

# شؤون اجتماعية

العدد 138، صيف 2018 – السنة 35

6

الافتتاحية

9

بحوث ودراسات:

المنظور الإماراتي للحماية الدولية لحقوق الإنسان ومعوقاتها

د. أحمد عبد الله ال علي

37

اتجاهات سكان محافظة الدوادمي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية:

«دراسة ميدانية»

أ. د. صالح بن رميح محمد الرميح

81

سارة بنت سلطان الثبيتي

دور الخدمة الاجتماعية في مجال جنوح الأحداث بسلطنة عمان

أ. د. عبد الرحمن صوفي عثمان

81

د. أمجد بن حسن الحاج



# Journal of Social Affairs

Volume 35, Number 138 Summer 2018

**Foreword** 9

---

## Articles and Research Papers

Manuscripts in Arabic

**The UAE's perspective on the international protection of human Rights and its obstacles**

Dr. Ahmed Abdullah al Ali 9

---

**population trends Dwadmi about Saudi women work in health professions (Case Study)**

professor : Saleh rumaih Alrumaih

Sarah sultan bin badi althobaiti 37

---

**Role of social work in juvenile delinquency field in Sultanate of Oman**

**Prof. Abdelrahman Sofy Osman**

Dr. Amjed Hassan Alhaj 81

---

**Sheikh Zayed's Arguments Strategy**

**(The opening speech of the fourth legislative session 22/11/1980 model)**

Dr. Mohammed Ahmed Abdulrahman

Dr. Latifa Abdullah Al Hammadi 119

---

**Social ,Psychological And Economic Problems Facing Care Providers  
For Alzheimer Patients In Saudi Arabia.**

Dr. Meshael Abdulrahman S Aldaej

173

**Reality practice driving change before Director of Educational Supervision  
Centers in Riyadh Region**

Dr. Maha Othman alzamil

207

**The social and professional problems facing women working in  
women's supplies shops**

DR.Hend Khaled Alotaibi

227

**Views and Ideas:**

---

**India in the literature of Arab travelers**

Prof. Abdullah Shammat Al Majeedl

257

استراتيجية الحجاج لدى الشيخ زايد  
(الخطاب الافتتاحي للفصل التشريعي الرابع 1980/11/22 م أنموذجا)

د. محمد عبد الرحمن

د. لطيفة الحمادي

207

---

المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف  
في المملكة العربية السعودية

د. مشاعل بنت عبد الرحمن الداغ

227

---

واقع ممارسة قيادة التغيير في مراكز الإشراف التربوي بمنطقة الرياض  
«دراسة ميدانية على المديرات والمشرفات بمراكز الإشراف التربوي»

د. مها عثمان الزامل

227

---

المشكلات الاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية  
«دراسة مطبقة على عينة من العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية» بمدينة جدة

د. هند بنت خالد العتيبي

227

---

## آراء وأفكار:

---

الهند في أدب الرحالة العرب

أ.د. عبدالله شمت المجيدل

257

---









## المنظور الإماراتي للحماية الدولية لحقوق الإنسان ومعوقاتها

● أحمد عبد الله ال علي

9

### المخلص :

تتمثل الحماية الدولية لحقوق الإنسان في جوهرها في جملة من الإجراءات التي تتخذها الهيئات الدولية، والتي تأخذ من تلك الحقوق موضوعاً لنشاطها، أو تلك الأنشطة أو الضغوطات أو الممارسات (الجزائية) التي تقوم بها الدول تجاه الأخرى؛ بدواعي حماية حقوق الإنسان. وحاولت الدراسة الحالية الوقوف على ملامح ومعوقات الحماية الدولية لحقوق الإنسان في دولة الإمارات العربية المتحدة. وبينت الدراسة أن دولة الإمارات العربية المتحدة تعتبر احترام حقوق الإنسان أولوية قصوى وفقاً للمعايير الدولية لحقوق الإنسان، كما وتلتزم بإجراء تحسينات مستمرة على قوانينها وممارساتها، ويستمد ذلك كله جذوره من التراث الثقافي لدولة الإمارات والقيم الدينية التي تركز مبادئ العدالة والمساواة والتسامح. ويحفل سجل دولة الإمارات في مجال تعزيز وحماية حقوق الإنسان بإنجازات وطنية ملموسة والتزام قوي وتفاعل إيجابي مع الممارسات العالمية في هذا الشأن، فقد توجت هذه الإنجازات باعتماد مجلس حقوق الإنسان

● باحث دكتوراه - جامعة محمد الخامس - الرباط - المغرب

شؤون اجتماعية | العدد 138، صيف 2018 السنة 35

الدولي في جلسته في السابع من شهر يونيو عام 2013 في مقره بجنيف تقرير الدولة الثاني للاستعراض الدوري الشامل لحقوق الإنسان الذي حظي بإشادة واسعة من المشاركين في الجلسة لتجاوب الدولة وجهودها في تنفيذ توصيات المجلس، وتفاعلها بشكل إيجابي مع الممارسات العالمية.

### المقدمة :

حقوق الإنسان هي أساس الحرية والعدالة والسلام، وإن من شأن احترام حقوق الإنسان أن يتيح إمكان تنمية الفرد والمجتمع تنمية كاملة وتمتد جذور تنمية حقوق الإنسان في الصراع من أجل الحرية والمساواة في كل مكان من العالم. ويوجد الأساس الذي تقوم عليه حقوق الإنسان، مثل احترام حياة الإنسان وكرامته، في أغلبية الديانات والفلسفات، حيث يمكن اعتبارها المعايير الأساسية التي لا يمكن للناس من دونها، أن يعيشوا بكرامة كبشر؛ فهي تلك الحقوق الأصلية في طبيعتها، والتي بدونها لا نستطيع العيش كبشر.

إن حقوق الإنسان وحرياته الأساسية تمكنا أن نطور ونستعمل على نحو كامل سماتنا الإنسانية وقدراتنا العقلية ومواهبنا، وهي تتميز بوحدها وتشابها؛ باعتبارها ذات الحقوق التي يجب الاعتراف بها واحترامها وحمايتها، لأنها المكون الجوهرى لكرامة الإنسان.

على الرغم من أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هو الذي أوحى بالجزء الأكبر من القانون الدولي لحقوق الإنسان، فإنه لا يمثل في حد ذاته وثيقة لها قوة قانونية صارمة. ولكن هذا الإعلان، بصفته إعلان مبادئ عامة، شكل قوة كبيرة في أوساط عالمية. وقد تُرجمت المبادئ الرئيسية للإعلان إلى مبادئ لها صبغة قانونية في صياغات عرفت بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وصادقت الحكومات على هذين العهدين ملتزمة بأن تضع وتنفذ قوانين لحماية تلك الحقوق.

غير أن ما يزيد على نصف بلدان العالم لم تصادق على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية أو على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا حتى الصكوك الإقليمية لحقوق الإنسان، والتي أوصى بها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مثل: الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان، والاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، والاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، وغيرها الكثير من الأطروحات القانونية الوطنية التي تكفل بصون حقوق الإنسان.

ولما تتمتع به حقوق الإنسان من أهمية كبرى في على مر العصور، وعلى مستوى الشعوب والدول ومستوى المنظمات الدولية؛ جاء الميثاق العالمي لحقوق الإنسان، محاولاً مقارنة ميثاق الأمم المتحدة، مع التركيز على النظر على حقوق الإنسان من منظور دولي. وامتزج هذا الميثاق بأحقية الاعتراف بهذه الحقوق وممارساتها ولو تطلب حمايتها تدخل دولي. فلم تعد علاقة الدولة بالفرد خارجة عن إطار القانون الدولي، ولا يُوَظَرها سوى القانون الداخلي؛ بل أصبح لها طابعها والمتميز بالصبغة الدولية، والذي جعل موضوع حقوق الإنسان يخرج من إطار المحدودية الزمانية والمكانية، التي كانت تستغل من جانب أنظمة الحكم الاستبدادية، كالنازية والفاشية والنظم الماركسية، أو بعض الدول الاستعمارية، في إهدار كرامة الأفراد في التعامل غير الإنساني، وغير العادل، مع الشعوب التي كانت خاضعة لسلطانها في العصر الحديث<sup>(1)</sup>.

ومن هنا كان لابد من المزيد من الدراسات التي تعنى بالوقوف على أهمية حماية حقوق الإنسان وانعكاسات إعاقه هذه الحماية، وهذه الدراسة ما هي إلا خطوة على هذه الطريق.

### مشكلة الدراسة وأهميتها:

لطالما سعى التنظيم الدولي لحماية حقوق الإنسان وكفل ذلك حتى داخل الدول، بحيث لم تعد مسألة احترام هذه الحقوق من الشؤون الداخلية التي تقررها الدول بمعزل عن المجتمع الدولي. وهكذا فإن مفهوم الحماية الدولية كان وليد ظروف دولية وإقليمية، تعارض حيناً وتصالحت حيناً مع المصالح الوطنية والدولية، مما كان له الأثر البالغ على فاعلية الحماية الدولية ذاتها. واليوم تعتبر حماية حقوق الإنسان من أكثر المواضيع حساسية على الساحة الدولية، إلا أنها لم تصل إلى هذه الدرجة من تطور إلا بعد فترات طويلة من تاريخ حافل بالانتكاسات تارة، والانتصارات تارة أخرى.

وتأسيساً على أن الحماية الدولية هي من الشؤون الدولية المتأثرة والمؤثرة في شكل العلاقات الدولية تعرضت هذه الحماية للكثير من المشاكل؛ ستتطرق هذه الدراسة لهذه المشاكل والتي وقفت عائقاً أمام تطور الحماية الدولية.

ترتبط مشكلة الدراسة الحالية بمبدأ السيادة القانونية للدولة، إذ كانت العلاقة بين الدولة ورعاياها لا تتصل من قريب أو بعيد بالعلاقات الدولية، فحقوق الإنسان هي من اختصاص كل دولة وتعتبر شأنًا داخلياً. فحقوق المواطنين تمس بصورة خاصة سيادة كل دولة، حيث إن المنظور الفكري لحقوق الإنسان بأنها ذات جذور داخلية على اعتبارها حقوق مواطنة. لكن وجود حقوق

عامة مغمومفة للإنسان؛ فعنفة أن اءءءصاء الدولة هذا فمكن أن فصءء مءلاً للءءءل القانون الدولي، وهنا فقط تظهر لنا أهمفة وضوء معانفة الءءمافة الدولية لءقوق الإنسان بما فءفل عءم ءعارض الءءءل الدولي مع مباء السفاءة القانونفة للدولة.

فالإشكالفة الءالفة هنا هف ءقاطع الءءمافة الدولية مع مباء السفاءة القانونفة (للدولة)، فمما لا شك ففه أن لكل دولة شؤون ءاءلفة لا ءسمء لغيرها من الدول أن ءءءل ففها باءءبار أنها ءمس سفاءة الدولة، ولفس هناء مسألة أكثر فف إثارة لموضوع السفاءة من الءقوق.

### ءساؤلات الءراسة :

ءءاول الءراسة الءالفة الإءابة على الءساؤلات الءالفة:

1. ما هف ملامء الءءمافة الدولية لءقوق الإنسان فف دولة الإمارات العرففة الءءءة؟
2. ما هف معوقات الءءمافة الدولية لءقوق الإنسان فف دولة الإمارات العرففة الءءءة؟

### أهمفة الءراسة :

ءءبءق أهمفة ءراسة الءءمافة الدولية لءقوق الإنسان ءأصفلاً، من أهمفة ءمءع الإنسان بالءقوق الءف فءب أن فءمءع بها فف ظل الءءفرءاء الدولية الءءسارعة، ءفء إن ضمان اءءرام ءقوق الإنسان من السبل الءناءعة لضمان اسءءرار الدول ءاءلفاً وءعم واسءءرار الأمن والسلام الدولفن. ففضاف لذلك أن الءءمافة الدولية لءقوق الإنسان ءطوة فف ءءفء مضمون هءه الءقوق، ورسم القواعد القانونفة وعلى مسءوفاء دولية ففما فءعلق بالمواءفن الأفراد، مثل إقرار ءق الشكاوى الفرءفة للأفراد ضد الدول على مسءوفى الأمم الءءءة وءوففر الءءمافة الإءلفمفة. الوافء: لذا لا بء من ءمافة مءملة للءءمافة السابفة والءف ءمءمءل فف ءقرفر ءمافة دولية لهءه الءقوق من ءلال القانون الدولي لءقوق الإنسان مما ففرض أن ءأءف هءه الءراسة لءعرض وءهة النظر الإماراتفة فف هءا المءال وهءا فءسبها مزفءا من الأهمفة.

### أءءاف الءراسة :

ءءءءد أءءاف الءراسة الءالفة فف:

- الوقوف على ملامء الءءمافة الدولية لءقوق الإنسان فف دولة الإمارات العرففة الءءءة.
- ءقصف معوقات الءءمافة الدولية لءقوق الإنسان فف دولة الإمارات العرففة الءءءة.

### منهءفة الءراسة :

اءبع الباءء فف ءراسءه المنهء الوصفف الءلفلف، باءءباره أءء المناهء الءف فءبعها الباءءون

في دراسة إحدى الظواهر كما هي موجودة على أرض الواقع، ووصفها وصفاً دقيقاً خالياً من المبالغة أو التقليل عن طريق وضع تعريف لها ثم ذكر أسبابها وخصائصها وصفاتها ونتائجها ومضاعفاتها كيفاً وكماً ومقدار تأثيرها على الإنسان وغيرها ومدى ترابطها أو ارتباطها بغيرها من الظواهر الأخرى.

### تقسيمات الدراسة :

ستتناول هذه الدراسة مفهوم الحماية الدولية في محاولة للوقوف على تعريف مفهوم الحماية الدولية ومصادرها، وتطور الحماية الدولية وأهميتها. والمعوقات التي تواجه الحماية الدولية، في حين ستحاول في جزئها الثاني الوقوف على المنظور الإماراتي الداعم للحماية الدولية لحقوق الإنسان.

### الحماية الدولية لحقوق الإنسان

تعتبر الحماية الدولية من مواضيع القانون الدولي ذات الأهمية القصوى، والتي كانت منبعاً لإثارة الخلافات الفقهية والقانونية حول مرجعية تأمين وصون حقوق الإنسان. لذلك كان على الدوام من المهم توضيح المراد بالحماية الدولية ومعرفة أين تبدأ وأين تنتهي.

وبناء عليه وللإحاطة بمفهوم الحماية الدولية، سنعرض مفهوم الحماية الدولية لحقوق الإنسان لغةً واصطلاحاً، وماهية مصادرها، وسنتقل لتطور الحماية الدولية ومراحل ذلك، ووقوفاً على أهمية الحماية الدولية في الوقت الحاضر. ونعرج بعد ذلك على التجربة الإماراتية في هذا الصدد.

### تعريف الحماية الدولية

#### أولاً: الحماية الدولية لغة :

الحماية: يقال حمى الشيء يحميه حمايةً (بالكسر) أي منعه وحمى المريض ما يضره منعه إياه واحتمى هو من ذلك وتحمى امتنع والحمى المريض الممنوع من الطعام والشراب<sup>(2)</sup>. ويقال حميت القوم حمايةً أي نصرتهم<sup>(3)</sup>. وحماه يحميه حماية دفع عنه، وهذا شيء حمى أي محضور لا يقرب، وتحاماه الناس أي توقوه واجتنبوه<sup>(4)</sup>. ويقال هذا الشيء حمى، أي محضور لا يقرب، وحميته حماية إذا دفعت عنه، ومنعت منه من يقربه، والحميم القريب المشفق وسمي بذلك لأنه يمد حمايته لذويه فهو يدافع عنهم، كما قال تعالى في كتابه العزيز «ولا يسألُ حميم حميماً» المعارج آية: 10، وفي الجملة نجد الحماية تأتي على معانٍ هي: المنع، والنصرة وهي داخلة تحت

معنى المنع لأن النصره منع الغير من الإضرار بالمضرور<sup>(5)</sup>.

**الدولية:** الدولة والدولة العقبة في المال والحرب، وقيل هما لغتان فيهما والجمع دُول ودِوَل، وقيل الدولة بالفتح في الحرب أن تَدال إحدى الفئتين، والدُول بالضم في المال يقال: صار الشيء دُولَةً بينهم، وقال الزجاج الدُّلة اسم الشيء الذي يُتداول والدُّلة الفعل والانتقال من حالٍ لحال<sup>(6)</sup>. دال، يدول دَوْلًا، ودولة فهو دائل. ودال الأمر انتقل من حال إلى حال، ودالت الأيام دارت، ودالت دولة الاستبداد، زالت، وأدال الشيء جعله مداولة، أي تارة لهؤلاء وتارة لهؤلاء. ودولة مفرد جمعه دولات، ودُول، ودِوَل. واليوم الدولة: إقليم يتمتع بنظام حكومي واستقلال سياسي.، دَوْلِيَّة: اسم منسوب إلى دُول، ودَوْلِيَّة اسم مؤنث منسوب إلى دول<sup>(7)</sup>.

### الحماية الدولية اصطلاحاً:

تعتبر الحماية من المفاهيم الاصطلاحية التي أخذت مفهومها واسعاً، على الرغم من محاولات بعضهم تضيق هذا المفهوم. ولربما كان هذا لعدم ورود تعريف محدد للحماية الدولية في الاتفاقيات والمعاهدات والإعلانات المتعلقة بها. وإنما نصت هذه الاتفاقيات على جملة الإجراءات الملزمة للدول. لذلك نجد الادبيات المتخصصة عرضت تعريفها من خلال إجراءات تنفيذها. فقد تبني ممثلو المنظمات الإنسانية التعريف الآتي: (مفهوم الحماية الدولية يشمل اصطلاح الحماية في مجال حقوق الإنسان بصفة عامة جميع الأنشطة التي تهدف لضمان الاحترام الكامل لهذه الحقوق وفقاً لنص وروح القوانين ذات الصلة)<sup>(8)</sup>.

كذلك عُرِفَت الحماية الدولية أنها: (تكمن في الأساس في اتخاذ العديد من الإجراءات العامة التي تمارسها الأجهزة المتخصصة في الأمم المتحدة، أو ما تمارسه أجهزة الحماية الدولية الخاصة المسؤولة عن مراقبة تنفيذ الدول التزاماتها باحترام حقوق الإنسان، والتي إنشأت بموجب اتفاقيات الوكالات الدولية المتخصصة والاتفاقيات التي تلت ميثاق الأمم المتحدة)، ومعيار التمييز الإجراءات العامة التي تمارسها الأجهزة المتخصصة والحماية الخاصة، هو أن يكون العمل بموجب ميثاق الأمم المتحدة، أو بموجب اتفاقيات أو معاهدات خاصة تبرمها الوكالات الدولية، فمتى كانت الحماية بموجب الميثاق كانت حماية عامة، وإذا كانت بموجب اتفاقيات أبرمتها الوكالات الدولية - ولو استناداً إلى الميثاق - كانت حماية خاصة. وجاء هذا التعريف أكثر تحديداً من سابقه إذ قصر الحماية على تلك التي تحمل الصفة الدولية سواء مارستها الأمم المتحدة أم الوكالات المتخصصة<sup>(9)</sup>.

وعرفت (فرانسوا سولينييه) الحماية بقولها: (تعني الحماية الإقرار بأن للأفراد حقوقاً، وأن السلطات التي تمارس السلطة عليهم لديها التزامات، وتعني الدفاع عن الوجود القانوني للأفراد، إلى جانب وجودهم المادي. لذلك تعكس فكرة الحماية جميع الإجراءات المادية التي تمكن الأفراد المعرضين للخطر من التمتع بالحقوق، والمساعدة المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية وفي كل حال على منظمات الإغاثة أن تكرر هذه القوانين بصورة ملموسة) (10).

وقد عرف بعض الباحثين الحماية الدولية أنها: (الإجراءات التي تتخذها الهيئات الدولية أزاء دولة ما، للتأكد من مدى التزامها بتنفيذ ما تعهدت والتزمت به في الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، والكشف عن انتهاكاتهما ووضع مقترحات أو اتخاذ إجراءات لمنع هذه الانتهاكات) (11).

و رأى بعض الفقهاء أن الحماية الدولية تقسم إلى نوعين من الحماية، الحماية الدولية المباشرة والحماية الدولية غير المباشرة، يُراد بالأولى: (جملة الإجراءات والأنشطة التي تباشرها الأجهزة المعنية على المستوى الدولي أو الإقليمي لفرض احترام حقوق الإنسان التي أقرتها المواثيق الدولية، والتصدي للانتهاكات التي ترتكب ضد هذه الحقوق، بغية وقف ومحو آثارها أو التخفيف منها). في حين يقصد بالحماية غير المباشرة: (تلك المهام والأنشطة التي تنهض بها الأجهزة الدولية على المستوى الدولي أو الإقليمي، بغرض خلق أو إيجاد المناخ العام الذي يكفل إقرار وتعزيز حقوق الإنسان، عن طريق صياغة وتقنين القواعد والأحكام المتعلقة بحقوق الإنسان ونشر الوعي بها بين الشعوب والحكومات على حد سواء) (12).

### وبمراجعة التعريفات السابقة نلاحظ:

1. ركزت تعريفات الحماية الدولية على التزام الدول تجاه الأفراد وما يقع على عاتقها من التزامات تجاه حقوق الأفراد.
2. حصرت الحماية الدولية بالإجراءات المادية التي تتولاها الأجهزة الدولية المعنية بحماية حقوق الإنسان.
3. الحماية الدولية تأخذ في أغلب الأحيان صوراً معنوية أو أدبية، مثل حث الدول على حماية الحقوق الاقتصادية والسياسية.
4. أشارت أن الغاية من إجراءات الحماية الدولية تأكيد التزام الدول بتنفيذ ما ألزمت به نفسها في الاتفاقيات الدولية، التي قد تكون ذات صفة اقليمية، إضافة إلى إمكانية أن يكون للهيئات الدولية صلاحية علاجية للانتهاكات عن طريق وضع مقترحات أو اتخاذ إجراءات.

مما تقدم نرى أن تعريف الحماية الدولية يعالج على الدوام منظومة غير محددة من الإجراءات التي تختلف من هيئة دولية إلى أخرى، وتختلف في المنظمات الإقليمية عنها في المنظمات الدولية، وعلى ذلك يمكننا القول إن الحماية الدولية هي (الممارسات وإجراءات رقابية تمارسها المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية بحق الدول الأعضاء في ميثاق الأمم المتحدة لفرض احترام حقوق الإنسان).

### مصادر الحماية الدولية

إن مصادر الحماية الدولية تتبع من القانون الدولي مما يمنحها أهمية كبيرة، وذلك لأن الأساس القانوني للحماية الدولية، يقدم الأساس الملزم أي القوة الملزمة والتي تعنون مصدر فاعلية القاعدة الدولية.

وما يقصد بمصادر الحماية الدولية لحقوق الإنسان المصادر المادية المستمد منها القاعدة القانونية الملزمة، والمصادر التي استقت منها القاعدة معناها وسبب وجودها والعوامل المؤثرة في تكوين القاعدة كالقانون والقانونية. ويضاف للمصادر أيضاً المصادر المظهرية للقانون، أي طرق صياغة القاعدة القانونية وما اعتمد عليه في تشكيلها مثل لتشريعات الداخلية أو الاتفاقيات التشريعية الدولية<sup>(13)</sup>.

وتصنف مصادر الحماية الدولية اساساً على المنشأ إلى:

### أولاً: المصادر العالمية

لم يتضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مثلاً أية آلية إلزامية قانوناً مقارنةً بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، على الرغم من ذلك يعد الإعلان الخطوة الأولى التي مهدت الطريق لترسيخ هذه الحقوق بشكل ملزم قانوناً في العهدين الدوليين اللاحقين له سنة 1966<sup>(14)</sup>.

يتضمن المصدر الأول للحماية الدولية المواثيق والإعلانات التي تضمنت جميع أو أغلب الحقوق التي يفترض أن يتمتع بها الإنسان، وشكلت تشريعاً عاماً لحقوق الإنسان حتى إنها سميت بـ (الشرعية الدولية لحقوق الإنسان)، وتشمل ميثاق الأمم المتحدة سنة 1945، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية سنة 1966، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية سنة 1966.

ويضاف لهذه المصادر مجموعة من الإعلانات أصدرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، منها الإعلان الخاص بالحق في التنمية الصادر سنة 1983، والإعلان الخاص بحقوق الأشخاص

المنتمين لأقليات قومية أو أثنية عرقية أو لغوية أو دينية والصادر في سنة 1992، والإعلان الصادر عن المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان الذي عُقد في العاصمة النمساوية فيينا سنة 1993 وبرنامج العمل الذي تمخض عنه المؤتمر<sup>(15)</sup>.

والنوع الثاني من المصادر العالمية هي المصادر الخاصة وهذه تشكل مجموعة واسعة من الإعلانات والاتفاقيات الأهمية التي عالجت مواضيع محددة بعينها، أو اختصت بفتة من الأفراد، مثل اتفاقية العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة بين الرجال والنساء في الأجر، والاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين عام 1951، كذلك اتفاقية منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو UNESCO) عام 1960 بشأن منع التمييز في التعليم، وإعلان الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لعام 1963، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1967، واتفاقية حقوق الطفل لعام 1989، وغيرها الكثير من الاتفاقيات والإعلانات التي تعالج موضوعات محددة و تتعلق بأفراد أو أشخاص محددين<sup>(16)</sup>.

### ثانياً: المصادر الإقليمية

يمكننا تصنيف الأنظمة ذات الفاعلية في حماية حقوق الإنسان، ويأتي النظام الأوروبي في مقدمة هذه النظم حيث يصنف بأفضالها، يليه النظام الأمريكي والذي يعمل في قارتي امريكا الشمالية والجنوبية، ثم النظام الاسيوي، واخيراً النظام الافريقي.

النظام الاوربي هو الأقدم والأكثر فاعلية، ويعود إنشاؤه إلى اتفاقية لندن عام 1949، التي كانت اتفاقية روما عام 1950 لحقوق الإنسان والحريات الأساسية من أفضل نتاجاته، وقد جاء هذا النظام بمحكمة ذات ولاية جبرية هي المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، ويعد أقدم نظام إذ سبق حتى نظام الأمم المتحدة كذلك إنه الأفضل من بين أنظمة الحماية ليس فقط الإقليمية بل والعالمية<sup>(17)</sup>.

أنشئت اللجنة الأمريكية لحقوق الإنسان في عام 1959، من قبل وزراء خارجية الدول الأمريكية، ثم إنشئت المحكمة الأمريكية لحقوق الإنسان، وعلى الرغم من أن الدول الأمريكية قد افتتت آثار الدول الأوروبية في إنشاء اللجنة الأمريكية لحقوق الإنسان والمحكمة الأمريكية، إلا أن الفرق واسع بين الاثنين، وذلك لما تعانیه القارة الأمريكية الجنوبية من تخلف في العديد من دولها، واختلاف المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي على مستوى الحكومات والشعوب مما يحول دون إيجاد معايير واحدة قابلة للتطبيق في جميع أنحاء القارة الأمر الذي لا

تعانيه أوروبا. والنظام الأمريكي لحماية حقوق الإنسان. فإنه يستند إلى وثيقتين أساسيتين، الأولى هي ميثاق بوغوتا عام 1948، والذي أنشأ المنظمة الأمريكية، والثانية والتي تمثل الأصل العام لنظام الحماية الأمريكي وهي الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في عام 1969<sup>(18)</sup>.

وافق مؤتمر القمة الأفريقي على الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب في عام 1980، ولم يدخل حيز التنفيذ إلا في عام 1986، الذي ألزم الدول الأفريقية الأعضاء باتخاذ إجراءات تشريعية لاحترام حقوق الإنسان، وسار النظام الأفريقي على خطى سابقه في إنشاء محكمة أفريقية لحقوق الإنسان في سنة 2000. والميثاق الأفريقي يأتي ثالثاً من حيث الكفاءة بين الأنظمة القارية، إلا أنه خطوة مهمة خصوصاً إذا كان في مثل تلك القارة التي تسيطر على معظم بلدانها أنظمة حكم عسكرية شمولية، ولا زال الفقر والجهل والتخلف هو السائد في أكثر بلدانها<sup>(19)</sup>.

ويضاف لهذه النظم، النظام العربي لحماية حقوق الإنسان والذي يعتبر من تمثيلات النموذج الآسيوي، إلا أنه إلى حد الآن غير فعال، ذلك أنه لا يشتمل على محكمة عربية لحقوق الإنسان، واقتصر على لجنة لحقوق الإنسان فقط، وحتى هذه الأخيرة رغم إقرار الميثاق العربي لحقوق الإنسان عام 2004.

وهنا لابد من القول إن الاختلافات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والأيدلوجية بين الدول، فرضت ظهور محاولات حماية حقوق الإنسان في نطاق من النظم الضيقة؛ دون أن ترقى إلى مستوى الأنظمة العالمية الواسعة ضمن مجموعة دول تكون نظمها السياسية والقانونية متقاربة ومتجانسة، مما يحقق حماية أكثر جدوى. والمثل الأفضل هنا هو المجموعة الأوروبية، ومن الملفت للنظر أن آسيا هي القارة الوحيدة التي لم تجتمع دولها على وضع نظام لحماية حقوق المواطن الآسيوي، وقد يعود ذلك إلى جملة من الأسباب الاختلافية، مثل تفاوت الفجوات المالية والرأسمالية من دول غنية إلى دول فقيرة ومن دول رأسمالية إلى دول اشتراكية، وتفاوت أنظمة الحكم من أنظمة ديمقراطية ليبرالية إلى نظم عسكرية دكتاتورية؛ مما أدى في نهاية المطاف إلى عدم وضع نظام آسيوي لحماية حقوق الإنسان.

### تطور الحماية الدولية

مر تطور الحماية الدولية بالمراحل الجوهرية الرئيسة التالية:

الأولى: أن عالمية حقوق الإنسان وحرياته بعد أن كانت ضيقة النطاق وعلى مستوى الدولة الواحدة اتسعت وتعدت حدود الدولة الواحدة وأصبحت من مسؤوليات المجتمع الدولي بأطرافه كافة.

الثانية: ارتقاء الاهتمام بحقوق الإنسان من المنظور المثالي المتأطر ضمن مجال المبادئ الأخلاقية والمثالية الفلسفية والأفكار إلى المنظور التطبيقي الواقعي، مما فسر البحث عن وسائل إخضاع هذه المبادئ والأفكار إلى ساحة التطبيق.<sup>(20)</sup>

وفي الربع الأخير من القرن العشرين، ومع انهيار الاتحاد السوفيتي، ومع وجود مصادر أخرى للتهديد الدولي لم تمثله الدول بل معطى جديد ظهر وفرض نفسه بقوة على ساحة التغيرات الدولية، متمثلاً (بالإرهاب) وانتقال النزاعات من ما بين الدول إلى داخل الدولة نفسها، وظهور آليات جديدة في التدخل مثل المحاكم الدولية والمنظمات الدولية، ضغوطاً شديدة على مبدأ عدم التدخل، بالشكل الذي سلبه إطلاقه السابق. كل هذا طرح جملة من التساؤلات لعل أهمها هو تحديد معنى عدم التدخل، والصعوبة التي تكمن في عدم وجود معيار يفصل بين المسائل التي تعد من النطاق أو الاختصاص المحجوز للدولة وبين ما لا يعد كذلك<sup>(21)</sup>.

ويشير بعض الفقهاء إلى معيارين لتحديد ما يدخل في المجال المحجوز للدولة، الأول معيار الحقوق السيادية أي الحقوق القائمة على الوصف القانوني للسيادة، والتي تباشرها الدولة كاختصاصات متصلة بوجودها كدولة، سواء كان داخل الاقليم أم خارجه. أما المعيار الثاني فهو معيار وجود التزام دولي، فإذا وجد في رقبة الدولة التزام دولي - بغض النظر عن مصدره - فإن الموضوع يخرج من دائرة الاختصاص المحجوز إلى دائرة الاختصاص الدولي، وعليه فمعيار التمييز بين أعمال الاختصاص الداخلي أو الدولي هو عدم وجود أو وجود التزام دولي<sup>(22)</sup>.

وبناء على ذلك، عندما نظمت فرنسا مسائل الجنسية في أقاليم كانت خاضعة لها بعد الحرب العالمية الأولى - تونس و المغرب - رفضت بريطانيا ذلك، وعرض النزاع على المحكمة الدائمة للعدل الدولية التي تبنت وجهة النظر البريطانية، فجاء في قرارها الصادر بصدد المسألة سنة 1933: «إنه طالما أن مسألة داخلية نظمت باتفاق دولي فإنها تفقد طابعها الوطني وتصبح مسألة دولية»<sup>(23)</sup>.

وهذا التدخل يستند إلى ما شرعه المجتمع الدولي من اتفاقيات عالمية وإقليمية، يقع في مقدمتها ميثاق الأمم المتحدة، الذي يحوي الكثير من النصوص التي أشارت إلى ضرورة احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وضرورة ضمانها للجميع، وهذا ما لا يتحقق إذا قُصر اهتمام كل دولة على مراعاة هذه الحقوق وتلك الحريات في حدودها، إلا مع الاستعداد لاتخاذ ما يلزم من تدابير في حدود ما يلزم به القانون الدولي وفق ما نصت عليه المادة (56) من الميثاق،

التي ألزمت الأعضاء بأن يقوموا منفردين ومجتمعين بما يجب عليهم لإدراك مقاصد الأمم المتحدة المنصوص عليها في المادة (55) من الميثاق، والتي من ضمنها حماية حقوق الإنسان<sup>(24)</sup>. وأمام هذا المأزق الحرج الذي تعرض له (التدخل) على المستوى السياسي والقانوني والفقي، كان لا بد من مقاربة من أجل التوفيق بين متلازمة متعارضة (التدخل والسيادة)، وظهرت نتيجة لذلك مفاهيم جديدة حاولت الربط بين المفهومين، وأخيراً استقر المفهوم مع محاولات (برنار كوشنير) في أواخر الثمانينات بطرح الحق في التدخل أو (واجب التدخل)، ومن ناحية عملية سعى مجلس الأمن ومنذ سقوط الاتحاد السوفيتي إلى تدخلات أكثر بذريعة حماية حقوق الإنسان، بحيث تحول مبدأ السيادة من حق مطلق إلى حق نسبي، واستقر على اعتباره واجباً، فالدولة ملزمة تجاه رعاياها باحترام معايير دولية توفر الحد الأدنى من الحماية لتلك الحقوق، وبخلاف ذلك لا يوجد بد من التدخل الدولي الذي قد يكون بمفهومه الواسع غالباً<sup>(25)</sup>.

### أهمية الحماية الدولية

مع نهاية النصف الأول من القرن العشرين وبداية النصف الثاني منه، بدأ الاهتمام في إطار العلاقات الدولية ينتقل من الدول وما لها من حقوق وما عليها من التزامات، إلى الإنسان ذاته بالنسبة للحقوق التي يجب أن يتمتع بها والاهتمام كان يتلاءم وما أفرزته المرحلة السابقة، بحيث شمل الحق في الحياة وحرية الفكر والعقيدة وتحريم التمييز العنصري والتعذيب والاسترقاق والإبادة وحق العمل والتعليم، باعتبار هذه الحقوق كثيراً ما كانت تُغَط من قبل الدول، وحماية حقوق الإنسان من الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين من النواحي الفلسفية، والسياسية، والدولية، مما كان له الأثر على القانون الدولي، فمن الناحية الفلسفية يعد تقرير حقوق الإنسان تحقيقاً لفكرة العدل، ومن الناحية السياسية فإن الإقرار بوجود حقوق الإنسان يمثل ضماناً أساسية للوصول إلى نظام سياسي يستند إلى أساس شعبي حقيقي، موجود في الواقع وبالتالي تحقيق الديمقراطية، ومن الناحية الدولية فإن إضافة حقوق الإنسان إلى المجالات التي تهتم بها المحافل الدولية، أمر يكفل إقامة وتوطيد العلاقات بين الشعوب وصولاً إلى تحقيق اهتمام مشترك بأبعاد المشاكل الدولية، كل هذه النواحي أثرت بشكل مباشر على المفاهيم الأساسية للقانون الدولي<sup>(26)</sup>.

الحماية الدولية امام افتقار الأفراد إليها على المستوى الداخلي للدول إذ تتعارض الحماية الدولية - وخاصة تلك المتعلقة بالحقوق السياسية - غالباً مع العلاقة الجدلية بين الفرد والسلطة

في القانون الداخلي على المستوى الداخلي وبين الدول الكبرى والدول الصغرى. ف فيما يتعلق بالعلاقة بين الفرد والسلطة فإن القانون الداخلي هو الذي يقضي بحماية حقوق الفرد تجاه السلطة التي تراقب حركاته وسكناته، وتعمل على ألا يكون الفرد مصدر خطر على الأمن والنظام العام ولا على تمتع السلطة بالامتيازات السياسية. فالعلاقة بين الدول الصغرى والدول الكبرى تحكمها القواعد التي تحكم علاقة الطرفين القوي بالطرف الضعيف، وهي قواعد غير منصفة في الغالب، ولأجل استقرار هذه العلاقة للمحافظة على السلم والأمن الدوليين، لا بد من تحصين الدول الصغيرة من تدخل الدول الكبيرة، هذا التدخل وبوتيرة متصاعدة يأخذ من انتهاك حقوق الإنسان حجة لتطبيق مفاعيله، فإذا استطاع الفرد التمتع بحقوقه الأساسية في مواجهة السلطة الداخلي، فإن لهذا الأثر الفاعل في تحجيم التدخل في الشؤون الداخلية، مما ينعكس أثره على الأمن والاستقرار الدولي، والوسيلة لذلك هي تفعيل الحماية الدولية القانونية - بعيداً عن التدخل غير المشروع- التي تتم في إطار المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، فإذا عجزت السلطة عن توفير الضمانات التي تتيح للأفراد التمتع بحقوقهم السياسية فإن النظام القانوني الدولي يجد لنفسه المبررات للتدخل، بغية توفير هذه الحماية المفقودة لذا فإن المؤسسات الدولية غالباً ما تدعي أن حقها في التدخل ليس لحماية حقوق الأفراد، بل لحماية حقوق الشعوب أيضاً<sup>(27)</sup>.

أوجد النظام القانوني الدولي لنفسه المبررات للتدخل لتوفير هذه الحماية، نجد الشواهد قائمة على إمعان الدول واستخفافها لا بحقوق مواطنيها فقط، بل يتعداها إلى حقوق مواطني الدول الأخرى، مما قد يصل معه إلى تهديد السلم والأمن الدولي، فتأتي الحماية الدولية ككاج لهذا التطور السلبي، ولأجل ذلك وضعت صكوك لحماية حقوق الإنسان بعامه، كآليات وقائية أولاً وأيضاً كوسائل علاجية، تلزم الوسائل الوقائية الدول بحد أدنى من الحماية، لا بد أن تلتزم به من خلال البيات عمل مشتركة للدول الاطراف في المعاهدات والاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان، أما الوسائل العلاجية تتعامل مع حالات الانتهاك المرتكبة تجاه حقوق الإنسان، وتقضي سبل معالجة هذه الانتهاكات لإعادة الحق الى نصابه<sup>(28)</sup>.

### المشاكل التي تواجه الحماية الدولية

الدولة هي اللبنة الأولى الأساسية للبناء الدولي، وبقيت هي المسؤولة أولاً عن حماية واحترام حقوق الأفراد وحررياتهم، ومع ذلك فإن تطور المجتمع الدولي فرض على الدولة - باعتبارها جزءاً من هذا النظام- التزامات، قلصت من مساحة السيادة المطلقة كما بينا سابقاً<sup>(29)</sup>، في المناقشة

العامّة حول عهدي حقوق الإنسان، أشار ممثلو العديد من الدول إلى أن العهدين يفرضان على دولهم بعض الإلتزامات التي لا قبل لهم بها، مثل المساواة التامة بين الرجل والمرأة. ولأجل ذلك صيغ العهدان بأشكال الذي يضمن موافقة أغلبية الدول عليه، إذ جاء العهدان بالحد الأدنى من الحقوق التي لا مناص للدول من قبولها وإلا أتهمت بأنها تقف على الضد من حقوق الإنسان<sup>(30)</sup>. يذهب كثير من فقهاء القانون الدولي إلى أن قواعد حقوق الإنسان الدولية هي قواعد أمرّة، يتعين احترامها ولو لم يوجد اتفاق تعاقدي بشأنها، انطلاقاً من أن المساس بهذه الحقوق هو مساس بالصالح العام للمجتمع الدولي، إذ يترتب على التجاوز على تلك الحقوق انتهاك لقواعد ترتبط بقيمة الإنسان المجردة، والتي تتجاوز من الناحية الموضوعية الحدود السياسية للدول، إضافة إلى أن هذا المساس بهذه الحقوق يؤدي إلى التجاوز على القيم التي يحاول المجتمع الدولي جعلها سائدة وراسخة في الممارسة الدولية، خلاف ذلك يتحقق إذا تكررت ولو بصورة فردية انتهاكات هذه الحقوق<sup>(31)</sup>.

وفي هذا الصدد، جاء في الرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية في عام 1951، بشأن التحفظات على اتفاقية منع ومعاقبة جريمة الإبادة الجماعية سنة 1948، الذي تضمن النص على المبادئ التي تضمنتها هذه الاتفاقية بأنها مبادئ تعترف بها الأمم المتحدة كمبادئ ملزمة حتى في غياب التزامات تعاقدية<sup>(32)</sup>.

ويوجد شبه اتفاق بين فقهاء القانون الدولي على سمو القواعد القانونية الدولية - باعتبارها قواعد أمرّة - على القانون الداخلي، ولا يجوز الاتفاق دولياً على خلافها، وبالتالي يترتب على مخالفة هذه القواعد من قبل الدولة بما تشرعه من تشريعات دستورية وعادية، يضر الدولة في موضع المساءلة أمام الأمم المتحدة والمؤسسات الدولية الرقابية، سواء كانت هذه المؤسسات عالمية أو اقليمية، فميزة قانون حقوق الإنسان الدولي تظهر في علو هذا القانون على إرادة المشرع الوطني، بحيث يترتب على مخالفته الآثار القانونية المعمول بها في التنظيم الدولي<sup>(33)</sup>.

### الحماية الدولية من منظور الإماراتي:

اتخذت دولة الإمارات العربية المتحدة بصفقتها عضواً في المجتمع الدولي مجموعة من الإجراءات والتدابير لصون حقوق الإنسان وتفعيلها؛ من خلال التزام دولة الإمارات العربية المتحدة التزاماً عميقاً بتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية. ولعل هذا ما يفسر التقدم الذي أحرز في تعزيز وحماية حقوق الإنسان في دولة الإمارات العربية المتحدة، وهذا يتأتى

من خلال احترام ثقافتنا وتقاليدنا والاتجاه نحو المستقبل الذي يتم فيه تمكين المرأة والتنوع وإشراك الشباب، مع الإلتزام العميق بتعزيز مبدأي التسامح والقبول في الدين والجنس والجنسية وإمكانات التأهيل.

وتحاول الإمارات جاهدة تبيان أن التطرف والعدوان والتدخل باعتبارها عوامل تتحدى حقوق الإنسان الأساسية وتتوضها وهي الأسباب الجذرية لعدم الاستقرار والعنف في الشرق الأوسط حيث يجب رفضها والتصدي لها. لذلك نرى جليا أن الإمارات ترى بوجوب وجود حماية دولية لحقوق الإنسان.

دولة الإمارات العربية المتحدة تؤدي كذلك دورا بارزا على الصعيد الدولي، حيث إنها حصلت على ولاية ثانية على التوالي بوصفها أحد أعضاء المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وفي أكتوبر من العام الماضي فتحت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مكتب اتصال في أبو ظبي. وستسمح هذه المبادرة بتوسيع الشراكات مع المؤسسات الخليجية والعربية وتعزيز التعاون من أجل النهوض بقضية المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في منطقتنا وهذا الأمر مهم بوجه خاص لأن حقوق المرأة تتعرض لهجمات شرسة في بقاع عديدة من المنطقة.

المرأة ومنذ فترة طويلة في دولة الإمارات العربية المتحدة شريك على قدم المساواة مع الرجل في التنمية الوطنية، وقد ساعدت المؤسسات المتخصصة المعنية بالمرأة مثل الاتحاد النسائي العام في تطوير استراتيجيات شاملة لتوسيع نطاق مشاركتها وتعزيز النهوض بها في مناحي الحياة كافة.. لقد حققنا تقدما ملحوظا.. فالإمارات العربية المتحدة تصدر في كل عام الدول العربية في مجال المساواة بين الجنسين وفقا للمؤشر السنوي الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) (34).

## الأسس والقواعد التي تقوم عليها حقوق الإنسان في دولة الإمارات العربية المتحدة:

1. مبادئ الشريعة الإسلامية: أكد دستور دولة الإمارات العربية المتحدة في المادة السابعة منه على أن "الإسلام هو الدين الرسمي للاتحاد، والشريعة الإسلامية مصدر رئيسي للتشريع فيه. ويعتبر الإسلام بحد ذاته إعلاناً لحقوق الإنسان بل هو أسمى من الإعلانات العالمية
2. المواثيق والإعلانات العالمية لحقوق الإنسان والموقعة عليها دولة الإمارات العربية المتحدة

أ- ميثاق الأمم المتحدة: ويتم تعزيز حقوق الإنسان بصفة خاصة عن طريق:  
الجمعية العامة: تقع عليها المسؤولية المباشرة والأساسية في مجال تحقيق حقوق  
الإنسان.

المجلس الاقتصادي والاجتماعي: تقديم توصيات بشأن تعزيز حقوق الإنسان ومراعاتها.  
لجنة حقوق الإنسان: تجتمع اللجنة بصفة دورية كل عام ولمدة ستة أسابيع لدراسة وضع  
حقوق الإنسان في العالم وتقديم تقريرها بهذا الشأن.

ب- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948:

ج- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966، والعهد الدولي الخاص  
بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية لسنة 1966.

3. دستور دولة الإمارات العربية المتحدة لسنة 1971م:

أ- بين الدستور في الباب الثاني منه (المواد 13، 24) تحت عنوان الدعامات الاجتماعية  
والاقتصادية الأساسية الأسس والقواعد التي تقوم عليها حقوق الإنسان وحرياته العامة وأهمها:  
المساواة والعدالة الاجتماعية وتوفير الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص بين الجميع.

الأسرة أساس المجتمع قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن.

يرعى المجتمع الطفولة والأمومة ويحمي القصر والأشخاص العاجزين عن رعاية أنفسهم  
كالمريض والعاجز والشيخوخة والبطالة.

إلزامية ومجانية التعليم الابتدائي، ومجانيته في المراحل الأخرى.

كفالة الرعاية الصحية.

العمل وحقوق العمال.

صيانة الملكية الخاصة وحرمة الاعتداء على الأموال العامة.

التممية الاقتصادية وتحقيق الرخاء للمواطنين.

2 - بين الدستور في الباب الثالث (المواد 25 - 44) تحت عنوان " الحريات والحقوق  
والواجبات العامة "، الحريات والحقوق الأساسية التي يتمتع بها المواطن في دولة الإمارات وتقسم  
هذه الحقوق والحريات إلى قسمين رئيسين:

الحقوق والحريات التقليدية الحريات الشخصية (حرية الرأي والتنقل وحق الأمن  
والخصوصية والحرية الدينية وحرية الاجتماع وتكوين الجمعيات وحرية العمل).

الحقوق والحريات الاقتصادية والاجتماعية: حرية التملك والحق في العمل والتعليم والرعاية الصحية.  
4. القوانين والأنظمة:

صدرت العديد من القوانين والأنظمة التي تحمي الحقوق والحريات العامة وأهمها قانون العقوبات الاتحادي رقم (3) لسنة 1987 حيث تضمن العديد من النصوص التي تعاقب على حالات استغلال الوظيفة وإساءة استعمال السلطة.

حقوق وحريات الإنسان في ظل دستور دولة الإمارات العربية المتحدة

اولاً: - الحق في المساواة (مواد 14، 25): ومضمون مبدأ المساواة يشمل:

- مبدأ المساواة أمام القانون واللوائح والأنظمة،
- مبدأ المساواة أمام القضاء،
- مبدأ المساواة أمام المرافق العامة،
- مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة،
- مبدأ المساواة أمام التكاليف والأعباء العامة،

ولم يقتصر المشرع الإماراتي على حق المساواة للمواطن فقط بل أكدته للأجانب أيضاً في المادة (40) حيث «يتمتع الأجانب في الاتحاد بالحقوق والحريات المقررة في المواثيق الدولية المرعية أو في المعاهدات والاتفاقيات التي يكون الاتحاد طرفاً فيها وعليهم الواجبات المقابلة»

ثانياً: - الحريات الشخصية للصيقة بكيان الإنسان

وأهم الحريات الشخصية حرته الجسدية.

1. لا يتعرض للقبض أو التفتيش أو الحجز أو الحبس إلا بمقتضى القانون. ولا يتعرض للتعذيب أو المعاملة الحاطة بالكرامة، ولا يجوز إيذاء المتهم جسدياً أو معنوياً.

2. الحق في التنقل

3. حرية الرأي والتفكير والتعبير (مادة 30)

4. الحق في الخصوصية (مواد 31، 36)

5. الحرية الدينية (مادة 32)

6. حرية الاجتماع وتكوين الجمعيات (مادة 33)

7. حرية العمل (مادة 34)

ويمكن تلخيص هذه الحرية المهمة بما يلي:-

- حرية اختيار العمل أو المهنة أو الحرفة كأصل عام مع إمكانية تقيدها بما حدده القانون المنظم لهذه الحرية.
- لا يجوز فرض عمل إجباري إلا في الأحوال الاستثنائية التي ينص عليها القانون وبشرط التعويض.
- لا يجوز استبعاد أحد لتناهي ذلك مع الكرامة الإنسانية.
- ترتبط حرية اختيار العمل أو المهنة بمبدأين:
- العمل أساس لتقدم المجتمع، ويعمل المجتمع على توفيره للمواطنين وتأهيلهم (مادة 20)،
- إن باب الوظائف مفتوح للجميع على أساس تكافؤ الفرص وعلى أساس المساواة بينهم في الظروف (مواد 14، 35).

ثالثا- الحقوق والحريات الاجتماعية؛

- 1 - حق الأسرة في الرعاية والحماية (مواد 15، 16)
- 2 - حق التأمين والضمان الاجتماعي (مادة 16)
- 3 - حق الرعاية الصحية (مادة 19)
- 4 - حق التعليم (مادة 17)
- 5 - حق العمل (مادة 20)

#### رابعا: الحقوق والحريات الاقتصادية؛

- مشروع إنشاء إدارة رعاية حقوق الإنسان في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.
- لقد جاء قرار اللواء سمو الشيخ سيف بن زايد آل نهيان وكيل وزارة الداخلية رقم (331) لسنة 2001 بتاريخ 2001/11/3 بإنشاء "إدارة رعاية حقوق الإنسان" في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة ليحقق فوائد مباشرة للدولة وأهمها:
1. إثبات التزام دولة الإمارات باحترام الإعلانات والمواثيق الدولية الخاصة بحقوق الإنسان، وكذلك تفعيل حقوق الإنسان وتطبيقها على جميع من يقيم على أرض الدولة دون تمييز بسبب العقيدة أو الدين أو الجنس أو العرق.
  2. تعكس وجه دولة الإمارات الحضاري الذي يحترم حقوق الإنسان ويمزجها بالعمل الاجتماعي الإنساني.
  3. دحض دعاوى المنظمات التي تتهم دول العالم الثالث بخرق حقوق الإنسان.

4. تعزيز موقف الدولة من عقد مؤتمرات أو اجتماعات دولية أو إقليمية في مجال حقوق الإنسان.
5. سرعة دخول الدولة إلى المحافل والمنتديات الاقتصادية العالمية كمنظمة التجارة العالمية وغيرها التي تشترط نفاذ سجل أي دولة في مجال حقوق الإنسان.

#### إن الهدف من إنشاء إدارة رعاية حقوق الإنسان هو:

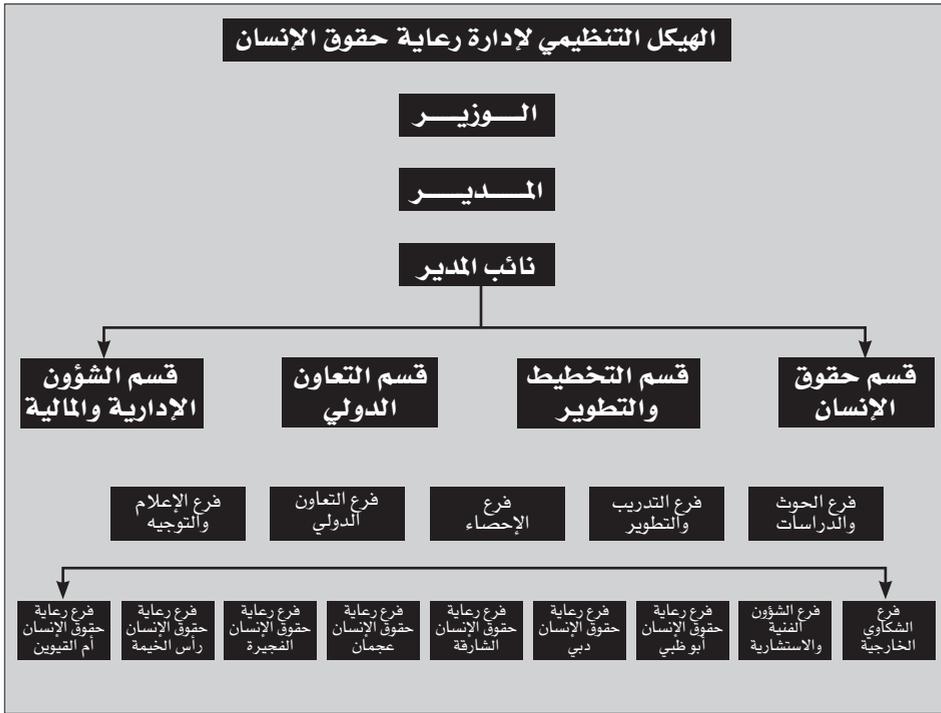
- رعاية حقوق جميع أفراد المجتمع وحرّياتهم العامة وفقاً لمبادئ الشريعة الإسلامية والدستور والإعلانات العالمية لحقوق الإنسان وميثاق الأمم المتحدة.
- نشر ثقافة حقوق الإنسان بين أفراد المجتمع وتوعيتهم على ترسيخ المبادئ الأساسية المتعلقة بحقوق الإنسان.
- معالجة انتهاكات حقوق الإنسان الأساسية وإيجاد الحلول لها.
- وضع حد للممارسات غير القانونية التي قد تقع على المحكوم عليهم أو المحبوسين احتياطياً أو المعتقلين إدارياً أو المشتبه بهم.
- المشورة والمساعدة القانونية والفنية لكل من يحتاجها في مجال حقوق الإنسان.
- مساعدة أفراد المجتمع على حماية حقوقهم الأساسية عن طريق اللجوء إلى القضاء.
- المساعدة في تقديم الخدمات الإنسانية وخاصة للأطفال والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة ولضحايا الجرائم.
- التعاون مع الجهات الحكومية وغير الحكومية في مجال حقوق الإنسان.
- التعاون مع الجهات والمنظمات الدولية والإقليمية العاملة في مجال حقوق الإنسان.
- مواكبة التطورات الإقليمية والدولية في مجال حقوق الإنسان.
- رعاية حقوق المواطنين داخل الدولة وخارجها.

