسالها للطرف الثاني (الوزارة مثلاً) لتدخل إلى نظام ما يقوم بمعالجتها إلكترونياً. ويمكن تطبيق مفهوم النماذج الإلكترونية على العمليات النمطية بين الجهات الحكومية سواء كان ذلك على شكل نماذج مطبوعة بواسطة باركود تقرأ آلياً، أو ملفات إلكترونية ترسل بشكل آمن وتقرأ آلياً. (كافي، 2020 م).

2.1.3. تطور النماذج الإلكترونية:

بدأت التجربة عندما ظهرت النماذج الإلكترونية بشكل بسيط مع بداية منتصف القرن العشرين الميلادي بعد إدخال الآلة إلى العمل الإداري وتعززت في السبعينات والثمانينات عندما تم توظيف تقنيات الحاسب الآلي لخدمة العمليات الإدارية لقدرته الفائقة على التعامل مع البيانات.

وقد استخدم مصطلح المكتب اللاورقي لأول مرة عام 1973 في مؤسسة (زيروكس) تروج لهذا المفهوم الطموح باعتباره يمثل مكتب المستقبل، وكانت بداية الانطلاق لشركة مايكروسوفت في هذا الميدان 1996 من خلال استخدام الربط الشبكي بين الحواسيب المستخدمة في مؤسساتها مما أدى إلى تقليص الحاجة إلى استخدام الورق بقدر كبير جداً. وفي نهاية التسعينات استخدم مصطلح الإدارة الإلكترونية مع انتشار شبكة الإنترنت العالمية واعتمد كوسيلة من وسائلها في توفير الخدمات عن بعد. (والي، 2011).

3.1.3. نظرية تكنولوجيا المعلومات:

يعتبر أساس الاهتمام العلمي المشترك لعلم المعلومات تتركز حول فكرة المعلومات وبذلك تشكل ما يمكن تسميته بالنظرية العامة للمعلومات التي تمثل نظرية شانون وويفر 1984.

ونظرية المعلومات تطورت بموجب ما اتاحته ثلاثية التقدم الجديدة (المعلومات والحاسبات والاتصالات) وترجمة البيانات إلى معلومات ونقل المعلومات من الجانب النظري التطبيقي وتحويلها إلى خبرة وتخزينها واسترجاعها.

كما أن الحاسب الآلي على جميع وسائل وقنوات المعرفة كان له أبعاده في هذا المجال، ولكي يتضح ما توصل اليه العلماء نفترض أن هناك إنسان يقرأ بسرعة 1000 كلمة في الدقيقة لمدة 6 ساعات يومياً على مدى 70 سنة فإنه لن يقرأ أكثر من (21010) المعلومة وهي نفس القدر من المعلومات التي يستطيع أن يقرأها الحاسب في عشرة دقائق فقط أما التطور الآخر الذي صاحب هذه النظرية فهو النمو الكوني للأفكار أي (نموذج الأفكار الكوني). (مصلي، 2009 م).

4.1.3. عناصر النماذج الإلكترونية:

يمكن القول إن النماذج الإلكترونية تتكون من أربعة عناصر أساسية وهي:

- **إمكانات الحاسوب:** المقصود به الأجهزة الإلكترونية والحاسب الآلي وأجهزة الخادم أي جميع الأجهزة الإلكترونية، ونظراً لتطور البرامج فمن الأفضل للمؤسسة توفير أحدث الأجهزة والخدمات وملحقاتها لجميع الإدارات والأقسام ليتحقق تطبيق الإدارة الإلكترونية.

- **برامج الحاسوب:** وهي جميع البرامج التي تعمل على تشغيل الأجهزة والمعدات الإلكترونية وتعمل على إدارة الشبكة، ونظراً لتطور البرمجيات فمن الأفضل للمؤسسة توفير أحدث البرامج وذلك بتعاون مع المؤسسات ذات الاختصاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية.

- **شبكة الاتصالات:** شبكة الاتصالات وهي شبكة داخلية تربط الإدارة بالموظفين، مما في ذلك شبكة الإنترنت التي تمثل الأهم للنماذج الإلكترونية.

- **صناعة المعرفة:** يقصد به الموارد البشرية من الخبراء والمختصين الذين يمثلون البنية الإنسانية والوظيفية لمنظومة الإدارة الإلكترونية وبالتالي صناعة النماذج الإلكترونية. (حمد، 2017م).

5.1.3. فوائد تطبيق النماذج الإلكترونية:

يرى العديد من الباحثين والمفكرين أن التطور الحادث في تكنولوجيا المعلومات له العديد من الإيجابيات التي من شأنها أن ترفع من كفاءة المنظمات وتزيد من قدراتها التنافسية، وهي تملك من الفوائد ما يجعلها تركز على العمل بأسلوب ذكي ومتطور، وتحافظ على مدخلات ومخرجات العمل ومن الفوائد ما يلي:

- النماذج الورقية التقليدية لم يعد لها مكان، واختصار عدد كبير من الخطوات وتبسيط ملحوظ للإجراءات، تقليل الكثير من الجهد.
- تقليل الوقت المهدر في إدارة المعاملات الإدارية وتطوير الخدمات الإدارية.
- تكون الخدمات المقدمة بصورة أسرع و أفضل، وتتم بين إدارات المؤسسة بشكل سهل وسلس وقد ساعد ذلك في الارتقاء بالأداء داخل المؤسسة ككل.
- تخفيف الأعباء الإدارية وخفض اعتمادها على الملفات الورقية لتقليل التكاليف المنفقة.
- ترشيد عدد كبير من الأيدي العاملة، والحرص على تقديم الخدمات بكفاءة عالية. (العاجز، 2011م).
- وكما تسعى الإدارة الإلكترونية إلى تطوير العمل الإداري بالمؤسسات، حيث أن لها دور كبير في تحسين فاعلية الأداء ولاتخاذ القرار من خلال إتاحة المعلومات لصانعي القرار وتسهيل الحصول عليها بأقل جهد ممكن كما يمكن اعتبار أن النماذج الإلكترونية مدخلاً معاصراً لتطوير مفهوم الإدارة والقضاء على كل مشكلات الإدارة التقليدية حيث أن الإدارة الحديثة تعتمد على استخدام تكنولوجيا المعلومات المتقدمة ذات التأثير الفعال في الإدارة من خلال تقديم الخدمات إلكترونياً بوسائل غاية في السهولة والانضباط والكفاءة. (أكرم، 2009م، ص 34).
- سهولة الإجراءات داخل هذه الإدارات وهذا ينعكس إيجابياً على مستوى تقديم الخدمات للموظفين بجودة، ونوعية عالية.
- سهولة عمل الاستبيانات عن بعد بين الإدارات المتباعدة جغرافياً.
- تجميع البيانات من مصادرها الأصلية بصورة سريعة وموحدة، بحيث تصبح جميع الإدارات بياناتها وبشكل منظم في النظام والذي يمثل الذاكرة المؤسسية المركزية.
- تقليل معوقات القرار عن طريق توفير البيانات وربطها وتجميع المعلومات التي يحتاجها متخذ القرار مباشرة من النظام.

- التقليل من متابعة الأعمال الإدارية، وتوجيه الإشراف إلى أمور أخرى بالمؤسسة..
 - تمكين التقنيات الحديثة من دعم ثقة الموظفين بقدراتهم وزيادة كفاءاتهم.
 - توفير البيانات والمعلومات للمستفيدين بصورة فورية. (الجزاوي، 2011، ص 7).
- وتكمن أهمية النماذج الإلكترونية في قدرتها على إحداث ثورة هائلة في أسلوب أداء العمليات الإدارية المختلفة التي يتم تنفيذها داخل المنظمة، حيث يعد نظام النماذج الإلكترونية ذو أهمية قصوى لأي مؤسسة وذلك لقدرته على الوصول إلى المعلومات والربط بين الإدارات المختلفة في وقت واحد مما يعطي الإدارة ميزة تنافسية. (ابن سويلم، 2020م).

6.1.3. أهداف النماذج الإلكترونية:

- لقد تطرق بعض الباحثين والمفكرين إلى أهداف النماذج الإلكترونية ومنها ما يلي:
- العمل إعادة هيكلة النظام الإداري بالمؤسسات مما يسهم في تطوير أداء العاملين من خلال تقليل وقت إنجاز المعاملات وقلّة التكاليف.
 - تحسين أداء الموارد البشرية مع العمل على رفع كفاءتها وتطويرها، وتطبيق أسلوب الإدارة الإلكترونية.
 - التقييم المستمر لتكنولوجيا المعلومات المستخدمة، وبنيتها التحتية وتقويمها، وتطويرها من أجل تحقيق متطلبات العمل الإداري فتعمل على الارتقاء بمستوى الخدمات الإدارية.
 - إدارة ومتابعة الإدارات المختلفة وكأنها وحدة مركزية من خلال عمل النماذج الإلكترونية.
 - تجميع البيانات من مصادرها بطريقة موحدة.
 - خفض التكاليف الباهظة أثناء متابعة العمل الإداري.
 - زيادة التعاون المثمر بين الإدارة العليا والعاملين بجميع الإدارات.
 - سهولة الحصول على الخدمات والمعلومات الخاصة بالعاملين. (خليل، 2014م).
 - تكون الخدمات المقدمة للعملاء بنظام 24 ساعة يومياً، سبعة أيام أسبوعياً
 - تحقيق السرعة المطلوبة لإنجاز العمل وبتكلفة مالية أقل.
 - إيجاد الموارد البشرية القادرة على التعامل مع متغيرات تكنولوجيا المعلومات.
 - الحفاظ على أمن وسرية المعلومات وتقليل مخاطر فقدها.
 - الحفاظ على حقوق العاملين من حيث تنمية روح الإبداع والابتكار وتعميق مفهوم الشفافية والبعد عن المحسوبية. (الحسيني، 2013م).

7.1.3. معوقات النماذج الإلكترونية:

- على الرغم من أهمية النماذج الإلكترونية كأداة فعالة ورئاسية في تحقيق جودة الأداء وفعالية في تحقيق أهدافه إلا أن هذا النوع يقابل بالعديد من المعوقات التي تعترض تطبيقه ووصفه موضع التنفيذ إلا أنه يمكن تقسيم تلك المعوقات التي تتمثل فيما يلي:

❖ المعوقات الإدارية:

يرى العديد من الباحثين والمفكرين أن أبرز المعوقات الإدارية التي تقف في سبيل تفعيل النماذج الإلكترونية وتتمثل هذه المعوقات في:

- التخطيط والتنسيق بين الإدارات والإدارة العليا لا يكون على المستوى المطلوب حتى يتم تطبيق النماذج الإلكترونية.
- لا يتم عمل التغييرات المطلوبة الهيكلية والتنظيمية بالمؤسسة لإدخال النماذج الإلكترونية.
- رؤية ضعيفة، و استراتيجيات غير محددة تحد من استخدام وتطبيق النماذج الإلكترونية بأي مؤسسة.
- محاولة التمسك بمبادئ الإدارة التقليدية.
- عدم استعداد الإدارات العليا للدخول في عصر التكنولوجيا.
- عدم مرونة الإجراءات الإدارية في كثير من المؤسسات.
- قلة وعى الإداريين بالمميزات المتوقعة من تطبيق النماذج الإلكترونية.
- غياب القوانين والتشريعات لحماية تطبيق النماذج الإلكترونية.
- ضعف أمن المعلومات وهو حماية المعلومات والأجهزة وتشريع القوانين وسلامة وصول المعلومات للمستخدمين.
- لم يتم تعيين إدارة مخصصة للتحويل الرقمي بالموارد البشرية وذلك من أجل توفير متطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية بالمؤسسة وهذه المتطلبات مثل توفير الحاسبات الآلية والكوادر الخبيرة المتخصصة لما لها من دور فعال تفعيل وتمكين تكنولوجيا المعلومات بالمؤسسة.
- عدم تقبل بعض القادة الإداريين عمليات التغيير الإدارية التقليدية إلى مفهوم تكنولوجيا والتمسك بالأساليب والتنظيمات القديمة.
- الخوف من فقدان المنصب الوظيفي والسمعة التي كونها الموظف من خلال النظام التقليدي (الناصر، 2020م).

❖ المعوقات البشرية:

تعد القدرات البشرية من أهم العناصر التي تساعد على تطوير المجتمعات نحو تحقيق الهدف المنشود إلا أن ضعف الموارد البشرية على فهم التغييرات نحو تكنولوجيا المعلومات أمراً تعاني منه أغلب المؤسسات ومن أجل القضاء على ضعف الموارد البشرية يجب تضافر الجهود لتطوير العنصر البشري لإبراز أهمية تكنولوجيا المعلومات في حياة المجتمعات، كما أكد الكثير من الباحثين والمفكرين على أن النقص في المهارات البشرية للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات يعد أحد المعوقات التي تواجه المؤسسات، ويمكن تحديد المعوقات على النحو التالي:

- مقاومة التغيير والخوف منه.

- عدم وجود تخطيط لتطوير الموارد البشرية.

- التناقض بين حاجات الأفراد ورغباتهم.

- ضعف استجابة بعض العاملين للتغيير.

- غياب الوعي بثقافة التكنولوجيا والفشل في التطوير. (الشمري، 2017م).
- النقص في الكوادر البشرية المؤهلة في استخدام التكنولوجيا.
- ضعف الكادر المتخصص في مجال استخدام وتشغيل أنظمة المعلومات. (الأفرع، 2019م)
- زيادة التكاليف المترتبة على اختيار وتدريب العاملين الجدد.
- ضعف إدارة التدريبات.
- مشاكل الفقر المعلوماتي والمعرفي.
- ضعف الإقبال على استخدام طرق التدريب المتاحة لتحسين أداء الموارد البشرية. (شعيب، 2021م).

❖ المعوقات المالية:

- تحتاج النماذج الإلكترونية إلى الدعم المالي اللازم حيث إن أهم المعوقات التي تواجه تطبيق النماذج الإلكترونية هو ضعف الدعم المالي من قبل الإدارة العليا. (البدور، 2021م)، ومن أهم تلك المعوقات ما يلي:
- قلة وضعف الحوافز المادية والمعنوية المخصصة لتشجيع العاملين للدخول في مجال تكنولوجيا المعلومات الإدارية فيؤثر ذلك على تطويرهم ومتابعتهم التدريب المخصص لهذا الانتقال. (قريني، 2020م).
 - عدم استعداد المجتمع لتقبل فكرة النماذج الإلكترونية بالبنية التحتية نظراً للأزمات الاقتصادية خاصة إذا كانت مكلفة مادياً.
 - عدم تفهم المسؤولين لعملية التغيير وتوفير الموارد المالية (النذير، 2018م).
 - الموارد المتاحة بالمؤسسة تكون مرتبطة وموجهة وثابتة نحو وجه محدد الإنفاق فيه مسبقاً. (السخني، 2021م)
 - المخصصات المالية من أجل التحول الرقمي والموجهة لتدريب العاملين على استخدام التقنيات الحديثة تكون محدودة جداً..
 - تكاليف إقامة بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات تكون مرتفعة بصورة تحد من تنفيذها لعدم قدرة المؤسسة على شراء العدد الكافي أجهزة الحاسوب الحديثة وربطها جميعاً بشبكة إنترنت داخلية وخارجية موحدة وإنشاء المواقع والتطبيقات الخاصة بالعمل.
 - ارتفاع تكاليف خدمة الصيانة للأجهزة الإلكترونية. (العمامرة، 2019م).

❖ المعوقات التقنية:

- هناك مجموعة من المعوقات التقنية والتي تعيق الاستفادة من تطبيق النماذج الإلكترونية ومن أهم تلك المعوقات ما يلي:
- انعدام البنية التحتية من ناحية توفير الشبكات والأجهزة في الكثير من المؤسسات.
 - ارتفاع تكلفة التغيير في تكنولوجيا المعلومات على الاستقرار. (الحسيني، 2013م)
 - قلة الكوادر البشرية القادرة على تطبيق تكنولوجيا المعلومات.
 - التكلفة العالية للوصول إلى شبكة الإنترنت.

- عدم كفاية البنية التحتية للاتصالات وشبكة الإنترنت. (الأقرع، مرجع سابق).
- نقص شديد في المعلومات من البرمجيات من ناحية معرفة جودتها وميزاتها.
- نقص الخبرة ولا يوجد أجهزة رقابة مهنية متخصصة في الرقابة على جودة البرمجيات.
- سرية المعلومات تشكل العقبة الأساسية في تطبيق تكنولوجيا المعلومات. (الحدراوي، 2017م).
- هاجس الخوف من أمن المعلومات يشكل عقبة كبيرة في تطبيق تكنولوجيا المعلومات الحديثة.
- الخوف من اختراق الأجهزة الشخصية وسرقة محتوياتها من المعلومات.
- اختراق أنظمة التشغيل في المؤسسة يشكل عائقاً أمام التطبيق. (السديري، 2014م).
- عدم مواكبة التطور التقني الحالي في البرمجيات وبرامج التشغيل في أجهزة الحاسب الآلي. (المحاميد، 2014).

2.3. المبحث الثاني: أداء الموظفين ودور النماذج الإلكترونية في تطويره

1.2.3. مفهوم الأداء الوظيفي:

أخذ مفهوم الأداء الوظيفي اهتمام ملحوظ لما له من أهمية قصوى في نجاح أي مؤسسة وتحقيق أهدافها المختلفة دون النظر إلى طبيعة هذه الأهداف حيث أن العمل انتهى من قياسه بمؤشرات نوعية أو كمية أو كليهما، مرتبط بوجود عوامل ومتطلبات النجاح، والتي يعد الأداء الأساسي للموارد البشرية فيها من أهم هذه المتطلبات حيث أن المحور الأساسي لدوران عجلة التقدم لهذه المنظمات يعتمد بالدرجة الأولى على الأفراد، سواء بالإبداع الفكري أو ممارسة مفهوم الأداء الوظيفي، وقد بدأ الانتباه إلى أهمية الأداء للموارد البشرية في نجاح المنظمات والمؤسسات المختلفة وتحقيق أهدافها ومن هنا بدأت الحاجة إلى تخصيص مهمة من مهام المؤسسات تعنى بالأداء الوظيفي من حيث تقييم إدارته، وبدأت في ظهور ما يسمى الآن بمبادئ إدارة الأداء الوظيفي، ونشأة إجراءات ومعايير قياس وتقييم الأداء وذلك بوجود إدارة متخصصة تعمل على إدارة العاملين وتهتم بالتركيز على أداء الموارد البشرية في المؤسسة وتنمية كل ما له علاقة بتحسين قدراتهم والتدريب على تطوير أدائهم. (العواس، 2018م).

وفيما يلي تناول لأهم التعاريف التي تناولت الأداء الوظيفي:

يُعرف الأداء الوظيفي بأنه يشير إلى القدرة على تحقيق المهام المكونة لوظيفة العاملين، وغالباً ما يحدث إشكال بين الأداء الوظيفي والجهد، فالأداء يقاس على أساس النتائج التي يحققها العاملين، أما الجهد فهو الطاقة المبذولة. (قصراوي، 2016م).

كما يعرف الأداء الوظيفي بأنه تحليل ودراسة أداء الأفراد لعملهم ومتابعة تصرفاتهم وسلوكهم أثناء العمل، وذلك لتقييم مستوى كفاءتهم ومدى نجاحهم في القيام بالوظائف المكلفين بها. (الدروبي، 2014م).

كما يعرف بأنه عبارة عن سلوك وظيفي هادف لا يظهر عن طريق ضغوط أو قوى نابعة من الأفراد فقط، ولكنه نابع من توافق وتفاعل بين القوى الداخلية والخارجية للأفراد المحيطة بهم. (شعيب، 2021م)

ويرتبط الأداء الوظيفي بكل من سلوك الأفراد والمنظمات ويكون له مكانة خاصة في أي منظمة باعتباره النتائج المحصلة لكل الأنشطة بها، وذلك على مستوى الأفراد والمنظمات والمجتمع، فالأداء الوظيفي يعمل على تحقيق الأهداف المرغوبة. (ابن سويلم، مرجع سابق).

2.2.3. نظريات الأداء الوظيفي:

نظرية التوقع:

حيث تعتبر من أكثر النظريات منطقية لأنها تربط بين جهد الأفراد وتوقعاتهم في تحقيق الكسب والتقدير في حالة نجاح أدائهم ويعد فيكتور فروم أول من أرشف قواعد نظرية توقع الأداء الوظيفي التي تدرس دافعية العمل في المنظمات وذلك سنة 1964، حيث أن أساس فكرة نظرية التوقع التي قدمها فروم، أن الأفراد سيكونون مدفوعين للقيام بعمل ما عندما يتوقعون بأن بذلهم الجهد لن يؤدي إلى ارتفاع مستوى أدائهم، ومن ثم حصولهم على مكافأة أو أن المكافأة لن تكون ذات قيمة تذكر بالنسبة لهم، لذلك ركزت على التحفيز من خلال العلاقات القائمة بين عناصر التوقع، وتتمثل أهم خصائص هذه النظرية في:

- يميل الفرد إلى الاختيار بين بدائل عديدة للسلوك، وأن السلوك الذي يختاره الفرد هو الذي ينظم به عوائده.
 - إن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة لثلاثة عناصر:
 - توقع الفرد أن مجهوده سيؤدي إلى أداء معين.
 - توقع الفرد أن العائد الذي سيحصل عليه ذو منفعة وجاذبية له.
 - توقع الفرد بأن هذا الأداء هو الوسيلة للحصول على عوائد معينة.
- وترى النظرية أن الفرد لديه القدرة والوعي بإمكانية البحث في ذاته عن العناصر الثلاثة السابقة وإعطائها تقديرات ويحتم عليه الاهتمام بهذه العناصر الثلاثة بصورة أكثر إسهاماً. (كردي، 2012).

النظرية اليابانية في الإدارة:

قام وليم أوشي في عام 1981 بإجراء عدة أبحاث ودراسات ميدانية في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد توصل إلي سر نجاح الإدارة في اليابانية، وتوصل إلى ما أسماه بنظرية " والتي تقوم فرضيتها على الاهتمام بالجانب الإنساني للعاملين من أجل رفع مستوى أدائهم الوظيفي، ويؤكد وليم على أن أفضل عملية استثمار هي تلك الموجهة نحو الإنسان، لأنه بالإنسان تستطيع المنظمات أن تتغلب على أغلب مشكلاتها وأن العمل الجماعي القائم على توحيد الجهود وخلق روح الجماعة بين صفوف العاملين ستساعد على تحقيق أكثر الفاعلية في الأداء الوظيفي. (المزيد، 2018م)، وتقوم هذه النظرية على ثلاثة مبادئ أساسية وهي على النحو التالي:

- الثقة بين الموظفين بعضهم البعض وبين الموظفين والإدارة.
 - المهارة في التعامل والعمل وينتج عن ذلك من الخبرة والتجربة وطول ممارسة العمل.
 - المودة والألفة بما تعنيه من علاقات اجتماعية متينة وصدقات حميمة وتعاون واهتمام ودعم الآخرين.
- وفي حال توفر مبادئ أساسية وهي الثقة والمهارة والمودة في العمل فإن ذلك يؤدي إلى الالتزام الوظيفي والانتماء للمنظمة وهو ما يؤدي بالتالي إلى رفع مستوى أداء الموظف وإنتاجية المنظمة. (الوكيل، 2016م).

3.2.3. عناصر الأداء الوظيفي:

تتمثل أهم عناصر الأداء الوظيفي فيما يلي:

- ❖ **جودة العمل:** هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الاتفاق، ويجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة، وهذا يستدعي وجود مرجع وثائقي لدى الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام إليه إذا دعت الضرورة.
- ❖ **المهارة في العمل:** لتحديد مهارة الموظف في اختيار بديل من بين عدة بدائل لحل مشكلة من مشاكل العمل.
- ❖ **القدرة على تطوير أساليب العمل:** وهي أن يستطيع الموظف أداء العمل الموكل إليه بالدرجة المطلوبة، ومدى قدرة الموظف على تطوير العمل ومن ثم المبادرة في تقديم المقترحات البناءة لتحقيق هذا التطور.
- ❖ **التعاون في العمل:** وهو تشجيع الموظفين على التفاعل والاختلاط فيما بينهم وذلك لتحقيق الهدف والوصول إلى المقصود. (النمر، 2013، ص 307-306 م).
- ❖ **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** ويقصد بها معرفة مستوى إمام الموظف بقوانين وأنظمة العمل وإجراءاته.
- ❖ **كم العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز. (ناصر الدين، 2018 م).

4.2.3. العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

من العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي ما يلي:

- ❖ **عدم وضوح رؤية المؤسسة وأهدافها:** فالمنظمات التي لا تملك خطط استراتيجية تفصيلية لإبداء عملها وأهدافها وقياس معدلات الإنتاج المطلوب أدائها، لن تستطيع قياس وتقييم ما تحققه المنظمات من إنجاز أو محاسبة العاملين على مستوى أدائهم، وذلك بسبب عدم وجود معيار واضح محدد لتقييم الأداء، فلا تملك المنظمة مؤشرات أو معايير للأداء الوظيفي الجيد.
- ❖ **عدم السماح للعاملين بالمشاركة بأرائهم في التخطيط واتخاذ القرارات:** إن عدم قدرة العاملين على المشاركة في عملية التخطيط الاستراتيجي وصنع القرارات سوف يؤدي إلى وجود فجوة بين القيادة الإدارية والعاملين، يؤدي إلى ضعف شعور العاملين بالمسؤولية وعدم القدرة على العمل الجماعي، وهذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين لشعورهم بعدم القدرة على المشاركة في وضع القرارات والأهداف وحل المشاكل التي تعترضهم في الأداء الوظيفي.
- ❖ **اختلال معدلات الأداء الوظيفي:** من العوامل المؤثرة على أداء العاملين عدم قدرة الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه.
- ❖ **ضعف رضا العاملين:** حيث يعتبر الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى أداء العاملين، والرضا الوظيفي يتأثر بالعوامل الإدارية والشخصية للعاملين.
- ❖ **الفوضى الإدارية:** يؤدي الإهمال وعدم الالتزام بالقوانين داخل المؤسسة أو بشكل آخر ضياع ساعات من وقت العمل في أمور تافهة وليست ذات أهمية في العمل وبذلك تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء العاملين الآخرين وإنتاجيتهم، وينشأ التسيب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة والإشراف أو عدم وضوح الثقافة التنظيمية في المؤسسة. (شكري، 2016 م).

5.2.3. مفهوم تقييم الأداء الوظيفي:

ويعتبر تقييم الأداء الوظيفي من أهم العمليات والأنشطة بإدارة الموارد البشرية، وهو نظام فرعي من نظم الإدارة، حيث إن دوره الرئيسي تقييم وتقويم أداء الموظفين وهو بذلك يحقق فائدة كبيرة تعود على كل من الفرد والمؤسسة. ويعرف تقويم الأداء الوظيفي بأنه عملية قياس سلوك العاملين في حدود العمل، وخصائصهم ذات الصلة بوظائفها ونتائج أعمالهم بشكل منتظم ودوري وذلك عن طريق فرد أو مجموعة أفراد يكونون على دراية مناسبة لأدائهم. (منصور، 2018م). وتقييم الأداء هو إصدار نتيجة حكم يستند إلى معايير عن أداء الموظف خلال فترة زمنية محددة مضت من قبل جهة مختصة بتقييم أداء الموظفين. (أبو عشيق، 2018م).

6.2.3. أهمية تقييم الأداء الوظيفي:

يحقق تقويم الأداء الوظيفي فوائد عديدة للفرد والمنظمة منها ما يلي:

- تنمية وتطوير أداء الموظفين.
- زيادة الإحساس بالمسؤولية.
- تحقيق الفاعلية التنظيمية.
- توفير التغذية العكسية عن عمليات إدارة الموارد البشرية وتحسين الاتصالات التنظيمية.
- الموضوعية في قرارات الموارد البشرية. (البدور، 2021م).

7.2.3. أسس تقييم الأداء الوظيفي:

تستند أسس التقييم الفعال للأداء على التالي:

- استخدام معايير ومفاهيم موضوعية موحدة لتقييم وقياس الموظفين في العمل الواحد بما يكفي للتقييم وموضوعية القياس.
- لا يعتبر التقييم اتهاماً أو تجريحاً لأحد أو حتى تصيداً لأخطاء الموظف، بل هو من أجل التعرف على أسلوب أدائه ومستواه الفعلي مع مقارنة ذلك بالأداء المفترض.
- وجود نظام فعال للاتصال بين المديرين وموظفيهم على اختلاف درجاتهم الوظيفية فيعمل على توفير نقل وجهة نظر كل منهم للأخر مع إعلامهم بمعايير التقييم.
- الإدراك التام لكل من المديرين والعاملين لمعنى ولغرض تقييم الأداء المستمر ومدى فعاليته.
- المشاركة في عملية تقييم الأداء وذلك من خلال اشتراك الرؤساء والمرووسين في عملية التقييم. (اشتوي، 2013م).

8.2.3. النماذج الإلكترونية للموارد البشرية ودورها في دعم وتطوير أداء العاملين:

يعتبر المورد البشري هو العقل المدبر والقوة التي يمكن من خلالها استغلالها جميع الإمكانيات المادية الموجودة بالمنظمة وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها هذه المنظمة، في حين تتناقص قيمة الموارد المادية الموجودة بالمنظمة نجد أنه على العكس من ذلك تتزايد قيمة الموارد البشرية حيث إنها تتزايد يومياً بعد يوم وبالتالي ضرورة العمل على حسن الاستفادة منه، ويساعد حسن تقدير الاحتياجات من الموارد البشرية على عدم إعاقة أعمال الإدارات الأخرى بالمنظمة.

حيث تمثل إدارة الموارد البشرية أهمية استراتيجية كبيرة لنجاح أي منظمة فمن المستحيل أن يتحقق الاستخدام الأمثل للموارد الأخرى إذا كانت المنظمة تفتقر إلى الأفراد ذوي المهارات والمؤهلين والقادرين على أداء وظائفهم المطلوبة منهم.

وإن الهدف الرئيسي لأي دولة هو البحث في كيفية تقديم أفضل الخدمات لأفراد المجتمع لرفع مستواهم العلمي والحضاري بهدف احتلالهم مكانة عالية في المجتمع العالمي، لهذا جاءت الوسائل التكنولوجية والعلمية الحديثة لتسمو بالإنسان نحو هذه الغاية النبيلة، فظهرت ترسانة كبيرة من الحواسيب والبرمجيات وشبكات الإنترنت وغيرها من تقنيات التكنولوجيا والاتصال الحديثة التي فتحت مجالات عديدة وجديدة أمام الأجهزة الحكومية.

ولقد تطورت قدرات الأعمال الإلكترونية في المنظمة بما يمكن أن يؤثر في أشكال مختلفة والأكثر شيوعاً هو النماذج الإلكترونية بما في ذلك النشرات والاستبيانات على الإنترنت وأنواع أخرى من استخدامات الإنترنت والمواقع الإلكترونية. (هندي، مرجع سابق)

وهناك عدة أسباب تدفع منظمات الأعمال لحاجتها الماسة لتحسين وتطوير أداء العاملين وتتلخص هذه الأهمية فيما يلي:

- وجود قناعة بأن العنصر البشري هو أعلى ثرواته وأهمية الأشخاص المبدعين للمنظمات في الوقت الحاضر ودورهم في رفع كفاءتها وإنتاجيتها ومن ثم تقديم خدمات بشكل أكثر تميزاً.
- أهمية الأساليب الحديثة والمبتكرة للمنظمات والتي تساعد منظمات الأعمال في إدارة عملياتها وحل مشكلاتها.
- تلبية احتياجات الرأي العام للموارد البشرية إذ أن زيادة وعي الموظف بتكنولوجيا المعلومات والإنجازات يدفعهم إلى الحصول على الخدمات بسهولة.
- زيادة المشكلات الفنية والتنظيمية والاحتياجات المتزايدة للمورد البشري داخل المنظمات يفرض على منظمات الأعمال التغيير والتطور الذي يتطلب تحسين أداء العاملين في المنظمة.
- استمرار الحاجة إلى نظم وأساليب إدارية مبتكرة نابعة من فكر إداري مستوحاة من احتياجات الموظفين.
- تساعد النماذج الإلكترونية في تطوير وتنمية مهارات الأفراد والتأثير على اتجاهاتهم وسلوكهم. (عميرة، 2016)

4. إجراءات الدراسة وتحليل واختبار الفروض

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهجية الدراسة ومجتمعها وعينها وكيفية اختبارها والمصادر المستخدمة لجمع البيانات والمعلومات، وكيفية إعدادها وتطويرها، وإجراءات التأكد من صدق الأداة وثباتها وتوضيحاً لإجراءات التطبيق والمعالجة الإحصائية التي استخدمت لمعالجة البيانات واستخراج النتائج وتفسيرها.

1.4 منهجية البحث

اعتمد الباحث على استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة ومن الواقع الحقيقي لمشكلة البحث، حيث يعتبر منهجاً مناسباً لطبيعة الدراسة الميدانية كما أنه يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع، كما سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى العديد من المعلومات، حيث قد تم الاعتماد على الموظفين بجامعة نجران بالمملكة العربية السعودية لتحليل العلاقة بين المتغيرات الرئيسية والتعرف على واقع موضوع البحث استخدام النماذج الإلكترونية وأثره في تطوير أداء الموظفين.

2.4. مجتمع وعينة الدراسة

يتألف مجتمع الدراسة من الموظفين في جامعة نجران في المملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم حوالي (450) موظف تقريباً. وقد تم اعتماد عينة الدراسة على عينة الطبقية العشوائية والبالغ عددها (144) من موظفي جامعة نجران بهدف التعرف على آرائهم حول مشكلة البحث.

التطور التاريخي لجامعة نجران

كان تأسيس جامعة نجران منذ صدور التوجيهات السامية الكريمة لخدام الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز - رحمه الله - بتأسيس جامعة نجران في 1427/10/10هـ، أثناء تدشينه - رحمه الله - حفل افتتاح مجمع الكليات الجامعية، وموقع الجامعة الحالي على الامتداد الشرقي لمدينة نجران على مساحة وقدرها (18) مليون متر مربع، حيث تعد من أكبر المدن الجامعية في المملكة العربية السعودية في مساحتها وتضم (14) كلية ضمن مجمع الطلاب و(14) كلية في مجمع الطالبات، وطاقتها الاستيعابية حوالي (45) ألف طالب وطالبة، وبها مبنى خاص بالإدارة والعمادات المساندة، وكذلك مستشفى جامعي ومدينة طبية، ومراكز أبحاث، ومدينة رياضية وترفيهية، وإسكان خاص بأعضاء هيئة التدريس والطلاب والطالبات، وبها أيضاً مدينة استثمارية مستقبلية لخدمة الجامعة تضم في طياتها فنادق ومراكز تجارية ومدارس أهلية وما إلى ذلك. تتمثل رؤية جامعة نجران في تحقيق الريادة في التعليم والتعلم والبحث العلمي لبناء مجتمع معرفي مبتكر ومنافس دولياً. ورسالة الجامعة هي تحقيق التميز في أداء الجامعة الأكاديمي والبحثي والإداري وخدمة المجتمع من خلال التحسين المستمر لتطبيقات نظم الجودة الشاملة، ودعم وحداتها للحصول على الاعتمادات المتخصصة، والمساهمة في تعزيز اتجاه الجامعة نحو العالمية في ظل القيم الإسلامية.

عمادات الجامعة:

1- عمادة لخدمة المجتمع والتعليم المستمر:

وتمنح الدبلوم في عدد من التخصصات الطبية والعلمية والإدارية وتشرف على الانتساب والتعليم الموازي بالتنسيق مع الأقسام المناظرة بالجامعة.

2- عمادة للسنة التحضيرية:

يدرس بها معظم طلاب وطالبات الجامعة لمدة عام لتهيئتهم للتخصصات الطبية والعلمية والإدارية.

3- عمادة القبول والتسجيل:

عمادة القبول والتسجيل هي العمادة التي يتم من خلالها تسجيل الطلاب الراغبين في الالتحاق بالجامعة وممن تنطبق عليهم شروط القبول والتسجيل ومن ثم تثبيت قبولهم في الجامعة، وهي الباب الأول الذي يدخله الطالب في الجامعة وهي الباب الأخير الذي يخرج منه حيث تزوده بالشهادة والدرجة العلمية التي يستحق.

4- عمادة شؤون الطلاب:

تعمل عمادة شؤون الطلاب على توفير بيئة مناسبة للتحصيل العلمي والتدريب العملي وبناء الشخصية بناءً يستثمر فيه وقته داخل الجامعة وخارجها في المناشط الدينية والثقافية والرياضية والاجتماعية ثم دعم المواهب العلمية في كل جوانبها وتوفير الوسائل المعينة على تحقيق ذلك.

5- عمادة الدراسات العليا:

حيث يوجد في الجامعة كافة فروع مجالات المعرفة اللغوية والاجتماعية والإنسانية والطبيعية والطبية والهندسية وغيرها الأمر الذي يجعل فرص الدراسات العليا متنوعة للراغبين في الالتحاق بها لمواصلة دراساتهم العليا في المملكة.

6- عمادة شؤون المكتبات:

عمادة شؤون المكتبات الجهة المسؤولة عن تأمين وإعداد وعرض أوعية المعلومات التي تخدم تخصصات الجامعة من المصادر والمراجع العلمية والمخطوطات سواء كانت أصلية، أو مصورات، أو كتب، أو دوريات علمية كما تعمل المكتبة إلى إطلاع العاملين والباحثين والدارسين في كليات الجامعة وأقسامها المختلفة على أحدث الاتجاهات العلمية في مجال تخصصاتهم وذلك بتوفير مصادر المعلومات على اختلاف أنواعها وأشكالها، وتنظيمها ومعالجتها فنياً وإلكترونياً حتى يسهل استرجاعها والإعلام عنها بيسر وسهولة.

7- عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد:

عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد هي الجهة المسؤولة عن إدارة وتشغيل أنظمة التعلم الإلكتروني بالجامعة، وتعمل العمادة على تعزيز استخدام التقنية في التعليم وتقديم الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب في التعامل مع أنظمة التعلم الإلكتروني، كما تقدم العمادة الدعم الفني للمستفيدين، بالإضافة إلى تصميم وتطوير المقررات الإلكترونية التي تساهم في رفع كفاءة العملية التعليمية.

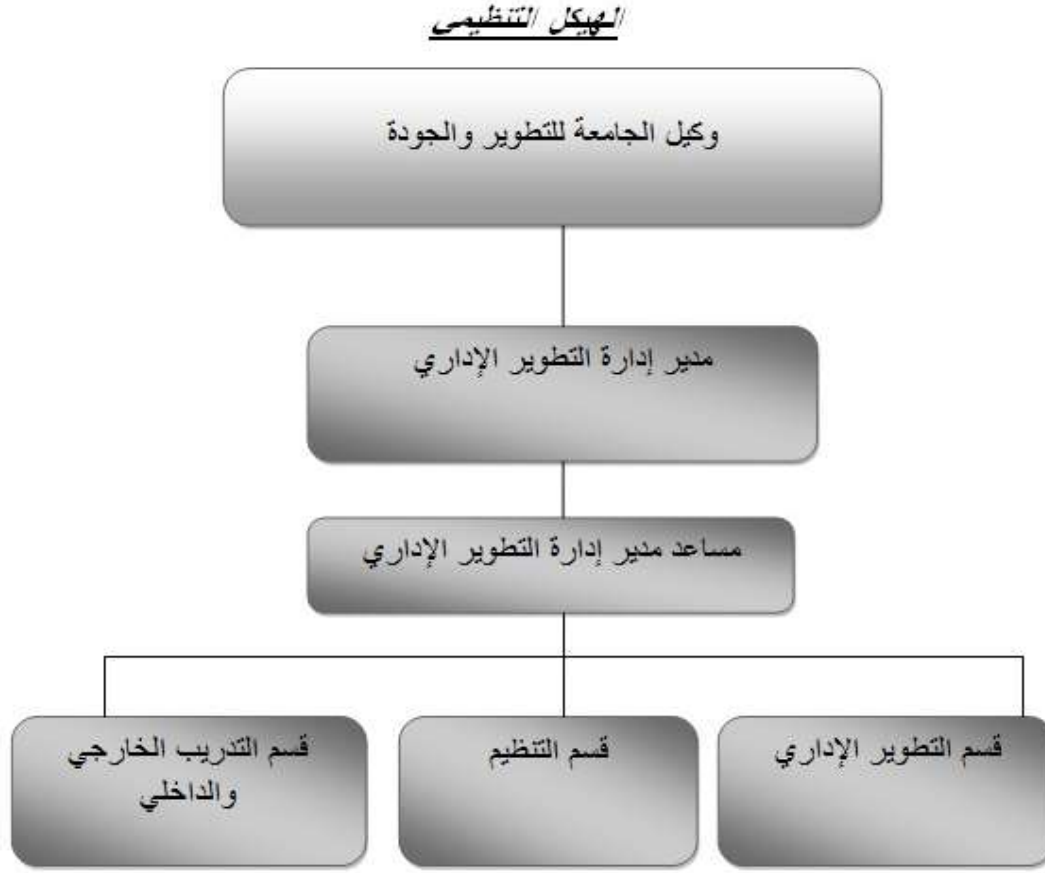
8- عمادة البحث العلمي:

تعمل عمادة البحث العلمي على تشجيع الباحثين من أعضاء هيئة التدريس والطلاب على إجراء البحوث الأصيلة والمبتكرة التي تساهم في إثراء وخدمة المجتمع.

9- عمادة التطوير والجودة:

إدارة التطوير الإداري بالجامعة: إدارة فنية ذات صفة استشارية تتبع لوكيل الجامعة للتطوير والجودة، وهي تهدف إلى رفع المستوى الإداري لمركز العمل بالجامعة، ورفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية للإدارات القائمة والمستقبلية وتحسين السلوك الإداري للعاملين بالجامعة وتهيئة بيئة عمل مثالية، وقد صدرت موافقة معالي مدير الجامعة بالقرار الإداري رقم 7919 وتاريخ 1435/8/14 هـ بتغيير مسمى إدارة الدراسات والتخطيط إلى إدارة التطوير الإداري.

شكل رقم (1) الهيكل التنظيمي



المصدر (موقع جامعة نجران/ إدارة التطوير الإداري)

10- عمادة الاتصالات وتقنية المعلومات

11- عمادة الموارد البشرية.

وهي تهتم بمتابعة وضبط الشؤون الأكاديمية والإدارية على مستوى الجامعة، وقد كانت بدايتها متمثلة في إدارة شؤون الموظفين والتي تم تأسيسها اعتباراً من تاريخ تأسيس الجامعة في 10/10/1427هـ، واستقلت كإدارة عامة (الإدارة العامة لشؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين) عن إدارة الشؤون المالية والإدارية اعتباراً من بداية عام 1430هـ وتوج تطور العمادة بموافقة معالي وزير التعليم رئيس مجلس شؤون الجامعات الدكتور/حمد بن محمد آل الشيخ، رقم 107564 في 15/12/1441هـ، بتحويل مسمى العمادة إلى عمادة الموارد البشرية، وبالتالي فإن هذا التطور يحمل منسوبي العمادة مسؤوليات مضاعفة تجاه خدمة الكوادر البشرية بالجامعة بثتى فئاتهم الوظيفية، ويسهم في زيادة الخدمة المجتمعية المنوطة بالعمادة

شكل رقم (2) الهيكل التنظيمي لعمادة الموارد البشرية



المصدر (موقع جامعة نجران/ عمادة الموارد البشرية)

3.4. خصائص عينة الدراسة

1- توزيع أفراد العينة حسب النوع

جدول (1) توزيع أفراد العينة حسب النوع.

النسبة المئوية	التكرار	النوع	التسلسل
66.44%	95	ذكر	1
33.56%	49	أنثى	2
100%	144		المجموع

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

يتبين من الجدول رقم (1) أن نسبة (66.44%) من الذكور بينما نسبة (33.56) من الإناث

2- عدد سنوات العمل والخبرة

جدول (2) عدد سنوات العمل والخبرة.

النسبة المئوية	التكرار	سنوات العمل	التسلسل
66,19%	92	أقل من 5 سنوات	1
18.71%	26	من (5-10) سنوات.	2
15.11%	21	أكثر من 10 سنة.	3
100%	144		المجموع

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

يتبين من جدول (2) أن نسبة (66,19%) من أقل من 5 سنوات، بينما نسبة (18.71%) من (5-10)، بينما نسبة (15.11%) من أكثر من 10 سنوات.

3- حسب المؤهل العلمي

جدول (3) حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	سنوات العمل	التسلسل
19.15%	27	ماجستير فأعلى	1
72.34%	102	بكالوريوس	2
2.84%	4	دبلوم	3
5.67%	8	ثانوي	4

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

يتضح من الجدول السابق أن نسبة الماجستير الفاعلي (19.15%) بينما نسبة البكالوريوس (72.34%) بينما نسبة الدبلوم (2.84%) بينما نسبة الثانوي (5.67%).

4.4. وصف أداة الدراسة الاستبانة:

لقد احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على جزئين:

الجزء الأول يشمل البيانات الأولية لأفراد العينة (النوع - عدد سنوات العمل والخبرة - المؤهل العلمي)

الجزء الثاني: يشمل 19 عبارة موزعة على ثلاثة محاور وهي

المحور الأول: دور النماذج الإلكترونية في تطوير الخدمات الإدارية (1-7)

المحور الثاني: دور النماذج الإلكترونية في رفع جودة الخدمة المقدمة (8-13)

المحور الثالث: متطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية (14-19)

ولقد تم استخدام ليكارت الخماسي (موافق - موافق بشدة - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) وذلك معرفة استخدام النماذج الإلكترونية وأثره في تطوير أداء الموظفين دراسة تطبيقية على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران

5.4. صدق وثبات أداة جمع البيانات:

اعتمد البحث للتحقق من صدق الأدوات على طريقتين، الأولى وتسمى الصدق الظاهري (Face validity) التي تعتمد على عرض الأداة على مجموعة من المتخصصين الخبراء في المجال والثانية وتسمى الاتساق الداخلي (Internal Consistency) وتقوم على حساب معامل الارتباط بين كل وحدة من وحدات الأداة والأداة ككل. وللتحقق من صدق الأداة:

أولاً: الصدق الظاهري:

وهو الصدق المعتمد على المحكمين، حيث تم عرض أدوات البحث على عدد من عدد من الخبراء والمتخصصين بالجامعة.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة جمع البيانات:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لعينة استطلاعية من الموظفين في جامعة نجران في المملكة العربية السعودية، ممن لهم ارتباط مباشر في التعامل مع الجامعة، كما توضح نتائجها الجدول التالي:

جدول (4) معامل ارتباط بيرسون

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.280**	15	.384**	8	0.269	1
.378**	16	0.147	9	.390**	2
.293**	17	.368**	10	.443**	3
.344**	18	.298**	11	.542**	4
.221**	19	.366**	12	.333**	5
		.339**	13	.301**	6
		.168*	14	.284**	7

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

ثبات الأداة

تم استخدام طريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لحساب ثبات الاستبانة وذلك بعد تطبيقها على عينة أفراد الدراسة والجدول التالي يوضح معامل الثبات لكل محور من المحاور

جدول (5) معاملات الثبات ألفا كرونباخ

م	المحور	عدد الفقرات	معدل الثبات
1	المحور الأول: دور النماذج الإلكترونية في تطوير الخدمات الإدارية	7	0.813
2	المحور الثاني: دور النماذج الإلكترونية في رفع جودة الخدمة المقدمة	6	0.811
3	المحور الثالث: متطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية	6	0.790
	المجموع	19	0.892

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة جاءت بدرجة مرتفعة حيث تراوحت قيم المعاملات ما بين (0.790، 0.813) وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إن الاستبانة صالحة للتطبيق والاعتماد على نتائجها والوثوق بها. توزيع درجة الاستجابة حسب مقياس ليكارت الخماسي.

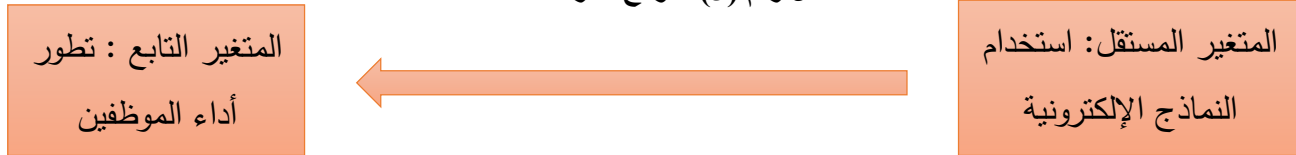
جدول (6) توزيع درجة الاستجابة حسب مقياس ليكارت الخماسي.

الإجابة	المجال
غير موافق بشدة	1
غير موافق	2
محايد	3
موافق	4
موافق بشدة	5

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

6.4. نموذج الدراسة

شكل رقم (3) نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

5. نتائج البحث ومناقشتها

يتمثل هدف البحث الحالي في التعرف تهداف الدراسة إلى توضيح أثر استخدام النماذج الإلكترونية على أداء الموظفين والتعرف على أثر استخدام النماذج الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران والتعرف على أهم المتطلبات التي تحتاجها الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية وتحديد أثر تطبيق النماذج الإلكترونية على أداء موظفين عمادة الموارد البشرية في جامعة نجران.

عرض ومناقشة السؤال الأول: ما أثر استخدام النماذج الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران؟

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الأول "دور النماذج الإلكترونية في تطوير الخدمات الإدارية" وجاء الجدول التالي على النحو التالي:

جدول رقم (7) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة حول محور دور النماذج الإلكترونية في تطوير الخدمات الإدارية

مدي الاستجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					العبارة
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
مرتفعة	0.614	4.618	96	43	4	0	1	استخدام النماذج الإلكترونية يقلل الوقت المهدر في إدارة المعاملات الإدارية
			66.67%	29.86%	2.78%	0.00%	0.69%	
مرتفعة	0.613	4.5277	84	53	6	1	0	تساعد النماذج الإلكترونية في توظيف تكنولوجيا المعلومات من أجل دعم كفاءة العاملين
			58.33%	36.81%	4.17%	0.69%	0.00%	
مرتفعة	0.6853	4.5763	97	35	10	2	0	تساعد النماذج الإلكترونية على الحد من الأعباء الإدارية والإجراءات
			67.36%	24.31%	6.94%	1.39%	0.00%	
مرتفعة	0.735	4.4	81	47	15	0	1	تعمل النماذج الإلكترونية على ترشيد القوي العاملة، وتقديم الخدمات بكفاءة
			56.25%	32.64%	10.42%	0.00%	0.69%	
مرتفعة	0.630	4.5902	95	40	8	1	0	تساعد النماذج الإلكترونية على اعتماد المؤسسة على الأرشفة الإلكترونية بصورة ممتازة بدلا من الورقية
			65.97%	27.78%	5.56%	0.69%	0.00%	

مرتفعة	0.6270	4.611	1	0	5	42	96	توفر البيانات والمعلومات للمستفيدين بصورة فورية.
			0.69%	0.00%	3.47%	29.17%	66.67%	
مرتفعة	0.822	4.409	2	0	13	45	82	تسهل النماذج الإلكترونية على إجراء الدراسات الميدانية
			1.41%	0.00%	9.15%	31.69%	57.75%	
مرتفعة	0.4665	4.538						

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

يتبين من الجدول السابق عن المحور الأول دور النماذج الإلكترونية في تطوير الخدمات الإدارية جاء بدرجة موافق من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط العام للمحور الأول 4.5386 بانحراف معياري 0.466585، وبلغت الانحرافات المعيارية للمحور الأول (0.8228654، 0.06138773).

وجاء في الترتيب العبارة رقم (1) تسهل النماذج الإلكترونية على إجراء الدراسات الميدانية بمتوسط حسابي (4.409722) وانحراف معياري (0.822865)، بينما جاء في ترتيب العبارة (7) استخدام النماذج الإلكترونية يقلل الوقت المهدر في إدارة المعاملات الإدارية بمتوسط حسابي (4.61805) وانحراف معياري (0.6144).

ويري الباحث أن استخدام النماذج الإلكترونية يعمل على تطوير العمل الإداري بالمؤسسات، حيث إن لها دور كبير في تحسين فاعلية الأداء ولاتخاذ القرار من خلال إتاحة المعلومات لصانعي القرار وتسهيل الحصول عليها بأقل جهد ممكن كما يمكن اعتبار أن النماذج الإلكترونية مدخلاً معاصراً لتطوير مفهوم الإدارة والقضاء على كل مشكلات الإدارة التقليدية.

عرض وإجابة السؤال الثاني: ما هي أهمية التكنولوجيا في التأثير على كفاءة المنظمات وتطورها بشكل عام؟

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثاني: دور النماذج الإلكترونية في رفع جودة الخدمة المقدمة وجاء الجدول التالي على النحو التالي:

جدول رقم (8) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة حول محور دور النماذج الإلكترونية في رفع جودة الخدمة المقدمة.

مدي الاستجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					العبارة
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
مرتفعة	0.5751	4.6805	0	0	8	30	106	تساعد النماذج الإلكترونية الموظف في سرعة إنجاز المعاملات
			0.00%	0.00%	5.56%	20.83%	73.61%	

مرتفعة	0.8635	4.4027	1	4	18	34	87	تساعد النماذج الإلكترونية الموظف في المحافظة أمن وسرية المعلومات
			0.69%	2.78%	12.50%	23.61%	60.42%	
مرتفعة	0.8362	4.3819	1	2	21	37	83	تعمل على تعميق مفهوم الشفافية والبعد عن المحسوبية والرشوة
			0.69%	1.39%	14.58%	25.69%	57.64%	
مرتفعة	0.7732	4.36805	1	1	17	50	75	تساهم النماذج الإلكترونية في حصول الموظفين على دورات تدريبية ترفع من كفاءتهم الوظيفية
			0.69%	0.69%	11.81%	34.72%	52.08%	
مرتفعة	0.76528	4.375	0	2	19	46	77	يعمل تطبيق النماذج الإلكترونية إلى استحداث طرق لحل المشكلات الإدارية
			0.00%	1.39%	13.19%	31.94%	53.47%	
مرتفعة	0.7288	4.4861	0	3	11	43	87	تساعد النماذج الإلكترونية في تقليل مخاطر فقد ملفات العملاء
			0.00%	2.08%	7.64%	29.86%	60.42%	
مرتفعة	0.5470	4.4490						

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

يتبين من الجدول السابق عن المحور الثاني: دور النماذج الإلكترونية في رفع جودة الخدمة المقدمة جاء بدرجة موافق من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط العام للمحور

الثاني (4.44906) وبانحراف معياري (0.54704)، وبلغت الانحرافات المعيارية (0.575159 – 0.8362).

وجاء ترتيب العبارة (1) تساهم النماذج الإلكترونية في حصول الموظفين على دورات تدريبية ترفع من كفاءتهم الوظيفية بمتوسط حسابي (4.36805) بانحراف معياري (0.7732)، بينما جاء ترتيب العبارة (6) تساعد النماذج الإلكترونية الموظف في سرعة إنجاز المعاملات بمتوسط حسابي (4.6805) وبانحراف معياري (0.5751).

ويرى الباحث أن استخدام النماذج الإلكترونية يساهم في رفع جودة الخدمة المقدمة، وتعمل على حل المشكلات الإدارية التقليدية وتساهم في أمن وسرية المعلومات بالنسبة للعملاء، كما أنها تساهم في البعد عن الرشوة والمحسوبية.

عرض وإجابة السؤال الثالث: ما هي أهم المتطلبات التي تحتاجها الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية؟

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثالث: متطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية وجاء الجدول التالي على النحو التالي:

جدول رقم (9) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة حول محور متطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية

مدى الاستجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة					العبارة
			غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
مرتفعة	0.80644	4.41666	1 0.69%	5 3.47%	8 5.56%	49 34.03%	81 56.25%	يحتاج تطبيق النماذج الإلكترونية إلى مرونة الإجراءات الإدارية
مرتفعة	.80644	4.4167	1 0.69%	3 2.08%	11 7.64%	51 35.42%	78 54.17%	يتطلب تطبيق النماذج الإلكترونية إلى التنسيق على بين الإدارات المختلفة داخل المنظمة
مرتفعة	0.78730	4.40277	1 0.69%	2 1.39%	15 10.42%	46 31.94%	80 55.56%	يعمل وجود القوانين والتشريعات على حماية تطبيق النماذج الإلكترونية
مرتفعة	0.61161	4.63194	0 0.00%	2 1.39%	4 2.78%	39 27.08%	99 68.75%	توفر البنية التحتية الحديثة مثل شبكات الإنترنت وأجهزة الحاسب الآلي في المنظمة يساهم في تطبيق النماذج الإلكترونية
مرتفعة	0.66374	4.58333	1 0.69%	1 0.69%	5 3.47%	43 29.86%	94 65.28%	توفير الدعم الفني القادر على التعامل مع متغيرات تكنولوجيا المعلومات الحديثة
مرتفعة	0.67419	4.5833	1 0.69%	1 0.69%	6 4.17%	41 28.47%	95 65.97%	عقد الندوات والورش التدريبية للموظفين لتعريفهم بالمستجدات التكنولوجية من أجل سهولة تطبيق النماذج الإلكترونية
مرتفعة	0.5053	4.5034						

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

يتبين من الجدول السابق عن المحور الثالث: المحور الثالث: متطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية جاء بدرجة موافق من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط العام للمحور الثالث (4.503472) وبانحراف معياري (0.505397)، وبلغت الانحرافات المعيارية (0.6116186 – 0.80644259).

وجاء ترتيب العبارة (1) يعمل وجود القوانين والتشريعات على حماية تطبيق النماذج الإلكترونية بمتوسط حسابي (4.4027) بانحراف معياري (0.787307)، بينما جاء ترتيب العبارة (6) توفر البنية التحتية الحديثة مثل شبكات الإنترنت وأجهزة الحاسب الآلي في المنظمة يساهم في تطبيق النماذج الإلكترونية بمتوسط حسابي (4.361944) وبانحراف معياري (0.61161).

6. مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

1.6. مناقشة النتائج:

مناقشة السؤال الأول "ما أثر استخدام النماذج الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين على عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران؟

أظهرت نتائج اختبار الاستبانة درجة استجابة موافق علي المحور الأول: دور النماذج الإلكترونية في تطوير الخدمات الإدارية المكون من (7) عبارات، حيث اتفق الموظفون على أن استخدام النماذج الإلكترونية يقلل الوقت المهدر في إدارة المعاملات الإدارية، وتساعد على الحد من الأعباء الإدارية والإجراءات، وترفع من كفاءة العاملين الموجودين، كما أنها توفر البيانات والمعلومات للمستفيدين بصورة فورية، وهو ما يتفق مع دراسة (الأشول، 2021) بعنوان الإدارة الإلكترونية وأثرها في تحسين أداء العاملين وأيضا دراسة (الاقرع، 2020) بعنوان دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية.

مناقشة السؤال الثاني " ما هي أهمية التكنولوجيا في التأثير على كفاءة المنظمات وتطورها بشكل عام؟

أظهرت نتائج اختبار الاستبانة درجة استجابة موافق علي المحور الثاني: دور النماذج الإلكترونية في رفع جودة الخدمة المقدمة المكون من (6) عبارات، حيث أن النتائج تشير إلى اتفاق حول أن الموظفون بجامعة نجران يدركون أن استخدام النماذج الإلكترونية تساعد الموظف في سرعة إنجاز المعاملات، وتعمل على تقليل مخاطر فقد ملفات العملاء، وتساعد في حفظ وسرية البيانات، وهو ما يتفق مع دراسة (عمارية، 2018) تحت عنوان تكنولوجيا المعلومات والاتصال وحتمية التحول الإلكتروني للمؤسسات التي توصلت إلى ظهور طرق جديدة مفتوحة على العملاء خاصة مع امتلاكهم لأجهزة الكمبيوتر الشخصية وارتباطهم بشبكة الإنترنت، وأن مؤسسات اليوم انفتحت على عالم جديد يقوم على التكنولوجيا الحديثة، الأمر الذي أدى إلى تحول جل أعمالها من شكلها التقليدي إلى الشكل الإلكتروني.

مناقشة السؤال الثالث " ما هي أهم المتطلبات التي تحتاجها الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية؟

أظهرت نتائج اختبار الاستبانة درجة استجابة موافق علي المحور الثالث: متطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية المكون من (6) عبارات، حيث أن النتائج تشير إلى اتفاق حول أن الموظفون بجامعة نجران أن النماذج الإلكترونية يتطلب تطبيق إلى التنسيق على بين الإدارات المختلفة داخل المنظمة، كما أن توفر البنية التحتية الحديثة مثل شبكات الإنترنت وأجهزة الحاسب الآلي في المنظمة يساهم في تطبيق النماذج الإلكترونية والسعي نحو توفير الدعم الفني القادر على التعامل مع متغيرات تكنولوجيا

المعلومات الحديثة، وهو ما يتفق مع دراسة (شعيب، ٢٠٢١) بعنوان أثر تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية على تحسين أداء العاملين في ظل الأوبئة والأزمات (دراسة تطبيقية) التي توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر مستلزمات محددة وتطبيق نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية.

2.6. التأكد من صحة الفرضيات

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر استخدام النماذج الإلكترونية على تطوير أداء الموظفين في عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستخدام التكنولوجيا في التأثير على كفاءة المنظمات وتطورها بشكل عام؟
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية في حل المشكلات الإدارية؟

One-Sample Statistics

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	
0.03157	0.38010	4.4984	145	محور 1

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

One-Sample Test

Test Value = 0.05						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
Upper	Lower					
4.5108	4.3860	4.44841	0.03	144	140.926	محور 1

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022م

يوضح الجدول السابق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول، وتكون فيه قيمة اختبار التخاص بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر استخدام النماذج الإلكترونية على تطوير أداء الموظفين في عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران الذي وجد ذات دلالة 0.03 وهي أقل من 0.05 مما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر استخدام النماذج الإلكترونية على تطوير أداء الموظفين في عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران وهو ما يتفق مع دراسة (الأشول، 2021) بعنوان الإدارة الإلكترونية وأثرها في تحسين أداء العاملين وأيضاً دراسة (الأقرع، 2020) بعنوان دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية.

وأيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستخدام التكنولوجيا في التأثير على كفاءة المنظمات وتطورها بشكل عام، وهو ما يتفق مع دراسة (عمارية، 2018) تحت عنوان تكنولوجيا المعلومات والاتصال وحمية التحول الإلكتروني للمؤسسات التي توصلت إلى ظهور طرق جديدة منفتحة على العملاء خاصة مع امتلاكهم لأجهزة الكمبيوتر الشخصية وارتباطهم بشبكة الإنترنت،

وأكد كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية في حل المشكلات الإدارية، هو ما يتفق مع دراسة (الأقرع، 2020) حيث دلت على الإدارة الإلكترونية لها أثر هام في أداء العاملين، وكذلك اتفقت مع دراسة (شعيب، 2021)، التي أوضحت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية وتحسين أداء العاملين.

3.6. ملخص لأهم النتائج

- 1- اتفق الموظفون على أن استخدام النماذج الإلكترونية يقلل الوقت المهدر في إدارة المعاملات الإدارية.
- 2- تساعد النماذج الإلكترونية على الحد من الأعباء الإدارية والإجراءات، وترفع من كفاءة العاملين الموجودين.
- 3- النماذج الإلكترونية توفر البيانات والمعلومات للمستفيدين بصورة فورية.
- 4- استخدام النماذج الإلكترونية تساعد الموظف في سرعة إنجاز المعاملات، وتعمل على تقليل مخاطر فقد ملفات العملاء.
- 5- توفير البنية التحتية الحديثة مثل شبكات الإنترنت وأجهزة الحاسب الآلي في المنظمة يساهم في تطبيق النماذج الإلكترونية.

4.6. توصيات الدراسة:

في ضوء الدراسة واستنتاجاتها يوصي الباحث بـ:

- 1- عقد ندوات ورش تدريبية للموظفين لتوعيتهم بأهمية تطبيق النماذج الإلكترونية في الأعمال المختلفة وكذلك إدارة وتنظيم الوقت في إدارة المعاملات الإدارية مما يساعد في الحد من الأعباء الإدارية وإجراءاتها.
- 2- استخدام التكنولوجيا الحديثة لرفع مستوى التنسيق بين الإدارات داخل عمادة الموارد البشرية من أجل زيادة تفعيل استخدام النماذج الإلكترونية بصورة أكثر كفاءة، ومرونة لما له من تأثير مباشر رفع أداء الموظفين.
- 3- العمل على تطوير البنية التحتية التكنولوجية مثل الحواسيب وشبكات الإنترنت بشكل مستمر لما لها من دور تقليل مخاطر فقد ملفات العملاء، وتساعد كذلك في حفظ وسرية البيانات عن طريق التطبيقات التقنية المستخدمة مثل النماذج الإلكترونية.

7. الخاتمة:

تعد النماذج الإلكترونية إحدى ثمار التطور التقني في مجال العمل فبعد بروز ثورة المعلومات وثورة الاتصالات التي ساعد عليها تطور أجهزة الحاسب الآلي وتقنياته، فإن الاهتمام بتدريب العناصر البشرية المتمثلة في موظفي الموارد البشرية بعمادة الموارد البشرية بجامعة نجران كمثال على التقنيات الحديثة للانتقال تدريجياً لأسلوب الإدارة الإلكترونية باعتبارها مدخلاً مهماً من مداخل التطوير ومن أهم المراحل و الخطوات نحو الأمام هو تحقيق متطلبات تطبيق النماذج الإلكترونية كأحد فروع الإدارة الإلكترونية وبما أن الهدف الرئيسي لأي مؤسسة هو العمل على تقديم أفضل الخدمات لعملائها بسرعة وسهولة ولا يتأتى هذا إلا بتطوير العنصر البشري الذي له الدور الأساسي في تشغيل هذه المنظومة وعليه جاءت الوسائل التكنولوجية والعلمية الحديثة مثل الحواسيب والبرمجيات التي تعتبر الداعم الأول لتحقيق هذا التطور، وبذلك يعتبر تطبيق النماذج الإلكترونية وجعلها من أساسيات العمل يساعد بالتأكيد في رفع مستوى أداء العاملين وكذلك الارتقاء بجودة الخدمة المقدمة، بناءً عليه كان تطبيق النماذج الإلكترونية في المؤسسات التعليمية أساسياً حيث أن الجيل الحالي والقادم هو جيل المعلومات والتطور العلمي والتكنولوجي ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة إلى استخدام النماذج الإلكترونية تساعد الموظف في سرعة إنجاز المعاملات،

وتعمل على تقليل مخاطر فقد ملفات العملاء، والنماذج الإلكترونية على الحد من الأعباء الإدارية والإجراءات، وترفع من كفاءة العاملين الموجودين. ولذلك كان لزاماً أن يتم عقد الندوات والورش التدريبية للموظفين لتعريفهم بالمستجدات التكنولوجية، وتدريبهم عليها من أجل تطبيقها في العمل لتطوير أدائهم.

8. قائمة المراجع:

1. إبراهيم، درة عبدالباري. (2003). تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة، مصر
2. الأشول، جمال سعد صالح. (2021). الإدارة الإلكترونية وأثرها في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. اليمن: مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد 8 العدد 47
3. الأقرع، نور طاهر محمد، (2019)، "دور الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية العاملة في محافظة قلقيلية. فلسطين"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
4. أكرم، عمار محمد جمال، (2009م)، "مدى إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في وكالة غوث لتشغيل اللاجئين بمكتب غزة الإقليمي ودورها في تحسين أداء العاملين"، (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية غزة.
5. البدور، محمد (2021)، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموظفين في وزارة الشباب. الأردن: مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، المجلد (35).
6. الجيزاوي، محمد أحمد، (2011)، مبادئ الإدارة الإلكترونية، الرياض، دار رسالة البيان للنشر والتوزيع
7. الحسيني، عائشة بنت أحمد، الخيال، شذا بنت عبد المحسن، (2013)، أثر تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على موظفات العمادات، (رسالة ماجستير)، جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
8. حمد، عامر، (2017م)، على أثر أبعاد صناع المعرفة في ترشيد القرارات الإدارية، دراسة استطلاعية في جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، (رسالة ماجستير)، جامعة تكريت العراق.
9. السخني، ليلى محمد مصطفى، (2021م)، أثر أخلاقيات الأعمال الإلكترونية على الميزة التنافسية في الجامعات الأردنية الخاصة، عمان، الأردن.
10. شديد، مصطفى (2021). تأثير التحول الرقمي على مستوى أداء الخدمة المقدمة بالتطبيق على موظفي الإدارة العامة للمرور بمحافظة القاهرة. مجلة العلوم الإنسانية والتربوية، المجلد 22، العدد 4.
11. شعيب، حنين محمد (2021) أثر تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية على تحسين أداء العاملين في ظل الأوبئة والأزمات: دراسة تطبيقية جامعة الأعمال والتكنولوجيا المملكة العربية السعودية.
12. الشمري، زيد بن مهلهل، (2017م)، أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل وانعكاسه على اتجاه الطلاب نحو الدراسة الجامعية، (رسالة ماجستير)

13. العاجز، إيهاب فاروق مصباح، (2011م)، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل الإدارة الإلكترونية- دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي محافظات غزة، (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية غزة.
14. عبد الرحمن، ياسر، (2019). إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال، مجلة البحوث الاقتصادية، جامعة جيجل، الجزائر، المجلد 3، العدد 5.
15. عمارية، عبد الحكيم. (2018). تكنولوجيا المعلومات والاتصال وحتمية التحول الإلكتروني للمؤسسات. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية.
16. العميرة، أنس طلال، (2019م)، أثر تطبيق الأعمال الإلكترونية في أداء المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم المملكة الأردنية الهاشمية، (رسالة ماجستير)، جامعة عمان العربية.
17. قريني، الحسين يحيى النعمي، (2020). دور عمادة الموارد البشرية في تطوير أداء الموظفين دراسة تطبيقية على عمادة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد. السعودية: المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال.
18. كافي، مصطفى يوسف، (2011)، الإدارة الإلكترونية، دار مؤسسة رسلان -دمشق، سوريا
19. كافي، مصطفى يوسف، (2020)، "كتاب الإدارة الإلكترونية الموسوعة الجزئية للدراسات السياسية والاستراتيجية
20. مصلي، نبيل محمد لطف، (2009م)، دراسة طبقات الشبكة - النموذج"، (رسالة ماجستير)، جامعة المستقبل لعلوم الإدارة وتكنولوجيا المعلومات.
21. الناصر، آلاء أشرف، (2020م)، دليل رعاية الموظفين ورعاية الذات في وزارة الصحة، الأردن، عمان.
22. النذير، محمد عبد الله، (2018م) نموذج تمثين طبقات الإدراك المعرفي لتحسين قوة التعلم- منحنى جديداً في فلسفة التعليم والتعلم، كلية التربية جامعة الملك سعود السعودية.

Doi: <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.51.4>

التحليل التكراري المقارن للعواصف الرملية والغبارية المؤثرة على محمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية في المملكة العربية السعودية

Comparative analysis of Sandstorms frequency in IABM – Saudi Arabia

إعداد: الأستاذ الدكتور / أحمد بن عبد الله الدغيري

قسم الجغرافيا، كلية اللغة العربية والعلوم الاجتماعية، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية

Email: ahmadam32c@gmail.com

المخلص

تتناول هذه الدراسة تحليل تكرار العواصف الغبارية والرملية وسرعة الرياح المصاحبة لها والمؤثرة على محمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية الطبيعية باستخدام البيانات اليومية المرصودة بأربع محطات مناخية هي الرياض (40437) وحفر الباطن (40377) والأحساء (40420) والظهران (40416). ولقد تم اختيار هذه المحطات كونها تحيط بمحمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية الطبيعية وهي الأقرب منها. ولتحقيق أهداف البحث، اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي الاستقصائي باستخدام البيانات اليومية لتكرار العواصف الغبارية والرملية والسرعة المتوسطة والقوى للرياح المرصودة خلال الفترة 1995-2023 بمحطتي الرياض والأحساء و 1995-2014 بمحطة الظهران و 1995-2013 بمحطة حفر الباطن. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق العديد من الأساليب الإحصائية في فحص ومعالجة بيانات الرصد اليومي لتكرار العواصف الغبارية والرملية وسرعة الرياح المصاحبة لها هي: اختبار شابيرو- ويلك Shapiro-Wilk في تحديد حسن مطابقة توزيع البيانات السنوي للتوزيع الطبيعي Normality test، - اختبار ت ستودنت T-student لفحص تجانس التباين للبيانات ذات التوزيع الطبيعي والاختبار اللامعلمي Binomial لفحص تجانس التباين للبيانات التي يختلف توزيعها عن التوزيع الطبيعي، - فحص الأهمية الإحصائية مان- كندل Mann-Kendall في تحليل اتجاه التغير العام لتكرار العواصف الغبارية والرملية وسرعة الرياح المصاحبة لها.

ولقد توصلت هذه الدراسة إلى نتائج هامة كشفت عن خصائص تكرار العواصف الغبارية والرملية وسرعة الرياح المصاحبة لها المؤثرة على محمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية. وتوصي هذه الدراسة بتطبيق الأساليب الإحصائية والخطوات العملية التي تم استخدامها من خلال التوظيف المتكامل لبيانات الرصد اليومي لعناصر الطقس ولتكرار العواصف الغبارية والرملية وسرعة الرياح المصاحبة لها المؤثرة على المحميات الطبيعية في المملكة العربية السعودية. ولقد تم تمثيل نتائج هذه الفحوص الإحصائية في جداول ورسوم بيانية توضيحية.

الكلمات المفتاحية: العواصف الغبارية، العواصف الرملية، سرعة الرياح، الاختبار اللامعلمي الأحادي، اختبار ت ستودنت، اختبار مان- كندل، المحمية الطبيعية، المملكة العربية السعودية.

Comparative analysis of Sandstorms frequency in IABM – Saudi Arabia

Abstract

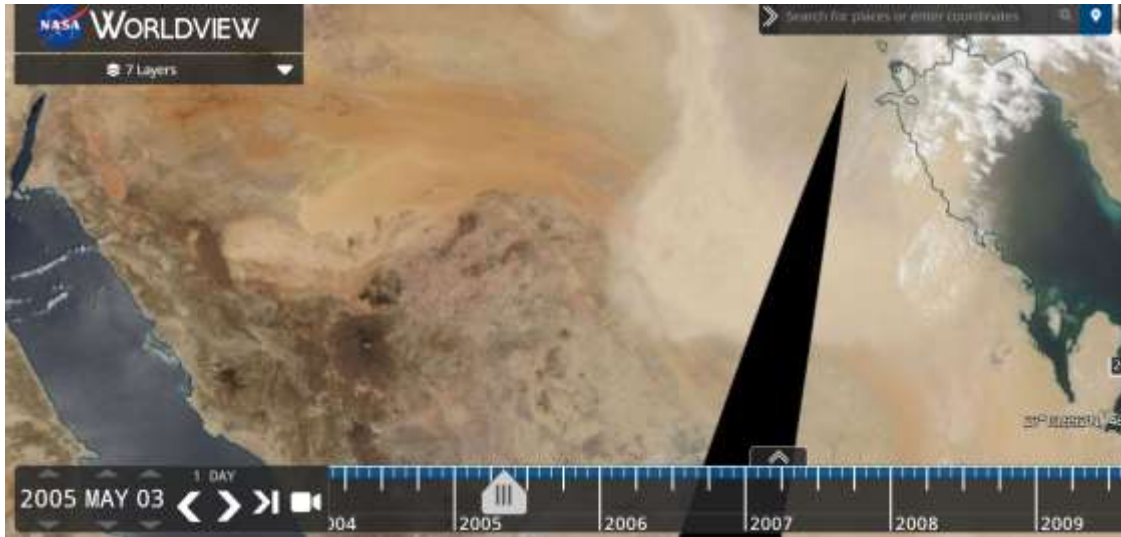
This study analyses the frequency of dust and sand storms and the related wind speed affecting the Imam Abdul Aziz bin Muhammad Natural Reserve using daily data observed at four climate stations: Riyadh (40437), Hafr Al-Batin (40377), Al-Ahsa (40420), and Dhahran (40416). These stations were chosen because they surround the Imam Abdul Aziz bin Muhammad Natural Reserve and are the closest ones. To achieve the research objectives, the study relied on a quantitative survey approach using the frequency daily data of dust and sand storms and the average and maximum wind speeds observed during the period 1995-2023 at the Riyadh and Al-Ahsa stations, 1995-2014 at the Dhahran station, and 1995-2013 at the Hafr Al-Batin station. To achieve the objectives of the study, the several statistical methods applied are: - Normality test (Shapiro-Wilk) in determining the goodness of fit of the annual data distribution to the normal distribution, T-student test to test the homogeneity of variance for data with a normal distribution, and the nonparametric test Binomial to test the homogeneity of variance for data whose distribution differs from the normal distribution, Applying the statistical significance of Mann-Kendall in analyzing the trend of the dust and sand storms frequency and the related wind speed.

This study showed some important results that revealed the characteristics of the dust and sand storms frequency and the related wind speeds affecting the Imam Abdul Aziz bin Muhammad Reserve. Some recommendations are proposed. They are based on the application of statistical methods and methodology steps using the integrated daily monitoring data for weather elements and the dust and sand storms frequency and the related wind speeds affecting natural reserves in the Kingdom of Saudi Arabia. The funding of these statistical tests have been represented in illustrative tables and graphs.

Keywords: Dust storms, Sand storms, Wind speed, Binomial test, T-student test, Mann-Kendall test, Natural reserve, Saudi Arabia.

1. المقدمة

هناك الكثير من الباحثين الذين أوردوا تعاريفاً للعاصفة الغبارية تختلف من حيث التعبير اللغوي ولكنها تتفق في معظمها من حيث المضمون والمفهوم العلمي للعاصفة الغبارية. وللتفريق بين العواصف الغبارية Dust storm والعواصف الرملية Sand storm وغيرها من العواصف الأخرى نستعرض مفهوم العاصفة الغبارية حسب ما ورد في العديد من المصادر والبحوث العلمية. فحسب ما أوردته منظمة الأرصاد العالمي التابعة للأمم المتحدة فإن العواصف الرملية تحدث عادة عندما ترفع الرياح القوية كميات كبيرة من الرمال والأتربة التي لا يتجاوز قطرها 100 ميكرون من التربة الجافة والجافة إلى الغلاف الجوي وتؤدي إلى تدني مدى الرؤية إلى 1000 متر أو أقل (WMO¹). وتصنف هذه المنظمة العواصف الرملية والترابية بأنها ظاهرة مناخية خطيرة وشائعة في المناطق القاحلة وشبه القاحلة، وتحدث في الغالب بسبب تدرجات الضغط القوية المرتبطة بالأعاصير التي تزيد من سرعة الرياح على مساحة واسعة (الصورة 1).



الصورة 1: تقدم عاصفة غبارية على وسط المملكة في 2005/5/30م

كما تعرف العواصف الغبارية بأنها عبارة عن حبيبات صغيرة من التربة المفككة في المناطق الجافة لا تتجاوز أقطارها 100 ميكرومتر تنقلها رياح قوية ذات سرعات تفوق 8 م/ثانية. وتعمل هذه الرياح على رفع الغبار من التربة السطحية إلى عدة آلاف من الأمتار الذي يؤدي إلى تدني مدى الرؤية إلى أقل من 1 كم، حيث تتقدم جبهة العاصفة الغبارية كجدار من الغبار يرتفع إلى حوالي 3000م ويتسع إلى عشرات بل مئات الكيلومترات (WMO, 2017).

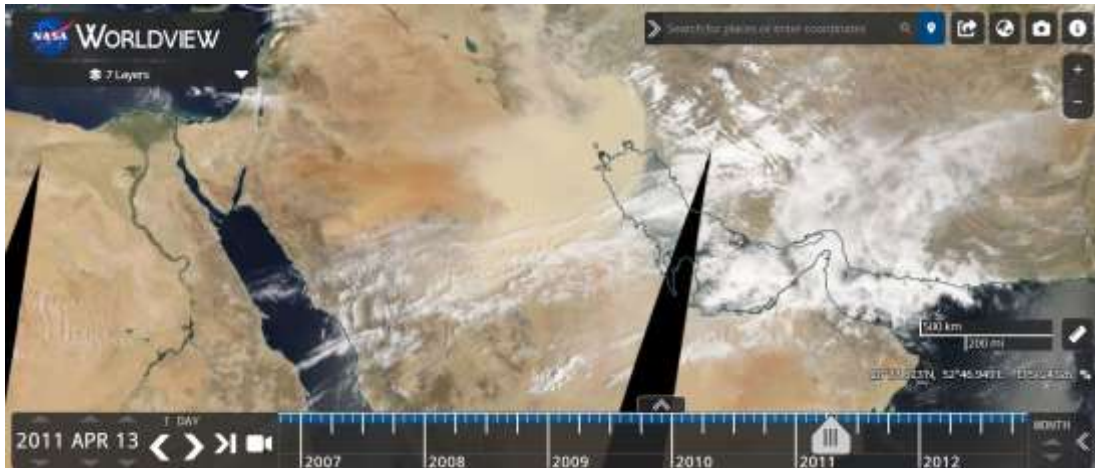
وتستطيع الرياح الشديد أن ترفع كميات كبيرة من الرمال والأتربة من الطبقات السطحية الجافة إلى الغلاف الجوي، وتنقلها إلى مئات الآلاف من الكيلومترات. وقد جاء في تقدير منظمة الأرصاد الجوي العالمية أن حوالي 40% من الهواء الجوي في طبقة التروبوسفير (الطبقة السفلى من الغلاف الجوي للأرض) يتكون من جزيئات غبارية هي نتاج للأتربة المعدنية الناتجة عن هذه العواصف الغبارية والرملية التي تكون مصادرها الرئيسية المناطق القاحلة في شمال أفريقيا وشبه الجزيرة العربية وبلاد الشام

(1) World Meteorology Organization (WMO) –

وآسيا الوسطى والصين. وتختلف التقديرات العالمية لانبعاثات الغبار، المستمدة أساساً من نماذج المحاكاة بين 1 و3 جيجاتون سنوياً (1-3 ألف طن/سنة).

وعلى هذا يمكن القول بأن العواصف الغبارية هي رياح قوية تحمل كميات ضخمة من الغبار والغرين في المناطق الجافة وشبه الجافة وتؤدي إلى انسياب حبيبات الغبار إلى مسافات طويلة جداً (عاتي وشاكر، 2010)، حيث تشكل العواصف الغبارية غيمة تتصاعد فيها كميات من الأتربة والرمال إلى الأعلى في طبقة الغلاف الجوي التروبوسفير ولمسافة بضع مئات من الأمتار وتؤدي إلى تدني مدى الرؤية بصورة حادة ولبضع أمتار قرب مركز العاصفة (حديد، 1982) (الصورة 2).

ويرتبط مفهوم العاصفة الغبارية بحركة ذرات الغبار المنقولة من التربة السطحية المفككة في المناطق الجافة بواسطة رياح شديدة السرعة تفوق سرعتها 8 م/ثانية (28.8 كم/ساعة) أو أكثر تعمل على رفع الغبار وعلى تقدم جبهة العاصفة كجدار غباري يرتفع إلى أكثر من 3000 م ويمتد بعرض عشرات إلى مئات الكيلومترات مما يؤدي إلى تدني مدى الرؤية الأفقية إلى أقل من 1 كم (موسى، 1988).



الصورة 2: تقدم عاصفة غبارية على وسط وشرقي المملكة في 13- أبريل-2011

ولقد أولت كثير من الدراسات العالمية والمحلية ظاهرة العواصف الغبارية كمشكلة بيئية اهتمام كبيراً، على سبيل المثال لا الحصر تطرقت دراسة (Bezlova, 2002) إلى العاصفة الرملية العملاقة لصحراء جوبي التي ضربت كلا من الصين وكوريا الجنوبية واليابان وأدت إلى إغلاق المدارس والمطارات وحجبت الرؤية إلى 90 متر وواصلت مسيرتها إلى ساحل غرب الولايات المتحدة الأمريكية. وأدت هذه العاصفة خلال يومين إلى زيادة حالات حساسية الصدر، وصعوبة التنفس بين الناس. ويرجع سجل العواصف الرملية الشديدة في الصين إلى القرن الـ16 م حيث أدت هذه العواصف إلى تحويل أكثر من 28 % من أراضي الصين إلى صحاري مشيراً إلى التنامي السريع في مساحتها والتي تجاوز معدل 2460 كلم²/سنة. كما قام كذلك (Ologunorisa, 2003) بدراسة عن التغيرات المكانية والموسمية للعواصف الرملية في نيجيريا بالاعتماد على بيانات مناخية مسجلة من 27 محطة رصد خلال الفترة الممتدة من 1969 إلى 1992 م. وقد طبق الباحث بعضاً من التحليل الإحصائية الوصفية مثل المتوسط ومعامل الاختلاف لتحديد الاختلافات المكانية في حدوث العواصف الرملية الفصلية والسنوية. وقادت نتائج دراسته إلى أن المناطق الشمالية في نيجيريا تتسم بتردد وتكرارية عالية للعواصف الرملية وبمعامل اختلاف منخفض، على عكس من ذلك في المناطق الجنوبية حيث تتميز بتردد منخفض وبمعامل اختلاف عالٍ. كما اعزت

الدراسة إلى أن المصدر الرئيس للعواصف الرملية هي الصحراء الجنوبية، وتبين أن حدوث العواصف الرملية يتكرر كثيراً في شهور مارس ويونيو وتقل في الفترة الممتدة من أغسطس إلى نوفمبر وتكاد تختفي في ديسمبر ويناير بسبب الظروف الجوية السائدة على معظم مناطق نيجيريا. وفي دراسة إقليمية أخرى حول تباينات هبوب العواصف الغبارية اختبر (Charles et al., 2002) الصفات المشتركة لاستجابة التعرية الريحية للشذوذ المناخي Climatic anomalies وفي هذه الدراسة تم اختبار الارتباط للمتوسط الشهري لسمك الغبار الجوي المرئي والأمطار وسرعة الرياح خلال الفترة 1979-1993. وأشار (Zhang et al., 2002) أن العواصف الرملية والغبارية هي إحدى الكوارث الطبيعية التي تحدث بترددات كثيرة في الصحارى والمناطق المحيطة بها وهذا يؤكد الديمومة والحمية البيئية لهذه العواصف، والتي أدت إلى تأثيرات سلبية للغاية على البيئة في شمال غرب الصين وشمال الصين. وفي دراسة أخرى خاصة بالصحراء الكبرى قدم (Kaskaoutis, 2010) لمحة عن الدراسات الحديثة للغبار الهوائي المرئي وخصائصه الطبيعية والكيميائية وتغيراته الموسمية ومناطق مصدره ومسارته نحو أوروبا الجنوبية التي تتأثر به مع توضيح نتائج الدراسات المماثلة.

1.1. أهداف البحث

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

(أ)- تحليل الخصائص الإحصائية لتكرار العواصف الغبارية والرملية.

(ب)- تحليل تجانس التباين لتكرار العواصف الغبارية والرملية.

(ج)- تحليل اتجاه التغير العام لتكرار العواصف الغبارية والرملية.

منظومات الضغوط الجوية والكتل الهوائية لنشوء العواصف الترابية

يلعب تباين التوزيع المكاني والزمني للضغط الجوي دوراً كبيراً في التأثير على حركة الرياح التي تنقل الغبار من خلال فعاليته المؤثرة في سرعة واتجاه الرياح، حيث تقوم الكتل الهوائية المدارية القارية بنقل كميات من الأتربة للمناطق التي تمر بها. وفي المملكة العربية السعودية تهب هذه الكتل، ويكون مصدر نشوئها الهضبة الأثيوبية. حيث تعبر هذه الكتل الهوائية البحر الأحمر وجبال الحجاز متجه صوب العراق مؤدية إلى تصاعد الغبار. وفي فصل الشتاء يتغير اتجاه هذه الكتل نحو الشمال الشرقي من قارة أفريقيا فيصل تأثيرها إلى الأجزاء الغربية من المملكة متسببة في تصاعد الغبار ونشوء عواصف ترابية. كما يصاحب بعض الكتل الهوائية القطبية الباردة في فصل الشتاء حدوث عواصف ترابية. ويتأثر شمال المملكة بمنظومات الضغط الجوي الخفيف التي تتشكل غرب آسيا شتاءً. وتتركز مناطق الضغط الخفيف فوق المسطحات المائية للبحر المتوسط والبحر الأسود وبحر قزوين والخليج العربي. وفي الوقت ذاته تتركز ثلاث مراكز للضغط العالي فوق هضبة الأناضول وهضبة إيران وهضبة شبه الجزيرة العربية بحيث تقع أراضي المملكة ضمن مناطق التقاء الضغوط العالية والمنخفضة (الحسيني، 2015). وتحدث العواصف الغبارية في المناطق التي تمتاز بالجفاف وقلة تساقط الأمطار وامتداد مساحات كبيرة تغطيها التربة المفككة، وهي تشمل مناطق واسعة من العالم، منها الوطن العربي وأراضي واسعة من المملكة.

وتحدث ظاهرة العواصف الغبارية في حالة استقرار الجو وفي حالة عدم استقراره (Al Khafaji, 2009). ففي حالة استقرار الجو يتشكل الغبار على ارتفاعات 1000م عندما تحدث الانقلابات الحرارية على ارتفاعات 500م بسبب هبوط الهواء البارد

من طبقات الغلاف الجوي العليا. وتساعد هذه الانقلابات الحرارية على احتفاظ سطح الأرض بالغيبار. أما في حالة عدم استقرار الجو، فإن تشكيل الغبار يرتبط بامتداد الجبهات الهوائية الباردة عند مرورها فوق الصحاري مما يؤدي إلى زيادة سرعة الرياح التي تعمل بدورها على نقل وانتشار ذرات الغبار على مساحات كبيرة وعلى ارتفاعات عالية من سطح الأرض (راشد، 2011). ويتزايد حدوث العواصف الغبارية خلال فصل الصيف وفي الأشهر الأكثر جفافاً التي تتسم بهبوب الرياح القوية التي بإمكانها إثارة ونقل كميات ضخمة من الغبار لمسافات طويلة. وتعتبر درجة الحرارة أهم عناصر الطقس المؤثرة على تشكيل العواصف الغبارية (العريشي، 2018).

ولقد كانت شكلت العواصف الترابية محط اهتمام العديد من الباحثين خلال الثلاثين سنة الماضية في المملكة العربية السعودية، بحيث ظهرت العديد من الدراسات التي تناولت ديناميكية نشوء العواصف الترابية وتحليل تأثيراتها البيئية وتأثيراتها على صحة الإنسان، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- (أ)- الدراسات التي تناولت ديناميكية نشوء العواصف الترابية والرملية، نذكر منها دراسات (الغفاري، 2001؛ العمودي، 2003؛ الحربي، 2015؛ المطيري، 2016؛ العتيبي، 2016؛ المطيري، 2017؛ الملحم، 2018؛ القحطاني، 2020).
- (ب)- الدراسات التي تناولت تأثيرات العواصف الرملية والترابية على الزراعة، نذكر منها دراسات (الطاهر، 1996؛ الجروان، 2015).
- (ج)- الدراسات التي تناولت تأثيرات العواصف الرملية والترابية على صحة الإنسان، نذكر منها دراسات (مسرحي، 2004؛ بن يحيى، 2011؛ العنزي، 2011؛ المطيري، 2015؛ الحربي، 2016).

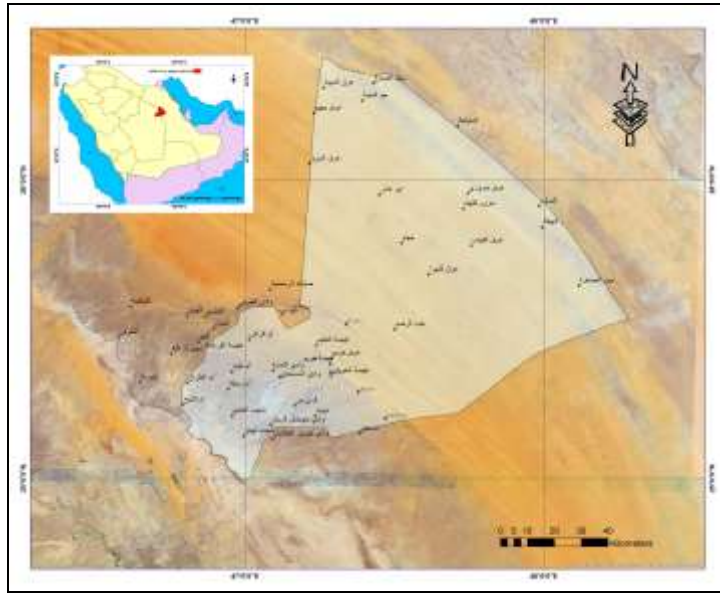
2.1. أهمية موضوع البحث

تكمن أهمية هذه الدراسة في:

- (أ)- كونها تتناول تأثيرات العواصف الغبارية والرملية على محمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية الطبيعية التي تعتبر إحدى الموارد البيئية التي تسعى رؤية المملكة 2023 لحمايتها والحفاظ عليها ضمن مخططات التنمية المستدامة للموارد البيئية والطبيعية للمملكة العربية السعودية.
- (ب)- كونها تعتمد على عدة أساليب إحصائية للكشف عن خصائص تكرار هبوب العواصف الغبارية والرملية على محمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية الطبيعية التي تعتبر إحدى الموارد البيئية التي تسعى رؤية المملكة 2023 لحمايتها والحفاظ عليها ضمن مخططات التنمية المستدامة للموارد البيئية والطبيعية للمملكة العربية السعودية.

3.1. منطقة الدراسة

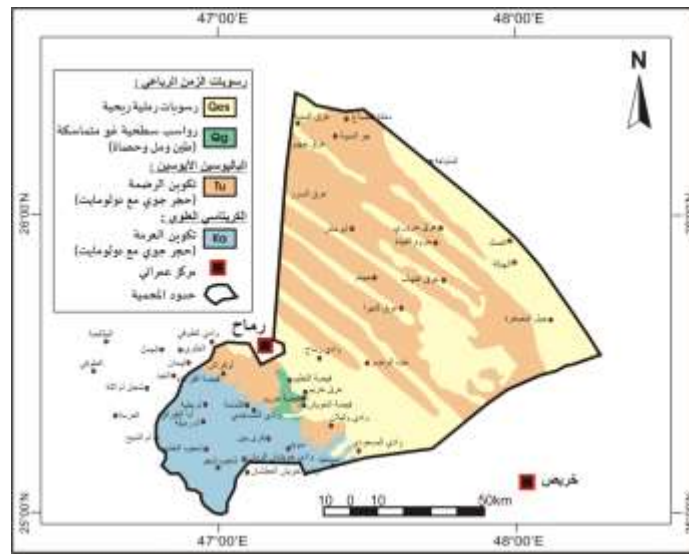
تقع محمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية في الشمال الشرقي من منطقة الرياض، وفي الجزء الجنوبي الغربي من صحراء الدهناء ممتدة على مساحة تقدر بحوالي 11300 كم² على الحدود الإدارية لمنطقتي الرياض والمنطقة الشرقية ومحصورة بين دائرتي العرض 25° و 26°35' شمالاً وبين خطي الطول 46°40' و 48°20' شرقاً (الشكل 1).



الشكل 1: الموقع الجغرافي لمحمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية.

ويحدها من الجنوب محافظة خريص ومن الغرب محافظة رماح ومن الشرق والشمال محافظة قرية العليا. وقد تم إنشاء محمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية تطبيقاً للمرسوم الملكي الكريم رقم 47124 الصادر بتاريخ 17 رمضان 1439 هـ الموافق (م)، ضمن اهتمامات المملكة بتحقيق الاستدامة البيئية التي تهدف إليها رؤية 2030 من خلال حماية البيئة الطبيعية والنباتية والحياة الفطرية وتنشيط السياحة البيئية. وتتميز محمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية بموقع جغرافي متميز بالقرب من مدينة الرياض وبتطور العديد من المراكز العمرانية داخل أراضيها أهمها مركزي الغيلانية وكسر المزيرع إضافة إلى وفرة حياة فطرية ونمو تشكيلات نباتية متنوعة، خاصة بروضة خريم. توازي حدود المحمية الشرقية هضبة الصلب بدءاً من الأجزاء الشرقية لجبل المصفرة وتتجه صوب الشمال بموازاة السفوح الشرقية لعروق الدهناء، مروراً بالهيكبة، الصلب، المتياهة حتى فياض العوشزيات، بعدها تنحرف الحدود صوب الغرب حتى عروق شوية. أما حدها جهة الشمال فهو غير مستقيم حيث يستمر خلال الدهناء عند عروق جهيم، عروق جهام، عروق السرو، عروق الرويكب، صياهد الرمحية حتى رماح، بعدها تظهر حدودها بشكل متعرج مما يلي وادي الطوقي وتستمر غرباً حتى خشم البويب، ومنه تنحرف صوب الجنوب على طول امتداد حافة العرمة وتستمر إلى جبل برمة وحتى الأجزاء الشمالية من فياض أم شقوق، بعدها تنحرف حدودها صوب الجنوب وتمتد خلال منابع وادي الخويش، وادي وثيلان، وادي والمسعودي وتستمر الحد خلال الدهناء حتى (16.44- 25.31). ويغطي أراضي المحمية رمال هي جزء من امتداد رمال صحراء الدهناء ومن المحتمل أنها ارسابات تعود لعدت فترات من الزمن الربع، أما صخور القاعدة فيغلب أنها تعود لحقبة (الباليوسين-أيوسين) ممثلة بمتكون أم الرضمة وكذلك حقبة الكريتاسي الأعلى ممثلة بتكوين العرمة (الشكل 2).

الشكل 2: الخريطة الجيولوجية لمحمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية.



2. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على الخطوات المنهجية التالية:

1.2. جمع البيانات

تم جمع البيانات اليومية لتكرار العواصف الرملية والعواصف الغبارية (الترابية) وسرعة الرياح المصاحبة لها من محطات الأحساء والرياض وحفر الباطن والظهران المناخية التابعة للمركز الوطني للأرصاد (NCA) National Center for Meteorology الذي تشرف عليه المنظمة العالمية للأرصاد الجوية (WMO) (الجدول 1 والشكل 3). ويلخص الجدول 2 بيانات تكرار العواصف الغبارية والرملية والجدول 3 سرعة الرياح المصاحبة لها بالمحطات المدروسة خلال الفترة الممتدة من 1995 وحتى 2023م.

الجدول 1: إحداثيات مواقع المحطات المناخية والمطرية المؤثرة على محمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية

المحطة	كود/ رقم المحطة	دائرة العرض N	خط الطول E	الارتفاع (متر)
الرياض	40437	24°55'31"	46°43'19"	613.6
الأحساء	40420	25°25'39"	49°38'57"	143.0
حفر الباطن	40377	27°54'43"	45°31'20"	413.0
الظهران	40416	26°15'34"	50°09'39"	16.8

الشكل 3: الموقع الجغرافي للمحطات المناخية والمطرية المؤثرة على محمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية.



الجدول 2: بيانات تكرار العواصف الغبارية خلال الفترة 1995-2023

حفر الباطن		الظهران		الرياض		الأحساء		السنة
غبارية	رملية	غبارية	رملية	غبارية	رملية	غبارية	رملية	
32	3	16	1	73	3	79	3	1995
43	4	19	0	32	0	44	2	1996
70	16	35	1	55	3	66	3	1997
10	1	35	1	48	3	26	0	1998
36	10	67	0	59	1	49	3	1999
71	23	113	5	70	4	52	6	2000
37	1	60	0	32	1	52	5	2001
50	8	43	2	43	6	73	13	2002
78	28	57	2	58	6	111	17	2003
51	9	54	4	39	2	89	14	2004
60	3	64	3	31	0	76	7	2005
71	11	82	3	50	4	96	18	2006
111	8	112	2	38	3	77	8	2007
135	19	115	0	56	0	71	14	2008
93	14	113	6	51	5	109	30	2009
97	12	94	4	37	2	101	20	2010
120	14	74	2	50	4	145	30	2011
102	17	99	5	53	4	144	60	2012
54	4	38	1	61	8	119	31	2013
---	---	37	3	44	2	96	15	2014

---	---	---	---	75	4	135	50	2015
---	---	---	---	47	4	113	16	2016
---	---	---	---	64	6	96	17	2017
---	---	---	---	86	11	138	37	2018
---	---	---	---	74	1	105	35	2019
---	---	---	---	73	5	91	11	2020
---	---	---	---	54	2	94	21	2021
---	---	---	---	71	2	124	30	2022
---	---	---	---	25	1	70	5	2023
1321	205	1327	45	1549	97	2641	521	المجموع

المصدر: المركز الوطني للأرصاد.

الجدول 3: التوزيع السنوي لسرعة الرياح المصاحبة للعواصف الغبارية والرملية.

حفر الباطن		الظهران		الرياض		الأحساء		السنة
متوسط السرعة	السرعة القصوى	متوسط السرعة	السرعة القصوى	متوسط السرعة	السرعة القصوى	متوسط السرعة	السرعة القصوى	
6.9	27.8	8.0	32.6	5.8	26.9	7.3	28.5	1995
6.8	29.3	7.9	29.8	5.3	22.6	6.3	27.3	1996
6.9	32.2	8.3	32.4	5.9	24.6	7.1	29.0	1997
5.6	27.8	8.4	29.8	5.2	25.6	5.2	21.4	1998
6.4	29.1	8.9	30.6	5.1	24.7	5.1	19.6	1999
7.2	30.3	9.8	32.0	5.5	21.1	5.0	19.0	2000
6.1	26.2	9.1	29.0	5.6	18.8	4.9	20.8	2001
6.8	25.7	8.5	29.2	5.8	17.3	6.0	23.0	2002
7.7	31.3	7.8	26.2	5.7	22.8	6.9	27.7	2003
7.0	27.2	8.0	28.6	5.5	27.8	6.7	27.6	2004
6.6	26.4	7.5	26.6	5.8	25.3	5.8	26.1	2005
7.1	32.0	8.2	29.7	5.9	24.2	6.3	27.6	2006
7.9	29.9	8.3	28.2	5.1	25.5	5.9	30.1	2007
8.3	34.1	8.3	27.9	5.7	31.6	4.7	19.6	2008
7.1	33.7	8.8	30.4	5.6	24.0	5.5	23.8	2009
7.8	30.5	7.8	27.8	5.5	29.6	5.5	27.0	2010
8.7	34.1	8.6	29.9	5.8	25.5	7.7	30.8	2011
8.2	32.5	8.2	31.7	5.9	21.7	8.1	36.1	2012
8.0	30.3	8.2	30.8	5.9	14.8	8.0	35.0	2013
---	---	8.5	33.2	5.4	24.3	7.3	29.8	2014
---	---	---	---	5.4	29.3	7.9	34.1	2015
---	---	---	---	5.1	23.0	7.2	31.8	2016

---	---	---	---	5.2	19.1	6.8	30.1	2017
---	---	---	---	5.8	21.1	7.5	31.3	2018
---	---	---	---	5.6	94.4	7.8	31.8	2019
---	---	---	---	5.6	91.3	7.7	29.5	2020
---	---	---	---	5.4	145.8	8.1	29.3	2021
---	---	---	---	5.1	116.4	7.7	29.0	2022
---	---	---	---	5.2	47.4	7.4	29.8	2023

2.2. فحص ومعالجة البيانات

لفحص البيانات اليومية لتكرار العواصف الغبارية والرملية وسرعة الرياح المصاحبة لها، تم تطبيق أربعة فحوص إحصائية متاحة ببرنامج الحزمة الإحصائية SPSS23، هي:

(أ)- فحص مطابقة توزيع البيانات للتوزيع الطبيعي بتطبيق اختبار شابيرو ويلك Shapiro-Wilk.

(ب)- فحص تجانس تباين توزيع البيانات بتطبيق اختبار ت- ستودانت T-student المناسب للتوزيع الطبيعي للبيانات واختبار Binomial المناسب للبيانات التي يختلف توزيعها عن التوزيع الطبيعي.

(ج)- الوصف الإحصائي لبيانات تكرار العواصف الغبارية والرملية وسرعة الرياح (القوى والمتوسطة) بتطبيق معايير النزعة المركزية ومقاييس التشتت.

(د)- تحليل الاتجاه العام لتغير تكرار العواصف الغبارية والرملية وسرعة الرياح (القوى والمتوسطة) بتطبيق اختبار مان-كندل Mann-Kendall.

ولقد تم تمثيل البيانات والنتائج بخرائط وبرسوم بيانية باستخدام برنامج إكسل Excel.

3. التحليل والمناقشة

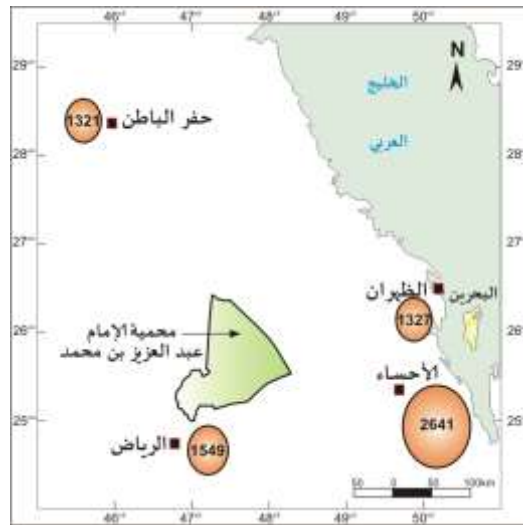
تتلخص نتائج هذه الدراسة فيما يلي:

1.3. التحليل التكراري للعواصف الغبارية

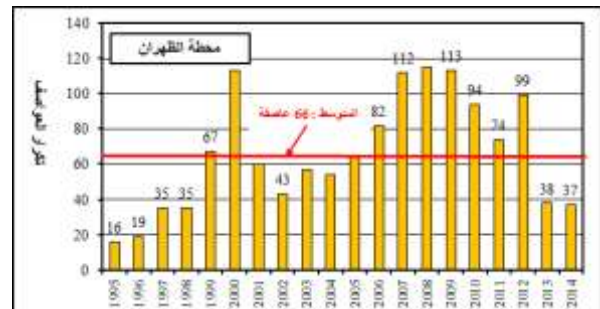
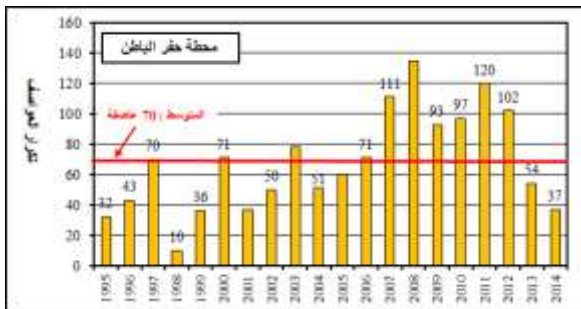
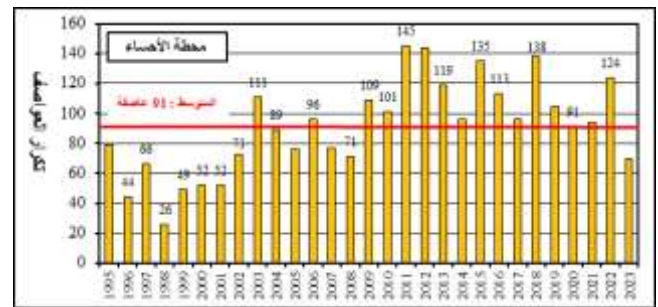
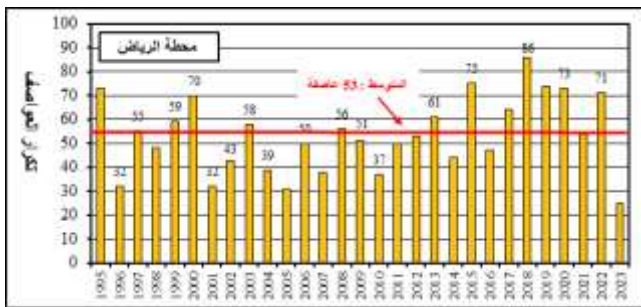
نظراً للموقع الجغرافي لمحمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية، فقد تم اختيار محطات الرياض (الجنوب الغربي) والأحساء (الجنوب الشرقي) والظهران (الشمال الشرقي) وحفر الباطن (الشمال الغربي) المناخية المحيطة بموقع المحمية. ولقد بلغ إجمالي العواصف الغبارية خلال الفترة المدروسة 6838 عاصفة رصدتها مجموع المحطات، منها 1549 عاصفة بالرياض و 2641 عاصفة بالأحساء و 1327 عاصفة بالظهران و 1321 عاصفة بحفر الباطن، أي ما يعادل نسبة قدرها 22.7% و 38.6% و 19.4% و 19.3% من إجمالي العواصف الغبارية المرصودة. ويلخص الجدول 4 التوزيع التكراري لهذه العواصف (الشكل 4 والشكل 5).

الجدول 4: التوزيع التكراري السنوي للعواصف الغبارية.

حفر الباطن		الظهران		الرياض		الأحساء		السنة
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
2.4	32	1.2	16	4.7	73	3.0	79	1995
3.3	43	1.4	19	2.1	32	1.7	44	1996
5.3	70	2.6	35	3.6	55	2.5	66	1997
0.8	10	2.6	35	3.1	48	1.0	26	1998
2.7	36	5.0	67	3.8	59	1.9	49	1999
5.4	71	8.5	113	4.5	70	2.0	52	2000
2.8	37	4.5	60	2.1	32	2.0	52	2001
3.8	50	3.2	43	2.8	43	2.8	73	2002
5.9	78	4.3	57	3.7	58	4.2	111	2003
3.9	51	4.1	54	2.5	39	3.4	89	2004
4.5	60	4.8	64	2.0	31	2.9	76	2005
5.4	71	6.2	82	3.2	50	3.6	96	2006
8.4	111	8.4	112	2.5	38	2.9	77	2007
10.2	135	8.7	115	3.6	56	2.7	71	2008
7.0	93	8.5	113	3.3	51	4.1	109	2009
7.3	97	7.1	94	2.4	37	3.8	101	2010
9.1	120	5.6	74	3.2	50	5.5	145	2011
7.7	102	7.5	99	3.4	53	5.5	144	2012
4.1	54	2.9	38	3.9	61	4.5	119	2013
---	---	2.8	37	2.8	44	3.6	96	2014
---	---	---	---	4.8	75	5.1	135	2015
---	---	---	---	3.0	47	4.3	113	2016
---	---	---	---	4.1	64	3.6	96	2017
---	---	---	---	5.6	86	5.2	138	2018
---	---	---	---	4.8	74	4.0	105	2019
---	---	---	---	4.7	73	3.4	91	2020
---	---	---	---	3.5	54	3.6	94	2021
---	---	---	---	4.6	71	4.7	124	2022
---	---	---	---	1.6	25	2.7	70	2023
100	1321	100	1327	100	1549	100	2641	المجموع



الشكل 4: التوزيع المكاني لتكرار العواصف الغبارية المؤثرة على محمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية.



الشكل 5: التوزيع التكراري السنوي للعواصف الغبارية المرصودة بالمحطات المناخية المدروسة.

ويتضح من بيانات الجدول 4 أن هناك تباين واضح للتوزيع التكراري للعواصف الغبارية بين مناطق الرياض والأحساء والظهران وحفر الباطن. وقد يرتبط هذا التباين بطول فترة الأرصاد، بحيث نجد أن فترة الأرصاد لم تتعد 20 سنة بمحطة الظهران و 19 سنة بمحطة حفر الباطن، بينما تصل إلى 29 سنة بمحطتي الرياض والأحساء. وتبعاً لذلك نجد أن تكرار العواصف الغبارية بمحطة الأحساء يفوق بما يعادل 49.8% و 50.0% نظيره بمحطتي الظهران وحفر الباطن وأن تكرار العواصف الغبارية بمحطة الرياض يفوق بما يعادل 14.3% و 14.7% نظيره بمحطتي الظهران وحفر الباطن. ويُلخص الجدول 5 الخصائص الإحصائية للتوزيع التكراري للعواصف الغبارية بالمحطات المناخية المدروسة. ومن بيانات الجدول 5 يتضح أن تكرار العواصف الغبارية يصل أقصاه بالمناطق الشرقية (الأحساء) والجنوبية (الرياض) بما يعادل 2641 و 1549

عاصفة على التوالي، أي بما يفوق على التوالي 49.8% و 50.0% بمحطة الأحساء و 14.3% و 14.7% بمحطة الرياض. ويبدو أن هذا التباين يرتبط بطول فترة الرصد القصيرة بمحطتي الظهران وحفر الباطن.

الجدول 5: الخصائص الإحصائية للتوزيع التكراري للعواصف الغبارية خلال الفترة 1995-2018.

حفر الباطن	الظهران	الأحساء	الرياض	الفحص الإحصائي	
1321	1327	2641	1549	Sum	المجموع
70	66	91	53	Average	المتوسط
33	33	31	16	Sd	الانحراف المعياري
0.48	0.49	0.34	0.29	CV	معامل الاختلاف
1104.7	1061.9	961.8	241.9	Variance	التباين
135	115	145	86	Maximum	القيمة القصوى
10	16	26	25	Minimum	القيمة الدنيا
125	99	119	61	Range	المدى

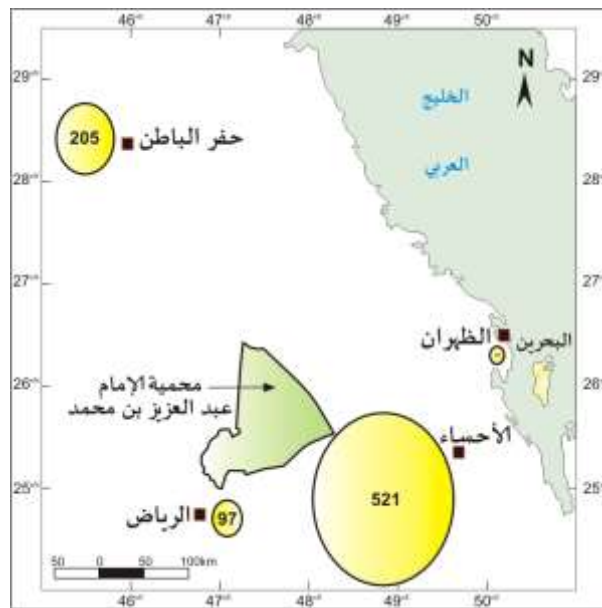
وللتأكد من معنوية هذه التباينات، تم فحص مدى مطابقة بيانات التوزيع التكراري للعواصف الغبارية للتوزيع الطبيعي بتطبيق اختبار شابيرو-ويلك Shapiro-Wilk المناسب لحجم العينات ($N < 30$) بالمحطات المدروسة. ولقد أظهرت نتائج هذا الاختبار أن قيمة مستوى الدلالة لتوزيع البيانات بلغت عند درجة الحرية 29 ($\text{Sig.} = 0.741$) بمحطة الرياض و ($\text{Sig.} = 0.841$) بمحطة الأحساء و عند درجة الحرية 20 ($\text{Sig.} = 0.146$) بمحطة الظهران و عند درجة الحرية 19 ($\text{Sig.} = 0.893$) بمحطة حفر الباطن، وجميعها أكبر من القيمة الحرجة 0.05. وعليه فإن توزيع تكرار جميع العواصف الغبارية لا يختلف عن التوزيع الطبيعي. وبناء على نتائج هذا الاختبار، تم فحص تجانس التباين لتكرار العواصف الغبارية بتطبيق اختبار T-student. ولقد أظهرت نتائج اختبار T-student قيمةاً لمستوى الدلالة قدرها ($\text{Sig} = 0.000$) بمحطات الرياض والظهران وحفر الباطن، وهي أقل من القيمة الحرجة 0.05، وهي تدل على أن تجانس التباين لبيانات تكرار العواصف الغبارية معنوي وذو أهمية إحصائية. بينما بلغت قيمة مستوى الدلالة لهذا الاختبار 0.991 بمحطة الأحساء. وبما أن هذه القيمة هي أكبر من القيمة الحرجة 0.05، فهي تدل على أن تجانس التباين لتكرار العواصف الغبارية بهذه المحطة غير معنوي وليس له أية أهمية إحصائية.

2.3. التحليل التكراري للعواصف الرملية

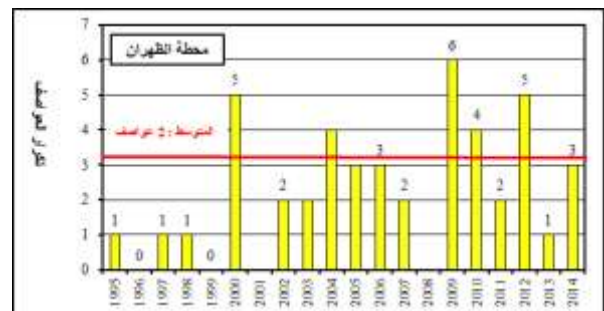
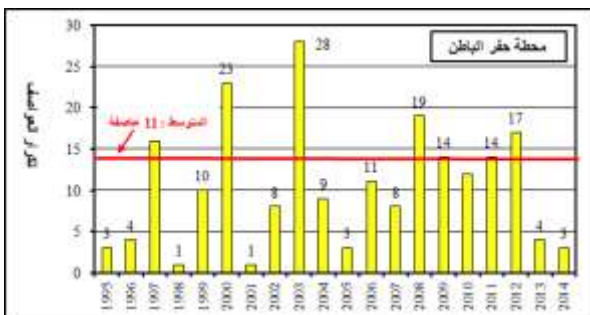
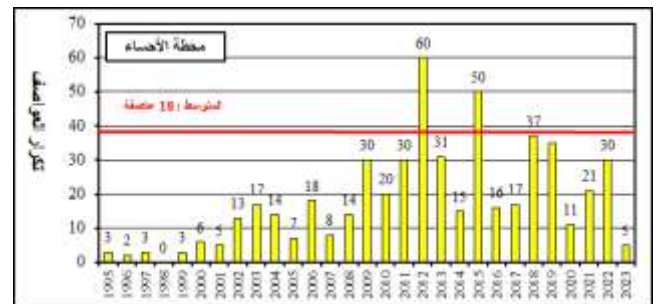
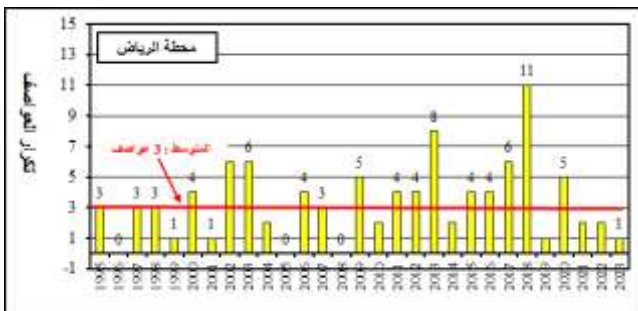
بلغ إجمالي العواصف الرملية خلال الفترة المدروسة 868 عاصفة رصدتها مجموع المحطات، منها 97 عاصفة بالرياض و 521 عاصفة بالأحساء و 45 عاصفة بالظهران و 205 عاصفة بحفر الباطن، أي ما يعادل نسبة قدرها 11.2% و 60.0% و 5.2% و 23.6% من إجمالي العواصف الرملية المرصودة. ويلخص الجدول 6 التوزيع التكراري لهذه العواصف (الشكل 6 والشكل 7)

الجدول 6: التوزيع التكراري السنوي للعواصف الرملية.

حفر الباطن		الظهران		الرياض		الأحساء		السنة
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
1.5	3	2.2	1	3.1	3	0.6	3	1995
2.0	4	0.0	0	0.0	0	0.4	2	1996
7.8	16	2.2	1	3.1	3	0.6	3	1997
0.5	1	2.2	1	3.1	3	0.0	0	1998
4.9	10	0.0	0	1.0	1	0.6	3	1999
11.2	23	11.1	5	4.1	4	1.2	6	2000
0.5	1	0.0	0	1.0	1	1.0	5	2001
3.9	8	4.4	2	6.2	6	2.5	13	2002
13.7	28	4.4	2	6.2	6	3.3	17	2003
4.4	9	8.9	4	2.1	2	2.7	14	2004
1.5	3	6.7	3	0.0	0	1.3	7	2005
5.4	11	6.7	3	4.1	4	3.5	18	2006
3.9	8	4.4	2	3.1	3	1.5	8	2007
9.3	19	0.0	0	0.0	0	2.7	14	2008
6.8	14	13.3	6	5.2	5	5.8	30	2009
5.9	12	8.9	4	2.1	2	3.8	20	2010
6.8	14	4.4	2	4.1	4	5.8	30	2011
8.3	17	11.1	5	4.1	4	11.5	60	2012
2.0	4	2.2	1	8.2	8	6.0	31	2013
---	---	6.7	3	2.1	2	2.9	15	2014
---	---	---	---	4.1	4	9.6	50	2015
---	---	---	---	4.1	4	3.1	16	2016
---	---	---	---	6.2	6	3.3	17	2017
---	---	---	---	11.3	11	7.1	37	2018
---	---	---	---	1.0	1	6.7	35	2019
---	---	---	---	5.2	5	2.1	11	2020
---	---	---	---	2.1	2	4.0	21	2021
---	---	---	---	2.1	2	5.8	30	2022
---	---	---	---	1.0	1	1.0	5	2023
100	205	100	45	100	97	100	521	المجموع



الشكل 6: التوزيع المكاني لتكرار العواصف الرملية المؤثرة على محمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية.



الشكل 7: التوزيع التكراري السنوي للعواصف الرملية المرصودة بالمحطات المناخية

ويتضح من بيانات الجدول 6 أن هناك تباين واضح للتوزيع التكراري للعواصف الرملية بين مناطق الرياض والأحساء والظهران وحفر الباطن. وقد يرتبط هذا التباين بطول فترة الأرصاد، بحيث نجد أن تكرار العواصف الرملية بمحطة الأحساء يفوق بما يعادل 91.4% و 60.7% نظيره بمحطتي الظهران وحفر الباطن وأن تكرار العواصف الغبارية بمحطة الرياض يفوق بما يعادل 14.3% و 14.7% نظيره بمحطتي الظهران وحفر الباطن. وعلى العكس من ذلك، فإنه بالرغم من طول فترة الرصد بمحطة الرياض إلا أن إجمالي تكرار العواصف الرملية بها يقل بما يعادل 52.7% عن نظيره بمحطة حفر الباطن.

وقد يرتبط هذا التباين باختلاف نشاط ديناميكية العواصف الرملية بالمنطقتين. ويلخص الجدول 7 الخصائص الإحصائية للتوزيع التكراري للعواصف الرملية بالمحطات المناخية المدروسة. ومن بيانات الجدول 7 يتضح أن تكرار العواصف الرملية يصل أقصاه بالمناطق الشرقية (الأحساء) بما يعادل 521 عاصفة.

الجدول 7: الخصائص الإحصائية للتوزيع التكراري للعواصف الرملية خلال الفترة 1995-2018.

حفرة الباطن	الظهران	الأحساء	الرياض	الفحص الاحصائي	
205	45	521	97	Sum	المجموع
11	2	18	3	Average	المتوسط
8	2	15	2	Sd	الانحراف المعياري
0.70	0.81	0.82	0.75	CV	معامل الاختلاف
57.0	3.4	219.0	6.2	Variance	التباين
28	6	60	11	Maximum	القيمة القصوى
1	1	1	1	Minimum	القيمة الدنيا
27	5	59	10	Range	المدى

وللتأكد من معنوية هذه التباينات، تم فحص مدى مطابقة بيانات التوزيع التكراري للعواصف الرملية للتوزيع الطبيعي بتطبيق اختبار شابيرو-ويلك Shapiro-Wilk المناسب لحجم العينات ($N < 30$) بالمحطات المدروسة. ولقد أظهرت نتائج هذا الاختبار أن قيمة مستوى الدلالة لتوزيع البيانات بلغت عند درجة الحرية 29 ($\text{Sig.} = 0.029$) بمحطة الرياض و ($\text{Sig.} = 0.009$) بمحطة الأحساء وعند درجة الحرية 20 ($\text{Sig.} = 0.124$) بمحطة الظهران وعند درجة الحرية 19 ($\text{Sig.} = 0.368$) بمحطة حفرة الباطن. وعليه فإن توزيع تكرار العواصف الرملية يختلف عن التوزيع الطبيعي بمحطتي الرياض والأحساء ويتوافق مع التوزيع الطبيعي بمحطتي الظهران وحفرة الباطن.

ومن ما تقدم فقد تم تطبيق اختبار ت-ستودانت T-student المناسب للتوزيع الطبيعي لفحص تجانس التباين بمحطتي الظهران وحفرة الباطن والاختبار اللامعلمي Binomial المناسب للتوزيع الطبيعي لفحص تجانس التباين بمحطتي الرياض والأحساء. ويعتمد فحص تجانس التباين على مقارنة البيانات بمتوسطها الحسابي في كل محطة (الجدول 7). وعليه نجد أن متوسط تكرار العواصف الرملية السنوي يصل إلى 3 عواصف/سنة بمحطة الرياض و 18 عاصفة/سنة بمحطة الأحساء و عاصفتين/سنة بمحطة الظهران و 11 عاصفة/سنة بمحطة حفرة الباطن.

ومن بيانات الجدول 5، نجد أن تكرار العواصف السنوي الذي يقل المتوسط الحسابي يصل إلى 19 قيمة سنوية (65.1%) عند مستوى الدلالة 0.138 بمحطة الرياض و 16 قيمة بمحطة الأحساء (55.2%) عند مستوى الدلالة 0.711 و 15 قيمة بمحطة الظهران (78.9%) عند مستوى الدلالة 0.549 و 11 قيمة بمحطة حفرة الباطن (57.9%) عند مستوى الدلالة 0.905. وتدل

هذه النتيجة على أن الفروق بين التكرار السنوي لهبوب العواصف الرملية ومتوسطها الحسابي خلال الفترة 1985-2018 غير معنوي ويعكس مدى عدم تجانس التباين للتوزيع التكراري لإجمالي العواصف الرملية.

3.3. التحليل التكراري لاتجاهات هبوب الرياح المصاحبة للعواصف

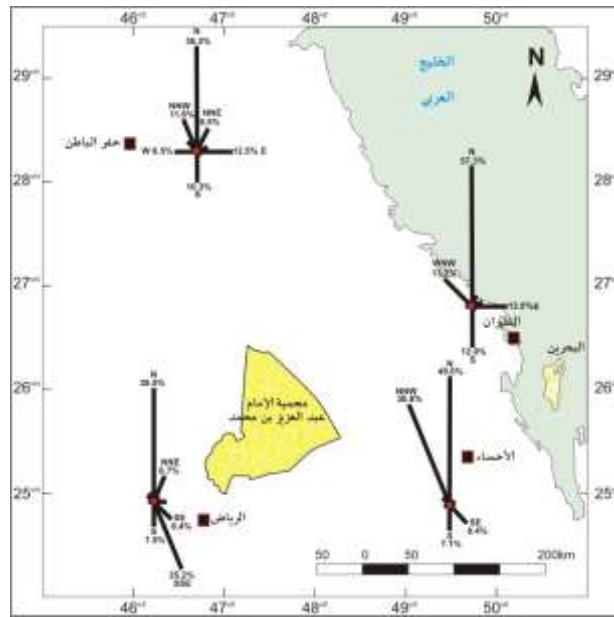
يتباين التوزيع التكراري لهبوب الرياح ولاتجاهاتها من محطة لأخرى، كما تلخصه بيانات الجدول 8 والشكل 9.