#### أما اختصاصات الإدارة فتشمل:

- قبول ونظر الشكاوى والتظلمات والإلتماسات الخاصة بانتهاكات حقوق الإنسان والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها.
- الرد على تقارير لجان حقوق الإنسان الدولية والإقليمية الحكومية وغير الحكومية المتعلقة بحقوق الإنسان وتنظيم المؤتمرات وورش العمل والمحاضرات المتعلقة بحقوق الإنسان للعاملين في هذا المجال وكذلك للجمهور.

- تمثيل الدولة في المحافل الدولية الخاصة بحقوق الإنسان.
- إجراء البحوث والدراسات في مجال حقوق الإنسان.
- إصدار المجالات والمطبوعات والمنشورات ومجلة متخصصة في هذا النطاق.

### هيكلية الادارة



أما الهيكل التنظيمي لإدارة رعاية حقوق الإنسان فأقترح أن يكون على النحو الآتي :

- مدير الإدارة ونائبه.
  - قسم حقوق الإنسان.
  - قسم التخطيط والتطوير.
  - قسم التعاون الدولي.
  - قسم الشؤون الإدارية والمالية.
- ويتكون قسم حقوق الإنسان من الفروع الآتية :

## فرع الشكاوى الخارجية :

- فرع الشؤون الفنية والاستشارية .:
- فروع حقوق الإنسان في الإمارات السبع
- قسم التخطيط والتطوير : فيتكون من :
- فرع البحوث والدراسات :
- فرع التدريب والتطوير :
- فرع الإحصاء :

## أما قسم التعاون الدولي فيتكون من :

- فرع الإعلام والتوجيه :
  - فرع التعاون الدولي :
- أما قسم الشؤون الإدارية والمالية فيهتم بالأمور الإدارية والتنظيمية والمالية داخل الإدارة. وقد نظم مشروع النظام الأساسي :
- شروط وإجراءات قبول الشكاوى والتظلمات والالتماسات المتعلقة بحقوق الإنسان.
  - كيفية تتبع فحص الشكاوى أو التظلم بعد قبولها وتسجيلها.
  - كيفية الفصل في الشكاوى أو التظلم والجهات المختصة باتخاذ القرارات الكفيلة برد الظلم أو إنصاف الشاكي أو المتظلم.
- ولعل مما يؤكد المسؤولون في دولة الإمارات القضائية ضرورة احترام حقوق الإنسان وعلى سبيل المثال :

- كتاب وزير الداخلية بعنوان ” الانضباط ” .
- كتاب وزير الداخلية بعنوان ” إساءة استخدام السلطة .
- تعميم مدير عام شرطة الشارقة في 2 إبريل 2003 .
- الاهتمام باختيار العاملين في الجهاز الشرطي ، ومتابعة إعدادهم وتدريبهم بما يضمن إيمانهم بأهمية حقوق الإنسان.
- تعزيز دولة القانون والديمقراطية في الدولة ، لأن القوانين هي التي تضمن للأفراد حقوقهم وواجباتهم.
- تعزيز الفهم القانوني لرجال الشرطة وذلك بتبصيرهم بواجباتهم ومهامهم وحقوقهم

- وهذا يؤدي إلى معرفة الحدود الفاصلة بين واجباتهم وحقوق الآخرين.
- توطيد أواصر التعاون من الشرطة والأفراد لتقليل الاغتراب من الطرفين وهذا يساعد على احترام كل طرف للآخر.
  - تجسيد مبدأ الشفافية والصراحة في التعامل مع الجمهور.
  - تشجيع الأكاديميات والمعاهد الشرطية ومراكز البحوث لتدريس حقوق الإنسان.
  - محاسبة أي رجل شرطة يقوم بالاعتداء على حقوق الناس ومخالفة القوانين في ذلك
- إن إنشاء إدارة لرعاية حقوق الإنسان في وزارة الداخلية وما يلحقها من فروع في جميع الإمارات المكونة للاتحاد بمقتضى قانون أو مرسوم بقانون سيشكل خطوة جريئة ومهمة نحو تعزيز حقوق الإنسان في دولة الإمارات. ضرورة إنشاء المجلس الوطني لحقوق الإنسان على المستوى الاتحادي ليراقب انتهاكات حقوق الإنسان في الدولة ويقدم تقارير للحكومة في هذا الشأن. تشجيع قيام منظمات غير حكومية تعنى بحقوق الإنسان وتعزيزه في الدولة.
- يجب ألا ينظر إلى حقوق الإنسان كقضية "إنسانية" أو "خيرية" وإنما يجب النظر إليها في إطارها السياسي والاقتصادي والثقافي والاجتماعي والتنموي. على الرغم من أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهود الدولية المنبثقة عنه ليس لها طابع إلزامي لأنها لا تملك الوسائل لحماية حقوق الإنسان، فإننا نرى ضرورة الانضمام إلى هذه الإعلانات والدفاع عن مجموعة الحقوق الواردة فيها لتكريس عالمية حقوق الإنسان. إن النضال من أجل حقوق الإنسان يجب ألا يقتصر فقط على الحقوق التقليدية والاجتماعية والاقتصادية وإنما النضال للحصول على ما يسمى بالجيل الثالث لحقوق الإنسان: الحق في التنمية المستدامة والحق في السلام والحق في بيئة صحية متوازنة والحق في استغلال التراث الإنساني المشترك. والحق في الحصول على الوثائق الإدارية، والحق في الاستعلام البيئي أو الطبي.
- وتأسيساً على ما سبق نرى أن تعهد القيادة العامة لحقوق الإنسان في دولة الإمارات العربية المتحدة تعهدت في الحفاظ على قيم ومبادئ حقوق الإنسان وذلك بالمحافظة على الحقوق والحريات، كان ذلك حاضراً وما زال في أنظار ورؤى معالي الفريق ضاحي خلفان تميم نائب رئيس الشرطة والامن العام بدبي منذ أن أطلق مقولته الشهيرة "إن تحقيق العدالة والاستقرار لدى أطراف المجتمع ، أقوى بكثير من أي سلاح آخر يمكن أن يفيد من منع الجريمة أو الحد منها، والموظف المظلوم الذي يعاني من قهر أو جور رؤسائه ، يصعب جني ثمار ابداعاته". يضع

الإمارات في مكانها الصحيح كمدافع عن صون حقوق الإنسان وتفعيلها.

ولعل هذا منطلق من الايمان بالشرعية الاسلامية الغراء التي تولي احترام آدمية الإنسان وكرامته أجل اهتمام، واعترافاً بكون أن حقوق الإنسان مطلباً انسانياً وقانونياً وامنياً وتموياً. وتنفيذاً لتوجيهات نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم إمارة دبي الداعمة دائماً لحقوق الإنسان فقد حملت شرطة دبي على عاتقها مسؤولية الالتزام بتطبيق هذه التوجيهات، وتقديم خدماتها الإنسانية للمواطن وحققهم في الملكية والتعليم والعمل وسيادة العدالة الاجتماعية والمساواة والى كل من يسكن هذه الارض الطيبة دون تمييز

ويضاف لذلك تسليط الضوء على الامور الاجتماعية من قبل الإدارة العامة لحقوق الإنسان والاحذ على عاتقها حل المشكلات الاجتماعية أو التخفيف من حدتها انما هو لتبوءها للمسؤولية الاجتماعية القصوى والتي تساعد على وحدة المجتمع وتآلفه وتمازج هذه الشعوب التي تعيش على أرض هذه الدولة المعطاء الطيبة.

وبهذا نرى أن التزام الإمارات بالمواثيق والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان وتفعيلها يسجل لها أنها تسير الى اعتمادية توفير جميع السبل الميسرة لمبادئ الحماية الدولية لحقوق الإنسان.

مما يؤكد التزام الإمارات العربية المتحدة بتعزيز وحماية حقوق الإنسان في أرض الوطن وفي جميع أرجاء العالم. حيث تقوم ركائز السياسة الخارجية للإمارات العربية المتحدة على مبادئ العدالة والمساواة ومراعاة حقوق الإنسان. كما أن دولة الإمارات قد عقدت العزم على إحداث فرق إيجابي على الصعيد العالمي من خلال العمل البناء لدعم تنفيذ مبادئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

وأيضاً فإن دولة الإمارات تعتبر احترام حقوق الإنسان أولوية قصوى وفقاً للمعايير الدولية لحقوق الإنسان، كما وتلتزم بإجراء تحسينات مستمرة على قوانينها وممارساتها، ويستمد ذلك كله جذوره من التراث الثقافى لدولة الإمارات والقيم الدينية التي تركز مبادئ العدالة والمساواة والتسامح. فمنذ تأسيس دولة الإمارات العربية المتحدة في العام 1971، دأبت الدولة على إنشاء مجتمع يسوده التسامح، وتتعدد فيه الثقافات ويعيش فيه أناس من شتى أرجاء العالم بانسجام ووثام مع بعضهم بعضاً. ويحدد دستور دولة الإمارات العربية المتحدة بوضوح الحريات والحقوق التي يتمتع بها جميع المواطنين، مانعاً التعذيب والاعتقال والاحتجاز التعسفي، ويصون الحريات المدنية، بما فيها حرية التعبير والصحافة والتجمع السلمي وتكوين الجمعيات، وممارسة

المعتقدات الدينية. وقد تم الاستثمار بصورة هائلة في مجالات التعليم، والرعاية الصحية، والإسكان، والتنمية الاقتصادية المستدامة. وتعد الإمارات العربية المتحدة طرفاً في معاهدات حقوق الإنسان الدولية التالية (مع سنة المصادقة أو الانضمام):

- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ( 1974 ).
  - اتفاقية حقوق الطفل ( 1997 ) .
  - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ( 2004 ) .
  - اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ( 2010 ) .
  - اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (2012)
  - وقعت دولة الإمارات العربية المتحدة على البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2008)
- علاوة على أن دولة الإمارات تعد طرفاً في الاتفاقيات والمعاهدات التالية:
- اتفاقية منع ومعاقبة جريمة الإبادة الجماعية
  - اتفاقيات جنيف الأربع لعام 1949 والبروتوكولين الإضافيين لعام 1977
  - اتفاقيات منظمة العمل الدولية التسع، بما فيها من موضوعات بشأن ساعات العمل، والعمل القسري، وعمليات تفتيش العمال، والعمل الليلي للمرأة، والمساواة في الأجور، والحد الأدنى لسن العمل وأسوأ أشكال عمالة الأطفال.
  - اتفاقية مكافحة الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية والبروتوكول الملحق بها لمنع وجمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال (بروتوكول باليرمو)
  - الميثاق العربي لحقوق الإنسان ( 2008 ) .
  - كما أن دولة الإمارات من الدول الموقعة على نظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية.
  - تقدم دولة الإمارات العربية المتحدة الدعم لأنشطة المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة.
  - تم انتخاب دولة الإمارات العربية المتحدة في عام 2012 عضواً في مجلس حقوق الإنسان

التابع للأمم المتحدة، وهو الهيئة الرئيسية المعنية بحقوق الإنسان في الأمم المتحدة لمدة ثلاث سنوات للفترة ما بين (2013-2015). وبتاريخ 28 أكتوبر عام 2015، تم إعادة انتخاب الإمارات العربية المتحدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة لولاية ثانية، عضواً في مجلس حقوق الإنسان للفترة 2016-2018. وتشارك دولة الإمارات بفعالية في عمل المجلس وبروح من المشاركة البناء والتعاون من أجل تعزيز احترام حقوق الإنسان في جميع أنحاء العالم.

- دولة الإمارات العربية المتحدة وبحكم عضويتها في مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة، ملتزمة بشكل خاص بالتعاون مع الإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان وتتلقى بانتظام زيارات من جانبهم.

وهذه المساهمات لا تدع مجالاً للشك في ترحيب دولة الإمارات العربية المتحدة بالمساهمات الدولية الساعية للحماية الدولية لصون حقوق الإنسان. وهذا يظهر في لعب الإمارات دوراً بارزاً في تأسيس وتعزيز الآليات الفعالة المعنية بمراعاة لحقوق الإنسان في إطار جامعة الدول العربية، ودعم دولة الإمارات الجهود الرامية إلى تعزيز وحماية حقوق الإنسان من خلال مجلس التعاون الخليجي ومنظمة التعاون الإسلامي.

### خاتمة :

تلتزم الإمارات العربية المتحدة بتعزيز وحماية حقوق الإنسان في أرض الوطن وفي جميع أرجاء العالم. حيث تقوم ركائز السياسة الخارجية للإمارات العربية المتحدة على مبادئ العدالة والمساواة ومراعاة حقوق الإنسان. كما أن دولة الإمارات قد عقدت العزم على إحداث فرق إيجابي على الصعيد العالمي من خلال العمل البناء لدعم تنفيذ مبادئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وعلى الصعيد المحلي، فإن دولة الإمارات تعتبر احترام حقوق الإنسان أولوية قصوى وفقاً للمعايير الدولية لحقوق الإنسان، كما وتلتزم بإجراء تحسينات مستمرة على قوانينها وممارساتها، ويستمد ذلك كله جذوره من التراث الثقافي لدولة الإمارات والقيم الدينية التي تركز مبادئ العدالة والمساواة والتسامح.

ويحفل سجل دولة الإمارات في مجال تعزيز وحماية حقوق الإنسان بإنجازات وطنية ملموسة والتزام قوي وتفاعل إيجابي مع الممارسات العالمية في هذا الشأن، فيما توجت هذه الإنجازات باعتماد مجلس حقوق الإنسان الدولي في جلسته في السابع من شهر يونيو عام 2013 في مقره

بجنييف تقرير الدولة الثاني للاستعراض الدوري الشامل لحقوق الإنسان الذي حظي بإشادة واسعة من المشاركين في الجلسة لتجاوب الدولة وجهودها في تنفيذ توصيات المجلس، وتفاعلها بشكل إيجابي مع الممارسات العالمية.

لا شك أنه لا يزال هناك الكثير لتحقيقه في مجال حقوق الإنسان في الإمارات العربية المتحدة ويتضمن جزء من عملية التحسين تلك المراجعة والنقاش في المنتديات الدولية مثل مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة الذي يحتضن الإمارات بوصفها عضواً منتخباً فيه. وعلاوة على ذلك، تدعو الإمارات العربية المتحدة، بالتعاون مع مكتب المفوض السامي، إلى تدشين برنامج وطني شامل للتدريب وبناء قدرات المسؤولين الوطنيين، وسوف تستمر في زيادة الوعي بقضايا حقوق الإنسان في جميع أرجاء البلاد لغرس ثقافة حقوق الإنسان في النفوس. كما انتُخبت الإمارات عضواً في المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لمدة سنتين تبدأ في 2013، مما يؤكد على التقدم المحرز في المساواة بين الجنسين في الإمارات، وعلى التزام البلد بتمكين المرأة في جميع أنحاء العالم.

### المراجع:

1. د. أحمد ابو الوفا /نظام حماية حقوق الإنسان في منظمة الأمم المتحدة والوكالات الدولية المتخصصة /المجلة المصرية للقانون الدولي /العدد 54/سنة 1988/ص12.ابن منصور / لسان العرب / الطبعة الأولى / دار صادر بيروت / بيروت / بدون سنة طبع/ص60.
2. ابن القطاع /كتاب الافعال / الطبعة الأولى / عالم الكتب/بيروت/ لبنان/ سنة 1403هـ/ص243
3. الإمام أبو بكر محمد عبد القادر / الطبعة الأولى /مختار الصحاح/بيروت/لبنان/سنة 1941/باب الحاء/ص90.. الراغب الاصفهاني/ مفردات القرآن/ الطبعة الثانية/دار القلم /دمشق/سنة 1418هـ/ص255.
4. ابن منظورالجزء الحادي عشر/ص253.
5. د. أحمد مختار عمر/معجم اللغة العربية المعاصرة/ الطبعة الأولى/المجلد الأول/عالم الكتاب/ القاهرة/سنة 2008/ص787، 789.
6. د. محمد صافي يوسف/الحماية الدولية للمشردين قسريا داخل دولهم/دون عدد الطبعة/دار النهضة العربية /القاهرة /سنة 2004/ص8.
7. د. نبيل عبد الرحمن ناصر الدين /ضمانات حقوق الإنسان وحمايتها وفقا للقانون الدولي/ الطبعة

- الأولى /المكتب الجامعي الحديث/ الإسكندرية /سنة 2006/ص115. جاء التعريف أعلاه في معرض بيان أنواع الحماية التي قسمها المؤلف إلى نوعين حماية قضائية وحماية غير قضائية وهي المشار إليها.
8. فرانسوز بوشيه سولينية/القاموس العلمي للقانون الإنساني/ الطبعة الأولى / ترجمة محمد مسعود/ دار العلم للملايين /بيروت/ لبنان/سنة2006/ص303-304.
9. باسيل يوسف/حماية حقوق الإنسان /بدون عدد الطبعة/المؤتمر الثامن عشر لاتحاد المحامين العرب /المغرب /1993/ص30.
10. B. George. The Concept and Present Status of International Protection of Human Rights .Forty Years After Universal Declaration ،1989-p17
11. د. أحمد أبو الوفا/ مرجع سابق/ ص12.
12. د. محمود شريف بسيوني / موسوعة الحقوق/المجلد الاول/ الطبعة الأولى /دار الشروق /القاهرة/ سنة 2003/ص17.
13. د. أحمد عبد الحميد الدسوقي /الحماية الموضوعية والاجرائية لحقوق الإنسان في مرحلة ما قبل المحاكمة / الطبعة الأولى /دار النهضة العربية / القاهرة / سنة 2007/ص47.
14. د. الشافعي محمد بشير /قانون حقوق الإنسان وتطبيقاته الوطنية والدولية / الطبعة الثالثة / منشأة المعارف /الإسكندرية / من دون سنة طبع/ص62.
15. د. محمد يوسف علوان و د. محمد خليل الموسى /القانون الدولي لحقوق الإنسان المصادر ووسائل الرقابة /ج1/ الطبعة الثانية/ دار الثقافة للنشر والتوزيع /عمان /الأردن /سنة2005/ص158.
16. د. الشافعي محمد بشير /المصدر السابق/ص76.
17. د. فيصل شطناوي/ حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني/ الطبعة الثانية /دار الحامد للنشر/ عمان/الأردن/سنة 2001/ص154.
18. مصطفى الفيلاي /حقوق الإنسان الرؤى العالمية والاسلامية والعربية / الطبعة الأولى /مركز دراسات الوحدة العربية/بيروت لبنان/سنة 2005/ص14.
19. د. حسين حنفي عمر/التدخل في شؤون الدول بذريعة حماية حقوق الإنسان / الطبعة الأولى/ دار النهضة العربية /القاهرة /سنة 2004-2005/ص28-29.
20. د. حسام أحمد محمد هندأوي/التدخل الدولي الإنساني دراسة فقهية وتطبيقية في ضوء قواعد القانون الدولي/الطبعة الأولى /دار النهضة العربية /القاهرة 1996/ص70 ، 89 .

21. د. جعفر عبد السلام/ تطور النظام القانوني لحقوق الإنسان في إطار القانون الدولي العام/المجلة المصرية للقانون الدولي/ العدد43/1987/ص49.
22. د. جعفر عبد السلام/ تطور النظام القانوني لحقوق الإنسان في إطار القانون الدولي العام/المجلة المصرية للقانون الدولي/ العدد43/1987/ص49.
23. د. حسام أحمد محمد هندي /مصدر سابق/ص61.
24. د. ليلى نقولا الرحباني/التدخل الدولي مفهوم في طور التبدل / الطبعة الأولى/ منشورات الحلبي الحقوقية /بيروت /لبنان / / سنة2011/ص21.
25. د. مصطفى سلامة حسين/تأملات دولية في حقوق الإنسان /المجلة المصرية للقانون الدولي / العدد 40/سنة 1984/ص191.
26. د.زهير الحسيني/الرقابة السياسية الدولية لحماية حقوق الإنسان/المجلة المصرية للقانون الدولي/ العدد52/سنة1996/ص103-104.
27. إبراهيم أحمد عبد السامرائي/الحماية الدولية لحقوق الإنسان في ظل الأمم المتحدة / رسالة ماجستير / كلية القانون / جامعة بغداد/ سنة 1997/ص43
28. د. عبد الحميد عبد الغني/ الميثاق الدولي لحقوق الإنسان /المجلة المصرية للقانون الدولي/العدد4/ سنة1955/ص22-23
29. د إبراهيم علي بدوي الشيخ/مصدر سابق/ص179 أيضا د محمد يوسف علوان و د. محمد خليل موسى /المصدر السابق/ج2/ص68
30. د. إبراهيم علي بدوي الشيخ /مصدر سابق /ص146
31. د إبراهيم علي بدوي الشيخ /المصدر السابق/ص146.
32. د. محمد فؤاد جاد الله /الآليات الدولية لحماية حقوق الإنسان ومجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة / الطبعة الأولى/دار النهضة العربية /القاهرة/سنة2010/ص19.
33. رفعت، رشوان/التحري والاستدلال عن جرائم الاتجار في البشر بحث مقدم لندوة مكافحة جرائم الاتجار في البشر/ وزارة الداخلية/ دولة الإمارات العربية المتحدة.ص12/2009.
34. البروتوكول الخاص بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال ، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية . متوافر على: [http://www.un.org/](http://www.un.org/arabic/documents/instruments/docs___ar.asp)







## اتجاهات سكان محافظة الدوادمي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية: «دراسة ميدانية»

- أ. د. صالح بن رميح محمد الرميح
- سارة بنت سلطان الثبيتي

### ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات سكان محافظة الدوادمي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية. والدراسة وصفية تحليلية اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي بطريق العينة. وبلغ إجمالي العينة (321) مبحوثاً، وتم استخدام أداة الاستبيان، ومن أهم نتائجها أن للمرأة الحق في اختيار مهنتها طالما أنها وفق الضوابط الشرعية مما يبين اتجاهها إيجابياً من معظم أفراد العينة. وأيد نحو 55.1% من أفراد عينة الدراسة عمل المرأة في المستشفيات في مقابل نسبة بلغت 44.9% من أفراد عينة الدراسة لا يؤيدون عمل المرأة في القطاع الصحي، وكأحد أسباب رفض أفراد العينة لعمل المرأة في القطاع الصحي أنه يشجع على الاختلاط وذلك بنسبة 44.4%، وكذلك طول ساعات العمل بنسبة 18.05%، كما تبين أن أفراد العينة لا يمانعون من عمل المرأة في المهن الصحية إذا كانت بعيدة عن الاختلاط، وأن 68.2% من أفراد العينة يرون أنه لا مانع من عمل المرأة في المهن الصحية إذا توفرت الظروف الملائمة لعملها. والدراسة أوصت

- جامعة الملك سعود - كلية الآداب - علم الاجتماع - الرياض - المملكة العربية السعودية
- جامعة الملك سعود - كلية الآداب - علم الاجتماع - الرياض - المملكة العربية السعودية

بإنشاء مستشفيات توفر الظروف الملائمة لعمل المرأة وتحد من الاختلاط وتتوافق مع قيم المجتمع وبالتالي يقبل عمل المرأة في المهن الصحية كما أوصت الدراسة بالعمل على زيادة المعاهد والكليات الخاصة بتأهيل المرأة لسوق العمل الصحي وزيادة فاعليتها في المجتمع، وأهمية قيام الجهات التعليمية والتربوية والإعلامية بإبراز المفهوم الحقيقي لعمل المرأة وجوانبه الإيجابية.

**أولاً: مشكلة الدراسة :**

شهدت المملكة العربية السعودية تحولات اقتصادية وتغيرات اجتماعية أحدثت بدورها تغيرات في البناء الاجتماعي، وكان من أهم الجوانب التي أفرزتها هذه التحولات عمل المرأة وتمكينها. ويعد إشراك المرأة وتمكينها في عملية التنمية الشاملة أحد مقومات تقدم المجتمعات حسب المقاييس الدولية، وكذلك حقها في العمل والتعليم الذي كفلته الشرائع السماوية والمواثيق الدولية والعربية، وصادقت عليها المملكة العربية السعودية في المحافل الدولية. وقد اهتمت الدولة بقضايا توظيف المرأة السعودية في جميع جوانب التنمية الاقتصادية والاجتماعية، متوجهة هذا الاهتمام بعدة قرارات وتوصيات لمشاركتها بالعمل؛ بدءاً بفتح وحدات نسائية بالجهات الحكومية، وكذلك التوسع في خلق فرص وظيفية مناسبة لعملها في برامج ومشاريع عملية التنمية الشاملة، ومن أبرز هذه المجالات عملها في المجال الصحي؛ فوفقاً للبيانات الرسمية فيما يتعلق بإحصائيات السعوديات العاملات في المهن الصحية بمستشفيات وزارة الصحة (وكما يلاحظ من جدول رقم 1) فقد بلغ عدد الطبيبات ما مجموعه 2953، والعاملات بالتمريض نحو 24137، في حين بلغ عدد الصيادلة من الإناث ما يوازي 722، في حين وصل عدد الإناث العاملات في الفئات الطبية المساعدة إلى 8347.

### جدول (1)

#### الإناث السعوديات بمستشفيات وزارة الصحة وما يقابلهن من الذكور لعام 1436هـ

الفئة	الذكور	الإناث	المجموع
طبيب	5764	2953	8717
عاملون بالتمريض	14407	24137	38544
الصيدالة	1422	722	2144
فئات طبية مساعدة	29237	8347	37584

المصدر: الكتاب الإحصائي الصحي السنوي (1436هـ): الإدارة العامة للإحصاء والمعلومات، وزارة الصحة، المملكة العربية السعودية، ص 67.

اتجاهات سكان محافظة الدوادمي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية: دراسة ميدانية

وتكشف الإحصائيات أيضاً فيما يتعلق بالسعوديات المشتغلات بالمراكز الصحية بوزارة الصحة (وكما يلاحظ من جدول رقم 2) عن أن عدد الطبيبات بلغ نحو 1264، والعاملات بالتمريض نحو 9684، في حين بلغ عدد الصيادلة من الإناث ما يوازي 193، بينما وصل عدد الإناث العاملات في الفئات الطبية المساعدة إلى 1730.

### جدول (2)

**الإناث السعوديات بالمراكز الصحية بوزارة الصحة وما يقابلهن من الذكور لعام 1436هـ**

الفئة	الذكور	الإناث	المجموع
طبيب	2168	1264	3432
عاملون بالتمريض	6307	9684	15991
الصيدالة	170	193	363
فئات طبية مساعدة	7879	1730	9609

المصدر: الكتاب الإحصائي الصحي السنوي (1436هـ): الإدارة العامة للإحصاء والمعلومات، وزارة الصحة، المملكة العربية السعودية، ص 80.

وفي السياق ذاته وفيما يتصل بالسعوديات المشتغلات بالقطاع الخاص الصحي بالمملكة على نحو إجمالي (وكما يلاحظ من جدول رقم 3) تبين الإحصائيات أن عدد الطبيبات بلغ نحو 335، والعاملات بالتمريض نحو 1297، في حين بلغ عدد الصيادلة من الإناث ما يوازي 129، بينما وصل عدد الإناث العاملات في الفئات الطبية المساعدة إلى 2287.

### جدول (3)

**الإناث السعوديات بالقطاع الخاص الصحي وما يقابلهن من الذكور لعام 1436هـ**

الفئة	الذكور	الإناث	المجموع
طبيب	502	335	837
عاملون بالتمريض	953	1297	2250
الصيدالة	552	129	681
فئات طبية مساعدة	2780	2287	5067

المصدر: الكتاب الإحصائي الصحي السنوي (1436هـ): الإدارة العامة للإحصاء والمعلومات، وزارة الصحة، المملكة العربية السعودية، ص 104.

وبلغ عدد الطلبة والطالبات الملتحقين بالكليات الطبية والصحية الجامعية في المملكة عام 1437/1436هـ 66.564 طالباً وطالبة، وشكلت الطالبات نسبة 52.5%. وبلغ عدد الخريجين والخريجات من الكليات الطبية والصحية الجامعية 9.210 خريجاً وخريجة، وشكلت الخريجات نسبة 53.5% (الكتاب الإحصائي الصحي السنوي، 1436هـ: 42-43).

وعلى الرغم من الأرقام المبيّنة أعلاه فإن القيم الاجتماعية في المجتمع العربي السعودي لا تزال تؤدي دوراً في المجتمع على المستويين الفردي والمجتمعي، كما تحدد في الغالب ما هو مقبول أو مرفوض من المهن والأعمال التي يحتاجها المجتمع بما في ذلك عمل المرأة عامة وفي المهن الصحية على وجه الخصوص.

والملاحظ أن المجتمع السعودي لم يصل بعد إلى مرحلة النسب المرضية في نزول المرأة إلى ميدان العمل مقارنة بالدول الأخرى، فعلى الرغم مما تبذله الدولة من جهود في تعليم المرأة لإكسابها المهارة والتدريب للعمل، إلا أن عمل المرأة في المجال الصحي لا يزال قضية مثار جدل في المجتمع (الخضر، 2011: 352-353). وهناك مبادئ ومنطلقات توجه هذه القضية؛ فالناطق الريفية تتسم مجتمعاتها في الغالب بتمسكها بقيمها فتجابه كل ما هو دخيل على ثقافتها، ومن ذلك مسألة عمل المرأة في المهن الصحية وما قد يترتب عليه من اختلاط. حيث إن تصرفات الأفراد تتبع عادة من اتجاهاتهم التي تتوافق مع القيم الثقافية لمجتمعهم والتي كان هو الأساس مشكلاً لها (الزيد، 1433: 2).

ومجتمع الدوادمي -موضوع الدراسة- هو مجتمع حديث العهد بنزول المرأة إلى ميدان العمل بالمهن الصحية، فالمرور الثقافي لا يزال يمثل عاملاً مهماً في تشكيل قيمه وثقافته، وعمل المرأة في ذلك المجال مازال يتسم بالحدأة، والذي قد يواجه اتجاهات بعض الأفراد مبنية على ثقافتهم المحلية التي تتعارض مع نزولها للعمل على الرغم من إدراك المجتمع لأهمية عمل المرأة في هذا المجال، وتزايد عدد العاملات في القطاع الصحي؛ إذ تجدر الإشارة إلى أنه تم افتتاح المعهد الصحي للبنات في محافظة الدوادمي عام 1413هـ، وبالرجوع إلى أعداد الخريجات منذ افتتاح المعهد الصحي في عام 1413هـ نجد أن عددهن بلغ (13) خريجة، واقتصرت على تخصص التمريض فقط، ولوحظ الارتفاع الملحوظ في معدل الخريجات بعد تحويل المعهد لكلية صحية؛ حيث وصل عدد الخريجات في العام 1434هـ إلى (60) خريجة، كما أضيفت مؤخراً تخصصات جديدة لكلية العلوم الصحية، بالإضافة إلى افتتاح كلية العلوم الطبية للبنات، مما أدى إلى

ارتفاع نسبة توظيف الفتيات في المستشفيات والمراكز الصحية بالمحافظة، فقد بلغ عدد الممرضات في مستشفى الدوادمي العام حسب إحصائيات قسم التمريض في عام 1430هـ (14) ممرضة فقط، وفي عام 1435هـ وصل العدد إلى 56 ممرضة حسب إفادة مدير قسم التمريض في مستشفى الدوادمي. وهذه الزيادة التي شكلت أكثر من أربعة أضعاف العدد بين عامي 1430هـ و1435هـ تمثل ارتفاعاً واضحاً في مدى تقبل بعض فئات مجتمع الدوادمي لعمل المرأة في المجال الصحي. وفي ضوء ما سبق تتحدد إشكالية هذه الدراسة في التعرف على اتجاهات سكان محافظة الدوادمي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية كمجتمع ريفي تحكمه في الغالب العادات والتقاليد (الثقافة المحلية)، والتي تتحدد من خلالها اتجاهات أفراد وآراءهم وأفكارهم نحو العديد من القضايا الاجتماعية، ومنها عمل المرأة بالمهن الصحية؛ فعلى الرغم من ارتفاع معدل الملتحقات بالمهن الصحية إلا أن هناك فئة مازالت تعارض عمل المرأة السعودية في هذه المهن لما يترتب عليها من مشكلات اجتماعية يندرج الاختلاط تحتها، بالإضافة إلى تأثر أدوار المرأة داخل الأسرة، وكثرة ساعات الدوام، وبعض العوامل الأخرى.

### ثانياً: أهمية الدراسة :

1. إن موضوع عمل المرأة ومكانتها وإشراكها في عملية التنمية ونظرة المجتمع إليها ترتبط بحركات التغيير الاجتماعي والتقدم المجتمعي، فقد أصبح رصد حجم النساء في قوة العمل أحد المظاهر الأساسية لقياس تمكين المرأة وتقدم المجتمع ونموه اقتصادياً واجتماعياً.
2. حظي موضوع عمل المرأة باهتمام المجتمع؛ لكون المرأة تشكل نصف القوة البشرية القادرة على العمل والإنتاج، وباعتبار عملها في المهن الصحية من أكثر المجالات التي اختلفت فيها الآراء، وتعددت فيها وجهات النظر؛ نظراً لما يترتب عليها من مشكلات اجتماعية بعضها يخالف ثقافة المجتمع المبنية على الدين والعرف. فعمل المرأة في المهن الصحية بات ضرورة من ضروريات الحياة لحاجة المجتمع إليها في هذا المجال لكون المرأة تعالج مثلاتها من النساء لما يمليه علينا ديننا وثقافتنا.
3. يمكن الاستفادة من الدراسة في التعرف على خصائص واتجاهات سكان محافظة الدوادمي، واطلاع المختصين والمهتمين بفهم دور القيم المحلية على توجيه اتجاهاتهم؛ حيث تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات أفراد المجتمع نحو عمل المرأة في المهن الصحية بناء على عدة متغيرات تتضمن:

أ - الجنس: فمن الأهمية دراسة اتجاهات الذكور والإناث حول الموضوع لتُحدّد نسبة الموافقة أو عدمها عند كل منهما وأسباب عدم الموافقة، فقد أثبتت دراسة قام بها زين الدين (1429) أن هناك فرقاً في الاتجاهات نحو الأدوار المهنية للمرأة بين الذكور والإناث بنسبة 75% للذكور و87.5% للإناث.

ب - العمر: حيث يمثل العمر عاملاً مهماً لقياس اتجاهات الأفراد نحو أي موضوع؛ لكون الشباب أكثر تحرراً من قيود العادات والتقاليد وأكثر تشرباً للأفكار الجديدة.

ج - المستوى التعليمي: فلقد توصلت دراسة زين الدين (1429) إلى وجود فروق غير دالة بين الذكور المبتدئين والمتقدمين في المستويات الدراسية في الاتجاهات نحو أدوار المرأة في المجتمع، وذلك يؤكد لنا أهمية دراسة هذا المتغير.

هـ - صلة القرابة: فصلة القرابة بالعاملة في المهن الصحية تشكل اتجاهًا إيجابياً نحو الموضوع نظرًا لما يحمله الأقارب من تعاطف ودعم.

د - الحالة الاقتصادية: حيث تمثل الحالة الاقتصادية مؤثرًا مهمًا لقياس الاتجاهات نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية، حيث أشار الخضر (2011 م) إلى أن العامل الاقتصادي لازال المؤثر والأهم في تغيير النظرة الاجتماعية للمرأة.

### ثالثًا: أهداف وتساؤلات الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في التعرف على اتجاهات سكان محافظة الدوادمي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية. وبناء عليه تتحدد تساؤلات الدراسة في التساؤلات التالية:

1. ما اتجاهات سكان الدوادمي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية؟
2. هل هناك فروق في الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية بين الذكور والإناث؟
3. ما العلاقة بين الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية وبين عمر المبحوثين؟
4. ما العلاقة بين الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية وبين المستوى التعليمي للمبحوثين؟
5. ما العلاقة بين الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية وبين الحالة الاقتصادية للمبحوثين؟

6. ما العلاقة بين الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية وبين صلة قرابة

المبحوثين بالعاملة؟

**رابعاً: مفاهيم الدراسة :**

**(1) مفهوم الاتجاه :**

يعبر مفهوم الاتجاه عن محصلة استجابات الفرد نحو موضوع جدلي ذي صبغة اجتماعية، وذلك من حيث تأييد الفرد لهذا الموضوع أو معارضته له (الخواجة والدريني، 2011م: 143). أما العمر (2006) فيرى أن الاتجاه نسق مستقر نسبياً من المعتقدات التي تهتم بالمواضيع والنتائج المتعلقة بتطور الأشياء والتطور العام.

ودراسة الاتجاهات استهدفت قدرًا وافراً من البحث الاجتماعي لقياسها حتى يتبأ بالسلوك الاجتماعي أو يفسره، وقد درس بعض علماء الاجتماع عمليات تغيير الاتجاه دراسة واسعة، وقد وصفوا الاتجاهات كالقيم؛ حيث صمموا مقياساً لقياسها استناداً إلى بعض التوجهات القيمية، كما عبر (بوجاردوس) الذي نظر إلى الاتجاه والقيم كجزأين لعملية واحدة، ولا معنى لأحدهما دون الآخر، وقد يرجع الخلط بين القيم والاتجاهات إلى طريقة تكوين كل منهما، فكلاهما مكتسب، والعناصر التكوينية للاتجاهات هي العناصر التكوينية للقيم من معرفية وانفعالية ونزوعية، فالقيم هي التي توجه الاتجاهات، والاتجاهات تعكس القيم، ولكن الفرق يظهر في أن موضوعات القيم تقيس ما ينبغي أن يكون، أما الاتجاه فينصب على المواقف الخاصة، وعدد القيم لدى الشخص أقل من عدد الاتجاهات لديه، كما أن للقيم وضعاً أساسياً في النسق المعرفي لدى الشخص، لذا يكون تأثيرها على السلوك والشخصية أعمق من الاتجاهات، بالإضافة إلى أن القيم ترتب ترتيباً هرمياً حسب الأولوية، ولكن الاتجاه يتميز بأنه يقيس نوعاً من التفضيل أو عدم التفضيل (رمضان، 1992: 56 - 57).

التعريف الإجرائي للاتجاه: يُشير في هذه الدراسة إلى التعرف على آراء محصلة استجابات المراجعين لمستشفيات محافظة الدوادمي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية، وميلهم إلى تقييم الموضوع بالقبول أو الرفض.

**(2) سكان محافظة الدوادمي :**

محافظة الدوادمي تقع معظم أراضيها ضمن نطاق الدرع العربي، ويبلغ متوسط اتساعها 215 كم، وتبلغ مساحتها 30580 كلم (الموقع الرسمي لمحافظة الدوادمي). وتعتبر ثاني أكبر

محافظة من حيث عدد السكان في منطقة الرياض بعد محافظة الخرج حسب التقرير السنوي لمصلحة الإحصاء العامة؛ إذ يبلغ عدد سكانها لعام 1431هـ (217305)، كما يبلغ عدد الإناث السعوديات في المحافظة 88283 (التقرير السنوي للتعداد العام، 1431هـ).

وقد افتتحت أول مدرسة ابتدائية في الدوادمي عام 1368 هـ، وأول مدرسة متوسطة عام 1375 هـ، وأول مدرسة ثانوية عام 1386 هـ، ويوجد في محافظة الدوادمي الآن القطاعات التعليمية التالية: إدارة للتربية والتعليم (بنين)، إدارة للتربية والتعليم (بنات)، إدارة للإشراف التربوي للبنين في الدوادمي، و4 مكاتب في البجادية والجمش ونفي والسر، وإدارة للإشراف التربوي للبنات في الدوادمي، و3 مكاتب في ساجر والجمش ونفي، و4 مندوبيات للبنات في ساجر ونفي والفيضة والجمش.

كما يوجد في المحافظة 291 مدرسة للبنين، ومعهد علمي، وكلية تقنية، وكلية الهندسة، ومعهد للتدريب المهني، وكلية المجتمع، وكلية العلوم والدراسات الإنسانية للبنين والبنات، وكلية التربية للبنين والبنات، وكلية العلوم الطبية التطبيقية للبنين والبنات، وكلية الصيدلة، وكلية الطب. كما أن هناك في مركز ساجر التابع للمحافظة كلية العلوم والآداب للبنين والبنات. أما مدارس البنات ففيها 367 مدرسة، ومعهد تقني عالٍ للبنات تابع للمؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني، ومعهد خياطة، ومراكز تدريب أهلية. كما يوجد في المحافظة مستشفى عام بسعة 200 سرير، وتتبع للدوادمي خمس مستشفيات هي: ساجر بسعة 50 سريرًا، ونفي بسعة 30 سريرًا ووثيلان بسعة 30 سريرًا، ومستشفى الرفايح بالجمش بسعة 30 سريرًا، ومستشفى البجادية بسعة 50 سريرًا، وثلاثة مبانٍ لمراكز الهلال الأحمر في الدوادمي ونفي وساجر (موسوعة ويكيبيديا).

والسكان هم الأفراد الذين يقيمون في قطر أو مدينة أو منطقة ما، وعادة ما تكون لديهم بعض السمات البيولوجية، والاجتماعية، والاقتصادية، والقانونية، والسياسية المشتركة (أحمد، 1426هـ: 84). وفي تعريف آخر؛ فالسكان مجموعة من الأفراد وما يتصل بهم من حيث عددهم، وتوزيعهم الجغرافي، ودرجة كثافتهم، وأسلوب تجمعهم أو تفرقهم في الأحياء والمدن والقرى، ونوع تكوينهم؛ أي الصفات الأساسية التي يتميزون بها وتعرف بالتركيب السكاني. أما ما يقصد بالكلام عن السكان فهذا يتضمن عادة مجموع السكان الذين يقيمون في إقليم أو جهة معينة، وعلى ذلك قد يقصد بالسكان مجموعة الأفراد الذين يشتركون في صفات معينة من ناحية العادات والتقاليد والقيم والميول، وغيرها من الصفات الأخرى، فالسكان إذن مصطلح

يطلق للدلالة على العدد الكلي من الأشخاص المقيمين عادة في منطقة معلومة في وقت معلوم (البدو، 2009م: 38).

ويقصد بسكان محافظة الدوادمي في هذه الدراسة: مجموع الأفراد السعوديين من الذكور والإناث الذين يسكنون محافظة الدوادمي والمراكز التابعة لها من المراجعين لمستشفيات الدوادمي، والذين يشتركون في قاعدة عريضة من القيم مع باقي السكان.

### (3) عمل المرأة بالمجال الصحي:

تعرف المرأة العاملة بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم في الغالب بدورين أساسيين في الحياة؛ دور ربة البيت، ودور الموظفة أو العاملة، مع مراعاة خروج النساء اللاتي يقمن بأعمال تطوعية أو أعمال يدوية في المنزل، وتعرف أيضًا بأنها المرأة المتزوجة التي تعمل لتعول عائلتها وتحسن مستوى المعيشة (الفوزان، 2012م: 113).

والعامل بالمهن الصحية هو/هي كل من يرخص له/لها بمزاولة المهن الصحية التي تشمل الفئات الآتية: الأطباء البشريين، وأطباء الأسنان، والصيدلة الاختصاصيين، والفنيين الصحيين في (الأشعة، والتمريض، والتخدير، والمختبر، والصيدلة، والبصريات، والوبائيات، والأطراف الصناعية، والعلاج الطبيعي، ورعاية الأسنان وتركيبها، والتصوير الطبقي، والعلاج النووي، وأجهزة الليزر، والعمليات). والاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين، واختصاصي التغذية، والصحة العامة، والقبالة، والإسعاف، ومعالجة النطق والسمع، والتأهيل الحريفي، والعلاج الحريفي، والفيزياء الطبية، وغير ذلك من المهن الصحية الأخرى التي يتم الاتفاق عليها بين وزير الصحة والخدمة المدنية والهيئة السعودية للتخصصات الصحية (الجربوع والمحيسن، 1431هـ: 270).

والتعريف الإجرائي للمرأة السعودية العاملة في المجال الصحي في هذه الدراسة هي التي تعمل خارج منزلها في وظيفة رسمية في الطب، أو التمريض، أو الصيدلة، أو الأشعة، أو تعمل فنية أو إدارية في إحدى مستشفيات محافظة الدوادمي، وفي مجال العمل الحكومي الصحي، وتتقاضى أجرًا مالياً مقابل ذلك.

### خامساً: الإطار النظري للدراسة:

#### (أ) - النظريات المفسرة لموضوع الدراسة:

تقدم النظرية الإطار التصوري الذي يسترشد به الباحث العلمي عند جمعه للحقائق من الميدان، فالإطار النظري التصوري يشير إلى طبيعة العلاقات المحتملة والممكنة بين الوقائع،

ويساعد الباحث على إدراك ما بين الوقائع من علاقات، ويرشده إلى نوعية البيانات التي يتعين عليه جمعها لاختبار تلك العلاقات (هندي وعبد الله، 1424: 272-273). وقد استعانت الدراسة بنظريتي البنائية الوظيفية والتفاعلية الرمزية في تفسير موضوعها كما يلي:

### 1 - النظرية البنائية الوظيفية :

تستند فكرة النظرية إلى افتراض أن المجتمع يمكن دراسته وتحليله على أنه شامل منسق يتألف من أجزاء متساندة تسعى لتحقيق حالة من التوازن في هذا الكل، قوامها التلاؤم المتبادل الذي يقوم بين هذه الأجزاء. ووفقاً للرؤية الوظيفية فإن القيم أكثر العوامل أهمية في خلق التكامل الاجتماعي، ذلك أن هناك مجموعة من الأهداف أو المبادئ العامة يقرها ويتفق عليها أغلب الأعضاء في النسق الاجتماعي، وأن نسق القيم أكثر العناصر استقراراً في النسق الاجتماعي. (العرايبي، 1411: 107، 119).

ويرى «دوركايم» أن الظواهر الاجتماعية قوى اجتماعية يصنعها المجتمع وتتسأ من تفاعل أفرادها، ولكن لا يصنعها فرد بذاته الفردية، وإنما هي صيغة مشتركة بمساهمة الجميع، والمجتمع الإنساني مهما بلغت بساطته أو تعقيده يتصرف أفرادها طبقاً لنظم وقواعد اجتماعية، وأن المعاناة اليومية للفرد ليمثل هذه القواعد والنظم في سلوكه وحياته هو أكبر دليل على وجود الظاهرة الاجتماعية (الحوات، 1998: 110). ويرى «دوركايم» أن ما أسماه بالعقل الجمعي أو الضمير الجمعي هو الذي يحدد ميول واتجاهات الأفراد، ويقصد بالعقل الجمعي أو الضمير الجمعي اشتراك الجماعة في قاعدة من القيم والمعتقدات التي تحكمهم وتحدد سلوكهم، فمن وجهة نظره لا يمكن دراسة الفرد لوحده؛ فلفته وأفكاره وقيمه واتجاهاته تشكلت من خلال المجتمع، ولذلك لا بد من دراسة المجتمع ككل وليس دراسة الفرد. كما أكد «دوركايم» أن الدين له وظيفة في المجتمعات البشرية؛ فمن بين وظائف الدين عند «دوركايم» «وابن خلدون» العمل على توحيد الناس، وخلق روح التضامن الاجتماعي بينهم عن طريق القيم الثقافية والاعتقادات الدينية التي يدعو إليها هذا الدين أو ذلك (الغريب، 1430: 153).

أبدى أميل «دوركايم» اهتماماً كبيراً بدراسة الظاهرة الاجتماعية التي شبهها ب(الشيء الخارجي) الذي يمارس أثراً قسرياً أو جبرياً على سكان المجتمع، مما يضطرهم إلى التصرف بطريقة محددة غالباً ما تكون مقبولة اجتماعياً. وبهذا قلل «دوركايم» من أثر الأهواء الشخصية والنزعات الفردية والذاتية في سلوك الأفراد والجماعات (البياتي، 2012: 60). فلا بد من تفسير

الظاهرة الاجتماعية في ضوء الدين الذي تتحدد من خلاله قيم واتجاهات ومفاهيم الأفراد. وعند تطبيقنا لهذه النظرية على دراستنا فإننا نخلص إلى أن القيم والمعتقدات يتفق عليها المجتمع ويمثلون بها، ومنها تتحدد اتجاهاتهم، ويحدث توازن وتكامل المجتمع من خلال الإلتزام بها، فإذا كان المجتمع محافظاً ومرتبطاً بقيمه كالمجتمعات الريفية فمن الصعب إدخال قيم جديدة عليها من دون أن تواجه معارضات شديدة مما يؤدي إلى خلل في المجتمع نتيجة هذا الصراع، فمن الطبيعي أن عمل المرأة في المهن الصحية قد يواجه بعض المعارضات أو الرفض في مجتمع ريفي كمجتمع الدوادمي نتيجة إخلاله بقيم المجتمع، تلك القيم التي يحددها الدين والعادات. إن المجتمعات الريفية تشترك في الغالب في قاعدة عريضة من القيم تحدد توجهاتهم وتحكمهم، وهو ما أسماه "دوركايم" بالعقل الجمعي. فرفض المجتمع أو قبوله لعمل المرأة في المهن الصحية لا يكون إلا من اشتراك غالبية المجتمع في الرأي، ويمكننا القول بأنه من الطبيعي وجود آراء لا تتوافق مع آراء غالبية المجتمع، فعمل المرأة في المهن الصحية يختلف فيه المجتمع بين مؤيد ومعارض، مما يؤدي إلى وجود مشكلة نزول المرأة للعمل في المجال الصحي، والنظرية البنائية الوظيفية تسهم في معرفة أبعاد هذه الظاهرة.

## 2 - النظرية التفاعلية الرمزية :

يعد العالم «جورج هربرت ميد» المؤسس لنظرية التفاعل الرمزي (عثمان، 2008: 119). والنظرية التفاعلية الرمزية تهتم بالتفاعل المتبادل الحاصل بين الأفراد داخل مؤسساتهم الاجتماعية، ويشير الإطار النظري للتفاعلية الرمزية إلى أن الأفراد يتفاعلون فيما بينهم من خلال اللغة والوسائل الأخرى، وعن طريق ذلك يستطيعون التعبير عن الموافقة أو الرفض للعديد من القضايا (كتبخانه، 2006: 55). إن اهتمامات التفاعلية الرمزية تنصب على حقيقة أن الفرد يُقيّم من الآخرين بعد تفاعله معهم؛ فعند الانتهاء من عملية التفاعل يكون التقييم بشكل رمز يمنح لكل فرد تم التفاعل معه، والرمز سواء كان إيجابياً أو سلبياً فإنه هو الذي يحدد طبيعة التفاعل المستقبلي مع ذلك الشخص أو الشيء (الحسن، 2005: 81).

ويربط العالم «جورج هيربرت ميد» الفعل بالجانب الذاتي والنفسي ممثلاً في الاتجاهات، وتمثل هذه الميول الداخلية التي تترجم إلى أفعال ظاهرة، وبهذا يتحقق ربط الخبرة الداخلية بالخبرات الخارجية. ولهذا يرى (ميد) بأنه يمكننا اعتبار الفعل كوحدة تحليل لها وجهان داخلي وخارجي، وتشكل الاتجاهات الرابط بين ما يحمل الإنسان في داخله والخارج، ويتضمن الاتجاه

مبدأ الاختيار، فالاتجاهات تحمل إمكانية الاختيار الإدراكي الذي يمهّد للسلوك القسدي، واختبارات الفعل ترتبط بما نتخيل مستقبلاً؛ فالتوقعات المستقبلية يمكن أن تعمل على ضبط مسار الفعل وعقلانيته، فالفعل عقلاني بالقدر الذي يستطيع فيه الفاعل تخيل الأهداف المستقبلية ونتائجها، وبهذا يصبح تنظيم الفعل شرطاً مسبقاً للاتصال، كما يساعد افتراض السلوك المستقبلي للآخرين وتوقعه في عملية التنظيم الاجتماعي. إن بعض الاتجاهات تظهر في رموز كالإيماءات والحركات الجسدية، كما يمكن أن تحمل الأقوال والأفعال معانيها (عثمان، 2008: 121-122). ويرى «جوفمان» أن كثيراً من خصائصنا الذاتية متعذر ملاحظتها مثلما نلاحظ الخصائص الجسمية، ويتعلق ذلك خاصة بالاتجاهات والنزعات والرغبات وغيرها من السمات الاجتماعية المسؤولة عن تحديد طبيعة الذات، وتلك هي الجوانب التي يهتم «جوفمان» بإبرازها وملاحظتها لأنها أكثر الجوانب تأثيراً في تعريف الذات وبيان سماتها الأساسية، وهو هنا استعار منظر الحياة المسرحية لينظر به للحياة اليومية (الغريب، 1430: 295-296). وتعتبر العلاقة بين الذات والمجتمع؛ أي العلاقة بين الفرد والآخرين من أهم الموضوعات التي طُرحت في اتجاه التفاعل الرمزي، ومن خلال نقاش هذا الموضوع حاول التفاعليون الرمزيون تحليل نشأة الثقافة والقيم الجماعية، وحاولوا أيضاً تحليل وتفسير إذعان الفرد للمجتمع طواعية؛ أي عملية التطبع الاجتماعي. (الحوات، 1998: 182).