الجدول 8: التوزيع التكراري لهبوب الرياح حسب الاتجاهات المرصودة خلال الفترة 1995-2018.

الاتجاه	الرياض		الأحساء		الظهران		حفر الباطن	
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
E	4.6	16	0.4	1	12.0	28	12.5	28
NE	1.4	5	0.4	1	2.1	5	1.3	3
ENE	38.0	131	49.0	117	57.3	134	36.2	81
N	1.4	5	1.3	3	0.0	0	2.2	5
NE	8.7	30	1.3	3	2.6	6	8.5	19
NNE	2.3	8	36.8	88	0.0	0	11.6	26
NNW	1.7	6	3.3	8	12.0	28	1.3	3
S	7.5	26	7.1	17	0.9	2	10.3	23
SE	8.4	29	0.0	0	0.0	0	2.2	5
SSE	25.2	87	0.0	0	0.0	0	0.9	2
SSW	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.4	1
W	0.6	2	0.4	1	0.0	0	8.5	19
WNW	0.0	0	0.0	0	13.2	31	4.0	9
المجموع	100	345	100	239	100	234	100	224

وتهب الرياح المصاحبة للعواصف الغبارية والرملية بالأساس من الشرق الشمالي الشرقي (ENE) بجميع المحطات ويتكرر يعادل 57.3% و 49.0% و 38.0% و 36.2% من إجمالي تكرار هبوب الرياح بمحطات الظهران والأحساء والرياض وحفر الباطن على التوالي. بالإضافة إلى ذلك، تهب الرياح من أربعة اتجاهات ثانوية هي الجنوب جنوبي شرقي (SSE) بمحطة الرياض ومن الشمالي شمالي شرقي (NNE) بمحطة الأحساء ومن الغرب شمالي غرب (WNW) بمحطة الظهران ومن الشرق بمحطة حفر الباطن وبنسبة تكرار قدرها 25.2%، 36.8%، 13.2%، 12.5% من إجمالي التكرار للفترة المدروسة على التوالي.

وللتأكد من الأهمية الإحصائية لهذه التباينات، تم فحص حسن مطابقة توزيع تكرار هبوب الرياح مع التوزيع الطبيعي بتطبيق اختبار شابيرو-ويلك Shapiro-Wilk المناسب لحجم السلاسل الزمنية بالمحطات المدروسة ($N < 30$). ولقد بلغت قيم مستوى الدلالة لهذا الاختبار بجميع المحطات 0.000 عند درجة الحرية 13. وتدل هذه النتيجة على أن توزيع تكرار هبوب الرياح المصاحبة للعواصف الغبارية والرملية لا يختلف عن التوزيع الطبيعي. وبناء على هذه النتيجة، تم فحص تجانس التباين بتطبيق اختبار ت-ستودنت T-student المناسب للتوزيع الطبيعي للبيانات. ولقد أظهرت نتائج هذا الاختبار قيماً لمستوى الدلالة بلغت عند درجة الحرية 12 0.317 بمحطة حفر الباطن و 0.507 بمحطة الظهران و 0.498 بمحطة الأحساء و 0.178 بمحطة الرياض. وبما أن قيم مستوى الدلالة هي أكبر من القيمة الحرجة 0.05، فهي تدل على أن تجانس التباين لتكرار هبوب الرياح المصاحبة للعواصف الغبارية والرملية غير معنوي وليست له أية أهمية إحصائية.



الشكل 8: التوزيع التكراري لاتجاهات هبوب الرياح المصاحبة للعواصف الرملية خلال الفترة 1995-2018.

4.3. التحليل التكراري للسرعة المتوسطة للرياح

يتباين المعدل السنوي لمتوسط سرعة الرياح المصاحبة للعواصف من محطة لأخرى ومن سنة لأخرى، كما تلخصه بيانات الجدول 00. ولقد بلغ هذا المعدل 5.5 عقدة/سنة بالرياض و 7.0 عقدة/سنة بالأحساء و 7.2 عقدة/سنة بحفر الباطن و 8.4 عقدة/سنة بالظهران. وتحليل الأهمية الإحصائية لتباينات السرعة المتوسطة للرياح، تم فحص حسن مطابقة توزيعها للتوزيع الطبيعي بتطبيق اختبار شابيرو-ويلك. ولقد أظهرت نتائج هذا الاختبار قيماً لمستوى الدلالة بلغت 0.017 بمحطة الرياض و 0.028 بمحطة الأحساء عند درجة الحرية 29 و 0.213 بمحطة الظهران عند درجة الحرية 20 و 0.889 بمحطة حفر الباطن. وتدل هذه القيم على أن توزيع بيانات السرعة المتوسطة للرياح لا يختلف عن التوزيع الطبيعي بمحطتي الرياض والأحساء، بينما لا يتوافق مع التوزيع الطبيعي بمحطتي الظهران وحفر الباطن. وبناء على هذه النتيجة، تم فحص الأهمية الإحصائية لتجانس تباين السرعة المتوسطة للرياح بتطبيق اختبار ت-ستودنت المناسب للتوزيع الطبيعي والاختبار اللامعلمي Binomial المناسب للتوزيع غير الطبيعي للبيانات. ولقد أظهرت نتائج هذين الاختبارين قيماً لمستوى الدلالة بلغت 0.000 عند درجة الحرية 28 بمحطتي الأحساء والرياض،

الجدول 9: الخصائص الإحصائية للسرعة المتوسطة للرياح المصاحبة للعواصف الرملية خلال الفترة 1995-2018.

حفر الباطن	الظهران	الأحساء	الرياض	الفحص الإحصائي		
7.2	8.4	7.0	5.5	Average	المعدل	متوسط السرعة (عقدة)
0.80	0.53	1.05	0.30	Sd	الانحراف المعياري	
0.11	0.06	0.15	0.05	CV	معامل الاختلاف	
0.64	0.28	1.11	0.09	Variance	التباين	
8.67	9.83	8.08	5.92	Maximum	القيمة القصوى	
5.58	7.50	4.67	5.08	Minimum	القيمة الدنيا	
3.08	2.33	3.42	0.83	Range	المدى	
30.0	29.7	29.6	43.9	Average	المعدل	السرعة القصوى (عقدة)
2.7	1.9	3.8	38.1	Sd	الانحراف المعياري	
0.09	0.06	0.13	0.87	CV	معامل الاختلاف	
7.2	3.6	14.7	1451.0	Variance	التباين	
34.1	33.2	36.1	145.8	Maximum	القيمة القصوى	
25.7	26.2	19.6	14.8	Minimum	القيمة الدنيا	
8.4	7.0	16.5	131.0	Range	المدى	

وهي تدل على أن تجانس تباين السرعة المتوسطة للرياح معنوي وذو دلالة إحصائية بالمحطتين. ومن ناحية أخرى، بلغت قيم مستوى الدلالة لاختبار Binomial 0.263 عند درجة الحرية 19 بمحطة الظهران و 0.359 عند درجة الحرية 18 بمحطة حفر الباطن. وتدل هاتان القيمتان على أن تجانس تباين السرعة المتوسطة للرياح ليست له أهمية إحصائية بمحطتي الظهران وحفر الباطن. وقد ترتبط هذه النتيجة بقصر السلسلة الزمنية لقياسات السرعة المتوسطة للرياح المصاحبة للعواصف بالمحطتين مقارنة بمحطتي الرياض والأحساء.

5.3 التحليل التكراري للسرعة القصوى للرياح

يتباين المعدل السنوي للسرعة القصوى للرياح المصاحبة للعواصف من محطة لأخرى ومن سنة لأخرى، كما تلخصه بيانات الجدول 10. ولقد بلغ هذا المعدل 43.9 عقدة/سنة بالرياض و 29.6 عقدة/سنة بالأحساء و 30.0 عقدة/سنة بحفر الباطن و 29.7 عقدة/سنة بالظهران. ولتحليل الأهمية الإحصائية لتباينات السرعة القصوى للرياح، تم فحص حسن مطابقة توزيعها للتوزيع الطبيعي بتطبيق اختبار شابيرو-ويلك. ولقد أظهرت نتائج هذا الاختبار قيماً لمستوى الدلالة بلغت 0.000 بمحطة الرياض عند درجة الحرية و 0.106 بمحطة الأحساء عند درجة الحرية 29 و 0.899 بمحطة الظهران عند درجة الحرية 20 و 0.445 عند درجة الحرية 19 بمحطة حفر الباطن. وتدل هذه القيم على أن توزيع بيانات السرعة القصوى للرياح لا يختلف

عن التوزيع الطبيعي بمحطات الأحساء والظهران وحفر الباطن بينما لا يتوافق مع التوزيع الطبيعي بمحطة الرياض. وبناء على هذه النتيجة، تم فحص الأهمية الإحصائية لتجانس تباين السرعة القصوى للرياح بتطبيق اختبار ت ستودنت المناسب للتوزيع الطبيعي بمحطات الظهران وحفر الباطن والأحساء والاختبار اللامعلمي Binomial المناسب للتوزيع غير الطبيعي للبيانات بمحطة الرياض. ولقد أظهرت نتائج هذين الاختبارين قيماً لمستوى الدلالة بلغت 0.000 عند درجات الحرية 28 بمحطة الأحساء و 19 بمحطة الظهران و 18 بمحطة حفر الباطن و 0.001 عند درجة الحرية 28 بمحطة الرياض، وهي تدل على أن تجانس تباين السرعة القصوى للرياح معنوي وذو دلالة إحصائية بجميع المحطات.

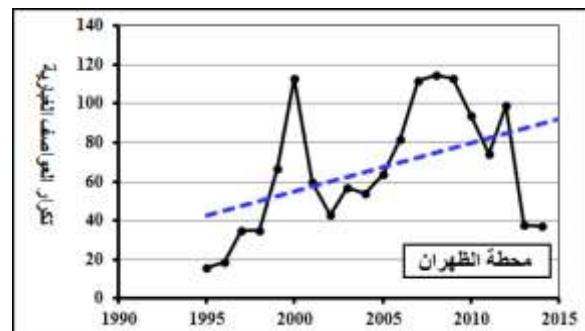
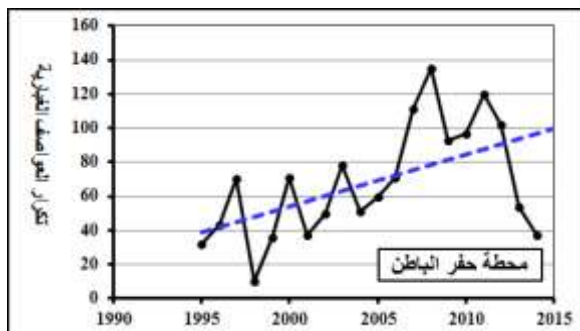
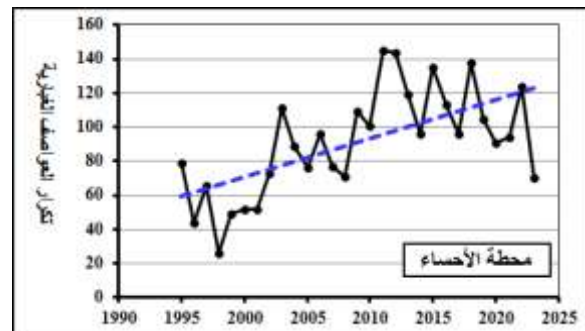
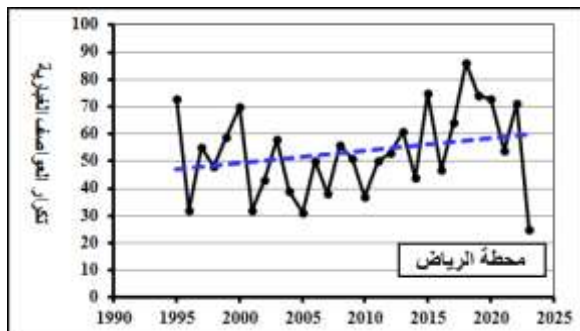
6.3. تحليل اتجاه التغير العام لتكرار العواصف

يتسم تكرار العواصف الغبارية باتجاهات متزايدة معنوية بمحطات الظهران والرياض وحفر الباطن عند مستوى الدلالة 0.90 و 0.99 و 0.999 على التوالي، بالإضافة إلى اتجاه متزايد وغير معنوي بمحطة الأحساء (الجدول 10 والشكل 9).

الجدول 10: نتائج اختبار مان-كندل Mann-Kendall لتحديد الأهمية الإحصائية لإتجاه التغير العام لعناصر الطقس

المصاحبة للعواصف الغبارية خلال الفترة 1985-2018

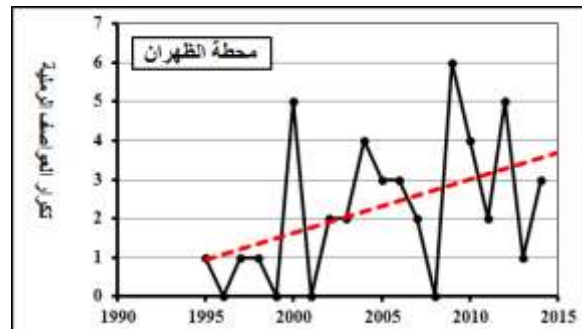
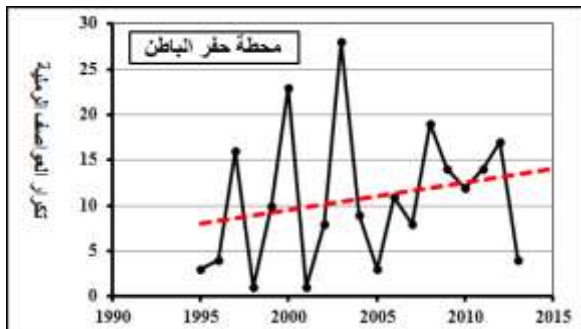
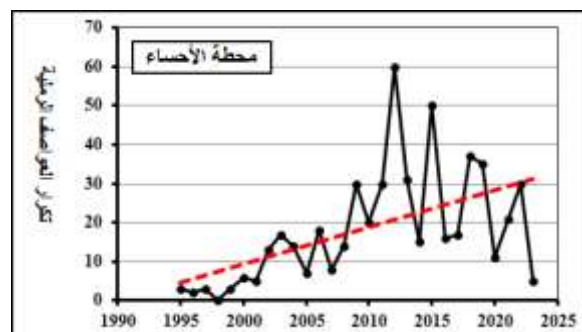
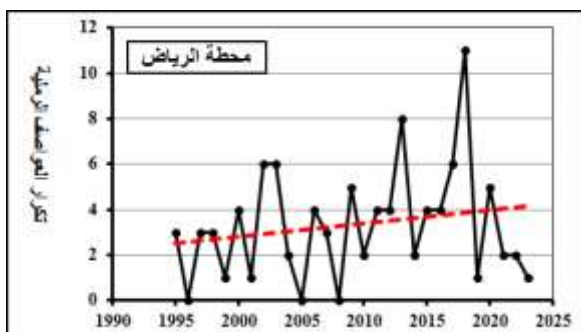
المحطة	عناصر الطقس	قيمة الاختبار	قيمة الانحدار	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الأهمية الإحصائية
		Test Z	Q	N	Sig.	
الرياض	تكرار العواصف الغبارية (عقدة)	3.17	2.236	29	0.99	اتجاه معنوي
	تكرار العواصف الرملية (عقدة)	0.85	0.040	29	---	غير معنوي
	السرعة المتوسطة للرياح (تكرار)	(-0.96)	(-0.006)	29	---	غير معنوي
	سرعة الرياح القصوى (تكرار)	1.75	0.360	29	---	غير معنوي
الأحساء	تكرار العواصف الغبارية (عقدة)	1.35	0.653	29	---	غير معنوي
	تكرار العواصف الرملية (عقدة)	3.87	0.892	29	0.999	اتجاه معنوي
	السرعة المتوسطة للرياح (تكرار)	2.91	0.083	29	0.95	اتجاه معنوي
الظهران	سرعة الرياح القصوى (تكرار)	2.83	0.253	29	0.999	اتجاه معنوي
	تكرار العواصف الغبارية (عقدة)	2.18	3.585	20	0.90	اتجاه معنوي
	تكرار العواصف الرملية (عقدة)	1.91	0.138	20	---	غير معنوي
	السرعة المتوسطة للرياح (تكرار)	0.07	0.000	20	---	غير معنوي
حفر الباطن	سرعة الرياح القصوى (تكرار)	(-0.39)	(-0.052)	20	---	غير معنوي
	تكرار العواصف الغبارية (عقدة)	3.40	4.667	19	0.999	اتجاه معنوي
	تكرار العواصف الرملية (عقدة)	1.37	0.500	19	---	غير معنوي
	السرعة المتوسطة للرياح (تكرار)	3.29	0.109	19	0.99	اتجاه معنوي
	سرعة الرياح القصوى (تكرار)	1.93	0.250	19	---	اتجاه معنوي



الشكل 9: اتجاه التغير العام لتكرار العواصف الغبارية خلال الفترة المدروسة.

1.6.3. تحليل اتجاه التغير العام لتكرار العواصف الرملية

ويتسم تكرار العواصف الرملية باتجاهات متزايدة، منها اتجاه واحد معنوي عند مستوى الدلالة 0.999 بمحطة الأحساء (الشكل 10).



الشكل 10: اتجاه التغير العام لتكرار العواصف الرملية خلال الفترة المدروسة.

2.6.3. تحليل اتجاه التغير العام لسرعة الرياح

أظهرت نتائج اختبار مان-كندل لفحص الأهمية الإحصائية للتغير العام لسرعة الرياح المصاحبة لها تباينات واضحة بين المحطات المدروسة يلخصها الجدول 00. وعليه يتضح من بيانات هذا الجدول أن هناك اتجاهين متزايدتين ومعنويين للسرعة المتوسطة للرياح بمعدل 0.03 عقدة/10 سنوات عند مستوى الدلالة 0.95 بمحطة الأحساء وبمعدل 0.06 عقدة/10 سنوات عند مستوى الدلالة 0.99 بمحطة حفر الباطن. كما تتسم السرعة المتوسطة للرياح باتجاه متزايد وغير معنوي بمحطة الظهران وباتجاه آخر متناقص وغير معنوي بمحطة الرياض.

أما بالنسبة للسرعة القصوى للرياح، فهي تتسم باتجاهين متزايدتين وغير معنويين بمحطتي الرياض وحفر الباطن، وباتجاه متزايد ومعنوي بمعدل زيادة قدره 0.09 عقدة/10 سنوات عند مستوى الدلالة 0.999 بمحطة الأحساء. وعلى خلاف ذلك تتسم السرعة القصوى للرياح باتجاه متناقص وغير معنوي بمحطة الظهران.

4. الخلاصة

ساعد توفر البيانات اليومية لتكرار العواصف الغبارية والرملية وسرعة الرياح المصاحبة لها المرصودة خلال الفترة 1995-2023 بمحطتي الرياض والأحساء و 1995-2014 بمحطة الظهران و 1995-2013 بمحطة حفر الباطن المناخية على تحليل ديناميكية وخصائص هذه العواصف. ولقد أظهرت نتائج الرصد اليومي أن هناك تباين في إجمالي تكرار العواصف الغبارية والرملية التي تعرضت لها أراضي محمية الإمام عبد العزيز بن محمد الملكية بمجموع 2641 عاصفة غبارية و 521 عاصفة رملية رصدتها محطة الأحساء و 1549 عاصفة غبارية و 97 عاصفة رملية رصدتها محطة الرياض و 1327 عاصفة غبارية و 45 عاصفة رملية رصدتها محطة الظهران و 1321 عاصفة غبارية و 205 عاصفة رملية رصدتها محطة حفر الباطن. ولقد أظهرت نتائج اختبار Shapiro-Wilk أن التوزيع التكراري للعواصف الغبارية بجميع المحطات وتوزيع العواصف الرملية بمحطتي الظهران وحفر الباطن. كما يتسم توزيع تكرار العواصف الغبارية بتجانس معنوي للتباين بجميع المحطات، بينما يتسم توزيع تكرار العواصف الرملية بعدم تجانس التباين بجميع المحطات.

ولقد أظهرت نتائج تحليل اتجاهات هبوب الرياح وجود اتجاه رئيسي (ENE) وأربعة اتجاهات ثانوية (SSE) بمحطة الرياض و (NNE) بمحطة الأحساء و (WNW) بمحطة الظهران و (E) بمحطة حفر الباطن. ويتسم هبوب الرياح حسب الاتجاهات المدروسة بتوزيع تكراري لا يختلف عن التوزيع الطبيعي بجميع المحطات وبتجانس غير معنوي للتباين.

أما بالنسبة للسرعة المتوسطة للرياح، فقد تبين أنها تتسم:

أ- بمعدلات تتراوح بين 5.5 عقدة/سنة بمحطة الرياض و 8.4 عقدة/سنة بمحطة الظهران.

ب- بتوزيع طبيعي بمحطتي الرياض والأحساء بينما يختلف توزيعها عن التوزيع الطبيعي بمحطتي حفر الباطن والظهران.

ج- بتجانس غير معنوي للتباين بمحطتي الظهران وحفر الباطن ومعنوي وذو أهمية إحصائية بمحطتي الرياض والأحساء.

أما بالنسبة للسرعة القصوى للرياح، فقد تبين أنها تتسم:

أ- بمعدلات تتراوح بين 29.6 عقدة/سنة بمحطة الأحساء و 43.9 عقدة/سنة بمحطة الرياض.

ب- بتوزيع طبيعي بمحطات الظهران والأحساء وحفر الباطن، بينما يختلف توزيعها عن التوزيع الطبيعي بمحطة الرياض.

- ج- بتجانس معنوي للتباين وذي أهمية إحصائية بجميع المحطات.
أما بالنسبة لتحليل اتجاه التغير العام لتكرار العواصف، فقد تبين:
أ- أن العواصف الغبارية تتسم بتكرار متزايد ومعنوي عند مستوى الدلالة 0.90 بمحطة الظهران و 0.99 بمحطة الرياض و 0.999 بمحطة حفر الباطن.
ب- أن العواصف الرملية تتسم بتكرار واحد فقط متزايد ومعنوي عند مستوى الدلالة 0.999 بمحطة الأحساء.
أما بالنسبة لتحليل اتجاه التغير العام لسرعة الرياح، فقد تبين:
أ- أن السرعة المتوسطة للرياح تتسم باتجاهين متزايدتين ومعنويين عند مستوى الدلالة 0.95 بمحطة الأحساء و 0.99 بمحطة حفر الباطن.
ب- أن السرعة القصوى للرياح تتسم باتجاه واحد فقط متزايد ومعنوي عند مستوى الدلالة 0.999 بمحطة الأحساء.

5. التوصيات والمقترحات

بناء على ما تقدم ذكره من نتائج، توصي هذه الدراسة بعدة مقترحات عملية هي:

- (أ)- تطوير الدراسات البيئية للمحميات من خلال التوظيف المتكامل للبيانات المناخية المتاحة على مستوى المحطات التابعة للمكتب الوطني للأرصاد والأساليب الإحصائية بالإضافة إلى تقنيات نظم المعلومات الجغرافية.
(ب)- التوسع في تطبيقات الدراسات البيئية (المناخية والهيدرولوجية) على مستوى المحميات الطبيعية بالمملكة.
(ج)- استخدام تقنيات الاستشعار عن بعد للكشف عن التغير المكاني للغطاء النباتي ومتابعة تطور نموه بالمحميات الطبيعية.
(د)- وضع خطة وطنية للدراسات البيئية على مستوى المحميات الطبيعية.
(هـ)- وضع منهجية علمية للدراسات البيئية بالمحميات الطبيعية حسب الأولويات الوطنية التي تتضمنها رؤية 2030.
(و)- تطبيق منهجية الدراسة الحالية على بعض المحميات الطبيعية للتأكد من نتائجها ومقارنة المخرجات التي توصلت هذه الدراسة بغيرها في باقي المحميات الطبيعية بهدف وضع الخطوات العملية لبناء قاعدة معلومات جغرافية للمحميات الطبيعية بالمملكة.

6. المراجع

1.6 المراجع العربية

- الطاهر، عبد الله أحمد سعد (1996). العواصف الرملية وأثرها في ترب الحقول الزراعية في واحة الأحساء، سلسلة بحوث جغرافية، العدد 24، الجمعية الجغرافية السعودية.
- الغفاري، ياسر حامد (2001). دراسة مناخية وديناميكية عن العواصف الترابية على المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة أم القرى.
- العمودي، أحمد عثمان (2003). دراسة ديناميكية لحالة حدوث عاصفة ترابية على المملكة العربية السعودية: دراسة خاصة على من الرياض والمدينة المنورة وجدة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز (علوم الأرصاد والبيئة وزراعة المناطق الجافة)، المجلد (14): 105-123.

- مسرحي، يحي سليمان (2004). العواصف الرملية في جازان: الآثار السلبية والإيجابية، حوليات كلية المعلمين في جازان، العدد4: 183-180.
- بن يحي، مريم أحمد (2011). الرياح والعواصف الغبارية وتأثيرها على انتشار أمراض الجهاز التنفسي (الربو) في مدينة الهفوف في المملكة العربية السعودية في الفترة 1985-2008، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية العلوم والآداب، جامعة الملك سعود.
- العنزي، شريفة المنفي (2011). الرياح والعواصف الغبارية وتأثيرها على انتشار أمراض العيون بمدينة عرعر في المملكة العربية السعودية في الفترة 1985-2007، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية العلوم والآداب، جامعة الملك سعود.
- الجروان، نورة فهد (2015). العواصف الغبارية والرملية ومخاطرها على الزراعة في منطقة القصيم، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- حديد، أحمد سعيد؛ الحسني، فاضل باقر؛ العاني، حازم توفيق (1982): المناخ المحلي، الموصل، دار الكتب للطباعة والنشر، العراق.
- الحربي، سعود حمود (2015). تكرار حالات الطقس الغبارية والعوامل المصاحبة لها في المملكة العربية السعودية خلال الفترة 1990-2010، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية العلوم والآداب، جامعة الملك سعود.
- راشد، عماد خريبط (2011): دراسة تأثير بعض العناصر الجوية على العواصف الغبارية لمناطق مختارة من العراق، مجلة علوم المستنصرية، المجلد (22)، العدد 4، قسم علوم الجو، كلية العلوم، ص ص: 253-272، الجامعة المستنصرية، بغداد.
- المطيري، حنان مطلق (2016). العواصف الرملية والغبارية بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية: دراسة في جغرافية المناخ، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- العتيبي، مشاعل فهد (2016). العواصف الترابية في المملكة العربية السعودية باستخدام نظم المعلومات الجغرافية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية الآداب، جامعة الملك فيصل، الدمام.
- الحربي، نوير علي (2016). العواصف الغبارية وآثارها على مرضى البو في مدينة بريدة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية اللغة العربية والعلوم الاجتماعية، جامعة القصيم.
- المطيري، عبد الله سويلم (2017). العواصف الرملية في منطقة المدينة المنورة: دراسة في الجغرافيا المناخية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية العلوم والآداب، جامعة الملك سعود.
- الملحم، أفنان عبد اللطيف (2018). العواصف الرملية والغبارية في شرقي المملكة العربية السعودية: دراسة في الجغرافيا المناخية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية الآداب، جامعة الملك فيصل، الدمام.
- القحطاني، جواهر مفرح (2020). العواصف الرملية والغبارية في جنوب غربي المملكة العربية السعودية: دراسة في الجغرافيا المناخية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الجغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الملك خالد، أبها.

- المطيري، مطيرة خويتم (2015). **العواصف الترابية في منطقة الرياض والقصيم والعناصر المؤثرة فيها: دراسة مناخية تحليلية**، مجلة كلية اللغة العربية والعلوم الاجتماعية، جامعة القصيم، المجلد (8)، العدد 2: 1096-1021.
- عاتي، صباح عبود؛ شاكور، سحر نافع (2010): **العواصف الغبارية في العراق: دراسة في خصائصها الزمنية والمكانية**، عدد خاص بوقائع المؤتمر الجغرافي الأول، الفترة 1-2/12/2010، كلية الآداب، جامعة بغداد.
- العريشي، عائشة علي (2018). **تأثير الغبار على صحة الإنسان في منطقة جازان**، المجلة العربية للدراسات الجغرافية، العدد 1: 74-33.
- الحسيني، قصي فاضل (2015). **تحليل التذبذب والاتجاه للظواهر الغبارية في محافظة القادسية للمدة 1971-2010**، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد 20: 320-305.
- موسى، علي حسن (1988): **العواصف والأعاصير**، الطبعة الأولى، دمشق ن دار الفكر، سوريا.

2.6. المراجع الأجنبية

- Al Khafaji, R.M. (2009): **Effects of Dust Storms on Some Iraqi Territories**, Unpublished PhD, Department of Geology, University of Sciences, Baghdad.
- Bezlova, A. (2002): **Giant sandstorm hits China, Japan, Korea, U.S.A today**, Academic search premier.
- Charles S. Z. and Young, E. (2002). **Regional Contrasts in Dust Emission Responses to Climate**, Journal of Geophysical Research, Vol. (110), Issue D13, Cite ID D1320.
- Kaskaoutis, D.G. (2010): **Dust Storm Identification Via Satellite Remote Sensing**, Natural Disaster Research, Prediction and Mitigation Series, Nova Science Pub Incorporated.
- Ologunorisa, T. E. (2003). **Spatial and seasonal variations of sandstorms over Nigeria: Theoretical and applied climatology**, Vol. (75), Issue 1-2, pp. 55-63, Academic search premier.
- WMO, (2017). **Dust storm or Sand storm**, International Cloud Atlas, World Meteorological Organization (WMO).
- Zhang, Q. and Yuan, L. (2002): **Preliminary Study on Sand-Dust Storm in the Northern China and Its Prevention and Control**, J. Urban Environment & Urban Ecology ; 2002-05.

Doi: <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.51.5>

نظرية الضمان في الفقه الإسلامي

The theory of guarantee in Islamic jurisprudence

إعداد الباحث/ مجدي باخت ناهر اللقماني

ماجستير قضاء إداري، وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف محددة في مجال فهم الضمان في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، إذ هدفت إلى إثراء المعرفة حول مفهوم الضمان من الناحية الفقهية والقانونية وتوجيه الاهتمام نحو تحقيق التوازن بين الأصول الدينية والأنظمة الوضعية في مجال الضمان، وذلك تبعاً لأهمية الضمان في السياق الإسلامي، وبالتالي فمن أهم ما جاءت به وحرصت عليه الشريعة الإسلامية هو تنظيم أمور وأحوال العباد في كافة شؤون حياتهم وجميع مجالاتها ويأتي على رأس هذه الشؤون أمور المعاملات المالية والمدنية ولذلك يعتبر موضوع الضمان في الفقه الإسلامي بشكل عام وفي المعاملات بشكل خاص من أهم الموضوعات في الفقه الإسلامي ولذلك فإن الضمان حكم ضروري في حياة الناس وهو حكم أساس من أجل أن يأمن الناس على أنفسهم وتتمثل إشكالية الدراسة في وجود غموض حول تحديد ماهية الضمان في التشريعات العربية حيث تختلط مع مفهوم المسؤولية المدنية مما يجعل من الصعوبة التعرف على حقيقة أحكام الضمان وما يمكن أن يساهم فيه في تطوير وضبط قواعد المسؤولية المدنية ولهذا تجيب الدراسة على السؤال الموجب فيها ماهي أحكام الضمان في الفقه الإسلامي وهي تهدف إلى التعرف على أحكام نظرية الضمان في الفقه الإسلامي وقد انتهت الدراسة إلى عدد من النتائج ومنها أن الضمان في الفقه الإسلامي يعتبر من الجواهر التي شرعت لجلب ما فات من المصالح والغاية من الضمان جبر الضرر وإزالته. وهو ما نتج من العصمة التي لحق ومال الغير في الشرع الإسلامي ... وجبر ذلك يكون بالتعويض وهو مبلغ من النقود أو أية ترضية من جنس الضرر تعادل ما لحق المضرور من خسارة وما فاته من كسب كان نتيجة طبيعية للفعل الضار.

الكلمات المفتاحية: الضمان، المسؤولية التقصيرية، الالتزام، الدائن، المدين، الضرر.

The theory of guarantee in Islamic jurisprudence

Abstract:

This study aimed to achieve several specific goals in the field of understanding guarantees in Islamic jurisprudence and positive law. It aimed to enrich knowledge about the concept of guarantees from a jurisprudential and legal perspective and to direct attention towards achieving a balance between religious principles and positive systems in the field of guarantees, depending on the importance of guarantees in the context. Islamic law, and therefore one of the most important things that Islamic law brought and was keen on is regulating the affairs and conditions of people in all the affairs of their lives and all their fields. At the top of these affairs are matters of financial and civil transactions. Therefore, the topic of guarantee in Islamic jurisprudence in general and in transactions in particular is considered one of the most important topics in jurisprudence. Therefore, the guarantee is a necessary rule in people's lives, and it is a basic rule in order for people to secure themselves. The problem of the study is represented by the presence of ambiguity about defining the nature of the guarantee in Arab legislation, as it is mixed with the concept of civil liability, which makes it difficult to identify the truth of the provisions of the guarantee and what can be It contributes to developing and controlling the rules of civil liability. Therefore, the study answers the question that requires it: What are the provisions of guarantee in Islamic jurisprudence? It aims to identify the provisions of the theory of guarantee in Islamic jurisprudence. The study has reached a number of results, including that guarantee in Islamic jurisprudence is considered one of the answers that has been legislated. To bring back the lost interests and the purpose of the guarantee is to redress and remove the damage. This is what results from the infallibility of the property and property of others in Islamic law... Redress for this is through compensation, which is an amount of money or any satisfaction of the type of damage equivalent to the loss suffered by the injured person and the gain he lost that was a natural result of the harmful act.

Keywords: warranty, tort, obligation, creditor, debtor, damage.

1. مقدمة:

إن من أهم ما جاءت به وحرصت عليه الشريعة الإسلامية هو تنظيم أمور وأحوال العباد في كافة شؤون حياتهم وجميع مجالاتها ويأتي على رأس هذه الشؤون أمور المعاملات المالية والمدنية ولذلك يعتبر موضوع الضمان في الفقه الإسلامي بشكل عام وفي المعاملات بشكل خاص من أهم الموضوعات في الفقه الإسلامي ولذلك فإن الضمان حكم ضروري في حياة الناس وهو حكم أساس من أجل أن يأمن الناس على أنفسهم

وأموالهم وتقوم أحكام الضمان في الفقه الإسلامي بشكل عام في إطار المقابلة مع مفهوم والمسؤولية في القانون الوضعي سواء في إطار القانون المدني أو في إطار القانون التجاري ذلك أن مصطلح الضمان والذي كثر شيوعه في آراء الفقه الإسلامي هو الأقرب إلى الدقة والوضوح بل وأيضا للتدليل على النواحي المالية في الناحية المتعلقة بالمعاملات التجارية والمدنية وهذا يؤكد بأن الشريعة الإسلامية هي الشريعة الوحيدة الصالحة لكل زمان، وهي التي تحافظ على الحقوق، ودفع الأضرار، وتأمّر بالعدل والإحسان، ذلك أن الضمان سبب لحفظ الضروريات التي هي من مقاصد الشريعة الإسلامية ويظهر من القواعد وما يندرج تحتها من فروع اهتمام الشريعة الإسلامية بالحقوق سواء كانت حقوقا فردية أو جماعية.

وعن سبب استخدام الفقهاء المسلمين مصطلح الضمان، فلأنه التسمية الأدق، لتعلقه بالناحية المالية، في حين أن المسؤولية تبرز فيه من محاسبة الشخص من الناحية الجزائية لا من المالية. وعليه؛ فإن الهدف من تحديد المسؤولية ليس مجرد معرفة المسؤول عن الفعل الذي تسبب في الضرر، بل بهدف جبر الضرر الذي لحق بالمضرور وعلى المفهوم المقابل للضمان في الشريعة الإسلامية نجد ما يقابلها في القانون المدني المسؤولية المدنية النظم الوضعية عرفت في أساس المسؤولية المدنية نوعين المسؤولية العقدية، والمسؤولية التقصيرية

ولما كانت قواعد الضمان لها أهمية كبيرة وأثر كبير في أحكام الفقه الإسلامي وصارت الحاجة ماسة لإبراز هذه القواعد وتقريبها باختصار، وقواعد الضمان تمس ما يقع من إتلاف في الأموال أو النفوس وما يترتب على ذلك وبذلك يظهر عدل الشريعة الإسلامية وحفظها للحقوق.

ومن هنا وبناء على ماسبق رغب الباحث على المستوى الشخصي والمستوى الموضوعي على دراسة أحكام الضمان في الفقه الإسلامي مع حرصه على المقارنة بين الضمان ومصطلح المسؤولية المدنية في الفقه الإسلامي في مجال المسؤولية العقدية والمسؤولية التقصيرية

1.1. إشكالية الدراسة:

تتمثل إشكالية الدراسة في وجود غموض حول تحديد ماهية الضمان في التشريعات العربية، حيث تختلط مع مفهوم المسؤولية المدنية إضافة إلى ندرة الكتب القانونية التي تعرضت لهذا الجانب والإكتفاء بما ورد في كتب الفقهاء القدامى الأوائل مما يجعل من الصعوبة التعرف على حقيقة أحكام الضمان وما يمكن أن يساهم فيه في تطوير وضبط قواعد المسؤولية المدنية

2.1. أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي للدراسة هو: ما هي أحكام الضمان في الفقه الإسلامي؟ ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال لابد من الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مفهوم الضمان في الفقه الإسلامي
- ماهية سند مشروعية الضمان في الفقه الإسلامي
- ماهي أسباب الضمان وأحكامه
- ماهي عناصر الضمان في الفقه الإسلامي
- هل تختلف المسؤولية المدنية عن الضمان؟

3.1. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مفهوم الضمان في الفقه الإسلامي ومشروعيته
- التعرف على مفهوم المسؤولية المدنية في القانون الوضعي
- تحديد ماهية أسباب الضمان في الفقه الإسلامي
- بيان عناصر الضمان في الفقه الإسلامي

4.1. أهمية الدراسة:

تبدو أهمية الدراسة في أن الضمان في الفقه الإسلامي يقدم حلاً لكثير من مشكلات في أحكام المسؤولية المدنية في القانون الوضعي وإزاء قلة البحوث والدراسات حول أحكام الضمان كمقابل للمسؤولية المدنية فتظهر أهمية هذه الدراسة من حيث كونها تقدم دراسة مناسبة لأحكام الضمان بالمقابلة بأحكام المسؤولية ويشكل البحث خطوة قد تفيد الباحثين اللذين يرغبون في دراسة هذا الموضوع فضلاً عن أن موضوع الضمان يمس حالة واقعية يمارسها الناس يومياً وهي معاملاتهم المدنية والتجارية ولهذا تظهر أهمية دراسة هذا النوع من الدراسات

5.1. منهجية البحث:

يتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وذلك بنقل أقوال الفقهاء من المصادر الفقهية، ونسبتها إلى أصحابها. والمنهج التحليلي، وذلك بتفسير آراء الفقهاء، ومقارنتها ببعضها ومناقشتها للوصول إلى نتائج محددة عن الضمان في الفقه الإسلامي

المبحث الأول: الضمان والمسؤولية:

المسؤولية في القانون المدني يقابلها في الفقه الإسلامي مصطلح الضمان وعلى الطالب ان يعرف الضمان وبين سند مشروعيته ثم يقارن بين تعريف المسؤولية وتعريف الضمان وذلك على النحو التالي

المطلب الأول: تعريف الضمان وسند مشروعيته

الضمان لغة "ضمان الشيء وبه ضمناً وضماناً كفل به وضمنه إياه كفله وضمنته الشيء غرتمه فالتزمه. (الأنصاري، 2000م، ص257)

والضمان إصطلاحاً فقد عرفه الفقه المتقدم أنه " شغل ذمة أخرى بالحق. (الخطاب، 1992م، ص96)

ويعرف أنه " إلتزام حق ثابت في ذمة الغير أو إحضار من هو عليه أو عين مضمونة. (الشريبي، 1399هـ، 182)

كما يعرف أنه "ضم ذمة إلى ذمة حسنة عنه في التزام الحق. (المرداوي، 2000م، 189)

على حين يعرفه الفقه المعاصر أنه " الإلتزام بتعويض الغير عما لحق به من تلفٍ أو ضياع للمنافع أو عن الضرر الجزئي أو الكلي الحادث بالنفس الإنسانية. (الزحيلي، 2001م، ص15)

ولذلك يرى البعض أن "إنَّ التشابه إن لم نقل التطابق بين التعريف اللغوي والاصطلاحي للضمان يسمح بدراستهما معاً على الرغم من وجود الكثير من التعريفات للمفهوم الاصطلاحي للضمان إلا أنه يوجد شبه إجماع على الأركان المؤسسة لهذه التعريفات. (أبو سرور، 2006م، ص20)

بينما يرى البعض " يستعمل أكثر الفقهاء كلمتي الضمان والكفالة على أنهما لفظان مترادفان يراد بهما ما يعم ضمان المال وضمان النفس وذلك عند التزامهما بعقد الكفالة أو الضمان كما يستعملون اسم الضمان فيما هو أعم من ذلك وهو ضمان المال بعقد أو بغير عقد كاعتداء فالضمان بمعناه الأعم هو شغل الذمة بما يجب الوفاء به من مال أو عمل. (العتيبي، 2020م، ص2533-2552)

وبعد عرض التعاريف المختلفة يفضل الطالب تعريف الضمان أنه " شغل الذمة بتعويض مالي جبراً لضرر لحق في مال الغير أو في نفسه" وسبب ذلك " فالقول بأن الضمان شغل الذمة، يدل على أن الضمان يتعلق بالذمة، وأن الذمة تظل مشغولة به إلا أن يسقطه المتضرر أو يدفعه الضامن والقول بتعويض مالي، يدخل فيه التعويض بالمثل أو القيمة كما في ضمان الإلتلاف أو ضمان اليد، وكذلك التعويض المبني على التراضي كما في ضمان العقود. (موسى، 2005م، ص12)

والفقه يعتبر الضمان من الجوابر " التي شرعت لجلب ما فات من المصالح، إذن الغاية من الضمان وحسب التعريفات المتعددة له، جبر الضرر وإزالته. وهو ما نتج من العصمة التي لحق ومال الغير في الشرع الإسلامي ... وجبر ذلك يكون بالتعويض التعويضي" مبلغ من النقود أو أية ترضية من جنس الضرر تعادل ما لحق المضرور من خسارة، وما فاته من كسب كان نتيجة طبيعية للفعل الضار، والتعويض هو وسيلة القضاء لجبر الضرر محوًا أو تخفيفًا وهو يدور مع الضرر وجودًا وعدمًا فالذمة قد تنشغل بتأدية عمل أو تنشغل برد مالا ولكن في حالة المخالفة للإلتزام الذي شغلت به الذمة فإن الإلتزام المتحقق له شكل واحد فقط، هو التعويض المالي عن عدم القيام بالعمل أو عدم رد المال، فهو بالنتيجة التزام مالي في أساسه. (أبو سرور، 2006م، ص22)

ولهذا قال الفقهاء " الضمان هو من قبيل خطاب الوضع لا من قبيل خطاب التكليف. (صالح، 2002م، ص118-148)

المطلب الثاني: سند مشروعية الضمان:

"المسلم معصوم الدم والمال، والاعتداء عليهما محرم، وتحريمه معلوم من الدين بالضرورة وقد شرع الضمان حفظاً للأموال والأنفس وجبراً للضرر وردعاً للعدوان. (الدُّبِّي، 1432هـ، ص403)

ويجد الفقه للضمان سندا للمشروعية في الكتاب والسنة النبوية الشريفة والإجماع ففي الكتاب الكريم الآية الكريمة "قَالُوا نَفِدُ صَوَاعِ الْمَلِكِ وَلِمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ. (سورة يوسف : الآية 72)

ويقول المفسرون " قال ابن عباس: الزعيم الكفيل، وهذا نص في جواز الكفالة وهذا من باب الضمان والكفالة. (القرشي، 1994م، ص590)

أما عن سند مشروعية الضمان من السنة النبوية الشريفة: " حديث سلمة بن الأكوع قال: كنا عند النبي - صلى الله عليه وسلم - فأُتيت بجنزة فقالوا: يا رسول الله، صل عليها، قال: " هل ترك شيئاً؟ " قالوا: لا، قال: " هل عليه دين؟ " قالوا: لا، قال: " صلوا على صاحبكم"، فقال أبو قتادة: صل عليه يا رسول الله وعلي دينه صلى عليه. (البخاري، 1422هـ، ص94)

وكذلك حديث النعمان بن بشير، " قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: من أوقف دابة في سبيل من سبل المسلمين أو في سوق من أسواقهم، فأوطأت بيد أو رجل فهو ضامن. (الدارقطني، 1424هـ، ص235)

كما يجد السند في الإجماع " فهو ما نراه من تعامل الناس وكفالة بعضهم بعضاً منذ القرون الأولى وإلى يومنا هذا دون إنكار من أحد، وقد نقل الإجماع كثير من الفقهاء. (الوحش، 2021م، ص170)

صيغة الضمان:

أولاً: الضمان المنجز:

وهو الأصل في العقود. وذلك بانعقاد العقد مفضياً إلى محكمة في الحال كأنا ضامن لك دينك الذي على فلان هذا ومع انعقاد العقد منجزاً فإن الضمان يتبع الحق في الحلول والتأجيل والتقسيم وغيرها من الصفات ولذلك تعليق الضمان على حدوث أمر محتمل الوقوع وعدمه في المستقبل كقولك ضمنت لك ما على فلان أن هلك. أو أن أقرضت فلانا فأنا ضامن لك كما جاء في قوله تعالى " قَالُوا نَفَقْدُ صَوَاعِ الْمَلِكِ وَلِمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ " (سورة يوسف: الآية 72)

ضمان الإضافة:

وهي إضافة الضمان إلى زمن في المستقبل كإذا جاء شهر رمضان فأنا ضامن لك ما على فلان. أو ضمنت ما يقضى لك به على فلان.. أو ما ستقرضه فلانا " فصحت هذه الكفالة لأنها أضيفت إلى سبب الضمان و ينعقد كل عقد بمطابقة القبول للإيجاب مطابقة تامة هذا هو الأصل في العقود وينبغي أن يكون كذلك في الضمان غير أن أبا يوسف من الحنفية قال: إن القبول ليس بركن في الضمان وهو أحد قولي الشافعي ومعنى ذلك ان الضمان ينعقد عندهم ويلزم الضامن دون الحاجة لقبول المضمون عنه أوله. وهذا القول مبنى كما يبدو على أساس أن الضمان تبرع محض واستدلوا عليه بأحاديث ضمان دين الميت السابقة.

حيث لم ينقل قبول الطالب في تلك الأحاديث كما ان الضمان التزام بالمطالبة وليس تملكاً فلا يشترط فيه القبول. (الحنفي، 1983م، ص3403)

ومشروطو القبول يردون بأن " الضمان ليس بالتزام محض بل فيه معنى التملك والتملك لا يتم إلا بالإيجاب والقبول معا كالبيع ويرد على رأى مشرطي القبول ان الجمهور لا يشترطون قبول المضمون عنه والمضمون له لصحة الضمان. (الحنفي، 1983م، ص3404)

على انه والحال هكذا ينبغي التنويه إلى نوعين من الضمان:

= ضمان هو تبرع محض ..

وفيه يلتزم فيه الضامن بقضاء الدين دون نية الرجوع على المضمون عنه وهو لا يشترط فيه القبول لصحة الضمان = الضمان الذي يتبرع فيه الضامن بأداء الحق ولكنه ينوي الرجوع بما سيؤدي على المضمون له: وكأنما اقرض الضامن المضمون عنه ما أدى أو هو استقراض بما سيؤدي وليتمكن الضامن من المطالبة بما أدى لا بد من قبول المضمون عنه والمضمون له.

المطلب الثالث: المقارنة بين الضمان والمسؤولية المدنية

المسؤولية المدنية يعرفها الفقه الوضعي أنها " التزام المسؤول -في حدود القانون- بتعويض الغير المتضرر عن الضرر الذي أصابه نتيجة ما لحقه من تلف مالٍ أو ضياع منافعٍ أو عن ضررٍ جزئيٍّ أو كليٍّ ماديٍّ أو معنويٍّ، أو حادث النفس. (السنهوري، 2001م، ص656)

ويعرف القانون الوضعي نوعين من المسؤولية المدنية:

أولاً: المسؤولية العقدية وهي

" جزء الإخلال بالالتزامات الناشئة عن العقد أو عدم تنفيذها أو تأخر فيها، وهذه المسؤولية لا تقوم إلا عند استحالة التنفيذ العيني ولم يكن من الممكن إجبار المدين على الوفاء بالتزاماته المتولدة عن العقد عينا فيكون المدين. (العربي، 2021م)

والمسؤولية العقدية وفقا لنظام المعاملات المدنية السعودي أساسها العقد كونه مصدر من مصادر الإلتزام والمسؤولية العقدية ليست مفترضة بل واجبة الإثبات من جانب من يدي وجودها فيلتزم المدعى عليه بإثبات وجود الخطأ العقدي ونسبة هذا الخطأ إلى المدعى عليه أي المتعاقد الآخر وأن يثبت الضرر الذي لحق به من جراء هذا الخطأ العقدي وان يثبت أخيرا علاقة السببية بين الخطأ والضرر وهي التي تترتب على عدم تنفيذ الإلتزام الناشئ عن العقد على الوجه المتفق عليه كمسؤولية المقاول عن التأخر في إقامة البناء الذي تعهد ببنائه عن الميعاد المتفق عليه، أو مسؤولية البائع عن عدم نقل ملكية المبيع إلى المشتري إذا كان يتصرف فيه بعد البيع والعقد شريعة المتعاقدين، وعدم الوفاء به يستوجب تعويضاً وأركان المسؤولية العقدية

ثلاثة: الخطأ والضرر وعلاقة السببية

و الإخلال بالتزام عقدي وهو الركن الأول من أركان المسؤولية العقدية ويعرف أنه انحراف إيجابي أو سلبي في سلوك المدين يؤدي إلى مؤاخذته

ثم حدوث ضرر:

فإذا اثبت الدائن الخطأ ولم يثبت الضرر لا نكون أمام مسؤولية عقدية ويشترط في الضرر حتى يتم التعويض عنه:

= أن يكون واقعا أو محققا ومتوقعا ومباشرا ويقصد بالضرر الواقع أو المحقق الضرر الحال الذي تحقق أي وقع فعلا كما إذا كانت البضاعة قد أصابها تلف أثناء النقل أو محقق الوقوع في المستقبل ويقصد بتحقق الضرر بالمستقبل هو أن يكون تحققه حتميا وليس مجرد احتمال وقوعهما

= أن يكون الضرر مباشرا وقصر التعويض عن الضرر المتوقع يعود إلى أن إرادة الأطراف هي التي تحدد التزامات الطرفين، والضرر غير المتوقع لا يدخل في دائرة التعاقد فلا تعويض عنه.

ثم ضرورة قيام علاقة السببية بين الخطأ والضرر:

إذا كان ذلك نتيجة طبيعية لعدم الأداء أو التأخير في تنفيذ الالتزامات، ويعتبر الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يتمكن الدائن من منعه بجهود معقولة، وعلى الدائن وجوب إثبات وقوع الضرر منه، وإن الخسارة التي لحقت بالدائن هي نتيجة معقولة لخطأ المدين، وحالما يقوم الدائن بتقديم العلاقة التي تربط بين الخطأ والضرر، فتنتفي ضرورة تقديم دليل قاطع، فإن وجود البينة يعتبر كافياً لنقل عبء الإثبات على المدين، ومن خلال إثبات الأسباب الخارجية، قد تنتفي العلاقة السببية التي تربط بين الخطأ والضرر الذي لحق بالدائن.

ثانياً: المسؤولية التقصيرية:

وهي "إخلال بالالتزام القانوني العام المتمثل بعدم إلحاق الضرر بالغير خارج نطاق العقود ما يرتب على ارتكابه بضرر للغير جزاء يقع عليه حيث أن كل إخلال بالالتزام العام ينشأ مسؤولية تقصيرية على المخلّ ليعوّض ما وقع على المضرور من أضرار. (سلطان، 2000م، ص25)

وهي التي تنشأ عن الإخلال بالواجبات التي يفرضها القانون كضرورة احترام حقوق الجوار، ومسؤولية سائق السيارة الذي يقودها دون حيلة فيصيب إنساناً أو يتلف مالا وكاشتراط القانون عدم الإضرار بالغير وكل من تسبب في وقوع هذا الضرر يلزم بأداء التعويض للطرف المضرور وهي جزاء على الإخلال بالالتزام القانوني العام بعدم الإضرار بالغير خارج نطاق العقود، فكل إخلال بهذا الالتزام العام ينشئ مسؤولية على المخلّ لتعويض ما يقع بالمضرور من أضرار كمسؤولية سائق السيارة الذي يقودها دون حيلة فيصيب إنساناً أو يتلف مالا. والالتزام القانوني العام في هذا الصدد ليس التزاماً محدداً ولا يشكل عنصرًا من عناصر الذمة المالية أي لا يعد ديناً محدداً في ذمة الملتزم به، ولكنه يعد واجباً يفرضه القانون على الناس كافة فإذا وقع إخلال بهذا الواجب العام وأضر به الغير قام الالتزام بالتعويض في ذمة من وقع منه الإخلال بالالتزام العام والمسؤولية التقصيرية ثلاثة صور:

= المسؤولية عن العمل الشخصي

= المسؤولية عن فعل الغير

= المسؤولية الناشئة عن الأشياء

للمسؤولية التقصيرية باختلاف صورها ثلاثة أركان الخطأ والضرر وعلاقة السببية:

أما الخطأ في المسؤولية التقصيرية:

إنه انتهاك للالتزام قانوني من قبل شخص مع علمه بارتكاب الجريمة. وهذا يعد خرقاً للالتزام قانوني، أي خروجاً عن السلوك العادي للأشخاص العاديين. ويتجلى هذا الالتزام في التزام الشخص بالتظاهر باليقظة. إنهم يتصرفون بشكل متوقع حتى لا يؤذوا الآخرين. فإن انحرف عن هذا الواجب وعلم بهذا الانحراف فهو خطأه ومسؤولية بالضرر، وقد اتفق أكثر الفقهاء على أن الخطأ هو إخلال بواجب شرعي مع علم أنه سيعرض بالغير.

أما الضرر في المسؤولية التقصيرية فهو الأذى الذي يصيب الشخص نتيجة المساس بمصلحة مشروحة له أو حق من حقوقه والضرر قد يكون مادياً أو معنوياً الضرر المادي هو ما يصيب الشخص في جسمه أو في ماله فيتمثل في الخسارة المالية التي تترتب على المساس بحق أو مصلحة:

أما الضرر المعنوي أو الأدبي هو الضرر الي يلحق الشخص في مصلحة غير مالية فهو ما يصيب الشخص في كرامته أو في شعوره أو في شرفه أو في معتقداته الدينية أو في عاطفته ويشترط لقيام الضرر ركنا في المسؤولية التقصيرية الإخلال بحق مالي مصلحة مالية وضرر مؤكد الوقوع

أما السببية في المسؤولية التقصيرية: فهي تعني وجود علاقة مباشرة بين الخطأ الذي ارتكبه الشخص المسؤول وبين الضرر الذي وقع بالشخص وقد ذكر مسبقاً:

ان المسؤولية المدنية تتداخل مع مصطلح الضمان فهناك من الفقه الإسلامي المعاصر من يرى " المسؤولية اصطلاحاً أكثر دقة وشمولاً من مصطلح الضمان إذ أنها تعبر عن جميع المقترضات والآثار التي قد تنشأ عن الفعل من رد القيمة أو المثل أو الإزالة أو القيام بأي فعل يجبر الضرر بحسب الأحوال. (الخفيف، 2000م، ص11)

على حين يرى البعض الآخر ان "الضمان يتسع للمسؤولية بنوعها المدنية والجناحية و الضمان مصطلح أعم وأشمل وأكثر دقة من مصطلح المسؤولية المدنية وذلك لأنّ الضمان تنتفي بانتفائه المسؤولية، بينما انتفاء المسؤولية لا يترتب عليه انتفاء الضمان، حيث المسؤولية جزء منه وهو يمثل الكل وبانهدامه يهدم الجزء وهو المسؤولية. (الأحمد، 2002م، ص30)

على حين أن هناك فريق ثالث من الفقه الإسلامي يرى أن كلا المصطلحين مرادف للمصطلح الآخر. (الزحيلي، 2001، ص25) وهناك اتجاه آخر يرى أن " المسؤولية كمصطلح وليس ك نطاق للتطبيق أوسع في معناها لأنها تمثل حالة المساءلة عن أفعال وأمور أتاها الفاعل فنتيجة الفعل قد تكون أحد الأمور التي أتاها بالمعنى الواسع للأمور ولكن في التطبيق الضمان أوسع في نطاقه ومجاله وذلك يرجع للأساس الذي يبنى عليه كل منهما حيث الضمان فيما يؤسس عليه من أركان أقل شروطاً مما تؤسس عليه المسؤولية إذ لا يشترط في الفعل سوى أن ينتج عنه الضرر وهو شرط في المسؤولية والضمان لا يقوم على الفعل لأنه لا يحاسب عليه بل يقوم على الضرر دون الالتزام بالفعل الضار المتحقق الوجود بالضرورة بتحقق الضرر يمكن تحققه أكثر من أن يجتمع فيه الضرر والخطأ معاً في آن واحد، لذلك يتسع نطاق الضمان عن نطاق المسؤولية. (أبو سرور، 2006م، ص33) ومن خلال ما سبق يمكن عرض نقاط الاتفاق والاختلاف بين النظام والفقه الإسلامي في الآتي:

- يتفق النظام مع الفقه الإسلامي في أن المسؤولية في كلاهما ترتب آثاراً قانونية فهي ليست خالية من عنصر الجزاء حيث يتحقق الجزاء على المخالفة فهي ليست مسؤولية أدبية.
- يتفق النظام أيضاً مع الفقه الإسلامي في انطلاق المسؤولية من عنصر الإدراك والتمييز حيث لا يمكن تحقق المسؤولية القانونية بدون الأهلية اللازمة لتلك المسؤولية.

• يتفق النظام مع الفقه في أن المسؤولية لا تقوم بدون ضرر تتحقق به أركانها حيث لا بد أن تكون المسؤولية جبراً أو تعويضاً عن هذا الضرر.

بينما يختلفان من النواحي الآتية:

• مصطلح الضمان في الفقه الإسلامي هو أعم وأشمل من مصطلح المسؤولية في النظام الوضعي حيث أن الضمان يهدف إلى تعويض المضرور فإن المسؤولية تخضع لذلك لبعض الشروط بينما الضمان يفرضها مهما كانت النتائج.

• غاية الضمان هي إزالة الأثر الضار الذي تسبب به الفعل الموجب للمسؤولية والذي نهى عنه ولم يجيزه الشرع بينما المسؤولية في النظام الوضعي تتعلق بالأثر المترتب على الالتزام ولم تتعلق بسبب أو أساس قيام هذا الالتزام.

والباحث: يرى مع الفكر القائل " إن أحكام الفقه الإسلامي تسمح لنا باستخلاص نظرية للمسؤولية عن فعل الشيء، تركز على قواعد المباشر والتسبب، وأساسها تعدد مفترض قابل لإثبات العكس في حالة المباشرة وتعد واجبات الإثبات في حالة التسبب، وأنه لا شيء يمنع في هذا الفقه من إقامة المسؤولية عن الآلات الميكانيكية والأشياء التي تتطلب عناية خاصة على تعدد مفترض قابل لإثبات العكس وسواء كان فعل الشيء هو من قبيل المباشرة أو من قبيل التسبب، بالنسبة إلى الحارس وذلك قياساً على ما أخذ به الفقه الإسلامي في حالات مشابهة، كحالة تضمين الصانع وهو ما عبروا عنه بقولهم "التضمين للمصلحة" ولهذا فإن هذا الحل الإسلامي هو الأقرب إلى العقل وإلى الفطرة السليمة، وإلى الأساس الفلسفي للتكليف البشري الذي لا يقيم المسؤولية على الإنسان إلا إذا أخطأ أو تعدى. صحيح أن الأخذ بهذا الحل قد ينتج عنه أن توجد على أرض الواقع حالات من إضرار الشيء بالغير دون أن يسأل عنه أحد لنجاح الحارس في إثبات عدم تعديه. (داوس، 2011م، ص7)

ولابد من تفهم المضمون الخاص للمسؤولية في الفقه الإسلامي فالأمر ليس متعلقاً في الفقه الإسلامي بحدود مفهوم المصطلح ومرماه كما وردت في آيات كريمة تمت الإشارة إليها مسبقاً لأن أهمية فكرة الضمان تتجسد في كونه هو الوسيلة لتحقيق عدة غايات تعود بالنفع على الفرد والمجتمع.

ذلك أن العلة في مشروعية المسؤولية في الفقه الإسلامي هي الحفاظ على حرمة أموال الآخرين وأنفسهم كمقابل أو جبراً للضرر الواقع عليهم حيث لا توجد مسؤولية بالمعنى الدقيق للمسؤولية حيث المسؤولية تعبر عن شكل للمؤاخذه واللوم يظهر من خلال الحكم أو الأثر المترتب عنها، لكن الضمان بهذا المعنى خال من المؤاخذه واللوم والجزاء فهو لا يترتب كأثر لفعل محظور أو ملام عليه بذاته بقدر ما يقوم من أجل إزالة آثار الفعل دون التطرق للفعل بذاته، وهو بذلك يتأسس على الضرر، وذلك ما لم يعالج في التعريفات المتعددة للضمان.

المبحث الثاني: أحكام الضمان وأحكامه

بعد التعرف على مفهوم الضمان نحاول التعرف على أسبابه وشروطه وقواعده على النحو التالي

المطلب الأول: أسباب الضمان

أسباب الضمان في الفقه الإسلامي هي:

= العقد:

العقد في الفقه الإسلامي يعتبر سبباً من أهم أسباب الضمان لأنه يتضمن حقوقاً و التزامات يجب الوفاء بها، وذلك نفاذا لقول الله تعالى " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ". (سورة المائدة : الآية 1)

ويقول المفسرون " هذه الآية موجهة لكل مؤمن أن يوفي بالعهد الذي بينه وبين عباد الله، سواء كانوا كفاراً أو مسلمين، وهذه الآية كقوله تعالى : (وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا) فيدخل في ذلك: عقود المبيعات: يجب أن نفي بها، فلا يجوز أن نفسد البيع بعد انعقاده انعقاداً لازماً؛ لأن بعض الناس -والعياذ بالله- إذا رأى أنه مغبون في السلعة ذهب يماطل ويدعي أن فيها عيباً من أجل أن يفسخ العقد وهذا حرام ... ومن الوفاء بالعقود :الوفاء بالشروط المقرونة بالعقود لأن الشروط المقرونة بالعقود أوصاف للعقود، والأمر بالوفاء بالعقود يشمل الأمر بها ذاتها والأمر بما تتضمنه من أوصاف، فيجب على الإنسان أن يوفي بالشرط الذي التزمه عند العقد". (العثيمين، 1410-1415 هـ، <http://www.islamweb.net>)

يكون العقد سبباً في الضمان " إذا نص على شرط من الشروط أو كان الشرط مفهوماً ضمناً حسب العرف والعادة ثم أخل العاقد بما يقتضيه العقد أو الشرط. قال الإمام السيوطي " ما يضمن ضمان

عقد قطعاً: هو ما عُين في صلب عقد البيع أو سلم أو إجارة أو صلح. (العتيبي، 2020م، ص2543)

فعقد البيع مقتضاه تسليم المبيع للمشتري والتمن للبائع، وعدم استحقاق أحدهما لغير صاحبه فإذا لم يقم أحد الطرفين بتنفيذ التزامه أو كان المبيع أو الثمن مستحقاً لغير صاحبه فإن الضمان يكون على من حصل الإخلال من جهته ويكون الضمان عندها مبنياً على ما تم الإتفاق عليه

= وضع اليد:

تعتبر اليد سبباً من أسباب الضمان في الفقه الإسلامي، والذي يقصد باليد هنا "اليد المعنوية لا الحسية فاليد الحسية هي اليد الجارحة، وأما اليد المعنوية المرادة هنا فيقصد منها الاستيلاء على الشيء بالحيازة، وهي كناية عما قبلها لأنه باليد يكون التصرف. (موسى، 2005م، ص31)

وتقسم الأيدي إلى نوعين:

يد الأمانة: ويعرفها الفقه " وهي ما كانت عن ولاية شرعية، ولم يدل الدليل على ضمانها. (الخفيف، 2000م، ص103)

وحكمها لا يضمن صاحب يد الأمانة إذا تلف ما كان تحت يده من أمانة إلا في عدة حالات التعدي والتفريط مخالفة الشرط المتفق عليه أما التعدي فهو مجاوزة ما ينبغي أن يقتصر عليه شرعاً أو عرفاً. (فيض الله، 1983م، ص92)

التفريط: هو التفريط في فعل ما ينبغي عمله عرفاً أو شرعاً. (فيض الله، 1983م، ص93)

كما يضمن أيضاً في حالة مخالفة الشرط المتفق عليه حيث أن " الأصل وجوب التزام المتعاقدين الشرط المتفق عليه في العقد، إذ النبي عليه الصلاة والسلام يقول (المسلمون على شروطهم) فإذا أخذ المتعاقد المال بناء على شرط معين فإنه يجب عليه الوفاء به لأن صاحب المال رضي ما إخراج ماله للآخرين إلا بالتزام هذا الشرط. فإذا تصرف الأمين بالمال تصرفاً يخالف شرط صاحبه فإنه يكون قد تصرف في مال الغير بغير إذن صاحبه، مما يستوجب الضمان عليه". (موسى، 2005م، ص33)

يد الضمان:

وهي يد الحائز الذي قصد التملك، كالمشتري وهي اليد المعتدية، وما كانت عن ولاية شرعية ودل الدليل على ضمانها، أو كانت قد وضعت على أساس التملك وحكمها " تعتبر يد الضمان ضامنة لتلف أو هلاك المال الذي يقع تحت حوزتها، ولو كان التلف أو الهلاك من غير تعدياً تقصير، سواء أكان التلف من صاحب اليد

أو من شخص أجنبي، إلا أن يكون صاحب المال فيكون الضمان عندها عليه. (الخفيف، 2000م، ص108)

= ضمان الإلتلاف:

الإلتلاف سبب لوجوب الضمان لأنه اعتداء وإضرار وسند ذلك قوله تعالى " فَمَنْ أَعْتَدَىٰ عَلَيْكُمْ فَأَعْتَدُوا عَلَيْهِ بِمِثْلِ مَا أَعْتَدَىٰ عَلَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ مَعَ الْمُتَّقِينَ ". (سورة البقرة: الآية ص194)

وذلك لأن الشريعة جاءت لحفظ أموال الناس وصونها عن التصيير والإعتداء، عليها فكان المال من أهم الضرورات التي جاءت الشريعة بالحفاظ عليها، " فلو لم يكن إلتلاف أموال الناس مضمونا لأدى هذا إلى تعطيل هذا المقصد الشرعي فلما كان اللازم باطلاً فكذا الملزوم ". (موسى، 2005م، ص28)

ويعرف الإلتلاف أنه " إخراج الشيء من أن يكون منتفعاً به منفعة مطلوبة منه عادة ". (أبو العيال، 2003م، ص79-111)

ويرى الفقهاء أن "الإلتلاف على نوعان إلتلاف المباشرة وهو إلتلاف من غير واسطة مثل كسر الإناء وإلتلاف بالتسبب وهو الإلتلاف بواسطة بأن يحدث في شيء أمراً ". (أحمد، 2019م، ص18)

وإلتلاف بالتسبب. وهو الإلتلاف بواسطة، بأن يحدث في شيء أمراً ما ليفضي إلى إلتلاف شيء آخر. مثل: حفر بئر في موضع غير مأذون فيه

ويشترط الفقه وجوب تواجد شروط لقيام الضمان على الإلتلاف وهي:

= أن يكون المتلف مالاً "والمال ماله قيمة مادية بين الناس، وجاز الانتفاع به شرعاً فلا ضمان على من أتلف مالا يجوز الإنتفاع به شرعاً، مثل الخمر والخنزير ولا ضمان على من أتلف مالا قيمة له بين الناس ". (الزحيلي، 2001م، ص57)

= أن يكون التلف محققاً بشكل دائم، فإذا أعيد الشيء إلى الحالة التي كان عليها أثناء مدة الغصب فلا ضمان كما لو أتلف قرن لحيوان أو سن ثم نبت من جديد.

نحن نتحدث عن التدمير الذي يتم تحقيقه بشكل مباشر، أو عن طريق التسبب فيه، مهما كان التدمير الذي ينطوي عليه، فإن التدمير قد يضيف أو لا يضيف إليه في الواقع، ولكن ليس من خلال تحقيقه، إضافة إلى إمكانية التدمير فهو متعمد. وقد يحدث وقد لا يحدث في الواقع، لأن ما يزيد الهلاك يسمى سبباً وهو سبب مباشر، وما لا يزيد الهلاك فهو مقصود، وما يتم إضافته يطلق عليه سبباً، فإن إنتاجه سبب، ولا يبعد أن يكون هذا القصد والتوقع نتيجة لمفعوله المحض الذي هو سبب العلة، أو يمكن أن يتم بإضافة شيء، فيكون واحد سبب المسؤولية هو الضرر الذي يلحق بمال الغير، وهو نوعان:

ضمان بالمباشرة

وهو " كالقتل والإحراق وهدم الدور وأكل الأطعمة وغير ذلك من أسباب إلتلاف الممولات فمن تعدى في شيء من ذلك وجب عليه الضمان ". (القرافي، 2010م، ص360)

وأما " إتلاف فالمراد به أن يباشر الإلتلاف بسبب يقتضيه كالقتل والإحراق ". (الحنبلي، 2019م، ص316)

وقال الإمام العز بن عبد السلام " وأما المباشرة فهي إيجاد علة الهلاك وتنقسم إلى القوي والضعيف والمتوسط فأما القوي فكالذبح والإحراق والضعيف فظن المغرور بنكاح الأمة إذا أحبها ظاناً أنها حرة فإنه يضمن ما فات من حرية الولد بظنه فتلزمه قيمته عند ولادته، والمتوسط فكالجراحات السارية". (عبد السلام، 1991م، ص266)

على أنه بالنسبة للضمان بالتسبب فإن " لإتلاف كحفر الآبار في طرق الحيوان في غير الأرض المملوكة للحافر أو في أرضه لكن حفرها لهذا الغرض وكوقيد النار قريبا من الزرع أو الأندر فتعدو فتحرق ما جاورها وكرمي ما يزلق الناس في الطرقات فيعطب بسبب ذلك حيوان أو غيره وكالكلمة الباطلة عند ظالم إغراء على مال إنسان فإن الظالم إذا أخذ المال بذلك السبب من الكلام ضمنه المتكلم. (الفروق، الفراقي، 2010، ص361)

وقال الإمام بن رجب في القواعد " أو ينصب سببا عدوانا فيحصل به الإلتلاف بأن يحفر بئرا في غير ملكه عدوانا، أو يؤجج نارا في يوم ريح عاصف فيتعدى إلى إتلاف مال الغير أو كان الماء محتبسا بشيء وعادته الانطلاق فيزيل احتباسه وسواء كان له اختيار في انطلاقه أو لم يكن فدخل تحت ذلك ما إذا حل وكاء زق مائع فاندفق أو فتح قفصا عن طائر فطار أو حل عبدا أبقا فهرب هذا هو الذي ذكره ابن حامد والقاضي والأكثر لأنهم لأنه تسبب إلى الإلتلاف بما يقتضيه عادة". (ابن رجب، 2019، ص316)

الفرق بين ضمان اليد وضمان الإلتلاف:

أنّ ضمان اليد متعلق بالمباشرة والسبب لوجوده في كلّ منهما وضمان الإلتلاف يتعلّق بالحكم فيه بالمباشرة دون السبب سواء كان نفساً أو مالا على أنه ينبغي الإشارة في هذه الحالة إلى أن تقسيم اليد عند الفقه إلى يد عادية ويد غير عادية وهي التي تقارن بالإتلاف فإنها " تبقى من الأيدي الموجبة للضمان قبض بغير عدوان بل بإذن المالك كقبض المبيع أو بقاء يد البائع فإنه من ضمان البائع قبل القبض ومن ضمان المشتري بعد القبض مع عدم العدوان وكقبض المبيع بيعا فاسدا فإنه من ضمان المشتري عندنا بالقيمة إذا تغير سوقه أو تغير في ذاته أو تعلق به حق الغير أو تلف بأفة سماوية أو أتلفه المشتري..، وكقبض العواري والرهون التي يعاب عليها كالحلي والسلاح وأنواع العروض على الخلاف في ذلك بيننا وبين الشافعي وكقبض الأعيان التي تقتض فإن المقترض يضمنها اتفاقا مع عدم العدوان ونظائرها كثيرة". (الفروق، الفراقي، 2010، ص364)

ولهذا يقال في يد الغير عادية " ويد أمانة كالوديعة والشركة والمضاربة والوكالة ونحوها إذا وقع منها التعدي صارت اليد يد ضمان فيضمن إذا تلفت بنفسها كما لو لم يكن مؤتمنا ". (الشافعي، 1985م، ص323)

= الشرط:

والشرط سبب أيضا من أسباب الضمان " وأما الشرط فهو إيجاد ما يتوقف عليه الإلتلاف وليس بمباشرة ولا تسبب كالممسك مع المباشر أو المتسبب لأنه لم يصدر منه شيء من أجزاء القتل وإنما هو ممكّن للقاتل من القتل

= الحيولة:

الفقه الإسلامي يعتبر الحيولة سبب من أسباب الضمان " الحيولة كما لو غصب عبدا فأبق أو ثوبا فضاع أو نقله إلى بلد آخر فيغرم الغاصب القيمة للحيولة بين المالك وملكه كما يغرم لو ظفر به في غير بلد الغصب مع بقاء العبد، وكما لو شهدوا بمال فرجعوا (فإنهم) يغرمون ". (الزركشي، 1985)

ويذكر الإمام السيوطي، (السيوطي، 1990م، ص361) " الحيلولة ما تؤخذ قيمته للحيلولة وما لا تؤخذ فيه فروع:
الأول: المسلم فيه إذا وجد المسلم إليه في مكان لا يلزم فيه الأداء وفيه وجهان الصحيح: لا تؤخذ لأن أخذ العوض عنه غير جائز.
الثاني: إذا قطع صحيح الأنملة الوسطى ممن لا عليا له فهل له طلب الأرش للحيلولة؟ وجهان: الصحيح: لا حتى يعفو.
الثالث: إذا نقل المغصوب إلى بلد آخر وأبق فللمالك المطالبة بالقيمة في الحال للحيلولة قطعاً فإذا رده ردها.
الرابع: إذا ادعى عينا غائبة عن البلد وسمع القاضي البينة وكتب بها إلى قاضي بلد العين ليسلمها للمدعى بكفيل لتشهد البينة على عينا ويؤخذ من الطالب القيمة للحيلولة قطعاً.
الخامس: إذا حال بين من عليه القصاص، ومستحق الدم لا يؤخذ قطعاً
السادس: إذا أقر بعين لزيد ثم بها لعمر و غرم له قيمتها في الأصح لأنه حال بينه وبينها بإقراره الأول
ولكن هناك حالات لا يجب فيه الضمان:

فهناك " الأمانة لا يضمنون: المودع عامل القراض الأجير الحارس السمسار الراعي ولي المحجور فيما ادعى تلفه من مال المحجور لا فيما ادعى دفعه الخائن والطبيب والبيطار إن لم يخالفوا قانون المهنة المعلم والمؤدب إن لم يتجاوزا المعهود في الأدب النوتي صاحب السفينة إذا غرقت سفينته مصدق في دعوى ما ضاع من متاع الوكيل بأنواعه بأجرة أو بغير أجرة مفوض أو خاص مصدق في دعوى تلف ما وكل عليه". (المنجور، ص2022، ص459)
وذكر صاحب الإنصاف أن الأجير الخاص لا ضمان عليه " لا ضمان عليه إلا أن يتعدى، وهو المذهب وقيل: يضمن وحكى فيه عن الإمام أحمد رواية بتضمينه ما تلف بأمر خفي لا يعلم إلا من جهته"، وعلى ذلك فإن الفروق بين ما يضمن وما لا يضمن هي: (الدوسري، 2022م، ص594)

الفرق الأول: أنه إذا حصل إتلاف بمباشرة أو تسبب أو شرط وجب الضمان وإذا تلف الشيء بنفسه وبدون تسبب أو شرط فلا ضمان.

الفرق الثاني: أن عقود الضمانات كالعارية توجب الضمان مطلقاً أما عقود الأمانات كالوديعة فلا ضمان إلا بالتعدي والتفريط.
الفرق الثالث: أن يحول بين العين وبين مالها كالعاصب فقد أحال وفرق بين العين وصاحبها فوجب عليه الضمان، أما إذا لم يحل بين العين وصاحبها فلا ضمان عليه.

الفرق الرابع: أن إتلاف المال الحلال يوجب الضمان كما هو في الفرق الأول أما إتلاف المال الحرام فلا يوجب الضمان لو أتلفه"
المطلب الثاني: شروط الضمان:

عناصر الضمان هي: الضامن: وهو من يتبرع بضمان الحق. فتضم ذمته إلى ذمة الأصيل في المطالبة بالحق والمضمون عنه: وهو من ثبت الحق في ذمته و المضمون له: وهو رب الحق ويسمى بالمطالب واخيراً المضمون به: وهو الحق المضمون. وقد تطلب الفقهاء شروط في كل عنصر:

الضامن: والشرط الأساسي فيه أن يكون كامل الأهلية ويتحقق ذلك بأن يكون الضامن بالغاً عاقلاً رشيداً " فلا تتعقد كفالة الصبي والمجنون قولاً واحداً. لأن الضمان عقد تبرع وليس أهلاً للتبرع وقد قال الإمام ابن قدامة " يصح ضمان كل جائز التصرف في

ماله سواء كان رجلاً أو امرأة لأنه عقد يقصد به المال فصح من المرأة كالبيع و يرى الجمهور أن الضمان يصح ممن هو أهل للتبرع سواء كان رجلاً أو امرأة". (الجزيري، 2003م، ص208-209)

كما يشترط أن لا يكون محجوراً عليه لسفه فلا يصح ضمان المحجور عليه بسبب السفه أما المحجور عليه بسبب الإفلاس فلا يصح ضمانه. و أن لا يكون مكرهاً فلا يصح ضمانه و أن يكون بالغاً فلا يصح ضمان الصبي" لأنه إلتزام مال لا فائدة له فيه كالتبرع وقال المالكية يصح ضمانه إذا كان مأذوناً له بالتجارة أما المحجور عليه لسفه فيصبح ضمانه على الصحيح ولكنه به عند فك الحجر عليه. (الجزيري، 2003م، ص208-209)

المضمون عنه

ويشترط فيه أن يكون معلوماً بأن "كفل ما على فلان . ومن حيث النظر الفقهي فإن معظم الفقهاء ينصون على أنه لا يشترط معرفة ولا إذن ولا رضا المضمون عنه لانعقاد الضمان صحيحاً وصح الضمان عن كل من وجب أو ينتظر أن يجب عليه حق من الحقوق المالية للأخرين سواء كان المضمون عنه حياً أو ميتاً مليوناً أو مفلساً حاضراً أو غائباً ومن كان منهم أهلاً للتبرع . غير أن الضامن إن كفل من ليس أهلاً للتبرع كالصبي والمجنون فلا يملك الرجوع عليهم بما أدى". (الزحيلي، 2001م، ص838)

المضمون له:

ويشترط فيه " أن يكون معروفاً للضامن بشخصه فلا تكفي معرفة اسمه لتفاوت الناس في المطالبة شدةً وليناً. إذ لو كان مجهولاً لا يحصل ما شرعت له الكفالة وهو التوثيق وهناك من يرى أنه لا يشترط رضا المضمون له لصحة الضمان ونص أبو حنيفة ومحمد على اعتبار رضاه محتجين بأن الضمان يقتضي إثبات مال الأدمي فلم يثبت إلا برضاه أو رضا من ينوب عنه كالبيع أو الشراء.. وذلك هو الرأي الذي رجحناه وهو يتماشى مع معاملات البنك الحالية.. ولأن المضمون له هو الذي يسعى للحصول على الضمان فلا بد والحال كذلك من علمه بحال الضمان ومدى استعداده وإمكاناته للوفاء فهو صاحب المصلحة في هذا العقد وينبغي أن يتم بعلمه ورضاه الكامل. أن يكون الضامن في مجلس عقد الضمان". (الأحمد، 2002م، ص29-30)

المضمون به

ويشترط فيه "أن يكون مضموناً على الأصيل سواء كان ديناً أو عيناً . والدين معلوم وهو ما يثبت في ذمة المدين لا بعينه بل بوصفه ومنه دين المسلم". (الأحمد، 2002م، ص29-30)

أما الأعيان فنوعان:

النوع الأول: هو الأعيان المضمونة على من هي تحت يده كالعين المغصوبة والعين المقبوضة في البيع إذا ما أصبح البيع فاسداً وشبهه فهذه أعيان مضمونة على من هي في يده فصح ضمانها.

النوع الثاني: الأعيان المقبوضة على وجه الأمانة كالعارية والوديعة والعين المستأجرة وأموال الشركات والمضاربات وهذه الأعيان غير مضمونة على من هي في يده مادام ملتزماً بشروط وأحكام الأمانة ومادامت غير مضمونة على من هي في يده فلا تصح كفالتها . إلا أنه قد يطرأ عليها الضمان وذلك إذا ما أخل الأمين بشروط الأمانة أو خان أمانته أو اعتدى على الأعيان التي تحت تصرفه أو قصر في حفظها. إذا حصل واحد أو أكثر من هذه الطوارئ على عقد الأمانة يصبح الأمين ضامناً ومن ثم يصح ضمان الأعيان التي تحت يده.

وفي ذلك يقول الإمام ابن قدامة " أما الأمانات كالوديعة والعين المؤجرة والشركة والمضاربة والعين التي يدفعها إلى القصار والخياط فهذه أن ضمنها من غير تعد فيها لم يصح ضمانها لأنها غير مضمونة على من هي في يده فكذلك على ضامنه وأن ضمنها أن تعدى فيها فظاهر كلام أحمد رحمه الله يدل على صحة

الضمان فإنه قال في رواية الأثرم في رجل يتقبل من الناس الثياب فقال له رجل ادفع إليه ثيابك وأنا ضامن فقال له أي أحمد هو ضامن لما دفعه إليه يعني إذا تعدى أو تلف بفعله. فعلى هذا أن تلف بغير تفریط منه ولا فعله لم يلزم الضامن شيء وإن تلف بفعله أو تفریط لزمه ضمانها ولزم ضمانه ذلك لأنها مضمونة على من هي في يده فلزم ضمانه كالغصوب وهذا في الحقيقة ضمان مالم يجب وقد بينا جوازه ". (بن قدامة، 1997م، ص74)

أما عن الضمان في المجهول فيقول فيه الإمام الخرشي " الضمان يصح في المجهول فإذا قال شخص لآخر دائن فلان وأنا ضامن فيما دابنته به فإنه يلزم ما دابنته به .. وهل يقيد اللزوم بما يعامل به مثل المضمون أو لا يقيد بذلك .. ومن قال عامله بمائه وأنا ضامن فيه فإن له أن يرجع عن مقالته قبل المعاملة كلاً أو بعضاً .. ويكون ضامناً فيما وقعت فيه المعاملة .. ويجوز الضمان وان جهل قدر المضمون حالاً أو مالا .. قال ابن عرفة جهل قدر المتحمل به غير مانع اتفاقاً فإن قلت الحملية فيها الرجوع وهو مستحيل بالمجهول لكنه إنما يرجع بما أدى لا بما تحمل وما أدى معلوم ". (الخرشي، 1988م، ص25)

وذكر الإمام الكاساني أنه " إن كان تأجيل الضمان لوقت مجهول فإن كان يشبه آجال الناس كالحصاد والعيد ونحوه فكفل إلى هذه الأوقات جاز عند أصحابنا وعند الشافعي لا يجوز. وجه قوله أن هذا عقد إلى أجل مجهول فلا يصح كالبيع. ولنا أن هذا ليس بجهالة فاحشة فتحتملها الكفالة لأن الجهالة لا تمنع من جواز العقد لعينها بل لإفضائها إلى المنازعة بالتقديم والتأخير وجهالة التقديم والتأخير لا تفضي إلى المنازعة في باب الكفالة لأنه يسامح في أحد العقود ما لا يسامح في غيره .. ولأن الكفالة جوازها بالعرف والكفالة إلى هذه الآجال متعارفة ". (الحنفي، 1983م، ص3408)

المطلب الثالث: قواعد الضمان

أورد الفقه الإسلامي عدة قواعد للضمان في الفقه الإسلامي وهي:

***= المتسبب لا يضمن إلا بالتعمد:**

يقصد بالتعمد " يعني بالتعمد أن يقصد بالفعل الأثر المترتب عليه ولا يشترط أن يقصد أيضاً ما يترتب على ذلك الأثر مثلاً لو رمى بالبندقية فخافت الدابة فندت وأتلفت شيئاً فإنه يشترط لصيرورته ضامناً أن يكون قصد الإخافة فقط ". (الزرقا، 1989، ص454)

وفي شرح القاعدة يقرر الفقه " المتسبب للضرر وهو فاعل ما يفضي ويوصل إليه لا يضمن ما أفضى إليه عمله من الضرر لأنه بانفراده لا يصلح علة مستقلة للإتلاف إلا إذا كان متعدياً وكفي في كونه متعدياً أن يتصل فعله في غير ملكه بما لا مسوغ له كما تقدم في المادة السابقة وكان فعله مقروناً بالتعمد لأن الحكم لا يضاف إلى السبب الصالح إلا بالقصد ". (الزرقا، 1989، ص454)

ويشترط للضمان هنا " بأن يكون قصد الإخافة لأجل الإتلاف كما أنه يكفي لتضمينه بسوقها أن يكون قصد بالسوق أثره المترتب عليه وهو سيرها ولا يشترط أن يكون قصد سيرها لتتلف ". (الزرقا، 1989، ص454)

= الخراج بالضمان:

وهذه القاعدة يعتبرها الفقه الإسلامي من أهم القواعد في الضمان ويقصد بها " أن إخراج الشيء يستحقه من يكون هالك ذلك الشيء على ضمانه وحسابه في مقابلة الضمان أي ان من يضمن شيئاً إذا تلف يكون نفع ذلك الشيء له في مقابلة ضمانه حال التلف". (الزكي، 2019م، ص313-333)

ويعطى مثال لتلك القاعدة " ولو اشترى شخص سيارة، ثم استعملها لعدة أيام أو أجرها، وكسب من وراء ذلك مالا، ثم وجد بها عيباً فأراد ردها للبائع، فإن ما حصل من السيارة من منفعة مال لا يحق للبائع المطالبة بعوض عنه؛ لأنه إخراج فيكون للمشتري مقابل ضمانه للسيارة

= إذا اجتمع المباشر والمتسبب يُضاف الحكم إلى المباشر:

والمباشر هو " الذي حصل التلف مثلاً بفعله بلا واسطة"

وهذا المصطلح له أصل شرعي في القرآن الكريم ومن ذلك قوله تعالى " وَفَعَلَتْ فَعَلَتِكَ أَتِي فَعَلَتْ وَأَنْتَ مِنَ الْكَافِرِينَ " (سورة الشعراء: الآية 19)

أما المتسبب فهو " هو الذي لم يحصل التلف بمباشرته وفعله بل كان فعله سبباً مفضياً إلى التلف". (الزرقا، 1989، ص454)

و المتسبب في الفقه الإسلامي لا يضمن إلا بالتعمد: ويقصد بالتعمد " يعني بالتعمد أن يقصد بالفعل الأثر المترتب عليه ولا يشترط أن يقصد أيضاً ما يترتب على ذلك الأثر مثلاً لو رمى بالبندقية فخافت الدابة فندت وأتلفت شيئاً فإنه يشترط لصيرورته ضامناً أن يكون قصد الإخافة فقط". (الزرقا، 1989، ص455)

و "المتسبب للضرر وهو فاعل ما يفضي ويوصل إليه لا يضمن ما أفضى إليه عمله من الضرر لأنه بانفراده لا يصلح علة مستقلة للإتلاف إلا إذا كان متعدياً ويكفي في كونه متعدياً أن يتصل فعله في غير ملكه بما لا مسوغ له وكان فعله مقروناً بالتعمد لأن الحكم لا يضاف إلى السبب الصالح إلا بالقصد". (الزرقا، 1989، ص457)

وقاعدة إجتماع المباشرة والتسبب معناها أنه "إذا ترتب على فعل مؤذ ضرر بأخر و كان قد اشترك في إحداث الضرر سبب بعيد ومباشر مؤثر في إيجاد الضرر فإنَّ المباشرة هو المسئول عن الضمان حتى ولو كان السبب البعيد متصفاً بصفة التعدي لأنَّ المباشرة هو علة الضرر في الواقع أو هو المؤثر الأقوى في إحداث العدوان و أما دور السبب فهو ضعيف ولم يستقل وحده بالخطأ إذ قيس بالفعل المباشر". (الزحيلي، 2001، ص165)

وعلى ذلك إذا تم الإعتداء من بعض الأشخاص و أحدثوا ضرراً فقد يكونوا جميعاً مباشرين أو متسببين مع إتحاد عملهم نوعاً أو يكونوا جميعاً مباشرين أو متسببين لكن اختلف عملهم ودرجة هذا العمل و أما أن يكون المعتدون مختلفين بأن كان بعضهم مباشر و بعضهم متسبب وذلك على النحو التالي:

= حالة ان المعتدين المباشر والمتسبب من نوع واحد: وفي هذه الحالة " اشترك جماعة في عدوان تلف به شيء فالضمان عليهم". (الخفيف، 2000م، ص82)

كما يقرر " وإن كانوا جميعاً يسوقون (دابة) فما تلف بذلك فضمانة عليهم جميعاً لوجود التسبب". (الزحيلي، 2001م، ص165)

وعلى ذلك فإن المتسبب هو " الذي لم يحصل التلف بمباشرة فعله، بل كان فعله سبباً مفضياً إلى التلف " وإذا اجتمع المباشر للفعل أي الفاعل له بالذات، والمتسبب له، أي المفضي والموصل إلى وقوعه، فيضاف الحكم إلى المباشر، لأن الفاعل هو العلة المؤثرة، والأصل في الأحكام أن تضاف إلى عللها المؤثرة لا إلى أسبابها الموصلة، لأن تلك أقوى وأقرب، إذ المتسبب هو الذي تخلل بين فعله والأثر المترتب عليه، من تلف أو غيره، فعل فاعل مختار، والمباشر هو الذي يحصل الأثر بفعله من غير أن يتخلل بينهما فعل فاعل مختار، فكان أقرب لإضافة الحكم إليه من المتسبب، لأنه إذا اجتمع المباشر والمتسبب فالمباشر مقدم، كالعلة وعلة الحلة، والحكم يضاف إلى العلة، لا إلى علة العلة، والسبب هو ما يضاف إليه الحكم أي يعتمد عليه ويستند إليه الحكم للتعلق به من حيث إنه معرف للحكم". (الزحيلي، 2006م، ص480)

= المباشر ضامن وإن لم يعتمد:

وتعني " سَوَاءَ تَعَمَّدَ الْمُبَاشِرُ إِتْلَافَ مَالِ الْغَيْرِ أَوْ لَمْ يَتَعَمَّدْ يَكُونُ ضَامِنًا. وَالْفَرْقُ بَيْنَهُ وَبَيْنَ الْمُتَسَبِّبِ هُوَ أَنَّهُ يُشْتَرَطُ لِضَمَانِ الْمُتَسَبِّبِ أَنْ يَكُونَ مُتَعَدِّيًا وَالْمُبَاشِرُ يَضْمَنُ عَلَى حَالَيْنِ كَمَا أَسْلَفْنَا وَالسَّبَبُ فِي ذَلِكَ أَنَّ الْمُبَاشِرَةَ هِيَ عِلَّةٌ مُسْتَقَلَّةٌ وَسَبَبٌ لِلتَّلَافِ قَائِمٌ بِذَاتِهِ فَلَا يَجُوزُ إِسْقَاطُ حُكْمِهَا بِدَاعِي عَدَمِ التَّعَمُّدِ.

وَبِمَا أَنَّ السَّبَبَ لَيْسَ بِالْعِلَّةِ الْمُسْتَقَلَّةِ لَزِمَ أَنْ يَقْتَرِنَ الْعَمَلُ فِيهِ بِصِفَةِ الْإِعْتِدَاءِ لِيَكُونَ مُوجِبًا لِلضَّمَانِ. فَعَلَيْهِ لَوْ أَتَلَفَ أَحَدٌ مَالَ غَيْرِهِ الَّذِي فِي يَدِهِ أَوْ فِي يَدِ أَمِينِهِ قَصْدًا أَوْ مِنْ غَيْرِ قَصْدٍ فَيَكُونُ بِمُقْتَضَى ضَامِنًا". (حيدر، 2003م، ص93)

= قاعدة الضرر يزال:

وتعتبر من أهم القواعد وأشملها فروعا؛ ولها تطبيقات واسعة في مختلف المجالات الفقهية، حتى قال بعض أهل العلم إنها تتضمن نصف الفقه" الضرر يجب إزالته، لأن الأخبار في كلام الفقهاء للوجوب، فيجب رفع الضرر بعد وقوعه، وهذه إحدى لقواعد بشأن الضرر، من حظر وقوعه، ووجوب إزالته بعد الوقوع. وأصل هذه القاعدة أنها استنبطت من قوله - صلى الله عليه وسلم- "لا ضرر ولا ضرار"

ولأهمية هذه القاعدة يتفرع عنها مجموعة هامة جدا من القواعد الفقهية في مجال الضمان وهي:

- الضرر يدفع بقدر الإمكان.

- الضرر لا يزال بالضرر.

- يتحمل الضرر الخاص؛ لأجل دفع ضرر العام.

- إذا تعارض مفسدتان، روعي أعظمهما ضرراً بارتكاب أخفهما. (مياس، 2015م، ص29)

= الجواز الشرعي ينافي الضمان: وتعني أن كل ما يجوز للإنسان أن يفعله شرعاً، فإذا كان من فعله ضرراً أو خسارة، لا يضمن الفعل؛ للتعارض بين المسموح به وما يضمنه الشرع. فالجواز الشرعي يدل على جواز الأمر سواء بالفعل أو بالترك، وبالتالي لا ضمان للأضرار الناجمة عن الأمر. ولكن يشترط أن هذا الأمر المسموح به لا يخضع لشروط السلامة. ولا ينبغي أن يكون الأمر بإتلاف أموال الآخرين لمصلحتك، لأن الضمان يقتضي التعدي المسبق، وجوازه الشرعي يتنافى مع وجوده. ولو كان جواز الشرع مطلقاً لتناقض الضمان. خلاف ذلك، ليس هناك ضمان. المنازعة في الضمان. " (الزحيلي، 2006م، ص539)

= الاضطرار لا يُبطل حق الغير:

وهذه القاعدة "وقيل: تقييد لحكم الضروريات، وإحلال الحرام" لأنه وإن كانت الضرورات في بعض الأحيان تقتضي تغيير الحكم من المحرم إلى المباح، كأكل الميتة، وفي بعض الأحيان يجب ذلك. فالاستئذان في ذلك لا يزال محرماً، مثل كلمة "الكفر"، فهي على كل حال لا تبطل حق الغير، وإلا كان كالواحدة بالواحدة لا يجوز، فإذا أكره على أكل طعام غيره، فإن الضرورة قد انتهت، فإذا كان مستقيماً عليه أن يدفع قيمة ما يأكله، وإذا كان مثلياً فعليه أن يدفع أيضاً، والاضطرار كما يكون سماوياً كالمجاعة، يكون أيضاً بالإكراه الملجئ كالقتل أو القطع أو الإتلاف، أو بالإكراه غير الملجئ كالضرب والحبس، ففي الملجئ الضمان على الأمر لا على الفاعل وفي غير الملجئ على الفاعل". (البورنو، 1996م، ص244)

= الغرم بالغنم

وتعني "أنه لما كان سبب لزوم الأجر وسبب الضمان مختلفين يلزم أن في وقت معاً ولا يقال بأن الضمان قد اجتمع والأجر فكل سبب غير سبب الآخر. الغرم بالغنم هذه المادة مأخوذة من المجمع أي أن من ينال نفع شيء يجب أن يتحمل ضرره مثلاً أحد الشركاء في المال يلزمه من الخسارة بنسبة ما له من المال المشترك كما يأخذ من الربح". (حيدر، 2003م، ص90)

= إذا تعذر الأصل يصار إلى البديل

وتعني أنه "إذا فشل الأصل لأنه أصبح مستحيلًا، فيجب استبداله، حيث يجب أن يعمل الأصل بأفضل شكل ممكن وألا يصبح موضوعاً للاستبدال. ولذلك، إذا كانت السلعة التي تم العبث بها لا تزال في شكلها الأصلي، فيجب إعادتها في يد الغاصب، ويعد ذلك تسليماً للالتزام، وهو الأصل، وذلك يعمل على إعادة الشكل والمعنى، ورجع تسليم العوض، هذا يعني فقط أنه صادق ويتخلى عن واجباته، والخلف لا يصار إليه إلا عند العجز عن الأصل. فإذا تعذر إيفاء الأصل بالفوات، أو التقويت فإنه يصار إلى البديل. (الزحيلي، 2006م، ص518)

4. الخاتمة:

كانت الدراسة حول موضوع الضمان في الفقه الإسلامي وتركزت حول الأفكار العامة للضمان مع عرض القواعد المتعلقة به دون تعمق نظراً لان موضوع الضمان موضع كبير جداً في الفقه الإسلامي وتوجد مساهمات فقهية كبيرة ومتعددة فيه وقام الباحث بتعريف مفهوم الضمان في اللغة وفي الإصطلاح الشرعي ثم عرف المصطلح المقابل له في القانون المدني وهي المسؤولية المدنية ونوعيتها العقدية والتقصيرية وعرض الباحث لشروط الضمان والمتعلقة بأركانه وأشخاصه والحق محل الضمان وعرض لأسباب الضمان واختتم الباحث دراسته بعرض مجموعة من القواعد الفقهية الكلية التي تحكم الضمان في الفقه الإسلامي

5. النتائج:

توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج وهي:

- الضمان على ما رجح الباحث هو شغل الذمة بتعويض مالي جبراً لضرر لحق في مال الغير أو في نفسه وسبب ذلك أن القول بأن الضمان شغل الذمة يدل على أن الضمان يتعلق بالذمة، وأن الذمة تظل مشغولة به إلا أن يسقطه المتضرر أو يدفعه الضامن والقول بتعويض مالي، يدخل فيه التعويض بالمثل أو القيمة كما في ضمان الإتلاف أو ضمان اليد وكذلك التعويض المبني على التراضي كما في ضمان العقود

- الضمان في الفقه الإسلامي يعتبر من الجوابر التي شرعت لجلب ما فات من المصالح و الغاية من الضمان جبر الضرر وإزالته. وهو ما نتج من العصمة التي لحق ومال الغير في الشرع الإسلامي ... وجبر ذلك يكون بالتعويض وهو مبلغ من النقود أو أية ترضية من جنس الضرر تعادل ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب كان نتيجة طبيعية للفعل الضار
- مصطلح الضمان في الفقه الإسلامي رغم معرفته لدى الفقه الإسلامي إلا أن هناك من الفقه الإسلامي من يعطي مصطلح الضمان وصف الكفالة
- هناك من يرى ان المسؤولية المدنية تتداخل مع مصطلح الضمان فهناك من الفقه الإسلامي المعاصر من يرى " المسؤولية اصطلاحًا أكثر دقة وشمولا من مصطلح الضمان، إذ أنها تعبر عن جميع المقتضيات والآثار التي قد تنشأ عن الفعل من رد القيمة أو المثل أو الإزالة أو القيام بأي فعل يجبر الضرر بحسب الأحوال
- يوجد اتجاه فقهي يرى أن الضمان يتسع للمسؤولية بنوعها المدنية والجنائية و الضمان مصطلح أعم وأشمل وأكثر دقة من مصطلح المسؤولية المدنية، وذلك لأنّ الضمان تنتفي بانتفائه المسؤولية، بينما انتفاء المسؤولية لا يترتب عليه انتفاء الضمان، حيث المسؤولية جزء منه وهو يمثل الكل وبانهدامه ينهدم الجزء وهو المسؤولية
- وهناك اتجاه فقهي يرى المسؤولية كمصطلح وليس ك نطاق للتطبيق أوسع في معناها، لأنها تمثل حالة المساءلة عن أفعال وأمور أتاها الفاعل، فنتيجة الفعل قد تكون أحد الأمور التي أتاها بالمعنى الواسع للأمور، ولكن في التطبيق الضمان، أوسع في نطاقه ومجاله
- أسباب الضمان ثلاثة: العقد والإتلاف واليد
- شروط الضمان تتعلق بعناصر الضمان وهي: الضامن: وهو من يتبرع بضمان الحق. فتضم ذمته إلى ذمة الأصيل في المطالبة بالحق والمضمون عنه: وهو من ثبت الحق في ذمته والمضمون له: وهو رب الحق ويسمى بالمطالب واخيرا المضمون به: وهو الحق المضمون. وقد تطلب الفقهاء شروط في كل عنصر
- أورد الفقه الإسلامي عدة قواعد للضمان في الفقه الإسلامي وأهمها:
- المتسبب لا يضمن إلا بالتعمد
- الخراج بالضمان:
- إذا اجتمع المباشر والمتسبب يُضاف الحكم إلى المباشر:
- المباشر ضامن وإن لم يتعمد:
- قاعدة الضرر يزال
- الجواز الشرعي ينافي الضمان

6. المراجع والمصادر:

أولا: القرآن الكريم

- القرآن الكريم، سورة المائدة، الآية رقم (1)
- القرآن الكريم، سورة البقرة، الآية رقم (194)
- القرآن الكريم، سورة يوسف، الآية رقم 72

ثانياً: المعاجم والقواميس:

- الأنصاري، محمد بن مكرم ابن منظور، 2000م، لسان العرب، الطبعة الأولى، المجلد الثالث عشر، دار صادر بيروت- لبنان.

ثالثاً: الكتب الفقهية

- الأحمد، محمد سليمان، 2002م، المدخل لدراسة الضمان دار مكتبة الحامد، عمان.
- البخاري، أبو عبد الله إسماعيل، 1422هـ، الجامع المسند الصحيح المختصر، رقم 2289، ج 2، دار طوق النجاة، بغداد.
- بن قدامة، أبو محمد عبد الله بن أحمد بن محمد، 1997م، المغني لابن قدامة، ج 5، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، الرياض - المملكة العربية السعودية.
- البورنو، محمد صدقي أحمد، 1996م، الوجيز في إيضاح قواعد الفقه الكلية، ط 4، مؤسسة الرسالة، بيروت.
- الجزيري، عبد الرحمن بن محمد عوض، 1424هـ-2003م، الفقه على المذاهب الأربعة، ط 2، ج 3، دار الكتب العلمية، بيروت.
- الحطاب، شمس الدين أبو عبد الله، 1412هـ-1992م، مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، الطبعة الثالثة، ج 5، دار الفكر، بيروت.
- الحنبلي، أبو الفرج عبد الرحمن بن أحمد بن رجب البيهقي، 2019م، تقرير القواعد وتحليل الفوائد «قواعد ابن رجب»، الطبعة الأولى، ج 2، ركايز للنشر والتوزيع، الكويت.
- الحنفي، علاء الدين أبو بكر بن مسعود الكاساني، 1983م، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ج 3، مطبعة شركة المطبوعات العلمية، مصر.
- حيدر، علي، 1996م، درر الحكام في شرح مجلة الأحكام، المجلد الأول، دار عالم الكتب، الرياض.
- الخرشبي، أبو عبد الله محمد، 1988م، شرح الخرشي على مختصر خليل، الطبعة الأولى، ج 6، المطبعة الكبرى الأميرية، مصر.
- الخفيف، علي، 2000م، الضمان في الفقه الإسلامي، دار الفكر العربي، القاهرة.
- الدارقطني، أبو الحسن علي بن عمر، 1424هـ-2004م، سنن الدارقطني، ط 1، ج 4، مؤسسة الرسالة، بيروت - لبنان.
- الزحيلي، محمد مصطفى، 2006م، القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، ط 1، دار الفكر، دمشق.
- الزحيلي، وهبه، 2001م، نظرية الضمان أو أحكام المسؤولية المدنية والجناحية في الفقه الإسلامي، دراسة مقارنة، دار الفكر، دمشق.
- الزرقا، أحمد محمد، 1409هـ - 1989م، شرح القواعد الفقهية، ط 2، دار القلم - دمشق / سوريا.
- السيوطي، عبد الرحمن بن أبي بكر، 1411هـ-1990م، الأشباه والنظائر، الطبعة الأولى، ج 2، دار الكتب العلمية، مصر.
- الشافعي، الزركشي بدر الدين محمد بن عبد الله بن بهادر، 1985م، المنشور في القواعد الفقهية، ط 2، ج 2، وزارة الأوقاف الكويتية (طباعة شركة الكويت للصحافة)، الكويت.
- الشربيني، محمد بن الخطيب، 1399هـ، مغني المحتاج شرح المنهاج، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، دار المعرفة، بيروت.

- عبد السلام، أبو محمد عز الدين عبد العزيز، 1991م، قواعد الأحكام في مصالح الأنام، مكتبة الكليات الأزهرية، طبعة منقحة، ج2، مصر.
- فيض الله، محمد فوزي، 1983، نظرية الضمان في الفقه الإسلامي، ط 1، مكتب التراث الإسلامي، الكويت.
- القرافي، أحمد بن إدريس بن عبد الرحمن الصنهاجي، 2010م، الفروق المسمى بأنوار البروق في أنواع الفروق، وبهامشه تهذيب الفروق، والقواعد السنوية في الأسرار الفقهية، طبعة 2010، الجزء الثاني، وزارة الأوقاف السعودية، المملكة العربية السعودية.
- القرشي، أبو الفداء إسماعيل بن كثير، 1994م، تفسير القرآن العظيم، ج2، دار الفكر، بيروت.
- المرادوي، علي بن سليمان، 2000م، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، الطبعة الأولى، الجزء الخامس، دار إحياء التراث، بيروت.
- المنجور، أحمد بن علي، 2022م، شرح المنهج المنتخب إلى قواعد المذهب، الطبعة الأولى، دار متون العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة.

رابعاً: كتب القانون:

- الأحمّد، محمد سليمان، 2002م، المدخل لدراسة الضمان، دار مكتبة الحامد، عمان-الأردن.
- سلطان، أنور، 2000م، مصادر الالتزام (دراسة مقارنة في الفقه الإسلامي)، ط 3، المكتب القانوني، القاهرة.
- السنهوري، عبد الرزاق، 2001م، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، ج 1، مصادر الالتزام، دار إحياء التراث، بيروت.
- العربي، بلحاج، 2021م، مصادر الالتزام، المصادر الإرادية، العقد والإرادة المنفردة في ضوء قواعد الفقه الإسلامي والأنظمة السعودية والاجتهادات القضائية العربية والفرنسية. دراسة مقارنة، ط3، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

خامساً: الرسائل العلمية

- أبو سرور، أسماء موسى أسعد، 2006م، ركن الخطأ في المسؤولية التقصيرية دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- أحمد، ياسر أحمد بدر، 2019م، أحكام الكفالة والضمان وقضاياهما المعاصرة دراسة فقهية مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة إسطنبول صباح الدين زعيم، إسطنبول.
- دواس، رنا ناجح طه، 2011م، المسؤولية المدنية للمتسبب "دراسة مقارنة" قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في القانون الخاص بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.
- ميس، محمد، 2015م، قاعدة الضرر يزال وتطبيقاتها في المعاملات المالية في الفقه الإسلامي والقانون المدني الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في العلوم الإسلامية، تخصص "شريعة وقانون"، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، الجزائر.

- موسى، أحمد حافظ، 2005م، الضمان في عقود الأمانات في الفقه الإسلامي وتطبيقاته المعاصرة، قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الفقه وأصوله كلية الدراسات العليا - الجامعة الأردنية، الأردن.

سادسا: البحوث والدراسات:

- أبو العيال، أيمن، 2003م، فكرة ضمان العقد في الفقه الإسلامي، مجلة جامعة دمشق - المجلد 19، العدد الثاني-سوريا.
- الدوسري، فهد العيفي، 2022م، عبيد أسباب الضمان الفقهية، موجبات الضمان، مجلة كلية دار العلوم، جامعة القاهرة، العدد (140)، مصر.
- زكي، أحمد، 2019م، القاعدة الفقهية "الخراج بالضمان" دراسة تأصيلية تطبيقية، مجلة قيس للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 20، الجزائر.
- صالح، أيمن، 2002م، حكمة ضمان الفعل الضار وأثرها في تحديد موجباته في الفقه الإسلامي، بحث محكم، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، المجلد (17) العدد (4)، الكرك/الأردن.
- طه، مصعب عمر الحسن، الوحش، يعقوب علي مهيب، 2021م، أحكام الضمان في الفقه الإسلامي والقانون اليمني، جامعة الرباط الوطني، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 39 المجلد الثامن، السودان.
- العتيبي، محمد محسن عمر، 2020م، قواعد الضمان في الفقه الإسلامي، مجلة كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، الدقهلية، المقالة 18، المجلد 22، العدد 3، مصر.

سابعا: المواقع الإلكترونية:

- العثيمين، محمد بن صالح بن محمد، 1410-1415م، جلسات رمضان، دروس صوتية قام بتفريغها موقع الشبكة الإسلامية <http://www.islamweb.net>

Doi: <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.51.6>

دور دمج الأخلاقيات واقتصاديات الأعمال للتحويل نحو السلوكيات الاقتصادية الخضراء

The Role of Integrating ethics and business economics to shift towards green economic behaviors

إعداد الباحثة/ منى بنت حطيحط الشريف

ماجستير اقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة أم القرى، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية

Email: mhshref@uqu.edu.sa

ملخص الدراسة

يتناول البحث التحديات الأخلاقية التي تواجهها المنظمات في العمل اليوم، إذ يشير إلى أن هذه المنظمات تركز على الربح وتتجاهل الأبعاد الأخلاقية والاجتماعية. وهو يسلط الضوء على تأثير التطور التكنولوجي وسهولة الوصول إلى وسائل الإعلام على ظهور المخالفات الأخلاقية، ويضع ضغوطاً متزايدة على هذه المنظمات لمواجهة هذه التحديات وتصحيحها، حيث الجهود التي تبذلها المنظمات لإيلاء اهتمام متزايد للأخلاقيات كوسيلة لمعالجة الضغوط المالية والفساد في العمل واضحة، مع توجيه البحث نحو إدراج الأخلاقيات كجزء من سياسات العمل داخل المنظمات. ويؤكد البحث على أهمية وضع معايير وقواعد واضحة لدمج الأخلاقيات في عمل المنظمة، مشيراً إلى أهمية السلوكيات الاقتصادية الخضراء في تحفيز التزام الموظفين وتعزيز العلاقات الداخلية والخارجية. ويشير البحث إلى الجهود المبذولة لإطلاق ميثاق أخلاقي والتزام متزايد بالسلوكيات الخضراء داخل المنظمات، مؤكداً أن هذا الالتزام أصبح ضرورياً لتنمية الفرد والمجتمع. كما يتناول البحث مشكلة الدراسات حول أخلاقيات الأعمال وأثرها على المنظمات الاقتصادية، مع التأكيد على فهم العلاقة بين هذه الأخلاقيات والتحول نحو السلوكيات الاقتصادية الخضراء، مع التركيز على تأثير الأخلاق على السلوكيات المستدامة وتوضيح العوائق التي تحول دون تبني السلوكيات البيئية الإيجابية داخل المنظمات. واتباع منهجية اعتمد البحث على جمع البيانات من المصادر الأولية والثانوية، بالإضافة إلى استخدام الاستبيان المصمم لهذه الدراسة. وقد شملت العينة موظفين من مختلف التخصصات في المنظمات الاقتصادية. أظهرت نتائج البحث أن الموظفين يدركون أهمية الحفاظ على البيئة ويتفقون مع مبادئ أخلاقيات العمل. كما توجد علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل والسلوكيات الاقتصادية الخضراء، مما يبرز دور الأخلاقيات في تعزيز السلوكيات البيئية داخل المنظمات. ويختتم النص بتوصيات تؤكد على أهمية الأخلاق في تعزيز السلوكيات البيئية داخل المنظمات ودور الأخلاق في تعزيز السلوكيات البيئية والمسؤولية الاجتماعية للشركات.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الأعمال، السلوكيات الاقتصادية الخضراء، ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، أخلاقيات العامل، أخلاقيات صاحب العمل، أبعاد السلوكيات الاقتصادية الخضراء

The Role of Integrating ethics and business economics to shift towards green economic behaviors

Abstract

The research addresses the ethical challenges that organizations face at work today, as it indicates that these organizations focus on profit and ignore the ethical and social dimensions. It highlights the impact of technological development and easy access to media on the emergence of ethical violations, and places increasing pressure on these organizations to confront and rectify these challenges. Efforts by organizations to pay increasing attention to ethics as a means of addressing financial pressures and corruption at work are clear, with research directed towards... Including ethics as part of work policies within organizations. The research emphasizes the importance of setting clear standards and rules for integrating ethics into the work of the organization, pointing to the importance of green economic behaviors in stimulating employee commitment and strengthening internal and external relations. The research indicates the efforts made to launch an ethical charter and an increasing commitment to green behaviors. Within organizations, stressing that this commitment has become necessary for the development of the individual and society. The research also addresses the problem of studies on business ethics and its impact on economic organizations, with an emphasis on understanding the relationship between these ethics and the shift towards green economic behaviors, with a focus on the impact of ethics on sustainable behaviors and clarifying the obstacles. Which prevents the adoption of positive environmental behaviors within organizations. The research methodology relied on collecting data from primary and secondary sources, in addition to using the questionnaire designed for this study. The sample included employees from various specializations in economic organizations. The results of the research showed that employees realize the importance of preserving the environment and agree with the principles of work ethics. There is also a positive relationship between business ethics and green economic behaviors, which highlights the role of ethics in promoting environmental behaviors within organizations. The text concludes with recommendations that emphasize the importance of ethics in promoting environmental behaviors within organizations and the role of ethics in promoting environmental behaviors and corporate social responsibility.

Keywords: Business Ethic, Green Economic Behaviors, Green Human Resource Management Practices, Worker Ethics, Employer Ethics, Dimensions of Green Economic Behaviors

1. المقدمة

تعد التحديات الأخلاقية الأخيرة في سوق الأعمال اليوم من الأمور التي جعلت الأحداث تنادي من أجل أخلاقيات الأعمال، وحيث أنه تهتم جميع المنظمات بتحقيق الربح وتعظيمه، وإهمال الجوانب الأخلاقية والاجتماعية، وكانت هي الوسيلة المتبعة مما ترتب عليها حدوث أخطاء كبيرة، وأصبحت تسبب العديد من المشكلات للمجتمع أو البيئة المتواجدة فيها، ونتيجة التطور الحادث وخاصة في جانبي الإعلام وتكنولوجيا الاتصال؛ جعل معظم هذه الأخطاء تظهر للجميع؛ مما جعل المنظمات تقع تحت ضغط كبير (Bren, 2018).

ونتيجة لذلك؛ اتجهت المنظمات من أجل مواجهة هذه التحديات المالية، وقامت بتوجيه الأنظار نحو الأخلاقيات كطريقة للخروج من الضغط ومواجهة هذه التحديات، وخاصة ظاهرة الفساد الذي أصبح سمة لمنظمات الأعمال اليوم، وبناء على ذلك تزايد الاهتمام بالأخلاقيات بشكل سريع، في محاولة لدمج الأخلاقيات واقتصاديات الأعمال، والقيام بالتحول إلى السلوكيات الاقتصادية الخضراء سواء تجاه العاملين داخلها أو التعامل مع بيئتها الخارجية، وبناء على ذلك ظهرت عدة تسميات مثل آداب المهنة وقواعدها، أخلاقيات الإدارة، الموارد البشرية الخضراء، وأصبحت المنظمات تتجه بشكل قوي تجاه السلوكيات الاقتصادية الخضراء (بلقايد، 2017).

وأصبحت المنظمات تتسابق في إصدار مدونات أخلاقية، وتقوم بصياغة أهدافها وسياساتها بشكل تبرز فيها مسؤولياتها الأخلاقية للمنظمة، حيث أن مفهوم الأخلاقيات تُعبّر عن الوثيقة التي تقوم بتحديد المعايير السلوكية والأخلاقية المهنية المطلوبة، وعليه ينبغي على المديرين ألا يقوموا بالاعتماد على ممارسة العاملين لأخلاقيات المهنة بحسب قناعتهم فقط، بل يجب أن يلتزم العاملون بممارسة هذه الأخلاقيات كجزء من متطلبات أعمالهم عن طريق القيام بوضع مجموعة من المعايير والمبادئ؛ من أجل تكريس أخلاقيات العمل في المنظمة (Kazmi, 2021).

وتقوم السلوكيات الاقتصادية الخضراء للمنظمات بالتركيز بشكل رئيسي على مدى انتماء العاملين لمنظماتهم، وما يحملونه من اتجاهات ورؤية مشتركة نحو منظماتهم، سواء القيم أو الفلسفة المتعلقة بالهيكل التنظيمية، وأنماط أعمالهم والتي تتشكل من خلال مجموعة من العوامل والمؤثرات، وتشمل السلوكيات الاقتصادية الخضراء والتي تركز بصورة كبيرة على المعتقدات التي يتبناها العاملون داخل المنظمة، والتي تعتنى بالبيئة وكيفية حمايتها مما يترتب عليه توافر حافز للعاملين؛ من أجل تدعيم العلاقات بينهم وبين المستهلكين، والقيام بطرق مبدعة ومبتكرة لحل المشكلات والصعوبات التي يواجهونها (Svitacova, 2016).

السلوكيات الاقتصادية الخضراء لها أهمية كبيرة، وهذه الأهمية تنبع من دورها الذي يهدف إلى تنمية أفراد المجتمع من كافة الجوانب (الاقتصادية، الاجتماعية، الإنسانية) ويوجد مستوى للسلوك الأخضر والذي يشير إلى السلوك الأخضر المرتبط بتنفيذ مهام الموظف الرسمية في عمله، ومستوى السلوك الأخضر الذي يتجاوز ما هو متوقع حيث يقوم العاملون بسلوك أخضر استباقي تطوعي، وأصبحت المنظمات تتوجه بقوة نحو تطبيق السلوكيات الخضراء، واتخاذ العديد من المبادرات البشرية الخضراء، على سبيل المثال الممارسات الخضراء، وسلاسل التوريد الأخضر، وإدارة الموارد البشرية الخضراء. ومن بين تلك المبادرات أعطت المنظمات اهتمامًا متزايدًا لإدارة الموارد البشرية الخضراء؛ لأنها تتطلب دعم وتعزيز الموارد البشرية إذا أرادت المنظمات التوجه نحو الممارسات الخضراء (حليمة، 2020).

وقد اعتمدت بعض المنظمات على مفهوم التوجه الأخضر كاستراتيجية حيث تقوم المنظمات باعتمادها؛ بهدف تحقيق الميزة التنافسية، وخلق العلامة التجارية لها، حيث أن المنظمات في عالمنا اليوم التي لا تقوم بتنفيذ السياسات التي تشمل حماية البيئة تخسر أمام منافسيها، في علامتها التجارية والاحتفاظ بالعاملين أيضًا، وأصبحت إدارة الموارد البشرية تقوم بدور حيوي في دعم الممارسات الخضراء المتعلقة بالعمليات التي تقوم بها، وعليه فينبغي لإدارة الموارد البشرية باعتبارها شريك حيوي ووظيفة لها قيمة أن تعي أهمية الممارسات الخضراء، وأن تقوم بالأنشطة الصديقة للبيئة، وأن تقوم بتغيير العمليات القائمة، وهذا لا يتحقق إلا من خلال القيام بدمج أخلاقيات الأعمال باعتبارها عنصر من عناصر التسيير داخل المنظمات (إسماعيل، 2018).

1.1. مشكلة الدراسة

لم تعد أخلاقيات الأعمال من المواضيع الهامشية، بل أصبحت من الأمور الجادة في الساحة الاقتصادية المعاصرة؛ والتي جاءت من أجل معالجة ومكافحة والحد من التحديات الاقتصادية والمالية، وأيضًا للتأثير الإيجابي على العاملين داخل المنظمات من أجل استخراج أحسن أداء ممكن منهم (مشور، 2018).

تقوم المنظمات على اختلاف أنواعها إلى اتباع عدة وسائل؛ من أجل الحصول على موارد بشرية كفاء، والقيام بتحسينها وتطويرها؛ من أجل تحقيق زيادة في أداؤها، وجعلها قادرة على الاستجابة لمختلف التحولات البيئية سواء الداخلية أو الخارجية، وبعد أن كانت هذه الكفاءات هي محور اهتمام المنظمات، أصبحت أخلاقيات الأعمال تحظى باهتمام كبير من قبل المنظمات، وأصبحت المنظمات تقوم بإعادة الصياغة لأهدافها وسياساتها بشكل تظهر معه المسؤولية الأخلاقية للمنظمات، حيث تعد أخلاقيات واقتصاديات الأعمال من العوامل الرئيسية لنجاح المنظمات، حيث تعكس ثقة المنظمة بالموارد البشرية المتواجدة لديها؛ مما يترتب عليه التوجه لتطوير أداؤها، بالإضافة إلى ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته؛ وهذا لأن عدم الالتزام بالأخلاقيات في الأعمال يترتب عليه تأثير سلبي على سمعة المنظمة، ويهدد نموها واستمراريتها حتى يصل للتأثير المباشر على بقائها في بيئة الأعمال (فاطمة، 2021).

ومع ظهور قضايا بيئية تتميز بالتعقيد مثل استنزاف الموارد الطبيعية، وحدث تغيير مناخي عالمي، وتلوث الهواء، وارتفاع نسبة الغازات الدفيئة، وظهور ظاهرة الاحتباس الحراري، وتلّف النظم البيئية نتيجة المخلفات والنفايات الصناعية، وزيادة التصحر، وتلف طبقة الأوزون، وتأثير ذلك على الأنشطة الحيوية المختلفة، وإنتاج سلع ومنتجات تضر البيئة والإنسان والتي ترجع إلى سوء تعامل الإنسان مع بيئته، الأمر الذي يُلزم المنظمات بالتوجه بشكل قوي إلى الممارسات والسلوكيات الاقتصادية الخضراء؛ من أجل تحقيق مجتمع مستدام، يتم فيه الحفاظ على البيئة اليوم وضمان استدامتها للأجيال القادمة، الأمر الذي ترتب عليه اتجاه العديد من منظمات الأعمال بإعادة النظر في مسؤوليتها الأخلاقية والاجتماعية، وإعطاء أهمية للبعد البيئي في استراتيجيتها التسويقية والإنتاجية (مالكي، 2015).

ومما سبق تقوم الدراسة الحالية بالسعي للإجابة على السؤال الرئيسي التالي:-

ما هو دور دمج الأخلاقيات واقتصاديات الأعمال للتحويل نحو السلوكيات الاقتصادية الخضراء؟

وتندرج تحت هذا السؤال الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية كما يلي:-

- ما مفهوم أخلاقيات واقتصاديات الأعمال؟

- ما المقصود بالسلوكيات الاقتصادية الخضراء؟
- ما العلاقة التي تربط بين أخلاقيات الأعمال والسلوكيات الاقتصادية الخضراء داخل المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية؟
- ما هو دور إدارة الموارد البشرية في تكريس أخلاقيات العمل في المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية؟
- ما مستوى أخلاقيات الأعمال داخل المنظمات الاقتصادية لدى الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية؟
- ما هي الفوائد المتولدة من دمج الأخلاقيات في تنمية السلوكيات الاقتصادية داخل المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية؟
- ما هي المعوقات التي تواجه المنظمات الاقتصادية في تبني أخلاقيات واقتصاديات الأعمال، وتأثير ذلك على السلوكيات الاقتصادية الخضراء داخل المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية؟

2.1. أهداف الدراسة

- القيام بتوضيح أخلاقيات واقتصاديات الأعمال والسلوكيات الاقتصادية الخضراء.
- إبراز فاعلية أخلاقيات واقتصاديات الأعمال، وتوضيح أسباب الاهتمام بأخلاقيات واقتصاديات الأعمال.
- القيام بتوضيح الوسائل التي تساعد على تكديس أخلاقيات واقتصاديات الأعمال والسلوكيات الاقتصادية الخضراء.
- التعرف على أهمية التوجه إلى إشباع السلوكيات الاقتصادية الخضراء في المنظمات، والتأكيد على دمجها مع أخلاقيات واقتصاد الأعمال.

3.1. أهمية الدراسة

تسعى هذه الدراسة بصفة أساسية إلى عرض أهمية أخلاقيات واقتصاديات الأعمال، وتأثيرها في تحول المنظمات إلى السلوكيات الاقتصادية الخضراء على اعتبار أن السلوكيات الاقتصادية الخضراء هو محورها في تحسين الآراء داخل المنظمات الاقتصادية بكونه يشكل التفاعل الذي ينشأ بين أخلاقيات واقتصاديات الأعمال وبين الإنجاز والنتائج داخل المنظمات، وأيضاً توضيح المجهودات المبذولة في هذا المجال من طرف بعض المنظمات.

4.1. فرضيات الدراسة

بناء على أسئلة الدراسة تسعى الدراسة إلى اختبار الفرضيات الآتية:

- 1.4.1. الفرضية البحثية الأولى:- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دمج الأخلاقيات واقتصاديات الأعمال والتحول نحو السلوكيات الاقتصادية الخضراء في المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية.
- 2.4.1. الفرضية البحثية الثانية:- لا توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دمج الأخلاقيات واقتصاديات الأعمال والتحول نحو السلوكيات الاقتصادية الخضراء في المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية.

5.1. حدود الدراسة

1.5.1. الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية.

2.5.1. الحدود الزمنية: تتناول الدراسة الفترة الزمنية ما بين 2021- 2023.

6.1. التعريفات الإجرائية

1.6.1. أخلاقيات الأعمال: - تتمثل أخلاقيات الأعمال في مجموعة القيم والمبادئ والمعتقدات التي تحكم سلوكيات الأفراد في اتخاذ مختلف القرارات والتميز بين الصواب والخطأ، حيث أن الأخلاق تشكل الإطار الذي عن طريقه يمكن الحكم على التصرفات والأفعال في ضوء المعايير والقيم الأخلاقية السائدة (أبو جراد، 2022).

السلوكيات الاقتصادية الخضراء: - وتعرف بأنها استخدام السلع والمنتجات التي تلبي رغبات وحاجات أساسية التي يترتب عليها تحسين نوعية الحياة، والإقلال من استخدام الموارد الطبيعية والمواد السامة، والتقليل من النفايات السامة (مكتب العمل الدولي جنيف، 2013).

2.6.1. ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء: وتعرف بأنها استخدام الممارسات التابعة للموارد البشرية من أجل تشجيع الموارد داخل المنظمات الأعمال، والقيام بتدعيم وتكديس القضية البيئية، والتي تسهم في زيادة الارتياح والروح المعنوية لدى العاملين داخل المنظمة (العشوش، 2022).