ومن أهم المفاهيم في النظرية التفاعلية الرمزية الذات الداخلية والذات الخارجية. والذات الداخلية إنما هي استجابة الفرد لاتجاهات الآخرين، أما الذات الخارجية فهي اتجاهات الآخرين ومواقفهم كما يفهمها ويتصورها الفرد، إذ تعمل هذه الاتجاهات على تكوين الأنا المفعول، ومن ثمَّ فإن الفرد يتحول عند التفاعل معها إلى أنا داخلية تنظر برؤية متكاملة داخلية وخارجية تجاه الآخرين (الغريب، 1430: 283). ويرى «ميد» «أن الأنا تعني الاستجابة غير المنظمة للكائن أو العفوية الفردية في التصرف، بينما تعني الذات الاجتماعية مجموعة الاتجاهات المكتسبة والمنظمة والمرتبطة بتصور الإنسان لذاته بتأثير الآخرين، وبهذا يتضمن معناها السلوك الموجه بما هو اجتماعي ثقافي (عثمان، 2008: 123). وعملية التفاعل والاتصال الاجتماعي تؤدي إلى تشكيل الأفكار ومواضيعها، والحس العام وعملية التنشئة كفيلة بنقل النظرات الخاصة إلى موقف عام موحد، وتعطي هذه العمومية والشمولية للمعنى وعمليات التجريد الإنسان قدرته على التفكير والتأمل، وتمنحه القدرة على التفكير في بدائل المستقبل المحتملة والممكنة، وبهذا الاختيار

دون الحاجة إلى الخبرة الشخصية في كل منها، كما يمكنه إيصال هذه البدائل للآخرين دون الحاجة إلى فعل عملي (عثمان، 2008: 120-121).

فيرى «ميد» أن سلوك الفرد عبارة عن انعكاسات للتفاعل الاجتماعي المستمر، وانطلاقاً من ذلك يؤكد «ميد» أن العقل أو الفكر سواء بمعناه الفردي أو الجماعي عبارة عن القدرة البشرية على استخدام الرموز والإشارات التي لها معانٍ وذات مضامين حضارية واجتماعية تحدد وتقنن سلوك الفرد في المجتمع، وهنا تظهر مهمة الرموز والإشارات في تسهيل عملية الاتصالات والتبادل الاجتماعي الموجه، فالرموز والإشارات نابعة من أعراف وتقاليده وقواعد المجتمع (الحوات، 1998: 189). وفي هذا السياق يفرق «ميد» بين مرحلتين في تفسير الواقع من قبل الذات؛ الأولى هي مرحلة الرؤية الفردية للواقع والتي تنشأ عن توجهات الذات نحو الآخرين واتجاههم نحوها، والثانية هي الرؤية النحوية والتي يبدأ فيها الفرد بالتفكير من خلال منظور الجماعة وليس من خلال منظور الفرد، وبالتالي فإن هذا يعمل على تكييف الذات مع الواقع، والرؤية النحوية هي بمثابة انصهار الأنا والآخر في بوتقة الذات بحيث يصبحان كلاً واحداً، وهذا ما يولد فكرة (الآخر المعمم) الذي يمثل فكرة الجماعة التي تحتضن ذلك الفرد (الغريب، 1430: 285).

ويشير «جوفمان» هنا إلى الذات الفاعلة والنشطة، ويتضمن هذا تناقضاً نوعياً بين الذات النظرية الأنا والذات الاجتماعية، ويميل هنا إلى تغليب الاجتماعية متفقاً مع «دور كايم» الذي يرجع تشكيل البناءات الاجتماعية لتوجهات الفرد وأنماط فكره وشعوره، وكما هي الحال في المسرح يتقيد الممثل بالنص واعتبار استجابات الجمهور؛ فالإنسان مقيد بما استمدج من ثقافة الجماعة واعتبار الآخر في عملية التفاعل (عثمان، 2008: 137).

ويرى «جوفمان» أن الحياة الاجتماعية مماثلة للحياة المسرحية، تضم فرقاً منظمة لدعم التصور الذاتي؛ فمثلما يعمل الفريق المسرحي على التعاون لتحقيق إقناع الجمهور الذي يشاهد العرض المسرحي الذي يقدمه الفريق، ففي كل مواقف الحياة الاجتماعية ومنظوماتها نستطيع أن ننظر إلى الأعضاء المشاركين في هذه المواقف بأنهم يشبهون الفريق (الغريب، 1430: 296). ويحاول الإنسان في أدائه للدور تمثل ما يعتقد أنه الصورة التي تتسجم مع القيم الرسمية للمجتمع، وفي حالة تناقض هذه القيم عليه الاختيار، ويقوم الاختيار بتقديم ما يود أن يعتقده الآخرون الذات الأساسية (عثمان، 2008: 137).

ومن خلال النظرية التفاعلية الرمزية يمكننا تفسير الاتجاه نحو عمل المرأة في المهنة الصحية

بالقول بأن رأي الفرد ينصهر في رأي الجماعة من خلال ما أسماه «ميد» بالذات الاجتماعية؛ فالفرد يحاول أن يمثل قيم المجتمع، ويوافق توجهاتهم حتى يكسب رضا المجتمع، فيتحدد رأي الفرد نحو عمل المرأة في المهن الصحية بناءً على آراء مجتمعه، فيتجاوز الفرد آراءه ورغباته ويوحد بين ذاته وذات المجتمع؛ فقد شبه «جوفمان» الحياة الاجتماعية بالمرشح، فيحاول الفرد أن يمثل لقيم المجتمع حتى يرضيهم كما يفعل الممثل عندما يقدم أداءً جيداً ليكسب رضا جمهوره، ووفقاً للنظرية التفاعلية الرمزية فإن الفرد يكتسب اتجاهاته من خلال عملية التنشئة، وتتشكل أيضاً أفكاره ويتكون لديه رمز عن عمل المرأة في المهن الصحية سواء كان هذا الرمز إيجابياً أم سلبياً.

### (ب) - الدراسات السابقة :

#### (1) دراسات تتعلق بعمل المرأة في المهن الصحية :

هدفت دراسة التويجري -السعودية- (2007) التي بعنوان: «المشكلات التي تواجه ممارسي مهنة التمريض في بيئة العمل» إلى التعرف على أهم المشكلات التي يعاني منها ممارسو مهنة التمريض في بيئة العمل، وكذلك التعرف على طبيعة العلاقة بين رؤية أفراد العينة للمشكلات ومتغيراتهم الشخصية، مثل: (العمر، والمؤهل العلمي، ومدة الخدمة العملية، وعدد الدورات التدريبية، ومستوى اللغة الإنجليزية، والراتب الشهري)، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الاختلاف في رؤية أفراد العينة للمشكلات التي تواجه ممارسي مهنة التمريض في بيئة العمل باختلاف: (الجنس، والجنسية، والحالة الاجتماعية، ومسمى المهنة، ومكان العمل في المستشفى، ونوع المستشفى). وقد استخدمت الدراسة منهج البحث الوصفي بأسلوبه المسحي، كما اعتمدت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات. وبلغت عينة الدراسة 625 ممرضاً وممرضة، وقد توصلت الدراسة إلى تحديد أبرز المشكلات التي تواجه ممارسي مهنة التمريض في بيئة العمل مرتبةً حسب الأهمية؛ حيث احتلت مشكلة ضعف المستوى التثقيفي والتوعوي المرتبة الأولى في ترتيب المشكلات، تليها في المرتبة الثانية مشكلة صعوبة المهنة وكثرة ضغوط العمل، ثم مشكلة ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي احتلت المرتبة الثالثة، تليها مشكلة قلة المرونة في العمل وضعف القيادات إذ احتلت المرتبة الرابعة، تليها مشكلة عدم وضوح المهام وغياب المعايير في المرتبة الخامسة، ثم مشكلة ضعف التعاون والمشاركة في المرتبة السادسة، وأخيراً مشكلة ضعف البيئة المادية والخدمات المساندة في المرتبة السابعة. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة إحصائية بين العمر ومشكلة ضعف التعاون والمشاركة، ومشكلة صعوبة المهنة

وكثرة ضغوط العمل، ومشكلة ضعف المستوى التثقيفي والتوعوي، ومشكلة قلة المرونة في العمل وضعف القيادات، مما يعني أن صغار السن من أفراد العينة هم الأكثر معاناةً من هذه المشكلات. كما اتضح أيضاً وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مدة الخدمة العملية ومشكلة صعوبة المهنة وكثرة ضغوط العمل، مما يعني أن أفراد العينة ذوي الخبرة الأقل من ممارسي مهنة التمريض يعانون من هذه المشكلة بشكل أكبر، واتضح وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي ومشكلة ضعف البيئة المادية والخدمات المساندة، مما يعني أن تدني المؤهل العلمي لأفراد العينة يجعلهم أكثر معاناةً من هذه المشكلة، وأخيراً لم يظهر وجود أي علاقات أخرى ذات دلالة إحصائية فيما تبقى من متغيرات. ومن ناحية أخرى أظهرت الدراسة وجود اختلاف ذي دلالة إحصائية بين المشكلات التي تواجه ممارسي مهنة التمريض في بيئة العمل باختلاف الجنسية؛ حيث اتضح أن ممارسي مهنة التمريض من السعوديين يوافقون على وجود مشكلات في بيئة العمل التمريضية أكثر من غيرهم، فيما عدا مشكلة ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي لم تظهر وجود أي فروق بين السعوديين وغير السعوديين. وأظهرت الدراسة أيضاً وجود اختلاف ذي دلالة إحصائية بين مكان العمل في المستشفى ومشكلة صعوبة المهنة وكثرة ضغوط العمل، ومشكلة ضعف المستوى التثقيفي والتوعوي، ومشكلة عدم وضوح المهام وغياب المعايير؛ حيث اتضح أن ممارسي مهنة التمريض العاملين في أقسام التنويم هم الأكثر عرضة لهذه المشكلات من العاملين في العيادات الخارجية. كما أظهرت الدراسة أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الحالة الاجتماعية لأفراد العينة ومشكلة ضعف الحوافز المادية والمعنوية، ومشكلة ضعف البيئة المادية والخدمات المساندة؛ حيث أظهرت الدراسة أن المتزوجين من أفراد العينة والذين لديهم أبناء يعانون منها بصورة أكبر، وكذلك مشكلة قلة المرونة وضعف القيادات والتي أكدت الدراسة أن المتزوجين من أفراد العينة يعانون منها بصورة أكبر، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نوع المستشفى ومشكلة ضعف المستوى التثقيفي والتوعوي، ومشكلة قلة المرونة وضعف القيادات، ومشكلة عدم وضوح المهام وغياب المعايير، ومشكلة ضعف التعاون والمشاركة؛ حيث أكدت الدراسة أن ممارسي مهنة التمريض في المستشفيات الحكومية التابعة لوزارة الصحة أكثر معاناةً من هذه المشكلات من زملائهم العاملين في المستشفيات التعليمية. وأخيراً لم تظهر الدراسة وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنس أو مسمى المهنة والمشكلات التي تواجه ممارسي مهنة التمريض في بيئة العمل.

وألقت دراسة مزيد -فلسطين- (2007) الضوء على عمل المرأة في المجال الصحي من وجهة نظر فقهية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وعقدت مجموعة من المقابلات مع أصحاب الاختصاص في مجال العمل الصحي بجانب المعالجة الفقهية. وقد توصلت الدراسة إلى أن لممارسة المرأة عملها في المجال الصحي ضوابط شرعية، وأخلاقية، وإنسانية، واجتماعية، وقضائية يجب مراعاتها كما يلي:

- أ - ضوابط شرعية، ومنها: ألا يتعارض عمل المرأة الصحي مع مهامها الأساسية، وألا يكون العمل على حساب واجبات المنزل، وأن يكون العمل داخل المجال الصحي مباحاً، وألا تستغل فيه أنوثة المرأة، ويشترط إذن الولي، وألا تداوي بمحرم أو نجس، والتزام الحجاب الشرعي أثناء القيام بالعمل الصحي، وعدم الاختلاط بالرجال الأجانب إلا لضرورة.
- ب - ضوابط أخلاقية، ومنها: الإلتزام بأداب التعامل مع الأجانب، والإلتزام بإظهار الشخصية المميزة للمرأة المسلمة، والإلتزام بأداب الدعوة بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.
- ج - ضوابط إنسانية، ومنها: أن تتجنب الطبيبة أو الممرضة هدر حياة المريض بدافع الشفقة، ومصارحة المريض بعلته بحكمة ولطف مراعاة لحالته، والتفيس عن المريض ومعاملته بالحسنى، ومراعاة الآداب الإسلامية أثناء تأدية الواجبات الإنسانية.
- د - ضوابط اجتماعية، ومنها: حسن المعاملة مع المؤسسة الصحية، وحسن المعاملة مع المجتمع، وحسن علاقة المرأة العاملة في المجال الصحي بالمريض، وحسن علاقة المرأة العاملة مع الزائرين والمراجعين.

هـ - ضوابط قضائية، ومنها: قول الحق عند الشهادة، وأن تأخذ الطبيبة إذن المريض قبل بدء العلاج، وأن تتحمل الطبيبة المسؤولية تجاه مهنتها، بجانب الأمانة وعدم إفشاء أسرار المرضى، ووجوب الاستفادة من خبرات السابقين وأهل الخبرة في الأمور المستعصية.

أما دراسة العنزي-السعودية- (2009) التي بعنوان "اتجاهات المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الحكومي نحو ترك العمل" فقد هدفت إلى التعرف على توجهات المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي نحو الرغبة في ترك العمل، وكذلك التعرف على الأسباب التي تدفعها إلى ذلك، والتعرف على أثر المتغيرات الشخصية والوظيفية لديها نحو الرغبة في ترك العمل. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه المسحي، ومجتمع البحث في هذه الدراسة هن الموظفات السعوديات العاملات في المستشفيات الحكومية والعسكرية في مدينة

الرياض بجميع الفئات، باستخدام أسلوب العينة الاحتمالية البسيطة. ولتحقيق هدف الدراسة صممت استبانة تضمنت مجموعة محاور وفقاً لتساؤلات الدراسة وأهدافها، وقد أظهرت النتائج أن من أهم الأسباب الشخصية والأسرية التي يمكن أن تؤدي إلى ترك العمل: تعارض متطلبات العمل مع الإلتزامات العائلية، وتعارض أوقات العمل مع الارتباطات الشخصية والأسرية للمرأة، وعدم رضا العائلة أيضاً عن العمل في المجال الصحي. كما تبين أن من أهم الأسباب الاجتماعية التي يمكن أن تؤدي إلى ترك العمل: ارتفاع مستوى الضغوط الاجتماعية الواقعة على المرأة العاملة بالقطاع الصحي، وعدم مناسبة بيئة العمل المختلطة مع طبيعة المرأة في المجتمع السعودي.

وتمثل الهدف الرئيس لدراسة السبيعي -السعودية- (2010) التي بعنوان: "المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط" في التوصل إلى تحديد المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بطريقة المسح الاجتماعي للكشف عن المشكلات الاجتماعية التي تواجهها المرأة في بيئة العمل المختلطة، وكذلك أثر هذه المشكلات على مشاركة المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة في خطط التنمية المجتمعية، وأثر الاختلاط على إنجازها. وتم اختيار عينة عشوائية منتقاة بنسبة لا تقل عن (15%) من النساء العاملات في كل مؤسسة من المؤسسات التي يوجد فيها بيئة عمل مختلطة من مجتمع البحث، حيث بلغ عددهن (126)، وطُبِّقت عليهن أداة الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى وجود مشكلات تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة، وكان من أكثر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة التمييز بين النساء والرجال في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة، وانتشار ظاهرة الوشاية بين العاملات في بيئة العمل المختلطة، بالإضافة إلى ضعف العلاقات الاجتماعية بين النساء العاملات خارج مجال العمل، وارتفاع درجة النقد الذاتي بين النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة، كما أن الاختلاط في بيئة العمل يؤدي إلى التقليل من الثقافة المهنية لدى النساء العاملات. كما توصلت الدراسة إلى وجود دلالة للمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة على آرائها في ماهية المشكلات المتعلقة بالعمل في بيئة العمل المختلطة؛ فهناك علاقة طردية بين مكان ميلاد المبحوثات وعدد أفراد أسرهن وعدد ساعات العمل بالمستشفى في الأسبوع، وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة يؤدي إلى ضعف إنجاز النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة. وهناك علاقة عكسية

بين الدخل الشهري للأسرة، ورأيهن في أن العمل فالبيئة المختلطة يؤدي إلى ضعف إنجاز النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة. وهناك علاقة طردية بين عمر المبحوثات، ورأيهن في أن العمل في بيئة العمل المختلطة يؤدي إلى ضعف حماس النساء العاملات تجاه العمل في بيئة العمل المختلطة. بالإضافة إلى وجود علاقة عكسية بين مكان ميلاد المبحوثات وعدد أفراد أسرهن ومكان عملهن، وبين رأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة يؤدي إلى ازدياد تحقيق الإنجازات في بيئة العمل المختلطة. وهناك علاقة عكسية بين التخصص العلمي للمبحوثات، ورأيهن في أن العمل في البيئة المختلطة يؤدي إلى ازدياد درجة البيروقراطية في بيئة العمل.

وتناولت دراسة السلطان وآخرون -السعودية- (2010) الخدمات الصحية في المملكة العربية السعودية قياساً للرأي العام. وقد اعتمدت على توزيع (4000) استبانة على مناطق المملكة؛ حيث تمت الاستعانة بفريق عمل مكون من 17 مشرفاً و11 مشرفة يديرون طاقماً كبيراً من جامعي المعلومات، ويغطون جميع مناطق المملكة العربية السعودية، حيث تمثل مجتمع الدراسة في جميع أفراد المجتمع جميع من رجال ونساء وطلاب وطالبات. وبهدف تغطية مجتمع الدراسة صُممت الدراسة الميدانية لتشمل جميع مناطق المملكة، بالإضافة إلى توزيع الاستمارات في المنشآت الصحية في القطاع الصحي الحكومي والقطاع الصحي الخاص، وعلى الذكور والإناث بنسب ممثلة لحقيقة التوزيع الديمغرافي في المجتمع. واهتمت الدراسة بقياس نظرة المجتمع تجاه عمل المرأة السعودية في القطاعات الصحية، حيث ركز على عدد من المحاور التي صُممت استبانة الدراسة تبعاً لها، وقد بلغ عدد المحاور المتعلقة بقياس نظرة المجتمع تجاه عمل المرأة السعودية في القطاعات الصحية ستة محاور أساسية تشكلت في أسئلة يتم قياس إجابات الفرد في المجتمع السعودي عنها من خلال مقياس "ليكرت" خماسي يتدرج من موافق بشدة إلى معارض بشدة، وشملت المحاور كلاً من ضرورة التوسع في تعليم الفتاة مهنة الطب والتمريض، ومستوى كفاءة المرأة السعودية في المجال الطبي، ومستوى تأييد المجتمع لها للعمل في المجال الطبي، ومدى حاجة المجتمع إلى خدماتها الطبية، بالإضافة إلى أهمية تطبيق الأنظمة التي تنظم عمل المرأة في المجال الصحي.

وكشفت نتائج الدراسة عن أن نحو 89.5% من أفراد المجتمع يؤيدون تشجيع المرأة السعودية للعمل في القطاع الصحي بشكل عام، وفي المقابل لا يؤيد 4% منهم أنها كفوّة. ويرى 82.9% من أفراد المجتمع كفاءة المرأة السعودية للعمل كطبيبة، وفي المقابل لا يرى 5.7% منهم أنها كفوّة. وأيد 77.7% من أفراد المجتمع التوسع في تعليم مهنة التمريض للطالبات، وفي المقابل لم يؤيد

8.7% منهم أنها كفؤة. وأيد 77.6% من أفراد المجتمع عمل المرأة في مجال المختبرات والأشعة والمجالات الطبية المساندة، وفي المقابل لم يؤيد 8.6% منهم أنها كفؤة. ويرى 83.3% من أفراد المجتمع أن المجتمع في حاجة ماسة إلى عمل المرأة بشكل عام في القطاع الصحي، وفي المقابل لا يتبن 6.3% منهم الاعتقاد نفسه. ويرى 87.1% من أفراد المجتمع أن تطبيق الأنظمة التي تنظم عمل المرأة في المجالات التي تتطلب اختلاط النساء بالرجال أصبح ملجأً وضرورياً، وفي المقابل لم يتبنى 4.4% منهم الاعتقاد نفسه. وبيحت العلاقة بين مستوى تأييد عمل المرأة في القطاع الصحي بشكل عام والمتغيرات الديمغرافية المضمنة في الدراسة تبين وجود علاقة معنوية وحقيقية مع متغير الجنس؛ حيث تبين عدم توافق مستوى تأييد أفراد المجتمع لعمل المرأة في القطاع الصحي بشكل عام حسب حقول متغير الجنس؛ إذ يؤيد 69.7% من أفراد المجتمع من الذكور عمل المرأة في القطاع الصحي بشكل عام، وفي المقابل لا يتبنى 12.5% منهم الاعتقاد نفسه. كما يؤيد 87.2% من أفراد المجتمع من الإناث عمل المرأة في القطاع الصحي بشكل عام، وفي المقابل لا يتبنى 4.2% منهم الاعتقاد نفسه. أما بيحت العلاقة بين مستوى تأييد عمل المرأة في مجال المختبرات والأشعة والمجالات الطبية المساندة والمتغيرات الديمغرافية المضمنة في الدراسة، فقد تبين وجود علاقة معنوية وحقيقية مع متغير الجنس ومستوى التعليم؛ حيث تبين عدم توافق مستوى تأييد أفراد المجتمع لعمل المرأة في مجال المختبرات والأشعة والمجالات الطبية المساندة حسب حقول المتغيرات الديمغرافية.

وسعت دراسة الأمير-السعودية- (2011) التي بعنوان "الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في مهنة الطب" إلى التعرف على الفروق في اتجاهات بعض فئات المجتمع السعودي نحو عمل المرأة السعودية في مهنة الطب، واكتشاف أثر كل من متغير السن، ومستوى التعليم، والنوع، وطبيعة القرابة مع الطبيبات، ومستوى التدين على الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في مهنة الطب. ولتحقيق هذه الأهداف استخدم المنهج الوصفي المسحي، وطُبِّقَت الدراسة على عينة قصدية مكونة من (584) فرداً من أفراد المجتمع السعودي بمدينة الرياض. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً في الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في مهنة الطب تبعاً لمتغيرات الجنس، ومستوى التعليم، والسن، وصلة القرابة بالطبيبات، ومستوى التفاعل معهن، ومستوى التدين، بالإضافة إلى وجود تأثير دال لمتغير الجنس في الاتجاه العام نحو موضوع الدراسة على كلٍّ من المكونين الوجداني والسلوكي. كما أسفرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير دال لمتغيري صلة

القربة ومستوى التدين في الاتجاه العام لعمل المرأة في مهنة الطب بجميع مكوناته، وعدم وجود تأثير دال لكل من متغير مستوى التعليم، والسن، ودرجة التفاعل في الاتجاه العام نحو عمل المرأة السعودية في مهنة الطب بجميع مكوناته.

بينما هدفت دراسة الزهراني-السعودية- (2011) التي بعنوان "المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، دراسة استطلاعية" إلى التعرف على المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي، وهذه المعوقات التي ركز عليها هي المعوقات الاقتصادية والثقافية والأسرية والمهنية والذاتية. وأجريت هذه الدراسة باستخدام منهج المسح الاجتماعي، واعتمدت في جمع البيانات على استخدام أداة الاستبانة في بعض المستشفيات بمحافظة جدة كدراسة استطلاعية على مجموعة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعات العام والخاص. وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة (400) موظفة. وتوصلت الدراسة إلى تأكيد دور المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي من خلال النتائج التالية: أن العمل بالمستشفى يمثل ازدواجاً في أدوارهن بين المنزل والعمل، وأن من الصعوبات التي تواجه الموظفة في المستشفى ما يتمثل في الاختلاط، وأجابت نسبة كبيرة من المبحوثات أنهم يواجهون صعوبة في طبيعة مهنتهن تختلف عن باقي العاملات في أي جهات حكومية أخرى، وتمثل هذه الصعوبات في قلة الراتب، ولكن الدراسة أثبتت أن الموظفين لا يحصلون على رواتب أعلى من الموظفات، وأجابت نسبة كبيرة من الموظفات بأنهن يواجهن مضايقات من قبل الموظفين معهن بالمستشفى، وأن من المعوقات التي تواجه المرأة السعودية في الالتحاق بالعمل في المستشفى المناوبات الليلية، وأن من أسباب تدني النظرة إلى الموظفات العاملات بالمهن الصحية هي أن العمل لا يتوافق مع القيم السائدة في المجتمع السعودي، ومن الأمور التي تساهم في الرضا الوظيفي بين العاملات في المستشفيات عمل جدول نوبات العمل بما يتناسب مع ظروف العاملات الشخصية والاجتماعية، وأن أسباب عدم الرضا تتمثل في عدم إعطاء صلاحية صنع القرار، وأن من الأسباب التي تؤدي إلى ترك الموظفة للعمل بالمستشفى نظام نوبات العمل الليلية.

وهدف دراسة عقل-فلسطين- (2014) التي بعنوان: "المعوقات التي تواجه عمل الممرضات في المستشفيات الحكومية والخاصة في مدينة نابلس" إلى التعرف على المعوقات التي تواجه عمل الممرضات في المستشفيات الحكومية والخاصة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات من خلال أداة الاستبانة التي وزعت على عينة عشوائية طبقية بلغت 471 ممرضة.

وقد أظهرت النتائج التي خلصت إليها الدراسة وجود معوقات اجتماعية ثقافية وإدارية ونفسية تؤثر على عمل المرأة؛ كالمنابوات الليلية، والعمل في قسم الرجال، وقلة الحوافز. كما كان هناك تفاوت في الإجابة بين الممرضات المتزوجات والعازبات. وفي ضوء ذلك أوصت الدراسة بضرورة انفتاح برامج التعليم التمريضي على المجتمع لتعريف المجتمع على مهنة التمريض وأهدافه وأدواته.

وسعت دراسة لامية -الجزائر- (2015) التي بعنوان: "التوافق المهني للممرضين: دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو" إلى التعرف على دور كل من متغيرات (الجنس، والسن، والخبرة في العمل، ونوع التكوين) في إحداث فروق في التوافق المهني. وقد شملت عينة الدراسة (210) ممرضين وممرضات من الممرضين العاملين بالمركز الاستشفائي العمومي ندير محمد بولاية تيزي وزو. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة تحقق الفرضية الأولى التي مفادها أن يحقق الممرضون -ضمن العينة- توافقاً مهنيًا بدرجة منخفضة، وبخصوص الفرضية الثانية التي مفادها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى الممرضين حسب متغير الجنس فقد تحققت أيضًا، بينما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغيرات السن والخبرة في العمل ونوع التكوين.

## (2) دراسات تتعلق بالاتجاهات نحو أدوار المرأة ومشاركتها في التنمية :

هدفت دراسة شتيوي وآخرون -الأردن- (1996م) التي بعنوان «اتجاهات المواطنين الأردنيين نحو عمل المرأة» إلى التعرف على الاتجاهات العامة للمواطنين الأردنيين نحو عمل المرأة خارج البيت، ومدى تقبلهم لعمل النساء ممن تربطهم بهم علاقة قري، ومدى تقبل أن يكون للمرأة عملها الخاص بها والمجال المهني المناسب لها، والتعرف على أسباب معارضة وظروف تأييد عمل المرأة خارج البيت. ولتحقيق أهداف الدراسة أجري مسح ميداني على عينة عشوائية عنقودية وطنية مكونة من (1128) مواطناً موزعين على المحافظات الثماني؛ حيث كان (51%) منها من الذكور و(49%) من الإناث. وتعكس نتائج الدراسة أن هناك توجهاً إيجابياً نحو عمل المرأة خارج البيت بشكل عام، حيث أشار غالبية أفراد العينة بنسبة (76.92%) إلى تأييدهم عمل المرأة خارج البيت، كما أبدى (52.2%) من المبحوثين الذكور موافقتهم على عمل زوجاتهم، و(63.8%) موافقتهم على عمل بناتهم، و(62.2%) موافقتهم على عمل أخواتهم، وبالمقابل فقد أبدت (85%) من المبحوثات الإناث موافقتهم على عمل الابنة. في حين وافقت (86%) من المبحوثات على عمل الأخت. أما فيما يتعلق بقبول عمل خاص بالمرأة فقد أجابت الغالبية العظمى بنسبة (82.92%)

بقبولها أن يكون للمرأة عملها الخاص بها. وحول مجال العمل المفضل للمرأة فقد كانت نسبة التأييد الأكبر للمجالات المهنية التقليدية كالتعليم وذلك بنسبة (88.9%)، والحياكة والخياطة بنسبة (49.4%)، ثم مهنة التمريض بنسبة (50%)، أما في المجالات المهنية غير التقليدية فقد أبدى ما نسبته (42.1%) تأييد عمل المرأة في مجال المهن المتخصصة ك (الأطباء، والمهندسين، والمحامين... إلخ). وتشير نتائج الدراسة أيضًا إلى أن متغيرات الجنس ودخل الأسرة والمستوى التعليمي والعمر بشكل عام من أهم العوامل المحددة لاتجاهات المبحوثين نحو عمل المرأة.

في حين هدفت دراسة صالح -العراق- (2008م) التي بعنوان "اتجاهات طلبة الجامعة نحو عمل المرأة في المجالين السياسي والاجتماعي في المرحلة الراهنة" إلى التعرف على اتجاهات طلبة جامعة كربلاء نحو عمل المرأة في المجال السياسي، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في اتجاهات الطلبة بحسب متغير الجنس. وشملت عينة البحث 10% من المجتمع الكلي من طلاب جامعة كربلاء؛ إذ بلغت العينة 470 طالبًا وطالبة موزعين على ثماني كليات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن 65% من عينة البحث تؤيد عمل المرأة في المجال السياسي، بينما 83.34% من العينة تؤيد عمل المرأة في المجال الاجتماعي، وأثبتت الدراسة أن اتجاه الإناث نحو عمل المرأة في المجالين السياسي والاجتماعي أفضل من اتجاه الذكور.

وسعت دراسة الجندي -عمان- (2009) التي بعنوان "اتجاهات العاملين والعاملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية" إلى معرفة الفروق بين العاملين والعاملات في ضوء متغيرات الجنس والحالة الاجتماعية والخبرة في العمل والعمر والمستوى التعليمي، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد استُخدم المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الطريقة العشوائية في اختيار العينة، وكان قوامها (149) فردًا من العاملين والعاملات في القطاعين العام والخاص في سلطنة عمان (ولايات مسقط وصحار والرسحاق)، وموزعين طبقًا لمتغيرات الدراسة. وانتهت نتائج الدراسة إلى أن هناك اتجاهًا إيجابيًا لكل من الجنسين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية؛ حيث كان متوسط الإناث أعلى من الذكور.

أما دراسة زين الدين -السعودية- (2009) التي بعنوان "الاتجاهات نحو أدوار المرأة ومكانتها في المجتمع السعودي في ضوء بعض المتغيرات لدى عينة من الطلاب والطالبات بجامعة الملك سعود" فقد هدفت إلى التعرف على نوع اتجاهات الذكور واتجاهات الإناث نحو أدوار المرأة في

الحياة الأسرية والحياة المهنية، وأدوارها في مجال التعليم والإعلام، وأدوارها في المجال الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في المجتمع السعودي، ومعرفة مدى تباين اتجاهات الذكور واتجاهات الإناث نحو أدوار المرأة وفقاً لمتغيرات النوع (ذكور/ إناث)، والمستوى الدراسي (متقدم/ مبتدئ)، وتكونت عينة الدراسة من 362 طالباً من طلاب وطالبات جامعة الملك سعود؛ (184) منهم من الطلاب، و(178) من الطالبات من كليتي التربية والآداب، وتتراوح أعمار أفراد العينة ما بين 19 / 29، وقد اختيروا بطريقة عرضية. وبينت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية فيما يتعلق باتجاهات الطلاب والطالبات نحو أدوار المرأة وذلك لصالح الطالبات، كما توجد فروق غير دالة إحصائية فيما يتعلق باتجاهات الطلاب والطالبات نحو مكانة المرأة في المجتمع، وذلك لصالح الطالبات، وقد توصلت نتائج الدراسة أيضاً إلى وجود فروق غير دالة بين الذكور المبتدئين والمتقدمين في المستويات الدراسية في الاتجاهات نحو أدوار المرأة في المجتمع لصالح المتقدمين، كما توجد فروق غير دالة بين الإناث المبتدئات والمتقدمات في المستويات الدراسية في الاتجاهات نحو أدوار المرأة، وذلك لصالح المبتدئات. وأوصت الدراسة بإعداد دورات تدريبية وحلقات نقاش إرشادية تركز على أهمية تنوع أدوار المرأة في المجتمع.

وسعت دراسة الغامدي -السعودية- (2009) التي بعنوان "اتجاه المرأة السعودية للعمل في الوظائف القانونية" إلى التعرف على اتجاهات الفتاة السعودية نحو ممارسة العنصر النسائي للعمل في المهن القانونية، وفي سبيل تحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة على المناهج العلمية المتاحة؛ مثل المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي، وقد اختيرت عينة من فتيات التعليم الجامعي في محافظة جدة من بعض الكليات التابعة لجامعة الملك عبد العزيز والكليات الأهلية، وقد بلغ حجم تلك العينة 400 فتاة تم اختيارهن وفق إجراءات العينة العمدية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأييد شديد لدى عينة الدراسة لممارسة المرأة السعودية المهن القانونية وذلك بنسبة 82 %، وهي تمثل نسبة عالية جداً، وأظهرت الدراسة وجود حاجة ملحة إلى إيجاد الفرص الوظيفية في المهن القانونية أمام الفتاة السعودية اليوم، ولاسيما في مجال محاكم الأحوال الشخصية.

واستهدفت دراسة الخاروف وأبي طالب -اليمن- (2012م) التي بعنوان «اتجاهات المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية نحو مشاركة المرأة اليمنية في التنمية الاجتماعية والسياسية في مدينة صنعاء» التعرف على اتجاهات المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية نحو مشاركة المرأة اليمنية في التنمية الاجتماعية والسياسية، وذلك من خلال التعرف على الاتجاهات المعرفية

للمعلمين والمعلمات نحو مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والسياسية، والتعرف على الاتجاهات الوجدانية للمعلمات نحو مشاركة المرأة اليمينية في التنمية الاجتماعية والسياسية، هذا بالإضافة إلى التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية إن وجدت بين اتجاهات المعلمين والمعلمات نحو مشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والسياسية والخصائص الديمغرافية المختلفة لهم. ولتحقيق أهداف الدراسة اختيرت عينة عشوائية ممثلة من المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في جميع المديرية التابعة لمدينة صنعاء، واستُخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات على عينة الدراسة البالغ عددها (400) معلم ومعلمة، (200) منهم من المعلمين، و(200) من المعلمات. وكان من أهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة أن الاتجاهات المعرفية بشكل عام لدى المعلمات كانت إيجابية نحو مشاركتها في التنمية الاجتماعية، وغير محددة نحو اتجاهاتهن الوجدانية في المشاركة السياسية. في حين كانت الاتجاهات المعرفية لدى المعلمين أقل إيجابية من المعلمات سواء نحو المشاركة في التنمية الاجتماعية أو السياسية، أما اتجاهات المعلمات والمعلمين المعرفية نحو المشاركة السياسية للمرأة فقد كانت غير محددة بنسب متفاوتة، كما أثبتت الدراسة أن لمتغيرات الجنس والحالة الاقتصادية والحالة الاجتماعية أثراً كبيراً في تشكيل نظرة المعلمين والمعلمات لمشاركة المرأة في التنمية الاجتماعية والسياسية.

### التعقيب على الدراسات السابقة :

اتفقت غالبية الدراسات السابقة على أن للمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمبوحين أثراً واضحاً في تشكيل نظرتهم حول عمل المرأة ومشاركتها المجتمعية. وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة منكشف أبعاد موضوع الدراسة، ومن الإطار النظري والمنهجي الخاص بالدراسات السابقة، كما استفادت منها في صياغة أسئلة الاستبيان، وفي تحديد متغيرات الدراسة أيضاً، ومعرفة اتجاهات المجتمعات الأخرى حول مشاركة المرأة في المجتمع.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها تتطرق إلى مجتمع محافظة الدوادمي، وتقيس اتجاهات سكانها حول موضوع عمل المرأة في المهن الصحية إذ لم تتطرق أية دراسة إلى مجتمع البحث لموضوع الدراسة، بالإضافة إلى أنها تركز على دراسة اتجاهات سكان محافظة الدوادمي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية وفق متغيرات (الجنس، والعمر، والحالة الاقتصادية، والمستوى التعليمي، وصلة القرابة بالموظفة) بما يساعد في الكشف عن الاتجاهات السائدة لدى أفراد المجتمع تجاه عمل المرأة بالمهن الصحية على نحو واضح.

## سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة

### نوع الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي تستهدف تقرير خصائص ظاهرة معينة أو موقف تغلب عليه صفة التحديد، أو جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها كمياً أو كيفياً لاستخلاص دلالتها، حتى تتوصل إلى إصدار تميمات بشأن الموقف أو الظاهرة موضوع الدراسة المتمثل في الكشف عن اتجاهات سكان محافظة الدوادمي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية. (عبيدات وآخرون، 2016: 176).

### منهج الدراسة:

المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المسح الاجتماعي بطريق العينة، فهو أحد المناهج المهمة والأساسية التي تستخدم في البحوث الوصفية؛ لأنه يهتم بدراسة ظروف المجتمع وحاجاته ومشاكله الخاصة بالمواضيع الاجتماعية الراهنة؛ كأوضاع السكان والعادات والتقاليد (شجائيت، 2014: 57)، كما أنه مناسب لقياس اتجاهات الرأي العام (لهلوب، 2011: 156). ومنهج المسح الاجتماعي بطريق العينة يتم فيه اختيار بعض مفردات ممثلة لمجتمع البحث، ويتميز هذا الأسلوب بتوفير الوقت والجهد والتكاليف مع إمكانية تعميم النتائج. (سالم، 2012: 113).

### مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في المراجعين من السعوديين والسعوديات لمستشفيات محافظة الدوادمي، ويوجد في محافظة الدوادمي ست مستشفيات حكومية كما يلي:

### جدول رقم (4) عدد مستشفيات محافظة الدوادمي

العدد	اسم المستشفى	سعته
1	مستشفى الدوادمي العام	200 سرير
2	مستشفى ساجر العام	50 سريراً
3	مستشفى البجادية العام	50 سريراً
4	مستشفى نفي العام	30 سريراً
5	مستشفى الرفايح بالجمش	30 سريراً
6	مستشفى وثيلان العام	30 سريراً

### عينة الدراسة:

يعتبر اختيار العينة من أهم مراحل وخطوات البحث العلمي، وتعرف العينة بأنها جزء من مجتمع البحث الأصلي يختارها الباحث بأساليب مختلفة، وتضم عددًا من الأفراد من المجتمع الأصلي (عبيدات وآخرون، 2011: 94 - 95). وقد اختيرت عينة الطبقيّة العنقودية لهذا البحث؛ وذلك لكبر حجم المجتمع المتمثل بجميع مستشفيات محافظة الدوادمي، وهي التي تنتج من تقسيم المجتمع الأصلي إلى مجموعات جزئية يعرف كل منها بالعنقود (شحاتيت، 2014: 86)؛ حيث حُدِّدَت المستشفيات المتعددة والمختلفة في المجتمع الأصلي، ثم حُدِّدَ عدد المستشفيات في كل فئة، والفئات تتمثل في: (أ، ب، ج)، ثم اختير مستشفى من كل فئة عن طريق العينة العمدية ولكن بنسب ثابتة من كل فئة؛ بحيث تُمثَلُ كلُّ فئة بعددٍ من الأفراد متناسبٍ مع حجم هذه الفئة، وذلك نظرًا لكون أفراد مجتمع البحث معروفين ومتقاربين في المستوى الاجتماعي والاقتصادي، وقد وُزِّعت 380 استمارة استبيان، وقد ورد منها 346 استمارة؛ أي بنسبة 91.05% وهي نسبة مرتفعة. وعند مراجعة الاستبانة استُبعد عدد (25) استمارة تبين أنها غير صالحة، ومن ثمَّ أصبح العدد الصالح والنهائي للدراسة 321 استبانة، أي بنسبة 84.4%، وبناءً عليه اعتمدت عينة الدراسة بـ 321 مبحوثًا.

### أداة الدراسة:

يعد الاستبيان أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، ويقدم الاستبيان على شكل عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عنها من قبل عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان (عبيدات وآخرون، 2011: 104). ويعرف الاستبيان بأنه: «مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد، أو يجرى تسليمها باليد تمهيدًا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها» (أبراش، 2009: 269). وقد استُخدمت أداة الاستبيان كأداة رئيسة في الدراسة نظرًا لقلّة التكاليف والجهد؛ إذ تُعدّ الاستبانة إحدى وسائل البحث التي تستعمل على نطاق واسع من أجل الحصول على بيانات أو معلومات تتعلق بأحوال الناس أو ميولهم أو اتجاهاتهم أو دوافعهم أو معتقداتهم (عطوي، 2015: 130)، ويضمن الباحث أن المجيب على أسئلة الاستبيان هو الشخص المطلوب، ويكون العدد العائد على الباحث من الاستبانات كبيرًا، كما أن مصداقية المبحوث في الإجابة على الاستبيان تكون أكثر صدقًا؛ نظرًا لوجود الباحث بمفرده وتأكيده على سرية المعلومات (لهلوب، 2011:

(251)، كما يستخدم إذا كانت مفردات العينة منتشرة في أماكن متفرقة يصعب الاتصال بهم شخصياً، وهذا بدوره يوفر الوقت والجهد (السيد، 1995: 229). وقُسمت أداة الدراسة الحالية إلى قسمين؛ اشتمل القسم الأول على البيانات الشخصية لعينة الدراسة (كالعمر والجنس والتعليم والسكن، وغيرها...)، أما القسم الثاني من أداة الدراسة فاشتمل على الأسئلة التي تدور حول الاتجاه العام من أفراد الدراسة نحو عمل المرأة بشكل عام وعددها (11) سؤالاً، كما شمل الأسئلة التي تدور حول الاتجاه العام لأفراد الدراسة نحو عمل المرأة في المهن الصحية وعددها (49) سؤالاً.

### الصدق والثبات:

#### أ) صدق الأداة:

حين لم تكن في الحياة العلمية أداة قياس صحيحة 100 %، فإن الباحث يحاول دائماً أن يقلل قدر المستطاع من خطأ الصدفة والخطأ الثابت (خطأ التحيز) أو الخطأ المنتظم، وبذلك يمكن تعريف الصدق بأنه قدرة المقياس على تقرير الفروق الحقيقية بين الأفراد بالنسبة للسلوك أو القدرة المراد قياسها؛ أي قدرة المقياس على قياس السلوك أو الخاصة التي صمم لقياسها، بحيث يستطيع الباحث القول بأن المقياس يقيس فعلاً ما صمم لقياسه (السيد، 1995: 162). ويقوم الباحث بالتحقق من صدق الاستبيان بعدة أساليب من أشهرها صدق المحكمين؛ وذلك من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين الخبراء والمختصين (سالم، 2012: 147).

وعُرضت أداة الدراسة على مجموعة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الذين أبدوا آراءهم حول أسئلة الاستبيان ومطابقتها مع أهداف الدراسة؛ فقاموا بتعديل بعض الفقرات وإلغاء بعضها، وقد أُجريت التعديلات في ضوء التوجهات التي اتفق عليها المحكمون، بعد ذلك عُدلت أسئلة الاستبيان، ثم طُبقت الأداة على عينة مبسطة من المبحوثين قوامها 30 مبحوثاً؛ وذلك للوقوف على مدى فهمهم لعبارات الاستبيان، وللتأكد من الصدق البنائي لأداة الدراسة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات محاور الاستبانة ودرجة جميع العبارات التي يحتويها المحور الأساسي الذي تنتمي إليه. وقد احتُسبت قيمة الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبانة) في هذه الدراسة باستخدام معامل الارتباط لكل عبارة مع إجمالي المحور.

## (ب) ثبات الأداة:

يمكن تعريف الثبات على أنه الخلو النسبي للمقياس من أخطاء القياس، فالثبات مرتبط بخطأ الصدفة، ويرجع خطأ الصدفة إلى عدة عوامل؛ مثل التعب، أو الإرهاق المؤقت، أو عدم القدرة على التركيز، وعوامل أخرى موقفية أو مؤقتة (السيد، 1995: 171). ويقصد بثبات الأداة هو ثبات درجة الارتباط بين إجابات المبحوثين في حال وزع عليهم الاستبيان عدة مرات. وقد استُخدم معامل اختبار (ألفا كرونباخ) لقياس الثبات الداخلي للأداة، فحُسب معامل ثبات أداة الدراسة عن طريق معامل (ألفا كرونباخ) وكان (0.759).

## مجالات الدراسة:

تنقسم مجالات الدراسة إلى أربعة مجالات: المجال الموضوعي، والمجال البشري، والمجال المكاني، والمجال الزمني:

(أ) **المجال الموضوعي:** اقتصرت الدراسة على موضوع اتجاهات سكان محافظة الدوادمي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية (دراسة ميدانية).

(ب) **المجال المكاني:** اقتصرت الحدود المكانية لهذه الدراسة على مستشفيات محافظة الدوادمي، وقد اختيرت محافظة الدوادمي لكونها تضم عددًا كبيرًا من الأفراد المتباينين في الثقافة والتفكير بين (البادية والريف).

(ج) **المجال البشري:** شملت هذه الدراسة جميع المراجعين من الذكور والإناث لمستشفيات محافظة الدوادمي خلال عملية جمع البيانات.

(د) **المجال الزمني:** أجريت هذه الدراسة في الفترة الزمنية من الفصل الدراسي الثاني لعام 1435هـ وحتى الفصل الدراسي الأول لعام 1436هـ.

## الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة بيانات الدراسة:

1. تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (spss) برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية؛ وذلك نظرًا لقدرته على قراءة ومعالجة البيانات وتحويلها إلى تقارير إحصائية وأشكال بيانية.
2. معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي لنبود أدوات الدراسة.
3. معامل ثبات (ألفا كرونباخ) لحساب ثبات المحاور.
4. التكرارات والنسب المئوية لوصف العينة وإجابة التساؤلات.

5. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد الوزن النسبي، وتشتت إجابات أفراد العينة في الإجابة على كل بند.

6. اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين للتعرف على الفروق في استجابات عينة الدراسة على محاور الاستبانة باختلاف المتغيرات.

سابعاً، عرض نتائج الدراسة والإجابة على تساؤلاتها:

#### جدول (5) توزيع عينة الدراسة بحسب العمر

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 25 سنة	49	15.3 %
من 25 سنة إلى أقل من 30 سنة	98	30.5 %
من 30 سنة إلى أقل من 35 سنة	74	23.1 %
من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة	44	13.7 %
من 41 إلى أقل من 45 سنة	27	8.4 %
من 45 سنة إلى أقل من 50 سنة	18	5.6 %
50 سنة فأكثر	11	3.4 %
المجموع	321	100 %

يتضح من خلال الجدول السابق الذي يبين توزيع عينة الدراسة بحسب الفئات العمرية أن نسبة الذين يقعون في فئات عمرية تتراوح ما بين 25 إلى أقل من 30 سنة جاءت في المرتبة الأولى من مفردات عينة الدراسة؛ إذ تبلغ 30.5 %، وتليها في المرتبة الثانية نسبة من أعمارهم تراوحت ما بين 30 إلى أقل من 35 سنة؛ إذ بلغت 23.1 %، أما في المرتبة الثالثة فجاءت نسبة الذين أعمارهم أقل من 25 سنة، وقد بلغت 15.3 %، ثم تلتها نسبة الذين يقعون في فئات عمرية تتراوح ما بين 35 إلى أقل من 40 سنة؛ إذ بلغت 13.7 %، وكانت أقل نسبة هي للذين أعمارهم 50 سنة أو أكثر إذ بلغت 3.4 %.

#### جدول (6) توزيع عينة الدراسة بحسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	167	52%
أنثى	154	48%
المجموع	321	100%

يتضح من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة بحسب الجنس؛ حيث تبين أن نسبة الذكور كانت أعلى من الإناث، وجاءت في المرتبة الأولى بنسبة 52 %، وتلتها في المرتبة الثانية نسبة الإناث إذ بلغت 48 % من مفردات عينة الدراسة، وبذلك يكون عدد الإناث أقل من الذكور بفارق 13 % مفردة لصالح عينة الذكور.

#### جدول (7) توزيع عينة الدراسة بحسب مستوى التعليم

مستوى التعليم	التكرار	نسبة %
يقرأ ويكتب	4	1.2 %
أنهى المرحلة الابتدائية	8	2.5 %
أنهى المرحلة المتوسطة	21	6.5 %
أنهى المرحلة الثانوية	90	28 %
أنهى الدبلوم	75	23.4 %
أنهى البكالوريوس	101	31.5 %
دراسات عليا (ماجستير فما فوق)	22	6.9 %
<b>المجموع</b>	<b>321</b>	<b>100 %</b>

يتضح من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة بحسب مستوى التعليم؛ حيث يتبين أن نسبة الذين مستوى تعليمهم البكالوريوس جاءت في المرتبة الأولى من عينة الدراسة؛ إذ بلغت 31.5 %، وتلتها في المرتبة الثانية نسبة الذين لديهم تعليم ثانوي؛ إذ تمثل 28 %، أما في المرتبة الثالثة فجاءت نسبة الذين أنجزوا مرحلة الدبلوم؛ إذ بلغت 23.4 %، وتلتها نسبة من أتموا الدراسات العليا في المرتبة الرابعة فبلغت 6.9 %، وكانت النسبة التي تمثل 6.5 % للذين أنجزوا المرحلة المتوسطة، و1.2 % للذين يقرؤون ويكتبون.

#### جدول (8) توزيع عينة الدراسة بحسب مكان السكن

مكان السكن	التكرار	النسبة %
مدينة	146	45.5 %
قرية	149	46.4 %
مزرعة	19	5.9 %
بادية	4	1.2 %
أخرى	3	0.9 %
<b>المجموع</b>	<b>321</b>	<b>100 %</b>

يتضح من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة بحسب مكان السكن؛ حيث يتبين أن نسبة الذين يسكنون في القرية جاءت في المرتبة الأولى من حجم عينة الدراسة، وهي تمثل 46.4%، وتلتها في المرتبة الثانية نسبة الذين هم من سكان المدينة؛ إذ بلغت 45.5%، أما في المرتبة الثالثة فجاءت نسبة الذين يسكنون في المزارع، وهي تمثل 5.9%، ثم تلتها نسبة الذين يعيشون في البادية؛ إذ بلغت 1.2%.

#### جدول (9) توزيع عينة الدراسة بحسب المهنة

النسبة %	التكرار	المهنة
46.7%	150	موظف حكومي
13.4%	43	موظف قطاع خاص
3.7%	12	متقاعد
11.8%	38	عاطل عن العمل
10.9%	35	طالب
0.3%	1	عاجز عن العمل
2.8%	9	لا يعمل
10.3%	33	أخرى
<b>100%</b>	<b>321</b>	<b>المجموع</b>

يتضح من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة بحسب المهنة؛ حيث يتبين أن نسبة الموظفين الحكوميين جاءت في المرتبة الأولى من مفردات عينة الدراسة؛ إذ بلغت 46.7%، وتليها في المرتبة الثانية نسبة الذين يعملون في القطاع الخاص؛ إذ بلغت 13.4%، أما في المرتبة الثالثة فجاءت نسبة العاطلين عن العمل، وهي تمثل 11.8%، ثم تلتها نسبة الطلاب؛ حيث بلغت 10.9%، وتليها نسبة الذين يعملون في مهن أخرى وكان أغلبهم من النساء الذين يراجعون في المستشفيات؛ إذ بلغت 10.3%، وكانت أقل نسبة للذين لا يعملون وعاجزين عن العمل؛ إذ جاءت 3.1%.

#### جدول (10) توزيع عينة الدراسة بحسب الدخل الشهري

النسبة %	التكرار	الدخل الشهري
30.5%	98	أقل من 4000 ريال
29.6%	95	من 4000 إلى أقل من 8000 ريال
19%	61	من 8000 إلى أقل من 12000 ريال
17.1%	55	من 12000 إلى أقل من 16000 ريال
3.7%	12	من 16000 ريال فما فوق
<b>100%</b>	<b>321</b>	<b>المجموع</b>

يتضح من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة بحسب الدخل الشهري؛ حيث يتبين أن نسبة من دخلهم الشهري أقل من 4000 ريال من مفردات عينة الدراسة جاءت في المرتبة الأولى؛ إذ بلغت 30.5 %، وتليها في المرتبة الثانية نسبة الذين يتراوح دخلهم الشهري ما بين 4000 إلى أقل من 8000 ريال، وهي تمثل 29.6 %، أما في المرتبة الثالثة فجاءت نسبة الذين يتراوح دخلهم ما بين 8000 إلى أقل من 12000 ريال، وهي تمثل 19 %، ثم تلتها نسبة الذين دخلهم الشهري يتراوح ما بين 12000 إلى أقل من 16000 ريال؛ حيث بلغت 17.1 %، وكانت أقل نسبة للذين يبلغ دخلهم الشهري 16000 ريال فما فوق، وهي تمثل 3.7 %.

### جدول (11) توزيع عينة الدراسة بحسب مدى وجود صلة القرابة بموظفة سعودية في القطاعات الصحية

النسبة %	التكرار	مدى وجود صلة قرابة
37.3 %	120	نعم
62.7 %	201	لا
100 %	321	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة بحسب مدى وجود صلة قرابة بموظفة سعودية في القطاعات الصحية؛ حيث إن أعلى نسبة تمثل من لا يوجد لديهم صلة قرابة بموظفة سعودية تعمل في القطاعات الصحية؛ إذ بلغت 62.7 %، وكانت النسبة الأقل للذين لديهم صلة قرابة بموظفة سعودية تعمل في المجال الصحي؛ إذ كانت 37.3 %.