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2. الإطار النظري

1.1.2. أخلاقيات واقتصاديات الأعمال

تعددت أخلاقيات واقتصاديات الأعمال فتعرف أخلاقيات الأعمال بأنها عبارة عن قيم أخلاقية ومعايير يقوم باعتمادها أفراد المجتمع، أو الأفراد العاملون داخل المنظمات؛ للتمييز بين الصحيح والخطأ أي المعايير الأخلاقية التي تقوم بالتحكم بسلوك الفرد أو الجماعة (Lorena, 2021).

وعُرِّفَت أخلاقيات الإدارة داخل المنظمات بأنها الخطوط المتواجدة في المنظمة التي تقوم بتوجيه المديرين في صناعة القرارات المتعلقة بأعمال المنظمة، وأهمية أخلاقيات الأعمال تزداد بالتناسب مع النتائج المترتبة على القرارات، أي أنه كلما كان النشاط الخاص بالمديرين له تأثير مستدام في الآخرين؛ زاد معه أهمية أخلاقيات المديرين (Enste et al, 2021).

وعرفت أيضاً أنها دراسة منهجية للخيار الأخلاقي ويتم عن طريقها اختبار الجيد دائماً، ويتم دمجها في علوم الإدارة، ويقوم بمعالجة اختبارات عقلانية وفق القيام التي يترتب عليها الوصول إلى الأهداف أي أنها تقوم بالأمر أو النهي عن سلوكيات معينة (Joachim, 2022).

إن أخلاقيات واقتصاديات الأعمال تقوم بإعطاء الأفراد الأدوات والوسائل اللازمة للتعامل مع تعقيد السلوك الأخلاقي، تلك الوسائل التي تُسْتَخْدَم أثناء تطبيق القرارات الاستراتيجية، وهي قيم ومعايير تُنْفَذ عن طريق العاملين أو المديرين أو أصحاب المصلحة من خلال القيام بجميع الأطراف، وتستند أخلاقيات الأعمال على نظام القيم الأخلاقية والاجتماعية والتقاليد الموجودة في المجتمع، بالإضافة إلى القيم المتعلقة بالشخصية ومعتقدات المنظمة، وخبرتها السابقة (بلفايد، 2017).

2.1.2. أهمية أخلاقيات العمل

إن عملية الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والعمل سواء على مستوى الفرد أو المنظمة يحقق المنفعة الكبرى لمنظمات الأعمال، وتجني المنظمات العديد من الامتيازات لتمسكها بالأخلاقيات، وتكمن الأهمية في أنها تقوم بتعزيز سمعة المنظمة سواء محلياً أو إقليمياً

أو دوليًا، والالتزام الأخلاقي له تأثير إيجابي على المردود المالي لمنظمات الأعمال، والسمعة الجيدة لمنظمات الأعمال يساعدها في تصدير منتجاتها وفتح أبواب التجارة الخارجية؛ مما يترتب عليه الربح الوفير والأداء الاقتصادي الناجح، وتساعد أخلاقيات العمل على التقرب للملاء عن طريق كسبهم؛ مما يترتب عليه ابتكار خدمات توفر رضاهم، وزيادة ثقتهم (Svita Cova, 2016).

3.1.2. العناصر المتعلقة بأخلاقيات واقتصاديات الأعمال

- الثقافة التنظيمية: تعد الثقافة التنظيمية هي انعكاس لثقافة المنظمة.
- أنظمة المنظمة: وتشمل الأسس والقواعد التي قامت بها المنظمة؛ من أجل الحفاظ على السلوك الأخلاقي الجيد، والابتعاد عمّا ليس أخلاقي.
- الجهات الخارجية: وتشمل كافة الجهات التي لها علاقة بالمنظمة (فاطمة، 2021).

4.1.2. أخلاقيات العامل

يجب أن يتوافر في العامل القوة والتي تكون مطلوبة في العمل وفق كل مهنة وتشمل المعرفة، والإتقان، والأمانة حيث أن أمور الناس لا تستقيم إلا بالأمانة؛ لأنها يترتب عليها إخلاص الموظف لعمله، ويقوم بتأدية ما عليه من مسؤولية تجاه المواطنين والدولة، وهي تعد الحافز التي يدفع الفرد العامل إلى إتقان عمله، وهو خلق يمنع الفرد من الغش والإهمال وأن يقوم العامل بمعرفة ما هو مطلوب منه من واجبات، وأن يكون قدر المسؤولية تجاه عمله ويقوم بتأدية مهامه على أحسن وجه، وعدم الخيانة في العمل بكل صورها، وعدم استغلال وظيفته لجلب منفعة (مالكي، 2015).

5.1.2. أخلاقيات صاحب العمل

يجب أن يقوم صاحب العمل بتوضيح ماهية العمل للعامل، ولا يكلفه فوق طاقته، ويقوم بمعاملة العامل بأحسن ما يكون، ولا يقوم ببخس حق العامل (Kazmi, 2021).

أما أخلاقيات العمل بالنسبة للمنظمة تركز على القيام بتنمية الرقابة الذاتية، ووضع الأنظمة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة، وتقديم قدوة حسنة من قِبَل المديرين (فاطمة، 2021).

وتوجد عقبات تحول بين تطبيق أخلاقيات العمل، وهي على سبيل الحصر عدم تطبيق العقوبات اللازمة لإعطاء الآخرين صورة جدية في تطبيق النظام، وغياب القدوة الحسنة، وعدم وجود تفعيل للنظام، بالإضافة إلى افتقاد روح التفاهم بين المديرين والعاملين (بلقايد، 2017).

6.1.2. السلوكيات الاقتصادية الخضراء

تعرف السلوكيات الاقتصادية الخضراء بأنها عدد من التصرفات التي تحث الفرد على تفضيل منتج يتمتع بالعديد من الخصائص البيئية، وهي تصرفات تقوم بشكل مباشر أو غير مباشر بالابتعاد عن تدهور البيئة أو الإسهام في حمايتها (Joachim, 2021). وتعرف أنها السلوك الأخضر والذي يهدف إلى الحفاظ على البيئة، وعدم التعامل مع السلع والمنتجات التي تهدد الفرد، وأيضًا السلع والمنتجات التي يتم تصنيعها بكميات كبيرة من الموارد والحفاظ عليها عن طريق استخدام التكنولوجيا الخضراء (إسماعيل، 2020).

إدارة الموارد البشرية الخضراء:- هي عبارة عن دمج الإدارة البيئية للمنظمات في وظائف إدارة الموارد البشرية، وتشمل إدارة الأداء، والسياسات المتعلقة بالاستقطاب، والتقييم والتدريب والتطوير، وعلاقات العمل داخل بيئة العمل، والأجور والحوافز، أي أن إدارة الموارد البشرية هي كافة البرامج، والخطط الخضراء، والعمليات، والتقنيات التي تقوم المنظمة بتطبيقها؛ بهدف التقليل أو الحد من الآثار البيئية الضارة، والقيام بتكريس الآثار البيئية الإيجابية للمنظمات بالإضافة إلى تحسين الأداء البيئي المستدام للمنظمة (أبو جراد، 2022).

تقوم العديد من المنظمات بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في السياق العالمي، ويقوم رجال الأعمال بالإسهام فيها، وقد تناولت دراسة (Haddock- Millar, 2016) المناهج المتبعة لإحدى منظمات الأعمال متعددة الجنسيات في إدارة الموارد البشرية الخضراء في عدد من الدول الأوروبية، وتوصلت أنها تتشابه في تحقيق الالتزام بالاستدامة البيئية، والتي تبلورت من خلال عدد من المبادرات والتي قامت بتطويرها، وقامت الدراسة بتحديد مجموعة من العوامل مثل المحددات الاستراتيجية والأداء والأبعاد الثقافية (العلاقات مع أصحاب المصلحة) (الغشوش، 2022).

وتوجد عدد من الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية الخضراء ومنها استقطاب واختيار أخضر لقوتها العاملة، والتي تحتاجها المنظمات، وقامت المنظمات بإيجاد بدائلين هما التركيز على الاستقطاب الأخضر، وتوفير توعية تتعلق بحماية البيئة، وعملية الاستقطاب تشمل استخدام وسائل صديقة للبيئة مثل الإنترنت، والقيام بقياس اتجاهات الأفراد الخضراء عند الاختيار، واتباع أنشطة صديقة للبيئة، والقيام بالتدريب والتنمية الخضراء حيث بدون وجود تدريب مستمر لا يمكن تحقيق الأداء البيئي المستهدف للمنظمة، وترى دراسة (Jan, 2016) أنه يجب أن تكون برامج التدريب تشمل (التدريب على القضايا الاجتماعية والبيئية على كافة المستويات، والاستدامة الاستراتيجية) (Brent, 2018).

ويجب توافر نظام أجور وحوافز التي يترتب عليها جذب العاملين والمحافظة عليهم، وإيجاد حزمة من الحوافز الخضراء؛ لمكافحة العاملين لاكتساب المهارات، وتوفير مكافآت إدارية بيئية مثل الإجازات والهدايا، والمشاركة في المبادرات الخضراء (مشور، 2018).

7.1.2. السلوكيات الاقتصادية الخضراء في المنظمات

يطلق عليها السلوك الذي له تأثير إيجابي على البيئة، حيث يقوم الباحثون بالاهتمام بسلوكيات العاملين في المنظمات سواء كانت السلوكيات إيجابية أو سلبية، والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الأداء البيئي للمنظمات. ويعد سلوك العامل الأخضر هو كل سلوك مطلوب يقوم العامل بتأديته؛ للحفاظ على موارد المنظمة أو المجتمع، وعدم الإضرار بالبيئة، والأخذ بحق الأجيال القادمة في توافر موارد كافية وأمنة (إسماعيل، 2020).

8.1.2. أبعاد السلوكيات الاقتصادية الخضراء للموارد البشرية داخل المنظمة

ويمكن حصر أبعاد السلوكيات الاقتصادية الخضراء إلى سلوكيات خضراء مطلوبة، وسلوكيات خضراء طوعية، أما السلوكيات الخضراء المطلوبة هي التي يتم استخدامها ضمن واجبات الوظيفة المطلوبة للعاملين داخل المنظمة وتضم تحقيق الالتزام بسياسات المنظمة التنظيمية، وطرق العمل بها تمامًا مثل أداء المهام، والنوع الثاني السلوكيات الخضراء الطوعية أي إمكانية تجاوز العامل ما تطلبه المنظمة منه فيما يخص السلوك البيئي أي سلوك أخضر ينبع من مبادرة شخصية، ويضم إعطاء الأولوية للمصالح

البيئية، ويتفق مع سلوكيات المواطنة التنظيمية أي سلوكيات خضراء تقوم بتدعيم بيئة الأعمال التنظيمية، والاجتماعية، والنفسية (حليمة، 2020).

وبعض الباحثين قاموا بتصنيف السلوكيات الخضراء للموارد البشرية داخل المنظمة، وتشمل الإجراءات التي يترتب عليها سلوكيات خضراء للعاملين (إعادة تدوير واستخدام، وإعادة استخدام الأغراض، والواجبات والمسؤوليات المتعلقة بالوظيفة يترتب عليها أن يكون العامل يتمتع بأداء بيئي متميز (التحسين، تقليل التأثير البيئي، منتجات وخدمات جديدة)، بالإضافة إلى القيام بتجنب السلوكيات البيئية السلبية؛ أي سلوكيات تحد من التلوث، وتكون مدفوعة بالشعور بالمسؤولية، بالإضافة إلى تحقيق التأثير في الآخرين واتخاذ المبادرة.

2.2. الدراسات السابقة

نظراً لقلّة الدراسات المتعلقة بموضوع أخلاقيات واقتصاديات الأعمال ومدى مساهمتها في التحول نحو السلوكيات الاقتصادية الخضراء، فإننا حاولنا قدر الإمكان تناول تلك الدراسات التي تقترب من إشكالية بحثنا:-

1.2.2. الدراسات العربية

دراسة (مشور و آخرون، 2018) بعنوان (أخلاقيات الأعمال ودورها في الارتقاء بأداء الموارد البشرية)

وهدفت هذه الدراسة إلى توضيح مدى مساهمة أخلاقيات الأعمال في القيام بتطوير أداء الموارد البشرية في المنظمات، وقامت الدراسة الميدانية على مؤسسة قارورات الغاز بالمعسكر، حيث قامت المنظمة ببذل مجهود كبير؛ من أجل تحسين أداء رأسمالها البشري بشكل خاص، ونتائج المؤسسة بشكل عام، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للمحاور الخاصة بأخلاقيات العمال (الأمانة والنزاهة والشفافية والاستقامة على تطوير أداء الأفراد).

دراسة (بلقايد، 2017) بعنوان (آليات ووسائل ترسيخ وإرساء أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الاقتصادية)

واستهدفت هذه الدراسة إشكالية تكريس أخلاقيات المهنة في المؤسسات الاقتصادية عن طريق تحديد الآليات والوسائل التي تساهم في تحقيق ذلك، وأوضحها صياغة مدونة أخلاقية والتي قامت العديد من المنظمات بإصدارها؛ للتعبير عن مسؤوليتها اجتماعياً وأخلاقياً تجاه المجتمع.

دراسة (إسماعيل، 2020) بعنوان (دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين)

استهدف البحث توضيح طبيعة العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين، واعتمدت الدراسة على قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية لعدد من الشركات الصناعية بمدينة السادات، وأظهرت النتائج أن مستوى الهوية التنظيمية الخضراء متوسط، ووجود ضعف في مستوى الابتكار الأخضر، وضعف السلوكيات الخضراء للعاملين، وقامت بالتوصية لتعزيز مستوى السلوكيات الخضراء للعاملين عن طريق الحفاظ على الهوية التنظيمية الخضراء وتنميتها.

2.2.2. الدراسات الأجنبية

دراسة (Brent, 2018) بعنوان (Behavioral Economic Approach to Green consumerism: Demand for Reusable shopping Bags)

واستهدفت الدراسة التأكيد على نجاح الاقتصاد السلوكي عن طريق دوره في إعلام الجمهور، في المقابل قام الاقتصاد السلوكي التطبيقي بالتحقيق بشكل فعال في تعزيز فعاليات المحفزات المستخدمة في البيئات التعليمية والسريية، وأن تطبيق التكنولوجيا يمكن فهم وتعزيز المشتريات المستدامة في السوق الأمريكي، وأن بعض المجتمعات اعتمدت تدابير تقوم بتعزيز الشراء المستدام، وأنه يوجد نقص في فهم التسعير المناسب لهذه المنتجات الخضراء، ويمكن في إيجاد نمذجة للأسعار أن يقوم بتوليد إيرادات للموزعين والدفع بشكل مستدام، وألقت الدراسة الضوء على المفاهيم الاقتصادية السلوكية للطلب على المنتجات المستدامة.

دراسة (Ghraia, 2019) بعنوان (Business Ethics and corporate social responsibility: Bridging the concepts)

استهدفت الدراسة إلى استكشاف مفاهيم أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للشركات وتوضيح العلاقة بينهما، واعتمدت الدراسة على المحتوى المقارن، وتحليل الأدبيات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، وأخلاقيات العمل، والنتائج المترتبة تساعد في دعم صانعي السياسات في المنظمات؛ للنظر في العلاقة بين المفهومين كعنصرين أساسيين في مبادراتهم الاستراتيجية.

دراسة (Hou, 2021) بعنوان (How Land Finance Affects Green Economic Growth in Chinese cities)

استهدفت هذه الدراسة توضيح تأثير تمويل الأراضي على النمو الاقتصادي الأخضر، وتستخدم الدراسة بيانات 283 مرتبة على مستوى المحافظة في الصين لبناء نموذج اقتصادي قياسي، وتوصلت الدراسة إلى وجود عائق على التأثير على النمو الاقتصادي الأخضر، وأنه توجد آثار مباشرة وغير مباشرة على تمويل الأراضي؛ بسبب المنافسة الحكومية، وأوصت ببعض الإرشادات التي تستخدم في تحسين الأداء، وتوحيد سلوك الحكومة المحلية، وتعزيز البيئة الخضراء والنمو الاقتصادي.

3. منهجية البحث

1.3. مصادر جمع البيانات

يتمثل الهدف الرئيسي من عملية جمع البيانات بالحصول على معلومات عن الظاهرة محل الدراسة، وتم الاعتماد على مصدرين تم استخدامهما في الجانبين النظري والعملي:-

- **المصادر الثانوية:** - قام الباحث بالاستعانة بالكتب والمؤلفات التي لها علاقة بموضوع الدراسة، والمجلات العلمية العربية والأجنبية والأبحاث، والرسائل الجامعية واستعان الباحث بالمصادر الإلكترونية.
- **المصادر الأولية:** - تمثلت المصادر الأولية في استبانة تم إعدادها وتطويرها وتحكيمها، بما يتناسب مع طبيعة الدراسة وعنوانها، وقد تم بلورة محتوياتها ومضامينها عن طريق استقراء الأبعاد العلمية المتضمنة لمتغيراتها واعتماداً على ما تم طرحه نظرياً في الدراسات والبحوث السابقة.

2.3. منهج الدراسة

نظراً لطبيعة وتساؤلات أهداف الدراسة اتبع الباحث أسلوب المنهج الوصفي التحليلي بحكم أنه الأكثر مناسبة لطبيعة هذه الدراسة.

3.3. مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع المنظمات الاقتصادية العاملة في المملكة العربية السعودية، ونظراً لكثير حجم مجتمع الدراسة، فتم توزيع 350 استمارة استبيان بشكل عشوائي، وتم استعادة 310 استمارة استعادة تقدر 88.6% وبعد مراجعة الاستبيانات تم

استبعد 10 استبانات وأصبحت الاستبانات التي خضعت للتحليل 300 استبانة وطبقاً لطريقة التوزيع المتناسب؛ تم اختيار حجم العينة، ووفقاً للجداول الإحصائية في ظل حجم المجتمع، وفيما يلي يوضح الجدول التالي مجتمع وعينة الدراسة التي تم استخدامها:

جدول (1) عينة الدراسة لمجموعة من العاملين في بعض المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية

عدد أفراد العينة	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	عدد الاستمارات المستبعدة	عدد الاستمارات الصالحة للتحليل	النسبة
350	350	310	10	300	%88.6

واعتمدت الدراسة على الاستبانة كمصدر أولي في جمع البيانات والمعلومات، وهو من أهم أدوات البحث العلمي؛ من أجل الحصول على المعلومات أو آراء الباحثين حول ظاهرة أو موقف معين، وقد تم إعداد الاستبيان وتطويره بصورة تساعد على جمع البيانات والمعلومات، وتمت مراجعته وتنقيحه، وتم تصميم الاستبانة حسب سلم ليكارت (Likert) الخماسي، إذ يقابل حل فقرة من الفقرات الخاصة بالاستبيان ويشمل (5) تفضيلات، وتحديد درجة الموافقة على هذه الفقرات، وهو ما يوضحه الجدول التالي:-

جدول (2) يوضح درجات مقياس ليكارت (Likert) الخماسي

بدائل التفضيلات	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

4. المعالجة الإحصائية وعرض ومناقشة نتائج الدراسة

يشمل تحليل المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، وتحليل الاستبانة، وتحليل ومناقشة الفرضيات.

1.4 المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة

والجداول التالية توضح المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة إذ يتضح (الجنس- العمر- المؤهل العلمي- المركز الوظيفي- إجمالي سنوات الخبرة- التخصص العلمي)

جدول (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	ذكر	أنثى	الإجمالي
التكرار	260	40	300
النسبة المئوية	%86.7	%13.3	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن عينة الدراسة تتكون من 260 ذكور بنسبة %66.7 و40 إناث بنسبة %13.3، وذلك يرجع لعدد من الأسباب ومنها عدم تمكين العنصر النسائي في المملكة العربية السعودية بشكل جيد، ولطبيعة المهنة يفضل أصحاب الأعمال الاستعانة بعنصر الذكور في المنظمات.

جدول (4) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر

السن	أقل من 30 سنة	أكبر من 30 وأقل من 40 سنة	من 40 إلى أقل من 50 سنة	أكثر من 50 سنة	الإجمالي
التكرار	18	25	27	180	300
النسبة المئوية	6%	8.3%	25.7%	60%	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن عينة الدراسة من الفئة العمرية أكثر من 50 سنة بنسبة 60% وهي الأعلى نظراً لطبيعة المجتمع السعودي الذي يفضل تعيين الذكور، وأن الفئة العمرية ما بين 40 إلى أقل من 50 تمثل 25.7%، وأن الفئة العمرية أكبر من 30 وأقل من 40 سنة تبلغ 8.3% وهذه النسبة تعني أنه من الصعب إيجاد موارد بشرية متمرسه في تطبيق السلوكيات الاقتصادية الخضراء يقل عمرها عن 30 سنة.

جدول (5) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي
التكرار	10	220	50	20	300
النسبة المئوية	3.3%	73.3%	16.7%	6.7%	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة للمستوى التعليمي عند الجنسين هو بكالوريوس حيث تبلغ 73.3% بينما نسبة حملة الماجستير تبلغ 16.7% بعدد 50 فرد، وحملة الدكتوراه كان عددهم 20 فرد بنسبة 6.7% من مجموع عينة الدراسة، ونلاحظ ارتفاع نسبة حملة البكالوريوس حيث أن المنظمات تحرص على توظيف حملة المؤهلات العليا؛ لأنهم أفضل من يقومون بتطبيق السلوكيات الاقتصادية المرتفعة؛ نظراً لارتفاع مستواهم العلمي المرتفع، واتجاه معظم المنظمات إلى استقطاب حملة المؤهلات، حيث لديهم الاستعداد للمساعدة في تطبيق السلوكيات الاقتصادية الخضراء، ونجد أن أقل نسبة للعمل من حملة الدبلوم بعدد 10 أفراد بنسبة 3.3% ويرجع ذلك إلى أن تطبيق المنظمات للسلوكيات الخضراء تتطلب بعض المعارف والمهارات الخاصة التي لا تتوفر بشكل كلي في حملة الدبلوم.

جدول (6) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي

المستوى الوظيفي	رئيس قسم	رقيب مالي	موظف	إداري	الإجمالي
التكرار	20	150	100	30	250
النسبة المئوية	6.7%	50%	33.3%	10%	100%

يتضح من خلال الجدول أن نسبة الموظفين والرقباء الماليين تبلغ 83.3% بعدد إجمالي يبلغ 250 فرد، هذا يرجع إلى اهتمام المنظمات محل الدراسة بالسلوكيات الاقتصادية الخضراء داخل منظماتهم، وهذا ينعكس على زيادة تطبيق أخلاقيات الأعمال، وأن نسبة الإداريين تبلغ 10% بإجمالي عدد 30 فرد، وأقل عدد هو رؤساء للأقسام بعدد 20 فرد بنسبة 6.7%.

جدول (7) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	أكثر من 15 سنة	الإجمالي
التكرار	80	130	50	40	300%
النسبة المئوية	26.7%	43.3%	16.7%	13.3%	100%

يتضح من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من حيث الخبرة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بعدد 130 فرد بنسبة 43.3% إجمالي أفراد العينة، تليها من لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بعدد 80 فرد بنسبة 26.7%، ثم من لديهم خبرة أقل ما بين 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة يبلغ 50 فرد بنسبة 16.7%، ثم من لديهم خبرة أكثر من 15 سنة بعدد 40 فرد بنسبة 13.3%، وبذلك يتضح أن غالبية العاملين لديهم خبرة لا تقل من 5 سنوات؛ مما يؤهلهم للإجابة عن أسئلة الدراسة.

جدول (8) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب التخصص

التخصص العلمي	محاسبة	إدارة أعمال	اقتصاد	علوم مصرفية	علوم حاسب	الإجمالي
التكرار	200	10	15	30	45	300%
النسبة المئوية	66.7%	3.3%	5%	10%	15%	100%

يتضح من الجدول أن هناك تنوع في تخصصات عينة الدراسة، وأن أكثر أفراد العينة هم من تخصص المحاسبة بعدد 200 فرد بنسبة بلغت 66.7%، وهذا من الأمور المُستلم بها حيث تكون نسبة المحاسبة مرتفعة؛ لأن عملية تطبيق السلوكيات الاقتصادية الخضراء، ودمج أخلاقيات الأعمال من الأمور التي لها علاقة مباشرة بعلم المحاسبة الذي له أهمية كبيرة في إحداث توازن للمنظمة في بيئتها الداخلية، والتعامل مع البيئة الخارجية، ثم عدد الذين لديهم تخصص علوم حاسوب بعدد 45 بنسبة 15% مما يدل على أن اتجاه المنظمات نحو تطبيق السلوكيات الاقتصادية الخضراء تواكب التطورات التكنولوجية المطبقة في العالم، ثم الحاصلون على علوم مصرفية بعدد 30 فرد بنسبة 10%، أما أقل عدد هم أصحاب إدارة الأعمال بعدد 10 فرد بنسبة 3.3% وذلك نظرًا لطبيعة أعمالهم التنظيمية داخل المنظمات.

2.4. تحليل إجابات عينة الدراسة إزاء عبارات المتغير الأول: أخلاقيات واقتصاديات الأعمال

جدول (9) يوضح إجابات العينة فقرات المتغير الأول أخلاقيات واقتصاديات الأعمال

الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	موافق بشدة
أقوم بعملية بإتقان على أكمل وجه بدون رقابة.	160	70	33	27	10
أتحرى الصدق في عملي مع زملائي.	150	65	38	25	22
أرفض العمل غير الأخلاقي حتى ولو عادت بالنفع على المنظمة.	190	55	2	36	17
أقوم بإبلاغ المسؤولين عن التصرفات اللاأخلاقية في المنظمة.	135	80	15	41	29

7	15	3	65	210	أقوم بالابتعاد عن الممارسات اللاأخلاقية.
7	9	30	59	196	يقوم الموظفون بخدمة المجتمع من خلال عملهم.
5	15	25	45	210	يقوم الموظفون بترك المشاكل الشخصية خارج مكان عملهم.
-	6	30	59	205	تقوم الإدارة بتوافق قراراتها مع المعايير الأخلاقية.
4	6	8	60	222	تقوم الإدارة بالتأكد من التزام العاملين بقواعد السلوك الأخلاقي.
10	21	-	70	199	تقوم الإدارة بالاستغناء عن العاملين الذين يتصرفون بشكل غير أخلاقي.
9	31	20	55	185	يتم توضيح المبادئ والمعايير الأخلاقية وغير الأخلاقية داخل المنظمة.
5	12	-	50	233	تقوم الإدارة بتلبية احتياجات العاملين، والاهتمام بمشاكلهم.

يتضح من الجدول السابق من ارتفاع أعداد عينة الدراسة ما بين موافق بشدة، وموافق على الفرضية البحثية الأولى، وهذا يدل على وجود مجموعة من الضوابط تمنع الموظفين من ممارسة أفعال تسيء لأخلاقيات الأعمال داخل منظماتهم، وأن وجود ضوابط ومعايير أخلاقية يتم تحت إشراف مجلس الإدارة، وأن الإدارة لديها كل الحرص على الالتزام بالضوابط والمبادئ الأخلاقية، وحرص الموظفين على تطبيق أخلاقيات الأعمال في تسيير أمور المنظمة، وبناء على ذلك يتم قبول الفرضية الأولى، وأن دمج أخلاقيات الأعمال يسهم في تحقيق العديد من المزايا للمنظمة، وتدعيم السلوكيات الخضراء.

3.4. تحليل إجابات عينة الدراسة إزاء عبارات المتغير الثاني: السلوكيات الاقتصادية الخضراء:-

جدول (10) يوضح إجابات العينة على فقرات المتغير الثاني السلوكيات الاقتصادية الخضراء

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	موافق بشدة	الفقرات
20	32	13	60	175	يشعر جميع العاملين أن المنظمة لها مكانة هامة فيما يتعلق بإدارة البيئة وحمايتها.
15	35	25	70	155	جميع العاملين في المنظمة على دراية بالتقاليد والثقافات البيئية للمنظمة.
20	37	39	71	133	يحاول العاملون داخل المنظمة التزام الحيادية أثناء تأدية المهام.
10	47	34	99	110	يقوم العاملون بتقديم اقتراحات للزملاء بشأن حماية البيئة بشكل أكثر فاعلية.
7	21	-	77	195	يقوم الموظفون بتشجيع بعضهم البعض بتبني سلوكيات أكثر وعياً بالبيئة.
20	34	55	61	130	يقوم العاملون بالاشتراك بفعالية في الأحداث البيئية التي تقوم المنظمة بتنظيمها.
-	10	17	52	221	تقوم المنظمة باستخدام مواد مُعاد تدويرها في عملية إنتاج منتجاتها.

5	25	-	80	190	تقوم المنظمة بتصميم منتجات صديقة للبيئة؛ من أجل حماية البيئة وتقليل استنزاف الموارد الطبيعية.
21	40	60	44	135	تقوم المنظمة بالاعتماد على طرف الابتكار الأخضر؛ باعتباره وسيلة فعالة لخفض التكاليف، ومواجهة المتطلبات والأعمال البيئية.
10	16	13	90	171	تقوم المنظمة بتقديم حوافز لتشجيع تطبيق الموظفين لسلوكيات اقتصادية خضراء.

ويتضح من الجدول السابق أن نسبة أوافق بشدة وأوافق على تطبيق المنظمة للسلوكيات الاقتصادية الخضراء مرتفعة، وهذا يدل على أن نسبة كبيرة من العاملين داخل منظماتهم لدى قناعة في تبني وتطبيق السلوكيات الاقتصادية الخضراء؛ لما لها من تأثير على سمعة المنظمة، وتحقيق الميزة التنافسية لها، ويدعم من رفض الفرضية الثانية وهي ألا توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دمج أخلاقيات واقتصاديات الأعمال، والتحول إلى السلوكيات الاقتصادية الخضراء.

4.4. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

جدول (11) يوضح نسب الفرضية الأولى

الفقرات	موافق بشدة	موافق	إجمالي	النسبة
12-1	160	70	230	76.7%

يتضح من الجدول السابق أن 230 من أفراد عينة الدراسة البالغة 300 تراوحت إجاباتهم بين موافق بشدة وموافق على الفرضية البحثية الأولى بنسبة قدرها 76.7% وهذا يدل على وجود مجموعة من الضوابط تمنع الموظفين في المنظمات من ممارسة أفعال تسيء لأخلاقيات الأعمال، وأن تطبيق السلوكيات الخضراء يتم تحت إشراف مجلس إدارة المنظمة، وأن المنظمة لديها كل الحرص والالتزام بالضوابط والمبادئ الأخلاقية، وحرص الموظفين على تطبيق أخلاقيات الأعمال، وممارسة السلوكيات الاقتصادية الخضراء.

من خلال النتائج يتضح أنه توجد علاقة إيجابية بين دمج الأخلاقيات واقتصاديات الأعمال والتحول نحو السلوكيات الاقتصادية في المنظمات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية 0.05 تعزى لمستوى الخبرة.

5.4. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

جدول (11) يوضح نسب الفرضية الثانية

الفقرات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	إجمالي	النسبة
10-1	210	45	255	85%

يتضح من الجدول السابق إن نسبة لا أوافق بشدة ولا أوافق تصل إلى 85%، وهذا يدل على أن نسبة كبيرة من العاملين داخل المنظمات لديهم قناعة أن تبني أخلاقيات الأعمال داخل المنظمات يدعم من السلوكيات الاقتصادية الخضراء؛ لما لها تأثير كبير على سمعة المنظمة وتحقيق الميزة التنافسية لها.

من خلال النتائج يتضح رفض الفرضية حيث أنه لا توجد علاقة بين دمج الأخلاقيات واقتصاديات الأعمال، والتحول نحو السلوكيات الاقتصادية في المنظمات الاقتصادية حيث إن إدخال أخلاقيات الأعمال في المنظمات؛ يسهم في تبني السلوكيات الاقتصادية الخضراء.

5. النتائج

- توجد علاقة إيجابية بين أخلاقيات الأعمال والتحول نحو السلوكيات الاقتصادية الخضراء.
- إن أخلاقيات الأعمال تشمل على مبادئ ومعتقدات وسلوكيات تنظم الممارسات الأخلاقية للعمل.
- أخلاقيات الأعمال يتحلى بها العاملون عينة الدراسة داخل المنظمات الاقتصادية.
- إن الاتجاه نحو السلوكيات الخضراء يضمن نجاح وتميز المنظمات.
- تسهم السلوكيات الاقتصادية الخضراء على الحفاظ على الموارد الطبيعية وعدم استنزافها بناء على استراتيجيات خضراء.

6. التوصيات:-

- يجب إرساء للمفاهيم البيئية عن طريق التركيز على وضع برامج وخطط تسهم في تبني أخلاقيات الأعمال داخل المنظمات.
- القيام بالتعاون بين الدول في نقل التكنولوجيا الصديقة للبيئة والقيام بتشجيع البحث والتطوير لإنشاء مراكز متخصصة في التكنولوجيا الخضراء.
- يجب إدراك أهمية أخلاقيات الأعمال وخاصة في ظل انتشار الفساد الإداري والأخلاقي.
- خلق بيئة أخلاقية مرتبطة بالسلوكيات الاقتصادية الخضراء.

7. المراجع

1.1. المراجع العربية

- محمد جواد بلقايد، جيلالي بن أحمد (2017) "أليات ووسائل ترسيخ وإرساء الأعمال في المؤسسات الاقتصادية" مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد الثاني، العدد الأول، جامعة الشهيد حمة لخضر- الوادي- الجزائر، ص:ص: 73- 86.
- بن حمى فاطمة، قومي صفية (2021) "دور أخلاقيات الأعمال في تحقيق المسؤولية الاجتماعية- دراسة ميدانية بشركات التأمين بأدرار" شهادة ماستر أكاديمي، تخصص إدارة الأعمال، قسم علوم التسيير، جامعة أحمد دراية- أدرار- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، ص:ص: 1- 106.
- محمد الأمين مشرور، إسحاق حسين، مريمة الغلم (2018) "أخلاقيات الأعمال ودورها في الارتقاء بأداء الموارد البشرية حالة مؤسسة قارورات الغاز" مجلة التنظيم والعمل، المجلد 7، العدد 2، ص:ص: 49- 60.
- فيروز مالكي (2015) "دور الحوكمة في تعزيز أخلاقيات العمل في المؤسسة الاقتصادية- دراسة حالة: فندق الزيبان- بسكرة" شهادة الماستر، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر، ص:ص: 1- 93.

- علي حسن أبو جراد (2022) "القيادة الأخلاقية في تعزيز إدارة الموارد البشرية الخضراء- دراسة تطبيقية على بلدة لاهيا: فلسطين" مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية، العدد الثاني عشر، ص.ص: 209- 241.
- مكتب العمل الدولي جنيف (2013) "التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء" التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102، ص.ص: 1- 112.
- عمار فتحي موسى إسماعيل، منى حسنين السيد طه (2020) "دور الابتكار الأخضر كمتغير وسيط في العلاقة بين الهوية التنظيمية الخضراء والسلوكيات الخضراء للعاملين- دراسة تطبيقية" المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات المجلد السابع، العدد الثاني، ص.ص: 1- 59.
- عمار فتحي موسى إسماعيل، محمد فوزي أمين البردان (2018) "دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية البيئية- دراسة تطبيقية" المجلة العلمية للبحوث التجارية- جامعة المنوفية، ص.ص: 1- 38.
- بن سعيد حليلة، جبلي محمد الأمين (2020) "تجربة كوريا الجنوبية في تبني السلوك الأخضر، وانعكاسها على التنمية المستدامة" مجلة التنظيم والعمل، المجلد 9، العدد 1، ص.ص: 102- 110.
- حسن عبد الحفيظ العشوش (2022) "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في استدامة شركة مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة" المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد السادس، العدد الرابع والعشرون، ص.ص: 1- 38.

2.7. المراجع الأجنبية

- How, S, Song. L.Wang. J, Ai "(2021) "How land Finance Affects Green Economic Growth in chines Cities" Land, 10,819
- Bren A, Kaplan W, Gelino and Derek D read (2018) " A Behavioral Economic Approach to Green Consumerism: Demand for Reusable Shopping Bags" Behavior and Social, Issues 27, pp: 20-30.
- Lorena C, et al (2012) "Green Consumer Behavior in an emerging Economy: confusion, Credibility, and compatibility" Journal of Consumer marketing, volume 29, Number 7, pp: 470- 481.
- Joachim P. Hasebrook et al. (2022) " Green Behavior: Factors Influencing Behavioral Intention and Actual Environmental Behavior of Employees the Financial service sector" Sustainability 14, 10814, pp: 1- 35. <https://doi.org/10.3390/su1417>.
- Gheraia, Z, et al (2019) " business ethics and corporate social Responsibility: Bridging The concepts" open Journal of business and management 97, pp: 2020- 2029

- Enste, et al (2021) "Going green with behavioral economics: How to combine business and ethics"
Iw- Report, no 112021, INST, TUT der deutschen wirtschaft (IW), Koln, pp: 1- 27.
- Svitacova, E, Kovcikova E, (2016) "Roles of business ethics in new global economic
Environment" business activities immoral practices, morally regular, pp: 714- 722.
- Kazmi, A.S H, et al (2021) "Switching behaviors Toward green brands: evidence from emerging
economy" Environment, Development and sustain ability, 23, pp: 11357- 1138.

Doi: <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.51.7>

أثر الحوافز على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة (دراسة نظرية تحليلية)

The Effect of Incentives on Job Performance among Employees in the Organization (Analytical Theoretical Study)

إعداد: الباحثة/ هيا بنت حمود الشغذلي

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

Email: Haioo@windowslive.com

الدكتور/ محمد أنس شمسي

دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة بورغوني، ديجون، فرنسا

ملخص الدراسة

يهدف البحث الحالي إلى إظهار أثر الحوافز المادية والمعنوية، التحفيز الوظيفي، الأداء الوظيفي. حيث تم تلخيص مشكلة البحث من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي: ما هو أثر الحوافز بنوعها المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة؟ وقد اعتمد البحث الحالي على استخدام المنهج الوصفي القائم على مراجعة عدد من الأدبيات السابقة (عربية وأجنبية)، حيث تم شرح مفهوم الحوافز من حيث أهميته وأهدافه وأساليبه ونظرياته، وقد خلص البحث إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: وجود أثر للحوافز المادية على أداء العاملين في المنظمات، وهذا ما يعكس أهمية الجانب المادي بالنسبة لأفراد المنظمة، والذين قد يكونون من أصحاب الدخول المنخفضة. كما أن للحوافز المعنوية أثر إيجابي ومعنوي على أداء العاملين في المنظمات قيد الدراسة، وهذا ما يؤكد أهمية وقوف المنظمة إلى جانب العاملين في مختلف المناسبات الاجتماعية خاصة ما تعلق بالمساعدات والإعانات المالية التي تمنح وما لتأثير ذلك على نفسية ومعنويات الفرد.

أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: العدالة في تقديم الحوافز وكفايتها للعاملين، تنوع الحوافز بحيث تشمل الجانبين المادي والمعنوي، مشاركة العاملين في وضع نظام الحوافز، يمكن أن يزيد من اقتناعهم به، وتحمسهم له، والمحافظة عليه، تحديد الوقت الملائم الذي تستخدم فيه الحوافز، وخاصة تلك المادية التي لا بد أن تكون في مواعيد محددة ومتقاربة، ضرورة الاهتمام بمراجعة نظام الحوافز بشكل دائم ومستمر من أجل تطويرها بما يتلاءم مع المتغيرات في البيئة الخارجية للمنظمة، الالتزام بنظام علمي وموضوعي في عملية استخدام التحفيز بحيث يتم تقديم مكافآت وترقيات تحفيز الموظفين على إنجاز مهامهم بكفاءة، ضرورة توفير أنظمة للعلوية الدورية والاستثنائية والهدايا العينية تكفل إنجاز الأعمال بشكل جيد ويتم الحد من الاعتماد على اعتبارات شخصية في الصداقة وصلة القرية.

الكلمات المفتاحية: الحوافز المادية والمعنوية، التحفيز الوظيفي، الأداء الوظيفي.

The Effect of Incentives on Job Performance among Employees in the Organization (Analytical Theoretical Study)

Researcher: Haya Hamoud Alshaghдали

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

Email: Haioo@windowslive.com

Dr. Mohamed Anas Shamsy

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

Abstract

The current research aims to show the impact of material and moral incentives, job motivation, and job performance. The research problem was summarized by answering the main question: What is the impact of incentives, both material and moral, on the job performance of employees in the organization? the current research relied on the use of a descriptive approach based on a review of a number of previous literature (Arab and foreign), where it was Explaining the concept of incentives in terms of its importance, objectives, methods, and theories. The research concluded with a set of results, the most prominent of which was: the presence of an impact of material incentives on the performance of workers in organizations, and this reflects the importance of the financial aspect for the organization's members, who may have low incomes. Moral incentives also have a positive and moral impact on the performance of employees in the organizations under study, and this confirms the importance of the organization standing by employees in various social occasions, especially those related to the financial aid and subsidies that are granted and the impact this has on the psychological and morale of the individual. The study proposes key recommendations for an effective incentive system: ensuring fairness and adequacy of incentives, diversifying them to include material and moral aspects, involving employees in system development to boost conviction and enthusiasm, specifying optimal timing for incentives, particularly material rewards on specific dates, conducting regular reviews to align with organizational changes, adopting a scientific and objective approach to motivate employees, and implementing periodic bonuses and in-kind gifts to enhance task efficiency while minimizing reliance on personal relationships.

Keywords: Material and Moral Incentives, Job Motivation, Job Performance.

1. المقدمة:

يزخر القرآن الكريم بأساليب شتى من التحفيز التي من شأنها أن تدفع المسلم وتحفزه نحو العمل الصالح ومضاعفة الثواب كقوله تعالى: "مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا"، والتحفيز بالترغيب والترهيب كقوله تعالى: "فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ" وغيرها كالتحفيز بالأسوة الحسنة وبالقصص، كل ذلك لتحقيق المقصد العام من الشريعة الإسلامية والغاية من خلق الإنسان. إن اتباع هذا المنهج القرآني يُحقق الاستفادة من المورد البشري، فهو بمثابة القلب النابض لأي مؤسسة، إذ يُعتمد عليه بشكل رئيسي في تنفيذ برامجها وأنشطتها، وتحقيق رؤيتها، ورسالتها، وأهدافها.

ويتوقف كفاءة أداء الموارد البشرية في المنظمات على عاملين أساسيين هما المقدرة على العمل، والرغبة فيه، وتتمثل المقدرة على العمل فيما يملكه الفرد من مهارات ومعارف وقدرات، بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي للفرد والقدرات التي ينميها بالتدريب. أما الرغبة في العمل فتتمثل في التحفيز الذي يدفع سلوك الفرد في الاتجاه الذي يحقق أهداف المؤسسة، وتتمثل عملية التحفيز في العوامل والمؤثرات الخارجية التي من شأنها حث الأفراد على الارتقاء بالأداء.

ويعتبر العنصر البشري أحد أهم موارد المنظمات وأمنها، والذي يحقق لها انفرادها وتميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى في بيئة تتسم بالمنافسة الشديدة والتغير السريع، وهذا ما دفع بأي منظمة إلى إعادة النظر في هذا المورد والاهتمام به لأنه يعد مصدر أساسي في نجاحها وتطورها أو فشلها أمام المنظمات الأخرى، ولكي تحافظ المنظمة على بقائها واستمرار عملها لابد لها من اختيار توليفة من الحوافز بنوعها المادية والمعنوية، والتي تتناسب مع ما يمتلكه العمال من قدرات ومهارات فنية وما يبذلونه من جهود أثناء إنجاز المهام المكلفين بها من قبل الجهاز الإداري، وهذا ما يشعرهم بالارتياح والرضا عن المنظمة، ويزيد من اقتناعهم بها، وعن طريق الحوافز تستطيع المنظمة الاحتفاظ بعمالها وضمان بقائهم فيها، مما يكسبها مكانة ذات أهمية وقيمة. وتعتبر ظاهرة التحفيز من أهم المواضيع التي خاض فيها العلماء سواء الاقتصاديين أو النفسانيين والاجتماعيين لما لها من أهمية بالغة، فهي تنعكس مباشرة على تحقيق الأهداف والأبعاد المرسومة للمنظمة سواء بالسلب أو الإيجاب.

حيث يعتبر الأداء المحور الرئيسي الذي تنصب حوله جهود المدراء كونه يشكل بامتياز أهم أهداف المنظمة، حيث تتوقف كفاءة أداء أي منظمة وفي أي قطاع كانت على كفاءة أداء مواردها البشرية والتي تفترض أن تؤدي وظائفهم التي تسند إليها بكل فعالية، وحتى تضمن المنظمات ذلك تقوم إدارة الموارد البشرية فيها بممارسة وظيفة مهمة ومعقدة في نفس الوقت من وظائفها ألا وهي وظيفة تقييم العاملين.

تولي إدارات المنظمات المختلفة اهتماما كبيرا بالعامل البشري ومن خلال إيجاد العوامل التي تؤثر على إنتاجية وكفاءة العاملين يسعى المسؤولون إلى جعل إنتاجية العاملين إلى أقصى حد ممكن ولتحقيق هذا الهدف تلتزم هذه الإدارات بما يلي: توفير عمالة متميزة ومؤهلة وتزويدهم بالمهارات التي يحتاجونها للقيام بعملهم.

ومع ذلك، فمن دون الدافع للعمل، فإن القدرة وحدها لا تكفي لكي يعمل الموظف بأقصى قدر ممكن من الكفاءة، حيث أن كفاءة الفرد تعتمد على عنصرين أساسيين: القدرة على العمل والرغبة في العمل، والقدرة على العمل بالمهارات. والمعرفة والقدرات التي يمتلكها الفرد، وكذلك الإعداد الشخصي والقدرات التي يتم تطويرها من خلال التعليم والتدريب، بينما تمثل الرغبة في العمل الدافع الذي يدفع سلوك الفرد في اتجاه تحقيق الأهداف. أهداف المنظمة عملية تحفيزية تتمثل في العوامل والمؤثرات الخارجية التي تشجع الأفراد على تحسين أدائهم (حمدان، 2011).

1.1. مشكلة الدراسة:

أدت الحوافز إلى ظهور الكثير من التحديات لمدخلات الموظفين ومخرجاتهم في المنظمة، حيث يتسبب إهمال الهيكل الملائم في الحوافز الدافعة، والمكافآت، والفوائد مع الكثير من العدالة غير المتكافئة في إدارة مخطط الحوافز.

ومن المؤكد أن للحوافز تأثير مباشر على أداء العاملين، مما ينعكس على إنتاجيتهم سلبياً أو إيجابياً، أو سوء جودة المنتج الجيد، أو تحسين جودة المنتج السيئ، وعدم الرضا عن العمل، أو انخفاض الروح المعنوية، والالتزام المنخفض، والتغيب، وقلة معدل دوران الموظفين للبقاء مع المنظمة، حيث إنتاجية الموظف الضعيفة تؤثر على المدخلات والمخرجات، على الرغم من الكمية الكبيرة من الأموال المستخدمة في هذه الحوافز والمكافآت، فقط عدد قليل من مديري الموارد البشرية قادرون على تبرير وقياس ما إذا كانت فعالة.

إن مفهوم الحوافز في بيئة العمل الداخلية لأي منظمة يؤثر على تصرفات وسلوكيات الأفراد العاملين في مكان العمل، وفي نفس الوقت نجدها عبارة عن مزيج من المزايا المادية والأخرى المعنوية، ولها تأثير كبير على ما يؤديه العمال من وظائف، وفي نفس الوقت نجد أن لكل مؤسسة منظومة من الحوافز خاصة بها تختلف عن المنظمات الأخرى تساعد على تحقيق أهدافها المحددة والمراد الوصول إليها، وطبعاً هذا لا يتحقق إلا إذا تمكنت من تلبية وإشباع حاجات العمال سواء كانت مادية أو معنوية بما يشعرونه بالارتياح والاطمئنان في جانبهم النفسي والاجتماعي، وهذا ما يدفعهم إلى ممارسة الوظائف بشكل يرضى إدارة المنظمة، كما تساهم الحوافز في تطوير كل ما يمتلكه العمال من قدرات وكفاءات مهنية تعمل على رفع من مستوى الأداء الوظيفي ما يجعل المؤسسة تحافظ على بقائها واستمرارها أمام المنظمات الأخرى.

ونظراً لما تؤديه الحوافز من أدواراً وتأثيرات على المنظمة والفرد العامل فإننا سنحاول في دراستنا هذه التطرق لهذا الموضوع من زاوية تأثير الحوافز بنوعها المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمة من خلال طرحنا للإشكالية بالسؤال الرئيس التالي: ما هو أثر الحوافز على الأداء الوظيفي في المنظمة؟، ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- هل للحوافز المادية تأثير على الأداء الوظيفي؟
- هل للحوافز المعنوية تأثير على الأداء الوظيفي؟

2.1. أهداف الدراسة:

- إبراز العلاقة الموجودة بين الحوافز بنوعها المادية والمعنوية وأثرها على الأداء الوظيفي للموظفين.
- محاولة التعرف على أهم الحوافز الممنوحة داخل المنظمة والتي لها تأثير كبير على الجانب النفسي والاجتماعي للموظف الإداري ومن ثم على الأداء الوظيفي داخل المنظمة.
- تحليل العلاقة بين الحوافز وأداء وإنتاجية الموظفين.

3.1. أهمية الدراسة:

1.3.1. الأهمية النظرية:

- تتبع أهمية الدراسة من كونها تسعى إلى التعرف على درجة أهمية الحوافز بأنواعها وأثرها على الموظفين وعلاقة تقييم الأداء في تقديم الحوافز الإيجابية والسلبية.

- التعرف على علاقة بعض الحوافز المادية والمعنوية بموضوع الأداء الوظيفي للموظفين.
- المساهمة في تكوين إطار نظري ونموذج لدراسة موضوع الحوافز وأثرها على الأداء الوظيفي للموظفين.

2.3.1. الأهمية العملية:

- مساعدة إدارة المنظمات الحكومية والخاصة في التعرف على أثر الحوافز على الأداء الوظيفي للموظفين داخل هذه المنظمات.
- المساهمة في توفير مادة دراسية مقارنة لأثر الحوافز على الأداء الوظيفي داخل المنظمات الحكومية والخاصة.
- صياغة العديد من المقترحات والحلول لمعالجة ظاهرة ضعف الأداء الوظيفي داخل المنظمات والذي بدوره يؤثر على الإنتاجية.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1.2. الإطار النظري:

وتعتبر من نظريات مدرسة الإدارة العلمية، حيث قام فريدريك تايلور بتطبيق الأساليب العلمية لمساعدة المديرين على زيادة الإنتاج في وقت أقل وبجهد معقول، مع تجاهل الطبيعة الإنسانية للأفراد وأسهم. إنتاج وإيجاد معايير ومعايير دقيقة لأداء العمل وتنفيذه في وقت أقل. الحد من الطاقة باستخدام الوقت والحركة لتحديد مستويات العمل. إن تطبيق الحوافز النقدية يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاج من خلال الجهود والوقت المعقولين، في حين أن الحوافز المادية هي الأساس لتحفيز الأفراد وزيادة الإنتاج (كامل برير، 2000).

أثبت تايلور أن حوافز الإنتاج يمكن زيادتها والتحكم فيها من خلال نظام الأجور، فكل زيادة في الأجور تكون مصحوبة بزيادة في الإنتاجية، وكل زيادة في الإنتاجية تكون مصحوبة أو تتوافق مع أجور أعلى، وهكذا تُمنح فقط للأفراد المتميزين الذين يستوفون أو يتجاوزون مستويات الإنتاج المحددة، أما الفرد غير الكفاء الذي لا يصل إنتاجه إلى المستوى المطلوب فيجب على الإدارة تدريبه أو نقله أو فصله. قام خلال دراسته بدراسة كل مرحلة من مراحل العمل الصناعي بعناية من خلال تحليل الحركات والعمليات الرئيسية للعمل، ثم التخلص من الحركات الزائدة عن الحاجة وغير الضرورية، ومن ثم تقدير الوقت اللازم. يجب تقدير كل حركة ضرورية بدقة باستخدام المرصد، ومن ثم فإن الجمع بين الحركات الأساسية الضرورية في مجموعات هو أفضل وأسرع طريقة لإنجاز المهمة، وهي الطريقة الأفضل التي يجب على العمال اتباعها أثناء العمل. وسمي بحثه "دراسة الحركة والزمن" (الشنواني، 1987).

كان تايلور من أوائل علماء الإدارة الذين اعتمدوا على نظرية بسيطة لتحفيز العمل أدت إلى عدم حاجة المديرين إلى فهم هذه العملية النفسية المهمة. أولئك الذين يعتقدون أن الشخص، أي شخص، يعمل فقط من أجل المال وأن دوافعه تتحدد بمقدار المال، وفيما يلي الافتراضات الضمنية التالية:

- الإنسان كائن اقتصادي يعمل لحاجة ودافع، ألا وهو الحصول على دخل يلبي احتياجاته المختلفة.
- الإنسان كائن عاقل مما يعني أنه يسعى إلى تعظيم دخله من خلال كسب أعلى دخل ممكن وبذل الجهود المناسبة مع الدخل الذي يكسبه.

• إذا كان دخل الإنسان مرتفعاً فإنه يكون راضياً عن عمله (البرنوطي، 2008).

تجعل هذه النظرية مهمة الإدارة هي تحفيز الموظفين ببساطة لتحديد السلوك والعمل الذي تريده، ومن ثم تحديد مقدار الحافز المالي لإنجاز هذا العمل. ولذلك سميت هذه النظرية بالنظرية الكلاسيكية لأنها تعتقد أن الناس يعملون فقط لأسباب اقتصادية، كوجود اقتصادي يسعى إلى تعظيم الربح. ومن أهم عيوب هذه النظرية أن الإنسان المعاصر لا يعمل من أجل الدخل، ورغم أهميته إلا أنه لا يتفاعل دائماً مع مبلغه، ولا حتى مع الحوافز المالية. في الواقع، غالباً ما يستخدم أفكاره الخاصة للحكم عليه وقد يفعل أشياء لا علاقة له به. الحكومة تريد ذلك.

يعتقد الكثير من الناس أن بعض الافتراضات الدفاعية صحيحة تماماً، على الرغم من أنها لا تقدم سوى حل جزئي. وقد دحض دوجلاس ماكجريجور مثل هذه الافتراضات تحت عنوان "النظرية X" والتي وصفها بالنظرية التقليدية في التوجيه والسيطرة، وهي:

• الإنسان العادي يكره العمل بطبيعته ويحاول الابتعاد عنه قدر الإمكان. وتتطلب هذه الكراهية تهديد الأغلبية بالعقاب لحملهم على تغيير الجهود المطلوبة لتحقيق أهداف تنظيمية تتعارض مع أهدافهم الخاصة.

• الشخص العادي لديه طموح قليل نسبياً، ويحاول الحصول على القليل من المسؤولية، ويفضل التوجيه بدلاً من التوجيه، ويضع الأمن المالي فوق كل شيء.

ومن خلال الاتصال بعدد كبير من المديرين، اكتشف ماكجريجور أنهم ينقسمون إلى فئتين:

➤ الفئة الأولى من المديرين تطبق نظرية X:

يُعتقد أن الإنسان العادي كسول بطبيعته، ولا يريد العمل، ولا يقوم إلا ببعض الوظائف، وليس لديه طموح، ويكره المسؤولية، مما يعني أنه يفضل أن يُقاد بدلاً من أن يُقاد. علاوة على ذلك، فهو شخص منغلق داخلياً، أي أنه لا يهتم بأهداف المنظمة، كل ما يهمه هو نفسه. هذا ما هو عليه، شخص متقلب بطبيعته.

وتتطلب هذه الافتراضات من الإدارة التدخل الفعال لتوجيه طاقة الأفراد وتحفيزهم ومراقبة سلوكهم وتغيير سلوكهم وفقاً لاحتياجات المنظمة. وإلا فإن حالة من الرضا ستطغى على الأفراد، إن لم تعارض أهداف المنظمة، وإلى أن تتمكن الإدارة من القيام بعملها، فلن يكون أمامها خيار سوى أن تتخفى تحت ستار القوة أو التطرف. وتشمل أداة الإدارة هذه الرقابة في مواجهة سلوك الفرد بما في ذلك العنف أو التهديد المستمر، وهذه هي فلسفة الضغط أو ما يعرف بنظرية الأجور والرواتب والإعانات وغيرها من ظروف العمل المادية، وكلها يقوم بها العمال من أجل إنجاز العمل والسعي للحصول على الجزرة. ولذلك فإن التراخي في الأداء يحول هذه الوسائل إلى عصا تستخدمها الحكومة للضغط على الأفراد، واستخدام هذه العصا يعتمد على إرادة الحكومة وليس إرادة الفرد.

➤ الفئة الثانية من المديرين تطبق نظرية Y:

إن الفرد وفقاً لهذه النظرية هو بطبيعته إنسان فعال قادر على العمل وراغب فيه، قادر على تحمل المسؤولية والاستعداد لتنمية أهداف المنظمة، متحمس للقيادة وعلى الإدارة خلق الظروف الملائمة لزيادة قدراته ولتحقيق أهدافه وخلق البيئة المناسبة لتحفيز الرغبة في العمل والإنتاج والأداء الجيد، لذلك فهم مُحَرَّرُونَ من الرقابة المباشرة ولهم الحرية لتوجيه أنشطتهم ولتحمل

مسؤولياتهم ولإشباع حاجاتهم للإنجاز والاحترام وتحقيق الذات، وعلى الإدارة تفويض سلطاتها للأفراد ومشاركتهم في اتخاذ القرارات الإدارية.

على الرغم من أنه اقترح نظرية Y كهدف يجب على كل منظمة تحقيقه، إلا أن هناك عقبات وصعوبات في تحقيق التغيير في عصر تهيمن فيه النظريات الكلاسيكية على معظم الشركات. وهذا يتطلب من المديرين تغيير رأيهم وإعادة تنظيم الهياكل والعمليات التنظيمية، وهو ما قد يقاومونه. علاوة على ذلك، في كثير من الحالات، اعتاد العمال على تلقي الأوامر من أصحاب العمل ويتطلبون بعض أساليب المتابعة والرقابة. (الزعيبي، 2010).

مع مرور الوقت، تغيرت أنماط العمل في الشركات، ولم يعد يُنظر إلى العمال على أنهم عناصر سلبية في العديد من المجالات. يمكننا اليوم أن نرى كيف تسعى الغالبية العظمى من الشركات إلى تعزيز الاستقلالية حيث أصبحت واحدة من أكثر القيم المرغوبة في مكان العمل. ومع ذلك، أشار مؤلفون آخرون لاحقاً إلى أن نماذج النظرية Y لم تكن دائماً تحقق نتائج جيدة، وبالتالي اقترحت نماذج أخرى حاولت دمج جوانب الرؤية التقليدية (X) والرؤية البشرية (Y) فيما يسمى بنظريات التوازن.

نظرية العلاقات الإنسانية جاءت من العالم إلتون مايو وتقوم على أهمية فهم الأفراد، بغض النظر عن مستواهم، بعضهم البعض من حيث السلوك والأفعال والميول والرغبات، وبالتالي خلق جو من التفاهم والتعاون المتبادل. والتنمية المشتركة. يمكن أن تخلق المشاركة الجماعية. وكان صاحب هذه النظرية هو إلتون مايو وزملاؤه في مصنع هوثورن في شيكاغو بالولايات المتحدة الأمريكية. وترى هذه النظرية أن الحوافز المادية وحدها لا يمكنها إحداث تحسينات في معدلات الأداء، ويجب استخدام حوافز روحية أخرى. وتفترض هذه النظرية أن الأفراد نشيطون بطبيعتهم، شغوفون بالعمل، وطموحون، ولا تقتصر احتياجاتهم على المادية والأمنية، بل تمتد إلى الاحتياجات النفسية والاجتماعية (البرنوطي، 2008).

تأثير اختبارات هوثورن الشهيرة التي أجراها إلتون مايو وزملاؤه حيث كانت مصانع هوثورن تعاني من ظاهرة خطيرة حيث قام العمال بتقييد إنتاجهم وكانوا تحت فحص الإنتاجية وظروف العمل المادية العلاقة بين على سبيل المثال: الأجور والإضاءة والتهوية وفترات الراحة والرطوبة والنظافة وتأثير الضوضاء على أداء العمل، وجد أن كل فتاة كانت موضوع الدراسة، اتبعت أسلوب عملها الخاص، وكانت تغير هذا الأسلوب من وقت لآخر لتجنب الرقابة التي تؤدي إلى الملل. كما أشارت الدراسة إلى أنه كلما كانت الفتاة أكثر ذكاءً، كلما زاد التغيير في أسلوب عملها، "وهذا ما اتضح أنه مهم لمهندسي الوقت والحركة والمتخصصين الذين يهدفون إلى توحيد الحركات التي يؤديها العمال، متجاهلين أهمية اللمساة الخاصة التي يقدمها الفرد وأسلوب عمله" (الشوناني، 1987). كما توصلت هذه الدراسات إلى أن الموظفين في المنظمات يعملون في مجموعات لها عاداتها وتقاليدها الخاصة، وغالباً ما لا يتم الاعتراف أو تقدير ظهور هذه المجموعات من قبل الإدارة، ويسمى هذا النوع من المجموعات بالمجموعة غير الرسمية. الهدف هو مقاومة القواعد والتشريعات الحكومية الصارمة. ومع تطور الأفكار كانت هناك محاولات لتطوير مفاهيم هذه النظرية لجعلها أكثر شمولاً وعمقا في فهم وتفسير السلوك الفردي. ومن الأمثلة على ذلك: (ماسلو، ليكرت، هيرزبيرج، ماكليلاند، وميتسبرج) (ديب نورا، 1998).

1.1.2. نظرية الحاجات الإنسانية لماسلو:

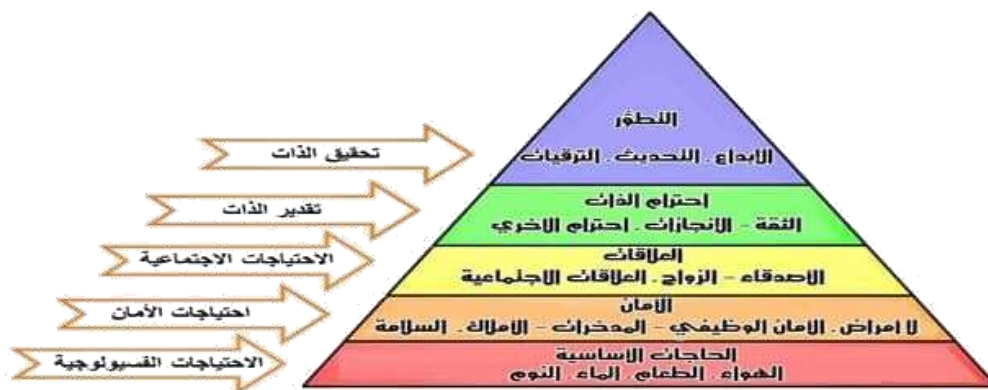
الاحتياجات هي السبب وراء كل سلوك، وكل شخص لديه احتياجات متعددة متنافسة. أقوى الحاجة أو الدافع يحدد السلوك. إن أقوى حاجة في لحظة معينة ستؤدي إلى سلوك معين، وأقوى حاجة أو دافع هو الذي سيحدد السلوك. تتضاءل شدة الاحتياجات

المُرضية وغالبًا ما لا تدفع الأشخاص إلى تحقيق الأهداف المرجوة. علاوة على ذلك، فإن شدة الاحتياجات التي يجد الشخص أنه من المستحيل تحقيقها تتضاءل بمرور الوقت.