### جدول (12) توزيع عينة الدراسة بحسب تحديد صلة القرابة بالموظفة

النسبة %	التكرار	تحديد صلة القرابة
15.8 %	19	والد/والدة
21.6 %	26	زوج
14.1 %	17	أخ/أخت
6.6 %	8	عم/عمة
23.3 %	28	خال/خاله
4.1 %	5	ابن/ابنة
22.5 %	27	أخرى
100 %	120	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة بحسب تحديد صلة القرابة بالموظفة السعودية التي تعمل في القطاع الصحي؛ حيث جاءت في المرتبة الأولى صلة القرابة الخال أو الخالة بنسبة 23.3 %، وتليها نسبة الذين لديهم قرابات أخرى كبنات الخالات وأولاد العم؛ وهي تمثل 22.5 %، وتليها نسبة الذين أفادوا بأن الزوج هو أحد الأقارب للعاملات في القطاع الصحي؛ إذ بلغت 21.6 %، وتلتها نسبة الوالد والوالدة كصلة قرابة بالعاملات في القطاع الصحي؛ إذ بلغت 15.8 %، وتليها صلة القرابة من الأخ والأخت بنسبة 14.1 %، وكانت أقل نسبة للذين لديهم صلة قرابة من ناحية الابن والابنة كأحد العاملين في القطاع الصحي؛ إذ بلغت 4.1 %.

### جدول (13) اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو عمل المرأة بشكل عام

الترتيب	المتوسط	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق	العبارة
2	0.74	49 % 15.3	68 % 21.2	204 % 63.6	1 التغيرات الاقتصادية أدت إلى زيادة الحاجة لعمل المرأة لتوفير متطلبات الحياة.
11	0.77	93 % 29	128 % 39.9	100 % 31.2	2 الرجل فقط هو المسؤول عن إعالة الأسرة لذا لا حاجة لعمل المرأة.
3	0.73	46 % 14.3	73 % 22.7	202 % 62.9	3 من حق المرأة أن تعمل في جميع المجالات المناسبة لتكوينها.
4	0.77	56 % 17.4	74 % 23.1	191 % 59.5	4 أرفض أن تتغير أدوار المرأة بسبب التغيرات التي يمر بها المجتمع.
1	0.64	31 % 9.7	45 % 14	245 % 76.3	5 للمرأة الحق في اختيار مهنتها وفق ضوابط الدين.
9	0.83	169 % 52.6	72 % 22.4	80 % 24.9	6 المرأة غير مؤهلة لإدارة ذاتها وتحديد خياراتها.
8	0.83	162 % 50.6	78 % 24.3	81 % 25.2	7 عمل المرأة يؤدي إلى زيادة البطالة بين الرجال.
10	0.79	161 % 50.2	92 % 28.7	68 % 21.2	8 ما تراه الجماعة التي أنتمى إليها من رأي أراه كذلك.
5	0.82	88 % 27.4	99 % 30.8	134 % 41.7	9 المرأة مثل الرجل لا تقل عنه في القدرات الذهنية.
7	0.85	109 % 34	85 % 26.5	127 % 39.6	10 دور المرأة في المجتمع لا يتغير عن كونها أمًا أو زوجة أو ابنة أو أختًا.
6	0.80	84 % 26.2	110 % 34.3	127 % 39.6	11 على الأسرة أن تعامل الذكور والإناث بنفس الدرجة في شؤون الحياة.
المتوسط العام = 2.05					

الجدول السابق يوضح اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو عمل المرأة بشكل عام، ولعرفة ذلك صيغت (11) عبارة للتعرف على اتجاهات أفراد الدراسة نحو عمل المرأة، وقد كانت الإجابات على النحو التالي مرتبة من الأعلى إلى الأقل درجة بحسب قيمة المتوسط الحسابي:

- جاءت في المرتبة الأولى العبارة التي تبين أن للمرأة الحق في اختيار مهنتها وفق ضوابط الدين بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.66؛ حيث وافق 76.3% من أفراد العينة على أنه يحق للمرأة اختيار مهنتها طالما أنها وفق الضوابط الشرعية، مما يبين اتجاهًا إيجابيًا من معظم أفراد العينة نحو عمل المرأة، وبانحراف معياري قدره 0.64.
- جاءت في المرتبة الثانية العبارة التي تبين أن التغيرات الاقتصادية أدت إلى زيادة الحاجة لعمل المرأة لتوفير متطلبات الحياة بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.48؛ حيث وافق 63.6% من أفراد العينة على أن الطفرة الاقتصادية والتغيرات التي حدثت في المملكة خلال الفترة الماضية أدت إلى زيادة الحاجة إلى عمل المرأة لتوفير جميع المتطلبات الحياتية بانحراف معياري قدره 0.74، وهذا يبين رضا أفراد العينة عن عمل المرأة بشكل عام.
- جاءت في الترتيب الثالث العبارة التي تبين (أنه من حق المرأة أن تعمل في جميع المجالات المناسبة لتكوينها) بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.48؛ حيث وافق 62.9% من أفراد العينة على أنه يحق للمرأة أن تعمل في جميع المجالات التي تتناسب مع تكوينها، وبانحراف معياري قدره 0.73.
- جاء في الترتيب الرابع أن أفراد العينة يرفضون أن تتغير أدوار المرأة بسبب التغيرات التي يمر بها المجتمع بمتوسط حسابي بلغت درجته 2.42؛ حيث وافق 59.5% وبانحراف معياري قيمته 0.77، وبذلك نستنتج أن هناك تشتتًا في آراء أفراد العينة نحو أدوار عمل المرأة في المجتمع والتغيرات التي يمر بها، فهناك من يؤيد عمل المرأة وهناك من يرفضه.
- جاء في المرتبة الخامسة من حيث قيمة المتوسط لاتجاهات مفردات العينة نحو عمل المرأة أن أفراد العينة أفادوا بأن المرأة مثل الرجل لا تقل عنه في القدرات الذهنية؛ حيث بلغت قيمة المتوسط 2.14؛ أي بنسبة موافقة بلغت 41.7%، وكانت نسبة المحايدون

- 30.8%، وبانحراف معياري قدره 0.82، وبذلك نستنتج أن معظم أفراد العينة يشجعون عمل المرأة وأنها لا تقل في قدراتها عن الرجل.
- جاء في الترتيب السادس أن أفراد العينة يرغبون في أن تعامل الأسرة الذكور والإناث بنفس الدرجة في شؤون الحياة بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.13، وبانحراف معياري قدره 0.80.
  - جاء في الترتيب السابع أن 39.6% من أفراد العينة يرون أن دور المرأة في المجتمع لا يتغير عن كونها أمًا أو زوجة أو ابنة أو أختًا، بينما لم يوافق على ذلك 34% من أفراد العينة مما يبين تشتتًا في الآراء نحو عمل المرأة بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.05، وبانحراف معياري قدره 0.85.
  - جاء في الترتيب الثامن أن عمل المرأة السعودية يؤدي إلى زيادة البطالة بين الرجال بمتوسط حسابي بلغت قيمته 1.74، وبانحراف معياري قدره 0.69، وهذا مفهوم خاطئ عند بعضهم؛ حيث إن عمل المرأة في المجالات التي تستطيع أن تبرز فيها شخصيتها لا يؤثر على الرجال أو على البطالة بشكل عام.
  - جاءت في المرتبة التاسعة العبارة التي تبين أن المرأة غير مؤهلة لإدارة ذاتها وتحديد خياراتها بمتوسط حسابي بلغت درجته 1.72؛ حيث وافق على ذلك نسبة 24.9% من أفراد العينة، وكانت نسبة غير الموافقين على ذلك 52.6%، وبانحراف معياري قدره 0.83، وبذلك نستنتج أن المرأة تعتبر مؤهلة لإدارة ذاتها وتحديد اختياراتها، وهناك الكثير من النساء من برزن في مجالات كثيرة وحققن كل ما يستطيع أن يحققه الرجل بشكل جيد.
  - جاءت في المرتبة العاشرة العبارة التي توضح أن 21.2% من أفراد العينة أفادوا بأن ما تراه الجماعة التي ينتمون إليها من رأي يرونه كذلك بمتوسط حسابي بلغت قيمته 1.71، وكانت نسبة غير الموافقين على ذلك 50.5%، وبانحراف معياري قدره 0.79، وهذا يبين أن أغلب أفراد العينة لديهم اتجاه إيجابي نحو عمل المرأة بشكل عام.
  - جاءت في المرتبة الحادية عشرة العبارة التي تبين أن الرجل فقط هو المسؤول عن إعالة الأسرة لذا لا حاجة لعمل المرأة بمتوسط قيمته 1.02؛ حيث وافق نسبة 31.2% من أفراد

العينة على ذلك، وبلغت نسبة غير الموافقين 29 %، بينما بلغت نسبة المحايدين 39.9 %، وبانحراف معياري قدره 0.77، حيث إن عمل المرأة السعودية ساهم بشكل كبير في تنمية مهاراتها وقدراتها، وفي حل مشكلة البطالة النسائية أيضاً، لذلك فإن المفهوم الذي يدور حول أن الرجل فقط هو المسؤول مفهوم خاطئ؛ فالمرأة تستطيع أن تساعد الرجل في جميع مجالات الحياة.

ومن خلال استعراض الجداول والعبارات السابقة يتضح أن اتجاه المبحوثين نحو عمل المرأة بشكل عام يعتبر اتجاهاً محايداً؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.05 لاتجاه مفردات العينة نحو عمل المرأة بشكل عام، وهو يمثل نسبة 68.3 %، ويقع في الاتجاه الإيجابي وفقاً لمقياس "ليكارت الثلاثي"؛ حيث إن المتوسط المرجح يقع في فئة الاتجاه الإيجابي بنسبة قليلة، وبذلك تكون اتجاهات مفردات العينة نحو عمل المرأة عام تنقسم إلى مؤيد ومعارض خاصة في المناطق التقليدية حيث أجريت هذه الدراسة، وهذا يتفق مع دراسة (الزهراني، 1432هـ) التي بينت في نتائجها أن العمل بالمستشفى يمثل ازدواجاً في أدوارهن بين المنزل والعمل، وأن الاختلاط يعد من الصعوبات التي تواجه الموظفة في المستشفى، وأجابت نسبة كبيرة من المبحوثات بأنهن يواجهن صعوبة في طبيعة مهنتهن تختلف عن باقي العاملات في أي جهات حكومية أخرى، وتتمثل هذه الصعوبات في قلة الراتب، وأن من أسباب عدم الرضا عدم إعطاء صلاحية صنع القرار، وأن نظام نوبات العمل الليلية من الأسباب التي تؤدي إلى ترك الموظفة للعمل بالمستشفى.

### جدول (14) توزيع عينة الدراسة بحسب تأييدهم لعمل المرأة في المستشفيات

النسبة %	التكرار	الموقف من تأييد عمل المرأة في المستشفيات
55.1 %	177	نعم
44.9 %	144	لا
100 %	321	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة بحسب تأييدهم لعمل المرأة في المستشفيات؛ حيث جاء في المرتبة الأولى تأييد أفراد عينة الدراسة لعمل المرأة في المستشفيات، وذلك بنسبة 55.1%، بينما تبين أن نسبة 44.9% من أفراد عينة الدراسة لا يؤيدون عمل المرأة في القطاع الصحي.

### جدول (15) توزيع عينة الدراسة بحسب سبب رفض عمل المرأة في المستشفيات

النسبة %	التكرار	سبب رفض العمل الصحي للمرأة
44.4 %	64	عمل المرأة السعودية في المهن الصحية يشجع على الاختلاط.
15.9 %	23	عمل المرأة السعودية في المهن الصحية تقليد لغير المسلمين.
12.5 %	18	لنظرة المجتمع المتحفظة لهذا العمل.
18.05 %	26	لطول ساعات العمل.
9.02 %	13	أخرى.
100 %	144	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق توزيع عينة الدراسة بحسب سبب رفض عمل المرأة في المستشفيات؛ حيث جاء في المرتبة الأولى كأحد أسباب رفض أفراد العينة لعمل المرأة في القطاع الصحي أنه يشجع على الاختلاط، وذلك بنسبة 44.4%، وتلاها في المرتبة الثانية كأحد أسباب الرفض طول ساعات العمل بنسبة 18.05%، وفي المرتبة الثالثة جاء أن عمل المرأة في المجال الصحي تقليد لغير المسلمين بحسب آراء 15.9% من أفراد عينة الدراسة، وأقل نسبة كانت لمن رفضوا عمل المرأة في المستشفيات بسبب نظرة المجتمع المتحفظة لهذا العمل، إذ تمثل 12.5%.

### الإجابة على تساؤلات الدراسة

إجابة التساؤل الأول: «ما اتجاهات سكان الدوادمي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية؟»

جدول (16) اتجاه مفردات العينة نحو عمل المرأة في المهن الصحية

الترتيب	الانحراف	المتوسط	لا أوافق	محايد	أوافق	العبارات
40	0.90	2.09	118 % 36.8	53 % 16.5	150 % 46.7	ت أعتقد أن عمل المرأة في المهن الصحية لا يتناسب مع طبيعتها.
45	0.84	1.91	129 % 40.2	89 % 27.7	103 % 32.1	ت بغضبي تشجيع المرأة السعودية على العمل في المهن الصحية.
29	0.84	2.25	83 % 25.9	72 % 22.4	166 % 51.7	ت أعتقد أن المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي لا تقل كفاءة عن الرجل.
22	0.84	2.32	80 % 24.9	56 % 17.4	185 % 57.6	ت أتصور أن عمل المرأة في المهن الصحية يقلل تواصلها مع أسرتها.
15	0.74	2.39	51 % 15.9	92 % 28.7	178 % 55.5	ت لا بد من زيادة أعداد النساء السعوديات في القطاع الصحي لحاجة المجتمع لهن.
11	0.73	2.44	47 % 14.6	84 % 26.2	190 % 59.2	ت أرى أن المرأة السعودية في المهن الصحية قادرة على إنجاز عملها على أكمل وجه.
2	0.65	2.64	31 % 9.7	53 % 16.5	237 % 73.8	ت أعامل باحترام مع المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي.
31	0.86	2.23	91 % 28.3	65 % 20.2	165 % 51.4	ت عمل المرأة في المهن الصحية يؤثر سلباً على اهتمامها ببيتها.
25	0.84	2.28	80 % 24.9	68 % 21.2	173 % 53.9	ت أفتخر بوجود طبيبة أو ممرضة في أسرتي.
9	0.75	2.51	50 % 15.6	56 % 17.4	215 % 67	ت عمل المرأة في المهن الصحية يزيد من استقرارها المادي.
12	0.76	2.43	55 % 17.1	71 % 22.1	195 % 60.7	ت أعتقد أن عمل المرأة في المهن الصحية يساهم في حل مشكلة البطالة بين النساء.
32	0.83	2.23	83 % 25.9	80 % 24.9	158 % 49.2	ت أقدر عمل المرأة في المهن الصحية لأنه يكسبها مكانة اجتماعية مرموقة.
38	0.83	2.11	96 % 29.9	92 % 28.7	133 % 41.4	ت أفضل الذهاب إلى الطبيب السعودي أكثر من الطبيبة السعودية.
10	0.80	2.46	63 % 19.6	47 % 14.6	211 % 65.7	ت عمل المرأة في المهن الصحية يكسبها الجراءة.

اتجاهات سكان محافظة الدوادمي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية: دراسة ميدانية

الترتيب	الاجراء	المتوسط	لا أوافق	محايد	أوافق	العبارات
24	0.82	2.30	75 % 23.4	72 % 22.4	174 % 54.2	15 ت من حق المرأة أن تختار المهن التي ترغب العمل فيها.
49	0.86	1.59	127 % 39.6	82 % 25.5	112 % 34.9	16 ت أرى أن عمل المرأة في المهن الصحية يساعد على استقرار حياتها الزوجية.
27	0.88	2.24	95 % 29.6	53 % 16.5	173 % 53.9	17 ت أرفض عمل المرأة في المهن الصحية بسبب الاختلاط.
42	0.84	1.99	116 % 36.1	91 % 28.3	114 % 35.5	18 ت لا أرى أن تتولى المرأة وظائف قيادية في المجال الصحي.
43	0.86	1.97	124 % 38.6	82 % 25.5	115 % 35.8	19 ت عمل المرأة في المهن الصحية يقلل من أنوثتها.
3	0.69	2.60	38 % 11.8	50 % 15.6	233 % 72.6	20 ت لا بأس من عمل المرأة السعودية طالما أنها تلتزم بتعاليم الدين الإسلامي.
37	1.83	2.15	112 % 34.9	75 % 23.4	134 % 41.7	21 ت أرى أن تفرغ المرأة لتربية أبنائها أفضل من عملها في المهن الصحية.
44	0.84	1.96	119 % 37.1	94 % 29.3	108 % 33.6	22 ت لا تستطيع المرأة تحمل أعباء عملها في المهن الصحية.
39	0.81	2.10	90 % 25	106 % 33	135 % 42.1	23 ت قيم المجتمع ترفض عمل المرأة في المهن الصحية.
18	0.75	2.38	54 % 16.8	90 % 28	177 % 55.1	24 ت أقدر كل من يشجع عمل المرأة في المهن الصحية.
8	0.69	2.52	38 11.83	76 23.67	207 64.48	25 ت عمل المرأة السعودية في المهن الصحية ضروري لمعالجة النساء.
20	0.83	2.35	74 % 23.1	59 % 18.4	188 % 58.6	26 ت أرفض عمل المرأة السعودية في المهن الصحية بسبب المناوبات الليلية.
16	0.77	2.39	58 % 18.1	77 % 24	186 % 57.9	27 ت أرى أن عمل المرأة السعودية في المهن الصحية أصبح ضرورة من ضروريات الحياة.
4	0.73	2.55	47 % 14.6	50 % 15.6	224 % 69.8	28 ت لا مانع من عمل المرأة في المهن الصحية إذا كانت بعيدة عن الاختلاط.
26	0.84	2.28	81 % 25.2	68 % 21.2	172 % 53.6	29 ت عمل المرأة في المهن الصحية يقلل من فرصة زواجها.

الترتيب	الانحراف	المتوسط	لا أوافق	محايد	أوافق	العبارات	
47	0.85	1.88	138	82	101	ت	يضابقتي التحاق الفتيات السعوديات بالتخصصات الصحية.
			% 43	% 25.5	% 31.5	%	
48	0.83	1.75	159	81	81	ت	أعتقد أن المرأة غير كفاء للعمل في المهن الصحية.
			% 49.5	% 25.2	% 25.2	%	
46	0.90	1.89	149	56	116	ت	أرفض أن تعمل إحدى قريباتي في المهن الصحية.
			% 46.4	% 17.4	% 36.1	%	
28	0.86	2.26	89	58	174	ت	تستطيع المرأة أن توازن بين عملها وواجباتها الأسرية.
			% 27.7	% 18.1	% 54.2	%	
21	0.76	2.34	58	93	170	ت	أغضب لعدم تقبل مجتمعي لعمل المرأة في المهن الصحية.
			% 18.1	% 29	% 53	%	
1	0.65	2.67	33	38	250	ت	وجود الكليات والمعاهد الصحية في المحافظة ساهم في زيادة عدد العاملات السعوديات في المهن الصحية.
			% 10.3	% 11.8	% 77.9	%	
36	0.88	2.16	102	63	156	ت	عمل المرأة في المهن الصحية سيؤثر سلباً على التزاماتها الاجتماعية.
			% 31.8	% 19.6	% 48.6	%	
14	0.71	2.40	43	104	174	ت	المرأة السعودية أثبتت جدارتها في عملها في المهن الصحية.
			% 13.4	% 32.4	% 54.2	%	
34	0.77	2.20	71	114	136	ت	المرأة أكثر التزاماً بالعمل من الرجل.
			% 22.1	% 35.5	% 42.4	%	
5	0.88	2.54	61	79	181	ت	أشجع عمل المرأة في المهن الصحية لأنه يساهم في رفع مستواها المادي.
			% 19	% 24.6	% 56.4	%	
13	0.75	2.41	53	82	186	ت	اعتقد أن عمل المرأة في المهن الصحية ضروري إذا لم يكن لديها عائل.
			% 16.5	% 25.5	% 57.9	%	
41	0.91	2.09	120	49	152	ت	أرفض عمل المرأة غير المتزوجة في المهن الصحية.
			% 37.4	% 15.3	% 47.4	%	
33	0.86	2.23	90	67	164	ت	أرى أنه من الصعب أن توفق المرأة بين عملها في القطاع الصحي وبين مسؤوليتها الأسرية.
			% 28	% 20.9	% 51.1	%	
19	0.79	2.36	64	75	182	ت	يجب تشجيع المجتمع للمرأة العاملة في المهن الصحية.
			% 19.9	% 23.4	% 56.7	%	
6	0.73	2.53	47	55	219	ت	أقدر الأسرة التي تساهم في تهيئة الجو المناسب لابنتهم العاملة في المهن الصحية.
			% 14.6	% 17.1	% 68.2	%	

اتجاهات سكان محافظة الدوادمي نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية: دراسة ميدانية

17	0.78	2.39	61 % 19	73 % 22.7	187 % 58.3	ت	أعتقد أن بقاء المرأة لوقت متأخر في المستشفى أمر غير لائق اجتماعياً.	45
7	0.73	2.53	47 % 14.6	55 % 17.1	219 % 68.2	ت	لا مانع من عمل المرأة في المهن الصحية إذا توفرت الظروف الملائمة لعملها.	46
23	0.79	2.31	67 % 20.9	85 % 26.5	169 % 52.6	ت	عمل المرأة السعودية في المهن الصحية يساهم في تقدم المجتمع.	47
35	0.78	2.20	96 % 29.9	63 % 19.6	162 % 50.5	ت	عمل المرأة السعودية في المهن الصحية لا يؤثر على التزامها الديني.	48
30	0.82	2.28	77 % 24	76 % 23.7	168 % 52.3	ت	يرفض غالبية المجتمع عمل المرأة في المهن الصحية.	49
المتوسط العام = 2.26								

الجدول السابق يوضح اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو عمل المرأة في المهن الصحية، ولمعرفة ذلك تمت صياغة (49) سؤالاً، وقد كانت الإجابات على النحو التالي بحسب الترتيب من الأعلى إلى الأقل درجة حسب قيمة المتوسط الحسابي:

- جاءت في المرتبة الأولى العبارة التي تبين (أن وجود الكليات والمعاهد الصحية في المحافظة ساهم في زيادة عدد العاملات السعوديات في المهن الصحية) بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.67؛ حيث وافق 77.9% من أفراد العينة على أن وجود الكليات والمعاهد الصحية في محافظة الدوادمي ساهم بشكل كبير في زيادة عدد الطلبة والطالبات الذين يلتحقون بهذا المجال، مما يبين اتجاهها إيجابياً من معظم أفراد العينة نحو عمل المرأة في المهن الصحية، وكانت نسبة المحايدون في ذلك بلغت 11.8%، وبانحراف معياري قدره 0.65، وهذا يبين أن وجود الكليات والمعاهد الصحية في المحافظة ساعد في زيادة الإقبال على التعليم الصحي، وزيادة نسبة الالتحاق بالمهن المختلفة في القطاع الصحي من قبل النساء، مما يبين اتجاهها إيجابياً لعمل المرأة في المجال الصحي من قبل أفراد العينة.
- جاء في المرتبة الثانية أن أفراد العينة يتعاملون باحترام مع المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.64؛ حيث وافق 73.8% من أفراد العينة على أنهم يتعاملون باحترام مع المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحية بانحراف معياري قدره 0.65، وهذا يبين رضا أفراد العينة عن عمل المرأة في المجال الصحي، ويبين تقدير أفراد العينة لاحترامهم للمرأة السعودية العاملة في هذا المجال.

- جاءت في الترتيب الثالث العبارة التي تبين (أنه لا بأس من عمل المرأة السعودية طالما أنها تلتزم بتعاليم الدين الإسلامي) بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.60؛ حيث وافق 72.6% من أفراد العينة على أن عمل المرأة من وجهة نظرهم لا يشكل مشكلة طالما أنها تلتزم بتعاليم الدين الإسلامي، وكانت نسبة المحايدون على ذلك بلغت 15.6%، وبانحراف معياري قدره 0.69.
- جاء في الترتيب الرابع أن أفراد العينة لا يمانعون من عمل المرأة في المهن الصحية إذا كانت بعيدة عن الاختلاط بمتوسط حسابي بلغت درجته 2.55؛ حيث وافق 69.8% من أفراد العينة على أنه لا يوجد لديهم مانع من عمل المرأة في المهن الصحية طالما أنه بعيد عن الاختلاط، مما يبين أن هناك فئة كبيرة من شرائح المجتمع لا تمانع من توظيف النساء في المهن الصحية طالما أنه يقوم على أسس ومبادئ الشريعة الإسلامية، وكانت نسبة المحايدون بلغت 15.6%، بينما غير الموافقين على ذلك فنسبتهم 14.6%، وبانحراف معياري قيمته 0.73، وبذلك نستنتج أن عمل المرأة في المهن الصحية لا يشكل عائقاً بالنسبة للأسر في حدود منع الاختلاط في هذه الوظائف.
- جاء في المرتبة الخامسة من حيث قيمة المتوسط لاتجاهات مفردات العينة نحو عمل المرأة في المهن الصحية أن أفراد العينة يشجعون عمل المرأة في المهن الصحية؛ لأنه يساهم في رفع مستواها المادي، حيث بلغت قيمة المتوسط 2.54؛ أي بنسبة موافقة بلغت 56.4%، وكانت نسبة المحايدون 24.6%، وبانحراف معياري قدره 0.88، وبذلك نستنتج أن معظم أفراد العينة يشجعون عمل المرأة في المهن الصحية؛ نظراً لارتفاع الرواتب والحوافز لتلك المهن، وخصوصاً للنساء السعوديات العاملات في المهن الصحية مما يحسن من مستواهم المادي.
- جاء في الترتيب السادس أن أفراد العينة يقدررون الأسرة التي تساهم في تهيئة الجو المناسب لابنتهم العاملة في المهن الصحية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.53، وبانحراف معياري قدره 0.73.
- جاء في الترتيب السابع أن أفراد العينة يرون أنه لا مانع من عمل المرأة في المهن الصحية إذا توفرت الظروف الملائمة لعملها؛ حيث وافق على ذلك 68.2% من أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.53، وكانت نسبة غير الموافقين بلغت 14.6%،

- بينما نسبة المحايدين في ذلك بلغت 17.1 %، وبانحراف معياري قدره 0.73.
- جاء في الترتيب الثامن أن عمل المرأة السعودية في المهن الصحية ضروري لمعالجة النساء بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.52؛ حيث وافق 64.5 % من أفراد العينة على ذلك، مما يبين الاتجاه الإيجابي لأفراد العينة نحو عمل المرأة؛ نظرًا لأن ذلك يساعد في معالجة النساء، ولالتزام أسرهم بتعاليم الشريعة الإسلامية في معالجة النساء إذا توفرت المهن الصحية من قبل النساء لمعالجة ذويهم، وكانت نسبة المحايدين في ذلك 23.7 %، وبانحراف معياري قدره 0.69 .
- جاءت في المرتبة التاسعة العبارة التي تبين أن عمل المرأة في المهن الصحية يزيد من استقرارها المادي بمتوسط حسابي بلغت درجته 2.51؛ حيث وافق على ذلك نسبة 67 % من أفراد العينة، وكانت نسبة المحايدين بلغت 21.2 %، بينما نسبة غير الموافقين على أن عمل المرأة في المهن الصحية يزيد من استقرارها المادي بلغت 24.9 %، وبانحراف معياري قدره 0.84، وبذلك نستنتج أن عمل المرأة في المهن الصحية يزيد من استقرارها المادي من وجهة نظر معظم أفراد عينة الدراسة.
- جاء في المرتبة العاشرة العبارة التي توضح أن عمل المرأة في المهن الصحية يكسبها الجرأة من وجهة نظر أفراد العينة بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.46؛ حيث وافق نسبة 65.7 % من مفردات العينة على أن عمل المرأة في المهن الصحية يكسبها الجرأة في التعامل مع الآخرين، ويبرز ثققتها بنفسها، وهذا يبين أن المجال الصحي تستطيع المرأة العاملة فيه أن تحقق مناصب قيادية جيدة، وتستطيع أن تكون عضوًا فعالاً في العملية الصحية للمجتمع، وكانت نسبة غير الموافقين 19.6 %، بينما نسبة المحايدين بلغت 14.6 %، وبانحراف معياري قدره 0.80.
- جاء في المرتبة الحادية عشرة أن أفراد العينة يرون أن المرأة السعودية العاملة في المهن الصحية قادرة على إنجاز عملها على أكمل وجه بمتوسط قيمته 2.44؛ حيث وافق نسبة 59.2 % من أفراد العينة على أن المرأة السعودية قادرة على إنجاز أعمالها بشكل جيد، وخصوصًا المرأة السعودية العاملة في المجال الصحي، وكانت نسبة غير الموافقين بلغت 14.6 %، بينما نسبة المحايدين بلغت 26.2 %، وبانحراف معياري قدره 0.73، حيث إن عمل المرأة السعودية في المهن الصحية ساهم بشكل كبير في تنمية مهاراتها وقدراتها في

- إنجاز الأعمال بصورة أفضل، وهناك مجالات كثيرة كان للمرأة السعودية دور كبير فيها، وعلى سبيل المثال مجال التعليم والطب والفنون وغيرها من المجالات.
- جاء في المرتبة الثانية عشرة أن أفراد العينة يرون أن عمل المرأة في المهن الصحية يساهم في حل مشكلة البطالة بين النساء بمتوسط حسابي بلغت درجته 2.43، وبانحراف معياري قدره 2.43، وبذلك نستنتج أن عمل المرأة في المهن الصحية ساهم بشكل كبير في حل مشكلة البطالة بين النساء، وخصوصاً اللواتي لديهن مؤهلات في هذا المجال ولم يعملن؛ لذلك فإن اتجاه المجتمع نحو تسهيل عملية عمل المرأة في المهن الصحية سيساهم بصورة كبيرة في حل مشكلات البطالة النسائية، وذلك بنسبة 60.7%.
  - جاء في المرتبة الثالثة عشرة أن أفراد العينة يعتقدون أن عمل المرأة في المهن الصحية ضروري إذا لم يكن لديها عائل بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.41، وبانحراف معياري قدره 0.75، وهذا يبين أن عمل المرأة في المهن الصحية يساعدها في الوفاء بالتزاماتها إذا لم يكن لديها عائل من وجهة نظر 57.9%، بينما نسبة غير الموافقين على ذلك بلغت 16.5%.
  - جاء في المرتبة الرابعة عشرة أن المرأة السعودية أثبتت جداتها في عملها في المهن الصحية من وجهة نظر 54.2% من أفراد العينة، بينما نسبة المحايدین بلغت 32.4%، وكانت نسبة غير الموافقين على ذلك 13.4%، بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.40، وبانحراف معياري قدره 0.71.
  - جاءت في المرتبة الخامسة عشرة العبارة التي تبين أنه لا بد من زيادة أعداد النساء السعوديات في القطاع الصحي؛ نظرًا لحاجة المجتمع لهن بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.39، وبانحراف معياري قدره 0.74، وهذا يبين أن عمل المرأة في المهن الصحية له ضرورة مهمة في المجتمع؛ وذلك للحاجة الماسة إلى عمل المرأة السعودية في المهن الصحية لخدمة أفراد مجتمعها ومساهمة منها في حل مشكلات البطالة بين النساء.
  - جاء في المرتبة السادسة عشرة أن 57.9% من أفراد عينة الدراسة يرون أن عمل المرأة السعودية في المهن الصحية أصبح ضرورة من ضروريات الحياة بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.39، وبانحراف معياري قدره 0.77، وذلك نظرًا لحاجة المجتمع إلى خدمات المرأة في المهن الصحية؛ لأن هذا المجال يحتاج إلى المهن النسائية السعودية للنهوض به ورفع مستوى الخدمة في هذا المجال.

- جاءت في المرتبة السابعة عشرة العبارة التي تبين أن أفراد العينة لا يعتقدون أن بقاء المرأة لوقت متأخر في المستشفى أمر غير لائق اجتماعياً بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.39، وبانحراف معياري قدره 0.78 .
- جاءت في المرتبة الثامنة عشرة العبارة التي تبين أن أفراد العينة يقدرون كل من يشجع عمل المرأة في المهن الصحية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.38، وبانحراف معياري قدره 0.75، وهذا يبين اتجاه معظم أفراد العينة بنسبة 55.1% نحو تقدير كل من يشجع عمل المرأة السعودية في المهن الصحية، مما يبرز أن هناك اتجاهاً إيجابياً من مختلف الفئات نحو عمل المرأة في المهن السعودية.
- جاءت في المرتبة التاسعة عشرة العبارة التي تبين أنه يجب تشجيع المجتمع للمرأة العاملة في المهن الصحية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.36، وبانحراف معياري قدره 0.79، لذلك يجب عمل حملات توعية من خلال وسائل الإعلام المختلفة بأهمية عمل المرأة في المهن الصحية؛ لكي تحظى بتشجيع المجتمع، والحد من النظرة الدونية لعمل المرأة في المهن الصحية.
- جاءت في المرتبة العشرين العبارة التي تبين أن أفراد العينة يرفضون عمل المرأة السعودية في المهن الصحية بسبب المناوبات الليلية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.35، وبانحراف معياري قدره 0.83، حيث إن عمل المرأة في المهن الصحية يتطلب منها في بعض الأوقات أن تكون لديها مناوبات في أوقات متأخرة مما يحد من اتجاه أفراد العينة نحو عمل المرأة في المهن الصحية.
- جاءت في المرتبة الحادية والعشرين العبارة التي تبين أن أفراد العينة يغضبون لعدم تقبل المجتمع لعمل المرأة في المهن الصحية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.34، وبانحراف معياري قدره 0.76 .
- جاءت في المرتبة الثانية والعشرين العبارة التي تبين أن أفراد العينة يتصورون أن عمل المرأة في المهن الصحية يقلل من تواصلها مع أسرتها بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.32، وبانحراف معياري قدره 0.84، باعتبار أن عمل المرأة في المهن الصحية يجعلها دائماً في انشغال عن أسرتها نظراً لوجودها الدائم والمستمر في المستشفى، ومن الممكن طلبها في أي وقت حين وجود حالات طارئة تستدعي حضورها مما يحد من إقبال أفراد العينة على عمل المرأة في المهن الصحية.

- جاءت في المرتبة الثالثة والعشرين العبارة التي تبين أن عمل المرأة السعودية في المهن الصحية يسهم في تقدم المجتمع بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.31، وبانحراف معياري قدره 0.79، وهذا يبين أن عمل المرأة في المهن الصحية يساعد في رقي المجتمع وتقدمه، ويعمل على إثبات نهضة المجتمع وتحضره نظراً لتوفر جميع العناصر لخدمة المرضى في المجتمع؛ من أطباء ومساعدين مؤهلين (نساء ورجال) لخدمة المجتمع.
- جاءت في المرتبة الرابعة والعشرين العبارة التي تبين أنه من حق المرأة أن تختار المهن التي ترغب بالعمل فيها بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.30، وبانحراف معياري قدره 0.82 .
- جاءت في المرتبة الخامسة والعشرين العبارة التي تبين أن أفراد العينة يفتخرون بوجود طبيبة أو ممرضة في أسرهم بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.28، وبانحراف معياري قدره 0.84، وهذا يبين اتجاهًا إيجابيًا نحو عمل المرأة في المهن الصحية من قِبَل أفراد عينة الدراسة.
- جاءت في المرتبة السادسة والعشرين العبارة التي تبين أن عمل المرأة في المهن الصحية يقلل من فرصة زواجها بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.28، وبانحراف معياري قدره 0.84، وهذا بسبب المفاهيم المختلفة لشرائح المجتمع مما يؤثر في دافعية المرأة نحو العمل.
- جاءت في المرتبة السابعة والعشرين العبارة التي تبين أن أفراد العينة يرفضون عمل المرأة في المهن الصحية بسبب الاختلاط بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.24، وبانحراف معياري قدره 0.888.
- جاءت في المرتبة الثامنة والعشرين العبارة التي تبين أن 54.2% من أفراد العينة يرون أن المرأة تستطيع أن توازن بين عملها وواجباتها الأسرية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.26، وبانحراف معياري قدره 0.86، وهذا يبين اتجاهًا إيجابيًا نحو عمل المرأة في المهن الصحية؛ نظراً لأن المرأة تستطيع عمل توازن بين عملها وواجباتها الأسرية.
- جاءت في المرتبة التاسعة والعشرين العبارة التي تبين أن 51.7% من أفراد العينة يعتقدون أن المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي لا تقل كفاءة عن الرجل بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.25، وبانحراف معياري قدره 0.84، وهذا يبين أن عمل المرأة في المهن الصحية له ضرورة مهمة في المجتمع، ولا تقل المرأة عن الرجل في الكفاءة من

- ناحية العمل في المهن الصحية، وهذا يوضح وجود اتجاه إيجابي من أفراد العينة نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية.
- جاءت في المرتبة الثلاثين العبارة التي تبين أن 52.3% من أفراد العينة يرون أن غالبية المجتمع يرفض عمل المرأة في المهن الصحية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.28، وبانحراف معياري قدره 0.82.
  - جاءت في المرتبة الإحدى والثلاثين العبارة التي تبين أن عمل المرأة في المهن الصحية يؤثر سلباً على اهتمامها بأسرتها وبيتها بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.23، وبانحراف معياري قدره 0.86.
  - جاءت في المرتبة الثانية والثلاثين العبارة التي تبين أن 49.2% من أفراد العينة يقدرّون عمل المرأة في المهن الصحية؛ لأنه يكسبها مكانة اجتماعية مرموقة بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.23، وبانحراف معياري قدره 0.83، وهذا يبين اتجاه معظم أفراد العينة نحو عمل المرأة في المهن الصحية وأهميته في إكسابها مكانة اجتماعية مرموقة في المجتمع.
  - جاءت في المرتبة الثالثة والثلاثين العبارة التي تبين أن 37.4% يرون أنه من الصعب أن توفّق المرأة بين عملها في القطاع الصحي وبين مسؤوليتها الأسرية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.23، وبانحراف معياري قدره 0.86.
  - جاءت في المرتبة الرابعة والثلاثين العبارة التي تبين أن نسبة 42.4% من أفراد العينة يرون أن المرأة أكثر التزاماً بالعمل من الرجل بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.20، وبانحراف معياري قدره 0.77.
  - جاءت في المرتبة الخامسة والثلاثين العبارة التي تبين أن عمل المرأة السعودية في المهن الصحية لا يؤثر على التزامها الديني بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.20، وبانحراف معياري قدره 0.78، وهذا يبين أن عمل المرأة في المهن الصحية لا يؤثر على تمسكها بتعاليم الدين.
  - جاءت في المرتبة السادسة والثلاثين العبارة التي تبين أن عمل المرأة في المهن الصحية سيؤثر سلباً على التزاماتها الاجتماعية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.16، وبانحراف معياري قدره 0.88.

- جاءت في المرتبة السابعة والثلاثين العبارة التي تبين أن 41 % من أفراد العينة يرون أنّ تفرُّغ المرأة لتربية أبنائها أفضل من عملها في المهن الصحية، بينما لم يوافق على ذلك 34.9 % بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.15، وبانحراف معياري قدره 1.83، حيث تستطيع المرأة العاملة في المهن الصحية أن توازن بين عملها وبين أسرتها ومتطلباتها الأسرية.
- جاءت في المرتبة الثامنة والثلاثين العبارة التي تبين أن 41.4 % من أفراد العينة يفضلون الذهاب إلى الطبيب السعودي أكثر من الطبيبة السعودية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.11، وبانحراف معياري قدره 0.83 .
- جاءت في المرتبة التاسعة والثلاثين العبارة التي تبين أن قيم المجتمع ترفض عمل المرأة في المهن الصحية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.10، وبانحراف معياري قدره 0.81.
- جاءت في المرتبة الأربعين العبارة التي تبين أن أفراد العينة يعتقدون أن عمل المرأة في المهن الصحية لا يتناسب مع طبيعتها بنسبة 46.7 %، بينما 36.8 % غير موافقين على ذلك بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.09، وبانحراف معياري قدره 0.90، وهذا يبين أن هناك اختلافاً في آراء أفراد العينة نحو عمل المرأة في المهن الصحية وتناسبه مع طبيعتها في المجتمع السعودي.
- جاءت في المرتبة الواحدة والأربعين العبارة التي تبين أن 47.4 % من أفراد العينة يرفضون عمل المرأة غير المتزوجة في المهن الصحية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.09، وبانحراف معياري قدره 0.91، وذلك نظراً لخصوصية المجتمع السعودي في عملية توظيف النساء، ولطول فترات الدوام في المهن الصحية أيضاً، لذلك فهم يفضلون عمل المرأة المتزوجة في المجال الصحي عن الفتاة غير المتزوجة.
- جاءت في المرتبة الثانية والأربعين العبارة التي تبين أن 35.8 % من أفراد العينة لا يرون أن تتولى المرأة وظائف قيادية في المجال الصحي بمتوسط حسابي بلغت قيمته 1.99، وبانحراف معياري قدره 0.84، بينما نسبة غير الموافقين على ذلك أعلى؛ حيث بلغت 36.1 %، مما يبين تشتتاً في الآراء حول أن تتولى المرأة وظائف قيادية في المجال الصحي؛ إذ إنه يجب أن تتولى المرأة العاملة في المجال الصحي مناصب قيادية.
- جاءت في المرتبة الثالثة والأربعين العبارة التي تبين أن عمل المرأة في المهن الصحية يقلل من أئوتتها بمتوسط حسابي بلغت قيمته 1.97، وبانحراف معياري قدره 0.86، حيث إن عمل المرأة في المجال الصحي لا يقلل من أئوتتها.

- جاءت في المرتبة الرابعة والأربعين العبارة التي تبين أن المرأة لا تستطيع تحمل أعباء عملها في المهن الصحية من وجهة نظر 33.6% من أفراد العينة، بينما لم يوافق على ذلك 37.1%، وأن المرأة قادرة على أن تتحمل أعباء عملها في المهن الصحية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 1.96، وبانحراف معياري قدره 0.84 .
- جاءت في المرتبة الخامسة والأربعين العبارة التي تبين أن 32.1% من أفراد العينة يغضبهم تشجيع المرأة السعودية على العمل في المهن الصحية، بينما نسبة 40.2% لا يغضبهم تشجيع المرأة السعودية على العمل في المهن الصحية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 1.91، وبانحراف معياري قدره 0.84، وهذا يبين أن عمل المرأة في المهن الصحية لا بد أن يحظى بالتشجيع من قبل أفراد المجتمع، وأن هناك اتجاهًا إيجابيًا من أفراد العينة نحو عمل المرأة في المهن الصحية.
- جاءت في المرتبة السادسة والأربعين العبارة التي تبين أن 36.1% من أفراد العينة يرفضون أن تعمل إحدى قريباتهم في المهن الصحية، بينما 46.4% وافقوا على ذلك بمتوسط حسابي بلغت قيمته 1.89، وبانحراف معياري قدره 0.90 .
- جاءت في المرتبة السابعة والأربعين العبارة التي تبين أن التحاق الفتيات السعوديات بالتخصصات الصحية يضايق 31.5% من أفراد العينة، بينما 43% غير موافقين على ذلك بمتوسط حسابي بلغت قيمته 1.88، وبانحراف معياري قدره 0.85 .
- جاءت في المرتبة الثامنة والأربعين العبارة التي تبين أن 25.2% من أفراد العينة يعتقدون أن المرأة غير كفاء للعمل في المهن الصحية، بينما 49.5% غير موافقين على ذلك ويؤيدون عمل المرأة في المهن الصحية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 1.75، وبانحراف معياري قدره 0.83، وهذا يوضح وجود اتجاه إيجابي من أفراد العينة نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية.
- جاءت في المرتبة التاسعة والأربعين العبارة التي تبين أن عمل المرأة في المهن الصحية يساعد على استقرار حياتها الزوجية بمتوسط حسابي بلغت قيمته 1.59، وبانحراف معياري قدره 0.86، باعتبار أن عمل المرأة في المهن الصحية لا يسبب أية مشكلة في استقرارها الزوجي بما أن الزوجين متفهمان وجود مسؤوليات وظيفية على الزوجة، ولا يمانع الزوج من ذلك.

ومن خلال استعراض الجدول والعبارات السابقة يتضح أن اتجاه مفردات العينة نحو عمل المرأة في المهن الصحية يعتبر اتجاهًا إيجابيًا؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.26 لاتجاه مفردات العينة نحو عمل المرأة في المهن الصحية، وهو يمثل نسبة 75.3 %، وهو يقع في الاتجاه الإيجابي وفقًا لمقياس ليكارت الثلاثي؛ حيث إن المتوسط المرجح يبين اتجاهًا إيجابيًا لأفراد العينة، وقد يرجع ذلك إلى عدة عوامل تؤيد الرفض وعوامل أخرى تؤيد القبول، ففيما يتعلق بالرفض من خلال إجابات المبحوثين نجد:

- أن العمل في المجال الصحي يوجد به نوع من الاختلاط مما يؤدي إلى رفض العمل في هذا القطاع.
  - أن طبيعة الأعمال من ناحية أوقات الدوام تؤثر على حياة المرأة العاملة في المهن الصحية.
- واتجاه بعض مفردات العينة إلى الرفض قد يرجع إلى مثل هذه الأسباب. أما من يؤيد عمل المرأة في المهن الصحية من خلال إجابات المبحوثين فقد يرجع تأييده إلى:
- أن العمل في المهن الصحية يعتبر عملاً إنسانياً.
  - أن له عائداً مادياً جيداً بالنسبة للمرأة العاملة مما يشجع على العمل في المهن الصحية من قِبَل المرأة السعودية.
  - أن العمل في المجال الصحي تحصل من خلاله المرأة على بعض المزايا المادية والمعنوية مما يسهم في إقبالها على العمل في المهن الصحية، وهو ما أدى إلى ارتفاع نسبة المؤيدين على المعارضين لعمل المرأة في المجال الصحي، وهذا يتفق مع دراسة (العنزي، 1430هـ)؛ حيث بينت أن من أهم الأسباب الشخصية والأسرية التي يمكن أن تؤدي إلى ترك العمل تعارض متطلبات العمل مع الإلتزامات العائلية، وتعارض أوقات العمل مع الارتباطات الشخصية والأسرية للمرأة، وعدم رضا العائلة عن العمل في المجال الصحي أيضاً، وتبين أن من أهم الأسباب الاجتماعية التي يمكن أن تؤدي إلى ترك العمل: ارتفاع مستوى الضغوط الاجتماعية الواقعة على المرأة العاملة بالقطاع الصحي، وعدم مناسبة بيئة العمل المختلطة مع طبيعة المرأة في المجتمع السعودي.

## إجابة التساؤل الثاني: «هل هناك فروق في الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية بين الذكور والإناث؟»

للإجابة عن هذا التساؤل استخدم تحليل التباين الأحادي (Anova) لقياس الفروق كما يتبين من الجدول التالي:

جدول (17) الفروق في اتجاهات مفردات العينة بحسب الجنس

م	المحاور	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
1	اتجاه المبحوثين نحو عمل المرأة بشكل عام.	بين المجموعات	2	38.258	9.565	1.100	0.356
		داخل المجموعات	319	3259.518	8.692		
2	اتجاه المبحوثين نحو عمل المرأة في المهن الصحية.	بين المجموعات	2	161.719	40.430	0.922	0.451
		داخل المجموعات	319	16451.489	43.871		

يوضح الجدول السابق الفروق في الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية بين الذكور والإناث من عينة الدراسة، وقد تبين عدم وجود فروق في اتجاه أفراد العينة نحو عمل المرأة بشكل عام؛ حيث بلغ مستوى الدلالة 0.356، وهو غير دال إحصائياً؛ لكونه أعلى من 0.05، كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً في اتجاه أفراد العينة بحسب جنسهم حول اتجاههم نحو عمل المرأة في المهن الصحية؛ إذ بلغ مستوى الدلالة 0.451، وهو غير دال إحصائياً فهو أعلى من مستوى دلالة 0.05، وقد يرجع ذلك إلى وجود اتفاق في اتجاهات مفردات العينة نحو عمل المرأة في المجال الصحي، أو عمل المرأة بشكل عام، وهذا يعكس ثقافة المجتمع نحو عمل المرأة من ناحية التردد في القبول أو رفضه، لذلك فإن معظم مفردات العينة لديها اتجاه محايد نحو عمل المرأة سواء كان بشكل عام أو في المهن الصحية، الأمر الذي أدى إلى عدم وجود فروق في اتجاهات مفردات العينة بحسب الجنس.

## إجابة التساؤل الثالث: «ما العلاقة بين الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية وبين عمر المبحوثين؟»

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين عمر المبحوثين واتجاهات مفردات العينة نحو عمل المرأة في المهن الصحية.

### جدول (18) معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين عمر المبحوثين واتجاهاتهم نحو عمل المرأة في المهن الصحية

المتغيرات	العدد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
العمر	321	0.542	0.01
عمل المرأة			

يتبين من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات عينة الدراسة نحو عمل المرأة في المهن الصحية؛ حيث جاءت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.542، وهي قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01.

وهذا يرجع إلى أن العمر يؤثر في اتجاهات مفردات العينة نحو عمل المرأة نظراً للمؤثرات التي حدثت والتي اكتسبتها الفئات العمرية خاصة في مرحلة الشباب فكانت قناعتهم بأهمية عمل المرأة نتيجة للمؤثرات سواء من ناحية الإعلام، أم المؤثرات الاجتماعية، أم التغيير في مفاهيم الأفراد مما أدى إلى وجود علاقة موجبة بين عمر المبحوثين واتجاههم نحو عمل المرأة في المهن الصحية، وهذا يتفق مع ما ذكرته دراسة (الأمير، 1432هـ) حيث توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في مهنة الطب تبعاً لمتغيرات الجنس، ومستوى التعليم، والسن، وصلة القرابة بالطببيات، ومستوى التفاعل معهن، ومستوى التدين، بالإضافة إلى وجود تأثير دال لمتغير الجنس في الاتجاه العام نحو موضوع الدراسة على كل من المكونين الوجداني والسلوكي، كما أسفرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير دال لمتغيري صلة القرابة ومستوى التدين في الاتجاه العام نحو عمل المرأة في مهنة الطب بجميع مكوناته، وعدم وجود تأثير دال لكل من متغير مستوى التعليم، والسن، ودرجة التفاعل في الاتجاه العام نحو عمل المرأة السعودية في مهنة الطب بجميع مكوناته.

#### إجابة التساؤل الرابع: «ما العلاقة بين الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية وبين المستوى التعليمي للمبحوثين»؟

للإجابة عن هذا التساؤل عمل اختبار «ت» لحساب الفروق بين متوسطات درجات المبحوثين بحسب مستواهم التعليمي. وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

### جدول (19) الفروق بين مفردات العينة في اتجاهاتهم نحو عمل المرأة والمستوى التعليمي

المتغير التابع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
عمل المرأة في المهن الصحية	321	52.4948	6.19987	0.722	غير دالة
		52.1803	6.53582		

يتبين من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مفردات العينة بحسب مستواهم التعليمي نحو عمل المرأة في المهن الصحية، وهذا يرجع إلى أن ثقافة المجتمع الأصلية في محافظة الدوادمي لا تؤيد عمل المرأة في المجال الصحي مما أدى إلى وجود اتفاق سواء في المستويات التعليمية العليا أو الدنيا نحو النظرة إلى عمل المرأة في المهن الصحية.

### إجابة التساؤل الخامس: «ما العلاقة بين الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية وبين الحالة الاقتصادية للمبحوثين»؟

للإجابة عن هذا التساؤل استُخدم معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين الحالة الاقتصادية للمبحوثين واتجاهاتهم نحو عمل المرأة في المهن الصحية.

### جدول (20) معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين الحالة الاقتصادية للمبحوثين واتجاهاتهم نحو عمل المرأة في المهن الصحية

المتغيرات	العدد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الحالة الاقتصادية	321	0.560	0.0043
عمل المرأة			

يتبين من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية بين الحالة الاقتصادية لعينة الدراسة وبين اتجاهاتهم نحو عمل المرأة في المهن الصحية؛ حيث إن معظم اتجاهات مفردات العينة تؤيد عمل المرأة نتيجةً للدخل الذي يمكن أن يتحقق من عمل المرأة في المجال الصحي، وقد بلغ معامل الارتباط 0.560، وهو دال عند مستوى دلالة 0.01.

## إجابة التساؤل السادس: «ما العلاقة بين الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في المهن الصحية وبين صلة قرابة المبحوثين بالعاملة»؟

للإجابة عن هذا التساؤل استُخدم معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين صلة قرابة المبحوثين بالمرأة العاملة واتجاهاتهم نحو عمل المرأة في المهن الصحية.

### جدول (21) معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين صلة قرابة المبحوثين بالمرأة العاملة واتجاهاتهم نحو عمل المرأة في المهن الصحية

المتغيرات	العدد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
صلة القرابة	321	0.363	0.0086
عمل المرأة			

يتبين من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية بين صلة القرابة لعينة الدراسة بالمرأة العاملة وبين اتجاهاتهم نحو عمل المرأة في المهن الصحية؛ حيث بلغ معامل الارتباط 0.363 عند مستوى دلالة 0.01، وهذا يرجع إلى أن عمليات القرابة لها تأثير في اتجاهات مفردات العينة نحو عمل المرأة في المهن الصحية، حيث إن القرابة تشجع أحياناً العمل في المجال الصحي نتيجة التعاطف وما تحتمه ثقافة الأسرة.

### ثامناً: الخلاصة والتوصيات:

#### (أ) - خلاصة نتائج الدراسة:

إن من أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج ما يلي:

1. إن اتجاه مفردات العينة نحو عمل المرأة في المهن الصحية يعتبر اتجاهًا إيجابيًا؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.26 لاتجاه مفردات العينة نحو عمل المرأة في المهن الصحية، وهو يمثل نسبة 75.3 %، وهو يقع في الاتجاه الإيجابي ولكن بنسبة جيدة وفقاً لمقياس «ليكارث» الثلاثي؛ حيث إن المتوسط المرجح يقع في فئة المحايدين.
2. كانت نسبة 37.3 % منهم لديهم صلة قرابة بموظفة سعودية تعمل في المجال الصحي، وجاءت في المرتبة الأولى نسبة صلة القرابة المتمثلة في الخال أو الخالة؛ إذ بلغت 23.3 %، وتليها نسبة الذين لديهم قرابات أخرى كبنات الخالات وأولاد العم، وهي تمثل 22.5 %.

3. تبين من النتائج أن للمرأة الحق في اختيار مهنتها وفق ضوابط الدين؛ حيث وافق 76.3% من أفراد العينة على أنه يحق للمرأة اختيار مهنتها طالما أنها وفق الضوابط الشرعية، مما يبين اتجاهًا إيجابيًا من معظم أفراد العينة.
4. إن التغيرات الاقتصادية أدت إلى زيادة الحاجة إلى عمل المرأة لتوفير متطلبات الحياة؛ حيث إن الطفرة الاقتصادية والتغيرات التي حدثت في المملكة خلال الفترة الماضية أدت إلى زيادة الحاجة إلى عمل المرأة لتوفير جميع المتطلبات الحياتية.
5. إن 59.5% من أفراد العينة يرفضون أن تتغير أدوار المرأة بسبب التغيرات التي يمر بها المجتمع؛ حيث إن هناك تشتتًا في آراء أفراد العينة نحو أدوار عمل المرأة في المجتمع والتغيرات التي يمر بها، فهناك من يؤيد عمل المرأة وهناك من يرفضه، وبينت النظرية الوظيفية أن المجتمع يتفق على القيم والمعتقدات ويمتثل بها، ومنها تتحدد اتجاهاتهم، ويحدث توازن وتكامل المجتمع من خلال الإلتزام بها، فإذا كان المجتمع محافظًا ومرتبًا بقيمه كالمجتمعات الريفية، فمن الصعب إدخال قيم جديدة عليها من دون أن تواجه معارضة شديدة مما يؤدي إلى خلل في المجتمع نتيجة هذا الصراع.
6. إن 39.6% من أفراد العينة يرون أن دور المرأة في المجتمع لا يتغير عن كونها أمًا أو زوجة أو ابنة أو أختًا.
7. إن 55.1% من أفراد عينة الدراسة مؤيدون لعمل المرأة في المستشفيات، بينما نسبة 44.9% من أفراد عينة الدراسة لا يؤيدون عمل المرأة في القطاع الصحي، وكأحد أسباب رفض أفراد العينة لعمل المرأة في القطاع الصحي هو أنه يشجع على الاختلاط، وذلك بنسبة 44.4%، وطول ساعات العمل بنسبة 18.05%.
8. إن وجود الكليات والمعاهد الصحية في محافظة الدوادمي ساهم بشكل كبير في زيادة عدد الطلبة والطالبات الذين يلتحقون بهذا المجال، مما يبين اتجاهًا إيجابيًا من معظم أفراد العينة نحو عمل المرأة في المهن الصحية؛ حيث إن وجود الكليات والمعاهد الصحية في المحافظة ساعد في زيادة الإقبال على التعليم الصحي، وزيادة نسبة الالتحاق بالمهن المختلفة في القطاع الصحي من قبل النساء، مما يبين اتجاهًا إيجابيًا لعمل المرأة في المجال الصحي من قبل أفراد العينة.

9. إن أفراد العينة يتعاملون باحترام مع المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي؛ حيث وافق 73.8% من أفراد العينة على أنهم يتعاملون باحترام مع المرأة السعودية العاملة، وهذا يبين رضا أفراد العينة عن عمل المرأة في المجال الصحي.
10. إن أفراد العينة لا يمانعون عمل المرأة في المهن الصحية إذا كانت بعيدة عن الاختلاط؛ حيث وافق 69.8% من أفراد العينة على أنه لا يوجد لديهم مانع من عمل المرأة في المهن الصحية طالما أنه بعيد عن الاختلاط، مما يبين أن هناك فئة كبيرة من شرائح المجتمع لا تمنع توظيف النساء في المهن الصحية طالما أنه يقوم على أسس ومبادئ الشريعة الإسلامية، و"دور كايم" يرى أن ما أسماه بالعقل الجمعي أو الضمير الجمعي هو الذي يحدد ميول واتجاهات الأفراد، ويقصد بالعقل الجمعي أو الضمير الجمعي اشتراك الجماعة في قاعدة من القيم والمعتقدات التي تحكمهم وتحدد سلوكهم، فمن وجهة نظره لا يمكن دراسة الفرد لوحده؛ فلغته وأفكاره وقيمه واتجاهاته تشكلت من خلال المجتمع، ولذلك لا بد من دراسة المجتمع ككل وليس دراسة الفرد، كما أكد "دور كايم" أن الدين له وظيفة في المجتمعات البشرية؛ فمن بين وظائف الدين عند "دور كايم" و"ابن خلدون" العمل على توحيد الناس، وخلق روح التضامن الاجتماعي بينهم عن طريق القيم الثقافية والاعتقادات الدينية التي يدعو إليها هذا الدين أو ذاك.
11. إن 68.2% من أفراد العينة يرون أنه لا مانع من عمل المرأة في المهن الصحية إذا توفرت الظروف الملائمة لعملها، وأن عمل المرأة السعودية في المهن الصحية ضروري لمعالجة النساء بنسبة 64.5%، و"جوفمان" وميد يبينان أن سلوك الفرد عبارة عن انعكاسات للتفاعل الاجتماعي المستمر، وانطلاقاً من ذلك يؤكد "ميد" أن العقل أو الفكر سواء بمعناه الفردي أو الجماعي عبارة عن القدرة البشرية على استخدام الرموز والإشارات التي لها معانٍ وذات مضامين حضارية واجتماعية تحدد وتقنن سلوك الفرد في المجتمع، وهنا تظهر مهمة الرموز والإشارات في تسهيل عملية الاتصالات والتبادل الاجتماعي الموجه؛ فالرموز والإشارات نابعة من أعراف وتقاليده وقواعد المجتمع.
12. أن عمل المرأة في المهن الصحية يزيد من استقرارها المادي بنسبة 67%، وأن عمل المرأة في المهن الصحية يكسبها الجرأة من وجهة نظر أفراد العينة.

13. أن أفراد العينة يرون أن عمل المرأة في المهن الصحية يساهم في حل مشكلة البطالة بين النساء بنسبة 60.7%.
14. تبين عدم وجود فروق في اتجاه أفراد العينة نحو عمل المرأة بشكل عام، كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية في اتجاه أفراد العينة بحسب جنسهم حول اتجاههم نحو عمل المرأة في المهن الصحية.
15. تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات عينة الدراسة نحو عمل المرأة في المهن الصحية بحسب العمر؛ حيث إن الفئة العمرية تؤثر في اتجاهات مفردات العينة نحو عمل المرأة.
16. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مفردات العينة بحسب مستواهم التعليمي حول اتجاههم نحو عمل المرأة في المهن الصحية.
17. تبين وجود علاقة ارتباطية بين الحالة الاقتصادية لعينة الدراسة واتجاهاتهم نحو عمل المرأة في المهن الصحية.
18. وجود علاقة ارتباطية بين صلة القرابة لعينة الدراسة بالمرأة العاملة واتجاهاتهم نحو عمل المرأة في المهن الصحية؛ حيث إن عمليات القرابة لها تأثير في اتجاهات مفردات العينة نحو عمل المرأة في المهن الصحية.

#### (ب) - التوصيات:

1. إنشاء مستشفيات نسائية، وتطبيق الحد من الاختلاط؛ حتى يتوافق مع قيم المجتمع، ومن ثم يُقبل عمل المرأة في المهن الصحية.
2. بث الوعي لدى المجتمع خاصة في المناطق الريفية والبادية عن طريق وسائل الإعلام المختلفة بأهمية عمل المرأة بصفة عامة.
3. حث وزارة الصحة على عمل حملات توعية بأهمية العمل في المجال الصحي.
4. العمل على زيادة المعاهد والكليات الخاصة بتأهيل المرأة لسوق العمل الصحي وزيادة فاعليتهن في المجتمع.
5. تفعيل دور المساجد والمؤسسات الدينية والخيرية في المجتمع لزيادة المشاركة والفاعلية في تأهيل المرأة العاملة للعمل في المهن الصحية.
6. زيادة الحوافز والرواتب الخاصة بالعاملات في المهن الصحية لدعمهن وزيادة دافعتهن للعمل.

7. ضرورة السعي في فتح فرص وآفاق جديدة لعمل المرأة، وتلبية الاحتياجات الوطنية، والتقليل من مخاطر العمالة الوافدة وأثرها الاقتصادي والاجتماعي.
8. قيام الجهات التعليمية والتربوية والإعلامية بواجبها نحو رفع مستوى المفهوم الحقيقي لعمل المرأة وإبراز الجوانب الإيجابية فيه.

## المراجع

1. إبراهيم أبراش، (2009م). المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية. عمان: دار الشروق.
2. إبراهيم عيسى عثمان، (2008م). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. عمان: دار الشروق للنشر.
3. إحسان محمد الحسن، (2005م). النظريات الاجتماعية المتقدمة. عمان: دار وائل للنشر.
4. الإدارة العامة للإحصاء والمعلومات (2015م). الكتاب الإحصائي الصحي السنوي. وزارة الصحة، المملكة العربية السعودية.
5. إسماعيل بن السيد خليل كتبخانه، (2006م). أسس علم الاجتماع. جدة: دار خوارزم للنشر.
6. إسماعيل بن السيد خليل كتبخانه، ومحمد عثمان ونوري (2004م). مظاهر واتجاهات التغيير الاجتماعي وبعض المتغيرات المرتبطة بها في المجتمعات الحضرية في المملكة العربية السعودية. مركز النشر العلمي، جدة: جامعة الملك عبد العزيز.
7. أمل الخاروف، وغادة أبو طالب (2012م). اتجاهات المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية نحو مشاركة المرأة اليمينة في التنمية الاجتماعية والسياسية في مدينة صنعاء. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 39، العدد 1، عمان: الجامعة الأردنية، ص 46: 106.
8. آية فواز عقل، (2014). المعوقات التي تواجه عمل الممرضات في المستشفيات الحكومية والخاصة في مدينة نابلس. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.
9. أيوب بن منصور الجربوع، وخالد بن عبد المحسن المحيسن (2010م). المركز القانوني للمرأة في المملكة العربية السعودية. الرياض: شركة مطابع نجد
10. البدو خليل عبد الهادي، (2009م). علم الاجتماع السكاني. عمان: دار الحامد للنشر.
11. بهية إبراهيم التويجري، (2007م). المشكلات التي تواجه ممارسي مهنة التمريض في بيئة العمل. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.

12. بوتوتة لامية، (2015). التوافق المهني للممرضين: دراسة ميدانية بالمستشفى الجامعي ندير محمد بولاية تيزي وزو. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر.
13. جودت عزت عطوي، (2015م). أساليب البحث العلمي. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
14. الجوهرة عبد الله الأمير، (2011م). الاتجاه نحو عمل المرأة السعودية في مهنة الطب وفق بعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.
15. حصّة بنت جمعان الزهراني، (2006م). التعليم في عهد الملك سعود بن عبد العزيز آل سعود: دراسة تاريخية وثائقية. الرياض: دار الملك عبد العزيز.
16. حكمت العرابي، (1990م). النظريات المعاصرة في علم الاجتماع. الرياض: مطابع الفرزدق.
17. خضير مهدي صالح، (2008م). اتجاهات طلبة الجامعة نحو عمل المرأة في المجالين السياسي والاجتماعي في المرحلة الراهنة. مجلة جامعة كربلاء، المجلد السادس، العدد الثاني، كربلاء، ص: 122-202.
18. ذوقان عبيدات، وكايد عبد الحق؛ وأعيد الرحمن عدس (2016م). البحث العلمي. ط3، عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
19. ريم علي محمد زين الدين، (2008م). الاتجاهات نحو أدوار المرأة ومكانتها في المجتمع السعودي في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.
20. سماح سالم، (2012م). البحث الاجتماعي؛ الأساليب، المناهج، الإحصاء. عمان: دار الثقافة.
21. سميرة أحمد السيد، (1995م). استراتيجيات وأساليب البحث العلمي. ط1، مصر.
22. سهام بنت خضر الزهراني، (2011م). المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي: دراسة استطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاع العام والخاص بمحافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جدة: جامعة الملك عبد العزيز.
23. طرفة بنت زيد الزيد، (2012م). اتجاهات الطالبات الجامعيات نحو عمل المرأة السعودية في بعض مجالات الإعلام. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.
24. عبد الباسط محمد حسن، (1998م). أصول البحث الاجتماعي. القاهرة: مكتبة وهبة.
25. عبد العزيز الخضر، (2011م). السعودية سيرة دولة ومجتمع. ط2، بيروت: الشبكة العربية للأبحاث والنشر.

26. عبد العزيز بن علي الغريب، (2009م). نظريات علم الاجتماع. الرياض: بدون ناشر.
27. عثمان هندي، ؛ ونادية عبد الله (2003م). المدخل إلى علم الاجتماع. الرياض: مكتبة الرشد.
28. على الحوات، (1998م). النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية. مالطا: منشورات شركة ألجا للطباعة والنشر.
29. عمر عبد الجبار أحمد، (2005 م). معجم مصطلحات علم الاجتماع الحديث. الرياض: مطابع الخالد.
30. فراس عباس فاضل البياتي، (2011م). علم الاجتماع. عمان: دار غيداء للنشر.
31. محمد الخواجة، وحسين الدريني (2011م): الموجز في علم الاجتماع. القاهرة: مصر العربية للنشر.
32. محمد بن براك الفوزان، (2012م). عمل المرأة في المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الاقتصاد والقانون.
33. محمد بن سعيد الغامدي، (2009م). اتجاه المرأة السعودية للعمل في الوظائف القانونية. مجلة جامعة الملك عبد العزيز، العدد الأول، المجلد السابع عشر، جدة، ص: 263 - 316.
34. محمد عيسى شحاتيت، (2014م). أساليب البحث العلمي. عمان: دار أمانة للنشر.
35. مراد سهيل مطر مزيد، (2007م). عمل المرأة في المجال الصحي بين الضرورة والضرر: دراسة فقهية مقارنة. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.
36. معن خليل العمر، (2006م). المعجم الموجز في علم الاجتماع. عمان: دار الشروق للنشر.
37. معن خليل العمر، (2008م). صيرورة تقدم الأسرة السعودية: دراسة مقدمة لندوة الأسرة السعودية والتغيرات المعاصرة. منعقدة في 5-7 جمادى الآخرة، السعودية: الجمعية السعودية لعلم الاجتماع.
38. موسوعة المملكة العربية السعودية (2009م). الخدمات الصحية في المملكة العربية السعودية. مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض: إدارة الدراسات والبحوث والنشر.
39. موسى شتيوي، ؛ وعايد وريكات، وأحمد العموش (1996م). اتجاهات المواطنين الأردنيين نحو عمل المرأة. وزارة التخطيط، الأردن: مديرية التنمية البشرية.
40. ناريمان يونس لهلوب، (2011م). استراتيجية البحث الاجتماعي "الأنوغرافيا". عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
41. نزيه أحمد الجندي، (2009م). اتجاهات العاملين والعاملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية والقيادية. مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، العدد (3.4)، جامعة دمشق.

42. نوال رمضان، (1992م). التنشئة الاجتماعية والقيم السياسية لدى الطفل المصري. القاهرة: دار النهضة.
43. نواف بنت ساجر العنزي، (2009م). اتجاهات المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الحكومي نحو ترك العمل. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.
44. هدى محمد السبيعي، (2010م). المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
45. وزارة التخطيط (2010م). التقرير السنوي للتعداد العام. المملكة العربية السعودية، مصلحة الإحصاء العام والمعلومات.

# population trends Dwadmi about Saudi women work in health professions (Case Study)

professor : Saleh rumaih Alrumaih. •  
Assistant professor: Sarah sultan bin badi althobaiti. • •

---

## Introduction

This study aimed to identify the Attitudes of Dwadmi population towards Saudi women`s employment in the health professions. It is an analytical, descriptive study adopting the method of social survey and sampling. The study population consists of Saudi males and females visiting Dwadmi hospitals. The study adopted the stratified cluster sampling to select a total of 321 individuals. The questionnaire was used as the tool for the study. The most important results are: The attitude of the sample towards the work of women in the health professions is positive. 76.3% of respondents said women are entitled to choose their career. 59.5% refuse the change of women`s roles, 39.6% believe that the role of women in society does not change. About 55.1% of respondents agree to women`s work in hospitals, 44.9% did not accept it because it encourages contacts between men and women. Another reason is the long working hours. 69.8% respondents accept it if far from men, 68.2% if suitable working conditions are available. The study has recommended the establishment of Women`s hospitals, the increase in private colleges to prepare women for health professions and the media highlight of the positive aspects of women work in the health sector.

Keywords: Dwadmi- Attitudes – Hospitals - Women Employment- Health Profession

- 
- king saud university - College of Arts - Sociology - Riyadh - Kingdom of Saudi Arabia
  - king saud university - College of Arts - Sociology - Riyadh - Kingdom of Saudi Arabia
-



## استراتيجية الحجاج لدى الشيخ زايد

(الخطاب الافتتاحي للفصل التشريعي الرابع 1980/11/22م أنموذجا)

- د. محمد عبد الرحمن
- د. لطيفة الحمادي

### ملخص

يعد الحجاج من أهم النظريات الحديثة التي تركز على الطريقة التي يعتمدها المتكلم للتغيير في أفكار المتلقي ومعتقداته، والسعي إلى إقناعه. وتعد الخطبة من أهم أشكال الخطاب التي تقوم على الاستمالة والإقناع؛ فهي تؤثر في المتلقي بناء على حجج فكرية ولغوية يعتمدها المتكلم تخدم المقاصد المرجوة.

ويهدف هذا البحث إلى التركيز على حجاج صاحب السمو الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان -طيب الله ثراه-، مؤسس دولة الإمارات العربية المتحدة، وقائد مسيرة الاتحاد، من خلال أحد خطاباته، الذي عرض فيه مجموعة من القضايا السياسية والاجتماعية والاقتصادية الخاصة بدولة الإمارات، وعلاقة الدولة مع الآخر (العربي والعالمي)، وأهم ما تم تحقيقه من إنجازات ومهام في مسيرة الاتحاد.

- كلية الدراسات الإسلامية والعربية - قسم اللغة العربية وآدابها - دبي - دولة الإمارات العربية المتحدة.
- كلية الدراسات الإسلامية والعربية - قسم اللغة العربية وآدابها - دبي - دولة الإمارات العربية المتحدة.

ولقد درس البحث الحجاج في خطاب الشيخ زايد من خلال نقاط أبرزها: عرض مجموعة من مفاهيم الحجاج، ثم التعرف على استراتيجيات الحجاج المتصلة بالمضمون، واستراتيجيات الحجاج المتصلة بالشكل، فقد استعان سموه بعدد من الحجج النصية واللغوية التي أكسبت خطابه قوة وإقناعاً واستمالة للمتلقين.

واعتمدنا في الجانب النظري من هذا البحث على المنهج الوصفي، أما في الجانب التطبيقي حللنا مجموعة من التقنيات الحجاجية المعتمدة في الخطاب. وفي خاتمة البحث أوردنا عدداً من النتائج المستخلصة من طبيعة الحجاج في خطاب الشيخ زايد، وما تميز به.

### المقدمة :

بسم الله، والحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله، وبعد:

تعد الدراسات الحجاجية من أهم الأبحاث التي حظيت باهتمام الباحثين والدارسين خلال العقود الأخيرة؛ ولعل الدافع إلى هذا الاهتمام يرجع إلى التطور الكبير الذي عرفته مجموعة من المجالات كالمنطق واللسانيات وعلم الاجتماع... وغيرها، ما أدى إلى تواتر العديد من الأبحاث التي اشتغل على بنائها مجموعة من الباحثين منذ الخمسينيات من القرن العشرين.

وعلى الرغم من اختلاف أوجه التخاطب الإنساني إلى خطابات شفوية وأخرى كتابية، واختلاف أنواع الخطابات: سياسية واجتماعية ودينية واقتصادية وأدبية... فإن أساس هذه الخطابات يقوم على الإقناع وإيصال الأفكار والمقاصد من المتكلم إلى المتلقي، فنجد أن الخطاب الحجاجي يتضمن كل وسائل الإقناع والاستمالة من أجل التأثير في الآخر.

ولعل هذا ما شجعنا على طرق مثل هذا الموضوع انطلاقاً مما يحتوي عليه الحجاج من أدوات وآليات لغوية إقناعية، فوقع الاختيار على خطاب للشيخ زايد -رحمه الله- ألقاه في افتتاح الفصل التشريعي الرابع (دور الانعقاد الثالث) الموافق 22 / 11 / 1980م، فقد كان الشيخ زايد -طيب الله ثراه- مميزاً في خطابه وحججه، ومرد ذلك إلى خلفيته المعرفية الواسعة، وامتلاكه ذكاء وقادراً، ومنطقاً سليماً يتضح في استدلاله، وهو ما أهله لأن يصير خطيباً ومحاججاً من طراز رفيع.

ولقد ركز البحث على استراتيجيات الحجاج وأهم تقنيات المحاججة في واحدة من أهم خطب الشيخ زايد، وفيها يستعرض أبرز الإنجازات التي حققها قائد المسيرة بالتعاون مع إخوانه قادة الاتحاد على الصعيد المحلي والعربي والعالمي، وما يمكن تحقيقه في المستقبل من أهداف وطموحات. فالخطبة تحتوي على مجموعة من آليات المحاججة اللغوية؛ لأنها تضم مجموعة من

القضايا التي تستوجب إقامة الحجة والدليل على صحتها.

ومن خلال هذه المدونة المختارة تم طرح مجموعة من الإشكاليات والأسئلة أهمها:

- ما مفهوم الحجاج؟
  - ما علاقة الحجاج بالخطابة؟
  - ما مميزات الخطاب الحجاجي عند الشيخ زايد؟
  - ما هي استراتيجيات الحجاج (المضمونية والشكلية) التي تضمنتها خطبة الشيخ زايد؟
  - ما الدور الحجاجي الذي أدته هذه الاستراتيجيات والآليات اللغوية في الخطبة؟
- ولإجابة عن هذه التساؤلات ارتأينا أن نتناول البحث من خلال النقاط الآتية:
- مفهوم الحجاج: لغة واصطلاحاً.
  - الحجاج والخطابة.
  - خطابة الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان.
  - استراتيجيات الحجاج في خطبة الشيخ زايد:
  - الاستراتيجيات المتصلة بالمضمون.
  - الاستراتيجيات المتصلة بالشكل.

وأخيراً ضمننا البحث خاتمة عرضنا فيها أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذا البحث. وقد فرضت طبيعة الدراسة المنهج الوصفي، وذلك من خلال عرض مجموعة من مفاهيم الحجاج ووصفها، ثم تحليل أبرز استراتيجيات وآليات الحجاج في الخطبة.

أما عن الدراسات السابقة فكثيرة هي تلك الدراسات التي اهتمت بموضوع الحجاج، وقد اعتمدنا في إنجاز هذا البحث على مجموعة منها، لعل أبرزها: (في نظرية الحجاج، دراسات وتطبيقات) لعبد الله صولة، و(الخطاب والحجاج) لأبي بكر العزاوي، و(استراتيجيات الحجاج في المناظرة السياسية) لأنور الجمعاوي، إضافة إلى كتاب (الحجاج في الشعر العربي: بنيته وأساليبه) لسامية الدريدي.

ولا تخلو البحوث العلمية من الصعوبات، وهذا البحث كغيره من البحوث قد واجهته مجموعة من الصعوبات، منها:

1. اتساع موضوع الحجاج، فمن الصعوبة الإحاطة به، إضافة إلى تداخله مع معارف أخرى، مثل: الفلسفة، والبلاغة، واللسانيات.

2. كما أن للشيخ زايد -رحمه الله- مجموعة من الخطب، فكان من الصعب اختيار ما يناسب الموضوع، ويخدم الفكرة. وما توفيقني إلا بالله، عليه توكلت وإليه أنيب.

### مفهوم الحجاج:

### الحجاج لغة:

تعود معاني الحجاج في المعاجم اللغوية إلى مادة (ح ج ج)؛ يقول صاحب لسان العرب: "والحجة البرهان، وقيل: الحجة ما دافع به الخصم، والتجاجُ التخاصم. وجمع الحجة: حجج وحجاج. وحاجُّه محاججة وحجاجا نازعه الحجة.. والحجة: الدليل والبرهان"<sup>(1)</sup>.

وجاء في معجم مقاييس اللغة: "قال: حاججت فلانا فحججته؛ أي غلبته بالحجة، وذلك الظفر يكون عند الخصومة، والجمع حجج"<sup>(2)</sup>. وفي القاموس المحيط: "المِحْجَاجُ: الجِدْل"<sup>(3)</sup>.

يتبين لنا من خلال المعاني المعجمية للفظ (حجاج) أن المجادلة والمخاصمة والمنازعة حال من أحواله؛ أي أنه عملية تشاركية بين المتكلم والسامع حول قضية أو فكرة، يسعى كل منهما إلى إثبات وجهة نظره، وإقناع الآخر بالحجة والبرهان والدليل.

### الحجاج اصطلاحاً:

إن الخطاب الحجاجي في نظر عدد من النقاد والدارسين "يتمثل في التأليف بين مجموعة من القضايا تهدف كلها إلى إثبات قضية أخيرة، تقدم باعتبارها النتيجة لهذه المتواليات الاستدلالية"<sup>(4)</sup>. وعليه، فهو يعتمد على تقديم عدد من الحجج وذلك بعد انتقائها بشكل جيد وترتيبها بإحكام؛ لتترك أثراً بالغا في المتلقي.

وقد عرف طه عبد الرحمن الحجاج بقوله: "بأنه كل منطوق به موجه إلى الغير لإفهامه دعوى مخصوصة يحق له الاعتراض عليها بحسب القيمة التي تحملها"<sup>(5)</sup>، فتصوره مبني على وجود عملية ادعاء يقوم بها المتكلم، وعملية اعتراض من قبل المتلقي.

ومن أبرز الإسهامات الغربية اللغوية في تعريف الحجاج تعريف (بيرلمان) و(تيتكاه) للحجاج بقولهما: «موضوع نظرية الحجاج هو درس تقنيات الخطاب التي من شأنها أن تؤدي بالأذهان إلى التسليم بما يعرض عليها من أطروحات، أو تزيد في درجة ذلك التسليم»<sup>(6)</sup>. وفي موضع آخر تحدثنا عن الهدف والغاية من الحجاج، وهي: «استمالة العقول - المتلقي - لما يعرض عليه، وتجعل العقول تدعن لما يطرح عليها، وأن يزيد في درجة إذعانها بالاعتماد على وسائل التأثير في عواطفه

وخيالاته وإقناعه»<sup>(7)</sup>، فأفضل الحجج من وجهة نظرهما ما يجعل حدة الإذعان والتسليم بأقوال المتكلم تزيد وتقوى لدى المتلقي.

إذن يمكننا القول: إن الحجج هو طريقة عرض المرسل الحجج والأدلة داخل الخطاب؛ بهدف استمالة عقل المتلقي وإقناعه بمضمون خطابه.

### الحجج والخطابة:

ربط القدماء الخطابة بالإقناع؛ حيث عرفها أرسطو بقوله: «الكشف عن الطرق الممكنة للإقناع في أي موضوع كان»<sup>(8)</sup>، وكتاب الخطابة لأرسطو تناول فيه الحجج الخطابية وأركانها، مما يدل على دورها المهم في المجتمع اليوناني، باعتبار قدرة الخطابة على الإقناع والتأثير في السامعين.

أما العرب فهم أهل الكلام، وقد نبغوا في فن القول، وكان هذا الفن يتمثل عندهم - غالباً - في شكلين أدبيين هما: الشعر والخطابة. وقد ازدهرت الخطابة عند العرب لأسباب ودواع أبرزها: الحرب، الثأر، إصلاح ذات البين، السفارة بين القبائل، المفاخرة، المنافرة، المناسبات الاجتماعية كالزواج... إلخ.

وتكمن أهمية الخطابة في الإقناع فهي «فن مشافهة الجمهور وإقناعه»<sup>(9)</sup>، إذن فالقاسم المشترك بين الحجج والخطابة هو الإقناع.

كما أن الخطابة تتطلب مقاما وجمهورا معينين، وتطرح الفكرة القابلة للنقاش، وهذه الأمور هي نفسها التي يتطلبها الحجج. لكن على الرغم من قرب الخطابة من الحجج فإنه يختلف عنها من ناحيتين: الأولى نوع الجمهور، والثانية نوع الخطاب. فلئن كان جمهور الخطابة حاضرا، فإن جمهور الحجج يمكن أن يكون حاضرا أو غائبا. كما يمكن أن يكون منشأ الحجج بين شخصين اثنين أو بين المرء ونفسه. أما من جهة نوع الخطاب فإن الخطاب الحجج يمكن أن يكون منطوقا أو مكتوبا<sup>(10)</sup>.

### خطابة الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان:

تميز صاحب السمو الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان -رحمه الله- بقدرة خطابية تلفت انتباه من يسمعه، ورغم الحرمان الذي عاشه هو وجيله نتيجة قلة العلم والمدارس، فإن ذلك لم يمنعه بأن تكون له جهوده الخاصة في تثقيف نفسه، وتعلم القراءة والكتابة، والحرص على اقتناء أمهات الكتب في الأدب والفقه والتاريخ وتصفحها، ووصل شغفه بالعلم إلى دعوة رجال العلم والأدب

والفقه إلى مجلسه، يستمع إليهم، ويحفظ عنهم، ويناقشهم.. مع العلم أنه لم يدخل مدرسة ولا جامعة، وقد سئل عن ذلك فكان جوابه: «أليست الحياة هي أكبر جامعة؟ وهل نعتقد أن شعراءنا القدامى دخلوا إلى المدارس والجامعات؟ ... إن تجارب الحياة هي التي تصنع المعرفة، وتنمي الثقافة، وأنا من خلال حبي للعلم والشعر والأدب تمكنت من تكوين أساس يجعلني أطرب للشعر الجميل، وأهتز للحكمة البليغة، وأسر بشرح لأصول الدين»<sup>(11)</sup>.

فالشيخ زايد إذا تكلم أو احتج أفصح وأقنع وألهب حماسة النفوس، وجعل العقول والقلوب مُنشدّة للإنصات لحديثه.

وتكمن أهمية خطب الشيخ زايد - طيب الله ثراه - أنها تمثل توثيقاً لفكر قائد المسيرة وطموحه، كما أنها سجل حافل بالعطاء والوفاء لأمته من خلال ما يعرضه فيها من أقوال وتصريحات مسؤولة وأمينة على مدى سنوات شهدت على يده تطورا مبهرًا لدولة الإمارات، إضافة إلى أن هذه الخطب تمثل تاريخاً أميناً للمنطقة على لسان قائد ملهم فذ، نادى بالاتحاد، وعمل على توحيد الصفوف، ونذر نفسه لشعبه ووطنه وأمته<sup>(12)</sup>.

استراتيجية الحجاج في خطاب الشيخ زايد:

اعتمد خطاب صاحب السمو الشيخ زايد - رحمه الله - على استراتيجيات حجاجية، وتقنيات منطقية، واهتمام بالشواهد النصية واللغوية، فالمتتبع للخطاب يجده قد تأسس على مجموعة من التقنيات التي تهدف إلى إقناع الآخر/ المتلقي، والتأثير فيه.

**أولاً: الاستراتيجيات الحجاجية المتصلة بالضمون:**

**1. استراتيجية الاعتماد على الاستشهاد:**

يعد الاستشهاد من أهم الآليات التي يعتمد عليها المحاجج في تقوية أفكاره والبرهنة عليها، ويلحظ اعتماد الشيخ زايد عليه؛ لانتظامه في كثير من خطاباته؛ فالاستشهاد يعمل على تقوية درجة التصديق بقاعدة معروفة وذلك بتقديم حالات خاصة توضح القول العام وتقوي حضور هذا القول في الذهن<sup>(13)</sup>، ويمكن اعتبار الاستشهاد (صورة) تدعم القاعدة وتوضحها كما يرى بيرلمان، حيث يقول: «لما كان الاستشهاد يهدف إلى تقوية حضور الحجة، بجعل القاعدة المجردة ملموسة بواسطة حالة خاصة فقد نظر إلى الاستشهاد على أنه صورة»<sup>(14)</sup>.

وتتمثل استراتيجية الاستشهاد - التي تعد من أكثر الأنواع الحجاجية إقناعاً - في «نقل أقوال مكتوبة أو شفوية صادرة عن متكلم آخر غير الذي يستشهد، وذلك بأكثر أمانة ممكنة، أو على

الأقل بإعطاء انطباع من الدقة؛ من أجل إحداث تأثير تصديقي في الحجاج»<sup>(15)</sup>، فنجد المحاجج ينقل شواهد نصية من: القرآن الكريم، أو الحديث النبوي الشريف، أو الشعر، أو الأمثال، أو أقوال النقاد، أو نقل لصور الواقع المعيش... إلخ.

وبالنظر إلى نص الشيخ زايد نجد هذا النوع واردا فيه، خاصة الاستشهاد بآيات من القرآن الكريم، فمثلا في هذا الخطاب يؤكد الشيخ زايد مبدأ الاتحاد والتعاون والاجتماع وللحمة بين أبناء الأمة العربية والإسلامية؛ فاجتماعهم سبيل قوتهم، أما تفرقهم فسبب ضعفهم وتربص الأعداء بهم، فيستشهد بقوله تعالى ﴿وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَادْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا﴾ [آل عمران، من الآية: ﴿وَفِي نَهَايَةِ خُطَابِهِ يَخْتَمُ بِقَوْلِهِ تَعَالَى: ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِيرَى اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ﴾ (من الآية: ﴿105 مؤكدا أهمية العمل والسعي والمثابرة؛ لتحقيق الإنجازات الداخلية والخارجية لدولة الإمارات، والنهوض بالمجتمع.

ولابد من الإشارة هنا إلى أن المحاجج من خلال الشواهد النصية التي يستخدمها يمارس سلطته على المتلقي؛ لإقناعه، وتختلف درجة تأثير هذه السلطة على المتلقي باختلاف نوع الشاهد النصي وسلطته، وتعد النصوص الدينية نصوصا ذات سلطة عليا، لاتسمح للمتلقي بالحوار الافتراضي<sup>(16)</sup>؛ أي أن النصوص الدينية تجعل المتلقي لا يعارض فكرة المحاجج، خاصة إذا كان لهما المعتقد نفسه (الإسلام)، فتصبح الأدلة القرآنية برهانا لا يحتمل الجدل أو الرفض.

كما يتميز خطاب صاحب السمو الشيخ زايد اعتماده على الاستشهاد بإحصائيات رقمية لبعض الإنجازات، مثال ذلك قوله: «تم تجهيز وافتتاح المزيد من المستشفيات والعيادات الخارجية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وارتفع عدد الأسرة في المستشفيات إلى (2475) سرير بمعدل سرير لكل (373) وطبيب لكل (918) من السكان»<sup>(17)</sup>، أيضا قوله: «وقد بلغت حسيلة الإنتاج الزراعي المحلي حوالي (296) ألف طن من مختلف أنواع المحاصيل الزراعية وزادت الرقعة الزراعية بنسبة 9% عن العام الماضي...»<sup>(18)</sup>.

والاستدلال الإحصائي مهم في مثل هذا النوع من الخطابات التي تتحدث عن الإنجازات والتطورات التي شهدتها الدولة في مجالات متنوعة: سياسية واجتماعية واقتصادية... كما أن الاستشهاد بالإحصائيات له قدرة على التأثير في المتلقي؛ إذ يوضح له ما كان في الماضي وما يمكن أن يحدث في الحاضر والمستقبل، فاستخدام الأسلوب الإحصائي أصبح مهما في التوصل إلى

قرارات حكيمة وحلول مناسبة لكثير من مشكلات المجتمع وقضاياها، مثل: (الصحة، التعليم، التجارة، الصناعة، الزراعة... إلخ).

## 2. استراتيجية التدعيم بالقيمة:

القيمة هي «مفهوم يستخرج مما يقوله الناس، ومما يفعلونه، ومما تبنيه المجادلات»<sup>(19)</sup>، ولذلك يسعى المحاجج إلى الاعتماد على القيم التي «يكون فيها تمسك الناس قويا، أو التي تتسم بالشمولية»<sup>(20)</sup>.

فنجد المحاجج يسعى من خلال هذه الاستراتيجية إلى استدراج المتلقي بالتركيز على القيم والمرجعيات الثقافية والفكرية المشتركة بينهما، سواء أكانت صريحة أم ضمنية، لذا لا بد للمحاجج هنا من فهم نظام القيم عند المتلقي؛ حتى يتمكن من إقناعه، فالقيم والمرجعيات المشتركة تُشعر المتلقي بالانتماء وأن قضايا المحاجج هي قضاياها باعتبار ما يجمعهما من مصالح مشتركة، وكفاح مشترك<sup>(21)</sup>.

وقد برزت استراتيجية التدعيم بالقيمة في خطاب الشيخ زايد، فَكَانَ حريصا على إبراز القيم المشتركة بينه وبين المتلقي على جميع الأصعدة: العالمية، والعربية، والمحلية، فمثلا على صعيد القيم العالمية، يقول: «عنيت الحكومة بمشاركتها الإيجابية في الاجتماعات والمؤتمرات العربية والإسلامية والدولية والإسهام بدورها في تعزيز التعاون الدولي من أجل الرخاء المشترك والدفاع عن مواقف الحق والعدل والسلام»<sup>(22)</sup>، فالتعاون بين الأفراد، وطلب الحق، والبحث عن وسائل رضاء العيش، ومسائل العدل، وإقرار السلام.. كل هذه تمثل منظومة من القيم المشتركة في التعامل مع الآخر، وهذه القيم مشتركة ومطلوبة في جميع المجتمعات البشرية.

أيضا نلاحظ تركيز سموه في خطابه على قضية عربية تمثل قيمة مشتركة بين جميع العرب ألا وهي القضية الفلسطينية، يقول: «تابعت الحكومة باهتمام بالغ تطور القضية الفلسطينية والعدوان الإسرائيلي المستمر على الأراضي العربية، وأعلنت موقفها الثابت من أن تحقيق السلام في الشرق الأوسط يتوقف على انسحاب القوات الإسرائيلية من جميع الأراضي المحتلة وتحرير القدس العربية والمقدسات الإسلامية وتأييد الشعب الفلسطيني في استعادة الحقوق الشرعية والعودة إلى وطنه وتقرير مصيره واسترجاع سيادته على ترابه الوطني حتى يمكن إقرار السلام العادل والدائم الذي تتطلع إليه شعوب المنطقة»<sup>(23)</sup>، فالنتيجة من وراء هذا الحجاج تأكيد أن القضية الفلسطينية ليست قضية الفلسطينيين فقط بل هي قضية كل عربي ومسلم وحر، فقضية

هذه الأرض الطيبة المقدسة المباركة هي قضية أمة بالكامل، وتعتبر القضية المركزية والأهم في سلم القضايا العربية والإسلامية، ويجب على الجميع المشاركة في دعمها والمطالبة بتحرير أراضيها من الكيان الصهيوني الغاصب.

ومن أمثلة التدعيم بالقيمة على الصعيد المحلي، يقول: «ووجهت الحكومة اهتمامها إلى بناء المواطن الصالح وتوسيع قاعدة التعليم ونشره لإعداد الأجيال من المتعلمين والمتقنين من أبناء البلاد»<sup>(24)</sup>. يوضح النص السابق قيمة الاهتمام بالتعليم باعتباره حجراً أساسياً في بناء المجتمعات بشكل عام والمجتمع الإماراتي بشكل خاص، ولا شك أن التعليم حظي باهتمام وافر منذ تأسيس الدولة على يد الشيخ زايد - طيب الله ثراه-، وتسليح العنصر المواطن بالتعليم يمكنه من تحقيق الريادة في مختلف جوانب الحياة، فإذا أردنا الارتقاء بأبناء الوطن، وبناء مجتمعات ذات تنمية مستدامة، فيجب أن يحظى كل مواطن بفرصة التعليم.

### 3. استراتيجية التدعيم بالمصادقية :

وهي أن يعمل المحاجج على إقناع المتلقي انطلاقاً من ذاته أو ذات غيره<sup>(25)</sup>، وكلما كان المحاجج صادقاً ملتزماً في الواقع العملي الحقيقي، كلما استطاع التأثير بشكل أكبر في أفكار المتلقي وقتناعته، والعكس صحيح؛ أي بقدر ما يغيب تطبيق نتائج الحجاج في واقع المحاجج، بقدر ما يرفض المتلقي النتيجة - مهما كانت مكانة المحاجج عنده- لذلك يسعى المحاجج إلى استخدام هذه الاستراتيجية بطريقة مباشرة من خلال التزامه الشخصي، أو بطريقة غير مباشرة وذلك بأن يربط النتائج بشخص ثقة ملتزم.

ولقد وظف الشيخ زايد هذه الاستراتيجية في خطابه، يقول: «إننا نستقبل هذا العام ونحن أكثر عزماً على تدعيم مسيرتنا الاتحادية مواصلين طريقنا الذي بدأناه لتوطيد أركان الاتحاد، وتعزيز تقدمه واستقراره من أجل تحقيق آمال شعبنا والوفاء بمسؤولياتنا تجاه وطننا وأمتنا المجيدة»<sup>(26)</sup>.

نلاحظ أن الشيخ زايد دمج ذاته، وذات قادة الإمارات، وذات الشعب الإماراتي، وجاء بصيغة الجمع (إننا)، ليؤكد أن تحقيق أهداف مسيرة الاتحاد مسؤولية مشتركة يتحملها المجتمع الإماراتي كله (القادة والشعب)، وهذا الأسلوب أقوى في التأثير في المتلقي وإقناعه؛ فيشعر بأنه شريك أساسي ومهم في البناء والنهوض بالمجتمع الإماراتي.

أيضاً يقول في موضع آخر: «وإنني وإخواني أعضاء المجلس الأعلى للاتحاد نعلق الآمال على

تعاونكم الصادق مع مجلس الوزراء في دعم المسيرة الاتحادية وتحقيق أمانى شعبنا»<sup>(27)</sup>، هنا اعتمد الشيخ زايد طريقة مباشرة في تدعيم الكلام تمثلت في شخص سموه، ثم استخدم مباشرة أسلوب العطف (وإخواني أعضاء المجلس الأعلى) وهو بذلك يثبت نتيجة مفادها أنه قائد المسيرة بالاتحاد والتعاون مع قادة الإمارات وحكامها، فجهودهم المتضافرة أسست هذا الوطن.

وقد يعتمد المحاجج في دعم أدلته على مصداقية شخص آخر مسؤول وله وزنه في إثبات الكلام وتدعيمه، وقد لاحظنا في خطاب الشيخ زايد ربطه مجموعة من إنجازات الدولة بـ (الحكومة) التي تعد سلطة عليا في المجتمع، يقع على عاتقها فرض الترتيبات والأحكام والقوانين اللازمة للحفاظ على الأمن والاستقرار في المجتمع، وتنظيم حياة الأفراد المشتركة، وهناك العديد من الأمثلة، منها: «حرصت الحكومة على تعزيز تعاونها وتنسيق مواقفها مع منظمة الأقطار العربية...»<sup>(28)</sup>، «عنيت الحكومة بمشاركتها الإيجابية في الاجتماعات والمؤتمرات العربية والإسلامية والدولية في تعزيز التعاون بين الدول من أجل الرخاء المشترك والدفاع عن مواقف الحق والعدل والسلام...»<sup>(29)</sup>، «واصلت الحكومة جهودها لتوفير الرعاية الصحية للمواطنين...»<sup>(30)</sup>، «أولت الحكومة اهتماما خاصا بالمناطق الريفية والبادية...»<sup>(31)</sup>.

ومما يؤثر في مصداقية الخطاب ما يعرفه المتلقي عن شخصية قائل الخطاب، فالناس تميل إلى الشخص الثقة، الأمين، الملتزم، الصادق، صاحب الإنجازات... والشيخ زايد -طيب الله ثراه- معروف بمواقفه وإنجازاته الوطنية والعربية والعالمية والإنسانية بشكل عام، وشخصيته الريادية والقيادية تدعم خطابه، ما يجعل المتلقين ينجذبون لخطاباته، ويقتنعون بأفكاره وأحاديثه.

## ثانياً: الاستراتيجيات الحجاجية المتصلة بالشكل:

### 1. استراتيجية التكرار:

التكرار أسلوب لغوي يلجأ إليه المتكلم لعدة أغراض منها: إثبات فكرة، أو نفيها، أو لفت انتباه المتلقي إلى أمر ما<sup>(32)</sup>، وهذا ما يجعل له دوراً حجاجياً مهماً؛ لأنه يساعد أولاً على التبليغ والإفهام، ويعين المتكلم ثانياً على ترسيخ الرأي في الأذهان<sup>(33)</sup>. ونحن هنا لانقصد «ذلك التكرار المولد للرتابة والملل، أو التكرار المولد للخلخلة والهلهة في البناء، ولكنه التكرار المبدع الذي يدخل ضمن عمليات بناء النص أو الكلام بصفة عامة»<sup>(34)</sup>. وتعددت أشكال التكرار التي لعبت دوراً مهماً في خطاب الشيخ زايد أبرزها: تكرار اللفظة، وتكرار التراكيب: (جملة، أو شبه جملة، أو عبارة، أو صيغة أسلوب..).

ومن أمثلة التكرار اللفظي في الخطاب تكراره لفظة «الاتحاد» وباشتقاقات متنوعة مثل: «المتحدة، الاتحادية» في مواضع كثيرة من النص، مثل: «لقد أكدت السنوات الماضية أهمية الاتحاد...»<sup>(35)</sup>، «إشرافه العام العاشر لقيام دولة الإمارات العربية المتحدة...»<sup>(36)</sup>، «ونحن أكثر عزما على تدعيم مسيرتنا الاتحادية... لتوطيد أركان الاتحاد»<sup>(37)</sup>.

ويبدو أن سموه استفاد من تكرار لفظة (الاتحاد) في تثبيت البؤرة المركزية لخطابه، وهو أهمية الاتحاد، وما يمكن تحقيقه من إنجازات داخل الدولة وخارجها نتيجة هذا الاتحاد؛ حيث جعل المتكلم الدلالة نابعة من هذه اللفظة المكررة التي تؤرقه وتلح عليه فيكررها، وهذا ما يؤكده النقاد مثل نازك الملائكة التي ترى أن التكرار يسلط الضوء على نقطة حساسة في العبارة، ويكشف عن اهتمام المتكلم بها، وهو بهذا المعنى ذو دلالة نفسية تقيد الناقد الذي يدرس الأثر ويحلل نفسية صاحبه<sup>(38)</sup>، إضافة إلى أثر التكرار في البنية العميقة للنص، وهو ما أكده د. محمد عبد المطلب بقوله: إن التكرار «هو الممثل للبنية العميقة التي تحكم حركة المعنى»<sup>(39)</sup>.

كما أن تكرار اللفظة في أكثر من موقع قادر على الاضطلاع بدور حجاجي مهم متى اعتمد في سياقات محددة كسياق المدح أو الرثاء أو الوعيد أو التهديد أو العتاب، فبتكرار لفظة ما في سياق المدح مثلا يزيد من حسن المدوح ويفخمه ويعطيه أهمية بالغة، وهذا ما لاحظناه في تكرار سموه للفظة (الحكومة)، مثال ذلك: «واصلت الحكومة جهودها من أجل توفير الحياة الأفضل لجميع المواطنين...»<sup>(40)</sup>، «عنيت الحكومة بإنشاء مراكز جديدة لرعاية الأمومة والطفولة في جميع الإمارات ونشر الثقافة الصحية...»<sup>(41)</sup>، «حرصت الحكومة على تحسين المرافق العامة...»<sup>(42)</sup>، «اهتمت الحكومة بتطوير خدمات الكهرباء والماء...»<sup>(43)</sup> فالشيخ زايد هنا يثني على ما تقوم به (حكومة) دولة الإمارات العربية المتحدة من تطوير وإنجاز في ميادين مختلفة من أجل تحقيق الرفاهية والخير والسعادة للمواطنين.

ومن الأمثلة على تكرار العبارات في خطاب الشيخ زايد تكراره لعبارة: «أيها الإخوة»<sup>(44)</sup>، وقد جاءت هذه العبارة المكررة على شكل لازمة، تأتي في بداية بعض فقرات الخطاب، ما يؤدي إلى خلق تكتيف إيقاعي ودلالي، كما يدل تراكم هذه الصيغة على تعلق المتكلم بها، ورغبته في ترديدها بين الحين والآخر، ولتكون شاهدة على حالة شعورية يعيشها: حزن، فرح، غضب<sup>(45)</sup>... وفي هذا الخطاب تتضح مشاعر المحبة التي يكنها الشيخ زايد لشعبه وأمتة، إضافة إلى فرحه بإنجازات مسيرة الاتحاد، كما أن هذا التكرار جاء في صيغة أسلوب نداء ما أسهم في منح المحاجج والنص

شيئاً من الاستراحات أثناء إلقاء الخطاب/ النص، إضافة إلى توسيع إمكانية التأمل في الأفكار والقضايا المطروحة في خطابه.

ولقد لاحظنا بشكل لافت تكرر الأفعال في النص، مثل قول سموه: ”نفتتح اليوم الدور العادي الثالث من الفصل التشريعي الرابع لمجلسكم الموقر...“<sup>(46)</sup>، «نستقبل هذا العام ونحن أكثر عزماً...»<sup>(47)</sup>، «عملت الحكومة على تدعيم الروابط الأخوية مع دول الخليج والعالم العربي والإسلامي...»<sup>(48)</sup>، «حقق التعليم تطورات واسعة خلال هذا العام...»<sup>(49)</sup>، «صدر هذا العام قانون اتحادي بشأن المصرف المركزي...»<sup>(50)</sup>، «قررنا منح ألف درهم لكل المستحقين للمساعدات الاجتماعية...»<sup>(51)</sup>، «تعمل جميع السلطات في الدولة بكل تعاون وإخلاص على تحمل مسؤولياتها...»<sup>(52)</sup> وغيرها من الأمثلة.

إن الفعل كلمة تنبئ عن حركة، والحركة فيها تجدد وحدث، إضافة إلى أن الفعل مؤثر جداً في الجملة، وهذا الخطاب يتحدث فيه الشيخ زايد عن نهوض دولة الإمارات، ويستعرض أبرز التطورات على مدى (10) سنوات من قيامها؛ ولعل ذلك من أهم أسباب تكرر الأفعال في النص؛ إذ جاءت دلالاته تحمل تشريعات وقوانين وإنجازات تحققت، ومسؤوليات ومهام تأمل القيادة في تحقيقها مستقبلاً، فاستطاع الشيخ زايد أن يوظف الأفعال بما يخدم فكرة الخطاب وموضوعه، وأن ينقل للمتلقى من خلال الأفعال المتنوعة ما وصل إليه قادة الاتحاد والمجتمع الإماراتي من تطور وازدهار في مجالات عدة: سياسية، واجتماعية، واقتصادية...

## 2. ثنائية الاستهلال والخاتمة:

### أ. الاستهلال:

يحتل الاستهلال قدراً كبيراً من الأهمية في الخطاب باعتبار موقعه منه، فهو عبارة عن تأليف مخصوص للمقدمات بصيغ وتراكيب تتفرد على نحو من الإثارة الواصلة بين المرسل والمتلقي<sup>(53)</sup>؛ لذلك نجد الأدباء يحرصون أشد الحرص على الاستهلال في نصوصهم الأدبية؛ لشدة انتباه المتلقي، وكسب وده، وإثارة عواطفه، خاصة وأن العواطف من أقصر طرق التبليغ، من هنا تكن أهمية الاستهلال صياغة وتبليغاً؛ فهو يسهم في إدارة الخطاب وتوجيهه.

وقد اعتمد الشيخ زايد في استهلال خطابه على صيغتين أساسيتين هما: البسملة، والنداء.

### صيغة البسملة:

إن تقديم صيغة البسملة «بسم الله الرحمن الرحيم» في الكتابة يعني التبرك بالابتداء بها،

والتيمن بذكرها، اقتداء بالكتاب العزيز، وعملا بخبر «كل أمر ذي بال لا يبدأ فيه ببسم الله الرحمن الرحيم فهو أقطع»<sup>(54)</sup>؛ أي ناقص غير تام. وقد كرر سموه هذه الصيغة لكن نلاحظ في البسملة الثانية اقتران البسملة بالحمدلة «باسم الله وبحمده»، وهو أسلوب من أساليب الاستهلال التي تقرن بين الصيغتين أحيانا، ويعد ذلك مظهرا من مظاهر حسن الافتتاح الذي يجمع بين ذكر الله والشاء عليه. وقد جاءت صيغة البسملة في الخطاب مناسبة للتبرك بالبدايات الجديدة خاصة أن الافتتاحية تتضمن تهنئة الأمة العربية والإسلامية ببداية العام الهجري الخامس عشر وممرور (10) سنوات على قيام الاتحاد، فالشيخ زايد يدعو الله تعالى أن يجعل العام الجديد عام خير على الجميع، ومطلع فجر جديد في تاريخ دولة الإمارات العربية المتحدة، فيبدأ بذكر الله والشاء عليه تبركا.

### صيغة النداء:

يعد النداء أحد صيغ الكلام المؤثرة في المتكلم؛ لقدرته على الإثارة وجلب الانتباه؛ باعتباره من الأساليب التي تتميز صوتيا بنبرة خطابية عالية، إضافة إلى ما يؤديه النداء من دلالات جوهرية تتسجم مع الموضوع بحسب العوامل السياقية للنص.