وتعتبر نظرية العالم "أبراهام ماسلو Maslow Abraham" من أولى النظريات المهمة لتفسير سلوك الإنسان في مجال العمل، وتتلخص افتراضاتها فيما يلي:

1. لدى الشخص حاجة نفسية أساسية تحرك سلوكه، أي الحاجة إلى تحقيق الذات، والتي ترشد الجميع إلى مواصلة النمو والتعلم والنضج بطريقة هادفة وموجهة وليس بطريقة عشوائية وموجهة. بطريقة تشتمل الانتباه.
2. لدى الإنسان مجموعة كبيرة من الحاجات الفرعية الضرورية لتحقيق الذات، والتي تنقسم إلى خمس مجموعات أساسية.
3. هذه الأنواع الخمسة من الاحتياجات هي: الاحتياجات الفسيولوجية، واحتياجات الأمان، واحتياجات الحب والانتماء، واحتياجات التقدير الاجتماعي، والاحتياجات الذاتية (المتعلقة بتحقيق الذات).
4. تم ترتيبها على شكل هرم حسب أولوية البقاء، حسب الترتيب الأكثر إلحاحاً: الاحتياجات الفسيولوجية هي الحاجة الأساسية للبقاء، تليها احتياجات الأمان، ثم الحب والانتماء، ثم الاحترام، ثم الذات.
5. مجموعات الاحتياجات الخمس ليست نشطة في نفس الوقت، ولكنها نشطة بالتسلسل من الاحتياجات الفسيولوجية إلى تحقيق الذات، ويمكن تحديد هذه الاحتياجات بالترتيب التالي:

الحاجات المادية أو الفسيولوجية: هي الحاجات الأساسية للفرد، ويتم التعبير عنها باحتياجات تتعلق بالمكونات البيولوجية والفسيولوجية للإنسان، مثل الماء، الهواء، الغذاء... ووظيفة هذه الحاجات هي الحفاظ على توازن الجسم والحفاظ على صحة الفرد. وكما يعتقد ماسلو، فهي أقوى دوافع الفرد. وقبل أن يتم إشباعهم تبدأ احتياجات أخرى في الظهور (العبيلي، 1982).



هرم ماسلو للاحتياجات الإنسانية

شكل 1: سلم الحاجات لماسلو

حاجات الحماية والطمأنينة والأمن: تتضمن الحاجات الخاصة بالأمان ما يلي:

- الحماية من المخاطر الجسدية، والحماية من المخاطر الصحية.
- منع الركود الاقتصادي وتجنب المخاطر الصحية.

- منع التدهور الاقتصادي وتجنب المخاطر غير المتوقعة (شهيب، 1986).
- الاحتياجات الاجتماعية: مثل الحب والانتماء في علاقات الشخص مع الآخرين. ويؤدي عدم تلبية هذه الاحتياجات إلى خلل في قدرة الفرد على التكيف مع البيئة.
- الحاجة إلى الاعتراف: ويحدث ذلك من خلال احترام الآخرين، والحاجة إلى المكانة والسلطة والنفوذ والكرامة، حيث يسعى الفرد إلى الشعور بأهمية عمله والحصول على التقدير من المسؤولين والزملاء لأن ذلك يجعله يحثك لمحاولة أصعب.
- الحاجة إلى الإنجاز: هنا يريد الفرد أن يحقق كل ما يتوافق مع مهاراته ومواهبه وقدراته وبالتالي يكون ناجحاً في عمله.
- لا تحفز الاحتياجات دائماً السلوك. إنه الدافع فقط عندما لا يكون راضياً. وبمجرد تلبية حاجة معينة، فإنها لم تعد حافزاً.
- في أي مرحلة من الحياة تتصرف المجموعة بشكل أكثر نشاطاً وتحفيزاً، بينما تكون المجموعات الأخرى كامنة أو ثانوية؟.
- عندما يتم إشباع مجموعة معينة من الاحتياجات، لا يتم قمعها ويبدأ تفعيل مجموعة أخرى من الاحتياجات. وعندما يكون الإنسان قادراً وواقعياً على ضمان إشباع احتياجاته الفسيولوجية، تدخل هذه المجموعة من الحاجات في مرحلة الإشباع، وتتوقف فعاليتها في التحفيز والتحفيز، وتنشط المجموعة التالية... وهكذا وصولاً إلى الحاجات الذاتية (التي لا تصل إلى مرحلة الإشباع) (البرنوطي، 2008).

2.1.2. نظرية العاملين لهيرزبرج:

قدم هذه النظرية العالم "فريدريك هيرزبرج" كمحاولة لتفسير العلاقة بين دوافع الإنسان ورضاه وإنتاجيته أو جده لأداء الأعمال التي يكلف بها، تركز النظرية على تأثير الحوافز المختلفة التي تعرضها المنظمة على العاملين، كما تهتم بتفسير العلاقة بين الرضا والدوافع الإنتاجية. لقد نتج عن الدراسة التي قام بها هيرزبرج وزملاءه على 2000 من المهندسين والمحاسبين في مدينة "بتسريح" ولاية بنسلفانيا لمعرفة دوافع العاملين ومدى رضاهم الوظيفي اتجاه الأعمال التي يمارسونها وقد نشر نتائج هذه الدراسة في كتابه المشهور "الدوافع إلى العمل" عام 1959. حيث تساءل هؤلاء المهندسون والمحاسبون عن العوامل التي تجعلهم راضيين وتوصلوا أن لكل فرد مجموعتين مختلفتين من الحاجات غالباً ما تكون مستقلة عن بعضها البعض إلا أنهما يؤثران في سلوك الفرد بطريقة متباينة (ديب نوره، 1998). فالمجموعة الأولى محفز للعمل والأداء العالي ثم الإنتاجية العالية، هذه يسميها "حوافز" أما المجموعة الأخرى فيسميها "عوامل صحية أو مطهرة" لأنها تطهر بيئة العمل من الشكوى والتذمر. ولهذا تسمى هذه النظرية بثنائية العوامل لأنها ترى بأن العوامل هي نوعين من حيث أثرها على الدافعية.

العوامل المحفزة: أي التي تدفع الفرد للعمل والأداء المتميز فهي تشمل:

1. فرصة النجاح، أي. ح. الفرصة للأفراد ليشعروا وكأنهم قد أنجزوا شيئاً مهماً.
2. العمل نفسه يمثل تحدياً.
3. الاعتراف بالجهود المبذولة.
4. المسؤولية التي تأتي مع العمل، أي العمل الذي يعطي الفرد الفرصة لتحمل المسؤولية.

5. إمكانية التقدم من خلال العمل والنجاح.

العوامل الصحية: أي العوامل التي تطهر بيئة العمل من الشكوى والتذمر وتشمل:

1. الراتب.

2. سياسات المنظمة وأساليبها الإدارية.

3. أسلوب الإشراف الفني (أي توجيه المشرف حول طريقة تنفيذ العمل).

4. العلاقات المتبادلة الاجتماعية، خاصة مع المشرف.

5. الظروف المادية للعمل (الضوضاء، التكييف، النظافة...) (البرنوطي، 2008)

وخلص إلى أن توافر هذه العوامل يمنع الإنسان من الشعور بعدم الرضا، وأن غيابها يؤدي إلى ارتفاع مستويات عدم الرضا (ديب نورا، 1998). كلما زاد الرضا عن عوامل الصحة أو الحماية، انخفض الشعور بعدم الرضا إلى النقطة التي يصبح فيها الشعور صفراً، وهي النقطة التي لم يعد هناك أي شعور بعدم الرضا، وهي نقطة محايدة، ولكن كلما زاد مستوى الرضا عن العوامل المحددة، زاد الشعور بالرضا حتى يصل إلى حالة من الرضا التام (العبيلي، 1982).

3.1.2. نظرية الحاجة للإنجاز:

تعد هذه النظرية الحديثة نسبياً وتركز على الحاجة للإنجاز ولذا نسميها "نظرية الحاجة للإنجاز Need For Achievement Theory" وتحتل النظرية مكانة خاصة لدافعية العمل لأنها تتناول الخصائص الشخصية لبعض الأفراد التي تجعلهم ذاتياً وكأنما يندفعون طبيعياً للأداء ويتصرفون كما لو كانوا هم يملكون مصادر ذاتية لتحفيز أنفسهم فهناك أدلة كثيرة تبين بأن الأفراد يختلفون في مدى امتلاكهم لدوافع ذاتية للإنجاز والأداء العالي المتميز والنجاح في تحقيق الأهداف التي يلتزمون بتحقيقها والتي غالباً ما تكون أهداف عالية المستوى وتبين الدراسات بأن أمثال هؤلاء (الأشخاص الذين يملكون دافع قوي للإنجاز) يندفعون ذاتياً لأداء الأعمال المطلوبة منهم، وكذلك التقدم في مجال عملهم، علماً بأن مثل هؤلاء هم ضروريين لإشغال المواقع المهمة، خاصة الإدارية، إذ تضمن المنظمة بأنهم يحفزون أنفسهم ولا يحتاجون تحفيز من طرف خارجي وهذه سمة مهمة في القائد الإداري. وعليه فإذا كانت اختلافات بين الناس من حيث قوة حاجاتهم للإنجاز، فالمنظمة بحاجة أن تستفيد من هذه السمة فتستقطب أو تعين من يملكون الاستعداد بالمستوى الذي يناسبها وهذا يتطلب قبل ذلك خصائص هؤلاء الأشخاص.

ويرى "مكلياند" بأن الأفراد الذين يمتلكون حاجة إنجاز عالية يتمتعون بالخصائص التالية:

1. يفضلون ظروف عمل تسمح لهم بتحمل المسؤولية في حل المشكلات، فلا يشعرون بالإنجاز إن لم يكونا هم المسؤولون عن إيجاد الحلول لمشاكل العمل، كذلك يفضلون العمل الذي يمكنهم التحكم به، فلا يشعرون بالرضا إذا كان الحل يعتمد على عوامل خارج سيطرتهم وإذا كان النجاح فيه لا يعتمد على جهدهم وقدراتهم، ولذلك حتى تستفيد المنظمة من خصائصهم هذه عليها أن تسند إليهم أعمال تنطوي على التحدي وعلى درجة من الاستقلالية (العوامل الدافعة في نظرية هيرزبرج وتحقيق الذات والنمو في نظريات ماسلو).

2. يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة، ولذلك يضعون لأنفسهم أهداف تنطوي على التحدي والمجازفة، ولكن ضمن حدود محسوبة وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية، مستمرة، إذ أنهم لا يشعرون باللذة والإنجاز إذا كانت المهام والأهداف الصعبة التحدي الذي يشعرون بالإنجاز عندما ينجحون في الاستجابة له (البرنوطي، 2008)، لذلك يتسم الأشخاص ذوي الحاجة العالية للإنجاز لهذه النزعة لوضع سلسلة من الأهداف كما أن كل منها ينطوي على التحدي المحسوب ومتى ما نجحوا في تحقيقها يزيدون من صعوبتها، وهذا كمنط الحياة الطبيعية، هذه السمة هي السبب الذي يجعلهم لا يتقدمون في عملهم، على الرغم من أن التقدم هو ليس هدفهم، إذا حتى تجذب منظمة ما مثل هؤلاء الأفراد تحتاج أن تصمم العمل وظروفه بحيث يستمرون في مجابهة سلسلة متتابعة من الأهداف والتحديات والإنجازات.

3. إنهم بحاجة إلى تعليقات مستمرة ودقيقة، مما يعني أنهم بحاجة إلى تلقي معلومات الأداء التي تبلغهم عن تقدمهم نحو أهدافهم. إذا لم تكن هذه المعلومات متاحة، فليس لديهم أي فكرة عن التقدم الذي يحرزونه.

هذه هي بعض المعالم الأهم لهذه النظرية وكظرية تتميز بأنها تركز على الفروقات بين الأفراد وهو ما لا تقعله النظريات السابقة كما أنه تفترض أنه بإمكان المنظمة أن تختار أشخاص يتمتعون بمصادر ذاتية للأداء العالي، بحيث لا تحتاج أن تبذل الجهود لحثهم ودفعهم على ذلك يكفي أن تصمم لهم ظروف عمل تستثيرهم للإنجاز والأداء المتميز.

وجاءت الاتجاهات الحديثة للإدارة بنظرياتها المتعددة لتحليل آلية تحفيز الفرد وتأثير ذلك على أدائه ومنها:

1. نظرية العدالة أو المساواة لآدمز:

وتعد هذه النظرية تعديلاً للنظريات الاقتصادية السابقة، حيث تفترض أن حافز الشخص لا يكمن فقط في مقدار الحوافز المقدمة، بل أيضاً في عدالتها. وتعتبر هذه النظرية في غاية الأهمية لأنها تدخل العملية العقلية في العملية التحفيزية. باختصار، تقوم هذه النظرية على أن الفرد في منظمة يسعى للحصول على تعويض عادل عن جهوده، وهذه العدالة تتحقق من خلال الفرد من خلال مقارنة النسبة بين دخله مثل الدخل أو الراتب، ومساهمته، ض. مثال: مستوى الالتزام، مع العلاقة بين منفعة الآخرين ومساهمته. ورغم أن هذه المقارنة ليست متساوية، إلا أنها تجعلها أكثر توازناً.

2. نظرية التوقع أو التفضيل لـ فيكتور فروم:

وتتعلق هذه النظرية أيضاً بالعمليات العقلية التي تحدث قبل أن يستجيب الفرد للمحفز الذي يتعرض له. مؤلف النظرية هو البروفيسور فيكتور فروم وهو يحاول التنبؤ بقوة اندفاع الفرد في وقت معين وكذلك اختلافاتها بين الأفراد. ويعتقد أن قوة الدافع تأتي مما يحدث في العقل وتأثيراته. وفي السلوك المشار إليه ببسعى الفرد أو يشرح لماذا، على سبيل المثال، يسارع الطالب إلى الدراسة ويحصل على درجة جيدة في مادة واحدة بينما يهملها في مادة أخرى، وهو يعلم جيداً أن هناك خطر الرسوب (البرنوطي، 2008).

وبناء على ذلك يضع "فروم" عدة تفسيرات لسلوك الأفراد في ميدان العمل منها:

1. يركز سلوك الفرد على المنفعة الشخصية.
2. اختيار الفرد لنشاط معين يعد واحداً من بدائل الأنشطة منهم.
3. يركز الاختيار على اعتقاد الفرد أن النشاط المختار هو الطريق المحتمل لتحقيق أهدافه.

4. تلعب التوقعات دورها في اتخاذ الفرد لقراره.

ومن مميزات هذه النظرية أن سلوك الفرد لا يتحدد بحافز واحد، بل بالعديد من الحوافز في نفس الوقت يختار منها أي الحوافز أكثر إشباعا لحاجاته كما أوضحت نظرية "فروم" الفارق بين قيمة الحافز واحتمال تحقيقه ويؤخذ على هذه النظرية بأنها لا تعطي نمطا عاما لسلوك الأفراد تجاه أعمالهم بما يمثل صعوبة في تطبيق هذه النظرية عمليا (ديب نوره، 1998).

3. نظرية تدعيم السلوك لفرديريك سكينر:

تعتبر نظرية تدعيم السلوك إحدى نظريات السلوك الإنساني والتعلم التي طورها عالم النفس "سكينر" عام 1969 حيث أكدت هذه النظرية أن رغبة الفرد في أداء العمل تتوقف على خبرات الثواب والعقاب التي حصل عليها في البيئة الخارجية كنتيجة للأداء فإذا قام الفرد بفعل معين واتبع هذا الأخير بمكافأة تحقق له إشباع معين فسيحدث هذا تدعيما وتثبيتا لهذا الفعل أو السلوك وبالتالي استمراريته، أما إذا قام الفرد بفعل معين ولم يتبع هذا الفعل بأية مكافأة أو أتبع بعقاب وبالتالي حرمانه من الحصول على إشباع معين فالنتيجة هي الإحباط وعدم التشجيع وبالتالي عدم تكرار هذا السلوك ونتيجة لما سبق نستطيع القول إن الحوافز الإيجابية كالمكافآت التشجيعية، الترقية، الأجر، تلعب دور المدعيات الإيجابية للسلوك أي استمرار الفرد في القيام بالأعمال والتصرفات التي تقوده للحصول على هذه الحوافز، أما الحوافز السلبية فهي تلعب دور المدعم السلبي للسلوك حيث يتعلم الفرد أن قيامه بهذا السلوك هو وسيلة حدوث خبرات غير سارة له ومن ثم يحاول تفادي حدوث هذه الخبرات بتجنب السلوك المؤدي إليها.

4. نظرية Z لويليام أوشي:

إن نظرية Z، التي توصل إليها البروفيسور ويليام أوشي بعد إجراء سلسلة من الدراسات والأبحاث الميدانية في اليابان والولايات المتحدة الأمريكية لاكتشاف سر نجاح الإدارة اليابانية، تقوم على العامل البشري الجماعي، ريادة الأعمال، مشاركة الموظفين في عمليات صنع القرار، خلق جو عائلي داخل المنظمة والروابط الشخصية والتواصل الدائم، والشعور بالمسؤولية وضبط النفس، والشعور بالانتماء للمؤسسة بأكملها دون فصل الموظف عن العمل مدى الحياة، وأهمية وضع دستور لكل مؤسسة يرغب الجميع في تنفيذه على أساس الولاء والولاء، الانتماء، والصدق. أهم دروس نظرية Z هي: الثقة بالنفس، الدقة والمهارة، العلاقة الحميمة والمودة.

1. الثقة: من غير توفر جو الثقة سنجد علاقة إنسانية تتحول إلى صراع ولكن بتوفر جو الثقة يصبح كل شيء ممكنا "العلاقات بين العاملين تصبح على مستوى جيد فقط عندما تتوفر روح الثقة بدوافع وحسن نية الرؤساء والشركة على وجه العموم، وتصبح هذه العلاقة رديئة بدون ذلك".

2. الحدق والمهارة: "عن الحاجة والثقة والحدق ليست عناصر منعزلة بعضها عن الآخر فالثقة والحدق لا يؤديان إلى المزيد من الإنتاجية فحسب من خلال التنسيق الفعال ولكنهما في الواقع مرتبطان ارتباطا وثيقا وسعة الحدق والمهارة في التعامل التي تتمتع بها الإدارة اليابانية لا تتم إلا بعد الخبرة والتجربة والممارسة الطويلة للوظيفة".

3. الألفة والمودة: الرابطة المشتركة في الحياة اليابانية هي الألفة والمودة بما ينطوي عليه من اهتمام وعدم الأنانية التي تمكن المرء من العيش الآمن من خلال إقامة علاقات اجتماعية وثيقة وصدقات حميمة.

ومن خلال هذه الدروس الثلاثة يقوم "أوشي" بشرح المبادئ الأساسية التي تقوم عليها فلسفة الإدارة في اليابان وهي الوظيفة مدى الحياة، التقويم والترقية البطيئة، مسارات الحياة الوظيفية غير المتخصصة، عملية المراقبة الضمنية اتخاذ القرارات، القيم المشتركة، النظرة الشمولية للاهتمام بالأفراد العاملين:

- الوظيفة مدى الحياة: إن أهم خاصية تتميز بها المنظمة اليابانية هي توظيف العاملين لديها مدى الحياة وهذا ما ينمي أواصر الثقة والالتزام اتجاه الوظيفة طوال مراحل الحياة الوظيفية.
- التقويم والترقية: إن إبطاء عملية التقويم والترقية يعتبر من الأمور الحيوية للتأكيد على الموظفين بأهمية الأداء على المدى البعيد.
- مسارات الحياة الوظيفية غير المتخصصة: في الولايات المتحدة الأمريكية يقضي الموظف حياته الوظيفية بين العديد من المنظمات، ولكن ضمن اختصاص محدد، أما في اليابان فتتوزع حياة الموظف الوظيفية على عدة اختصاصات ولكن ضمن منظومة واحدة.
- عملية المراقبة الضمنية: إن وسائل الرقابة الإدارية في أي شركة يابانية تتصف بقدر كبير من الحدق والمفاهيم الضمنية والأمور الداخلية لدرجة تبدو معها للشخص الغريب عن هذه المؤسسة وكأنها ليست موجودة وهي في كنهها لا تختلف عن طرق الرقابة الإدارية التي تمارس في المؤسسات الغربية.
- اتخاذ القرارات: عندما يراد اتخاذ قراراتهم في منظمة يابانية فإن كل الذين يتأثرون بهذا القرار يتم إشراكهم في اتخاذه، وعليه فالقرار ليس مسؤولية فردية وإنما يتخذ جماعيا وتتحمل المجموعة التي اتخذته أيضا المسؤولية جماعيا في تنفيذه بعد توزيعه إلى عدد من المهام وهذا ما يؤدي إلى المشاركة في حل المشكلات التي تواجه هذا التنفيذ بنفس طريقة المشاركة في اتخاذ القرار.
- القيم المشتركة: من أهم خصائص التنظيم الياباني هو الاهتمام القوي بالقيم الجماعية الموحدة وعلى الأخص الشعور الياباني بالمسؤولية.
- النظرية الشمولية للاهتمام بالأفراد العاملين: تشجع المؤسسات اليابانية على تكوين علاقات مشمولة، حيث توفر مجموعة من الوسائل التي تقدم الدعم الاجتماعي الضروري لحفظ التوازن العاطفي والنفسي لدى العاملين وبهذا بدلا من ارتباط الموظفين من خلال علاقة عمل واحدة تكون العلاقة بينهم متداخلة من خلال العديد من الروابط التي تضمهم في علاقة تتصف بالشمول الكلي وهكذا فإن مشاعر الألفة والثقة والتفاهم تنمو وتترعرع، ويلخص الشكل التالي أهم ما ورد في هذه النظرية حول الحوافز (ديب نوره، 1998).

2.2. الدراسات السابقة:

نظرا لأهمية البحوث السابقة في إثراء الإطار النظري بالمعلومات والاستفادة منها في المنهجية وكذلك في تطوير وصياغة البحث الحالي، فقد تم تقسيم الأبحاث السابقة في موضوع البحث حسب تسلسلها التاريخي من الأحدث للأقدم على النحو التالي:

1.2.2. الدراسات باللغة العربية:

➤ دراسة (أبو حيمد، 2020)، بعنوان أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين:

هدفت الدراسة إلى دراسة أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء المورد البشري بشركة نسما القابضة بجدة، ولتقصي أثر الحوافز المادية والمعنوية على تحسين الأداء لدى العاملين بشركة نسما القابضة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة البحث من 60 عاملاً بشركة نسما القابضة، وتم توزيع 60 استبانة تم استردادها بالكامل. وبتحليل البيانات توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تتبع شركة نسما القابضة نظام فعال للحوافز يحقق رضا العاملين.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين والحوافز المادية بشركة نسما القابضة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين والحوافز المعنوية بشركة نسما القابضة. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسات المختلفة نظاماً فعالاً للحوافز الوظيفية يعمل على مكافأة العامل الكفؤ، ويحفز العاملين على تحسين مستوى أدائهم.

➤ دراسة (الفارس، 2011)، بعنوان أثر سياسة التحفيز في الولاء التنظيمي في المؤسسات العامة.

هدف إلى توضيح كل من مفهوم التنظيم الإداري وتبيان العلاقة بين سياسات تحفيز ولا التنظيم وتكون تعينه الدراسة من موظفي أربع مؤسسات عامة بلغ عددهم 324 موظف موظفة حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بذلك. أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود إجماع في رؤى الموظفين على مفهوم السياسات التحفيزية و الولاء التنظيمي، وانقسام الموظفين على درجة وجود الولاء التنظيمية وأشارت أيضاً إلى وجود علاقة قوية وإيجابية بين التحفيز والولاء التنظيمية وبالتالي الأداء الوظيفي كما إشارة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي والمؤهل العلمي والعمر وسنوات الخبرة وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بنشاطات التدريب والتطوير المستمر للموظفين بهدف تحفيزهم ليكونوا جزء من تنظيمه وثقافته، إن هذا سوف يساعد الموظف على تطوير قدراته وإحساسه باهتمام العمل به ويزيد بذلك اهتمامه وارتباطه بالمنظمة.

➤ دراسة (الجساسي، 2011)، بعنوان أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم.

هدفت الدراسة إلى التعرف على آثار الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بشقيها الإيجابي والسلبي. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. كما استخدم الباحث أسلوب تحليل الاستبانة من خلال جمع البيانات من مفردات الدراسة. وتكونت عينة البحث من 290، رئيس قسم وموظف. وأظهرت النتائج في كل اتجاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المشاركين في الدراسة نحو تأثير الحوافز المادية والمعنوية على تحسين أداء العمل لمنسوبي وزارة الدفاع. الحالة والمستوى التعليمي والمنصب.

➤ دراسة (يوسف، 2010)، بعنوان التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة.

هدفت إلى التعرف على أنواع الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة والتعرف على العلاقة بين نظام الحوافز المطبقة على العاملين والأداء الوظيفي لديهم حيث تكونت عينة الدراسة من 134 عامل لدى المدينة الصناعية بمكة المكرمة وإلى تحقيق أغراض الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي

استخدام الاستبيان لتخطيط محاور الدراسة وتوصلت النتائج إلى تدني مستوى التحفيز المعنوي وقلة التحفيز المادي وتوصلت أيضا إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية وبين الأداء الوظيفي والرضا على بيئة العمل لذلك أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام في التحفيز المادي والمعنوي بصورة عامة وضرورة الاهتمام بصورة خاصة في تلك الأنواع من الحوافز التي حصلت على رواتب متدنية كالسلف والقروض والمكافآت.

2.2.2. الدراسات باللغة الأجنبية:

➤ دراسة (جنا وباباي، 2011)، بعنوان أثر التحفيز على أداء العاملين دراسة حالة شركة ميد جوري لطحن الدقيق في ولاية بورنو بنيجيريا.

هدفت إلى معرفة الآثار المترتبة على أداء العاملين في مطاحن الدقيق في نيجيريا إذا ما تم تحفيزهم لتحقيق أغراض الدراسة بدل الباحثين جهدا في تقييم العاملين الحاليين في شركة مطاحن الدقيق وكان هدف الدراسة أثر التحفيز على الأداء وتحديد هاوية المتغير فيما إذا كان مسؤولا بشكل مباشر أو غير مباشر على أداء العاملين وتكون تعيينه الدراسة من 60 عاما حيث أشارت النتائج الدراسية إلى أنه معظم سياسات التحفيز في الشركة لم تكون كافية لتلبية الاحتياجات بل أنها لم تكن ذات الصلة في احتياجاتهم كما أشارت النتائج إلى أنه فيما لو تم تعديل الحوافز بحيث تلبى احتياجات العاملين فإنه سيلاحظ تحسن كبير في أدائهم وأوصت الدراسة بضرورة تعديل الحوافز بحيث تلبى احتياجات العاملين.

➤ دراسة (جيبين، 2011)، بعنوان أثر تقييم أداء الموظفين على تحفيزهم.

هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين تقييم الأداء وأثرها على التحفيز وتكون تعيينه الدراسة من موظفي القطاع التربوي في جامعة بنجيب الإسلامية ولتحقيق أغراض الدراسة قامت الباحثة بالاستفادة من الجانب النظري للدراسة المتعلقة بالموضوع إضافة إلى تحليل النتائج التي في الجانب العملي للدراسة حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أنه تقييم أداء الموظفين يحقق نتائج إيجابية في تحفيزهم وبث روح الحماس والتنافس فيما بينهم وبالتالي جاء أداء الموظفين بدرجة مرتفعة.

➤ دراسة (الجيشي، 2009)، بعنوان التحفيز وأثرها على الأداء الوظيفي للممرضين والممرضات في مركز أرامكو الصحي.

هدفه إلى دراسة أثر الحوافز على الأداء الوظيفي للممرضين والممرضات في مركز أرامكو الصحي إضافة إلى دراسة العوامل المؤثرة على دوافع الممرضين والممرضات للعمل، و لتحقيق أغراض الدراسة قامت الباحثة بالاستفادة من تحليل نتائج الدراسات السابقة إضافة إلى دراسة الحالة الخاصة بالدراسة حيث أشارت النتائج إلى أن الممرضين الذكور هم الأكثر تحمسا للعمل كما أن أدائهم هو الأكثر إيجابية، بينما كان أداء الممرضات الإناث منخفضة مقارنة بالممرضين فضلا على أنه تحمسهم للعمل كان سلبيا كما أشارت أيضا إلى أن الممرضات يقومون بالمغادرة للمهن بسبب العنف في مكان العمل و المخاطر والإصابات وطول ساعات العمل والدوام الليل والشعور بعدم التقدير وبذلك تظهر النتائج وجود تأثير للحوافز المعنوية والمادية في تحسين أداء الممرضات وأوصت الباحثة بعمل دراسة تبحث في التغيرات التي يمكن أن تقدم كحوافز للممرضات وجعلهن أكثر حماسا في العمل.

3. النتائج والتوصيات:

1.3. النتائج:

قامت الباحثة بدراسة مجموعة منتقاة من الأبحاث والأدبيات المدعومة بالدراسات السابقة التي تم إجرائها في بيئات عربية وأجنبية، وهو ما مكنها من أن تصل إلى مجموعة من النتائج التي تعد بمثابة خلاصة ما تم استنتاجه من تلك الأبحاث والأدبيات في بيئات مختلفة، ومن هذا المنطلق، يمكن سرد نتائج البحث على النحو التالي:

- وجود أثر للحوافز المادية على أداء العاملين في المنظمات قيد الدراسة، وبتأثير مقبول جداً، وهذا ما يعكس أهمية الجانب المادي بالنسبة للأفراد، والذين قد يكونون من أصحاب الدخل المنخفضة.
- للحوافز المعنوية أثر إيجابي ومعنوي على أداء العاملين في المنظمات، وهذا ما يؤكد أهمية وقوف المنظمة إلى جانب العمال في مختلف المناسبات الاجتماعية خاصة ما تعلق بالمساعدات والإعانات المالية التي تمنح وما لتأثير ذلك على نفسية ومعنويات الفرد.
- أظهرت بعض الدراسات أثر الحوافز المادية على أداء العاملين جاء بدرجة عالية، حيث جاء المتوسط العام مساوياً (4.08) ودرجة موافقة (أوافق)، بانحراف معياري بلغ (0.86)، وهي قيمة تدلُّ على تجانس آراء الأفراد حول مستوى الحوافز المادية،
- أظهرت بعض الدراسات أثر الحوافز المعنوية على أداء العاملين جاء بدرجة عالية حيث جاء المتوسط العام مساوياً (4.06) ودرجة موافقة (أوافق)، بانحراف معياري بلغ (0.82)، وهي قيمة تدلُّ على تجانس آراء الأفراد حول أثر الحوافز المعنوية على أداء العاملين
- كما أظهرت بعض الدراسات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية وبين الأداء الوظيفي والرضا على بيئة العمل.

2.3. التوصيات:

تقترح الدراسة بعض التوصيات لتحسين مستوى التحفيز والأداء في المؤسسات، من أهمها:

- تطبيق نظام تحفيز شامل يراعي احتياجات وتطلعات الموظفين المختلفة، ويربط بين الأهداف الشخصية والمؤسسية.
 - تنويع أشكال وأنواع التحفيز المادية والمعنوية، وتكرارها بشكل مناسب، وتقديمها بشكل عادل وشفاف.
 - تقديم التغذية الراجعة للموظفين بشكل دوري، والاستماع إلى اقتراحاتهم وشكاواهم، والتعامل معها بشكل إيجابي.
 - تطوير مهارات المديرين في مجال التحفيز، وتزويدهم بالمعارف والأساليب الحديثة في هذا المجال.
- وهناك مجموعة من التوصيات التفصيلية لجعل نظام الحوافز في المنظمة يعمل بكفاءة، وأهمها ما يلي:
- العدالة في تقديم الحوافز وكفايتها للعاملين.
 - تنويع الحوافز بحيث تشمل الجانبين المادي والمعنوي، وذلك لكي تشبع حاجات ورغبات وتطلعات العاملين.

- مشاركة العاملين في وضع نظام الحوافز، يمكن أن يزيد من اقتناعهم به، وتحمسهم له، والمحافظة عليه.
- تحديد الوقت الملائم الذي تستخدم فيه الحوافز، وخاصة تلك المادية التي لا بد أن تكون في مواعيد محددة ومتقاربة.
- البساطة، بحيث يكون النظام مختصراً وواضحاً ومفهوماً في بنوده وصياغته وحساباته.
- ضرورة الاهتمام بمراجعة نظام الحوافز بشكل دائم ومستمر من أجل تطويرها بما يتلاءم مع المتغيرات في البيئة الخارجية للمنظمة.
- نظراً للحيازة بعد الحوافز المادية على المستوى المنخفض فيجب الالتزام بنظام علمي وموضوعي في عملية استخدام التحفيز بحيث يتم تقديم مكافآت وترقيات تحفيز الموظفين على إنجاز مهامهم بكفاءة.
- ضرورة توفير أنظمة للعلوية الدورية والاستثنائية والهدايا العينية تكفل إنجاز الأعمال بشكل جيد ويتم الحد من الاعتماد على اعتبارات شخصية في الصداقة وصلة القرابة.
- بالنسبة للحوافز المعنوية فيجب دعم وتعزيز علاقات العمل الإيجابية بين الموظفين الرسمية وغير الرسمية وتوجيهها بشكل ينسجم مع الأهداف.

4. المراجع:

1.1.4 المراجع العربية:

- أبو حيمد، محمد، (2020). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 21، جدة.
- برير، كامل، (2000). إدارة الموارد البشرية، مدخل رئيسي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان.
- البرنوطي، سعاد، (2008). أساسيات إدارة أعمال، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- التيجاني، يوسف محمد حسن، (2010). التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، مكة المكرمة.
- الجباسي، عبدالله حمد محمد، (2011). أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، بسلطنة عمان.
- ديب، نورة، (1998). التحفيز بوحدة نوميديا، جامعة فلسطين، الجزائر.
- الزعيبي، م. ط، (2010). تطور النظرية في الإدارة التربوية، مجلة العلوم الإنسانية.
- الشنواني، صلاح، (1987). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر.
- العبيلي، ناصر محمد، (1982). السلوك الإنساني والتنظيمي في الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.
- الفارس، سليمان. (2011). أثر سياسات التحفيز في الولاء التنظيمي بالمؤسسات العامة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق،
- حمدان، روان، (2011). التحفيز وأثره على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

صبرة، محمد عبد السلام، (2021). التحفيز الوظيفي: المفهوم والاهمية والأساليب، دار الفكر العربي.
محمد، د. محمد إسماعيل علي، (2022). التحفيز الوظيفي مفهومه وأنواعه وأساليبه، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
الغامدي، د. عبدالله محمد، (2021). التحفيز الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي، مجلة العلوم الإدارية.
العتوي، د. محمد عبدالله، (2020). التحفيز الوظيفي وأثره على أداء العاملين، مجلة الإدارة والتنمية.
إبراهيم، أحمد، (2022). التحفيز الوظيفي: نظريات وتطبيقات، دار الفكر العربي.
العتيبي، عبدالله بن محمد، (2023). التحفيز الوظيفي: دليل عملي، مكتبة العبيكان

2.4. المراجع الأجنبية:

Al Jishi ،Hala Abdulhadi" (2009) Motivation and Its Effect on Performance on Nurses in
Aramco Health Center ،"Open University Online, Available at Malaysia"
Bababe ،Fatima Bbkar" (2011) The Effects of Motivation on Workers Performance: A Case
Study off Maiduguri Flour Mill LTD. Borno State ،Nigeria ،"University of Maiduguri ،
Borno State ،Nigeria.
Jabeen ،Maimona (2011). Impact of Performance Appraisal on Employees Motivation On ،The
Islamia University of Bahawalpur, Punjab,Pakistan ،European Journal of Business and
Management Vol3, No.4
Graham S. (2021). "Motivation", Encyclopedia of Education.

Doi: <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.51.8>

تطوير نظام تعلم العروض الرقمي

Development of Digital Prosody Learning System

إعداد: الدكتور/ محمد حسن سيد محمد صالح

أستاذ مشارك، أكاديمية جو عان بن جاسم للدراسات الدفاعية، الدوحة، قطر

Email: modhassansayed@gmail.com

الدكتور/ طلعت محي الدين وهبي الأمين

أستاذ مشارك، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، قسم علوم الحاسوب، الخرطوم، السودان

Email: talaat.wahby@gmail.com

ملخص البحث:

علم العروض الرقمي هو منهج حديث لتعلم قواعد كتابة الشعر العربي، إبتدعه المفكر خشان محمد خشان ليكون منهج مبسط في فهم أوزان الشعر العربي. يوجد بعض المنتديات على شبكة الإنترنت تقوم بتعليم علم العروض الرقمي ولكن يوجد بها بعض القصور لأن المنتديات تُستخدم أصلاً للتدوين وليس للتعلم، لذلك تهدف هذه الدراسة إلى تطوير نظام تعليمي يعمل على الإنترنت لتعلم العروض الرقمي. تم حوسبة مبادئ علم العروض وإستخدامها في التحقق الآلي من صحة حل التمارين، ليتم التحقق بدون الحاجة إلى تدخل بشري مما قد يؤدي إلى تقليل التكلفة الزمنية على المُتعلمين، وتُعتبر هذه الدراسة الأولى من نوعها التي تقوم بهذا الغرض، حيث توجد تطبيقات مشابهة أخرى تقوم بحوسبة مبادئ علم العروض، فتقوم بتحليل النصوص الشعرية وعرض نتائج التحليلات. وقد اعتمد الباحثون في تطوير النظام على النموذج الشلالي، الذي يقوم بتقسيم وتطوير النظام إلى خمس مراحل أساسية هي: المتطلبات - التصميم - التطبيق - الإختبار - الصيانة. توصل البحث إلى تطوير نظام تعلم العروض الرقمي Digital Prosody Learning System (DPLS) الذي يمكن تشغيله على خوادم الإنترنت. تم إنشاء النظام وذلك من خلال تصميم صفحة يتم من خلالها إدخال البيت الشعري المراد معرفة بحرّه، ومن ثم يقوم النظام بتحليل ذلك البيت إلى مكوناته الأولية من الحركات والسكنات وكشف المكونات اللفظية وأماكن التقطيع الشعري التي تعطي للبيت حساً خاصاً، ومن ثم يتم تحديد نوع البحر المنتمي إليه البيت الشعري ودرجة دقة أوزان ذلك البيت مع بحرّه الشعري. بعد إجراء عدة تجارب استطاع النظام المقترح إجراء عمليات الكتابة العروضية والتقطيع الشعري لعدد كبير من أبيات الشعر العربي القديم والحديث ووصلت دقة النظام إلى 94%.

الكلمات المفتاحية: التعليم الإلكتروني، المقررات المفتوحة واسعة الإنتشار، نموذج الشلال، نظام تعلم العروض الرقمي، خوارزميات التقطيع الشعري.

Development of Digital Prosody Learning System

Dr. Mohamed Hassan Sayed Mohamed Salih

Associate Professor, Joaan Bin Jassim Academy for Defence Studies, Doha, Qatar

Dr. Talaat MohyEldin Wahby Elamin

Associate Professor, Sudan University of Science and Technology, College of Computer Science and Information Technology, Khartoum, Sudan

Abstract

Digital prosody is a modern approach to learning the rules of writing Arabic poetry. It was created by the thinker Khashan Muhammad Khashan to be a simplified approach to understanding the meters of Arabic poetry. There are some forums on the Internet that teach digital prosody, but they have some shortcomings because the forums are originally used for blogging and not for learning. Therefore, this study aims to develop an online learning system for learning digital prosody. The principles of prosody were computerized and used to automatically verify the correctness of the solution to the exercises, to be verified without the need for human intervention, which may lead to reducing the time cost for learners. This study is considered the first of its kind to do this purpose, as there are other similar applications that computerize the principles Prosody, which analyzes poetic texts and presents the results of the analyses. In developing the system, the researchers relied on the waterfall model, which divides and develops the system into five basic stages: requirements - design - application - testing - maintenance. The research led to the development of a Digital Prosody Learning System (DPLS) that can be run on Internet servers. The system was created by designing a page through which the poetic line whose meaning is to be identified is entered, and then the system analyzes that verse into its primary components of vowels and consonants and reveals the verbal components and places of poetic fragmentation that give the verse a special feeling, and then the system is determined. The type of sea to which the poetic line belongs and the degree of accuracy of the meters of that line with its poetic sea. After conducting several experiments, the proposed system was able to perform prosodic writing and poetic cutting for a large number of verses of ancient and modern Arabic poetry, and the accuracy of the system reached 94%.

Keywords: E-learning, Massive open online courses (MOOC), Waterfall model, Digital Prosody Learning System (DPLS), Poetry cutting algorithms.

1. مقدمة:

علم العروض هو أحد علوم اللغة العربية، من المعروف أن علم العروض وُضع دفعة واحدة على يد العالم العربي الفذ الخليل بن أحمد الفراهيدي، فهو لم يتطور كباقي العلوم العربية (يعقوب، 1991). يهتم هذا العلم بدراسة الأوزان والإيقاعات الموسيقية للشعر العربي. أما مصطلح العروض الرقمي فيُطلق على منهج جديد لعلم العروض يقوم بالتعبير عن الأوزان الشعرية باستخدام الأرقام، وفيه تبسيط لقواعد علم العروض (خشان، 2023). انتشر العروض الرقمي بشكل كبير في الآونة الأخيرة عبر صفحات الإنترنت ويتدارسه جميع المهتمين بالشعر أو العروض في المنتديات الأدبية التي يرتادها خبراء في مجال العروض الرقمي.

يُحاول هذه البحث ربط العروض الرقمي مع ظاهرة التعلم المفتوح عبر الإنترنت التي تسمى المقررات المفتوحة واسعة الانتشار (Massive open online courses (MOOC)، فهي تقدم ميزة حرية الوصول حيث يستطيع المُتعلّم الوصول إليها من أي مكان وفي أي زمان، كما أنها قابلة لإستيعاب أعداد كبيرة من المتعلمين في زمن واحد ويمكن متابعتهم وتقييمهم بسهولة ويسر (الظفيري، 2021).

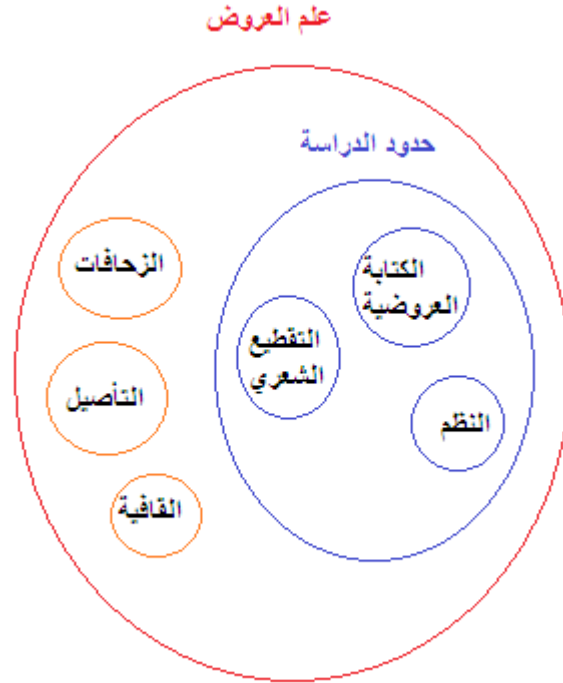
كثر تداول العروض الرقمي في المنتديات الإلكترونية عبر شبكة الإنترنت، ولكن المنتديات لا تعد طريقة فعالة للتعليم، حيث توجد الدروس والتمارين في صفحات مخصصة لها، ويقوم المتعلم بإنشاء صفحة له في المنتدى ثم يقوم بنقل التمرين من صفحة الدرس وإعادة كتابته في صفحته بالمنتدى ويكتب الحل أسفل التمرين وينتظر إلى أن يقوم أحد المعلمين المتخصصين بالتأكد من صحة الحل ليسمح له بالانتقال إلى درس جديد أو يبين له الخطأ ليعيد الحل. هذه الطريقة تتطلب جهد إضافي من المتعلم ومدة إنتظار زمنية كثيرا ما تؤدي إلى ملل المتعلمين وعدم إستمرارهم بالتعلم. كما أن إستخدام المنتديات بالتعليم لا يوفر تقارير أو أداة لتقييم أداء المتعلمين، وذلك بسبب أن المنتديات تُستخدم لغرض تدوين المقالات وليست للتعليم، ولكن يستخدمها الكثيرين للمواضيع التعليمية لصعوبة إيجاد حل بديل.

لذلك فإننا في هذا البحث نسعى إلى تطوير نظام تعليمي يُسهّم في حركة تعلم العروض الرقمي وذلك عن طريق تطوير خوارزميات لحوسبة مبادئ العروض الرقمي، ومن ثم إستخدام هذه الخوارزميات في التحقق من صحة حلول التمارين بشكل آلي ثم قياس دقة هذه الخوارزميات في تنفيذ المبادئ العروضية ومقارنة دقة عمل هذه الخوارزميات مع التطبيقات المشابهة.

قد يكون هذا البحث هو الوحيد أو الأول الذي يُحاول إيجاد طريقة لتعليم علم العروض وحل التمارين بشكل آلي، حيث أن كل الدراسات المشابهة كانت تقوم بحوسبة عمليات العروض وتحليل خصائص النص الشعري وعرض النتائج للمستخدم. كما أن اللغة العربية تواجه قصوراً عاماً في إنتشار علومها. نجد أن إستخدام تقنيات التعليم الإلكتروني قد يسهم بشكل كبير في معالجة هذا القصور. فتطبيق مفهوم MOOCs لإنتاج نظام تعليمي لعلم العروض الرقمي من شأنه أن يُحدث نقلة في تطبيقات اللغة العربية في المجتمع العربي، ويساعد الراغبين في تعلم مبادئ كتابة الشعر العربي بسهولة، فالعروض الرقمي من أبسط المناهج لتعلم قواعد وأوزان الشعر العربي.

يركز هذا البحث على تطوير نظام حاسوبي يعمل على الشبكة العنكبوتية، يُمكن من خلاله إضافة مجموعة مختلفة من الدروس في مبادئ علم العروض الرقمي، ويقدم النظام مجموعة من التمارين في المبادئ العروضية الأساسية تشتمل على مبدأ الكتابة

العروضية، ومبدأ التقطيع الشعري، ومبدأ النظم على الأوزان، ولا تشمل على الزحاف، والتأصيل، والقافية. كما هو موضح بالشكل رقم 1.



شكل رقم (1) حدود الدراسة.

المتبقي من هذا البحث مقسم على النحو التالي حيث أن القسم الثاني يتناول مقدمة حول علم العروض، مع شرح للمبادئ الأساسية له. بينما يتحدث القسم الثالث عن التعليم الإلكتروني، حيث يتناول المبادئ الأساسية للتعليم عبر الإنترنت، والتعليم الحر مفتوح المصدر، في حين خصص القسم الرابع للدراسات السابقة، التي تتناول بعض الدراسات والتطبيقات المشابهة لموضوع البحث. أما القسم الخامس فيتناول منهجية العمل، ويشرح الأسلوب المتبع في تطوير النظام، والتقنيات المستخدمة ومرحلة تطوير النظام، في حين أن القسم السادس يقدم نتائج البحث مع مناقشتها، وأبرز الإستنتاجات والتوصيات التي تم الوصول إليها.

2. علم العروض:

يتناول هذا القسم مقدمة حول علم العروض، وعلم العروض الرقمي، كما يقدم أهم المبادئ الأساسية لهما.

1.2. علم العروض ونشأته:

الكتابة العروضية هي كتابة الشعر كما يلفظ به (عتيق، 1987). وعلم العروض هو علم يبحث في قواعد كتابة الشعر العربي، به يُعرف مكسور الوزن من صحيحه، وقد قام بتأسيسه الخليل بن أحمد الفراهيدي، حيث وضع مجموعة من القواعد والأنظمة والأوزان التي لا بد أن يسير عليها الشاعر لكتابة نص موسيقي تستسيغه الأذان (يعقوب، 1991).

2.2. مبادئ علم العروض:

حتى يتم وزن النص لابد من التعرف على بعض المبادئ العروضية، من أهمها كما حددها بن عثمان (2004) في ما يلي:

1.2.2. الكتابة العروضية: يتم كتابة النص كتابة عروضية، يُقصد بها كتابة النص كما يتم نُطقه أو سماعه، فهناك أحرف تُنطق ولا تُكتب وأخرى تُكتب ولا تُنطق. إذن فالكتابة العروضية تقوم على أمرين أساسيين:

- ما يُنطق يُكتب.
- ما لا يُنطق لا يُكتب.

وتحقيق هذين الأمرين يستلزم كتابة النص بزيادة حروف أو حذف حروف كما هو موضح بالجدول رقم (1).

جدول رقم (1) الحروف التي تُزاد والتي تُحذف في الكتابة العروضية

الحروف التي تُزاد	مثال	الحروف التي تُحذف	مثال
الحرف المُشدّد	محمّد تُكتب مُحمّمد	همزة الوصل	بإسمك تُكتب بسّمك
نون التنوين	سالمٌ تُكتب سالمُن	أواخر حروف الجر المعتلة إذا كان بعدها حرف ساكن	في المسجد تُكتب فلمسجد
ألف أسماء الإشارة	هذا تُكتب هاذا	واو عمرو	عمرو تُكتب عمرُ
واو في بعض الأسماء	داود تُكتب داوود	-	-
هاء الضمير في بعض الحالات	لهُ تُكتب لهو	-	-

2.2.2. المقطع العروضي: يتكون المقطع من عدة حروف تبدأ بحرف متحرك وتنتهي بحرف ساكن، أهم المقاطع العروضية:

- السبب: عبارة عن حرف متحرك يليه حرف ساكن، نحو: في، عن، لا.
- الود: عبارة عن حرفين متحركين يليهما حرف ساكن نحو: حسن، إلى.

3.2.2. التفاعيل: التفاعيل هي كلمات تُستخدم في وزن البيت، تتكون من مقطعين عروضيين على الأقل. أمثلة لبعض التفاعيلات في الجدول رقم 2.

جدول رقم (2) أمثلة للتفاعيل

التفعيلة	مثال
مُسْتَقْعَلُنْ	لَيْمُونَةٌ
فَاعِلُنْ	سالمٌ
فُعولن	سعيدٌ
فَعِلُنْ	قمرٌ

4.2.2. التقطيع الشعري: يراد به وزن كلمات البيت من الشعر بما يُقابله من تفاعيلات، والتقطيع يعين على معرفة البحر الذي ينتمي إليه الوزن. مثال ذلك بالجدول رقم 3.

جدول رقم (3) أمثلة التقطيع الشعري

النص الشعري	الكتابة العروضية	الوزن
قفا نبك من ذكرى حبيبٍ ومنزلٍ	قفا نَبْكَمَن ذَكَرَى حَبِيبٍ وَمَنْزَلِي	فَعُولُن مَفَاعِيلُن فَعُولُن مَفَاعِلُن
بسقط اللوى بين الدخولِ فحوْمَلِ	بَسْقَطْلُ لَوَى بَيْنَ دُخُولِ فَحَوْمَلِ	فَعُولُن مَفَاعِيلُن فَعُولُن مَفَاعِلُن

5.2.2. بحور الشعر: تُسمى أوزان الشعر بحور شعرية، وقد قام الخليل الفراهيدي بوضع خمسة عشر بحراً، وقام الأخفش - أحد تلاميذ الخليل الفراهيدي - بإضافة بحر أسماء المتدارك (بن عثمان، 2004) بعض هذه الأبحر الشعرية موضحة في الجدول رقم 4 .

جدول رقم (4) بحور الشعر

إسم البحر	وزنه
الطويل	فَعُولُن مَفَاعِيلُن فَعُولُن مَفَاعِيلُن
البسيط	مُسْتَفْعِلُن فَاعِلُن مُسْتَفْعِلُن فَاعِلُن
الوافر	مُفَاعِلَتُن مُفَاعِلَتُن فَعُولُن
الكامل	مُنْفَاعِلُن مُنْفَاعِلُن مُنْفَاعِلُن
المتقارب	فَعُولُن فَعُولُن فَعُولُن فَعُولُن

3.2. العروض الرقمي:

العروض الرقمي هو محاولة لإستنباط المنهج الرياضي والتحليلي الذي إتبعه الخليل الفراهيدي، في وضع بحور الشعر العربي، وقد قام بوضعه المفكر خشان (2016)، حيث حاول إيجاد علاقة رياضية بين البحور، وضع منهج ثابت شامل لها، وقواعد، وقوانين تحكم الأوزان، وعمليات الزحاف - مناقشتها ليس ضمن إطار هذا البحث- في أثناء ذلك وضع خشان منهج بسيط وسهل يساعد في تعلم وإتقان علم العروض بسهولة و يسر.

4.2. مبادئ العروض الرقمي:

يوجد في العروض الرقمي عدة مبادئ أساسية، يجب الإلمام بها حتى يتمكن دارس العروض الرقمي من كتابة نص شعري موزون ومستساغ، يمكن هنا ذكر بعض هذه المبادئ الأساسية، كما أوردها يعقوب (1991) في الآتي:

1.4.2. المقاطع العروضية: يتكون المقطع من عدة حروف، وتستخدم الأرقام لوصف المقاطع العروضية، ويوجد مقطعين أساسيين هما:

- السبب: عبارة عن حرف متحرك يليه حرف ساكن أو مد، ويرمز له بالرمز 2 مثل: لم، في، لن.
- الودد: حرفين متحركين يليهما حرف ساكن أو مد، ويرمز له بالرمز 3 مثل: حسن، على، أنا .

ويظهر الرمز 1 للحرف المتحرك الذي يليه وتد، ولا يُعتبر من الرموز الأساسية، لأن ظهوره يرتبط بعوامل عروضية - هذه أيضاً خارج نطاق البحث - .

2.4.2. الكتابة العروضية: يُعنى بها كتابة ما يُنطق، وحذف ما لا يُنطق من الكلام، وقد تم شرحها سابقاً.

3.4.2. التقطيع الشعري: بعد الكتابة الشعرية، يتم إعطاء الرمز المناسب لكل مقطع شعري.

3. التعليم الإلكتروني:

يتناول هذا القسم شرح مبسط عن مبادئ أساسية في التعليم عبر الإنترنت، والتعليم الحر مفتوح المصدر، هي ذات علاقة مباشرة بموضوع هذا البحث.

1.3. التعليم عبر الإنترنت:

التطور المستمر في تقنيات المعلومات أدى إلى نشأة ما يُسمى بالتعليم الإلكتروني، ويقصد به استخدام أدوات تقنية المعلومات، مثل برامج الحاسوب والأجهزة الرقمية لدعم عملية التعليم (Harish, 2013) والتعليم عبر الإنترنت شكل من أشكال التعليم الإلكتروني، يُستخدم فيه شبكة الإنترنت للوصول إلى المعلومات، حيث يتميز عن التعليم التقليدي الذي يتم في المراكز التعليمية كالجامعات، بأنه عادة لا يُفيد المتعلم بزمان أو مكان معين مما يقلل التكاليف على المتعلم وعلى الجهة التي تقدم المحتوى التعليمي (Raja, 2018).

2.3. التعلم الحر مفتوح المصدر MOOC:

يُطلق مصطلح التعلم الحر مفتوح المصدر (Massive Open Online Courses MOOC) على ظاهرة التعلم عبر الإنترنت، والتي تعتمد على مفهوم أنظمة إدارة التعلم (Learning Management System LMS) في إنشاء النظام التعليمي الذي يتيح تقديم الدروس وتفاعل المتعلمين (الظفيري، 2021)، تتميز أنظمة (MOOC) بأنها عادة ما تكون مفتوحة الوصول بحيث تسمح لأي شخص بالإشتراك مجاناً، كما أنها تستطيع إستقبال أعداد كبيرة من المُتعلمين في نفس الوقت. وتوفر أنظمة (MOOC) للمتعلمين مجموعة من الدروس في مجالات مختلفة مع عدد من التمارين على بعض الدروس، عادة ما تكون حلول التمارين على شكل إختيار من متعدد.

4. الدراسات السابقة:

يتناول هذا القسم دراسة لبعض التطبيقات المشابهة في نفس موضوع البحث.

1.4. حوسبة دائرة الوحدة للمختار في أوزان الشعر العربي:

قامت الباحثة خلف (2011) بتطوير تطبيق حاسوب بلغة الفيجوال بيسك لحوسبة عمليات علم العروض وإختبار الوزن بإستخدام دائرة الوحدة ومبادئ العروض التفعيلي ولم تتطرق إلى العروض الرقمي. دائرة الوحدة هي دائرة أنشأها الباحث عبد الصاحب المختار، وذلك لتجمع جميع أوزان الشعر الحديثة والقديمة والمهملة (المختار، 1985). يقدم التطبيق الذي قامت به الباحثة زينب، بخاصية إدخال بيت شعر أو إختيار بيت شعر موجود مسبقاً وتحليله لبيان خصائصه العروضية، كالوزن، والكتابة العروضية، والبحر الذي يتبع له البيت.

2.4. تطبيق الفراهيدي:

طور الباحث والمهندس صالح (2013) تطبيق الفراهيدي لحوسبة العروض والقافية، حيث إعتد الباحث على تقنيات الشبكة العنكبوتية في تطوير التطبيق، وقام بإنشاء صفحات على الشبكة العنكبوتية يستطيع من خلالها المُستخدم إدخال بيت شعر ليقوم التطبيق بتحليل البيت وبيان الخصائص العروضية كالوزن، والبحر، والتقطيع الشعري للبيت. ويقدم التطبيق كذلك صفحة

معالج كتابة القصيدة لتساعد المُستخدم على كتابة قصيدة بشكل موزون، حيث يستهدف بحر معين، ويقوم التطبيق أيضاً ببيان أماكن الخطأ أو الكسر في النص الشعري. ويحتوي التطبيق كذلك على صفحات بها شرح لمبادئ العروض وبحور الشعر (صالح، 2013).

5. منهجية البحث:

يتناول هذا القسم المنهجية المستخدمة في تطوير نظام تعلم العروض الرقمي (DPLS)، والأدوات المستخدمة، ويتحدث عن كل مرحلة من مراحل تطوير النظام.

1.5. مقدمة:

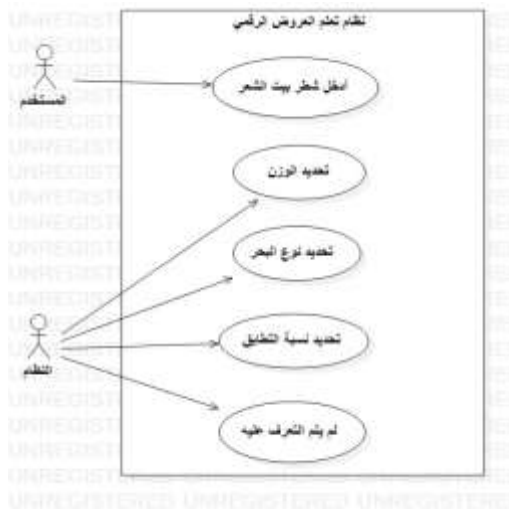
تم الإعتماد في تصميم نظام DPLS على النموذج الشلالي Waterfall Model وهو من النماذج المشهورة جداً في هندسة البرمجيات، ويقوم هذا النموذج بتقسيم تطوير النظام على خمس مراحل هي مرحلة إعداد المتطلبات - مرحلة التصميم - مرحلة التنفيذ - مرحلة الإختبار - مرحلة الصيانة أو التطوير (Sommerville, 2015). في البدء وفي مرحلة إعداد المتطلبات، تم تحليل بعض التطبيقات البرمجية الموجودة في نفس مجال البحث، وبعد ذلك تم تصميم قواعد البيانات، وكتابة الخوارزميات التي تقوم بتنفيذ العمليات العروضية، بعد ذلك تم تطبيق النظام باستخدام لغة البرمجة بايثون Python، وبعد ذلك كانت مرحلة الإختبار والتجربة، وقد تم فيها عرض النظام على مجموعة من المختصين في الحاسوب وعلم العروض.

2.5. التقنيات المستخدمة:

تم استخدام العديد من التقنيات في هذا البحث، وهي على النحو التالي:

1.2.5. لغة النمذجة الموحدة:

لغة النمذجة الموحدة (Unified Modeling Language (UML)، هي عبارة عن لغة رسومية تقوم بتطويرها منظمة Object Management Group (OMG). تُستخدم هذه اللغة في إعداد مخططات رسومية لعمل تصوير وتعريف للجوانب الوظيفية والهيكلية للأنظمة الحاسوبية (Hamilton & Mile 2006). تم استخدام هذه التقنية في عمل مخططات توضيحية لوظائف وهيكلية النظام المقترح كما هو مبين في شكل رقم 2 و شكل رقم 3.



شكل رقم (2) مخطط حالة الاستخدام لنظام تعلم العروض الرقمي



شكل رقم (3) مخطط الفئة لنظام تعلم العروض الرقمي

2.2.5. برنامج Enterprise Architect:

هذا البرنامج هو تطبيق قامت بتطويره شركة سباركس، يُستخدم في عملية تطوير الأنظمة الحاسوبية، وعمل نماذج لها باستخدام لغة UML، يتميز التطبيق بالسهولة والمرونة، ويُمكن استخدامه في جميع مراحل تطوير البرمجيات (Sparks, 2014)، وقد تم استخدام هذا التطبيق في إنشاء نماذج للجوانب الوظيفية في النظام.

3.2.5. لغة البرمجة بايثون:

لغة البايثون Python هي لغة برمجة، تقوم بتطويرها منظمة Python Software Foundation (PSF)، حيث يتم استخدامها في كتابة النصوص، والأوامر البرمجية لبناء برامج الحاسوب، وهي لغة متعددة الاستخدامات، حيث تتميز بسهولة استخدامها وبساطتها، لذلك تساعد في تحسين إنتاجية المبرمجين لتطوير برامج في زمن أقل وبجودة عالية (Lutz, 2013)، تم استخدام لغة البايثون في كتابة خوارزميات عمل هذا النظام.

4.2.5. نظام إدارة قواعد البيانات MySQL:

قاعدة البيانات هي عبارة عن سجلات بيانات مخزنة في جهاز الحاسوب بهيكل معين، ويشير مصطلح لغة الاستعلامات الهيكلية Structure Query Language (SQL)، إلى لغة نصية يتم استخدامها للتخاطب مع قواعد البيانات، لغرض تخزين أو إستيراد البيانات منها. أما MySQL فهي تقنية تمتلكها حالياً شركة أوراكل الأمريكية، وهذه التقنية تقوم بإدارة البيانات المخزنة في قواعد البيانات وتوفر إمكانية التخاطب معها باستخدام لغة الاستعلامات SQL (Nixon, 2021).

5.2.5. تقنية HTML:

لغة التصميم Hyper Text Markup Language (HTML)، هي إحدى التقنيات التي تُطورها منظمة World Wide Web Consortium (W3C)، وتستخدم عادة في تصميم صفحات الشبكة العنكبوتية، وقد تم استخدام الإصدار الخامس من لغة HTML، والذي يتميز بسهولة، وإمكانية التعامل مع الأخطاء البرمجية (Lawson & Sharp, 2012).

6.2.5. تقنية Cascading Style Sheets:

تقنية (Cascading Style Sheets (CSS)، هي إحدى التقنيات التي تطورها أيضا منظمة W3C، وهي تُستخدم مع لغة ال HTML، بغرض إضافة مؤثرات على العناصر في محتوى صفحات ال TML، حيث يمكن أن تتحكم في ألوان، وأحجام، ومواقع العناصر، بطريقة سهلة وقابل للتعديل بسهولة (Robbins, 2012).

7.2.5. لغة جافا سكربت:

هي لغة برمجة مجانية، تشارك العديد من الشركات في تطويرها مثل شركة مايكروسوفت الأمريكية، وشركة غوغل وغيرها. يتم استخدامها لإضافة مؤثرات على العناصر في محتويات صفحات ال HTML، حيث يُمكن من خلالها تصميم القوائم، وإضافة مؤثرات عند الضغط على الأزرار، كما يمكن من خلالها أيضاً التحقق من صحة مُدخلات المستخدمين (Robbins, 2012). هي تقنية أساسية في تصميم أنظمة الشبكة العنكبوتية وقد تم استخدامها لما تمتاز به من خصائص.