وقد استخدم الشيخ زايد في مطلع خطابه أسلوب النداء: «أيها الإخوة رئيس وأعضاء المجلس الوطني الاتحادي»، وكرر الصيغة نفسها بشكل لافت في مطالع بعض الفقرات المضمنة في الخطاب، وهذا النداء قائم على الصفة، وهذا النوع من النداء يختلف عن سائر الأنواع؛ باعتباره أكثر ارتباطا بموضوع الخطاب، إذ إن المتكلم إذا استخدم الصفة فإنما يعني مباشرة مضمون الخطاب، ونداء سموه: «أيها الإخوة» وإن لم يقدم من الدلالة ما يفى بالموضوع إلا أنه يضع المتلقي في جو المناخ العاطفي للموضوع، فقد هيا المتكلم السامع وذلك بتبنيه بالنداء، ثم وضعه في الإطار العاطفي للموضوع بصيغة المنادى الحامل لصفة الأخوة، ثم كرر في فقرات أخرى النداء بنفس الصيغة على سبيل التثبيته والإثارة، ومن ثم الإشعار بأهمية الموضوعات المطروحة وضرورة التأمل فيها.

### ب. خاتمة الخطاب:

الخاتمة هي آخر ما يقرع الأسماع، ويبقى في النفس، لذلك يرى الدارسون أنه يجب العناية بها وتجويدها؛ لتكون قفلا حسنا للنص؛ ولأنها ربما حفظت من دون سائر الكلام؛ تقرب العهد بها<sup>(55)</sup>، فالخواتيم كالبدايات «لا بد من تشكيلها والتأنق فيها ذلك لأنها تترك في ذهن القارئ انطبعا ما يختتم فيه الكاتب تصورات»<sup>(56)</sup>.

والشيخ زايد في خاتمة خطابه حريص على تخير ألفاظه، وانتقاء عباراته، فالخاتمة في نصه عبارة عن بنية أخضعها لنمو الفكرة وتكامل الهيكل، وقد أسسها على أمرين مهمين: الإعادة والتلخيص لأبرز الإنجازات التي تحققت في ظل مسيرة الاتحاد، ثم جعل الخاتمة مفتوحة بوعود مستقبلية لتحقيق إنجازات أخرى، وقد وضع هذه الوعود أمانة في عنق القيادة والشعب، فالجميع يجب أن يعمل بتعاون وإخلاص من أجل خير الوطن. إثارة العواطف وذلك من خلال الاعتماد على استراتيجيتين هما: النداء، والشاهد القرآني. فأسلوب النداء كما ذكرنا سابقا في قوله: ”أيها الإخوة“ ويبدو أنه يكرره من باب تأكيد عاطفة الأخوة بين الشعب الإماراتي وقيادته، والشراكة القائمة بينهما في بناء الوطن، والعمل من أجل تحقيق سعادة الأفراد.

ولقد لاحظنا أن الشيخ زايد يختم مجموعة من خطاباته بنص قرآني، خاصة قوله تعالى: ﴿ وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾ التوبة، من الآية: 105، فالمحاجج من خلال إيراد النموذج المحمدي يضرب لنا جميعا مثلا بالزعامة المحمدية التي انقادت لها الإنسانية جمعاء، فهذه الرسالة الربانية التي بلغها محمد -عليه الصلاة والسلام- للمؤمنين استطاعت أن تكون دستورا كاملا شاملا لصلاح الفرد والمجتمع؛ وذلك لارتباطها بالله ثم العمل الجاد والسعي في الأرض. كذلك نهضة الأمم تحتاج إلى امتثال للقوانين، وتحمل المسؤوليات، وإخلاص وتعاون في أداء المهمات.

### خاتمة البحث:

لقد أفضى البحث إلى جملة من النتائج سنوجزها فيما يلي:

1. حاول الشيخ زايد -رحمه الله- أن يعرض -بذكاء- مجموعة من القضايا السياسية والاجتماعية والاقتصادية... الملحة- محليا وعربيا وعالميا-، التي كانت تهم طبقة كبيرة من المتلقين من معاصريه، وذلك من خلال خطاب يقوم على مجموعة من الاستراتيجيات الحجاجية، التي تكشف أن الشيخ زايد محاجج من طراز فريد، مكنه من استمالة المتلقي، وإقناعه بما يهدف إليه.
2. تنوعت استراتيجيات الحجاج في خطاب الشيخ زايد، فهناك استراتيجيات تختص بالمضمون، وأخرى بالشكل، وقد سعى من خلالها إلى التأثير في المتلقي وإقناعه بشتى الآليات المختلفة حسب المقام.

3. تنوع التدعيم في نص الشيخ زايد يبرز طبيعة ونمط استراتيجيات الحجاج المعتمد عليها، فقد اعتمد على القرآن الكريم، ثم على القيم الاجتماعية والأخلاقية، ثم على مصداقيته وخبرته القيادية، لهذا أخذ النص صورة الحجاج الهادف إلى نشر المعرفة والتوعية واستنهاض الهمم، فالنص موجه إلى مجتمع ينتمي إليه الشيخ زايد، وهو مجتمع سعى سموه طوال حياته إلى النهوض به وتطويره وإزدهاره دون ادخار أي وقت أو جهد.
4. تميزت الحجج النصية التي وظفها الشيخ زايد بحمولتها الإقناعية التي لها تأثير في السامع، ومرد هذا إلى مصادرها التي تحظى بالقبول والتسليم لدى المتلقي، مثل: القرآن الكريم.
5. تعددت الآليات اللغوية خاصة الاستخدام المكثف لأسلوب التكرار، وهذا يعود إلى طبيعة الخطاب، والهدف منه بيان لقضايا معينة وتثبيتها، إضافة إلى توظيفه للأفعال الكلامية خاصة ( النداء ) قصد الإفهام ولفت الانتباه. والدور الحجاجي لهذه الأفعال سواء كانت مجازية أو خبرية في كونها توجه القول حجاجيا.

#### المصادر والمراجع:

1. أحمد الهاشمي- جواهر البلاغة في المعاني والبيان- ط-12 دار إحياء التراث العربي، بيروت.
2. أحمد محمد الحوفي- فن الخطابة- ط-4 نهضة مصر للطبع والنشر والتوزيع، مصر- 1972م.
3. أرسطو طاليس- الخطابة- الترجمة العربية القديمة- تحقيق: عبد الرحمن بدوي- وكالة المطبوعات، الكويت- دار القلم، بيروت- 1979م.
4. أنور الجمعاوي- استراتيجيات الحجاج في المناظرة السياسية- المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات- 2013م.
5. باتريك شارودو- الحجاج بين النظرية والأسلوب كتاب "نحو المعنى والمبنى"- ترجمة: أحمد الودرني- ط-1 دار الكتاب الجديد المتحدة، بيروت- 2009م.
6. أبوبكر العزاوي- الخطاب والحجاج- ط-1 مؤسسة الرحاب الحديثة، بيروت- 2010م.
7. جون لوك Jean-luc ، في موقع دراسات أدبية: www.etudes-litteraires.com، المعنونة: الاستدلال، منشورة بتاريخ: 2006/12/12م.
8. خليل عيلبوني- زايد والتعليم: جدلية المعرفة والبناء- جريد الاتحاد (الملحق الثقافي)، أبوظبي- نوفمبر 2009م.

9. الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان- مجموعة خطب صاحب السمو الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة (1971م-1989م)- وزارة الإعلام والثقافة، مركز التوثيق الإعلامي، الإمارات- 1990م.
10. سامية الدريدي- الحجاج في الشعر العربي: بنيته وأساليبه- عالم الكتب الحديث، الأردن- 2011م.
11. شعلال رشيد- شعرية الاستهلال عند عبد الله البردوني- مجلة كلية الآداب واللغات- جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر-ع8-2011م.
12. طه عبد الرحمن- اللسان والميزان أو التكوثر العقلي- ط1- المركز الثقافي العربي، الدرا البيضاء- 1998م.
13. 14. عبد الله صولة- في نظرية الحجاج، دراسات وتطبيقات- ط1- مسكيلباني للنشر والتوزيع، تونس-2011م.
14. ابن فارس- معجم مقاييس اللغة- ط1- دار إحياء التراث العربي، بيروت- 2001م.
15. فاضل التميمي- جماليات المقالة عند الدكتور علي جواد الطاهر (وراء الأفق الأدبي) مثالا- ط1- دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد- 2007م.
16. فريق البحث في البلاغة والحجاج بإشراف د.حمادي صمود: أهم نظريات الحجاج في التقاليد الغربية من أرسطو إلى اليوم- جامعة الآداب والفنون والعلوم الإنسانية- كلية الآداب منوبة، تونس- د.ت.
17. الفيرز آبادي- القاموس المحيط- مؤسسة الرسالة- د.ت.
18. القلقشندي- صبح الأعشى في كتابة الإنشا- دار الكتب المصرية- 1922م.
19. لطيفة الحمادي- المقالة في أدب أحمد حسن الزيات، دراسة في المقومات الفكرية والبناء الفني- أطروحة دكتوراه- كلية الدراسات الإسلامية والعربية، دبي- 2015م.
20. محمد العبد- النص الحجاجي العربي، دراسة في وسائل الإقناع- مجلة فصول- ع-60 الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر- 2002م.
21. محمد العبد- النص والخطاب والاتصال- الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، مصر- 2014م.
22. محمد عبد المطلب- بناء الأسلوب في شعر الحداثة- ط1- دار المعارف، مصر- 1995م.
23. ابن منظور- لسان العرب- مج2- دار صادر، لبنان- 1997م.
24. نازك الملائكة- قضايا الشعر المعاصر- ط3- مكتبة النهضة، القاهرة- 1967م.

## الهوامش:

1. ابن منظور- لسان العرب- مج-2 مادة (ح ج ج)- دار صادر، لبنان- 1997م- ص228.
2. ابن فارس- معجم مقاييس اللغة- مادة (ح ج ج)- ط-1 دار إحياء التراث العربي، بيروت- 2001م- ص232.
3. الفيرز آبادي- القاموس المحيط- مادة (ح ج ج)- مؤسسة الرسالة- دت- ص234.
4. أوبكر العزاوي- الخطاب والحجاج- ط-1 مؤسسة الرحاب الحديثة، بيروت- 2010م- ص104.
5. طه عبد الرحمن- اللسان والميزان أو التكوثر العقلي- ط-1 المركز الثقافى العربى، الدرا البيضاء- 1998م- ص226.
6. عبد الله صوله- في نظرية الحجاج، دراسات وتطبيقات- ط-1 مسكيلياني للنشر والتوزيع، تونس- 2011م- ص13.
7. المرجع نفسه- ص13.
8. أرسطو طاليس- الخطابة- الترجمة العربية القديمة- تحقيق: عبد الرحمن بدوي- وكالة المطبوعات، الكويت- دار القلم، بيروت- 1979م- ص9.
9. أحمد محمد الحوي- فن الخطابة- ط-4 نهضة مصر للطبع والنشر والتوزيع، مصر- 1972م- ص5.
10. عبد الله صولة- الحجاج أطره ومنطلقاته وتقنياته من خلال "مصنف في الحجاج- الخطابة الجديدة لبرلمان وتيتيكان"- ضمن كتاب لفريق البحث في البلاغة والحجاج بإشراف د.حمادي صمود: أهم نظريات الحجاج في التقاليد الغربية من أرسطو إلى اليوم- جامعة الآداب والفنون والعلوم الإنسانية- كلية الآداب منوبة، تونس- دت- ص306.
11. ينظر: خليل عيلبوني- زايد والتعليم: جدلية المعرفة والبناء- جريد الاتحاد (الملحق الثقافى)، أبوظبي- نوفمبر 2009م.
12. من كلمة أحمد بن حامد، وزير سابق للإعلام والثقافة بدولة الإمارات العربية المتحدة- الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان- مجموعة خطب صاحب السمو الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة (1971م- 1989م)- وزارة الإعلام والثقافة، مركز التوثيق الإعلامى، الإمارات- 1990م- ص3.
13. ينظر: برلمان وتيتيكا- مقالات في الحجاج- ص471.

14. المرجع نفسه- ص481.
15. باتريك شارودو- الحجاج بين النظرية والأسلوب كتاب "نحو المعنى والمبنى" - ترجمة: أحمد الودرني- ط-1 دار الكتاب الجديد المتحدة، بيروت- 2009م- ص94.
16. لطيفة الحمادي- المقالة في أدب أحمد حسن الزيات: دراسة في المقومات الفكرية والبناء الفني- رسالة دكتوراه (غير منشورة)- كلية الدراسات الإسلامية والعربية، دبي- 2015م- ص288.
17. الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان- مجموعة خطب صاحب السمو الشيخ زايد - مصدر سابق- ص135.
18. المصدر نفسه- ص136.
19. محمد العبد- النص والخطاب والاتصال- الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، مصر- 2014م- ص210.
20. محمد العبد- النص الحجاجي العربي، دراسة في وسائل الإقناع- مجلة فصول- ع-60 الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر- 2002م- ص52.
21. ينظر: مقالة جون لوك Jean-luc ، في موقع دراسات أدبية: [www.etudes-litteraires.com](http://www.etudes-litteraires.com)، المعنونة: الاستدلال، منشورة بتاريخ: 12/12/2006م.
22. الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان- مجموعة خطب صاحب السمو الشيخ زايد - مصدر سابق- ص133.
23. المصدر نفسه- ص133.
24. المصدر نفسه- ص134.
25. محمد العبد- النص والخطاب والاتصال- مرجع سابق- ص212، 213.
26. مجموعة خطب صاحب السمو الشيخ زايد- مصدر سابق- ص131، 132.
27. المصدر نفسه- ص138.
28. المصدر نفسه- ص133.
29. المصدر نفسه- ص133.
30. المصدر نفسه- ص134.
31. المصدر نفسه- ص135.
32. أنور الجمعاوي- استراتيجيات الحجاج في المناظرة السياسية- المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات- -2013 ص38.
33. د. سامية الدريدي- الحجاج في الشعر العربي: بنيته وأساليبه- عالم الكتب الحديث، الأردن- 2011م- ص168.

34. د. أبو بكر العزاوي- الخطاب والحجاج- مرجع سابق- ص49.
35. مجموعة خطب صاحب السمو الشيخ زايد- مصدر سابق- ص131.
36. المصدر نفسه- ص131.
37. المصدر نفسه- ص131.
38. نازك الملايكة- قضايا الشعر المعاصر- ط-3 مكتبة النهضة، القاهرة- 1967م- ص276.
39. د. محمد عبد المطلب- بناء الأسلوب في شعر الحدائة- ط-1 دار المعارف، مصر- 1995م- ص109.
40. مجموعة خطب صاحب السمو الشيخ زايد- مصدر سابق- ص134.
41. المصدر نفسه- ص135.
42. المصدر نفسه- ص135.
43. المصدر نفسه- ص135.
44. ينظر: مجموعة خطب صاحب السمو الشيخ زايد- مصدر سابق- ص 131، 138.
45. لطيفة الحمادي- المقالة في أدب الزيات- مرجع سابق- ص425، 426.
46. مجموعة خطب صاحب السمو الشيخ زايد- مصدر سابق- ص131.
47. المصدر نفسه- ص131.
48. المصدر نفسه- ص132.
49. المصدر نفسه- ص134.
50. المصدر نفسه- ص136.
51. المصدر نفسه- ص137.
52. المصدر نفسه- ص137.
53. د. شعلال رشيد- شعرية الاستهلال عند عبد الله البردوني- مجلة كلية الآداب واللغات- جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر-ع8-2011م- ص2.
54. القلقشندي- صبح الأعشى في كتابة الإنشا- دار الكتب المصرية- 1922م- ص 314/6.
55. أحمد الهاشمي- جواهر البلاغة في المعاني والبيان- ط-12 دار إحياء التراث العربي، بيروت- ص421.
56. د.فاضل التميمي- جماليات المقالة عند الدكتور علي جواد الطاهر (وراء الأفق الأدبي) مثالا- ط-1 دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد- 2007م- ص99.

# Sheikh Zayed's Arguments Strategy

(The opening speech of the fourth legislative session 22/11/1980 model)

Dr. Mohammed Ahmed Abdulrahman •  
Dr. Latifa Abdullah Al Hammadi • •

## Introduction

Pilgrims are the most important modern theories that focus on the way the speaker can change and convince the people ideas and beliefs. The speech is one of the most important forms of discourse based on influence and persuasion, it Influences the other with intellectual and linguistic arguments to achieve a set of goals.

This research aims to focus on the pilgrims of His Highness Sheikh Zayed bin Sultan Al-Nahyan, the founder of the United Arab Emirates, through one of his speeches, which presented a range of political, social and economic issues of the United Arab Emirates, and the relationship of the UAE with the other (arab and global), and the most important achievements that have been achieved.

This research examined the pilgrims in Sheikh Zayed`s speech through the most prominent points: presentation of a group of concepts of pilgrims, studying the techniques of pilgrims related to content, and techniques of formal pilgrims, because he used the textual and linguistic arguments that earned his speech power and persuasion.

In the theoretical aspect of this research we relied on the description, and then, we analyzed a range of pilgrim techniques in discourse. At the conclusion, we mentioned a number of results about the techniques of pilgrims in Sheikh Zayed`s speech.

- 
- Faculty of Islamic and Arabic Studies - Department of Arabic Language and Literature - Dubai - United Arab Emirates
  - • Faculty of Islamic and Arabic Studies - Department of Arabic Language and Literature - Dubai - United Arab Emirates



## دور الخدمة الاجتماعية في مجال جنوح الأحداث بسلطنة عمان

- أ.د/ عبد الرحمن صوفي عثمان
- د. أمجد بن حسن الحاج

### ملخص:

تعد مهنة الخدمة الاجتماعية ركيزة أساسية في تطور المجتمعات الانسانية، حيث تلعب دوراً مهماً في النهوض بالمجتمع الإنساني عن طريق حل المشكلات الاجتماعية أو التخفيف من حدتها، وتزداد أهميتها كلما اتسع نطاق المجتمع وتعرض لتيار التغيير الاجتماعي وتعدد مظاهر النشاط الإنساني فيه.

وبناء على ذلك تعتبر الخدمة الاجتماعية إحدى المهن التي تهدف إلى مساعدة الناس بهدف أن يكونوا قادرين على القيام بمهامهم ووظائفهم بشكل أفضل، وهي في سبيل تحقيق ذلك تمارس دورها في مجالات عديدة منها المجال المدرسي، المجال الطبي، مجال رعاية الطفولة، المجال الأسري، مجال العمل مع المرأة وغيرها، ويعتبر مجال جنوح الأحداث من أهم مجالات ممارسة

- قسم علم الاجتماع والعمل الاجتماعي-كلية الآداب والعلوم الاجتماعية- جامعة السلطان قابوس- سلطنة عمان
- مساعد عميد كلية الآداب والعلوم الاجتماعية للتدريب وخدمة المجتمع-كلية الآداب والعلوم الاجتماعية- جامعة السلطان قابوس-سلطنة عمان.

الخدمة الاجتماعية بهدف تحقيق حياة اجتماعية أفضل لهم والعمل على إشباع حاجاتهم وعلاج مشكلاتهم.

وقد أولت سلطنة عمان اهتماما كبيرا بمجال رعاية الأحداث الجانحين حيث أصدرت قانون مساءلة الأحداث بالمرسوم السلطاني (2008/30) الذي احتوى على جوانب عديدة تهدف إلى إصلاح الأحداث وتقييمهم وإنشاء المؤسسات المختلفة التي تقدم الخدمات الاجتماعية المتنوعة لهم

من منظور مساعدة الأحداث على تعديل وتقييم سلوكهم وتقديم جميع أنواع الرعاية والدعم لهم بهدف إعادتهم إلى أن يكونوا مواطنين صالحين في المجتمع مرة أخرى.

وبناء على ما تقدم تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على دور مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال جنوح الأحداث بسلطنة عمان وتحديد المعوقات التي تواجه الاختصاصي في التعامل مع الأحداث الجانحين في محاولة للوصول إلى تصور مقترح لدور الاختصاصي الاجتماعي في هذا المجال.

وسوف تعتمد الدراسة على المنهج الكيفي، من خلال المقابلات المفتوحة مع الاختصاصيين الاجتماعيين العاملين في مجال جنوح الأحداث بوزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.

الكلمات المفتاحية: دور، الخدمة الاجتماعية، جنوح الأحداث

## أولاً: المدخل إلى مشكلة الدراسة :

### 1 - مشكلة الدراسة :

تعد مهنة الخدمة الاجتماعية إحدى مهن الرعاية الاجتماعية الضرورية في حياتنا اليومية، لما تلعبه الخدمة الاجتماعية من دور مهم في النهوض بالمجتمع الإنساني عن طريق حل المشكلات الاجتماعية والتخفيف من حدتها، وتظهر أهمية هذا الدور كلما اتسع نطاق المجتمع وتعرض لتيار التغيير الاجتماعي، وتبعاً لتطور المجتمع وتعدد مظاهر النشاط الإنساني فيه تظهر أهمية الخدمة الاجتماعية، وبالتالي تعددت ميادينها ومجالات ممارستها والتي من بينها مجال رعاية الأحداث.

والخدمة الاجتماعية كمهنة معاصرة ظهرت في المجتمعات الحديثة منذ أوائل القرن العشرين كاستجابة حتمية لحاجات الإنسان بهدف مساعدته على سد احتياجاته ومواجهة مشكلاته والوصول إلى توافقه وتكيفه مع ذاته ومع المجتمع الذي يعيش فيه، وهي نوع من الخدمة المهنية

التي تعتمد على قاعدة من المعرفة العلمية، والمهارات المختلفة في ميدان العلاقات الإنسانية، وتمارس في مؤسسات اجتماعية بغرض مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات على تنمية قدراتهم والوصول إلى تحقيق علاقات مرضية ومستويات ملائمة من الحياة في إطار احتياجات المجتمع وإمكانياته بأسلوب علمي دقيق. (عثمان، 2014: 113-114)

ومن هذا المنظور تعتبر الخدمة الاجتماعية من المهن التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالبيئة ومكوناتها، فهي تهتم بالإنسان بشكل عام وبيئته لإيجاد انسب أشكال التوازن بينهما، من منظور أن الخدمة الاجتماعية لها أساسها العلمي وطرقها الفنية وأساليبها التي تتعامل بها مع الإنسان وبيئته، كما أن الاختصاصيين الاجتماعيين لديهم من المهارات والوسائل التي تمكنهم من إحداث التغييرات الاجتماعية المرغوبة في كل من الإنسان وبيئته، وتهتم الخدمة الاجتماعية بالعمل في العديد من المجالات ومن بينها مجال رعاية الأحداث بهدف دراسة مشكلاتهم ومساعدتهم على مواجهتها وتحديد احتياجاتهم ومحاولة إشباعها مما يؤدي إلى تقويمهم وتعديل سلوكهم لإعادتهم إلى أن يكونوا مواطنين صالحين الأمر الذي يساهم في زيادة ولائهم وانتمائهم لمجتمعهم واستثمار أقصى ما لديهم من قدرات وإمكانيات للوصول إلى مستويات اجتماعية لائقة تمكنهم من المشاركة بفاعلية في تنمية مجتمعهم وتقدمه.

وتعد مشكلة جنوح الأحداث مشكلة عالمية، لا يكاد تخلو وسائل الإعلام المسموعة والمرئية والمقروءة المختلفة من خبر عن جريمة أو أكثر من جرائم مرتكبها من الأحداث الجانحين وكذلك المؤتمرات الدولية والوطنية والمحلية المنعقدة في معظم الدول تتحدث عن مشكلة جنوح الأحداث، وكما يعد مجال دراسة الأحداث من المجالات المهمة التي تطرق لها العديد من الباحثين الاجتماعيين والتربويين والنفسيين والقانونيين والمهتمين بقضايا الطفولة طامحين إلى سن التشريعات من أجل حماية هذه الفئة من الوقوع في مزالق الجريمة مرة أخرى ومحاولة البحث الجاد عن أسباب هذه المشكلة وأبعادها وأشكالها المختلفة ووضع الحلول المناسبة لها وتطوير الأساليب المختلفة لمواجهتها سواء كانت للوقاية أم الحماية أم التقويم أو الإصلاح.

ويعتبر مجال رعاية الأحداث من المجالات المهمة في مهنة الخدمة الاجتماعية لأنه يتعلق بمرحلة الطفولة بوصفها من أخطر مراحل نمو الإنسان إذا اجتازها الحدث بسلام فإنه يصبح مواطناً قادراً على بناء مستقبله منتمياً لمجتمعه ومشاركاً نشطاً في تنميته وتحسينه، وإذا تعثر فيها يكون ذلك بداية لسوء توافقه النفسي والاجتماعي مع نفسه ومجتمعه.

والتعامل مع الأحداث مر بعدة تطورات على مستوى العالم ، حيث كانوا في الماضي يعاملون معاملة المجرمين الكبار، و يواجهون ممارسات عقابية لا إنسانية لا يجد الحدث الصغير فيها مكانا للرفقة أو الرحمة تميزه عن الكبار، كما كانت الأحكام القاسية وعقوبة الإعدام بجميع طرقها وممارساتها والعقوبات البدنية الأخرى وأحكام السجن وعقوبة التشهير العلني والتقييد بالسلاسل الحديدية الثقيلة ممارسات اعتيادية مألوفة تنفذ بحقهم لا تميز بين كبير وصغير، حيث اعتبر الحدث الجانح مجرماً أتما يستحق العقاب والردع ولا سبيل إلى إصلاحه إلا بالعقاب (المغربي، 2009) ، وبفضل الخدمة الاجتماعية وأدوارها معهم بدأت علامات الرحمة والمساعدة والرعاية تشق طريقها إلى مجال رعاية الأحداث.

وفي الوقت الحالي أدركت المجتمعات أن الأحداث الجانحين هم ضحايا ظروف اجتماعية أدت بهم إلى الوقوع في مزالق الجنوح وسوء التكيف والاعتداء على أمن المجتمع والخروج عن الأوضاع الاجتماعية، كما أثبتت النظريات المفسرة لجنوح الأحداث أن السلوك الجانح هو نتاج لعوامل متعددة حيث يرى عالم الاجتماع (انريكي فيري) صاحب نظرية العوامل المتعددة أن السلوك الإجرامي ما هو إلا ثمرة حتمية نتيجة لتفاعل ثلاثة أنواع من العوامل الإجرامية أولها العوامل الأنثروبولوجية المتصلة بشخص المجرم، سواء التي تتعلق بالخصائص العضوية والنفسية للمجرم أم المتعلقة بالميزات الشخصية له كالسن والجنس والنوع والمهنة والحالة الاجتماعية، وثانيها العوامل الطبيعية والجغرافية المرتبطة بالبيئة الطبيعية أو الجغرافية كالظروف الجوية وتأثير الفصول الأربعة ودرجة الحرارة وطبيعة التربة والإنتاج الزراعي... الخ. وثالثها العوامل الاجتماعية وهي مجموعة العوامل الخارجية التي تنشأ من البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها المجرم كتركز السكان والرأي العام والمعتقدات الدينية والإنتاج الصناعي ونظام التعليم والتنظيم الاقتصادي والسياسي... الخ (السنهوري 2009).

وتعتبر رعاية الأحداث خط الدفاع الاجتماعي الأول ضد الجنوح من خلال وقايتهم من الجنوح، وعلاج مشكلاتهم في سن مبكرة حيث تحتاج هذه الفئة إلى الرعاية والاهتمام؛ لمساعدتهم على تخطي أزمة الجنوح ليكونوا قادرين على التكيف والانسجام مع البيئة الاجتماعية التي يعيشون فيها الأمر الذي يتطلب توفير جهود حثيثة ومكثفة وبحث مستمر بالإضافة إلى تضافر الجميع وتعاونهم على جميع المستويات الرسمية والشعبية وإعدادهم بطريقة فعالة تسهم في تنمية المجتمعات إذ يمثل الأحداث النواة

الأولى للثروة البشرية التي هي عماد التنمية في أي مجتمع.

وعليه ظهرت مهن مختلفة من أجل إيجاد أنجح السبل في تأهيل وتدريب وإصلاح الأحداث الجانحين ومنها مهنة الخدمة الاجتماعية والتي أصبحت من الاحتياجات الاجتماعية التي يتطلب تعاونها مع المهن والتخصصات الأخرى في سبيل مواجهة هذه المشكلة. والخدمة الاجتماعية في مفهومها المعاصر كمهنة متخصصة لها أساليبها العلمية، وطرقها الفنية لتحقيق أهدافها في مجال رعاية الأحداث (عبد اللطيف 2008).

وبناء على ذلك يتبلور دور الخدمة الاجتماعية في تهيئة الظروف الاجتماعية الملائمة لمساعدة الأحداث الجانحين على تعديل سلوكهم الانحرافي والتكيف مع أنفسهم ومع المجتمع، إضافة إلى توفير الرعاية الاجتماعية المتكاملة لهم وتدعيمها بالمقومات الصالحة لتنشئتهم وعلاجهم من خلال خدماتها الوقائية والتنموية والعلاجية وتقديم برامج علاجية وإصلاحية ونفسية واجتماعية لهم في المؤسسات الإصلاحية لرعاية الأحداث، كما تقوم الخدمة الاجتماعية بتأهيل الحدث الجانح من أجل إعادة إدماجه في عملية التنمية المستدامة وجعله عضواً نافعاً وفاعلاً في المجتمع (الغزالي، 2012: 30).

والخدمة الاجتماعية تتعامل مع الحدث الجانح كفرد في ثلاث صور فتارة تتعامل معه على حدة، وتستخدم لذلك طريقة خدمة الفرد تلك الطريقة التي تهتم بالحدث الجانح كإنسان له سماته وظروفه ومشكلاته الخاصة به لتساعده على علاج مشكلاته حتى يستقيم سلوكه ولكي يستفيد أكبر استفادة ممكنة من البرامج والخدمات العلاجية المتاحة في المؤسسة الإصلاحية بهدف تحسين أدائه لأدواره الاجتماعية في المجتمع، وحتى يخرج إلى مجتمعه الخارجي مواطناً صالحاً قادراً على التكيف معه الأمر الذي قد يتطلب مد يد الرعاية والعون والمساعدة لأسرته لمساعدتها على علاج مشكلاتها، وتارة تتعامل مع الحدث أثناء وجوده في الجماعات وتستخدم في ذلك طريقة خدمة الجماعة لتغيير من سلوكه من خلال علاقته بالجماعات التي ينتمي إليها وتعطيه الفرصة بأن يوسع ميوله ويزيد مهاراته بطرق متعددة نتيجة للحياة الجماعية وتارة ثالثة تتعامل مع الحدث حينما يشترك في تنظيمات داخل المجتمع وهي هنا تستخدم طريقة تنظيم المجتمع للوقوف على احتياجات ومشكلات أفراد المجتمع وجماعاته حيث تهدف هذه الطريقة إلى محاولة استثمار الموارد والإمكانات المتاحة لمواجهة المشكلات الناجمة عن عدم إشباع الاحتياجات الاجتماعية والبيولوجية والنفسية للأحداث الجانحين.

وبالنظر إلى مجتمع المؤسسات الإصلاحية يلاحظ أن للخدمة الاجتماعية دوراً فعالاً في حل المشكلات التي يعاني منها الأحداث الجانحون، ويشكل الاختصاصيون الاجتماعيون محور النشاطات التأهيلية والاجتماعية في المؤسسات الإصلاحية وعليهم يقع عبء الإصلاح وتهيئة الاندماج الاجتماعي عبر تنظيم وتنفيذ البرامج والأنشطة التأهيلية والإصلاحية كما يشكلون حلقة الوصل بين مجتمع المؤسسة والعالم الخارجي (الغامدي، 2005: 19)

وقد اهتمت سلطنة عمان كغيرها من الدول بجوانب التنمية وبرامج الرعاية لفئة الشباب وصغار السن في جميع مجالات الحياة. حيث قامت السلطنة بجهود حثيثة في مجال رعاية الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح حيث صدر المرسوم السلطاني (2008/30) بإصدار قانون مساءلة الأحداث، الذي احتوى على جوانب عديدة تهدف بالدرجة الأولى إلى الإصلاح والتقييم بدلا من العقاب والترهيب وذلك من خلال إنشاء ثلاثة مؤسسات تُعنى بالأحداث وهي: دار ملاحظة الأحداث، والتي أنشئت بوحدة شرطة الأحداث ويودع بها الأحداث الجانحون لحين تقديمهم إلى المحكمة، ودار توجيه الأحداث والتي خصصت لإيواء ورعاية الأحداث المعرضين للجنوح الذين تأمر المحكمة بإلحاقهم بها، ودار إصلاح الأحداث والتي خصصت لإيواء ورعاية وتقييم وتأهيل الأحداث الجانحين الذين تحكم أو تأمر المحكمة بإيداعهم فيها.

وهناك صفات ومميزات يتعين أن يتمتع بها العاملون في مجال رعاية الأحداث من أهمها المؤهل العلمي في مجالات العلوم الاجتماعية والإنسانية والقانونية إلى جانب الخبرة في التعامل مع قضايا جنوح الأحداث. ومن هذا المنطلق يرى الباحثان أن ذلك يستوجب دراسة دور الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الأحداث في المؤسسات الإصلاحية بالسلطنة وكيفية تفعيل هذا الدور في المؤسسات الإصلاحية الخاصة برعاية الأحداث.

وبناء على ما سبق تتبلور مشكلة البحث في لقاء الضوء على مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال جنوح الأحداث في سلطنة عمان من خلال التعرف على نشأة الخدمة الاجتماعية في السلطنة وادوار ومهام الاختصاصيين الاجتماعيين مع الأحداث الجانحين وأسرههم ومجتمعاتهم بالإضافة إلى المعوقات التي تواجه الاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأحداث الجانحين، بالإضافة إلى الوصول إلى بعض المقترحات التي تقيد في مواجهة هذه المعوقات بوجه عام .

## 2 - أهمية الدراسة :

أ. المساهمة في إثراء الكتابات النظرية المرتبطة بمجال رعاية الأحداث في المجتمع العماني.

ب. تُعد هذه الدراسة من الدراسات الأولى- في حدود علم الباحثين- في مجال رعاية الأحداث في المجتمع العماني، حيث تسلط هذه الدراسة الضوء على مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال جنوح الأحداث في سلطنة عمان، ومن هنا تأتي أهمية إجراء مثل هذه الدراسة.

ت. قد تساعد نتائج الدراسة المخططين وواضعي السياسات الاجتماعية في المجتمع العماني في تحديد أدوار ومهام الاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع الأحداث الجانحين في المجتمع العماني.

### 3 - أهداف الدراسة :

- أ. التعرف على أسباب جنوح الأحداث وكيفية التعامل معهم في سلطنة عمان.
- ب. تحديد ادوار الاختصاصي الاجتماعي في مجال جنوح الأحداث بسلطنة عمان.
- ت. تحديد المعوقات التي تواجه الاختصاصي الاجتماعي في التعامل مع الأحداث الجانحين.
- ث. التوصل إلى بعض المقترحات التي تفيد في التعامل مع الأحداث الجانحين ومن ثم التقليل من العوامل المسببة لانحراف الأحداث في سلطنة عمان.

### 4 - تساؤلات الدراسة :

- تحاول الدراسة في إطار تحقيق أهدافها الإجابة على التساؤلات الآتية:
- أ. ما أسباب جنوح الأحداث وكيفية التعامل معهم في سلطنة عمان؟
  - ب. ما ادوار الاختصاصي الاجتماعي في مجال جنوح الأحداث بسلطنة عمان؟
  - ت. ما المعوقات التي تواجه الاختصاصي الاجتماعي في التعامل مع الأحداث الجانحين؟
  - ث. ما المقترحات التي تفيد في التعامل مع الأحداث الجانحين والتقليل من العوامل المسببة لانحراف الأحداث في سلطنة عمان؟

### 5 - مفاهيم الدراسة :

#### أ - مفهوم الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الأحداث :

- مفهوم الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الأحداث اصطلاحاً: هي مجموعة من الجهود التي يقدمها الاختصاصيون الاجتماعيون في مجال رعاية الأحداث مستخدمين في ذلك البرامج الوقائية والتنمية والعلاجية داخل المؤسسة وخارجها، وذلك لتحقيق الهدف المنشود.
  - ويقصد بالخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الأحداث إجراءاتها ما يلي:
1. مجموعة من الجهود المهنية.

2. تهتم برعاية الأحداث الجانحين والمعرضين للجنوح في المجتمع والعمل على تقويمهم وإعادة إدماجهم بالمجتمع .
3. يقدمها اختصاصيون اجتماعيون في مجال رعاية الأحداث.
4. مستخدمين في ذلك البرامج الوقائية والتنمية والعلاجية داخل المؤسسة وخارجها.
5. وذلك لتحقيق الهدف المنشود وإحداث التغيير المقصود في اتجاه النمو الاجتماعي السليم. وبناء على ما سبق يقصد الباحثان بالخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الأحداث كل الجهود التي تبذل من جانب الاختصاصيين الاجتماعيين في مؤسسات الأحداث للعمل على حصر مشكلاتهم وتحديد احتياجاتهم وتصميم البرامج الوقائية والعلاجية والتنمية التي تؤدي إلى تقويم سلوكهم وإعادةتهم كمواطنين صالحين في المجتمع.

#### ب - مفهوم الحدث الجانح :

- مفهوم الحدث الجانح لغويا: يدل معنى الجانح من الناحية اللفظية على الأثم.
- والحدث الجانح من وجهة نظر الشريعة الإسلامية: "هو الصغير الذي ارتكب المحظورات الشرعية في سن الحداثة، والتي لو اقترفها البالغون عدت جرائم يعاقبون عليها بالحدود والقصاص والتعزير (العكايلة، 2006: 52).
- ويقصد بمفهوم الحدث الجانح اجتماعيا: أنه "ضحية ظروف خاصة اتسمت بعدم الاطمئنان والاضطراب الاجتماعي". وهو "كل طفل أو حدث انحرف سلوكه عن المعايير الاجتماعية السائدة بشكل كبير أدى إلى إلحاق الضرر بنفسه أو بمستقبل حياته أو بالمجتمع ذاته" (العزابي، 2012: 30).
- كما يقصد به نفسيا: "هو الذي يأتي أفعالا تكون نتيجة لاضطراب نفسي أو عقلي، مخالفًا بذلك أنماط السلوك المتفق عليه للأسوياء في مثل سنه" (مصلح، 2010: 28).
- ومن الناحية القانونية يقصد به: "الحدث في الفترة بين سن التمييز و سن الرشد الجنائي الذي يثبت أمام السلطة القضائية أو سلطة أخرى مختصة أنه قد ارتكب إحدى الجرائم أو وُجِدَ في إحدى حالات التعرض للجنوح التي يحددها القانون".
- وطبقا لقانون مساءلة الأحداث العماني فإن الحدث الجانح هو: "كل من بلغ التاسعة ولم يكمل الثامنة عشرة وارتكب فعلا يعاقب عليه القانون" (قانون مساءلة الأحداث ، مرسوم سلطاني 2008/30).

- المفهوم الإجرائي للحدث الجانح:
    1. هو من بلغ التاسعة ولم يكمل الثامنة عشرة من العمر.
    2. هو الذي ارتكب أو شارك في ارتكاب سلوك أو فعل يعاقب عليه بمقتضى القانون.
    3. هو الذي قام ببعض النماذج المحدودة من السلوك والتي تشكل تطرفا في الخروج عن المعايير الاجتماعية والتي قد تتضمن إلحاق الضرر بالآخرين أو إساءة خطيرة للتنظيم الاجتماعي.
    4. هو الذي ثبتت إدانته بارتكابه لفعل مخالف للقانون أمام المحكمة أو الهيئة القضائية المختصة.
    5. هو الحدث الذي اعتدى على حرية القانون وارتكب فعلا نهى عنه في سن معينة ولو أتاها البالغ لوقع تحت طائلة العقاب سواء كان هذا الفعل مخالفة أو جنحة أو جناية.
    6. هو الذي انحرف سلوكه عن المعايير الاجتماعية السائدة بشكل كبير يؤدي إلى إلحاق الضرر بنفسه أو بمستقبل حياته.
- بينما يقصد الباحثان بجنوح الأحداث " السلوك الجانح الذي يرتكبه الحدث والذي يصنف على أنه سلوك مضاد لعادات المجتمع وأعرافه ويعاقب عليه القانون وبالتالي إعاقه المجتمع عن تحقيق أهدافه المحددة.

#### ت - المؤسسة الإصلاحية لرعاية الأحداث الجانحين :

- المؤسسة الإصلاحية اصطلاحاً: هي عبارة عن مؤسسة ينفذ من خلالها العقوبات والتدابير الإصلاحية والعلاجية والتأهيلية التي تتخذها المحاكم والهيئات المختصة بحق الأحداث الجانحين. وهي أداة ووسيلة لتقويم الأحداث وتهيئتهم للاندماج في المجتمع بعد الإفراج عنهم. وتعرّف كذلك على أنها وحدات اجتماعية أو تجمعات إنسانية تبنى بقصد أهداف معينة. وهي المكان الذي يلجأ إليه الأحداث الجانحون أو يحولون إليه من الجهات والهيئات المختلفة، لتلقي نوع من المساعدة التي يحتاجونها وتقدمها هذه المؤسسات كجزء من خدماتها. وتعرف أيضاً على أنها واحدة من المؤسسات الاجتماعية التي يقيم فيها مجموعة من الأحداث الجانحين تم الحكم عليهم بعقوبة السجن لقضاء مدة عقوبة محددة قانوناً. وهي عبارة عن كيان بنائي منظم يضم مجموعة من الأحداث الجانحين مرتبطين ببعضهم بعضاً ومتفاعلين في

نشاط أو أنشطة معينة، لتحقيق أهداف المؤسسة. وتعرف أيضا على أنها مؤسسة اجتماعية تهدف إلى رعاية الأحداث بصفة عامة، ورعاية الأحداث الجانحين بصفة خاصة على اختلاف مسمياتها أو أشكالها حتى ولو تضمنت بعض المؤسسات التي تجمع بين السياسة الإصلاحية والسياسة العقابية كدور الملاحظة ودور الإيداع (الزهراني، 2004: 18).

• المفهوم الإجرائي للمؤسسة الإصلاحية:

1. المكان الذي يضم مجموعة من الأحداث الجانحين يقضون مدة عقوبة محددة قانونيا.
2. هؤلاء الأحداث الجانحون تنشأ بينهم مجموعة من العلاقات والتفاعلات.
3. تعمل هذه المؤسسة الإصلاحية على أداء وظيفة معينة أو مجموعة وظائف مترابطة. وهذه الوظائف تتصل بإشباع احتياجات إنسانية إما بشكل مباشر أو غير مباشر.
4. تسعى هذه المؤسسة إلى التوجيه والإشراف والارتقاء بمستوى الحدث اجتماعيا وتعليميا وفتيا بما يساهم في تحقيق أهدافها المحددة.

**ثانياً: النظرية العلمية الموجهة للبحث:**

**1 - نظرية الدور:**

من أهم النظريات المستخدمة في الخدمة الاجتماعية هي نظرية الدور، حيث إن طبيعة الحياة المعقدة تجعل الفرد يلعب أكثر من دور في المجتمع، ويرتبط الدور بالمكانة الاجتماعية للفرد داخل المجتمع. والمكانة تحتم على الفرد أداء دور أو أدوار معينة تتلاءم مع طبيعة هذه المكانة والتي تميزها عن المكانات الأخرى، فالمكانة هي الوضع الاجتماعي الذي يشغله الفرد، بينما الدور هو السلوك الذي يؤديه الفرد لتحقيق توقعات المجتمع منه كشغل لهذا الوضع الاجتماعي أو المكانة الاجتماعية، فالدور يتأثر بالمركز الاجتماعي الذي يشغله الفرد والوظائف التي يؤديها في علاقته بشخص أو أكثر.

وكل دور له مجموعة من الالتزامات والتوقعات والأفعال وترتبط بينهم مجموعة من العلاقات، وتختلف الأدوار باختلاف شخصية الفرد وحاجاته ودوافعه ومتطلبات الدور ذاته ومدى اتفاق الفرد أو اختلافه مع الآخرين في موقف التفاعل، وتتحدد أدوار الفرد بشكل تلقائي عن طريق السن أو الجنس أو لشغل الفرد مكانة مهنية معينة أو لأنها تشبع حاجة معينة لدى الفرد.

تنصب نظرية الدور على دراسة موضوعات متعددة مثل أدوار الأفراد والأسر والجماعات الصغيرة ومتطلبات الأدوار ومسؤولياتها وفقا للمحددات الثقافية ومدى التزام الفرد بها أو عجزه عن أدائها (السنهوري، 2009: 58).

ويتأثر الدور بمجموعة من العوامل أهمها:

1. احتياجات الفرد ودوافعه الشعورية واللاشعورية.
2. إدراك الفرد للمسؤوليات والتوقعات المتبادلة والتي تحدد طبقا للثقافة السائدة القائمة في ضوء المكانة التي يشغلها والوظائف التي يقوم بها، أي إدراك دوره ودور المشاركين له.
3. التكامل أو الصراع بين أدوار الفرد لهذه المسؤوليات والتوقعات وإدراك الآخرين الذين يتعامل معهم لهذه المسؤوليات والتوقعات (السيد، وآخرون، 2012: 26).

ووفقا لهذه النظرية يمكننا دراسة المكانة الاجتماعية التي يحتلها الاختصاصي الاجتماعي، ومتطلبات هذه المكانة من ممارسة مجموعة من الأدوار المختلفة في إطار عمله مع الأحداث الجانحين، وتوقعات الآخرين في المجتمع لأدواره وتوقعاته هو شخصيا، ومدى قدرته على تحقيق التوازن والتوافق بين هذه الأدوار، ومتطلباتها ومكانة الاختصاصي الاجتماعي فيها، وما تحويه من علاقات تبادلية خاصة مع الأحداث ومع المؤسسات الإصلاحية الموجودة في المجتمع وفريق العمل... الخ.

فالاختصاصي الاجتماعي يشغل مكانة تتضمن بدورها واجبات عليه؛ منها: معاونة الأحداث على القيام بأدوارهم ومساعدتهم على حل ما يعترض هذه الأدوار من مشكلات، كما تتضمن مكانته حقوقا مثل حقه في الاطلاع على مشكلات الأحداث وغيرها.

## 2 - الاتجاه التكاملي في تفسير جنوح الأحداث:

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن السلوك الجانح هو سلوك مركب لا يمكن إخضاعه للتجزئة أو إرجاعه لعامل دون آخر، بل إنه محصلة لتفاعل عدة عوامل بيولوجية ونفسية وعقلية وبيئية، وهو الاتجاه السائد في الوقت الحاضر، فالإتجاه التكاملي يحاول أن يربط العوامل في صورة من التفاعل الدينامي في ضوء التطور الفعلي للشخصية كما تبدو متفاعلة مع الوضع الاجتماعي الذي توجد فيه.

ومن أبرز أقطاب هذا الاتجاه عالم الاجتماع الإيطالي وأستاذ القانون الجنائي بجامعة روما وتورينو (أنريكو فيري) حيث اتجه في دراسته للجريمة والجنوح اتجاها اجتماعيا أخذاً بعين الاعتبار بعض العوامل الخارجية المحيطة بالجاني، وقد ضمن فيري أفكاره في مؤلفه الصادر عام 1884 باسم (علم الاجتماع الجنائي). ويعتبر فيري رائد الاتجاه التكاملي لتفسير مشكلة الجنوح كمشكلة اجتماعية تحدث نتيجة عدة عوامل منها العضوي والنفسي والبيئي، تتفاعل فيما بينها وتتشابك على نحو يصعب الفصل بينها (زرارة، 2014: 137).

وبناء على ما تقدم يمكن القول إن الجنوح عند الأحداث الصغار هو غالباً ما يكون نتاج البيئة السيئة التي يعيشون في ظلها والحدث الجاني غالباً ما يكون ضحية الوسط الاجتماعي الفاسد الذي ينشأ في ظله، فالقدوة السيئة للأسرة والوضع الاجتماعي والثقافي للأسرة وطريقتها في التربية وترك الأحداث الصغار بدون توجيه، وبيئة العمل والمدرسة وأصدقاء السوء وأجهزة السينما والإعلام والدعايات المغرية والقصص البوليسية كلها أمور قد تؤدي إلى إفساد الأحداث ودفعهم إلى الجنوح.

### ثالثاً: الإطار النظري للبحث

#### 1 - مهنة الخدمة الاجتماعية في سلطنة عمان:

أصبحت مهنة الخدمة الاجتماعية في سلطنة عمان مهنة مستقلة معترفاً بها من قبل مؤسسات المجتمع المحلي وهيئاته، حيث ظهر ذلك جلياً في العديد من الوزارات والمؤسسات، ومنها: وزارة التربية والتعليم: تعتبر وزارة التربية والتعليم من أول الوزارات التي اهتمت بتعيين الاختصاصيين الاجتماعيين سواء كان ذلك في المدارس أو في الوزارة نفسها، وبدأ تعيين الاختصاصيين الاجتماعيين بالوزارة في السبعينات من القرن الماضي، وذلك بتحويل بعض معلمي الدراسات الاجتماعية وغيرهم ممن لديهم الخبرة لوظيفة الاختصاصي الاجتماعي في المدارس كتجربة، وبعد التطور الملحوظ الذي شهدته السلطنة زاد عدد الاختصاصيين الاجتماعيين المؤهلين للمهنة بل وبتزايد العدد عاماً بعد عام بحث أصبح يغطي مختلف مدارس السلطنة في الوقت الحالي.

ب. وزارة التعليم العالي: نتيجة لحاجة مؤسسات الدولة إلى متخصصين في الخدمة الاجتماعية، فقد اهتمت الوزارة بإنشاء تخصص العمل الاجتماعي في قسم الاجتماع والعمل الاجتماعي بجامعة السلطان قابوس، وقسم الخدمة الاجتماعية بجامعة ظفار الخاصة.

ج. قسم علم الاجتماع والعمل الاجتماعي: بدأت الدراسة فيه مع افتتاح كلية الآداب والعلوم الاجتماعية في العام 1987م، وفي عام 2001م أضيف إليه تخصص العمل الاجتماعي (الخدمة الاجتماعية) فأصبح القسم يضم تخصصين هما: تخصص علم الاجتماع، وتخصص العمل الاجتماعي، يدرس كل منهما كتخصص مستقل، ولقد استعان القسم منذ افتتاحه بخيرة الأساتذة من الدول العربية الشقيقة، وأصبح لديه الآن كفاءات عمالية جيدة، وما تزال تثري وتتطور، وتعد بمستقبل علمي متميز للقسم، وقد بدأت مخرجات القسم بالتزايد سواء على مستوى درجة البكالوريوس أم على مستوى درجة الماجستير في تخصصي علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، وقد خرج القسم العديد من الدفعات، حيث بلغ عدد خريجي أول دفعة 14 خريجا عام 1991 كلهن من الإناث، وبدأ المجتمع يدرك حاجته إلى تخصص الخدمة الاجتماعية، وعلى أثر ذلك تم إنشاء تخصص العمل الاجتماعي كتخصص منفصل في عام 2001م، وتغير مسمى القسم ليكون قسم علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، ونلاحظ تزايد عدد الخريجين، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على زيادة وعي المجتمع بأهمية دور الاختصاصي الاجتماعي في المجتمع.

د. تطور مهنة الخدمة الاجتماعية في السلطنة وأصبح القسم يمنح درجة الماجستير، حيث بدأ برنامج تطبيق الماجستير في قسم علم الاجتماع والعمل الاجتماعي في العام الجامعي (1992-1993) كبرنامج مستقل في تخصص علم الاجتماع، واستمرت الدراسة حتى عام 1997م، ثم توقفت بعدها دراسة الماجستير في القسم 1997-2000م، ونظرا للاحتياج خاصة من وزارة التنمية الاجتماعية في تطوير كفاءاتها الإدارية والفنية، تمت إعادة طرح برنامج الماجستير اعتبارا من العام الدراسي (2004-2005م)، حيث تم تعديل البرنامج من تخصص علم الاجتماع إلى تخصص مزدوج يجمع بين علم الاجتماع والعمل الاجتماعي بقرار من مجلس جامعة السلطان قابوس؛ وذلك بهدف

الاستفادة من التطبيقات العلمية والعملية من كلا التخصصين.

هـ. وزارة التنمية الاجتماعية: تتطلع وزارة التنمية الاجتماعية إلى بناء مجتمع آمن عماده الأسرة ينعم بخدمات اجتماعية قيمة حيث تأخذ الوزارة على عاتقها الارتقاء بالعمل الاجتماعي التنموي وتطوير السياسات الاجتماعية الشاملة والمتكاملة لتنمية المجتمع وتحسن نوعية حياة أفراده وتحفيز جميع شرائح المجتمع للمساهمة في عملية التنمية المستدامة، ويتضح من مسمى الوزارة وهدفها أنه بحاجة إلى اختصاصي اجتماعي ليقوم بدوره ويسهم في تحقيق الوزارة لهدفها، وقد أدركت الوزارة منذ إنشائها في عام 1973م والتي كانت تحت مسمى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل إلى أهمية وجود اختصاصي اجتماعي يشغل بعض الوظائف فيها، ويسهم في مساعدة الفرد والجماعة والمجتمع، ويسهم في تقديم الخدمات الاجتماعية لمستحقيها، وقد وجدت وظيفة الاختصاصي الاجتماعي منذ إنشاء الوزارة، وكان يشغل هذا المنصب عدد من الموظفين العمانيين الحاصلين على مؤهلات علمية بسيطة لا تتعدى الصف السادس، ونادراً ما كان يوجد منهم من أتم تعليمه الجامعي وعدد من الوافدين من أصحاب التخصص والخبرة في هذا المجال نظراً لأن السلطنة كانت في أولى خطوات النهوض والارتقاء وفي بداية عصر النهضة، وقد تطورت الوزارة وأصبحت تحتوي على عدد من الأقسام التي يشغل الاختصاصي الاجتماعي النصيب الأكبر من وظائفها ويؤدي ادواراً فاعلة بمستوى عالٍ من الكفاءة.

و. وزارة الصحة: اهتمت وزارة الصحة بتعيين الاختصاصيين الاجتماعيين في المستشفيات من أجل مساعدة المرضى على مواجهة المشكلات الاجتماعية أثناء مرضهم؛ حيث أوضحت العديد من الدراسات أهمية وجود مهنة الخدمة الاجتماعية في المستشفى باعتراف من الأطباء وباقي فريق العمل الذي يعمل معها الاختصاصي الاجتماعي، وبدأت المهنة تتطور في السلطنة؛ كما اهتمت باقي الوزارات ومنها على سبيل المثال كل من وزارة القوى العاملة، ووزارة الدفاع تعيين خريجي القسم للعمل في هذه الوزارات، وهناك تعيين أيضاً للاختصاصيين الاجتماعيين في محاكم الأسرة.

### رابعا: أهداف الخدمة الاجتماعية في مجال جنوح الأحداث:

ارتبط ظهور الخدمة الاجتماعية في مجال الأحداث الجانحين بظهور الفلسفة العقابية الحديثة وما نادى به من تفريد في معاملتهم وإنشاء المحاكم الخاصة بهم، في حين لم يكن هناك ما يشير إلى وجود نوع من الخدمات الاجتماعية للجانحين في ظل الفلسفة العقابية التقليدية، ويرجع ذلك إلى الارتباط بين الفلسفة الجنائية وفكرة الإصلاح (القريشي، 2012: 212).

ومن هذا المنطلق فقد تغيرت فلسفة مهنة الخدمة الاجتماعية التي أصبحت تنظر إلى الأحداث الجانحين على أنهم قوة بشرية قابلة للتعديل، وأنهم بحاجة إلى من يرشدهم إلى كيفية اكتساب مهارات سلوكية تجعلهم أكثر قدرة على الاعتماد على أنفسهم في حل ما يواجههم من مشكلات، ويتم ذلك من خلال تعاونها مع المهن والتخصصات الأخرى في مواجهة مشكلات الأحداث الجانحين والعمل على إعادة ادماجهم في المجتمع من خلال إحداث التوافق بينهم وبين فئات المجتمع الأخرى.

وفي سبيل قيام الخدمة الاجتماعية بهذا الدور الحيوي تتعامل مهنة الخدمة الاجتماعية مع الأسرة والبيئة المحيطة بالأحداث الجانح وتتدخل فيها لصالح الحدث على اعتبار أن مشكلة جنوح الأحداث ليست مسؤولية هذه الفئات فقط وإنما قد يكون للأسرة والبيئة المحيطة بهم دور في ذلك.

وتسعى الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الأحداث إلى تحقيق العديد من الأهداف التي يمكن تقسيمها إلى أهداف وقائية وعلاجية وتنموية على النحو الآتي:

#### 1 - الأهداف الوقائية:

- توعية أفراد الأسرة بأساليب التنشئة الاجتماعية المناسبة لتربية أبنائهم التربوية الصالحة تجنباً للجنوح.
- العمل على توعية أفراد المجتمع بفضة الأحداث الجانحين، والعوامل الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والثقافية والسياسية المؤدية إلى الجنوح عن طريق الندوات والمحاضرات بالتنسيق مع الهيئات والوزارات لحماية النشء من الجنوح.
- مساعدة المؤسسات التي تقوم برعاية الأحداث على إجراء البحوث والدراسات التي تتعلق بمسببات الجنوح والمشكلات الاجتماعية والنفسية التي تواجه الأحداث الجانحين.

- توعية الأسرة التي يعود إليها الحدث الجانح بالأساليب المناسبة للرعاية وتجنب العودة مرة أخرى للجنوح.
- العمل على تنظيم حملات إعلامية بالصحف والإذاعة والتلفاز بشأن التوعية بطرق الوقاية اللازمة من الجنوح وإتباع أساليب الضبط الاجتماعي التي تحقق الهدف من إنشاء قانون الأحداث.

## 2 - الأهداف العلاجية :

- مساعدة الحدث الجانح على الاستفادة من جميع قدراته وطاقاته واستعداداته والمهارات الموجودة لديه.
- مساعدة الحدث الجانح على التخلص من المشاعر السلبية تجاه نفسه أو الأسرة أو المجتمع.
- مساعدة الحدث الجانح على إقامة علاقات إيجابية بناءة مع المجتمع والأسرة والأصدقاء.
- مساعدة الحدث الجانح على التعبير عن آرائه وإتاحة الفرصة له للمشاركة في الأنشطة والبرامج التي تقوم بها المؤسسة لصالحه.
- إحداث التوافق النفسي والاجتماعي بين الحدث الجانح وأسرته والمجتمع الذي يعيش فيه.
- توفير الرعاية الاجتماعية التي تساعد الحدث على التكيف مع العوامل النفسية والاجتماعية التي تقف عائقاً أمامه وتؤثر في قيامه بالمساهمة بمجهود فعال في الحياة.

## 3 - الأهداف التنموية :

- المساهمة في توفير الإمكانيات المادية والبشرية التي تساعد على تأهيل الحدث اجتماعياً ومهنياً بما يتناسب وقدراته وإمكاناته.
- إعداد البرامج الترويحية والترفيهية التي تناسب احتياجات وأعمار وميول الحدث الجانح.
- مساعدة المؤسسة والمتخصصين الذين يتعاونون مع الاختصاصي الاجتماعي في إيضاح الجانب الاجتماعي لمشكلة الحدث الجانح والعوامل المؤثرة على سلوكه.

- الاستفادة من المؤسسات المجتمعية (مصانع، ورش، مؤسسات حكومية وأمنية.. الخ) من قدرات وطاقات الجانح بعد إصلاحه وتأهيله والإفراج عنه.
  - المساهمة في تطوير مواد قانون الأحداث عن طريق المراجعة القانونية التي تتناسب مع المتغيرات الحالية.
  - العمل على تشجيع الكوادر الوطنية للعمل بمجال رعاية الأحداث عن طريق المشاركة في إعداد كوادر خاصة لرعاية الأحداث التي يحتاجها العمل الفني والمهني مع الأحداث.
  - الاستفادة من الدراسات والخبرات الدولية المتقدمة بمجال رعاية الأحداث في تطوير العمل الفني بالمؤسسات الإصلاحية التي ترعى الأحداث وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين.
  - المشاركة في إعداد دورات مهنية وتعليمية وتدريبية للكادر الفني والجهاز الإشرافي للارتقاء بالعمل الفني مع الأحداث في المؤسسات الإصلاحية.
  - المشاركة في إقامة معارض سنوية لمنتجات الأحداث والعمل على توفير الإمكانات المادية اللازمة لذلك بالتنسيق مع الجهات المختصة.
  - مساعدة الحدث على اكتساب مهارات سلوكية تجعله أكثر اعتمادا على نفسه في حل ما يواجهه من مشكلات.
  - تدريب الحدث على الحياة الاجتماعية، وذلك من خلال تزويده بخبرات دائمة ومتجددة فيما يتعلق بالمجتمع الخارجي، وإقامة الصلات والعلاقات بين الحدث والأجهزة التي تقوم بخدمته (عبد الخالق، ورمضان، 2001: 250).
- ويتمثل الدور المهم الذي يقوم به الاختصاصي الاجتماعي مع الأحداث الجانحين في الجوانب الآتية:

- استقبال الحدث عند وصوله إلى المؤسسة الإصلاحية وتوضيح نظم المؤسسة له، وكذلك ما يتوقع منه من سلوكيات داخل المؤسسة، وما ينبغي عليه أن يتجنبه.
- العمل على تكوين علاقة مهنية طيبة بينه وبين الحدث تساعد على مواجهة المشكلات ووضع خطة العلاج.
- إجراء بحث اجتماعي لحالة الحدث الجانح (دراسة ظروف الجنوح - دراسة شخصية

- الحدث - دراسة بيئية للحدث).
- العمل على إشباع احتياجات الحدث في المؤسسة الإصلاحية، ومساعدته على مواجهة المشكلات التي تحيط به منذ بدء إقامته بالمؤسسة.
  - ملاحظة الحدث أثناء ممارسته لأنشطة المؤسسة اليومية.
  - استخدام المواقف التلقائية العارضة التي تحدث يوميا للتوجيه المستمر للنزلاء الأحداث سواء كانت تلك المواقف فردية أم جماعية حدثت أثناء ممارسة النشاط الجماعي أو حدثت أثناء الروتين اليومي للمؤسسة.
  - القيام بعمليات التشخيص وتفسير السلوك المؤدي للجنوح.
  - القيام بوضع خطة العلاج الذاتي للحدث وتشمل (تدعيم ذات الحدث - تعديل الاستجابات - تعديل العادات) والعلاج البيئي ويشمل: (وضع الحدث تحت المراقبة الاجتماعية - الاستفادة من المؤسسات في المجتمع لصالح الحدث - إلحاق الأطفال من الأحداث بمدارس أو عيادات نفسية في حالة المرض النفسي)
  - إشراك الحدث في تحديد أهداف الخطة العلاجية إذا كان عمره الزمني أو مستواه العقلي يسمح بذلك، وإشراكه كذلك في الوسائل التي يمكن من خلالها تحقيق هذه الخطة.
  - تشجيع الحدث الجانح على المشاركة في صنع القرارات الخاصة بهم واتخاذ القرارات المناسبة لمواجهة مشكلاتهم.
  - متابعة درجة تقدم كل حدث في اتجاه تحقيق الأهداف التأهيلية المحددة وتدوين النتائج والملاحظات في السجل الخاص بذلك أولا بأول.
  - مناقشة الحدث فيما يتصل بخطط ما بعد الإفراج عنه والتوصل إلى الترتيبات اللازمة مع الأسرة أو تحديد نوعية العمل الذي يمكن أن يلتحق به (عبيد، وجودت، 2001: 177).

#### خامسا: الإجراءات المنهجية للدراسة:

##### 1 - نوع الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي تستهدف التعرف على دور مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال جنوح الأحداث بسلطنة عمان، وتحديد المعوقات التي تواجه

الاختصاصي في التعامل مع الأحداث الجانحين من خلال جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها حول موضوع الدراسة.

## 2 - منهج الدراسة وأدواتها:

### أ - منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الكيفي لجمع البيانات وتحليلها حيث قام الباحثان بالخطوات الآتية:

- البحث في المصادر الالكترونية عن المعلومات المتوفرة عن مهنة الخدمة الاجتماعية في مجال جنوح الأحداث في سلطنة عمان من خلال اتباع استراتيجية علمية محددة.
- البحث في المصادر المطبوعة مثل الكتب، المجلات العلمية، والمراجع، والرسائل العلمية للحصول على المعلومات المتعلقة بالخدمة الاجتماعية في مجال جنوح الأحداث، ومن هنا تكمن أهمية استخدام البحث في الأدبيات في الدراسات العلمية للوقوف على ما كتب في الموضوع وما سوف تقدمه الدراسة الحالية للمعرفة في هذا المجال.
- تحليل المعلومات التي تم الحصول عليها كيفيا للوقوف على طبيعة موضوع الدراسة وهو دور الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الأحداث.

### ب - أدوات جمع البيانات

استخدم الباحثان الأدوات الآتية:

- المقابلة شبه المفتوحة مع عدد (10) من الاختصاصيين الاجتماعيين العاملين مع الأحداث الجانحين بدائرة الأحداث بوزارة التنمية الاجتماعية.
- عرض وتحليل اللوائح والقوانين المحددة لعمل الاختصاصي الاجتماعي في مجال جنوح الأحداث، من أجل مقارنة ما ذكره الاختصاصيين الاجتماعيين مع ما هو موجود في هذه اللوائح والقوانين، وقد ساعد ذلك في التعرف على ما هو واقعي وما ينبغي أن يكون، وما هو نظام التعامل المتبع مع جنوح الأحداث.

والمنهج الكيفي وأدواته له عدة فوائد كما يوضحه الجدول رقم (1) حيث تم تدوين ما ذكره المبحوثون وما لوحظ في أقوالهم ومقارنته بما هو مكتوب في القوانين واللوائح التنظيمية.

### جدول (1)

المنهج الكيفي	خصائص
تقديم بيانات عميقة وموسعة	التركيز
فهم واسع للموضوع	الهدف
الأفراد و اللوائح التنظيمية وقانون مساءلة الأحداث	وحدة التحليل
مقابلات معمقة، تقارير، وقوانين	اشكال البيانات المجمعة
تحليل البيانات باستخدام عبارات المبحوثين وربطها بالنظرية	تقنيات التحليل
تقديم شرح واسع للمعلومات المقدمة	كتابة التقرير

### ج-تحليل البيانات المجمعة :

وتمت معالجة هذه البيانات قمت باستخدام إطار تحليل البيانات الكيفية لـ (Spencer et al. 2003، p. 212) من خلال ثلاث مراحل رئيسية في التحليل كما يوضحه الجدول رقم (2)

### جدول (2) مراحل تحليل البيانات الكيفية

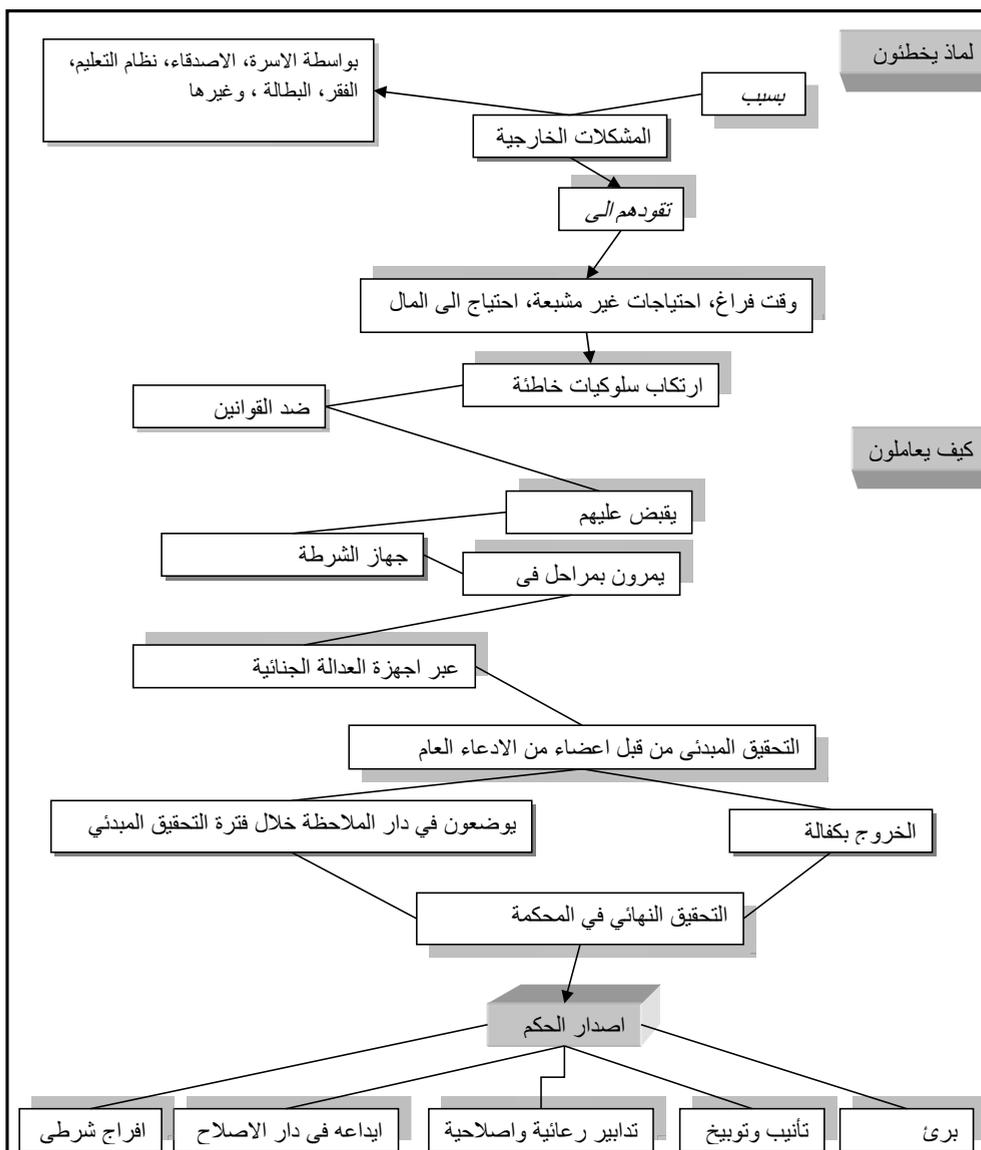
تقديم اجابات عن اسئلة الدراسة ( او البحث)	تفسير المعلومات	↕
تقديم تفسير لمعلومات الدراسة		
ربطها بالنظرية والاطار النظري للدراسة	وصف المعلومات	↕
شرح للمفاهيم المتعلقة بالبحث		
ربط المفاهيم بالاطار النظري	تنظيم البيانات	↕
ربط المعلومات معا وتصنيفها حسب المفاهيم والموضوعات		
تجهيز البيانات المجمعة للمعالجة	↕	
استخراج نتائج الدراسة		
ربط نتائج الدراسة مما قاله المبحوثين وما هو مكتوب		

كما يتضح من خلال الشكل أعلاه ان معالجة البيانات الكيفية تمر خطوات (Spencer et al. 2003، p 213)، يمكن تقسيم هذه الخطوات إلى ثلاث مراحل رئيسية هي المرحلة التنظيمية للبيانات فيها يتم تجهيز البيانات للمعالجة أي كتابة المقابلات بكل التفاصيل وتلخيص اللوائح والقوانين، بعد ذلك تأتي عملية استخراج المفاهيم والمواضيع الموجودة في البيانات وترميزها من أجل وضع ما قيل من قبل المبحوثين تحتها وما هو مكتوب في اللوائح والقوانين المتوفرة في الدراسة، والخطوة الثالثة في تنظيم البيانات هي ربط مفاهيم ومواضيع المبحوثين واللوائح والقوانين معا . أما المرحلة الثانية فهي المرحلة الوصفية وبها وصف الترابط بين المعلومات المجمعة من الدراسة مع مفاهيم ومواضيع الدراسة مثل الخدمة الاجتماعية، أدوار الاختصاصي الاجتماعي، جنوح الأحداث، ثم تأتي خطوة تلخيص هذا الترابط ومن أجل الانتقال إلى الخطوة القادمة التي من خلالها يتم ايجاد عناصر ومعلومات مرتبطة بعينة الدراسة والدراسات السابقة والنظرية. وهذا الخطوات السابقة الذكر تقود إلى المرحلة التفسيرية والتي فيها تتم معالجة البيانات الكيفية وتفسيرها، وتوضيح العلاقة بين معلومات الدراسة و الدراسات السابقة وتفسيرها، ومن ثم كتابة نتائج الدراسة باستخدام لغة الكلمات أكثر من الأرقام (سرحان، 2015).

### 3 - مجالات الدراسة :

1. المجال المكاني: تحدد المجال المكاني للدراسة بدائرة الأحداث بوزارة التنمية الاجتماعية بمحافظة مسقط وفقاً للمبررات الآتية:
  - أ - هي الدائرة الرئيسية المسؤولة عن رعاية الأحداث بسلطنة عمان.
  - ب - عمل الباحثان في جامعة السلطان قابوس في محافظة مسقط.
  - ت - وجود العدد الأكبر من الاختصاصيين الاجتماعيين العاملين في مجال رعاية الأحداث في هذه الدائرة.
2. المجال البشري: طبقت الدراسة الميدانية على عدد (10) من الاختصاصيين الاجتماعيين العاملين مع الأحداث الجانحين بدائرة الأحداث بوزارة التنمية الاجتماعية.
3. المجال الزمني: تم إجراء الدراسة الميدانية خلال شهري فبراير ومارس 2016. بدائرة الأحداث بوزارة التنمية الاجتماعية.

**سادسا : نتائج الدراسة**  
**النتائج المتعلقة بأسباب جنوح الأحداث في سلطنة عمان :**  
**جدول (3) أسباب جرائم الأحداث وطريق ومراحل التعامل معهم**



اتضح من تحليل البيانات التي استطاع الباحثان الحصول عليها أن من أسباب جنوح الأحداث في سلطنة عمان ما يلي:

1. التفكك الأسري والصراعات الناتجة عنه، فالخلافات الأسرية المستمرة أو انفصال الوالدين يقلل القيام بعملية توجيه الأطفال والرقابة عليهم ويجعلهم في وضع حر يفعلون ما يحلو لهم، فالأسرة هي البيئة الأولية للطفل فإن صلحت صلح هذا الطفل والعكس صحيح.
2. وجود دور كبير للمدرسة في التقليل من نسبة الجرائم بين الأطفال باعتبارها البيئة الثانية التي يوجد فيها الطفل وهي التي تساهم في تكوينه تعليميا وتربويا، كما أن عليها دورا مضاعفا تجاه هؤلاء الأطفال الذين يعانون من ضعف الرقابة الوالدية.
3. قلة البرامج والأنشطة والأماكن الترفيهية للأطفال يؤدي إلى وجود وقت فراغ لديهم لا يتم استغلاله بشكل مثمر، ومن ثم يتجه البعض منهم إلى ارتكاب السلوكيات الخاطئة مثل: الذهاب إلى الأماكن غير الصالحة أو اللجوء إلى السرقة من أجل اشباع بعض احتياجاتهم مثل الحصول على لعبة أو هاتف وخلافه.
4. تعتبر جماعة الرفاق من أشد الجماعات تأثيرا على شخصية الطفل وسلوكه، فمنها ما يمارس تأثيرا ايجابيا ويتوافق مع قيم المجتمع، ومنها ما يكون منحرفا عنه، فالرفقة السيئة تشجع الطفل على القيام بأنماط سلوكية خاطئة كالهروب من المدرسة ومن ثم الفشل في الدراسة وقضاء الوقت الأكبر خارج المنزل لمزاولة بعض الممارسات الضارة مثل التدخين وتعاطي المخدرات وغيرها.
5. العوامل الاقتصادية لها دور كبير في انحراف الأطفال وفي تكوين شخصيتهم والتي وقد تدفعه إلى ممارسة السلوك الجانح، حيث بينت الكثير من الدراسات العلمية أن السلوك الجانح وليد بعض الظروف الاقتصادية السيئة والتي قد تدفعهم إلى إشباع حاجاتهم الأساسية بطرق غير مشروعة من المجتمع.
6. هناك تأثير كبير لوسائل الإعلام بجميع أشكالها المسموعة والمرئية والمقروءة تأثير كبير في تكوين شخصية الأحداث وأنماط سلوكهم الاجتماعي من خلال نشر المعلومات المختلفة في جميع المجالات التي تعمل على إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية إلا ان هذا التأثير قد يكون ايجابيا أو سلبيا من خلال ما تبثه من برامج وأفلام والعنف والجريمة، الامر الذي قد يؤدي الى تقليدهم ما في هذه البرامج دون وعي أو توجيه وهو ما قد يؤدي في إلى الجنوح.

وقد أكد جميع الباحثين على أن جرائم الأطفال إلى الآن لا تعد بدرجة خطيرة أي أن الجرائم ما زالت بسيطة، فأغلبها هي سرقة أشياء بسيطة مثل هاتف، سماعة، ألعاب فيديو وهكذا، وهذا لا يعنى أنهم معفيون من دخول العدالة الجنائية، فالنظام العماني في التعامل مع الأطفال في صراع مع القانون حدد في مواده مراحل التعامل معه، من نفس الجدول رقم 4 المستخلص من البيانات المجمعة يتضح لنا أن الأحداث الجانحين يمرون بمراحل تبدأ بأقسام الشرطة حيث يتم استجوابهم من قبل ضباط شرطة، ثم إرسالهم للدعاء العام لإجراء التحقيق المبدئي معهم، وبعدها إلى المحكمة لإجراء التحقيق النهائي وإصدار الأحكام المرتبطة بجرائمهم، أي يدخلون تحت طائلة العدالة لارتكابهم أفعالاً يعاقب عليه القانون، وخلال هذه المراحل يتم تدخل المهن المختلفة، فنرى تواجد رجال القانون و الشرطة في التحقيق والحراسة، وأعضاء من الادعاء في التحقيق العام وقضاة في رفض الاحكام ومحامين في الدفاع عنهم، وأيضا نرى مهناً اجتماعية مثل: (الاختصاصيون الاجتماعيون، النفسيون، الاطباء، وغيرهم)، ولكن وجودهم أقل في التحقيق المبدئي والنهائي، فدورهم يكون في دار الإصلاح وفي تنفيذ التدابير التي تم الحكم بها.

## 2 - النتائج المتعلقة بأدوار الاختصاصي الاجتماعي في مجال جنوح الأحداث وكيفية تنفيذها:

أ. من الدراسة يتضح لنا أن هناك تداخلاً بين المهن القانونية والاجتماعية في التعامل مع الأحداث الجانحين، وهذا التداخل يختلف حسب المرحلة التي يوجد بها الطفل، فمثلاً في أقسام الشرطة نرى المهن القانونية هي المسيطرة والضابطة لأمر الحدث، وفيها يتم تسجيل القضية، وتبليغ عضو الادعاء العام بقضية الطفل حت يتسنى لهم إجراء التحقيق المبدئي، وبعد التحقيق المبدئي يتم دراسة حالة الطفل من قبل المراقب الاجتماعي، هذه مهنة جديدة وجدت بقانون مساءلة الأحداث يحمل صاحبها شهادة في القانون ويمارس الجانب القانوني والاجتماعي بمساعدة الاختصاصيين الاجتماعيين المتواجدين في وزارة التنمية الاجتماعية، ويقول أحد المراقبين عن دورهم بأنهم ليسوا محامين للحدث ولا اختصاصيين اجتماعيين بل خبراء لقضايا الأطفال في صراع مع القانون.

ب. تعدد الأدوار التي يمارسها الاختصاصيون الاجتماعيون في مجال جنوح الأحداث، فهم يتعاملون معهم منذ لحظة دخولهم إلى العدالة الجنائية وبعد خروجهم منها. فأدوارهم تكون مع الأحداث أنفسهم، مع أسرهم وأقاربهم، ومع المجتمع كما يوضحه الجدول رقم (4):

### جدول (4) : أدوار الاختصاصي الاجتماعي في مجال جنوح الأحداث

الدور	المهام	كيفية تنفيذها
كمدافع	يبدافع بالنيابة عن الأفراد وأسرههم	- العمل مع العملاء كمدافع عن مصالحهم وحقوقهم . - حماية حقوق الأفراد والأسر في مجال رعاية الأحداث.
كمفاوض	يتفاوض للوصول إلى اتفاقات مقبولة للجميع	يعمل لصالح الأفراد وأسرههم مع المؤسسات للوصول إلى حلول ترضي الجميع وبناء علاقات تعاون لخلق أفضل نظام لتوفير الخدمات.
كمعالج	يعمل مع العملاء لمساعدتهم على معالجة مشاكلهم	يقوم الاختصاصي الاجتماعي بعمليات ديناميكية وهي تكوين العلاقة المهنية: بإشراك الأفراد أو أسرهم في علاقة مهنية فعالة في تحديد الأهداف، والتركيز على العمل. التقدير : ويتضمن جمع وتنظيم وتفسير بيانات العملاء، وينصب التركيز على كامل الحياة/ عائلة الشخص، وشبكة الدعم الاجتماعي، ومحيطهم الاجتماعي ومجتمعهم بشكل عام. لتحديد نقاط القوة والضعف لدى العملاء ثم وضع أهداف التدخل وتحديد استراتيجيات التدخل المناسبة التدخل العلاجي : باستخدام أساليب علاجية لحل المشكلات؛ تنفيذ البرامج الوقائية التي تعزز قدرات العميل. - التقويم : حيث يقوم الاختصاصي الاجتماعي بتحليل نقدي، ورصد، وتقييم التدخلات.
كمنسق للبرامج	تنظيم البرامج والخدمات المقدمة	يسعى الاختصاصي الاجتماعي إلى تحديد البرامج والخدمات الوقائية والعلاجية و التأهيلية ذات الصلة بالأحداث وأسرههم. تحديد العوائق التي تحول دون الرعاية وتحديد الاحتياجات من وجهة نظر العميل وتحديد الموارد والخدمات التي لا تتوفر بسهولة حتى يتم توفيرها . تطوير البرامج مسبقا والسياسات والإجراءات لتحسين نوعية الحياة للعملاء وأسرههم.
كاستشار أو مشرف	إبداء الرأي في الموضوعات التي تهم العملاء في المؤسسات	يقوم الاختصاصي الاجتماعي بالإشراف على الخدمات التي تقدم إلى الأفراد وابداء الرأي في الموضوعات ذات الصلة بمجال عمل الاختصاصي الاجتماعي في مجال رعاية الأحداث.
كباحث	إجراء البحوث العلمية	يستخدم الاختصاصي الاجتماعي خبرة الممارسة لإعداد البحوث؛ لتوظيف الأدلة، وتقييم الممارسة الخاصة بهم، واستخدام نتائج البحوث لتحسين تقديم الخدمات الاجتماعية .
كمساعد	يتعاون مع المهن الأخرى لتوصيل خدمات الرعاية	مساعدة الأفراد وأسرههم في الحصول على خدمات الرعاية التي يحتاجونها في مجال رعاية الأحداث من المؤسسات الأخرى في المجتمع.
كمقدر للخطورة والاحتياجات	تقييم المخاطر أو الحاجات	يقوم الاختصاصي الاجتماعي بدور رئيسي في تقييم الحاجة والمخاطر في تعاملاته مع الأفراد والأسر والجماعات والاستعداد للتعامل معها.
كممثل عن المجال	بمثابة المتحدث إلى الناس عامة	يتحدث عن الجهود والخدمات التي تقدم للأحداث إلى مختلف وسائل الإعلام أو الدعوة إلى تطوير خدمات جديدة للأحداث وأسرههم .
كممكن	تمكين الأفراد والأسر لمساعدة أنفسهم	تعزيز قدرة الأفراد والأسر بأنفسهم في اتخاذ القرارات و التعبير عن احتياجاتهم ومشاكلهم، وتطوير قدراتهم على التعامل مع المشاكل الخاصة بهم بفعالية.
كمسهل	تسهيل الإجراءات والمعاملات	يقوم الاختصاصي الاجتماعي بدور مهم في مساعدة الأحداث وأسرههم في تسهيل إجراءات الحصول على الخدمات والتعامل مع المؤسسات المختلفة في المجتمع.
كوسيط	التوسط بين الأطراف المتنازعة.	يعمل الاختصاصي الاجتماعي كوسيط بين الأحداث والمؤسسات المختلفة لتوفير البرامج والخدمات لهم ولأسرههم.
كمعلم	التزود بالمعرفة العملية والعملية	يقوم الاختصاصي الاجتماعي باستخدام معارفه ومهاراته بإعطاء المعلومات للعملاء وتعليمهم مهارات التعامل مع مشاكلهم ومواجهتها بفاعلية.
كمعاون للمؤسسة	الذي يساعد على الحفاظ على النظام الاجتماعي القائم	يقوم بالسيطرة على الانفعالات الصادرة من الأفراد والأسر وامتصاصها ومحاولة فهمها والاستجابة لها في ضوء إمكانيات المؤسسة.

### 3- النتائج المتعلقة بالمعوقات التي تواجه الاختصاصي الاجتماعي في مجال رعاية

#### الأحداث:

أثبتت نتائج الدراسة أن هناك مجموعة من المعوقات التي تواجه الاختصاصي الاجتماعي أثناء قيامه بأداء أدواره في مجال جنوح الأحداث بسلطنة عمان، على الرغم مما يبذله الاختصاصيون الاجتماعيون من جهد وما يحرزونه من تقدم في تحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الأحداث إلا أن هناك مجموعة من المعوقات يمكن للباحثين تصنيفها على النحو الآتي:

#### أ- معوقات راجعة إلى إعداد الاختصاصي الاجتماعي:

- نقص الاهتمام بالإعداد المهني للاختصاصي الاجتماعي للعمل في مجال رعاية الأحداث وفقاً لما يحتاجه من معرفة وخبرة ومهارة خاصة ومرتبطة بالعمل مع الأحداث.
- يتم التركيز في إعداد الاختصاصي الاجتماعي على الجانب النظري في أغلب الأحوال، علماً بأن العمل في هذا المجال المهم يتطلب إعداداً عملياً من خلال التدريب الميداني في إحدى مؤسسات رعاية الأحداث الذي قد لا يتوفر لطلاب تخصص العمل الاجتماعي.
- النقص الواضح في البرامج التدريبية وورش العمل التي يمكن أن تزود الاختصاصيين الاجتماعيين بالمعارف والخبرات والمهارات اللازمة للعمل في هذا المجال.
- احتواء الخطة الدراسية لطلاب تخصص العمل الاجتماعي على مقرر دراسي واحد (3 ساعات مكتسبة)، ويترتب على ذلك عدم كفاية المعلومات والمعارف التي يتعلمونها وتثري أفكارهم عن طبيعة هذه الفئة من فئات المجتمع.
- عدم معرفة الأحداث بدور الاختصاصي الاجتماعي وبالتالي عدم الاستجابة لما يقوم به من جهود مهنية معهم لتعديل سلوكهم.

#### ب- معوقات راجعة إلى الاختصاصيين الاجتماعيين:

- عزوف بعض الاختصاصيين الاجتماعيين عن العمل مع الأحداث نظراً لكثرة المشكلات التي يعانون منها.
- عدم وجود توصيف واضح لدور الاختصاصي الاجتماعي في مجال رعاية الأحداث.
- النقص الكبير في عدد الاختصاصيين الاجتماعيين المؤهلين للعمل في مجال رعاية الأحداث.

- عدم تعاون الاختصاصي الاجتماعي نفسه كعضو في فريق العمل مع باقي أعضاء الفريق في مؤسسات رعاية الأحداث.
- ابتعاد الاختصاصيين الاجتماعيين عن المشاركة في الدورات التدريبية سواء الداخلية أم الخارجية، وبالتالي عدم تجديد معارفهم وخبراتهم ومهاراتهم المرتبطة بمجال رعاية الأحداث.
- نقص الرغبة في استكمال دراساتهم العليا في مجال رعاية الأحداث.

### ج- معوقات راجعة إلى مؤسسات رعاية الأحداث:

- عدم توفير جزء من ميزانية المؤسسات لبرامج وورش العمل التي يجب إتاحتها للاختصاصيين الاجتماعيين فيها لتطوير معارفهم وخبراتهم في مجال العمل.
- الفهم الخاطئ من جانب إدارة المؤسسة للدور الفعال الذي يقوم به الاختصاصي الاجتماعي في العمل مع الأحداث الجانحين.
- عدم الاهتمام بالبرامج التأهيلية التي تساهم في إعادة تنشئة الأحداث وتغيير سلوكهم المنحرف والاقتصار على كونها مؤسسة إيوائية فقط.
- إلزام الاختصاصي الاجتماعي بالقيام بأدوار ثانوية بعيدة عن الممارسة المهنية التي يجب عليه القيام بها مع الأحداث المنحرفين.
- ضعف نظام الحوافز والرواتب والترقيات الخاصة بالاختصاصي الاجتماعي وبالتالي الهروب من العمل في هذا المجال.

### د- معوقات راجعة إلى برامج رعاية الأحداث:

- نمطية البرامج الموجودة مع عدم الاهتمام بتصميم البرامج العلاجية والتأهيلية التي تؤدي إلى تغيير في نمط شخصيات الأحداث المنحرفين.
- عدم توفير الإمكانيات المادية اللازمة لتخطيط البرامج على أحدث الأسس في هذا المجال.
- عدم الاستعانة بالخبراء الذين يشاركون في تصميم برامج رعاية الأحداث على أسس علمية وفنية تساعد على إشباع الاحتياجات النفسية والاجتماعية للأحداث.
- عدم تبادل الخبرات وعدم الاستفادة من برامج رعاية الأحداث الناجحة في مجتمعات مشابهة أخرى.
- عزوف بعض الأحداث عن المشاركة في البرامج التأهيلية التي يؤدي إلى عودتهم كمواطنين صالحين في المجتمع.

### هـ - معوقات راجعة إلى المجتمع :

- نظرة المجتمع السلبية إلى الحدث كشخص خارج عن القانون دون النظر إليه كشخص يحتاج إلى الرعاية والإدماج الاجتماعي.
- ضعف برامج توعية أفراد المجتمع في وسائل الإعلام المختلفة بطرق معاملة الأحداث حتى يعودوا مواطنين صالحين يشاركون بفاعلية في تنمية المجتمع وتقدمه.
- عدم وجود هيئات لرعاية الأحداث عقب خروجهم من المؤسسة الإصلاحية.
- معاملة الحدث بطريقة تختلف عن الشخص العادي وفق العادات والتقاليد والثقافة السائدة في المجتمع من حيث قلة فرص العمل، والنبت من الجميع، والوصمة وغيرها.

### سابعاً : مقترحات عامة :

1. العمل على إجراء المزيد من البحوث والدراسات التي يمكن أن تدعم وتحسن الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية من تحقيق أهدافها في المؤسسات الإصلاحية.
2. ضرورة سعي الاختصاصي الاجتماعي إلى زيادة معارفه وتنمية قدراته ومهاراته في مجال الممارسة المهنية مع الأحداث الجانحين.
3. ضرورة تكوين هيئة اجتماعية ضابطة لسلوك الجانح بعد إطلاق سراحه.
4. الاستعانة بالممارسين من ذوي الخبرة في مجال رعاية الأحداث الجانحين في تصميم البرامج الخاصة بالأحداث وفق احتياجاتهم.
5. تطوير برامج رعاية الأحداث بما ينمي قدراتهم العقلية والبدنية في المجالات الاجتماعية والثقافية والرياضية.
6. العمل على زيادة الحوافز بأنواعها المقدمة للاختصاصيين الاجتماعيين من قبل إدارة المؤسسة الإصلاحية.
7. وضع توصيف محدد يوضح مهام الاختصاصي الاجتماعي في مجال رعاية الأحداث الجانحين بالمؤسسات الإصلاحية.
8. توفير العدد الكافي من الاختصاصيين الاجتماعيين بما يتناسب مع الأعداد الكبيرة من الأحداث.
9. بناء مناخ إنساني إيجابي في المؤسسة الإصلاحية من خلال قيام علاقات التعاون والتنسيق بين العاملين وشيوع روح العلاقات الاجتماعية الطيبة فيما بينهم وبين النزلاء

حتى يتحول جو المؤسسة إلى مناخ علاجي يساعد الحدث على التخلص من مشكلاته وصراعاته.

10. تشكيل محاكم خاصة بالأطفال تراعي سنهم وطبيعة مخالفتهم للقانون الجنائي.

## ثامنا: المراجع المستخدمة

### 1- المراجع العربية :

1. إبراهيم أبو الحسن (2007)، ديناميات الانحراف والجريمة ( التفسيرات- القضايا- الممارسة العامة)، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
2. إلهام العزابي، (2012)، أثر فقدان أحد الوالدين على جنوح الأحداث، الطبعة الأولى، دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
3. جلال الدين عبد الخالق، ورمضان السيد (2001)، الجريمة والانحراف من منظور الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
4. رشاد أحمد عبد اللطيف، (2008)، مهارات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية. الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
5. سعد المغربي، (2009)، انحراف الصغار. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
6. سعيد الغامدي، (2005)، دور الاختصاصيين الاجتماعيين في التعامل مع المشكلات الاجتماعية للمسجونين في سجون مدينتي الرياض وجدة.
7. صوفيا براميلي، (2009)، نظريات في جناح الأحداث، طرابلس: المؤسسة الحديثة للكتاب.
8. عبد الرحمن صوفي عثمان، (2014)، المدخل إلى الخدمة الاجتماعية : الأسس النظرية ومجالات الممارسة، الإمارات العربية المتحدة، ط1، دار الكتاب الجامعي.
9. عبد الرحمن أبو توته، (2007)، الأحداث الجانحون المفهوم، العوامل، التدابير، القاهرة: دار الأحمدي للنشر.
10. عبد الرحمن العيسوي، (2005)، جرائم الصغار، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
11. غني ناصر حسين القرشي، (2012)، الخدمة الاجتماعية في المؤسسات العدلية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
12. ماجدة بهاء الدين السيد عبيد، وحزامة جودت، (2001)، وقفة مع الخدمة الاجتماعية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

13. محمود عرفان سرحان، ( 2015 )، مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية رؤية معاصرة، دار الكتاب الجامعي: القاهرة.
14. مصطفى حجازي، (2005)، دليل رعاية الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، البحرين: المكتب التنفيذي.
15. مصطفى حجازي، (2010)، الأحداث الجانحون ومشكلاتهم ومتطلبات التحديث والتطوير في دول مجلس التعاون، البحرين: المكتب التنفيذي.
16. نسرين عبدالحميد نبيه، (2009)، المؤسسات العقابية، الإسكندرية: وإجرام الأحداث مكتبة الوفاء القانونية.

## 2 - المراجع الأجنبية :

1. Alhaj, A. H. (2014) Youth Offenders within the Criminal Justice System in the Sultanate of Oman, Universty of Bristol: Bristol
2. Asquith S, Clark C and Waterhouse L. (2005) The Role of the Social Worker in the 21st Century- A Literature Review. <http://www.scotland.gov.uk/Publications>
3. Champion, D. J. (2004). The Juvenile Justice System (4 ed.). New Jersey: Upper Saddle River
4. Dugmore P, Pickford J, and Angus S. (2006) Youth Justice and Social Work, Exeter: Learning Matters Ltd
5. Goldson, B. (2008) Dictionary of Youth Justice. Devon: Willan Publishing
6. Hartjen, Clayton. (2008). Youth Crime and Justice a Gobal Inquiry. London: Rutgers University
7. Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). Interviews: Sage ,London ,UK
8. Reichel, P. L. (2005). Comparative Criminal Justice Systems. New Jersey: Pearson Education
9. Shoemaker, D (2010) Theories of Delinquency (6ed.) New York: Oxford University Press
10. Siegel, L, Welsh J, Brandon C, & Senna, Joseph J. (2005). Juvenile Delinquency: Theory, Practice and Law (9 ed.). Belmont: Wadsworth Publishing

- .Smith, R. (2005). Welfare Versus Justice-Again! Youth Justice, 5, 3 .11
- Spencer, L., Ritchie, J., & O'Connor, W. (2003). Analysis: Practices, Principles and .12  
.Processes. In J. Ritchie & J. Lewis (Eds.), Qualitative Research Practice. London: Sage
- .Stake, R. E. (1995). The Art of Case Study Research. London: Sage .13
- Winterdyk J. A. (2002) Juvenile Justice Systems International Perspectives, Ontario: .14  
.Canadian Scholars' Press Inc

# role of social work in juvenile delinquency field in Sultanate of Oman

Prof . Abdelrahman Sofy Osman ,  
Dr. Amjed Hassan Alhaj ••

## Introduction

The social work profession is mainstay in the evolution of human societies, which play an important role in the advancement of human society by solving social problems.

It is one of the professions that aims to help people to carry out their duties and functions better. It is allocated in many areas, including school field, medical field, the field of child care, family area, field work with women and others. Here we talk about social work in the field of juvenile delinquency. This is the most important areas of the practice of social work in order to achieve better social life for them and work to satisfy their needs and treat their problems.

The Sultanate of Oman has paid great attention to the field of care for juvenile delinquents where the law of the accountability of juveniles issued by the Royal Decree (302008/), which contained several aspects designed to repair and calendar of juveniles in conflict with law and the establishment of various institutions that provide various social services that help to modify and evaluate their behavior and provide all types of care and support to them in order to return them to be good citizens in the community again.

Based on the above, this study seeks to identify the role of the social work profession in the field of juvenile delinquency in the Sultanate of Oman and identify the difficulties faced by a specialist in dealing with juvenile offenders in an attempt to reach the proposed perception of the role of social worker in this area.

The study will be based on the qualitative approach, through open interviews with social workers working in the field of juvenile delinquency at the Ministry of Social Development in Oman.

Key words: role, social work, juvenile delinquency.

- Department of Sociology and Social Work - Faculty of Arts and Social Sciences - Sultan Qaboos University - Sultanate of Oman
- Assistant Dean of the Faculty of Arts and Social Sciences for Training and Community Service, Faculty of Arts and Social Sciences, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman.



## المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف في المملكة العربية السعودية

• د. مشاعل بنت عبد الرحمن الداغ

### ملخص الدراسة :

حددت مشكلة الدراسة في التعرف على المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف في المملكة العربية السعودية، هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات الاجتماعية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف، والتعرف على المشكلات الاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف، وهي من الدراسات الوصفية المعتمدة على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة، و حدد مجتمع الدراسة بمقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف في المملكة العربية السعودية، و اعتمدت الدراسة على استبانة وزعت على 141 اسرة من مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف في مستشفى الملك فيصل التخصصي ومدينة الملك فهد الطبية و مستشفى قوى الأمن بالرياض و مستشفى النور بمكة المكرمة و مدينة الملك فهد الطبية بالظهران ، واتضح من خلال نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات كانت مشكلات اجتماعية ثم اقتصادية، أهم المشكلات الاجتماعية: المعاناة من نقص المساندة الاجتماعية من

• كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن - الرياض - المملكة العربية السعودية

مؤسسات المجتمع، و تقلص وقت الترفيه لدى مقدم الرعاية الأسرية بسبب رعايته للمريض، وتقلصت زيارات الأقرباء بسبب رعاية المريض، و أهم المشكلات الاقتصادية كانت: أن توفير خادمة أو ممرضة لرعاية المريض تشكل عبئاً مالياً على مقدم الرعاية الأسرية لمريض الخرف.

### مدخل لمشكلة الدراسة:

تزداد ظاهرة الشيخوخة بين سكان العالم، ففي الفترة ما بين عام 1950 وعام 2010م، ارتفع العمر المتوقع في جميع أنحاء العالم من 46 عاماً إلى 68 عاماً، ويتوقع أن يزيد ليبلغ 81 عاماً بحلول نهاية هذا القرن. ويجدر بالملاحظة أن عدد النساء يفوق عدد الرجال في الوقت الحالي بما يقدر بنحو 66 مليون نسمة فيما بين السكان الذين تبلغ أعمارهم 60 سنة أو أكثر. ومن مجموع من بلغوا 80 سنة أو أكثر، يصل عدد النساء إلى ضعف عدد الرجال تقريباً، ومن بين المعمّرين الذين بلغوا من العمر مائة سنة يصل عدد النساء إلى ما بين أربعة أو خمسة أضعاف عدد الرجال. وللمرة الأولى سيزيد عدد الأشخاص الذين تجاوزوا الستين عن عدد الأطفال في العالم في عام 2050م، وهناك الآن ما يربو على 700 مليون نسمة تزيد أعمارهم عن 60 عاماً. وبحلول عام 2050م، ومن المتوقع أنه سيكون هناك بليوناً نسمة، أي ما يزيد عن 20 في المائة من مجموع سكان العالم، تبلغ أعمارهم 60 عاماً أو أكثر.

وتواجه هذه الفئة العديد من المشكلات النوعية الخاصة بهم وهي مشكلات صحية واقتصادية ونفسية واجتماعية ومشكلات خاصة بعملية شغل وقت الفراغ، و أن هذه المشكلات مرتبطة ارتباطاً قوياً بخصائصهم ومدخله إلى حد كبير تؤثر وتتأثر بالمشكلات التي يعاني منها المسن. (الحميد والعلمي، 1435هـ: 485)

ومن أهم المشكلات التي يعاني منها المسن وأسرته الإصابة بمرض الخرف فهو يؤدي إلى إجهاد أسر المرضى ومن يقومون على رعايتهم. ويمكن أن تتسبب الضغوط الجسدية والعاطفية والاقتصادية في إحداث بعض المشكلات لأفراد أسر المرضى والقائمين على رعايتهم، لذا يجب أن تتولى النظم الصحية والاجتماعية والمالية والقانونية توفير الاحتياجات والتصدي للمشكلات المختلفة .

و تشير إحصاءات منظمة الصحة العالمية أن هناك 35.6 مليوناً من المصابين بالخرف في جميع أنحاء العالم، علماً بأن أكثر من نصف هؤلاء المرضى (58 %) يعيشون في البلدان المنخفضة الدخل والبلدان المتوسطة الدخل. كما يشهد كل عام حدوث 7.7 مليون حالة جديدة من المرض، وتشير التقديرات إلى أن نسبة المصابين بالخرف بين عموم من يبلغون من العمر 60

عاماً فما فوق، تتراوح ما بين 2% و8%، ومن المتوقع أن يرتفع العدد الإجمالي من المصابين بالخرف بنسبة الضعف تقريباً كل عشرين سنة ليبلغ 65.7 مليون نسمة في عام 2030م و115.4 مليون نسمة في عام 2050م. ويُعزى قدر كبير من هذه الزيادة إلى ارتفاع أعداد المصابين بهذا المرض في البلدان المنخفضة الدخل والبلدان المتوسطة الدخل. [www.who.int](http://www.who.int)

أظهر تقرير نشرته الجمعية الأمريكية لمرض الزهايمر، أن عدد المصابين بمرض الزهايمر الذي هو أحد أنواع الخرف بلغ 5.4 مليون نسمة في عام 2016م، أن ثلث الأشخاص المسنين في الولايات المتحدة يموتون وهم مصابون بهذا المرض أو أي شكل آخر من الخرف، وبحسب آخر الإحصاءات الفدرالية، يمثل مرض الزهايمر سادس أسباب الوفيات في الولايات المتحدة مع تسجيل 84 ألف حالة وفاة في العام 2013م، حيث يعد مرض الزهايمر من بين أعلى عشرة أسباب للوفاة في الولايات المتحدة الأمريكية التي لا يمكن الوقاية منها أو علاجها. [www.alz.org](http://www.alz.org)

وحسب آخر الإحصاءات في المملكة العربية السعودية الصادرة عن الجمعية السعودية لمرض الزهايمر وصل أعداد المصابين بهذا المرض إلى مليون مصاب. [www.alz.org.sa](http://www.alz.org.sa)

وهو يعد من أهم المشاكل الصحية التي تواجه المسنين لأنه لم يتوصل إلى علاجه علاجاً نهائياً مما قد يسبب لبعض الأسر الراعية للمصاب بهذا المرض مشكلات أسرية واجتماعية واقتصادية ونفسية وهذا ما أكدته العديد من الدراسات حيث إن مرض الخرف من الأمراض المستعصية كما وأنه يعد من الأمراض العصبية التي تؤثر على سلوك المريض وقدرته في التعامل السليم مع ما يحيط به، ومما يزيد خطورة المرض أنه غير قابل للشفاء والمصابين به يعيشون لفترة طويلة مما يزيد معاناة من يقدمون لهم الخدمات من الأسرة (الدامغ والعبيدي، 2001م)

وأوضحت (الدوسري، 2013م) في دراستها حول بعض مشكلات مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الزهايمر أن هناك ضغوطاً نفسيه واجتماعية واقتصادية يتعرض لها أسر المصابين بمرض الزهايمر، حيث اوضحت نتائج الدراسة أن أهم المشكلات الاجتماعية التي تعاني منها هي:

الاختلافات في الآراء بين أفراد الأسرة حول كيفية العناية بالمريض، وتقليل زيارات الأصدقاء والأقرباء، وحرص بعض الأسر على عدم ظهور المريض في الأماكن العامة.

وبينت نتائج الدراسة أن أهم المشاكل الاقتصادية تمثلت في: إنفاق الأسرة على الرعاية الصحية، وتكرار الغياب عن العمل لمن يقوم برعايته.

وأضافت (جميعي، 2004م) في دراستها «طرق التكيف لأفراد العائلة القائمين برعاية مرضى الخرف»

أن زيادة معلومات الشخص القائم بالرعاية عن المرض وكيفية رعايته يؤدي إلى تخفيف العبء عنه ، وأن ارتفاع مستوى الأنشطة الحياتية لدى المريض له دور في تخفيف العبء على مقدم الرعاية. وبينت الجمعية الأمريكية لمرض الزهايمر أن مرض الخرف واحد من أعلى الأمراض المزمنة في المجتمع كلفة ، حيث إن هذا المرض يخلف خسائر على المريض وأسرته و المجتمع، ففي عام 2015م وفرت قرابة مليون عائلة 18مليار ساعة غير مدفوعة الأجر لرعاية المرضى، كان لتلك الرعاية قيمة اقتصادية تقدر ب 221,3 بليون دولار. وبينت الجمعية أن 60 % من مقدمي الرعاية أن معدل الضغط النفسي مرتفع جدا، ونحو 40 % يعانون من الاكتئاب. [www.alz.org](http://www.alz.org)

فيما اوضحت الجمعية البريطانية لمرض الزهايمر أن الخرف يكلف الاقتصاد البريطاني 23مليار جنيه استرليني سنويا، أي ثلاثة اضعاف تأثير الإصابة بأمراض القلب وأربع مرات من السكتة الدماغية. [www.alz.org/uk](http://www.alz.org/uk)

وفي ضوء ما سبق ذكره من الإحصاءات التي تبين انتشار هذا المرض والدراسات التي أكدت وجود بعض الأعباء التي يعاني منها مقدمو الرعاية لمرضى الخرف، أيضا لزيادة أعداد المسنين بشكل عام نتيجة للتطور الطبي ، زاد متوسط العمر ليصبح 71سنة، فمعنى ذلك أنه من المتوقع أن تزيد نسبة المصابين بهذا المرض مستقبلا وبالتالي ستزيد الأعباء المقدمة للرعاية ، بالإضافة إلى أن مرض الخرف يصيب بالغالب فئة المسنين وهم من الشرائح المهمة في المجتمع ، شريحة أعطت من وقتها الكثير فهم أبائنا وأمهاتنا ، وأقل ما يجب علينا فعله تجاههم هو توفير الرعاية لهم التي تشعرهم بقيمتهم وكرامتهم ، قال تعالى: ( وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۗ إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٌ وَلَا تَنْهَرهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا ) الإسراء:23.

وبناء على ما تقدم فإنه من المتوقع حدوث مشكلات وصعوبات تواجه من يهتم بهذا النوع من المرض وتأتي هذه الدراسة من أجل: التعرف على المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف في المملكة العربية السعودية .

### أهمية الدراسة :

1. تساهم هذه الدراسة في سد النقص في الجانب العلمي والنظري في المكتبة العربية -على حد علم الباحثة- في الدراسات الميدانية حول موضوع الخرف في المملكة العربية السعودية.