3.5. مراحل تطوير النظام المقترح:

تم تطوير هذا النظام من خلال عدة مراحل، كما هو مبين أدناه:

1.3.5. مرحلة المتطلبات:

هي المرحلة الأولى في مراحل تطوير أي نظام حاسوبي، حيث يتم فيها تعريف وتحديد الوظائف، والإمكانات، التي يجب أن تتوفر في النظام المطلوب تطويره (Pohl, 2010). في هذه المرحلة تم استخدام برنامج Enterprise Architect، لإعداد مخطط حالات الاستخدام Use Case Diagram، وهو مخطط يوضح الوظائف التي يقوم بها النظام، كما تم أيضاً في هذه المرحلة إعداد مخطط النشاط Activity Diagram، وهو مخطط يوضح الإجراءات والأنشطة التي تحدث في النظام (Bell, 2003).

2.3.5. مرحلة تصميم النظام:

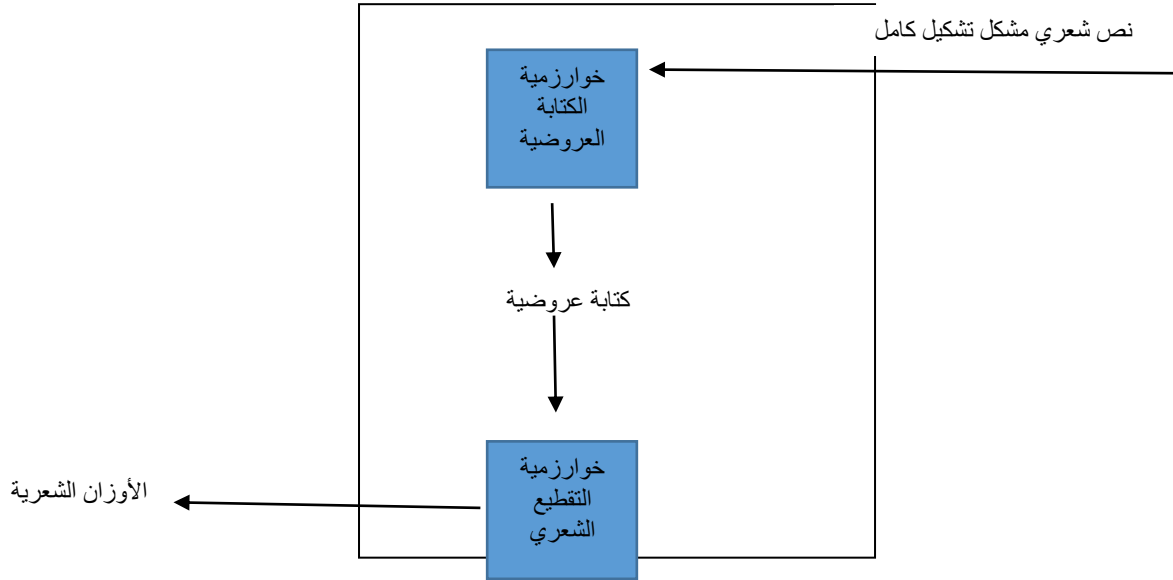
تم في هذه المرحلة إعداد وصف لهيكل مكونات النظام (Sommerville, 2015)، وذلك عن طريق إعداد مخطط الفئة Class Diagram، وهو مخطط من مخططات لغة UML، التي تُستخدم لوصف الهيكل التنظيمي للعناصر المكونة النظام (Bell, 2003). بعد ذلك تم تصميم جداول قاعدة البيانات.

3.3.5. مرحلة تطبيق النظام:

هي مرحلة تطبيق المعلومات التي تم تعريفها، وتحديدتها عن النظام في المراحل السابقة، وتحويلها إلى نظام تنفيذي (Sommerville, 2015). وقد تم استخدام جميع التقنيات المذكورة سابقاً لتطوير النظام، وتصميم الواجهات للمستخدمين. كما تم استخدام لغة البايثون، في تطوير خوارزميات تقوم بتطبيق العمليات العروضية للتحقق من صحة حل التمارين بشكل آلي، من هذه الخوارزميات:

1.3.3.5. خوارزمية الكتابة العروضية: تم كتابة خوارزمية بلغة البايثون للكتابة العروضية، حيث تستقبل الخوارزمية نص مكتوب باللغة العربية، ويجب أن يكون مشكل تشكيل صحيح كامل، فتقوم الخوارزمية باختبار الحروف، والحركات، باستخدام أدوات اليونيكود في لغة البايثون، وإضافة حروف أو حذف حروف للنص، كما تم توضيحه عن شرح مبادئ العروض سابقاً.

2.3.3.5. خوارزمية التقطيع: تستقبل هذه الخوارزمية، نص مكتوب عروضياً باستخدام الخوارزمية السابقة (خوارزمية الكتابة العرضية)، وتقوم الخوارزمية بتحديد المقاطع الصوتية، وإسناد الرمز المناسب لكل مقطع، أيضاً كما تم توضيحه في شرح مبادئ العروض الرقمي سابقاً. الشكل رقم 4 يوضح مخطط نظام تعلم العروض الرقمي.



شكل رقم (4) مخطط نظام تعلم العروض الرقمي.

4.3.5. مرحلة إختبار النظام:

بعد إكمال بناء نظام تعلم العروض الرقمي، تم إختباره وتجربته، ومن ثم تم عرضه على مجموعة من المختصين في علوم الحاسوب، وعلم العروض لإختباره وتجربته.

5.3.5. مرحلة صيانة النظام:

في هذه المرحلة يتم صيانة النظام بصورة دورية، للتأكد من أن مخرجاته تتطابق والغرض الذي تم من أجله تصميمه.

6. النتائج والإستنتاجات والتوصيات

في هذا القسم يتم عرض النتائج التي توصل لها البحث، كما يتم مناقشة تلك النتائج، وعرض إستنتاجات وتوصيات البحث.

1.6. النتائج:

تم اختبار تطبيق خوارزمية التقطيع الشعري في نظام DPLS، الذي تم تطويره، كما تم إجراء نفس الإختبار على نظام مشروع الفراهيدي، لإجراء مقارنة بين النظامين. تم إختبار نظام DPLS، على خمسة بحور شعرية هي: بحر الطويل - بحر الكامل - بحر البسيط - بحر الوافر - بحر المتقارب، حيث تم إختيار ثلاث أبيات شعرية على كل بحر من البحور المذكورة أعلاه، وتم إجراء الإختبار على كل شطر من شطري البيت على حدة، فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم 5. أعيدت نفس التجارب عشرة مرات وذلك باستخدام ثلاث أبيات شعرية من كل بحر تختلف في كل مرة من المرات العشرة وذلك للتأكد من دقة النتائج المستخلصة.

2.6. مناقشة النتائج:

- 1.2.6. نجح نظام DPLS المقترح في التقطيع الشعري بنسبة 94%، بينما نجح نظام الفراهيدي في ذلك بنسبة 96%. يوضح الجدول رقم 6 ملخص عدد الإختبارات الناجحة في كلا النظامين للعشرة تجارب.
- 2.2.6. لم ينجح نظام DPLS المقترح في تقطيع النصوص الشعرية التي تحتوي على حرف الهاء (الضمير المتصل).
- 3.2.6. لم ينجح نظام DPLS المقترح، ولا نظام الفراهيدي، في التعامل مع الضرورات الشعرية.
- 4.2.6. يتطلب نظام DPLS المقترح تشكيل النص الشعري كاملاً، بينما يتطلب نظام الفراهيدي، تحديد الحروف الساكنة فقط.

جدول رقم (5) نتائج اختبار خوارزمية التقطيع الشعري

الفراهيدي	DPLS	النص الشعري	البحر
√	√	دَهْبُنَا إِلَى دَارِ الْحَبِيبِ فَرَدْنَا	الطويل
√	√	عَنِ الدَّارِ قَانُونَ الأَعَادِي وَسُورَهَا	
√	×	حَسْبُنَا بِحَارَ المَجْدِ بَحْرًا نُحْوِضُهُ	
√	√	فَنَمْضِي سَوِيًّا مِنْ هُنَالِكَ نَنْهَلُ	
√	×	أَقَاطِمُ مَهْلًا بَعْضَ هَذَا التَّدَلُّلِ	
√	√	فَإِنْ كُنْتَ قَدْ أَرْمَعْتَ صَرْمِي فَأَجْمِلِي	
√	√	هَذَا طَرِيقُ الصَّالِحِينَ وَدَأْبُهُمْ	الكامل
×	×	يَتَسَابِقُونَ الخَيْرَ بَادِنِ البَارِي	
√	√	يَا دَارَ عَبْلَةَ بُلْجَوَاءِ تَكَلَّمِي	
√	√	وَعِمِي صِبَاحًا دَارَ عَبْلَةَ وَاسْلَمِي	
√	√	رَبَاهُ أَنَسٍ وَحَدِيثِي أَنْتِ المَعِينُ	
√	√	وَمُلْهَمِي بِالصَّبْرِ وَالسُّلْوَانِ	
√	√	أَنَا المَعْبُودُ فِي لُغْتِي	الوافر
√	√	أَنَا المَسْجُونُ فِي رِئْتِي	
√	√	وَأَمْسِي لَمْ يَكُنْ أَمْسِي	
√	√	وَضَوْءُ الغَدِّ قَافِيَتِي	
√	√	فَأَنْتُمْ خَيْرٌ مِنْ رِكْبِ المَطَايَا	
√	√	وَأَنْدَى العَالَمِينَ بَطُونِ رَاحِ	
√	√	لَا زَالَ يَرْتَوُونَ وَرَاءَ المَجْدِ مُبْتَهَجًا	البسيط
√	√	لَا زَالَ يَحْلُمُ للعُلَيَاءِ أَنْ يَصِلَا	
√	√	تِلْكَ العُيُونُ الَّتِي فِي طَرْفِهَا حَوْرٌ	
√	√	قَتَلْنَا ثُمَّ لَمْ يُفِيدِنَ قَتْلَانَا	
√	√	رَمَى النَّبِيُّ عَلَى أَعْدَائِهِ حَجْرًا	
√	√	وَمَا رَمَى غَيْرَ أَنْ رَبِّي رَمَى مَعَهُ	

√	√	وهذا لقاء جميلٍ بديعٍ	المتقارب
√	×	وبيا لبيتها قطرة من جمالك	
√	√	إذا الشعب يوماً أراد الحياة	
√	√	فلا بد أن يستجيب القدر	
√	√	فتنموا لديك براعم روجي	
√	√	فمنك الحنان ومني الأمان	

الرمز √ يقصد به نجاح اختبار التقطيع الشعري.

الرمز × يقصد به فشل اختبار التقطيع الشعري.

جدول رقم (6) ملخص نتائج اختبار خوارزمية التقطيع

نظام الفراهيدي	نظام DPLS المقترح	البحر
58	50	الطويل
50	56	الكامل
60	60	البسيط
60	60	الوافر
60	56	المتقارب
288	282	المجموع

3.6. الإستنتاجات:

- يُمكن تنفيذ خوارزمية الكتابة العروضية بدقة تصل إلى 94%، حيث أن نجاح التقطيع الشعري يعني نجاح الكتابة العروضية، لأن خوارزمية التقطيع الشعري تعتمد على الكتابة العروضية.
- يُمكن مراعاة حركة الشد عند الكتابة العروضية.
- يُمكن التعامل مع حروف المد في الكتابة العروضية، بدون الحاجة إلى تمييزها بحركة أو ما شابه ذلك.
- يُمكن التعامل مع جميع حالات التنوين في الكتابة العروضية.
- لا يستطيع نظام DPLS المقترح التعامل مع الحروف الزائدة في أسماء الإشارة، مثل كلمة هذا.
- لا يستطيع نظام DPLS المقترح التعامل مع الضرورات الشعرية.

4.4. التوصيات:

بعد انتهاء البحث يمكن طرح بعض التوصيات كالاتي:

- يمكن مستقبلاً تطوير خوارزميات الكتابة العروضية في نظام DPLS المقترح لتصبح قادرة على مراعاة جميع حالات الأحرف.

- يمكن مستقبلاً تطوير خوارزميات نظام NPLS المقترح لتصبح قادرة على تطبيق الخوارزميات بدون تشكيل النص الشعري.
 - يمكن العمل على قياس وتحسين سرعة تنفيذ الخوارزميات.
 - إعادة إختبار خوارزميات التقطيع وأخذ عينات، بإستخدام إحدى طرق أخذ العينات المعروفة مثل العينة العشوائية.
- الحالة الأولى: التعرف على النص الشعري:



شكل رقم (5) إدخال شطر البيت



شكل رقم (6) التعرف على الوزن والبحر ونسبة التطابق

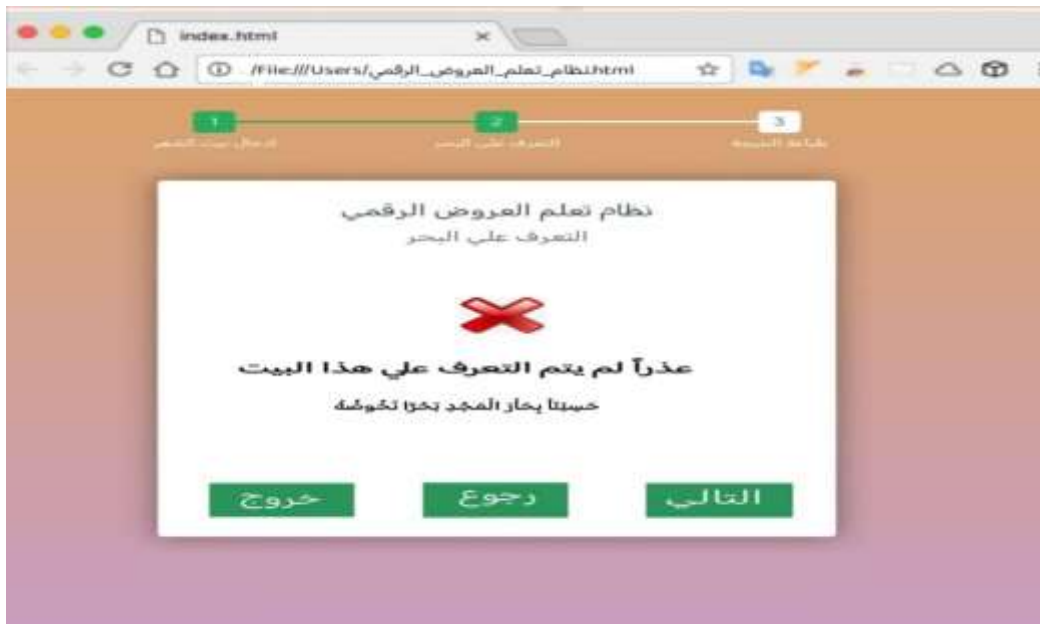


شكل رقم (7) طباعة النتيجة

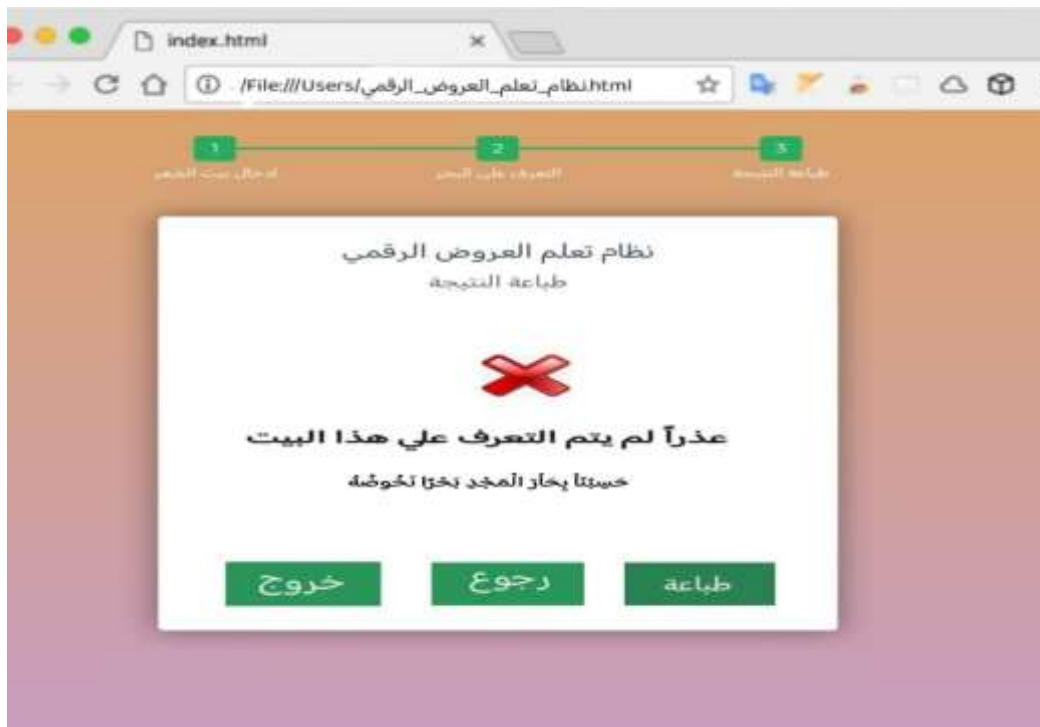
الحالة الثانية: عدم التعرف على النص الشعري:



شكل رقم (8) إدخال شطر البيت



شكل رقم (9) فشل التعرف على النص الشعري



شكل رقم (10) طباعة النتيجة

7. المراجع:

1.7. المراجع العربية:

إميل بديع يعقوب (1991). المعجم المفصل في علم العروض والقافية وفنون الشعر. دار الكتب العلمية. بيروت. لبنان.
خشان محمد خشان (2016، يونيو). العروض رقمياً بحث في منهجية الخليل.

<https://www.calameo.com/books/004986109bbfd153e89f6>

زينب علي خلف (2011). حوسبة دائرة الوحدة للمختار في أوزان الشعر العربي. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية). المجلد الثاني عشر، صفحة 259-286.

عبد الجبار حسين الظفيري (2021). دليلك الكامل عن المموك MOOC. جامعة صنعاء. اليمن.

عبد الصاحب المختار (1985). دائرة الوحدة في أوزان الشعر العربي. المنظمة العربية للتربية والثقافة.

عبد العزيز عتيق (1987). علم العروض والقافية. دار النهضة العربية. بيروت. لبنان.

محمد بن حسن بن عثمان (2004). المرشد الوافي في العروض والقوافي. دار الكتب العلمية. بيروت. لبنان.

مختار سيد صالح (2013). مشروع حوسبة عروض وقافية الشعر العربي. مجلة جامعة تشرين. سوريا.

2.7. المراجع الأجنبية:

Bruce Lawson & Remy Sharp (2012). *Introducing HTML5, Second Edition*. United States of America: New Riders.

Donald Bell (2003). *UML basics: An Introduction to the Unified Modeling Language*. Rational Software.

Geffery Sparks (2014). *Enterprise Architect User Guide*. Creswick, Victoria: Sparx System.

Ian Sommerville (2015). *Software Engineering*, Addison-Wesley, 9th edition.

Janani Harish (2013). *Online Education: A Revolution in the Making*. Cadmus Journal.

Jennifer Niederst Robbins (2012). *Learning Web Design: A Beginners Guide to HTML, CSS, JavaScript and Web Graphics*. Canada: O'Reilly Media, Inc.

Kim Hamilton, Russ Mile (2006). *Learning UML 2.0*. Massachusetts: O'Reilly Media, Inc.

Klaus Pohl (2010). *Requirements Engineering Fundamentals Principles and Techniques*. Springer, Berlin, Heidelberg.

Mark Lutz (2013). *Learning Python, Fifth Edition*. O'Reilly Media, Inc.

Raja R. (2018). *Impact of Modern Technology in Education*. *Journal of Applied and Advanced Research*. 2018, vol. 13, no. 1, 33-35, <https://doi.org/10.21839/jaar.2018.v3i51.165>.

Robin Nixon (2021). *Learning PHP, MySQL & JavaScript*. O'Reilly Media, Inc.

Doi: <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.51.9>

Effectiveness of establishing seasonal medical centers designated to meet the health needs of pilgrims and Umrah performers (Prince Sultan Armed Forces Hospital initiative in Medina as a model)

Mohammed Khalid Sabr

Senior Specialist, Prince Sultan Armed Forces Hospital in Medina, Saudi Arabia

Email: Aboraad9995@gmail.com

Mohammed Naif Al-Barakati

Doctor, Prince Sultan Armed Forces Hospital in Medina, Saudi Arabia

Omar Abdul Mohsen Abdul Aal

Doctor, Prince Sultan Armed Forces Hospital in Medina, Saudi Arabia

Ahmed Abdul Aziz Al-Buraiddi

Doctor, Prince Sultan Armed Forces Hospital in Medina, Saudi Arabia

Ahmed Raja Allah Al Saadi

Engineer, Prince Sultan Armed Forces Hospital in Medina, Saudi Arabia

Ahmed Khalid Sabr

Senior Specialist, Prince Sultan Armed Forces Hospital in Medina, Saudi Arabia

Ali Suleiman Al-Balawi

Pharmacist, Prince Sultan Armed Forces Hospital in Medina, Saudi Arabia

Abdullah Hassan aljohani

Pharmacist, Prince Sultan Armed Forces Hospital in Medina, Saudi Arabia

Abstract:

This study aims to investigate the feasibility and effectiveness of establishing a dedicated healthcare facility to address the health needs of pilgrims during the pilgrimage seasons. The research employs a mixed-methods approach, combining qualitative and quantitative data collection methods. The qualitative phase involves interviews with healthcare professionals, religious authorities, and pilgrimage organizers to gather insights into the specific healthcare requirements of pilgrims.

Additionally, focus group discussions with pilgrims provide valuable perspectives on their healthcare experiences and expectations. Based on the qualitative findings, a comprehensive framework for a Seasonal Medical Center is developed, encompassing key components such as infrastructure, staffing, medical services, logistics, and collaboration with local healthcare providers and authorities .

The survey data provides insights into pilgrims' perceptions (6247) of the healthcare services available during their pilgrimage, including accessibility, quality, and satisfaction levels. It also investigates the impact of the proposed Seasonal Medical Center on pilgrims' overall health and well-being, as well as the effectiveness of preventative measures implemented.

The research findings highlight the significance of establishing a Seasonal Medical Center, emphasizing the potential benefits of improved healthcare access, enhanced disease surveillance, and timely emergency response. The study also underscores the importance of collaboration between healthcare providers, religious authorities, and local stakeholders to implement and manage the Seasonal Medical Center effectively. The research contributes to the existing body of knowledge by offering insights into the design and implementation of a dedicated healthcare facility for Hajj and Umrah pilgrims. The findings can inform policymakers, healthcare professionals, and pilgrimage organizers in developing strategies to address the unique healthcare challenges associated with these annual pilgrimages.

Keywords: Seasonal Medical Center, Hajj, Umrah, pilgrimage, healthcare, infectious diseases, accessibility, collaboration.

1. Introduction:

The Ministry of Health in the Kingdom of Saudi Arabia pays excellent attention to providing high-quality health services to pilgrims and Umrah pilgrims while performing Hajj and Umrah rituals. The Ministry works together with the Saudi Commission for Tourism and National Heritage and other health authorities to ensure the availability of comprehensive and integrated health care for visitors. Health services provided by the Ministry of Health to pilgrims and Umrah pilgrims include hospitals and health facilities, as well-equipped hospitals and health centers are available in Makkah Al-Mukaromah, Medina, and the Holy Sites. These facilities are equipped with the latest medical technology and equipment to meet the treatment and health care needs of pilgrims and Umrah pilgrims.

In addition to emergency medical services, the Ministry of Health provides emergency medical services in the holy sites and Hajj areas to deal with emergency cases and provide immediate care to pilgrims and Umrah performers. (Editorial Board, 2021).

These services include ambulance, cardiorespiratory resuscitation, initial treatment, and medical transportation. And specialized health care, where specialized health care services are available to pilgrims and Umrah pilgrims in various fields, such as internal medicine, heart surgery, pediatrics, obstetrics and gynecology, dentistry, and others. Qualified and experienced medical teams provide these services. Last but not least, health and awareness campaigns: The Ministry of Health organizes health campaigns and awareness programs for pilgrims and Umrah pilgrims, including awareness of infectious diseases and their prevention, general health advice, personal health and hygiene, and health safety measures in Mecca, Medina, and the Holy Sites.

The Ministry of Health in the Kingdom of Saudi Arabia aims to ensure comprehensive and safe health care for pilgrims and Umrah performers by providing the necessary infrastructure, well-equipped medical facilities, and qualified and specialized medical teams. The Ministry cooperates with other entities to ensure coordination of efforts and achieve the highest levels of health care for pilgrims and Umrah pilgrims during the Hajj and Umrah periods. (Binsawad, & Albahar, 2022).

Entities participating in the initiative.

Supervising authority/initiator (Prince Sultan Armed Forces Hospital in Medina)

The General Administration of Health Services at the Ministry of Defense ‘the Ministry of Health ‘the General Presidency for the Affairs of the Two Holy Mosques ‘the Red Crescent ‘the Ministry of Interior ‘and the Ministry of Human Resources.

Initiative idea:

- The number of pilgrims and Umrah pilgrims increased significantly after the Corona pandemic, given that during the university period, pilgrims and Umrah pilgrims were surrounded to avoid the spread of the COVID-19 virus as a precautionary measure.
- The number of pilgrims and Umrah pilgrims reached 2 million.
- As the numbers increased, it was noted that there was a shortage of healthcare services provided to pilgrims, and from here, the idea of the initiative began. (Prince Sultan Armed Forces Hospital reports for the year 1445).

Initiative:

Establishing a comprehensive seasonal medical center covering an area of 2500 square meters, equipped with the latest health facilities and services.

The main goal:

We are providing complete medical care, reducing the occupancy of central hospitals, and reducing the burden on the health sectors while maintaining the satisfaction of the beneficiaries.

Medical services provided by the seasonal center (the initiative):

- Providing integrated medical care
- natural therapy
- health education
- Heat stress

The health service is provided based on quality standards, patient safety, and infection control requirements.

Final Result:

78,083 Hajj and Umrah pilgrims were treated in the initiative out of 272,697 Hajj and Umrah pilgrims who were treated in all other hospitals, meaning 29% of the total number of patients were treated. (Prince Sultan Armed Forces Hospital reports for the year 1445).

This initiative was characterized by several advantages and innovations, the most important of which are:

- Providing an integrated health service for pilgrims and Umrah performers within the courtyards of the Holy Mosque.
- Preparing the seasonal center in a standard period not exceeding 30 days.
- Using the latest medical technologies and devices to examine respiratory conditions, pharmaceutical care, and laboratory tests to ensure quality service and reduce the risk of medical errors.
- The center is distinguished by its comprehensiveness in the services it provides. It is not just a center that provides quick tests but rather an integrated and comprehensive service for the patient from the moment he arrives until the moment he leaves.

- Focus on health safety and infection control by adhering to the latest health prevention and safety policies to maintain a healthy and safe environment for visitors to the Prophet's Mosque.
- Preparing precise plans and assumptions to ensure the correct provision of services and enhancing safety and health infrastructure, in addition to specifying particular paths to be used during the transport of patients in emergencies. (Prince Sultan Armed Forces Hospital reports for the year 1445).

Effectiveness of implementing and implementing the initiative:

The effectiveness of its implementation characterized the initiative, as the set goals were achieved in a record time of no more than 30 days. The initiative contributed to providing distinguished health services and enhancing the safety of pilgrims. Umrah pilgrims went through a set of procedures, as subcommittees were formed within the Supreme Committee to ensure the distribution of responsibilities for various aspects. The project depended on the timeline that was approved, submitting evaluation reports, and following up on the decisions issued by the committees, in addition to establishing organizational structures and enhancing cooperation and joint work between all concerned parties through weekly meetings and periodic reports to ensure continuity of project implementation and continuously discussing challenges to address them and achieve the goals effectively. In addition, the construction maps for the site were designed from scratch early to ensure the project's completion on time while maintaining the concepts of quality management at the center to ensure the provision of services at the highest level.

From a technical standpoint, a unique electronic application has been developed for seasonal medical center data to facilitate and speed up the registration of visitors while preserving the data. (Prince Sultan Armed Forces Hospital reports for the year 1445).

Impactful results of the initiative:

Data was collected from the center's internal electronic application (the initiative) to be analyzed using performance indicators and analysis, issuing periodic reports, studying the gaps, and working on them by following up on performance indicators divided into measuring results and sustainability.

Results and discussion:

This initiative achieved its goals by measuring the results, which is to reduce the burden on other health sectors, as the number of beneficiaries during the entire period of the initiative was 78,083 recoveries, representing 29% of the total health care recipients in Medina. In addition, the beneficiary satisfaction rate was maintained, as the beneficiary satisfaction rate with the health services provided was 95%, according to the results of the Likert-type questionnaire used in several languages, including (Arabic, English, and Urdu). It was distributed to 6,247 randomly, and the remaining 5% were analyzed for the following reasons:

Table (1): illustrating the results of a survey distributed in multiple languages and randomly.

No.	Aspects of the questionnaire	Satisfied	neutral	not satisfied
1	Nursing services	5716	454	77
2	Coordination services	6005	179	63
3	Pharmacy services	5912	81	254
4	Access to the site	6201	46	0
5	Communication and translation	4576	159	1512
6	Services in general	6223	9	15

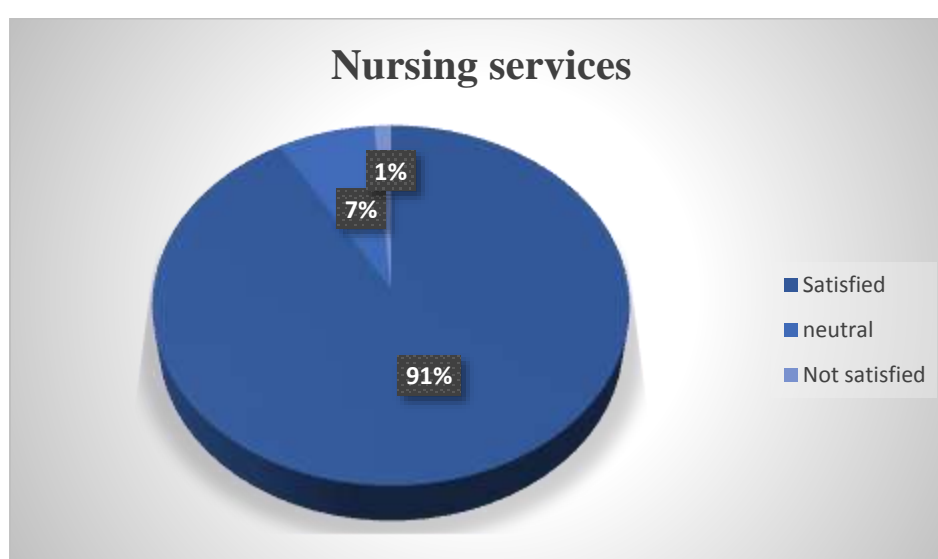


Figure (1): The chart illustrating the evaluation of pilgrims and Umrah performers regarding nursing services.

Regarding the nursing services provided, according to the opinion poll, we find that 5,716 pilgrims and Umrah pilgrims are completely satisfied with the service, which is a number that represents (91%) of the total number. In comparison, 454 pilgrims and Umrah pilgrims expressed their neutrality towards the nursing services provided to them, which is a number that represents (7%) of the total number that they received. While 77 Hajj and Umrah pilgrims expressed dissatisfaction with the nursing services they received, a number representing (1%) of the total number of Hajj and Umrah pilgrims.

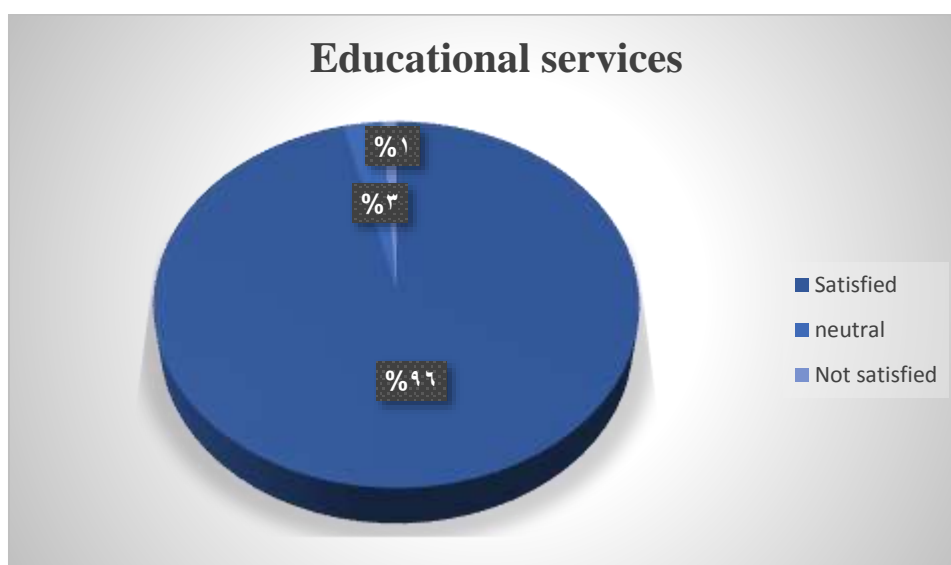


Figure (2): The chart illustrating the evaluation of pilgrims and Umrah performers regarding educational services.

Regarding the educational services provided, according to the opinion poll, we find that 6,005 pilgrims and Umrah pilgrims are completely satisfied with the service, which is a number that represents (96%) of the total number. In comparison, 179 pilgrims and Umrah pilgrims expressed their neutrality towards the educational services provided to them, which is a number that represents (3%) of the total number that they received. 63 Hajj and Umrah pilgrims expressed dissatisfaction with the educational services they received, representing (1%) of the total number of Hajj and Umrah pilgrims.



Figure (3): The chart illustrating the evaluation of pilgrims and Umrah performers regarding pharmacy services.

Regarding the pharmacy services provided, according to the opinion poll, we find that 5,912 pilgrims and Umrah pilgrims are completely satisfied with the service, which is a number that represents (95%) of the total number. In comparison, 81 pilgrims and Umrah pilgrims expressed their neutrality towards the pharmacy services provided to them, which is a number that represents (1%) of the total number that they received. While 254 Hajj and Umrah pilgrims expressed dissatisfaction with the pharmacy services they received, meaning (4%) of the total number of Hajj and Umrah pilgrims.

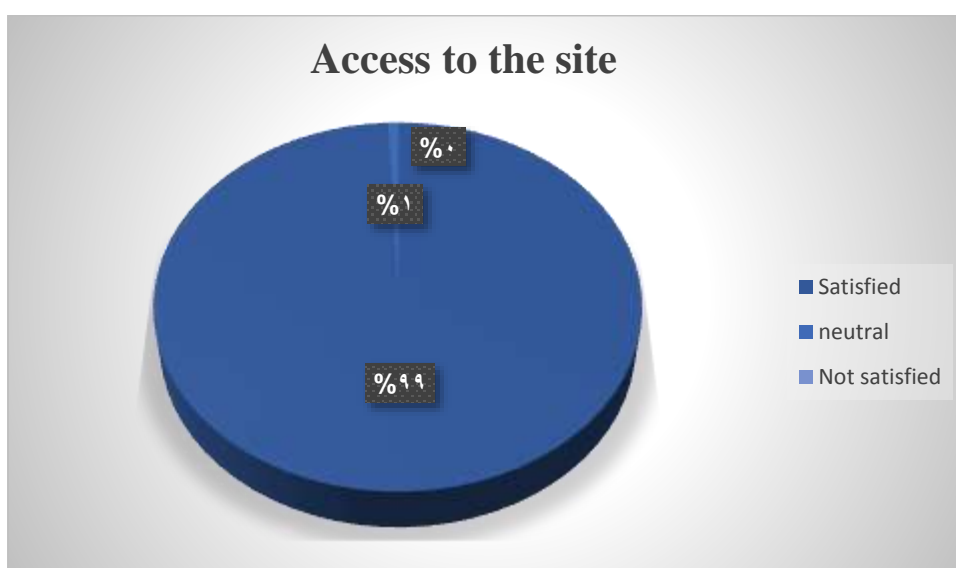


Figure (4): The chart illustrating the evaluation of pilgrims and Umrah performers regarding access to the site services.

Regarding access to the site, according to the opinion poll, 6,201 pilgrims and Umrah pilgrims are completely satisfied with the service, which is a number that represents 99% of the total number. In comparison, 47 pilgrims and Umrah pilgrims expressed their neutrality regarding their ability to access the site, which is a number that represents 1% of the total number that received services, while 0 pilgrims and Umrah pilgrims expressed their dissatisfaction and dissatisfaction with their ability to reach the site, which is a number that represents 0% of the total number of pilgrims and Umrah pilgrims.

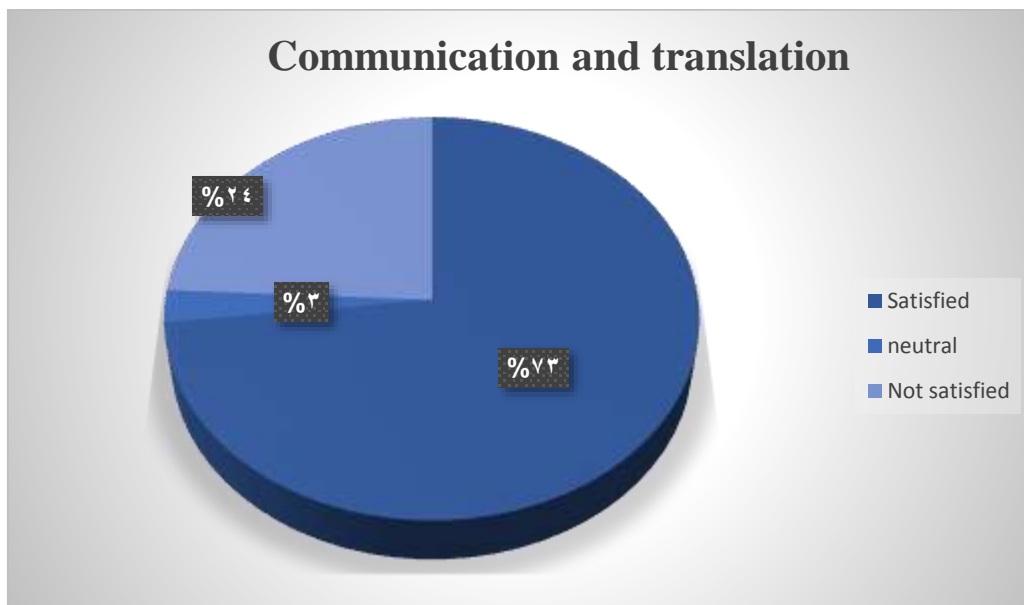


Figure (5): The chart illustrating the evaluation of pilgrims and Umrah performers regarding communication and translation services.

Regarding the communication and translation services provided, according to the opinion poll, we find 4,576 pilgrims and Umrah pilgrims completely satisfied with the service, which is a number that represents 73% of the total number. In comparison, 159 Umrah pilgrims expressed neutrality regarding the communication and translation services, representing 3% of the total. Who received the services, while 1,512 Hajj and Umrah pilgrims expressed their dissatisfaction and dissatisfaction with the communication and translation services they received, a number representing 24% of the total number of pilgrims and Umrah pilgrims.

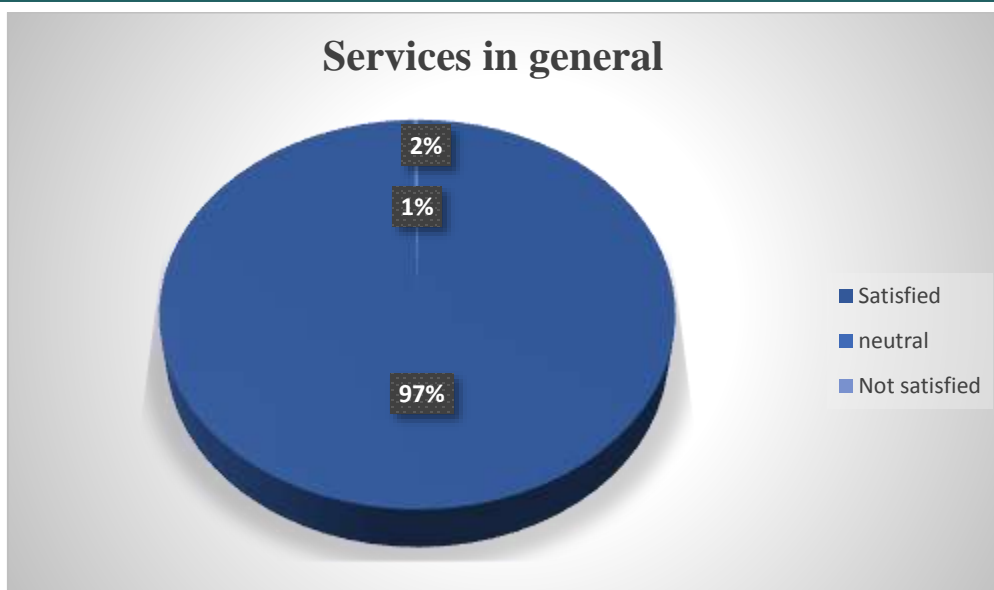


Figure (6): The chart illustrating the evaluation of pilgrims and Umrah performers regarding services in general.

As for the services in general provided, according to the opinion poll, we find 6,223 pilgrims and Umrah pilgrims completely satisfied with the service, which is a number that represents 97% of the total number, while nine pilgrims and Umrah pilgrims expressed their neutrality regarding the communication and translation services provided to them, which is a number that represents 1% of the total number that they offered. He received the services, while 15 Hajj and Umrah pilgrims expressed their dissatisfaction and dissatisfaction with the communication and translation services they received, which is a number that represents 2% of the total number of pilgrims and Umrah pilgrims. (Prince Sultan Armed Forces Hospital reports for the year 1445).

Conclusion:

In conclusion, improving the services of seasonal centers that serve health services for Umrah pilgrims and pilgrims is extremely important. This requires focusing on several aspects such as recruitment and specialized training, health education, translation services, effective communication, improving waiting time, establishing an effective communication and follow-up system, providing comfort and care, cooperating with external parties, and continuous evaluation and quality improvement.

By implementing these recommendations, the experience of Umrah pilgrims and pilgrims can be enhanced, and the quality of health care they receive can be improved. Seasonal centers must be

committed to achieving the best practices and standards in providing health services and must continuously work to develop and improve their performance. Umrah pilgrims and pilgrims come from different cultures and languages, so services must be multilingual and compatible with their specific health needs. Information and directions should be available in multiple languages, and effective translation services should ensure smooth communication between patients and the medical team. In this way, seasonal centers can effectively improve the health and well-being of Umrah pilgrims and provide them with a healthy, safe, and supportive environment. By continuing to work on improving services, these centers can become a model for distinguished and innovative healthcare in this context.

Recommendations:

1. Seasonal centers must ensure the employment of qualified nurses who are well-trained in dealing with Umrah pilgrims and pilgrims.
2. They should know the unique health needs of Umrah pilgrims and pilgrims and be aware of sound health practices in this context.
3. Employees should also receive continuous training to improve their skills and knowledge.
4. Seasonal centers must provide Umrah pilgrims and pilgrims health education services.
5. Awareness workshops and lectures on health, infectious disease prevention, and public health can be organized.
6. Seasonal centers should provide multilingual translation services for Umrah pilgrims and pilgrims.
7. Professional translators who are fluent in the main languages of Umrah pilgrims and pilgrims can be employed to provide effective communication between patients and the medical team.
8. Medical guidance and health information should be available in multiple languages and easy for everyone to understand.
9. Improving waiting time is crucial to improving the experience of Umrah pilgrims and pilgrims.
10. Technology such as mobile applications For example, technology such as mobile applications can be used to communicate between patients and the medical team, providing necessary information and alerts about appointments and deadlines.

References:

1. Farhi, F; Mohamed, M.M.A, (2020). Pilgrim interaction with services provided by the general presidency of Alharamain affairs, Universidad del Zulia, Venezuela, Utopía y Praxis Latinoamericana, vol. 25, no. Esp.2.
2. General Guide for Health of Hajj and Umrah Pilgrims, 3rd Edition | 1438H (2017G).
3. Binsawad, Muhammad & Albahar, Marwan. (2022). A Technology Survey on IoT Applications Serving Umrah and Hajj. Applied Computational Intelligence and Soft Computing. 2022.
4. Editorial Board. (2021). Serving the Guests of Al-Rahman: Scientific Vision and Academic Majors. Hajj and Umrah Magazine, No. 916, 8-11.
5. Editorial Board. (2021). Serving the guests of God: an honor, a priority, and a trust. Hajj and Umrah Magazine, No. 918, 8-12.
6. Al-Qahtani, Hind bint Saad bin Saeed. (2017). Strengthening the role of universities in serving pilgrims, Umrah performers, and visitors. College of Education Journal, vol. 28, no. 111, 328-339.
7. Rad, Ahmed Kamal Muhammad. (2018). The economic role of the raft service and pilgrims in the Kingdom of Saudi Arabia. Scientific Journal of Commercial and Environmental Studies, Volume 9, Issue 4, 275-290.
8. Al-Thaqafi, Ahmed Muhammad Radda. (2023). Interest in the circumambulation and circumambulation and its development in the modern era during the period from 1343 AH. - 1436 AH. Dar Al Uloom College Journal, No. 63, 208-250.

Doi: <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.51.10>

التناسق في ديوان (عندما يئن العفاف) لعبد الرحمن العشماوي

The intertextuality in the Collection (When Chastity Sighs) by Abdulrahman Al-Ashmawi

إعداد: الباحث/ مسفر بن محمد الغامدي

باحث دكتوراه تخصص اللغة العربية (الأدب والبلاغة والنقد)، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية

Email: yymm2008@hotmail.com

المخلص:

يسعى هذا البحث إلى دراسة ظاهر التناسق في ديوان "عندما يئن العفاف" للشاعر السعودي عبد الرحمن بن صالح العشماوي، وذلك من خلال التمهيد وفصلين، في التمهيد تكلمت عن مفهوم التناسق حديثاً، وحضوره في التراث النقدي العربي، ثم عرضت في اختصار لسيرة الشاعر وشعره، وبعدها أوردت أبرز محتويات ديوانه: "عندما يئن العفاف"، وفي الفصل الأول تناولت مصادر التناسق في ديوان (عندما يئن العفاف)، وذلك من خلال ثلاثة مباحث: المبحث الأول: التناسق الديني، وفي المبحث الثاني: التناسق الأدبي، وفي المبحث الثالث: التناسق التاريخي. وتناولت موضوعات التناسق وآلياته في ديوان (عندما يئن العفاف) في الفصل الثاني، وذلك من خلال مبحثين، في المبحث الأول تحدثت فيه عن موضوعات التناسق في الديوان من خلال الموضوعات الذاتية، فالموضوعات الاجتماعية، فالموضوعات السياسية، وفي المبحث الثاني فتناولت آليات التناسق في الديوان، وذلك من خلال استدعاء الشخصيات، فاستدعاء الوظائف، وأخيراً استدعاء الخطاب. وقد اتبعت في هذا البحث المنهج الوصفي بجانب الإفادة من المنهج التحليلي والمنهج المقارن خاصةً عندما عرضت لتناسق العشماوي مع شعراء العصر الحديث.

وتتلخص أهمية هذا البحث في الكشف عن وجه بالغ الأهمية من أوجه إنشائية النص الشعري لدى الشاعر عبد الرحمن العشماوي وهو التناسق. ومن أبرز ما توصل إليه البحث من نتائج أن المصدر الديني كان أبرز مصادر التناسق في تجربة العشماوي الشعرية في هذا الديوان، كما أن المصدر الأدبي للتناسق عند الشعر مستمد من الأدب القديم والأدب الحديث معاً، وأن استدعاء الشاعر للشخصيات التاريخية اتخذ ثلاثة أشكال هي: توظيف الشخصية عنصراً في صورة جزئية، توظيف الشخصية معادلاً تراثياً، توظيف الشخصية محوراً للقصيدة.

الكلمات المفتاحية: التناسق، الإنشائية، عبد الرحمن العشماوي، النقد الأدبي الحديث.

The intertextuality in the Collection (When Chastity Sighs) by Abdulrahman Al-Ashmawi

Prepared by: Musfir bin Mohammed Al-Ghamdi

Abstract:

This research aims to study intertextuality in the collection "When Chastity Groans" by the Saudi poet Abdulrahman bin Saleh Al-Oshaikh. This is done through the Preface and two chapters. In the Preface, I talked about the recent concept of intertextuality and its presence in the Arab critical heritage. Then I briefly presented the poet's biography and poetry, and then I mentioned the most prominent contents of his collection: "When Chastity Sighs." And in the first chapter, I discussed the sources of intertextuality in the collection (When Chastity Sighs). Moaning of chastity), through three sections: the first topic: religious intertextuality, the second topic: literary intertextuality, and the third topic: historical intertextuality. I dealt with the topics of intertextuality and its mechanisms in the collection (When Chastity Sighs) in the second chapter, through two sections. In the first section, I talked about the topics of intertextuality in the collection through subjective topics, then social topics, then political topics, and in the second section, I dealt with the mechanisms of intertextuality in the collection, This is done by calling characters, calling functions, and finally calling speech. In this research, I followed the descriptive approach in addition to benefiting from the analytical and comparative approaches, especially when I presented Al-Ashmawi's intertextuality with modern-day poets.

The significance of this research lies in uncovering a highly important aspect of the poet Abdulrahman Al-Oshaikh's poetic composition, which is intertextuality. Among the noteworthy findings, the research indicates that religious sources prominently contributed to Al-Oshaikh's poetic intertextuality in this collection. Moreover, the literary source of intertextuality in poetry derives from both ancient and modern literature. The poet's invocation of historical figures took three forms: utilizing the figure as a partial image, employing the figure as a cultural equivalent, and utilizing the figure as the poem's focal point.

Keywords: Intertextuality, Composition, Abdulrahman Al-Oshaikh, Modern Literary Criticism.

1. المقدمة

الحمد لله رب العالمين وصلاةً وسلاماً على خاتم رسله الكرام وأنبيائه أجمعين وبعد..
يعد التناص أحد المفاهيم النقدية التي صارت تدور حولها الدراسات الأدبية والنقدية في نصف القرن الأخير لما له من دور بارز في بيان الطابع التفاعلي لبناء النص الأدبي.
وقد اتجهت الدراسات إلى الحكم على بنية النص، من خلال تفاعله مع محيطه الثقافي، إضافة إلى ثقافة الأديب التي تمتد وتتقاطع مع مباحث مختلفة، وموضوعات متباينة، وتجارب شتى، في الزمان والمكان.
وقد اتجهت في هذا البحث إلى دراسة التناص في ديوان (عندما يئن العفاف) للشاعر عبد الرحمن بن صالح العثماوي، وهو شاعر من رواد الفكرة الإسلامية؛ حيث تبنى في شعره قضايا العقيدة؛ والدفاع عن شؤون المسلمين في كل مكان.
وتأتي أهمية هذا البحث وأسباب اختياره من حيث غلبة المضمون الإسلامي على شعر العثماوي،
وتعدد آفاق التجربة الإبداعية الشعرية لديه خاصة في جانبها التاريخي والاجتماعي. واهتمامه بتناول القضايا المعاصرة التي تعالج شؤون المسلمين. وظهور التناص بكافة أشكاله وأنواعه ومستوياته في أعماله، وهو ما يدل على امتداد آفاق تجربته إلى جوانب شتى، كل ذلك جعل تجربة الشاعر ثرية غنية جدية بالدرس والفحص والنقد والتحليل.

وقد سعت في هذا البحث إلى تحقيق عددٍ من الأهداف وهي:

1 – بيان مفهوم التناص وحضوره في الثقافة العربية والنقد الحديث.

2 – بيان مصادر التناص في ديوان (عندما يئن العفاف).

3 – رصد موضوعات التناص في ديوان (عندما يئن العفاف).

4 – تحديد آليات التناص في (عندما يئن العفاف).

ووفقاً لذلك فقد تكون البحث من مقدمة وتمهيد وفصلين وخاتمة وفهارس.

في المقدمة: عرضت لأهمية موضوع البحث وأسباب اختياره ثم عرضت لأهدافه وخطته ومنهجه.

في التمهيد: تكلمت عن مفهوم التناص حديثاً، وحضوره في التراث النقدي العربي، ثم عرضت في اختصار لسيرة الشاعر وشعره، وبعدها أوردت أبرز محتويات ديوانه: "عندما يئن العفاف".

في الفصل الأول: تناولت مصادر التناص في ديوان (عندما يئن العفاف)، وذلك من خلال ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: التناص الديني.

المبحث الثاني: التناص الأدبي.

المبحث الثالث: التناص التاريخي.

الفصل الثاني: تناولت موضوعات التناص وآلياته في ديوان (عندما يئن العفاف)، وذلك من خلال مبحثين:

المبحث الأول: تحدثت فيه عن موضوعات التناص في الديوان من خلال:

الموضوعات ذاتية. فالموضوعات اجتماعية. فالموضوعات سياسية.

المبحث الثاني: فتناولت آليات التناص في الديوان، وذلك من خلال:

استدعاء الشخصيات، فاستدعاء الوظائف، وأخيراً استدعاء الخطاب.

وفي الخاتمة أوردت أبرز النتائج التي خرجت بها من البحث وبعده ثبتت المصادر والمراجع وثبتت الموضوعات.

وقد اتبعت في هذا البحث المنهج الوصفي بجانب الإفادة من المنهج التحليلي والمنهج المقارن خاصةً عندما عرضت لتناس العشماوي مع شعراء العصر الحديث.

2. تمهيد

1.2. التناص في النقد الغربي

يمتلك مصطلح التناص حضوراً ظاهراً في الكتابات النقدية الحديثة، لدرجة أنه شكل طابع الكثير من الدراسات النقدية بشكل كامل، سواء كانت هذه الدراسات تتعلق بالنصوص الشعرية القديمة، أو النصوص الشعرية الحديثة، وهو ما يعني احتلاله حيزاً واسعاً من النظرية النقدية في العصر الحديث. وهو مع ذلك يمتلك وجوداً في التراث النقدي العربي أيضاً "فالمصطلح الحديث يدل في الواقع على وعي جديد بتلك الظاهرة القديمة؛ ظاهرة التفاعل بين النصوص". (القاضي وآخرون، 2010، ص113)

فالظاهرة على مستوى الممارسة، والتفاعل بين النصوص الشعرية، والنثرية حاضرة في نصوص الأدب العربي القديم، لكن الوعي بها على مستوى التنظير النقدي والكتابة حولها من زاوية المصطلح، وآلياته وتشكلاته ظاهرة نقدية حديثة دون شك في ذلك.

ويتصل مصطلح التناص بجهود الناقدة جوليا كريستيفا التي تمثلت آراء باختين وخرجت من ذلك بأن "كل نص يتشكل في صورة فسيفساء من الشواهد، وأن كل نص هو تشرب لنص آخر وتحويل له". (القاضي وآخرون، 2010، ص114)

وقد ظهر أثر باختين في ذلك التعريف على نحو خاص حيث كان باختين يرى أن الملفوظات تعبر عن تقاطعات تقع بين خطابات متعددة، لكن باختين لم يركز عمله حول ما ينتج عن هذه التقاطعات، وهو الأمر الذي فعلته جوليا كريستيفا، وهو ما جعل مصطلح التناص مرتبطاً بها على صعيد النشأة والتأسيس.

فالنص إذن ليس ذاتاً مستقلة، وإنما هو سلسلة متواصلة من التفاعل مع النصوص المختلفة، سواء كانت تنتمي إلى الجنس الأدبي ذاته، أم تنتمي إلى جنس آخر ولا يقتصر التناص على التلاحق اللفظي بين النصوص فقط، وإنما يشمل كذلك المستوى الأيديولوجي الذي يبرز على مستوى الخطاب الذي ينطلق منه النص سواء كان خطاباً فلسفياً، أو سياسياً، أو علمياً، أو غير ذلك.

ولا يعني التناص أن النص عالمة على النصوص الأخرى التي انطلق منها، وتفاعل معها لغوياً، وفكرياً، وربما كان التناص معبراً عن تعارض في الرؤى، والمضمون، وربما كان التناص مظهراً لاختلاف في التعبير؛ فالعبرة بما تحدثه التفاعلات القائمة بين النصوص من علاقات تظهر بأشكال متعددة ومختلفة، سواء كانت استدعاءً للنص أو تحويلاً له.

ووفقاً لما أشار إليه رولان بارت فإن النص "يتكون من نقول متضمنة، وإشارات، وأصداء للغات أخرى، وثقافات عديدة".
(البادي، 2009، ص14)

وقد أشار فوكو إلى عدم وجود نص يتولد من ذاته، وإنما النص يتولد من خلال "عمليات الاقتصاص والتحويل الجذري، أو الجزئي بعيد من النصوص الممتدة بالقبول أو الرفض في نسيج النص الأدبي المحدد".⁽¹⁾

واتجه جيرار جينيت للنظر إلى التناص باعتباره دالاً على وجود مشترك لنصين، أو لعدة نصوص في نص آخر. (البادي، 2007، ص21)

وهو بذلك يحاول النظر إلى التناص من خلال بناء النص الأدبي ذاته؛ فالنص الأدبي ليس بناءً منقطعاً عن غيره كما يذهب البنيويون وإنما هو انفتاح على نصوص أخرى داخلية في بنائه عن طريق التداخل والتفاعل والأخذ والرد والترابط والانفصال وهو ما يعني أن التناص لا يقتصر على الأخذ فقط وإنما هو معبر عن عالم كامل من التفاعل الحي بين النصوص السابقة.

وقد جعل جيرار جينيت التناص حضوراً متزامناً بين نصين أو عدة نصوص من خلال السرقة أو الاستشهاد أو التلميح. (البادي، 2009، ص21)

وقد ظهر مفهوم التناص مجسداً عند جينيت من خلال فكرة الأطراس، والأطراس جمع مفرده طرس، وهو الرق الذي كان يستخدم في الكتابة قديماً، وكانت الكتابة تمحى من عليه ليعاد استخدامه من جديد في مرات أخرى، حيث يكتب النص الجديد مكان النص القديم.

وهو بذلك يشبه التناص بعمليات إعادة الكتابة على رق قديم تمحى منه الكتابة القديمة، لكن آثارها لا تزال عالقة به، ومن ثم فهي تظهر في الكتابات الجديدة. لذلك اتجه جينيت إلى ترتيب التفاعلات النصية على النحو الآتي: (بقشي، 2007، ص22)

1. التناص بمعنى حضور نص في نص آخر.
2. التوازي النصي: وهو العلاقة التي يقسمها نص مع محيط النصي المباشر، ومن مظاهره: العنوان الفرعي، العنوان الداخلي.
3. النصية الواصفة: وهي علاقة التفسير التي تربط نصاً بآخر، إذ يتحدث عنه دون أن يتلفظ به.
4. النصية المتفرعة: وهي العلاقة التي يمكن من خلالها لنص أن ينبثق من نص آخر سابق عليه عن طريق التحويل أو المحاكاة.
5. النصية الجامعة: وهي علاقة ضمنية تجمع النص بطبقته النوعية وهذا المستوى من التناص "يهتم بالعلاقات الإجناسية" (القاضي وآخرون، 2010، ص116) بين النصوص.

التناص إذن عبارة عن تفاعلات مختلفة الأشكال والمظاهر بين النصوص؛ فالنص رغم كونه قائماً على فكرة الاستقلال والتوحد "قائم على سلسلة من العلاقات بالنصوص الأخرى سواء تم ذلك بالحوار أو التعدد أو التداخل أو الاقتصاص" (السعدني، 1991، ص78)

ومع تعدد التعريفات للتناص ثمة مبادئ مشتركة تجمع بين هذه التعريفات لعل أبرزها علاقات التداخل المشترك بين النصوص والطرائق التي تتعد من خلالها هذه العلاقات والصور التي تنتج عن هذا التداخل فهذه ثلاثة مبادئ أساسية في كافة تعريفات التناص: التداخل وآلياته وصوره.

ومن ثم فإن مفهوم التناص يمكن أن يُنظر إليه باعتباره " مجموعة من آليات الإنتاج الكتابي لنص ما تحصل بصورة واعية أو لا واعية يتفاعله مع نصوص سابقة عليه أو متزامنة معه" (لوشن، 2003، ص1022)

2.2. التناص في التراث النقدي العربي:

1. إن التناص صك جديد لعملة قديمة (جمعة، 2000، ص332) وهو ما يجسد حضور التناص في التراث النقدي فإذا كان التناص ينظر إلى النص الإبداعي بوصفه النهر الأخير لكل الفروع التي تنتهي إليه فإن تلك النظرة عينها موجودة في التراث النقدي العربي.

وهو ما نجده ماثلاً في قول ابن سلام عن امرؤ القيس: " ما قال ما لم تقله العرب ولكنه سبق إلى أشياء ابتدعها واستحسنتها العرب واتبعته فيها الشعراء " (جمعة، 2000، ص334)

فهذا القول من ابن سلام " حَمَّال لمفهوم التناص الذي يقول به التناصيون وإن لم يستعمل مصطلحهم " (جمعة، 2000، ص357) وعلى مستوى المصطلح فإن هناك تواصلاً وتقاطعاً بين الثقافة العربية ومصطلحاتها البلاغية من جانب وبين المصطلحات التي أفرزتها نظرية التناص من جانب آخر، فالتناص في النظرية الغربية ينقسم إلى قسمين كبيرين هما: التناص المباشر والتناص غير المباشر. أما التناص المباشر فهو يشمل عددًا من المستويات التي تمثلها المصطلحات العربية التالية: السرقة والاقْتباس والتضمين والأخذ والاستعانة والمعارضة والاستشهاد. أما التناص غير المباشر فيدخل فيه " التلميح والتوليد والإيحاء والتلويح والكناية والرمز وقد يدخل فيه التضمين في بعض صورته " (جمعة، 2000، ص357)

وقد تتبع الدارسون العديد من الإسهامات النظرية والتطبيقية لنظرية التناص الغربية ليردوها إلى أصول عربية سبقتها، ومن ذلك ما انتهت إليه النظرية التناصية الغربية من أن التناص قد يكون بغير قصد ولا وعي وهو ما نبه إليه القاضي الجرجاني بقوله: " ومتى أجهد أحدها نفسه وأعمل فكره وأتعب خاطره وذهنه في تحصيل معنى يظنه غريباً مبتدعاً، ونظم بيت يحسبه فرداً مخترعاً، ثم تصفح الدواوين عنه لم يخطئه أن يجده بعينه أو يجد له مثلاً يغض من حسنه، ولهذا السبب أحظر على نفسي ولا أرى لغيري بت الحكم على شاعر بالسرقة " (الجرجاني، 2006، ص185).

فالمصطلح الذي يحمل معنى التناص إداً وجدت له أصداء كثيرة في التراث النقدي العربي الذي حوى حشداً من المفاهيم ذات الصلة بعملية التناص ومن ذلك: السرقة والسلب والأخذ والاحتذاء والاتفاق والنقل والمعارضة والمواردة والاقْتباس والتضمين والحل والعقد والتلميح. (القاضي وآخرون، 2010، ص113)

فالمصطلح وإن غاب عن الخطاب البلاغي والنقدي فإن مفهومه حضر بوضوح في ممارسات النقاد القدماء وكذلك البلاغيين فباب السرقات الأدبية في كتب النقد العربي القديم عالج مسألة الأخذ بين الشعراء وصاغ لها الكثير من الأصول النظرية والتطبيقية، بل إن النقاد العرب القدماء كانوا على وعي بمستويات التناص وقد تركوا في هذا الصدد إشارات تطبيقية بالغة الدلالة على وعيهم بذلك.

فقد أدرك النقاد القدماء مستويات التناس (بقشي، 2007، ص41) وتكلموا عنها دون أن يلقبوها بألقاب النقد الحديث فقد أدركوا التناس الدوني، وهو الذي يشهد بأن النص اللاحق لم يتفاعل بشكل إيجابي مع النص السابق وهو ما أطلقوا عليه قبح الأخذ. كما أدركوا التناس بالتمائل وهو ما سماه الحاتمي بتكافؤ المتبع والمبتدع في إحسانهما.

كما تنبى النقاد العرب القدماء إلى التناس بالاختلاف حيث نص القاضي الجرجاني على أحقية الشعراء في تناول المعاني السابقة بشرط إخفائها عن طريق القلب أو النقل أو التغيير.

وكثير من دلائل الوعي بالأخذ وإعادة التوظيف نجدها عند النقاد العرب القدماء كعبد القاهر الجرجاني، وحازم القرطاجني وغيرهما.

ولولا أن ذلك الأمر جاء في البحث على سبيل التمهيد لأوسعته بحثاً ودراسة، لكن التمهيد يقتضي الإشارة ويكتفي بلمح العبارة.

عبد الرحمن العشماوي: الشاعر وشعره

يعد عبد الرحمن العشماوي أحد الروافد الثرية لحركة الإبداع الشعري السعودي المعاصر؛ بما انطوى عليه شعره من تجربة غنية متعددة الآفاق رحبة تناول على صعيد الفكر واللغة.

ويمتلك العشماوي حضوراً لافتاً في المشهد الشعري السعودي بما قدمه من تجربة شعرية يمكن أن توصف في مجملها بالالتزام والتعاطف مع قضايا الوطن والأمة والدين الإسلامي بوجه عام، فقد كرس شعره للعديد من القضايا ذات الطابع الإسلامي، داعياً إلى الرجوع إلى الإسلام الطاهر المنبع آملاً في خطراته الشعرية أن يرى للعرب المسلمين التقافاً حول الدين واعتصاماً حول الكتاب والسنة.

وهو ما يطبع شعره بسمتين بارزتين:

الأولى: طابع الالتزام بقضايا الدين والعقيدة.

الثاني: الأصالة في التعبير الفني التزاماً بال قالب العمودي للشعر العربي هذا رغم إبداعه في جانب قصيدة التفعيلة بعض النماذج، إلا أن معظم شعره جاء في قالب النص العمودي القائم على الشطرين، ووحدة القافية، وهو النوع الذي يجيد فيه العشماوي تمام الإجابة سواء من حيث التعبير أو من حيث المضمون الفكري.

ولد العشماوي في منطقة الباحة عام 1956/1475م، لوالد ذي ثقافة دينية رفيعة؛ فقد درس في الجامع الأموي ونال درجة العالمية من جامعة الأزهر في مصر، وعمل مدرساً بالحرم المكي وهو ما كان له أثر كبير في نشأة الشاعر الذي تفتح وعيه في بيئة لها من العلم والثقافة نصيب كبير بجانب الحرص على الأصول الدينية والأخلاقية.

" وقد أسهمت الأجواء الدينية التي نشأ فيها عبد الرحمن في صياغة وجدانه الديني، إذ إنه حفظ القرآن الكريم وهو صغير، وقد حفظ أحاديث نبوية كثيرة، كما ألمَّ بالسيرة النبوية وصور من حياة الصحابة." (الرشيدي، 2009، ص5)

وقد اتجه العشماوي منذ بداياته اتجاهاً دينياً؛ فدرس في المعهد العلمي حتى أتم المرحلة الثانوية، ثم التحق بجامعة الإمام محمد بن سعود في الرياض لدراسة اللغة العربية وآدابها، وكان متفوقاً حيث تخرج في العام 1397 هـ ليعمل معيداً في كلية اللغة العربية، بعدها واصل دراساته العالية لينال الماجستير ثم الدكتوراه ليتابع بعد ذلك تألقه الفكري والثقافي والشعري.

ويتسم شعر العشماوي عمومًا بتبني المضمون الإسلامي في شعره وكذلك في كل ما يكتب من مشاركات حيث ينشر بعض المقالات في العديد من الصحف والمجلات.

إنتاجه الشعري:

يتسم الشاعر عبد الرحمن العشماوي بغزارة إبداعه الشعري منذ أصدر ديوانه الأول عام 1400 هـ بعنوان: إلى أمتي، ومن هذا التاريخ والشاعر لم يتوقف عن الإبداع الشعري إسهامًا في التعبير عن قضايا الأمة، وإثراءً للمشهد الشعري السعودي المعاصر. ومن الدواوين التي أصدرها:

1. صراع مع النفس.
2. بائعة الريحان.
3. مأساة التاريخ.
4. نقوش على واجهة القرن الخامس عشر.
5. إلى حواء.
6. عندما يعزف الرصاص.
7. شموخ في زمن الانكسار.
8. يا أمة الإسلام.
9. مشاهد من يوم القيامة.
10. عندما يئن العفاف، وغيرها.

وبجانب هذه الدواوين فإن للعشماوي العديد من الدراسات الأدبية نحو:

1. الاتجاه الإسلامي في آثار علي أحمد باكثير.
2. إسلامية الأدب لماذا وكيف وغيرها.

أما ديوانه موضوع هذا البحث وهو "عندما يئن العفاف" فقد صدرت طبعته الأولى دون تاريخ، أما طبعته الثانية فقد صدرت في عام 1424هـ/2003م، من إصدارات مكتبة العبيكان وقد صدرت هذه الطبعة بالعبارة التالية: "صدر للشاعر ديوانان سابقان في القاهرة هما:

1. عندما تشرق الشمس.
2. من القدس إلى سراييفو.

وقد ضُمَّ الديوانان مع بعض القصائد التي اختارها الشاعر في هذا الديوان تحت عنوان: وعندما يئن العفاف". (العشماوي، 2003، ص5)

ومعنى ذلك أن ذلك الديوان هو جماع ديوانين سابقين بجانب عدد من القصائد الأخرى، وتبلغ قصائد هذا الديوان تسعًا وعشرين قصيدة أولها: " أوقد شموحك " وأخرها " صرخة من المسجد البابري".

وتدور مضامين القصائد حول العديد من القضايا ذات المضمون الإسلامي:

- نحو الدعوة إلى الصبر في سبيل الدعوة.

- الدفاع عن تهمة الأعداء ضد الإسلام.

- استدعاء الأمجاد العربية الغابرة.

- الأسف على واقع المسلمين المرير.

- إثارة قضايا المستضعفين من المسلمين كالشعب الكردي، وغيرها من القضايا.

وتتنوع هذه القصائد بين القصائد التقليدية وشعر التفعيلة، إلا أن شعر التفعيلة في هذا الديوان قليل جدًا إذا قورن بالقصائد التي تنتمي إلى الشعر التقليدي، حيث لم يحتو الديوان إلا على قصيدتين فقط من شعر التفعيلة وهما:

1. ولكنكم غائبون.

2. لا تلعب بالنار.

والحق أن المستوى الفني لشعر التفعيلة عند العشماوي يقل كثيرًا عن القصائد التقليدية؛ فالشاعر في شعره التقليدي متمكن من لغته ومتمكن من أدواته بشكل ممتاز سواء كان ذلك على مستوى الشكل أو على مستوى المضمون. كما أنه بارع في صوغ الرؤية وتشكيل الخيال، لكنه في شعره لا يمتلك كل هذا التمكن والاقتران.

الفصل الأول: مصادر التناس في ديوان (عندما بين العفاف)

المبحث الأول: المصدر الديني

يمثل الدين في حياة المسلم الملزم قوام الحياة بكافة تفاصيلها، ومن أجل ذلك كان الدين مثار اهتمام الفلاسفة وعلماء الاجتماع الذين سعوا إلى بيان مفهومه وكنه تأثيره في حياة الإنسان. قال ديكارت: " إن الدين هو الشعور بواجباتنا من حيث كونها قائمة على أوامر إلهية سامية". (الخريجي، 1990، ص28)

أما علماء الاجتماع فقد اتجهوا إلى تعريف الدين بوصفه واجبات المخلوق نحو الخالق، كما تكلموا عن الدين أيضًا على أنه " العبادة. والعبادة عمل مزدوج؛ فهي عمل عقلي به يعترف الإنسان بقوة سامية وعمل قلبي أو انعطاف محبة يتوجه به إلى رحمة تلك القوة". (الخريجي، 1990، ص33)

ومن ذلك تتوجب الإشارة إلى مكانة الدين في حياة البشر، بوصفها محررًا قويًا نحو القيم الخيرية، ومبادئ الحق، والعدل، والسعي الدائم إلى التطهر من دنس الانحطاط الأخلاقي الذي يسعى الدين إلى انتشال الإنسان من هويته السحيقة التي تحرره من إنسانيته وتجعله في أدنى مرتبة مما أراد الله له.

وبذلك لا يغيب عن ذي عقل أن التدين عنصر أساسي في تكوين الإنسان لكنه يتفاوت في درجة ظهوره من إنسان لآخر، وقد أشار بعض الفلاسفة إلى أن "الإنسان وحده هو الذي يمكن أن يكون له دين وأن الحيوانات تفتقر إلى الدين بمقدار ما تفتقر إلى القانون والأخلاق". (الخريجي، 1990، 34)

ومعنى ذلك أن الإنسان الذي يهمل التدين يخالف فطرته التي خلقه الله عليها؛ لأنه بذلك يلغي ضابط حياته ومقوم سلوكه ومصدر القيم فيها فالحس الديني: "إنما يكمن في أعماق كل قلب بشري بل هو يدخل في صميم ماهية الإنسان مثله في ذلك مثل العقل سواء بسواء". (الخريجي، 1990، ص7)

أما عن المصدر الديني في شعر العشماوي فهو أبرز المصادر التي استقى منها تناصاته ولعل ذلك راجع إلى نشأة الشاعر الدينية وتكوينه المعرفي والثقافي الذي شكل الدين تركيبته بكل وضوح.

ونعني بالمصدر الديني هنا القرآن الكريم والحديث الشريف وما يتصل بهما من تراث أهل العلم، أو ما يتصل بالأصول التي بنيت عليها عقيدة المسلم:

أ — القرآن الكريم:

يمثل القرآن الكريم أحد منابع الثرية التي يستمد منها الشعراء العرب تجاربهم إثراءً لنصوصهم وتعميقاً لرؤاهم الفكرية والمضمونية " ويكاد لا يخلو خطاب شعري حداثي من استدعائه وامتصاصه على نحو من الأنحاء " (البادي، 2009، ص40) وقد اتسمت التجربة الشعرية عند عبد الرحمن العشماوي بالطابع الديني نشأة وتربية ودراسة وثقافة ومن ثم كان أثر القرآن الكريم في شعره كبيراً حتى أنه ليمثل أبرز المصادر التي استمد منها الشاعر فكره وبعض رؤاه.

وقد تعددت المواضع التي استدعى فيها العشماوي آيات القرآن الكريم؛ وقد كان العشماوي ينظر إلى القرآن بوصفه مرجعية للمسلمين؛ ولذلك نادى بالعودة إليه واتخاذ مرجعاً يلجأ إليه في الملمات، ويُستعان به لعلاج آفات العصر، وفي ذلك يقول:

ويا مسلم الكون عين الكون حائرة وقد تمكّن من وجدانه التعب
فاقرأ عليه كتاب الله داو به جرح المريض الذي ما زال ينتحب

والتناص هنا يبدو في قوله: " فاقرأ عليه كتاب الله " فهو ينظر على القرآن بوصفه العلاج الناجع لأدواء الأمة.

والعشماوي في تناصاته مع القرآن الكريم إنما يفعل ذلك لتعضيد رؤيته للقضايا الاجتماعية والسياسية المعاصرة ومن ذلك دفاعه عن هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر التي نادى بعض الأصوات في المجتمع السعودي بالنيل منها، وهاجمت عملها نظراً لبعض الأقوال المرسلة والجوانب الفردية التي لا تثبت أمام العقل الراجح، ومن ثم فهو يثني على الهيئة لدورها في الدعوة ونصرة الحق بقوله: (العشماوي، 2003، ص8)

يا هيئة الإرشاد ووجهك مشرق والمكرّمات روائح وعودي
أمر بمعروف ونهي صادق عن منكر وتحلل وفساد

وهو بقوله: أمر بمعروف ونهي صادق عن منكر يشير إلى قوله تعالى: ﴿يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ﴾ سورة التوبة: 72

وفي السياق ذاته يخاطب العشماوي أصحاب الدعوة الضالة الذين يسعون إلى فساد المجتمع باستدعاء مصائر المعاندين في القرآن فيقول:

إني أقول لمن يصوغ حديثه ويدير طرف الظالم المتمادي
أنسيت ما صنع الإله بمن طغوا أو ما ذكرت مصير ذي الأوتاد
أنسيت كيف تزعت من أصلها إرم وكانت قبل ذات عماد

(العشماوي، 2003، ص27)

فهو بذلك يوظف السياق للعتة والاعتبار والتحذير مشيرًا إلى قوله تعالى: ﴿وَفِرْعَوْنَ ذِي الْأَوْتَادِ ۝۱۰﴾ الفجر:10. في البيت الثاني، وإلى قوله تعالى: ﴿إِرمَ ذَاتِ الْعِمَادِ﴾ الفجر:7.

في البيت الثالث وهو توظيف ينطلق من عقيدة الشاعر في اعتبار القرآن مرجعيته التي يستقي منها رؤيته وقناعاته. والعشماوي في استدعائه للقرآن الكريم يحرص على التوظيف الدلالي للآيات في نفس غرضها الذي سبقت من أجله فهو ينحو باللائمة على من يخالف دعوة الحق ويحذره مستندًا إلى القرآن بقوله:

قولوا: لكل فتى يحارب دينه لا تنس أن الله بالمرصاد

(العشماوي، 2003، ص12)

وهو بذلك يشير إلى قوله تعالى: ﴿إِنَّ رَبَّكَ لَبِالْمِرْصَادِ ۝۱۴﴾ (الفجر:14). بعد أن حوره لفظيًا لكنه دلاليًا يلتزم بالمعنى الذي حملته الآية.

قال الطبري: "قوله تعالى: ﴿إِنَّ رَبَّكَ لَبِالْمِرْصَادِ﴾ يقول: يسمع ويرى وقال آخرون: يعني بذلك أنه بمرصاد لأهل الظلم" (الطبري، 2001، ج24 ص35)

وهو بذلك يوظف استدعائه القرآن في نفس دلالاته وهي التحذير من مغبة العدوان والإشارة إلى ترصد الله عز وجل لأهل المعاصي بعقابه.

وفي بعض الأحيان يكون استدعاء العشماوي لآيات القرآن الكريم غير مباشر، وهو في هذه الحالة يحتاج إلى إمعان نظر وتأمل فهو في سياق نقده لتراجع الإسلام والمسلمين في العصر الحاضر يشبه ذلك بالميزان المقلوب الذي لا يعرف العدل، وهو ما يعد انحرافًا عن سنة الله عز وجل الذي يقول في كتابه: ﴿وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ ۗ أَلَّا تَطْغَوْا فِي الْمِيزَانِ ۝۸﴾ (الرحمن 7،8).

قال أبو حيان في البحر المحيط: "أي: أقره وأثبتته". (الأندلسي، 1993، ج88 ص188)

كما أشار إلى أن بعض المفسرين ذكروا أن الميزان هو العدل (الأندلسي، 1993، ج88 ص188) فالشاعر ينطلق من المعنى الدلالي وهو ما يظهر من قوله: ميزان قومي جائر لبيان مجافاة أحوالهم للعدل وهو في السياق ذاته يفسر اختلال هذا الميزان بالتخلي عن الإسلام ومجافاة الإيمان والحيد عن الدرب الذي رسمه القرآن، وينادي في المسلمين الذين بحثوا عن مرجعية غير القرآن بقوله: (العشماوي، 2003، ص27)

من كان في أدب السقوط غرامه
فغرامنا الأنفال والفرقان
أو كان فكر الملحددين دليله
فدليلنا في دربننا الإيمان

وهو بذلك يشير إلى سورتي الأنفال والفرقان بوصفهما رمزين للقرآن بوجه عام بغض النظر عن المضمون الذي تتسم به السورتان.

ويختلط استدعاء النصوص القرآنية عند العشماوي باستدعاء التاريخ؛ فهو في قصيدة عنوانها: (وقفه على أبواب مدريد) يعرب عن أساه لما آلت إليه أحوال العرب المسلمين بعد مجدهم الغابر مصوراً العجز الذي أصابهم بلوحة من الصمت فارغة من الألوان خالية من لمسات الفن غريبة عجز عن تفسيرها الإنس والجن:

رأيت فيها خطوطاً لا حدود لها
وليس يفهمها إنس ولا جان

(العشماوي، 2003، ص29)

وهو بذلك يشير إلى قوله تعالى: ﴿لَمْ يَطْمِئْتُهُنَّ إِنْسٌ قَبْلَهُمْ وَلَا جَانٌّ﴾ الرحمن:56.

وهو بذلك ينقل التركيب القرآني من مجاله الدلالي الذي رسمته له الآيات في الصورة وهو الدلالة على وصف الحور العين بالبكارة وعدم الاتصال بالرجال ليوطفه في مجال دلالي هو الإشارة إلى العجز عن التفسير.

ويوظف العشماوي آيات القرآن الكريم في سياق مغاير لكافة السياقات السابقة وهو سياق الحلم والأمل، ففي قصيدة عنوانها: لا تلعب بالنار، وهي صيغت على نمط قصيدة التفعيلة، يقول على لسان طفله الصغير:

يا أبتى مهلاً

ستصير الصحراء قلاعاً

ولسوف يمد الخصب ذراعاً

وسيدغو الرمل شعاعاً

والأرض تدور

والفجر يمد ذراع النور

وبقاع الأرض عيون

ترنو " للبيت المعمور " (العشماوي، 2003، ص77)

وهو بذلك يشير نصاً إلى قوله تعالى: ﴿وَالطُّورِ 1 وَكِتَابٍ مَّسْطُورٍ 2 فِي رَقٍّ مَّنشُورٍ 3 وَالْبَيْتِ الْمَعْمُورِ 4﴾ سورة الطور: 1-4.

ويوظف العشماوي بعض ألفاظ القرآن الكريم في الدلالة على معانيها، ومن ذلك لفظ: دهاقا في قوله تعالى: ﴿وَكَأْسًا دِهَاقًا 34﴾ (النبأ:34).

فالأية وردت في سياق الإشارة إلى جزاء الله للمتقين وكان من ذلك قوله: وكأساً دهاقا، قال أبو حيان: "قال الجمهور: مترعة وقال مجاهد وابن جبير: متتابعة" (الأندلسي، 1993، ج8ص407)

لكن العشماوي يوظفها في سياق مغاير، موظفاً معناها المعجمي فقط دون دلالتها على النعيم المقيم للمتقين في الجنة، في قصيدة له عن صرخة مسلمة من بلاد البوسنة والهرسك وهي القصيدة التي يحمل الديوان اسمها فيقول: (العشماوي، 2003، ص106)

سيان عندي ليلنا ونهارنا فالموج في بحريهما صفاق
قتل وتشريد وهتك محارم فينا وكأس الحادثات دهاق

ب — الحديث الشريف والسيرة النبوية:

استلهم العشماوي حديث الرسول صلى الله عليه وسلم في مواضع ديوانه (عندما يئن العفاف) غير أن استدعاء الشاعر للسيرة النبوية كان أشد حضوراً من توظيف نصوص الحديث الشريف.

ومن توظيفه للحديث الشريف قوله: (العشماوي، 2003، ص41)

كثير إن عددت رجال قومي ولكن هل سينفعنا الغناء

وهو توظيف واضح لحديث الرسول صلى الله عليه وسلم الذي شبه فيه كثرة المسلمين في ضعفهم بغناء السيل. عن ثوبان رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((يوشك الأمم أن تداعى عليكم، كما تداعى الأكلة إلى قصعتها. فقال قائل: ومن قلة نحن يومئذ؟ قال: بل أنتم يومئذ كثير، ولكنكم غثاء كغثاء السيل، ولينزعن الله من صدور عدوكم المهابة منكم، وليقذفن الله في قلوبكم الوهن. فقال قائل: يا رسول الله، وما الوهن؟ قال: حب الدنيا، وكرهية الموت). صححه الألباني.

ومن ذلك أيضاً قوله: (العشماوي، 2003، ص34)

أوليس قدوتنا الرسول محمد تهدي إليه صلاتنا وسلام

وهو بذلك توظيف لقوله النبي صلى الله عليه وسلم: "خاب وخسر من ذكرت عنده فلم يصل علي". وامتدت نصوص الديوان إلى توظيف الحديث القدسي، وذلك في قوله: (العشماوي، 2003، ص25)

يا مجلس الذل في مدريد لا نظرت عين ولا سمعت دعوأك أذان

وهو يوظف الحديث المشهور في وصف الجنة "حدثنا الحميدي، حدثنا سفيان، حدثنا أبو الزناد، عن الأعرج، عن أبي هريرة رضي الله عنه، قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: قال الله "أعددت لعبادي الصالحين ما لا عين رأت، ولا أذن سمعت، ولا خطر على قلب بشر، فاقرعوا إن شئتم فلا تعلم نفس ما أخفي لهم من قرة أعين" صحيح البخاري، 3098

غير أن الشاعر يوظف الحديث في سياق دلالي مغاير تماماً لسياقه الأصلي

أما السيرة النبوية فقد حضرت بوضوح في ديوان (عندما يئن العفاف) فالشاعر يوظف فكرة الهجرة النبوية في قصيدة له عنوانها: مساحة للرح بين عامين؛ إذ يقول: (العشماوي، 2003، ص13)

يا عامنا الهجري طال مسائي وأنتيت أجري والهموم ورائي

مشيرًا بذلك إلى هجرة الرسول صلى الله عليه وسلم.

ويستدعي العشماوي سنة الرسول صلى الله عليه وسلم في سياق آخر ينعى فيه على المسلمين تخاذلهم عن الجهاد في زمن تعرض فيه الإسلام والمسلمون للظلم والبغي ومن ثم فهو يتساءل مستنكرًا: (العشماوي، 2003، ص49)

يا قومنا إننا نرى جزارنا وعليه من إغضائكم إكاييل
أوسن هذا في الحياة "محمد" أتلاه في قرآننا "جبرييل"؟

وفي سياق آخر يشير إلى السنة النبوية بوصفها المصدر الثاني الذي يستمد منه المسلمون حياتهم بعد القرآن بقوله: (العشماوي، 2003، ص65)

منظار حق من القرآن مصدره لا من سواه ومن أقوال مختار

كما يوظف العشماوي بعض الأحداث التي اتصلت بالسيرة النبوية، ومن ذلك ما كان من خبر الغار إبان الهجرة النبوية وما اتصل بها من أشخاص وأحداث ومواقف. (العشماوي، 2003، ص66)

سلي طغاة قريش عندما وقفوا مستسلمين على بوابة الغار
خيولهم تركل الأرض اليباب أسي والعنكبوت تزيهم قدرة الباري
سلي سراقه لمارثار في دمه شوق إلى إبل تعطى ودينار
سليه حين طوى البيد العطاش على جواده الخرفي حزم وإصرار

وفي السياق ذاته يشير إلى يوم الأحزاب بقوله: (العشماوي، 2003، ص67)

فسلي غطارفة الأحزاب حين رموا بألف سهم وهزوا ألف بئار
وحين ساقوا على دهم المراكب ما ساقوه من جحفل للبغي جرار
وحينما نحروا أعلى الجزور فلم يبقوا بما صنعوا جهداً لنحار
سلي الخيام التي طارت تلاحقها أوتادها وبقايا صوت مزار
من الذي حرك الريح الشموس على خيامهم ورماهم رمي جبار
من الذي ردهم بالذل ما بلغوا قصداً ولا أغلقوا بوابة النار

المبحث الثاني: المصدر الأدبي

تنوعت روافد المصدر الأدبي للتناص عند العشماوي في ديوانه (عندما بين العفاف) ويمكن جعل هذه الروافد على قسمين:

الأول: ما يستمد من الأدب القديم.

الثاني: ما يستمد من الأدب الحديث.

أما ما كان مستمدًا من الأدب القديم فكان عبارة عن تقاطعات وقعت في بعض سياقات الديوان مع إشارات وشخصيات ونصوص قديمة. ومن ذلك قوله: العشماوي (2003، ص15)

بغداد جالسة على جمر الغضا في مقلتيها نظرة استجداء

فقوله: جمر الغضا مستمد من التراث الشعري القديم؛ حيث ورد لفظ الغضا في سياقات شعرية مختلفة، ومن ذلك قول مالك بن الريب (ابن الريب، دت، ص88)

ألا ليت شعري هل أبيتن ليلية بوادي الغضا أزجى القلاص النواجيا

فليت الغضا لم يقطع الركب عرضه وليت الغضا ماشى الركاب لياليا

لقد كان في أهل الغضا لو دنا الغضا مزار ولكن الغضا ليس دانيا

ومن استمداد العشماوي من التراث الأدبي أيضًا قوله: (العشماوي، 2003، ص20)

هي أمة مسكونة بجراحها تشكو الظما كالعيس في البيداء

وهو بذلك يشير إلى ضعف الأمة لما فرطت فيه من عوامل قوتها ممثلة في القرآن والسنة، فالقوة والعون في الإسلام، وهي ترى ذلك أمام ناظرها لكنها لا تحرك ساكنًا كالعيس في البيداء يقتلها الظما، والماء على ظهورها وهي لعجزها لا تستطيع الشراب. والتناص هنا واضح مع قول الشاعر: * لم أهدت إلى قائله فبعضهم يقول إنه لطرفة، وبعضهم ينسبه لبعض المتأخرين وهو عبد الغني النابلسي ولم أجده في ديوان طرفة

كالعيس في البيداء يقتلها الظما والماء فوق ظهورها محمول

ومن التناص مع المصدر الأدبي القديم أيضًا عند العشماوي في ديوانه (عندما يئن العفاف) إشارته إلى المثل الشهير: "أعيا من باقل" في قوله: (العشماوي، 2003، ص28)

أو ما ترون سيوفنا من باقل أعيا وسيف عدونا سحبان

فقوله: أعيا من باقل في الشطر الأول إشارة إلى المثل الشهير: أعيا من باقل، دلالة على العجز وضعف السيف عن الجهاد في سبيل الله وهو ما تظهر معه المفارقة في الشطر الثاني حيث قال: وسيف عدونا سحبان "وسحبان رجل من باهلة كان من خطبائها وشعرائها". (الميداني، 1955، ج1 ص255)

وهو الذي ضرب به المثل فقيل: أخطب من سحبان وائل (الميداني، 1955، ج1 ص255)

ويستمد العشماوي بعض مصطلحات التراث البلاغي كالشرح والتذييل في قوله: (العشماوي، 203، ص49)

عرضت قضيتنا وليس لمتنتها شرح بعيد ولا له تذييل

وكذلك مصطلح التورية في قوله: (العشماوي، 2003، ص65)

في يدي إعلامهم قنبلة وحكايات ضياع مؤذبة

قلت: صرّح قال لي: كلا أما يفهم العاقل معنى التورية؟

وهو يوظف هذه المصطلحات البلاغية في مدلولاتها الحقيقية لخدمة رؤيته التي تدور حول الأسى لما أصاب المسلمين من تراجع وتخلف وضعف وانكسار وذلة.

أما الرافد الحديث للتناص الأدبي فهو يتمثل في استلهام العشماوي بعض التجارب الشعرية الحديثة والتناص معها ومن ذلك قصيدته التي عنوانها: "لكنكم غائبون"، وهي واحدة من تجربتين صاغهما في الديوان على شعر التفعيلة وهو فيها يتناص مع الشاعر صلاح عبد الصبور في قصيدة له بعنوان: الحرية والموت، في ديوان له بعنوان: أقول لكم.

ومن ثم فإن تناص العشماوي هنا كان متقاطعا على مستوى القصيدة، وعلى مستوى تسمية الديوان أيضاً.

والعشماوي يكرر عبارة: أقول لكم ثلاث مرات لجعلها لازمة النص، وكذلك فعل عبد الصبور أيضاً حيث كررها أربع مرات متخذاً منها مدخلاً للخطاب الشعري الذي يوجه المتلقى من خلاله توجيهاً ينطوي على نبرات لا تخلو من حكمة وتجربة وفلسفة.

ومن يقارن تجربة عبد الصبور بتجربة العشماوي يجد تشابهاً كبيراً في الشكل والمنطلقات، إلا أن المضمون مختلف وفقاً للتركيبية الثقافية المتباينة لكل من الشعارين.

يقول العشماوي: (العشماوي، 2003، ص44)

جنون تقولون: هذا جنون

ولكنكم أنتم الواهمون

أقول لكم أيها الغافلون

أقول لكم:

إن ضوء النجوم تدرج في عتمة الليل

حين هدى في محيط العشق

أقول لكم:

إن ناحية البدر جُزَّت فكان الأرق

وإني رأيت الصباح انفلق

فكان الشفق

أما عبد الصبور فيقول: (عبد الصبور، 1972، ص168)

أقول لكم:

بأن الزيف قد يفتات بالحكمة

وسقط القول قد يعلو

بأجنحة من التردد

أقول لكم: بأن الكون ما كانا

وما ندري بأن سيكون

وأن الليل والصباح قصارنا

ورحلة شط دنيانا

وأوجز، كي أحدثكم عن الموتى ...

بقاينا

وبالرغم من التناص الواقع بين النصين على صعيد الشكل فإن المضمون في النصين مختلف تمامًا، فضلاً عن القيمة الفنية سواء على مستوى الصياغة أو على مستوى الفكرة، والكفة دون شك تميل لصالح عبد الصبور، ولعل ذلك راجع إلى سببين:
الأول: أن العشماوي شاعر تقليدي يجيد في نظم القصيدة العمودية ويمتلك أدواتها امتلاكًا تامًا وهو ما جعل تجربته في شعر التفعيلة لا ترقى إلى مستوى شعره المنظوم التقليدي.

الثاني: أن عمق التجربة عند عبد الصبور بسبب خبرته الجمالية وتكوينه الثقافي منح شعره طابعًا تأمليًا وروحًا فلسفية عميقة طبعت منجزه الشعري كله، بينما دارت تجربة العشماوي حول محاور الفكرة الإسلامية فكان شعره واضحًا سلسًا على العكس من شعر عبد الصبور الذي أمعن في الذاتية وشابه بعض الغموض.

المبحث الثالث: المصدر التاريخي

شكّل التاريخ رافدًا مهمًا من الروافد التي استمدت منها بنية الشعر الحديث؛ فقد أكثر الشعراء في العصر الحديث من استلهاهم الوقائع التاريخية واستدعاء لشخصيات التي ارتبطت بهذه الوقائع على نحو ظاهر محملين ذلك الاستدعاء رموزًا عديدة ودلالات مختلفة.

والشاعر المعاصر حينما يعمد إلى التاريخ مستلهمًا تجاربه من خلاله إنما يعمد إلى استغلال الدلالات التاريخية وتوظيفها لإثراء تجربته، ومن ثم فإن الشاعر "يختار من شخصيات التاريخ ما يوافق طبيعة الأفكار والقضايا والمهموم التي يريد أن ينقلها إلى المتلقي". (زايد، 1997، ص120)

وهو بالفعل ما تحقق في تجربة العشماوي الشعرية؛ إذ اتجه إلى التاريخ يستمد منه تجاربه الشعرية مستدعيًا العديد من الأعلام الذين رأى في توظيفهم خدمة لرؤيته التي تدور حول الفكرة الإسلامية وما يتصل بها من رغبة في النهوض بالأمة ومتابعة أمجاد الأمتس تحت راية الإسلام المجيدة.

ومن ثم كان استدعاء العشماوي للتاريخ موجّهًا نحو خدمة الفكرة الإسلامية وما يتصل بها من غايات.

إن المصدر التاريخي للتناص في ديوان (عندما يبئن العفاف) ينقسم إلى رافدين:

الرافد الأول: استلهام الوقائع التاريخية.

الرافد الثاني: استلهام الشخصيات التاريخية.

أما الرافد الأول فقد اتجه من خلاله الشاعر إلى استدعاء العديد من الوقائع التاريخية ذات الصلة بالمجد الإسلامي الذي يشكل محوراً في تجربة الشاعر ومن ثم كانت معركة بدر الكبرى بما تحمله من دلالات تأسيسية لهذا المجد في مقدمة الوقائع التاريخية التي استلهمها.

إلا أن استلهام الشاعر لوقعة بدر جاءت في سياق استفهامي قوامه الأسي على المجد الضائع: (العشماوي، 2003، ص15)

أو لم تكن جسر النجاة لعالم يشقى به الضعفاء والأيتام
أو لم تصغ بدر بداية مجدنا لما تهاوت عندها الأرقام
ألف تقاتل ثلث ألف إنها لأدلة للواهمين تقام
أو لم يقم بالفتح صرح عقيدة في صدرها للمكرمات وسام؟

الشاعر هنا يوظف التاريخ مقروناً بالعقيدة لخدمة رؤيته التي تمجد الفكرة الإسلامية وتسعى إلى نشرها والتبشير بها وهو في ذلك يطرح رؤيته مستشهداً بما يدعمها من الأدلة المستمدة من التاريخ المعروف.

إن النزعة الإسلامية في شعر العشماوي تدل على تعمق الفكرة وتغلغل المبدأ في نفسه بعمق وهو ما دفعه إلى الاستغراق في الإشارة إلى العديد من الوقائع التاريخية التي تتصل بانتصارات المسلمين عبر التاريخ ففادته معركة بدر إلى الإشارة إلى العديد من الأيام التي انتصر فيها المسلمون عبر التاريخ نحو: ذات السلاسل واليرموك والقادسية والمدائن وغيرها في تكتيف متتابع تعميقاً لفكرته وتلمساً للتأثير في المتلقي عن طريق الضربات المتتابعة. (العشماوي، 2003، ص35)

أو ما سرى في الكون صوت بلاننا وعلى صدها تهاوت الأضنام
أو لم تكن "ذات السلاسل" لوحاً مرسومة وإباؤنا الرسام
أو ما رأى اليرموك كيف استبشرت ببزوغ فجر المسلمين الشام
أو لم تكن للقادسية قصة أدلى بوصف سموخها الصمصام
أو لم نعلق في المدائن شمعة بيضاء فرأى أمامها الإظلام
أو لم نلقن قيصرًا وحشوده درسًا تحار أمامه الأفهام

ولا ينسى العشماوي حطين وعين جالوت، وهما من أروع ملاحم التاريخ الإسلامي فهما يمثلان معركتين فاصلتين في تاريخ الأمة، ومرحلتين من مراحل الصراع الحاسم بين الإسلام وأعدائه:

أو لم تصغ حطين لحناً خالداً تهفو إلى أنغامه الأنغام
أو لم تكن في عين جالوت لنا همم لردع المعتدين عظام

أما الرافد الثاني من روافد استلهام التاريخ عند العشماوي فقد كان استلهام الشخصيات التاريخية واستدعائها لتعزيد الرؤية التي تبناها العشماوي في الديوان ولعلها رؤيته في مشروعه الشعري بأسره.

وقد تعددت أنماط استدعاء الشعراء للشخصية التراثية في الشعر العربي الحديث ومن ذلك: (زايد، 1997، ص217)

1- توظيف الشخصية عنصرًا في صورة جزئية.

2- توظيف الشخصية معادلًا تراثيًا لبعدها من أبعاد التجربة.

3- توظيف الشخصية محورًا للقصيدة.

— وقد حضرت كل هذه الأنماط في استدعاء العشماوي للشخصيات التراثية ومن ذلك قوله: (العشماوي، 2003، ص10)

يا جوقة التطييل كم من ظالمٍ ألحقته بمواكب الرواد
صورته للناس شهماً عادلاً يسعى إلى الإحسان والإسعاد
ومنحته في الحرب وصف قتيبة وابن الوليد وطارق بن زياد

الشاعر هنا يستدعي بعض الشخصيات التاريخية في سياق تهكمي ينتقد من خلاله بعض الأصوات التي كانت تهاجم هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ويصف هؤلاء بجوقة التطييل، وهو وصف يدل على رفع الصوت دون جدوى، وهي صورة جزئية اتجه الشاعر من خلالها إلى فضح ممارسات هؤلاء الذين يروجون للباطل حتى جعلوا الأقرام أبطالاً مغاوير كالقادة العظام قتيبة بن مسلم الباهلي، وخالد بن الوليد، وطارق بن زياد، وهم جميعاً من الفاتحين العظام.

ومن ثم كان استدعاء هؤلاء في تلك الصورة استدعاءً عارضاً؛ فلم يكن مقصوداً لذاته وإنما كان جزءاً من سياق النقد والتهكم على من سأمهم بجوقة التطييل من دعاة الباطل والزور.

— وكذلك جاء توظيف العشماوي للشخصية التراثية باعتبارها معادلًا تراثيًا لبعدها من أبعاد التجربة. وفي هذا النمط من الصورة يحتمل الشاعر الشخصية دورًا أكبر في التعبير عن تجربته، ومن ثم تصبح الشخصية محورًا لنقل التجربة بكاملها. ومن ذلك قوله: (العشماوي، 2003، ص49)

أين الأحبة يا صخور تحدثني هل من أخ يمحو الأسى ويزيل
أين الأحبة واستجاب منصر لندائنا في كفه الإنجيل
هابيل يرسم لوحة من جرحه فمتى ينال جزاءه قابيل
يا قومنا إنانرى جزارنا وعليه من إغضائكم إكليل

التجربة هنا قوامها: انتهاك عرض الأمة والإخوة متخاذلون، فصمت الإخوة هو الذي منح العدو فرصة لإذلال المسلمين والنيل منهم. والشاعر هنا يستدعي الأخوين هابيل وقابيل معبراً عن ذلك موظفاً القصة التاريخية المعروفة بقتل قابيل لهابيل، فالساكت عن الحق قابيل، والمتخاذل عن نصرته إخوانه قابيل.

ومن ثم يوظف الشاعر البعد التاريخي هنا توظيفاً مختلفاً؛ فالقتل هنا كان قتلاً بالتخاذل قتلاً بالصمت قتلاً بالسكوت والتخاذل.

هنا يظهر ذكاء الشاعر في اختيار الشخصيات التاريخية فقد اختار النموذج المناسب لنقل التجربة التي دارت حولها القصيدة وهي القصيدة التي حمل الديوان اسمها مصوراً مأساة المسلمين في العصر الحاضر وقد صاروا فريسة لعدوهم الذي توحش في بغية والمسلمون يتخاذل بعضهم عن نصرته بعض.

— وتأتي شخصية صلاح الدين لتكون شاهداً على الصورة التي هي محور القصيدة فالشاعر يجعل صلاح الدين هو المحور الذي تدور القصيدة حوله ومن ثم فهو يكرر استدعاءه في سياق القصيدة، وسبب ذلك أن في هذا النمط "تعدو الشخصية هي الإطار الكلي والمعادل الموضوعي لتجربة الشاعر حيث يُسقط على ملامحها التراثية كل أبعاد تجربته المعاصرة". (زايد، 1997، ص233)

فصلاح الدين رمز لانتصار العرب واتحادهم قديماً لكن هذا الرمز حينما يوظف في سياق الهزائم المعاصرة يكون دليلاً على الضعف والتشردم ومن ثم فإن الشاعر يرصد من خلال استدعاء الشخصيات مظاهر هذا الضعف، ويكرر من استدعاء الرمز مرة ومرة.

وقد عنون الشاعر القصيدة بـ"صرخة من أحفاد صلاح الدين" وموضوعها آلام الشعب الكردي المسلم، وهم قوم صلاح الدين في الأساس، وقد تعرضوا للبطش والتنكيل، وإخوانهم من المسلمين لا يحركون ساكناً، وهو ما دفع الشاعر لاتهامهم بالخيانة:

خانوا صلاح الدين في أحفاده فأعزهم للغاصبين عميل

وإمعاناً في إثارة الأسي يقول الشاعر: (العشماوي، 2003، ص51)

يا من صلاح الدين منكم لم أزل أرنبو إليه وسيفه مسلول

كسر الصليب وحرر الأقصى فما عاش الصليب ولا استقر دخيل

وهو بذلك يُسقط الماضي المجيد على الحاضر البائس.

الفصل الثاني: موضوعات التناسخ وألياته في ديوان (عندما يئن العفاف)

المبحث الأول: موضوعات التناسخ في ديوان (عندما يئن العفاف)

أولاً: الموضوعات الذاتية

عبر الشاعر في مواضع التناسخ التي ظهرت في ديوانه: عندما يئن العفاف، عن العديد من المضامين والموضوعات ومن هذه الموضوعات بعض الأفكار ذات النزعة الذاتية.

وعلى الرغم من غلبة النزعة الذاتية على هذه الموضوعات إلا أنها لا تنفصل عن الإطار الكلي لتجربة الشاعر وقوامه: الفكرة الإسلامية بشتى تجلياتها ومظاهرها.

وتبعث ذكرى حلول عام هجري جديد في نفس الشاعر شجون الماضي، والحاضر، فتثير تأملاته في الواقع ذكريات المجد الذاهب، فترتسم جراح الأمة أمام عينيه: (العشماوي، 2003، ص20)

ورأيت أمتنا تمزق ثوبها وتسير ذاهلة بغير رداء

وهي أمة مسكونة بجراحها تشكو الظما كالعيس في البيداء

ولا يكف الشاعر عن التأمل في الواقع، والرجوع بمعطياته إلى التاريخ، وهو ما يدفعه إلى الإحساس بالمرارة والحزن حينما يصل إلى البون الشاسع بين الأمس واليوم:

لا "ذو الفقار" لنا ولا "حمصامة" فينا ولا خيـل ولا فرسان
أو ما ترون سيوفنا من باقلٍ أعيـا وسيـف عدونا سحـبان

وهذا ما يقودنا إلى نتيجة مهمة وهي أن تأملات الشاعر الذاتية تعالج هموم الأمة وقضايا العقيدة سعياً لبعث الشعور الإسلامي في صدور المسلمين، الذين طال رقادهم فالذات عند الشاعر اختلطت بالجماعة المسلمة، وذابت في ذات الأمة الكبرى، فصارت هموم الذات هي ذاتها هموم الأمة.

ثانياً: الموضوعات الاجتماعية

لم تغب الموضوعات الاجتماعية عن مواضع التناص في شعر العشماوي؛ ففي ديوانه (عندما يئن العفاف) إشارات عديدة إلى بعض الموضوعات ذات الطابع الاجتماعي، ومن ذلك تصويره ذلك الجدل الذي ثار في بعض الفترات حول هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر حيث هاجمتها بعض الأقلام الصحفية لأغراض مشبوهة محاولة تغيير ملامح المجتمع المسلم الموحد: (العشماوي، 2003، ص9)

أنسيت كيف تزعزت من أصلها إرم وكانت قبل ذات عمــــاد
يا من رسمتم للصحافة لوحة مشؤومة مصبوغة بسواد
وكتبتم الحرف اللئيم تطاولاً وسقيتم الكلمات بالأحــــاد

فالتنـاص هنا يُظهر العاقبة فالأمة مستقرة محفوظة بعون الله ورعاية التوحيد، وهو ما دعم البلاد وأحاطها بالأمن، فإذا زالت مظاهر التوحيد كان مصيرها مصير إرم التي كانت أمانة قوية ثم آلت إلى خراب وفساد.

وينتقد الشاعر ممارسات بعض أفراد المجتمع ممن يركبون الموجة وينعقون وراء كل ناعق وهو يستدعي التاريخ هنا ليبين العاقبة المنتظرة لهؤلاء: (العشماوي، 2003، ص11)

يا فاتحين الباب للغازي الذي رفع الصليب علامة استبــــداد
يا راكبين الموج وهو يسوقكم نحو الهلاك إلى منازل عــــاد

والشاعر يصبغ الموضوعات الاجتماعية بطابع تجربته الشعرية التي احتلت هموم الأمة مركز الدائرة فيها؛ فالطفولة تفتقد إلى معناها الاجتماعي الهادئ وتحمل دلالات على الأسى الناجم عن التخاذل السياسي والتراجع الحضاري وهو ما يظهر في قوله: (العشماوي، 2003، ص81)

من أين أنت؟ أراك تشرب حسرةً وتلوك جراحاً

وأراك تفتح باب حسرتنا على المصراع فتحا

وأراك تسفح أدمع المأساة من عينك سفحا

ومن خلط الموضوعات الاجتماعية بهموم الأمة رؤية الشاعر للناس في المجتمع وهم غائبون عن الوعي بما يحيط بهم من أخطار فهم في حالة من فقدان الاتزان دفعت الشاعر إلى الثورة على غفلتهم الغربية وعجزهم عن الفهم.

جنون تقولون: هذا جنون

ولكنكم أنتم الواهمون

أقول لكم أيها الغافلون

أقول لكم:

إن ضوء النجوم تدرج في عتمة الليل

حين هوى في محيط الغسق (العشماوي، 2003، ص44)

والشاعر ينتقد بعض الممارسات الاجتماعية التي تخالف الإسلام ولا توافق شرعه الحنيف وهي تدخل في عداد الآفات والأمراض الاجتماعية التي لا علاج لها إلا بالعودة إلى الشرع الحنيف، ومن ذلك القصص الفاحشة التي يروج لها الإعلام الفاسد في شكل أفلام دنينة تهوى بأخلاق الشباب وتحط من عزيمة النشء في مثل قول الشاعر: (العشماوي، 2003، ص36)

أو لم تكن في عين جالوت لنا هم لردع المعتدين عظام
أو هكذا ينسى المفاخر مثلما يُنسى الصغير هوى الرضاع فطام
أو هكذا أبتاه تسكر أمتي سكرًا يقدم كأسه الإعلام
أو هكذا تطوى عزائم جيلنا قصص تصور فحشها الأفلام

ثالثاً: الموضوعات السياسية

كان من الطبيعي أن تحضر الموضوعات السياسية في سياق التناص في ديوان العشماوي (عندما يئن العفاف) لأن محور التجربة التي دار الديوان حولها تصور حال الأمة مدًا وجذرًا بين الماضي والحاضر، وهو أمر من نتاج السياسة وحال من أحوالها. وتفرقاً بين السياسة والتاريخ فإن السياسة يقصد بها ما عالجه الشاعر من أحداث معاصرة. ومن ذلك الصراع الذي ثار بين العراق وإيران زمن الحرب بينهما، فالطرفان — رغم اختلاف المذهب — مسلمان: (العشماوي، 2003، ص25)

ويد العراق على الزناد تجمدت وتجمدت في وجهها إيـران
عرب وفرس والعقيدة لم تنزل جسراً ولكن ماله عمـدان
يا إخوتي ميزان قومي جائر فمن يقوم نفسه الميزان

ويتناول الشاعر أحداث ما سمي بمؤتمر السلام الذي عُقد في مدريد وهو المؤتمر الذي كان يوثق خداع العرب وضياع حقهم في فلسطين وما زال العرب نائمين والخلافات التاريخية جثمت على صدورهم فلم يعد يوسعهم الاتحاد من أجل إعادة حقهم: (العشماوي، 2003، ص28)

عذراً فإن بلاد العرب لاهية تضح في صدورها عيس وذبيان

والعجيب أن بعض العرب حاولوا الترويج لهذا المؤتمر باعتباره يحقق المكاسب لهم ضد الحقيقة، كما يرى الشاعر: (العشماوي، 2003، ص30)

طارت إليك وفود العرب في فمها بوقٌ وبين يديها الطبل رنــــــــــــــــان
شامير يسخر منهم من تطلعهم إلى السراب ألا فليروا ظمــــــــــــــــان

ولم يغب عن الشاعر تصوير ما حل بالعرب من هزيمة وثبات وخسارة على أثر اعتداء العراق على الكويت وهو في السياق ذاته يصور مآسي الإسلام والمسلمين في القدس وكابل وإفريقيا: (العشماوي، 2003، ص30)

وفي القدس السليبُ يباع طفـل وتُهدر في ربي الأقصى الدماء
وفي كابول تمتهن اليتامى وفي لبنان ينتشر الوباء
وفي إفريقيا السوداء جـوع وتنصير وقهـر واعتداء
وها نحن انتبهنا في صباح رمادي يخالطه الشقاء
فأبصرنا الكويت على رصيـفٍ وليس لها من الباغي وقاء

والشاعر عبد الرحمن العشماوي صاحب النزعة الدينية والتوجه الإسلامي لا يمكنه أن يفصل بين السياسة وهموم الأمة، ومن ثم فهو يخلط بين الأمرين في إشارات متعددة إلى أحوال المسلمين في كل مكان ومن ذلك تصويره حال الشعب الكردي المسلم الذي يعاني الحصار والدعوة إلى التقسيم والتعرض للحرب العرقية التي تهدف إلى إبانتهم والقضاء عليهم، والمسلمون متخاذلون عن نصرهم.

ومن هنا استمد الشاعر من التاريخ ثنائية هابيل وقابيل للدلالة على حالهم: (العشماوي، 2003، ص49)

هابيل يرسم لوحة من جرحــــــــــــــــه فمــــــــــــــــتى ينال جزاءه قابيــــــــــــــــل

والشاعر لا يثق في القوى العالمية بما تذيعه من أخبار وتنتشره من أنباء، ويرفض كذلك تمويههم في نشر بعض المصطلحات التي لا معنى لها نحو "السلام العالمي" وغيره من المشروعات التي لا يسأم الغرب من الترويج لها لخداع المسلمين: (العشماوي، 2003، ص54)

كلما مات بيننا مشرور ضلونا فجاءنا مشرور
يا مذيع الأخبار قلت "سلام عالمي" لكنه التطبيع

ويرفض الشاعر ما تروج له السياسة الحديثة من مصطلحات خداعة كالديمقراطية التي لا هم لها سوى تضييع الدين؛ فهو يرفض ذلك، ويدعو إلى جعل القرآن بديلاً لكل هذه الدعاوى الفاسدة، فهو يحمل البشرية والنجاة:

غابت عن الناس أحكام الشريعة في عصري وعاشــــــــــــــــوا على أبواق شطار
قرآنا يحمل البشري وأمتنا تتيه ما بين مخمــــــــــــــــور وخمار
يُكال فينا بمكيالين بينهما ما بين منهج "حسان" و"بشار"

فاستدعاء الشاعر هنا شخصية حسان بن ثابت وشخصية بشار بن برد رمز لليون الشاسع بين الحق والباطل؛ فحسان شاعر الرسول صلى الله عليه وسلم وصحابي جليل على نهج النبي وأهل السنة، وبشار بن برد كان شاعرًا متهمًا بالزندقة مطعونًا في دينه فكيف يستقيم نهجه وطريقته!!

فالسياسة الحديثة بما تدعو إليه من مصطلحات تماثل بشار وزندقته، أما القرآن الكريم بهديه فقد رمز له الشاعر بشخص حسان لما له من صلة تاريخية بعصر الرسول وزمن الصحابة.

المبحث الثاني: آليات التناص في ديوان (عندما ينن العفاف)

أولاً: استدعاء الشخصية

يلجأ الشاعر إلى استدعاء الشخصيات التاريخية لما يرى في ذلك من تعضيد لرؤيته فالشاعر "يستحضرها عند التقائها بفكرة نصه فيضمنه إياها داعماً رؤياه النصية برؤية غيرية". (البادي، 2009، ص107)

وقد تعددت الشخصيات التاريخية التي استدعاها العشماوي وبجانب هذه الشخصيات التاريخية استدعى عددًا من الشخصيات المعاصرة خاصة في سياق الجدل السياسي حول الصراع بين العرب وإسرائيل، وهو يوظف هذه الشخصيات لتحقيق هدفه الذي يحدده السياق.

فقد استدعى الشاعر شخصية الرسول صلى الله عليه وسلم والعديد من الصحابة رضي الله عنهم نحو: خالد بن الوليد وحسان بن ثابت، كما استدعى عددًا آخر من الأبطال والقواد والفاثحين نحو: طارق بن زياد وسعد بن أبي وقاص والنعمان بن مقرن. (العشماوي، 2003، ص29)

واستدعى القائد الفارسي رستم، كما استدعى صلاح الدين الأيوبي وابن باديس الإصلاحية الجزائري واستدعى بشار بن برد الشاعر العباسي، واستدعى من العصر الحديث ديان وشامير من يهود إسرائيل وغيرهم كثير.

وقد اتجه الشاعر من ذلك إلى تحقيق أهداف محددة ساهم السياق في تحديدها فصلاح الدين تم استدعاؤه لبيان المفارقة التي يعاني منها الواقع العربي، حيث كان رمزًا للنصر في زمن صارت الهزائم فيه صاحبة الراية.

كما كان استدعاء بعض القادة الفاثحين لبث رؤية الشاعر وإيمانه بالفكرة الإسلامية ودورها في نهضة الإسلام والمسلمين.

بينما كان استدعاء بعض الشخصيات اليهودية لتحقيق غرض آخر هو الإشارة إلى هزيمة المسلمين سياسيًا حينما جسد ذلك في حديثه عن مؤتمر مدريد الذي لم يخرج منه العرب بأيّة مكاسب.

وقد استدعى الشاعر شخصية أخرى معاصرة هو الشيخ أحمد ياسين؛ الذي كان رمز الجهاد في فلسطين ليكون نموذجًا للحق الباقي والأمل في عودة المسلمين إلى دينهم القويم.

وقد كان أحمد ياسين على ما به من عجز وضعف يخيف أعداءه أكثر من كثير من القادة والزعماء؛ لما به من قوة اليقين:

يا ابن ياسين أين رجلاك؟ مهلاً فثباتي على الجهاد أكيد

في دمي فورة الغيور وقلبي مشرق بالهدى وعزمي حديد

فالشيخ أحمد ياسين في استدعاء الشاعر له كان رمزاً لصلافة المقاومة في وجه المعتدين، وهو ما أبرزه الشاعر لما كان يرى من حاجة الأمة إليه.

ثانياً: استدعاء الوظائف

يقصد بذلك الإشارة إلى ما كانت الشخصية معروفةً به؛ ومن ثم فإن استدعاء الشخصية في الأصل إنما هو استدعاء لدورها الذي كانت معروفةً به في سياقها التاريخي.

فالشاعر حينما استدعى بأقلاً وسحبان كان هدفه بيان الوظيفة التي عرف بها كل منهما ونقل ذلك إلى الواقع العربي، فسحبان رمز للبلاغة والإيجابية في الفعل، والشاعر نفاها عن العرب وأثبتها للأعداء. أما باقل فقد كان رمزاً للعجز، وهو ما جعله الشاعر مرادفاً للعرب وملاحقاً لهم: (العشماوي، 2003ص:25).

أو ما ترون سيوفنا من باقلٍ أعياء
وسيف عدونا سحبان

ومن ثم لم يكن استدعاء سحبان وبأقل مقصوداً لذاته، وإنما كان استدعاءً موجهاً هدفه لتجسيد دورهما في الواقع العربي المهترئ. أما صلاح الدين فقد كان دوره التاريخي معروفاً حينما قاد العرب والمسلمين إلى الاتحاد في وجه أعدائهم. وقد قام صلاح الدين بهذه الوظيفة في ظرف تاريخي استثنائي، فقد كانت هزيمة العرب في ذلك الظرف تعني ضياع الإسلام، ومن ثم كانت الوظيفة التي استدعى الشاعر صلاح الدين من أجلها هي وظيفة الإنقاذ والخلص من الضياع.

لكن الشاعر يضيف على هذه الوظيفة بعداً إيمانياً؛ فإن صلاح الدين لم يفعل ذلك إلا لإيمانه بالله واستعانت به: (العشماوي، 2003، ص: 51)

كسر الصليب وحرر الأقصى فما
عاش الصليب ولا استقر دخيل

ما زلت أبصره يناجي ربه
والنجم غافٍ والهلال كليـل

ومن الشخصيات التي وظفها الشاعر شخصية أنور السادات الرئيس المصري السابق، وقد كان عقد مؤتمر سلام مع إسرائيل عقب انتصار الجيش المصري عليهم عام وهو ما لاقى رفضاً واسعاً داخل مصر وخارجها.

ويبدو أن الشاعر كان من الراضين لذلك، ومن ثم كان استدعاء السادات هنا إشارة إلى وظيفة قام بها تمثلت في أنه كرّس الإذعان للعدو والاستسلام له: (العشماوي، 2003، ص: 94)

يا عيون السادات نامي طويلاً
فقد اجتاح قومنا الإذعان

ملت الكأس شاربيها وألقى
سرجه الحر في الطريق الحصان

كل من سطروا كتاب التصدي
مسحوا أحرف الكتاب ولانوا

طعن المجد غيلةً فبماذا
سيلاقي الحقيقة الهرمزان

وطبول الإعلام تقرع فينا
كل يوم كأننا قطعان

ثالثاً: استدعاء الخطاب

يقصد بهذه الآية: توظيف الشاعر لقول "يتصل بالشخصية سواء كان صادر عنها أو موجهاً إليها" (البادي 2200، ص: 137) وقد حقق الشاعر ذلك بقلة في ديوانه حيث أشار في قصيدة له عن زعيم المقاومة في فلسطين أحمد ياسين، وذلك حينما تكلم على لسانه: (العشماوي، 2003، ص: 129)

قال لي الشيخ وهو يرسل نحوي نظرة وقعها عليّ شديد
أيها السائل الملح لأنني لائذ بالذي إليه نعود
خافني المعتدي وإفاني أيها السائل قعيد

وفي موضع آخر حينما استدعى الشاعر شخصية جيش المغول كان ذلك عن طريق الخطاب حيث قال: (العشماوي، 2003، ص: 45)

ولكن قائد جيش المغول أمار اللثام
وقام إليه وحرك رشاشه حين قام
وقال: عليك الرصاص وعليك الخصام

وكما سبقت الإشارة فإن استدعاء الشخصية عن طريق الخطاب كان أقل آليات التناص استخداماً في ديوان (عندما يئن العفاف) للشاعر عبد الرحمن العشماوي.

5. الخاتمة

في هذه الخاتمة موجز بأبرز نتائج البحث:

- 1 - حضر التناص في النقد الأدبي الحديث بوصفه مصطلحاً نقدياً حديثاً، غير أنه كان ذا سابقة في التراث النقدي عند العرب؛ فقد كان النقاد العرب على وعي بما يقع بين النصوص من تفاعل لكنهم لم يستخدموا مصطلح التناص.
- 2 - أسهم الشاعر عبد الرحمن العشماوي في تجربة الشعر السعودي المعاصر إسهاماً بارزاً بما احتوت عليه دواوينه من تبني الفكرة الإسلامية القائمة على الدعوة إلى استنهاض الهمم واستعادة مجد الإسلام والدفاع عن العقيدة.
- 3 - عالج العشماوي في ديوانه " عندما يئن العفاف " الكثير من القضايا نحو الدفاع عن الحق واستلهام التاريخ الإسلامي وتمجيد الجهاد في سبيل الله والأسى على ما فات من أمجاد المسلمين ونقد الواقع المعاصر بما فيه من تخاذل المسلمين عن نصرته إخوانهم.
- 4 - شكل المصدر الديني أبرز مصادر التناص في ديوان " عندما يئن العفاف " وذلك من خلال استدعاء آيات القرآن الكريم بجانب الحديث الشريف والسيرة النبوية.
- 5 - انقسم المصدر الأدبي للتناص في ديوان " عندما يئن العفاف " إلى راغدين:
الأول: يستمد من الأدب القديم.

الثاني: يستمد من الأدب الحديث.

6 - استلهم العثماني التاريخ استلهامًا واضحًا في هذا الديوان وكان ذلك على ضربين: استلهام الوقائع التاريخية، واستدعاء الشخصيات التراثية.

7 - كان استلهام العثماني للتاريخ موجهاً لخدمة رؤيته الإسلامية التي تدعو إلى الحق والعدل وتهفو إلى استعادة أمجاد الإسلام.

8 - اتخذ استدعاء العثماني للشخصية التاريخية ثلاثة أشكال وهي:

أ - توظيف الشخصية عنصرًا في صورة جزئية.

ب - توظيف الشخصية معادلًا تراثيًا لبعدها من أبعاد التجربة.

ج - توظيف الشخصية محورًا للقصيدة.

9 - تعددت موضوعات التناص في ديوان "عندما يئن العفاف" للعثماني إلى موضوعات: ذاتية، اجتماعية، سياسية، غير أنها جميعًا لم تخرج عن إطار الفكرة الإسلامية.

10 - تمثلت آليات التناص في ديوان "عندما يئن العفاف" في:

أ - استدعاء الشخصية.

ب - استدعاء الوظيفة.

ج - استدعاء الخطاب، وهو أقل هذه الآليات استخدامًا في الديوان.

ثبت المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1- العثماني، عبدالرحمن (2003). عندما يئن العفاف: 2 مكتبة العبيكان. الرياض. المملكة العربية السعودية.

ثانيًا: المراجع

2- الأندلسي، أبو حيان (1993). تفسير البحر المحيط. ط: 1 تحقيق: علي معوض وعادل عبد الموجود، دار الكتب العلمية. بيروت. لبنان

3- البادي، حصة (2009). التناص في الشعر العربي الحديث. ط: 1 دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

4- بارندر، جفري المعتقدات الدينية لدى الشعوب (1993) ترجمة: د. إمام عبد الفتاح إمام، سلسلة عالم المعرفة، الكويت.

5- بقشي، عبد القادر (2007). التناص في الخطاب النقدي والبلاغي. إفريقيا الشرق، الدار البيضاء. المغرب

6- الجرجاني، علي بن عبد العزيز (2006). الوساطة بين المتنبي وخصومه. ط: 1 تحقيق وشرح: محمد أبو الفضل إبراهيم وعلي محمد البجاوي، المكتبة العصرية. صيدا، بيروت، لبنان

- 7- الجمحي، ابن سلام (د.ت) **طبقات فحول الشعراء**، قرأه وشرحه: محمود محمد شاكر. دار المدني. جدة المملكة العربية السعودية.
- 8- جمعة، حسين (2000) **نظرية التناص صك جديد لعملة قديمة**. مجلة مجمع اللغة العربية. ذو الحجة، إبريل. دمشق سوريا.
- 9 - الخرجي، عبدالله (1990). **علم الاجتماع الديني**. ط:2، جدة. السعودية
- 10- الرشيد، فهد فريح (2009). **"تجربة عبد الرحمن العشماوي الشعرية"** رسالة ماجستير. جامعة مؤتة. المملكة الأردنية الهاشمية.
- 11- ابن الريب، مالك (د.ت) **ديوانه تحقيق: نوري حمودي القيسي**، مستل من مجلة معهد المخطوطات العربية، مج15، ج1
- 12- زايد، علي عشري (1997). **استدعاء الشخصيات التراثية في الشعر العربي المعاصر**، ط1 دار الفكر العربي. القاهرة. مصر.
- 13- السعدني، مصطفى (1991) **التناسع الشعري قراءة أخرى لقضية السرقات**. ط:1 منشأة المعارف الإسكندرية. مصر.
- 14- عبد الصبور، صلاح (1972) **ديوانه**. ط:1 دار العودة بيروت. لبنان.
- 15- الطبري، محمد بن جرير (2001) **تفسير الطبري جامع البيان عن تأويل آي القرآن**، ط:1، تحقيق: د.عبدالله بن عبد المحسن التركي. دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان، القاهرة. مصر
- 16- القاضي، محمد وآخرون (2010) **معجم السرديات**. ط:1، الرابطة الدولية للناشرين المستقلين
- 17- لوشن، نور الهدى (2003). **"التناسع بين التراث والمعاصرة"**، مجلة جامعة أم القرى لعلوم الشريعة واللغة العربية وآدابها، ج:15.
- 18- الميداني، أحمد بن محمد (1955). **مجمع الأمثال**. حققه وفصله وضبط غرائب: محمد محي الدين عبد الحميد، مطبعة السنة المحمدية، القاهرة. مصر

Doi: <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.51.11>