2. تعد هذه الدراسة محاولة لإضافة إسهام جديد الى جهود الباحثين في الخدمة الاجتماعية التي تتزايد أهمية في مجال الأسرة والمسنين.
3. إن هذه الدراسة توفر رصيذا من المعرفة فيما يتعلق بمرض الخرف وكيفية مساعدة مقدمي الرعاية الأسرية للمرضى على تلبية احتياجاتهم وحل مشكلاتهم.
4. يمكن أن تقيّد نتائج الدراسة في تحديد أعباء مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف وتقديمها للمؤسسات المعنية بهم لحل مشكلاتهم وفقا لأولوياتها.
5. من خلال نتائج الدراسة يمكن الاستفادة بوضع خطة عمل لمساعدة مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف.

#### أهداف الدراسة :

1. التعرف على المشكلات الاجتماعية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف.
2. التعرف على المشكلات الاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف.

#### أسئلة الدراسة :

1. ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف؟
2. ما المشكلات الاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف؟

#### مفاهيم الدراسة :

#### المشكلات :

ويعرف (الدخيل، 2006م) المشكلة بأنها: هي موقف يواجه العميل وتعجز فيه قدراته على مواجهته بفاعلية مما يعوق أداءه لبعض وظائفه الاجتماعية.

كما عرفها (الصقور، 2012) على أنها: موقف أو قضية تواجه الوحدة التي يتم التعامل معها سواء كانت هذه الوحدة فردا أم جماعة أم مجتمعا تعجز فيه قدراته وإمكانات وموارد العميل على مواجهتها بمفردها.

وعرفها (عثمان، 2010م) بأنها: موقف يواجه الفرد تعجز فيه قدراته عن مواجهتها بفاعلية مناسبة، أو أن تصاب قدراته فجأة بعجز ما في إمكانياتها بحيث يعجز عن تناول مشكلات حياته بنجاح.

#### المشكلات الاجتماعية :

يعرف (درويش، 1998م) المشكلات الاجتماعية على أنها: الظروف التي تنشأ بين الناس ومجتمعهم والبيئة التي يعيشون فيها، وينتج عنها ردود افعال ضد القيم والمعايير السائدة أو

معاناة اقتصادية أو اجتماعية.

وعرفها (الصالح، 1999م) على أنها: موضوع اجتماعي من المسائل العامة التي لا توافق عليها الشريحة السائدة في المجتمع وتمثل مشكلة تتطلب تدخل المجتمع.

التعريف الإجرائي للمشكلات الاجتماعية: وتعرفه الباحثة إجرائيا بأنها: هي الضغوط الاجتماعية التي يواجهها مقدم الرعاية الأسرية نتيجة لرعايته لمريض الخرف، مثل وجود مشكلات في العلاقات بين أفراد الأسرة بسبب المريض ورعايته، و اختلاف الآراء حول كيفية العناية بالمريض، وخجل الأسرة من الخروج بالمريض إلى الأماكن العامة، وخجل الأسرة أيضا من ظهور المريض لدى الضيوف.

### المشكلات الاقتصادية:

عرف (السريتي، 2004م) المشكلة الاقتصادية بأنها: عدم قدرة المجتمع على إشباع جميع احتياجاته البشرية من السلع والخدمات في ظل ندرة الموارد، ووسائل الإنتاج.

وعرف (طشطوش، 2015م) المشكلة الاقتصادية بأنها: محدودية الموارد، وكثرة الحاجات، التي تفرض على المجتمع الاختيار، ووضع الأولويات، وَمِنْ ثَمَّ التَّضْحِيَّة، فالموارد محدودة في المجتمع في وقت معين بالمقارنة بين حاجات ورغبات أفراد المجتمع المتعددة، والمتنوعة، والمتجددة عبر الزمن.

التعريف الاجرائي للمشكلات الاقتصادية: وتعرفها الباحثة بأنها: هي الضغوط الاقتصادية التي يواجهها مقدم الرعاية الأسرية نتيجة لرعايته لمريض الخرف، كضعف المستوى الاقتصادي للأسرة، وعدم الوفاء بمتطلباتها المادية.

### مقدمو الرعاية:

عرف (الصالح، 1999م) الرعاية بأنها: الخدمات التي تقدم للفرد في حالات معينه، والرعاية أنواع منها: الرعاية الطبية، رعاية الطفولة، رعاية الأحداث، ورعاية لا مؤسسية.

يعرف (درويش، 1998م) مقدم الرعاية بأنه: الشخص الذي يمنح الرعاية للآخرين لإشباع احتياجات نفسية وسلوكية واجتماعية، ويشمل المصطلح الاباء والامهات وأعضاء هيئة التمريض والاختصاصيين الاجتماعيين والنفسيين.

ويعرفه (السكري، 2000) بانه: هو الشخص الذي يقدم الاحتياجات الحيوية والعاطفية والاجتماعية لشخص آخر وغالبا ما يكون أحد أبنائه أو أقربائه المعولين ممن لا يستطيع إشباع

احتياجاته أو خدمه نفسه.

**التعريف الإجرائي لمقدمي الرعاية الأسرية:** وتعرفهم الباحثة: هم أسر المصابين بمرض الخرف والذين يقدمون الرعاية الأسرية للمريض ويراجعون في بعض مستشفيات منطقة الرياض ومكة المكرمة والشرقية.

### مرض الخرف:

**يعرفه (حامد،2013م)** بأنه: عرض من أعراض الشيخوخة وكبر السن مرتبط بفساد أو تلف الانسجة المخية غالباً ما يؤدي الى فقدان الذاكرة والتشوش او الاضطراب والعناد والتصلب واضطراب التفكير، وخبل الشيخوخة ليس مرضاً في حد ذاته ولكنه عرض مرتبط بعدة أمراض، من الأمراض المسببة له مرض الزهايمر الذي اكتشفه ألزهايمر عام 1907م وهو مرض يصيب الأشخاص بين سن 40 و 60 عاماً، من سماته الرئيسية تدهور الذاكرة الشديد وفقدان الإحساس بالزمن وعدم التعرف على المكان والهلاوس والعجز عن فهم ما يقال وتدهور الحالة الصحية بصفة عامة وتقلص الأطراف وبروز ألياف المخ وضخامتها وتحلل الخلايا العصبية والإصابة بنوبات صرعية.

**أما (السكري،2000م) فيعرفه بأنه:** تلف عضوي في العمليات العقلية ، وعادة ما يتسم بفقدان الذاكرة والتغير في الشخصية وعدم القدرة على الاجتهاد والتفكير التجريدي المنظم، وظهور أنماط معينة من الذهان مثل ذهان الشيخوخة، أما مرض الزهايمر فهو مرض عقلي أعراضه الارتباك وتشويش الأفكار وكثرة النسيان وضعف القدرة على التعلم، وفقدان الحس الزمني والمكاني، والعته نتيجة ضمير في المخ خاصة في الفص الأمامي منه.

**وعرفه ( الدخيل،2006م) بأنه:** مرض عقلي عضوي من سماته تشوش الذهن، والنسيان، وتعطل القدرة على التعلم، والخلط إضافة إلى فقدان الذاكرة.

والباحثة ستعتمد على تعريف (الدخيل،2006م)

### الدراسات السابقة.

وقد قامت الباحثة بالاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة حول مرض الخرف، وسيتم عرض الدراسات العربية ، ومن ثم عرض الدراسات الأجنبية وهي كالتالي:

#### 1. دراسة (العبيدي، والدامغ،2001)

**بعنوان «: مرض الخرف في المملكة العربية السعودية انتشاره والخصائص المرتبطة به»**

وقد هدفت إلى التعرف على حجم انتشار مرض الخرف في السعودية ، ومعرفة الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للمصابين به ، والمشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تعاني منها أسر المصابين بمرض الخرف.

وقد تم استخدام منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة العشوائية والمقابلة الشخصية المقننة مع أرباب الأسر حيث تمت مقابلة ما يربو على 11 الف من أرباب الاسر في مختلف مدن وقرى محافظات المملكة. وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج من بينها : أن نسبة كبيرة من المسنين تتخفف دخولهم الشهرية بشكل كبير وكذلك كشفت هذه النتائج أن نسبة من يعانون من مرض الخرف قد بلغت 10.5 % من مجموع المسنين الذين بلغوا أو تجاوزوا الستين عاماً من العمر. ويشكل الذكور نسبة 66 %، أما الإناث فقد بلغت نسبتهن 44 %.

كما كشفت النتائج ان الأسر التي ترعى مسنين ممن يعانون من مرض الخرف تتفق على رعاية المسن الصحية مبالغ تفوق ما تصرفه الأسر التي ترعى مسناً لا يعاني من المرض، كما تعاني الأولى من المشكلات المالية بنسبة أكبر مما تعانيه الثانية.

## 2 - دراسة ( عوض ، 2001 )

بعنوان: «دراسة مشكلات أسر المسنين مرضى الشيخوخة وتصور مقترح لدور خدمة الفرد في مواجهتها .»

هدفت الدراسة إلى معرفة المشكلات الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والصحية التي تعاني منها الأسر الراعية لمسنها مرضى الشيخوخة منزلياً ، و الوصول إلى تصور مقترح لدور خدمة الفرد في مواجهة هذه المشكلات، وقد استخدمت أداة المقابلة مع اسر المسنين.

\* وقد توصلت إلى النتائج الآتية:

### المشكلات الاجتماعية الأسر الراعية للمسنين مرضى الشيخوخة .

1. أدى القيام بالرعاية إلى التأثير على الحياة الاجتماعية للأسر القائمة على الرعاية .
2. أثر القيام بالرعاية على العلاقة القائمة برعاية الزوج والزوجة على الطرق الأخرى من العلاقة الزوجية
3. أثر القيام بالرعاية على العلاقة القائمة لرعاية المسن المريض بأبنائه .

### 3- دراسة (الدوسري، 2013م)

**بعنوان: «بعض مشكلات مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الزهايمر.»**  
وقد هدفت إلى: التعرف على المشكلات الاجتماعية، والاقتصادية، والنفسية، لمقدمي الرعاية لمرضى الزهايمر، والجهود التي تبذلها الأسر للتخفيف من حدة تلك المشكلات، ومعرفة مدى الاختلاف في شدة الضغوط النفسية والاجتماعية والاقتصادية التي يتعرض لها مقدمو الرعاية لمرضى الزهايمر باختلاف العوامل الديموغرافية.  
وكانت عينة الدراسة 69 فرداً من أسر مرضى الزهايمر المراجعين في الجمعية السعودية لمرضى الزهايمر.

وأوضحت نتائج الدراسة أن المشكلات الاجتماعية التي تعاني منها أسر مرضى الزهايمر كالآتي: أن مقدمي الرعاية لمرضى الزهايمر يرون أن رعاية مريض الزهايمر تتسبب إلى حد ما ببعض المشكلات الاجتماعية كالاختلافات في الآراء بين أفراد الأسرة حول كيفية العناية بالمريض، وتقليل زيارات الأصدقاء والأقرباء، وتقليل الوقت للعناية بأفراد الأسرة الآخرين، وجود الخلافات بين الزوجين إضافة إلى حرص بعض الأسر على عدم ظهور مريض الزهايمر أمام الزائرين، وعدم خجل بعض الأسر من اصطحاب مريض الزهايمر إلى الأماكن العامة، ولم يتجنب أفرادها الحديث مع الآخرين عن أحد أفرادها المصابين بمرض الزهايمر.

كما أوضحت نتائج الدراسة اتفاق وجهات نظر مقدمي الرعاية لمرضى الزهايمر حول المشكلات الاقتصادية التي تعاني منها أسر مرضى الزهايمر، ومن أبرزها: إنفاق الأسر على الرعاية الصحية، ومعاناتها من المشكلات المالية، وصعوبة التوفيق بين متطلبات الأطفال ومتطلبات المريض، وتكرار الغياب عن العمل لمن يقوم على رعايته.

أما بخصوص النتائج المتعلقة بالمشكلات النفسية التي تعاني منها أسرة مريض الزهايمر، أشارت نتائج الدراسة إلى أن مقدمي الرعاية لمرضى الزهايمر يوافقون على أن رعاية المريض تسبب لهم بعض المشكلات النفسية، ومن أبرز تلك المشكلات: الشعور بالخوف المستمر على المريض، وزيادة الأعباء الانفعالية، والإحباط الناتج عن انتكاسات المريض، والتوتر والقلق الناتج عن تصرفات مريض الزهايمر السلوكية غير السليمة، وتقليل معدل الترفيه وغيرها.

#### 4 - دراسة (سنبل، 2014م)

بعنوان: « تصور مقترح في الخدمة الاجتماعية لتحسين قدرة مقدمي الرعاية على العناية بمرض الزهايمر »

هدفت الدراسة إلى:

1. التعرف على الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية لمرضى الزهايمر.
2. التعرف على المشكلات الصحية التي يعاني منها المصابون بمرض الزهايمر.
3. التعرف على المشكلات النفسية التي يعاني منها المصابون بمرض الزهايمر.
4. التعرف على المشكلات السلوكية التي يعاني منها المصابون بمرض الزهايمر.
5. التوصل إلى تصور مقترح للخدمة الاجتماعية لتحسين قدرة مقدمي الرعاية على العناية بمرض الزهايمر.

اعتمدت هذه الدراسة على المسح الاجتماعي عن طريق العينة وذلك باختيار عينة عشوائية من الأسر التابعة للجمعية السعودية لمرض الزهايمر وعددهم 82 مفردة.

وتتلخص أهم نتائج الدراسة في: اتضح أن أهم المشكلات الصحية التي يعاني منها المصابون بمرض الزهايمر تتمثل في ثقل في السمع وثقل في الحركة الجسدية، فيما كانت أهم المشكلات النفسية هي: تغيرات مفاجئة في المزاج من دون سبب كالحزن أو الغضب وفقد الشهية في الطعام.

أما أهم المشكلات السلوكية كانت في: عدم اللامبالاة تجاه المظهر الخارجي، وعدم المبالاة تجاه المعاملة الطبيعية للآخرين وتغيرات مفاجئة للسلوك.

#### 5. دراسة (روبسون وأوريل، 2004، Robinson & Orrell)

بعنوان « بعض العوامل الاجتماعية والاكتئاب لدى مقدمي الرعاية لمرضى الخرف العقلي » وقد هدفت إلى اختبار الفروض التي تنص على أن الاكتئاب لدى مقدمي الرعاية يرتبط بالأحداث الحياتية لديهم، ومعرفة مدى العلاقة التي تتصف بالثقة المتبادلة بين مقدم الرعاية والمرضى، والاكتئاب لدى المرضى، وتم اختيار عينة الدراسة من خلال مصدرين أولها مجموعة أفراد المجتمع الذين تمت إحالتهم لاثنتين من الفرق البحثية داخل أحد مراكز الرعاية النفسية لكبار السن خلال سنة كاملة، وثانيها مجموعة من الأفراد الذين حضروا لمركزين من المراكز النهارية لرعاية مرضى الخرف العقلي وذلك عبر قطاع غرب لندن.

ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحثون ما يلي:

- ظهور الاكتئاب لدى عينة مقدمي الرعاية: اتضح أن (43%) من مقدمي الرعاية لديهم اكتئاب. هناك فروق دالة إحصائية بين المكتئبين وغير المكتئبين من مقدمي الرعاية من حيث النوع والعمر والحالة الاجتماعية أو شدة المرض لدى الشخص الذي يقومون برعايته.
- مقاييس جودة العلاقة: (84,7%) من مقدمي الرعاية كانوا يعتقدون بأن المريض هو المسيطر على العلاقة بينهم، و فقط (11,1%) من مقدمي الرعاية كان لديهم اعتقاد بأنهم هم المسيطرون على هذه العلاقة، و(91,7%) من مقدمي الرعاية كانوا أكثر ميلاً نحو تقديم المساعدة للمريض. وقد شعر معظم مقدمي الرعاية (58%) بأن العلاقة مع المريض إيجابية، بينما اعتقد (40%) بأن التواصل السلبي مع المريض مشكلة لا بد من حلها.
- نسبة الاكتئاب لدى مقدمي الرعاية المقيمين مع المريض أكبر من مثلتها لدى غير المقيمين مع المريض.
- في الدراسة الحالية نجد أن حوالي 90% من مقدمي الرعاية كان لديهم شعور بوجود علاقة ثقة وأمان مع أحد الأفراد المترددين على المريض أسبوعياً.
- أن الاكتئاب لدى المرضى هو بمثابة عامل خطورة لتعرض مقدمي الرعاية للكرب النفسي والأعباء خصوصاً إذا كانوا من المقيمين مع المريض.

#### 6. دراسة (باتنيك وآخرون، 2010، Pattanayak)

بعنوان «قياس أعباء مقدمي الرعاية لمرضى الزهايمر في دولة الهند»

وقد هدفت إلى قياس بعض الجوانب ذات الصلة بأعباء مقدم الرعاية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، المستوى التعليمي، الدخل، درجة القرابة، نوع وحجم الأسرة) لدى مقدمي الرعاية، والتعرف على بعض المؤشرات الدالة على انتشار أعباء مقدمي الرعاية لمرضى الزهايمر في المجتمع الهندي.

عينة الدراسة اشتملت على 32 أسرة من مقدمي الرعاية لمرضى الزهايمر من إحدى عيادات مرض الخرف العقلي في مدينة نيودلهي في الهند وقد تم اختيار مقدمي الرعاية في ضوء معايير أساسية من بينها: أن يكون أكثر الأشخاص تواصلاً مع المريض، وأن يقدم الرعاية على أساس منتظم، وأن يكون له دور فعال في العلاج، وأن يكون فوق سن 18، وأن يكون قد مر عام أو أكثر على توليه مسؤولية الرعاية.

وتوصلت الدراسة إلى أن مقدمي الرعاية كان أغلبهم من شركاء الحياة والأبناء، وأن أعلى معدل للأعباء تمثل في بُعد الصحة البدنية والنفسية، والأعباء مرتفعة في حالة تقديم الرعاية للمرضى الذكور، وأن مقدمي الرعاية الأكبر سناً هم الأكثر معاناة من الأعباء المرتبطة بشريك الحياة، وأن هناك علاقة ارتباطية عكسية بين عدد سنوات التعليم لدى مقدم الرعاية والدرجة الإجمالية للأعباء وكما أن أعباء الإناث أكبر من مثيلاتها لدى الذكور، وأعباء مقدمي الرعاية في الأسرة الكبيرة منخفضة.

وتبين عدم وجود علاقة بين أبعاد الأعباء وعمر المريض. ولكن توجد فروق لصالح مقدمي الرعاية للمرضى الذكور بالنسبة للدرجة الإجمالية للأعباء، وأن مقدمات الرعاية لديهن مستويات أعلى من الأعباء في الصحة البدنية والنفسية والبعد الخاص بشريك الحياة، والروتين اليومي لمقدم الرعاية. وبالنسبة لنوع وحجم الأسرة، وكذلك الدرجة الإجمالية للأعباء لمقدمي الرعاية في الأسرة النووية أكبر من مثيلاتها في الأسرة الكبيرة. كما أن الدرجة الإجمالية لأعباء مقدمي الرعاية من شركاء الحياة أكبر من مثيلتها بالنسبة للأبناء والبنات.

#### **التعليق على الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها :**

من العرض السابق للدراسات والبحوث، التي تناولت أمراض الخرف والشيخوخة يمكن أن نشير إلى بعض الملحوظات التي تتعلق بها وأوجه الاستفادة منها وهي كما يلي:

#### **أ- التعليق على الدراسات السابقة :**

- تبين للباحثة أن مستوى دخل الأسرة يؤثر على نوعية أساليب تعامل الأسرة مع المسنين حيث ترتفع نسبة المسنين الذين يعيشون في غرفة بمفردهم بين من يعيشون في الأسر ذات الدخل المرتفع، وترتفع نسبة مشاركة أحد أفراد الأسرة المسن غرفته نفسها بين الأسر ذات المستوى الاقتصادي المنخفض، وكما أن أعلى نسبة ممن يوكل أمر رعايتهم إلى أحد أفراد الأسرة بين الأسر ذات الدخل المنخفض.
- تبين للباحثة أن أسر مرضى الخرف يعانون من أعباء ويعانون من أعراض اكتئابية.
- تبين للباحثة أن كلاً من المشكلات المعرفية والسلوكية/الانفعالية لدى مريض الخرف هي بمثابة مؤشرات أقوى على الأعباء، والاكتئاب لدى أسر مرضى الخرف.

- تبين للباحثة أن أعباء الرعاية البدنية والمرحلية أكثر ارتفاعاً لدى الأسر المقيمة مع المريض، كما اتضح أن الأعباء الانفعالية أكثر ارتفاعاً لدى مقدمات الرعاية المقيمات مع المرضى.
- تبين للباحثة أن المستوى التعليمي والدخل لمقدمي الرعاية له تأثير مباشر على أعباء مقدم الرعاية: حيث إنه كلما انخفض مستوى التعليم ارتفع مستوى الأعباء، وكلما انخفض الدخل ارتفع مستوى الأعباء.
- تبين أن مقدمي الرعاية كان أغلبهم من الأزواج والأبناء، وأن أعلى معدل للأعباء تمثل في بعد الصحة البدنية والنفسية.

#### ب- أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

- أغلب هذه الدراسات قد اتخذت من فئة الأسرة وحدة تحليل و معاينة.
- نجد أن البيئات والمجتمعات التي أجريت فيها الدراسات قد تعددت، كما توزعت على مختلف المستويات الاجتماعية.
- تاريخ إجراء أغلب هذه الدراسات أو نشر نتائجها لم يتجاوز عقدين من الزمن.
- الدراسة الحالية تمكنت من الاستفادة من الدراسات السابقة في التعرف على بعض أمراض الشيخوخة والخرف بصفة عامة والمشكلات التي تنتج عن وجود مريض الخرف بالأسرة بصفة خاصة. بالإضافة إلى إثراء المعرفة العلمية حول المشكلة موضوع الدراسة.
- غالبية الدراسات السابقة قد اتفقت مع هذه الدراسة، في كونها قد اعتنت بالشيخوخة والخرف، بما فيه زيادة أعداد المسنين ومشكلاتهم وتأثيرها على العلاقات القرابية أو الأسرية بشكل عام، وما الخدمات الاجتماعية المقدمة لأسر مرضى الخرف.

#### ج- أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

- تختلف هذه الدراسة في عينتها حيث تكونت من أسر مرضى الخرف المراجعين في بعض مستشفيات مدينة الرياض، ومكة المكرمة والمنطقة الشرقية.
- هذه الدراسة تعتبر الدراسة الثامنة من نوعها على المستويين المحلي والعربي حسب علم الباحثة.
- البعد الزمني بين الدراسة السابقة المحلية والدراسة الحالية يفارق زمني 3 سنوات تقريبا.

## الإجراءات المنهجية للدراسة :

### نوع الدراسة :

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تهدف إلى جمع البيانات وتحليلها ، ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة يسعى إلى جمع البيانات حول المشكلات الاجتماعية والنفسية والاجتماعية لمقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف.

### منهج الدراسة :

اعتمدت الباحثة على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة حيث إنه من المناهج الكمية، وتعتمد الطريقة المسحية على تجميع البيانات والحقائق ، عن موقف معين وذلك عن عدد كبير نسبيا من الحالات في وقت معين أيضا، وهذه الطريقة لا تهتم بصفات الأفراد كأفراد ولكنها تهتم بالإحصائيات العامة التي تنتج عندما نستخلص البيانات من عدد من الحالات الفردية، والمسح لا يقتصر على مجرد الوصول إلى الحقائق ، بل يمكن أن يؤدي إلى صياغة مبادئ مهمة في المعرفة، كما يمكن أن يؤدي إلى حل للمشاكل العلمية. (بدر، 2011م: 289)

### مجتمع الدراسة :

تم تحديد مجتمع الدراسة بمقدمي الرعاية لمرضى الخرف في المملكة العربية السعودية، سواء كانوا ذكورا أم اناثا، المراجعين ببعض مستشفيات منطقة الرياض، ومكة، والشرقية، وعددهم التقريبي 1428 أسرة ترعى المرضى.

### عينة الدراسة :

تم تحديد عينة الدراسة بعينه قصدية لمقدمي الرعاية الأسرية لمرضى بالخرف ويراجعون في مدينة الملك فهد الطبية بالرياض ،و مستشفى قوى الأمن بالرياض ومستشفى الملك فيصل التخصصي بمدينة الرياض ، ومدينة الملك فهد الطبية بالظهران، ومستشفى النور بمكة المكرمة خلال فترة جمع البيانات في الفترة ما بين 1438/5/15هـ إلى الفترة 1438/9/15هـ وعددهم 141 أسرة.

### أداة جمع البيانات :

اعتمدت الباحثة في جمع البيانات على الاستبانة، حيث تم إعداد استبانة مكونة من عدة محاور وفقا لأهداف الدراسة وأسئلتها، وتم إعدادها بالاطلاع على الجانب النظري

والدراسات السابقة حول موضوع الخرف ومشكلات مقدمي الرعاية الأسرية لهم وتم تقسيمها كما يلي:

- البيانات الأولية لمرضى الخرف.
  - البيانات الأولية لمقدم الرعاية لمرضى الخرف.
  - محور المشكلات الاجتماعية لمقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف.
  - محور المشكلات الاقتصادية لمقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف.
- وكل محور تضمن عدداً من العبارات التي تقيس أبعاده، وتكون استجابات العبارات لكل محور خماسية وفقاً لمقياس ليكرت.

### مجالات الدراسة:

**المجال البشري:** مقدمو الرعاية الأسرية لمرضى بالخرف و الذين يراجعون في مدينة الملك فهد الطبية بمدينة الرياض، ومستشفى الملك فيصل التخصصي بمدينة الرياض، ومستشفى قوى الأمن بالرياض، ومدينة الملك فهد الطبية بالظهران، ومستشفى النور بمكة المكرمة.

**المجال المكاني:** مدينة الملك فهد الطبية بمدينة الرياض ومستشفى الملك فيصل التخصصي بمدينة الرياض، ومدينة الملك فهد الطبية بالظهران ومستشفى النور بمكة المكرمة.

**المجال الزمني:** من تاريخ 1438/5/15هـ الى 1438/9/15هـ.

### نتائج الدراسة:

#### أولاً: نتائج الدراسة المتعلقة بالخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.

تميزت عينة مقدمي الرعاية بعدة خصائص في ضوء المتغيرات التي حددتها الدراسة، يمكن عرضها كما يلي:

جدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الجنس لمقدم الرعاية.

النسبة	التكرار	
35.5	50	ذكر
64.5	91	أنثى
% 100	141	المجموع

يتضح من الجدول رقم (1) أن (91) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (64.5%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة إناث وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، بينما (50) منهم يمثلون ما نسبته (35.5%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة ذكور، وهذا يدل على أن الغالبية من مقدمي الرعاية من الإناث.

### جدول رقم (2)

#### يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفق عمر مقدم الرعاية

النسبة	التكرار	
11.3	16	أقل من 30 سنة
27.7	39	من 30 إلى أقل من 40 سنة
34.0	48	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة
27.0	38	من 50 سنة فأكثر
100%	141	المجموع

يتضح من الجدول رقم (2) أن (48) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 34% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة وهم الفئة الأكثر من أفراد عينة الدراسة، بينما (39) منهم يمثلون ما نسبته 27.7% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة، في حين أن (37) منهم يمثلون ما نسبته 27% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم من 50 سنة فأكثر، و(16) منهم يمثلون ما نسبته 11.3% من إجمالي أفراد عينة الدراسة أعمارهم أقل من 30 سنة.

#### ثانياً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول:

#### السؤال الأول: «ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف؟»

للتعرف على المشكلات الاجتماعية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور المشكلات الاجتماعية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (3)

إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور المشكلات الاجتماعية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	التكرار	استجابات أفراد العينة					النسبة %	الترتيب
			موافقة بشدة	موافقة	لا ينطبق	موافق	موافقة بشدة		
14	أعاني من نقص المساندة الاجتماعية من مؤسسات المجتمع.	ك	4	10	18	50	59	%	1.043
			2.8	7.1	12.8	35.5	41.8		
7	تقلص وقت الترفيه لدي بسبب رعايتي للمريض.	ك	5	4	16	68	48	%	0.943
			3.5	2.8	11.3	48.2	34.0		
3	تقلصت زيارات الأقرباء بسبب رعايتي للمريض.	ك	5	6	15	65	50	%	0.977
			3.5	4.3	10.6	46.1	35.5		
6	تقلصت زيارات الأصدقاء بسبب رعايتي للمريض.	ك	2	9	19	65	46	%	0.922
			1.4	6.4	13.5	46.1	32.6		
5	توقفت عن مزاوله الهوايات بسبب رعايتي للمريض.	ك	3	9	25	53	51	%	0.996
			2.1	6.4	17.7	37.6	36.2		
9	يوجد اختلاف في الآراء حول كيفية العناية بالمريض.	ك	5	11	17	60	48	%	1.048
			3.5	7.8	12.1	42.6	34.0		
4	تقلص الوقت للعناية بنفسي بسبب رعايتي للمريض.	ك	3	10	22	64	42	%	0.965
			2.1	7.1	15.6	45.4	29.8		
2	تقلص الوقت للعناية بأفراد الأسرة الآخرين بسبب رعايتي للمريض.	ك	5	8	24	62	42	%	1.006
			3.5	5.7	17.0	44.0	29.8		
8	تحدث خلافات بين الآباء والأبناء بسبب رعاية المريض.	ك	14	17	40	41	29	%	1.223
			9.9	12.1	28.4	29.1	20.6		
13	أجد صعوبة في التعامل السليم مع المريض بسبب الجهل بطبيعة المرض.	ك	13	15	39	57	17	%	1.116
			9.2	10.6	27.7	40.4	12.1		
1	تقديم الرعاية للمريض تؤدي إلى خلافات بين الأزواج.	ك	14	13	60	41	13	%	1.060
			9.9	9.2	42.6	29.1	9.2		

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	استجابات أفراد العينة					التكرار	العبارة	م
			موافقة بدرجة	موافق	لا ينطبق	موافق	موافقة بدرجة	النسبة %		
12	1.115	2.89	19	26	61	22	13	ك	وجود مريض الخرف يؤدي إلى ترك المنزل من قبل بعض الأفراد.	10
			13.5	18.4	43.3	15.6	9.2	%		
13	1.136	2.77	23	29	58	19	12	ك	أحرص على عدم ظهور المريض أمام الزائرين.	11
			16.3	20.6	41.1	13.5	8.5	%		
14	1.188	2.66	31	27	53	19	11	ك	أخجل من اصطحاب المريض إلى الأماكن العامة.	12
			22.0	19.1	37.6	13.5	7.8	%		
<b>0.653</b>		<b>3.59</b>						<b>المتوسط العام</b>		

يتضح من الجدول رقم (3) أن: أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك مشكلات اجتماعية تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف بمتوسط (3.59 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار «موافق» على أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد عينة الدراسة على المشكلات الاجتماعية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على المشكلات الاجتماعية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف ما بين (2.66 إلى 4.06)، وهي متوسطات تقع في الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي واللذان تشيران إلى (لا تنطبق / موافق) على أداة الدراسة؛ مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على المشكلات الاجتماعية التي تواجه مقدمي الرعاية لمرضى الخرف؛ حيث يتضح من النتائج أن: أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك ثمانى من المشكلات الاجتماعية تواجه مقدمي الرعاية لمرضى الخرف، تتمثل في العبارات والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

1. جاءت العبارة رقم (14)، وهي: «أعاني من نقص المساندة الاجتماعية من مؤسسات المجتمع» بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (4.06 من 5).
2. جاءت العبارة رقم (7)، وهي: «تقلص وقت الترفيه لدي بسبب رعايتي للمريض»

- بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (4.06 من 5) .
3. جاءت العبارة رقم (3)، وهي: «تقلصت زيارات الأقرباء بسبب رعايتي للمريض» بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (4.06 من 5) .
4. جاءت العبارة رقم (6)، وهي: «تقلصت زيارات الأصدقاء بسبب رعايتي للمريض» بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (4.02 من 5) .
- ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يرون أن هناك ست من المشكلات الاجتماعية لا تنطبق على مقدمي الرعاية لمرضى الخرف: والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تنطبق عليهم كالتالي:
1. جاءت العبارة رقم (8)، وهي: «تحدث خلافات بين الآباء والأبناء بسبب رعاية المريض» بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تنطبق عليهم بمتوسط (3.38 من 5) .
2. جاءت العبارة رقم (13)، وهي: «أجد صعوبة في التعامل السليم مع المريض بسبب الجهل بطبيعة المرض» بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تنطبق عليهم بمتوسط (4.35 من 5) .
3. جاءت العبارة رقم (1)، وهي: «تقديم الرعاية للمريض تؤدي إلى خلافات بين الأزواج» بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تنطبق عليهم بمتوسط (3.18 من 5) .
4. جاءت العبارة رقم (10)، وهي: «وجود مريض الخرف يؤدي إلى ترك المنزل من قبل بعض الأفراد» بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تنطبق عليهم بمتوسط (2.89 من 5) .

### ثالثاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني:

#### السؤال الثاني: «ما المشكلات الاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف؟»

للتعرف على المشكلات الاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور المشكلات الاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

## الجدول رقم (3)

إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور المشكلات الاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	التكرار النسبة %	استجابات أفراد العينة					المتوسط النسبي	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق بشكل كامل	موافق بشكل جزئي	لا ينطبق	موافق بشكل جزئي	موافق بشكل كامل			
8	توفير خادمة أو ممرضة لرعاية المريض تشكل عبئاً مالياً علي.	ك	55	37	23	13	13	3.77	1.307	1
		%	39.0	26.2	16.3	9.2	9.2			
2	تكرر غيابي عن العمل بسبب رعايتي للمريض.	ك	22	42	59	7	11	3.40	1.062	2
		%	15.6	29.8	41.8	5.0	7.8			
7	أعاني من أعباء مالية بسبب تهيئة المنزل للمريض	ك	31	34	50	13	13	3.40	1.195	3
		%	22.0	24.1	35.5	9.2	9.2			
1	المصروفات الصحية لمريض الخرف تشكل عبئاً علي.	ك	34	33	44	14	16	3.39	1.269	4
		%	24.1	23.4	31.2	9.9	11.3			
6	أجد صعوبة في التوفيق بين المتطلبات المادية لاسرتي ومتطلبات المريض	ك	23	28	59	16	15	3.20	1.66	5
		%	16.3	19.9	41.8	11.3	10.6			
4	تقلصت أعمالتي التجارية بسبب رعايتي للمريض.	ك	14	27	74	6	20	3.06	1.097	6
		%	9.9	19.1	52.5	4.3	14.2			
5	انقطعت عن الدراسة بسبب رعايتي للمريض.	ك	8	16	85	9	23	2.84	1.019	7
		%	5.7	11.3	60.3	6.4	16.3			
3	استقلت عن عملي بسبب رعايتي للمريض.	ك	14	5	88	9	25	2.82	1.086	8
		%	9.9	3.5	62.4	6.4	17.7			
المتوسط العام								3.23	0.856	

يتضح من الجدول رقم (3) أن: أفراد عينة الدراسة لا تنطبق عليهم المشكلات الاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف بمتوسط (3.23 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من 2.61 إلى 3.40)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار «لا ينطبق» على أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد عينة الدراسة على

المشكلات الاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على المشكلات الاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف ما بين (2.82 إلى 3.77)، وهي متوسطات تقع في الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي واللذان تشيران إلى ( لا تنطبق / موافق) على أداة الدراسة؛ مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على المشكلات الاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف؛ حيث يتضح من النتائج أن: أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك واحدة من المشكلات الاقتصادية تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف وهي: « توفير خادمة أو ممرضة لرعاية المريض تشكل عبئاً مالياً علي » بمتوسط (3.77 من 5) .

واتضح من النتائج أن: أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك سبع مشكلات اقتصادية لا تنطبق على مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف، تتمثل في العبارات والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تنطبق عليهم كالتالي:

1. جاءت العبارة رقم (2)، وهي: « تكرر غيابي عن العمل بسبب رعايتي للمريض » بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تنطبق عليهم بمتوسط (3.40 من 5) .

2. جاءت العبارة رقم (7)، وهي: « أعاني من أعباء مالية بسبب تهيئة المنزل للمريض » بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تنطبق عليهم بمتوسط (3.40 من 5) .

3. جاءت العبارة رقم (1)، وهي: « المصروفات الصحية لمريض الخرف تشكل عبئاً علي » بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تنطبق عليهم بمتوسط (3.39 من 5) .

### مناقشة وتفسير النتائج:

#### مناقشة نتيجة السؤال الاول:

تبين من نتائج التحليل أن: أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك مشكلات اجتماعية تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه يعتبر مرض الخرف من الأمراض التي تتطلب رعاية مستمرة على مدار الأربع والعشرين ساعة في اليوم، لأن المريض لا يستطيع أن يقوم بشؤونه الخاصة، بالإضافة

إلى أن المراقبة أمر ضروري، لأن المريض قد يقوم بسلوك أو عمل غير متوقع قد يؤذي نفسه أو سواه ، هذا الشيء ينتج عنه تقليص نشاطات أفراد الأسرة خاصة منها الاجتماعية ، كما أن تقليص الوقت للعناية بأنفسهم لكل تلك الأسباب أو غيرها نجد أن هنالك مشكلات اجتماعية تواجه مقدمي الرعاية لمرض الخرف .

و اتضح من النتائج أن: أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك ثماني من المشكلات الاجتماعية تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالتالي:

- أعاني من نقص المساندة الاجتماعية من مؤسسات المجتمع ، ويعزى ذلك إلى أن العلاقات القوية بين الأسرة والأقرباء تزيد من الدعم الاجتماعي لأفراد الأسرة عند وقوع الأحداث المهمة، فالأسرة الراعية لمريض الخرف، والتي تتمتع بعلاقات متينة مع الأقرباء، يمكن أن تجد في هذه العلاقات المساعدة في العناية بالمريض، حيث يجدون في وقت الحاجة من يمد لهم يد العون والدعم النفسي والمادي، بحيث لا يجدون أنفسهم في معزل عن الآخرين.
- تقلص وقت الترفيه لدي بسبب رعايتي للمريض، ويرجع ذلك إلى أن مرض الخرف من الأمراض التي تتطلب رعاية مستمرة على مدار الأربع والعشرين ساعة في اليوم، من حيث إعطاؤه وجبات الطعام وانتظامه على الأدوية، بالإضافة إلى أن المراقبة أمر ضروري، لأن المريض قد يقوم بسلوك أو عمل غير متوقع قد يؤذي نفسه أو سواه، لذلك لا توجد فترات للترفيه من قبل مقدم الرعاية حيث لا يتوفر الوقت الكافي لذلك .
- تقلصت زيارات الأقرباء بسبب رعايتي للمريض ، ويرجع ذلك إلى مقدم الرعاية خاصة من النساء أو الزوجات على وجه التحديد يكون لديها ارتباط ومسؤولية مع الزوج المسن هذه المسؤولية تؤدي إلى عدم تركه وحيدا خاصة إذا كان يعاني من مشاكل صحية مصاحبة ، هذه الأشياء تقلص من زيارات الأقارب بالإضافة إلى العادات والتقاليد في بعض المجتمعات التي تؤثر على المشاركة الاجتماعية بسبب وجود مريض خرف في الأسرة (الخجل والخوف من السؤال).
- تقلصت زيارات الأصدقاء بسبب رعايتي للمريض، ويرجع ذلك أيضا إلى عدم توفر الوقت خاصة إذا كان المريض وحده وليس معه آخرون يساعدون في عملية الرعاية نجد

- أن المقيم يقضي وقته بالقرب من المريض ما ينتج عنه مشكلة اجتماعية تتمثل في عدم زيارة الأصدقاء خاصة للفئات العمرية الصغيرة من مقدمي الرعاية لمرضى الخرف.
- توقفت عن مزاوله الهوايات بسبب رعايتي للمريض ، ويرجع ذلك إلى عدد أفراد الأسرة حيث إنه كلما كان عدد أفراد الأسرة كبيراً قل نصيب كل فرد من الوقت الذي يقضيه في رعاية المريض، أما إذا كان عدد أفراد الأسرة قليلاً فإن مهام رعاية المريض تتركز عليهم، وبذلك يتحمل الفرد في مثل هذه الأسر أعباء كبيرة لرعاية المريض، مما يؤدي إلى عدم وجود وقت لممارسة الهوايات.
  - يوجد اختلاف في الآراء حول كيفية العناية بالمريض ، ويرجع ذلك إلى أن التعاون والتفاهم الذي يسود الأسرة، فكلما كان أفراد الأسرة متفاهمين متعاونين، حسّن ذلك من نوع الرعاية التي يلقاها مريض الخرف وبذلك لا تقع مسؤولية الرعاية بالمريض، على شخص معين بل تقع على أفراد الأسرة مجتمعين، لأن تراكم مسألة العناية بالمريض على شخص معين يجعله يعاني من الضغوط النفسية كما يقلل فرص التفاعل الاجتماعي.
  - تقلص الوقت للعناية بنفسي بسبب رعايتي للمريض ، ويرجع ذلك إلى أن تقديم الرعاية للمسن يتطلب قضاء أغلب الوقت معه مما يؤدي إلى مشكلة تتمثل في وجود أوقات كافية للعناية بمقدم الرعاية لشخصه.
  - تقلص الوقت للعناية بأفراد الأسرة الآخرين بسبب رعايتي للمريض ، ويرجع ذلك إلى تراجع الأنشطة الاجتماعية لمقدم الرعاية الشيء الذي ينتج عنه ظهور مشكلات في العلاقات مع الآخرين من داخل الأسرة ، ولكن تراجع الأنشطة الاجتماعية يحل محله ارتفاع في جودة العلاقة مع متلقي الرعاية من المسنين.
- وجميع النتائج أعلاه تتفق مع دراسة (الدوسري، 2013م) التي توصلت إلى أن رعاية مريض الزهايمر تتسبب إلى حد ما ببعض المشكلات الاجتماعية كالاختلافات في الآراء بين أفراد الأسرة حول كيفية العناية بالمريض، وتقليص زيارات الأصدقاء والأقرباء ، وتقليص الوقت للعناية بأفراد الأسرة الآخرين، وجود الخلافات بين الزوجين إضافة إلى حرص بعض الأسر على عدم ظهور مريض الزهايمر أمام الزائرين.
- واتضح من النتائج أن: أفراد عينة الدراسة يرون أن هناك ست مشكلات اجتماعية لا تنطبق

على مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تنطبق عليهم كالتالي:

- تحدث خلافات بين الآباء والأبناء بسبب رعاية المريض .
- أجد صعوبة في التعامل السليم مع المريض بسبب الجهل بطبيعة المرض
- تقديم الرعاية للمريض تؤدي إلى خلافات بين الأزواج .
- وجود مريض الخرف يؤدي إلى ترك المنزل من قبل بعض الأفراد .
- أحرص على عدم ظهور المريض أمام الزائرين .
- أخجل من اصطحاب المريض إلى الأماكن العامة .

وتعزو الباحثة النتائج السابقة إلى أن التكافل الاجتماعي داخل الأسرة له دور في رعاية المسن وتلبية متطلباته الأساسية، وقد وضع الإسلام في سبيل ذلك الأسس المتينة للتضامن الاجتماعي والمادي بين أفراد الأسرة على أساس المودة والتراحم ، كما أن رعاية المسنين مسؤولية الأسرة بالدرجة الأساس، باعتبارها المكان المناسب لرعاية المسن ومنحه الاحترام والتقدير الذي يستحقه، هذه العوامل تجعل مقدم الرعاية أحد أفراد الأسرة من الزوجات أو الأبناء أو البنات وهذه القرابة تنفي وجود مشكلات من هذا النوع مثل أن يحدث خلاف بين الآباء والأبناء بسبب رعاية المريض بالإضافة إلى أن معرفة الأسرة بطبيعة المرض تعتبر أمراً في غاية الأهمية للتعامل مع المريض، لأن الجهل بطبيعة المرض قد يخلق نوعاً من الإرباك، وعدم القدرة على التعامل السليم مع المرض.

### مناقشة نتيجة السؤال الثاني:

اتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة لا تنطبق عليهم المشكلات الاقتصادية التي تواجه مقدمي الرعاية لمرضى الخرف .

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الإمكانيات المادية للأسرة تؤدي دوراً مهماً في حياة المريض، حيث يمكن تسخير مثل هذه الإمكانيات في إشباع حاجات المريض الصحية والغذائية والترفيهية، فكبير السن عادة عرضة بشكل أكبر للإصابة بالأمراض، وبإمكان الأسرة القادرة أن توفر الخدمات الصحية المناسبة بعكس الأسر غير القادرة كما في استطاعة الأسر ذات المستوى الاقتصادي الجيد أن تهين للمريض ما يناسبه من طعام، وأن تستعين بخبرات قادرة على المساعدة في رعايته، كما أن المستوى الاقتصادي الجيد للأسرة يمكن أفرادها من قضاء وقت

أطول مع المريض من الأسرة ذات المستوى الاقتصادي المتدني، والذي يلزم أفراد الأسرة بالعمل، وبذلك يقلل الوقت الذي يمكن أن يمنحه أفراد الأسرة للمريض، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (هيرو ورايان 2004، Heru، Ryan) التي توصلت إلى أن مستويات جودة الحياة لدى مقدمي الرعاية لمرضى الخرف العقلي كانت مماثلة للمستويات لدى أقرانهم من العينة المجتمعية العادية (من العمر نفسه) أي أنه لم يؤثر تقديم الرعاية على جودة الحياة بشكل كبير، فإن تقديم الرعاية يصبح مصدراً للتعزير (المكافأة) أكثر من كونه مصدراً للأعباء.

ومن خلال النتائج اتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك واحدة من المشكلات الاقتصادية تواجه مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف وهي: «توفير خادمة أو ممرضة لرعاية المريض تشكل عبئاً مالياً علي» ويعزى ذلك إلى أن توفير خادمة يعتبر أعباء إضافية على ميزانية الأسرة تتمثل في توفير الأجر لها والغذاء والمسكن مما يعتبر مشكلة اقتصادية لمقدمي الرعاية من قبل الأسرة.

و اتضح من النتائج أن: أفراد عينة الدراسة موافقون على أن هناك سبع مشكلات اقتصادية لا تنطبق على مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الخرف، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة على أنها لا تنطبق عليهم كالتالي:

- تكرر غيابي عن العمل بسبب رعايتي للمريض .
- أعاني من أعباء مالية بسبب تهيئة المنزل للمريض .
- المصروفات الصحية لمريض الخرف تشكل عبئاً علي .
- أجد صعوبة في التوفيق بين المتطلبات المادية لأسرتي ومتطلبات المريض .
- تقلصت أعمالتي التجارية بسبب رعايتي للمريض .
- انقطعت عن الدراسة بسبب رعايتي للمريض .
- استقلت عن عملي بسبب رعايتي للمريض .

وتعزو الباحثة النتائج السابقة إلى أن الالتفاف إلى توفير كبار السن والعجزة وصرف أقصى اهتمام وأبلغ عناية بهم لتكريمهم في شيخوختهم وأضحوا بحاجة إلى من يكرمهم ويأخذ بأيديهم في ضعفهم، كما أن وجود جمعيات خيرية تلعب دوراً في حث قطاع الأعمال على الوفاء بمسؤولياتهم الاجتماعية عن طريق دعم الأعمال الخيرية والتي تساهم في رفع الوعي بين أفراد المجتمع من جهة وتقديم الدعم المادي والمعنوي لمن يحتاج إليه من المسنين ومقدمي الرعاية يجعل

من ذلك عدم وجود مشكلات اقتصادية تواجه مقدمي الرعاية هذا بالإضافة إلى استقرار الأوضاع الاقتصادية في المملكة وخاصة في منطقة الرياض يساعد على عدم ظهور مشكلات اقتصادية .

### ثانياً : توصيات الدراسة :

- إيجاد نظام حوافز بالنسبة للأسرة التي ترعى كبار السن، من خلال المنظمات والهيئات الداعمة.
- حل مشكلات التواصل السلبي مع المريض، بتقديم المقترحات ووضع السبل المناسبة لحل العوائق.
- توفير المعلومات والموارد من خلال مراكز رعاية المسنين.
- تنمية الوعي بأهمية دور الأسرة تجاه كبار السن ومرضى الخرف على وجه الخصوص، من خلال وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة والمرئية.
- تمكين مقدمي الرعاية من توفير الرعاية داخل منازل المرضى لفترة زمنية طويلة قبل إحالة هؤلاء المرضى لمراكز الرعاية.
- تبني وعقد الدورات التدريبية والمحاضرات التي تساعد على كيفية التعامل مع مرضى الخرف.
- تمكين المسن وتفعيل دوره في المجتمع بإعطائه دوراً في التفاعل الاجتماعي والثقافي.

### المراجع :

- أحمد بدر ، ( 2011م )، أصول البحث العلمي ومناهجه، القاهرة، المكتبة الأكاديمية، ط11، ص289.
- أحمد محمد عوض ، ( 2001م )، دراسة مشكلات أسر المسنين مرضى الشيخوخة وتصور مقترح لدور خدمة الفرد في مواجهتها ،رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- سامي الداغ ، و إبراهيم العبيدي، ( 2001م )، مرض الخرف في المملكة العربية السعودية انتشاره والخصائص المرتبطة به، الرياض، مؤسسة سلطان بن عبدالعزيز الخيرية، ط1، ص26 و169 و197 و201.
- أحمد شفيق السكري، ( 2000م )، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ص32 و96.
- السيد محمد السريتي،( 2004م )، مبادئ الاقتصاد الجزئي، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ط1، ص30.

- صالح الصقور، (2012م)، موسوعة الخدمة الاجتماعية المعاصرة، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، ط1، ص 214.
- عبدالعزيز الدخيل، (2006م)، معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية والعلوم الاجتماعية، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، ص 73 و 164.
- عبدالفتاح عثمان، (2010م)، خدمة الفرد في المجتمع النامي، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، ص 73.
- عبدالناصر حامد، (2013م)، معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، عمان، دار أسامة للطباعة والنشر، ط1.
- عصمت محمد جميعي، (2004م) طرق التكيف لأفراد العائلة القائمين برعاية مرضى الخرف، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة طنطا، ص 10.
- مصلح الصالح، (1999م)، الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، الرياض، دار عالم الكتب، ط1، ص 77 و 504.
- منيرة عبدالله السنبلي، (2014م)، تصور مقترح في الخدمة الاجتماعية لتحسين قدرة مقدمي الرعاية على العناية بمرض الزهايمر، بحث منشور، عدد 52، مجلة الخدمة الاجتماعية الجمعية المصرية للاختصاصيين الاجتماعيين، مصر، ص 99.
- نهلة الحميد، وهالة العليمي، (2014م)، مجالات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية وتطبيقها في المجتمع السعودي، الرياض، مكتبة الرشد، ط1، ص 472 و 485 و 462.
- هايل عبد المولى طشطوش، (2015م)، المشكلة الاقتصادية بين التوصيف والحل من منظور اقتصادي، بحث مقدم لمنتدى الاقتصاد الاسلامي بدبي، ص 8.
- هياء الدوسري، (2013م)، بعض مشكلات مقدمي الرعاية الأسرية لمرضى الزهايمر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، ص 165.
- يحيى حسن درويش، (1998م)، معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، ط1.
- Waite, A., Bebbington, P., Skelton-Robinson, M. and Orrell, M. (2004), Social factors and depression in cares of people with dementia. Int. J. Geriat. Psychiatry, 19: 582–587. doi: 10.1002 / gps .1136
- .Pattanayak, R.D., Jena, R., Tripathi, M., & Khandelwal, S.K

- Assessment of burden in caregivers of Alzheimer`s disease from India. Asian Journal, (2010) of Psychiatry, 3 (3),p 112 -116
- Heru, A.M., Ryan, C.E., & Iqbal, A. (2004),Family functioning in the caregivers of patients .with dementia .International Journal of Geriatric Psychiatry, 19 (6),p533 -537
- موقع الأمم المتحدة
- <http://www.un.org/ar/events/olderpersonsday/background.shtml> 18 /12 /2016 9:00pm
- منظمة الصحة العالمية
- <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs362/ar> 9:00pm 18 /12/ 2016
- الجمعية السعودية الخيرية لمرض الزهايمر [/http://www.alz.org.sa](http://www.alz.org.sa)
- الجمعية الأمريكية لمرض الزهايمر <http://www.alz.org/facts/overview.asp> 19/ 12/ 2016 9:00am
- الجمعية البريطانية لمرض الزهايمر <http://www.alz.org/uk/dementia-alzheimers-uk.asp> 8:13pm 2016/12/19

# Social ,Psychological And Economic Problems Facing Care Providers For Alzheimer Patients In Saudi Arabia.

Dr. Meshael Abdulrahman S Aldaej •

## Introduction

181

The study problem identified the social and economic problems faced by family care providers for Alzheimer patients in Saudi Arabia, The study aimed at identifying the social and economic problems faced by family care providers for Alzheimer patients, which are descriptive studies based on the social survey methodology by sample. The study community identified family care providers for Alzheimer patients in Saudi Arabia. The study relied on a questionnaire distributed 141 families Care providers for patients with Alzheimer at King Faisal Specialist Hospital, King Fahad Medical City, Riyadh Security Forces Hospital, Al Noor Hospital in Makkah and King Fahd Medical City in Dhahran. The results revealed that the most serious problems were social problems. The most important social problems: suffering from lack of social support from the institutions of society, The family care providers leisure time is reduced due to care for the patient, visits of relatives are reduced due to care of the patient, and the most important economic problems are: the provision of a maid or nurse to care for the patient constitutes a financial burden on the family care providers of Alzheimer patients.

---

• Faculty of Social Work - Princess Noura Bint Abdulrahman University - Riyadh - Saudi Arabia

---





## واقع ممارسة قيادة التغيير في مراكز الإشراف التربوي بمنطقة الرياض

« دراسة ميدانية على المديرات والمشرفات بمراكز الإشراف التربوي »

د. مها عثمان الزامل

### ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة قيادة التغيير في مراكز الإشراف التربوي بمنطقة الرياض من وجهة نظر مديرات ومشرفات مراكز الإشراف التربوي، والكشف عن ممارسات قيادة التغيير من قبل مديرات المراكز من خلال أبعاد التغيير (تنمية العلاقات الإنسانية الجيدة، بناء فرق العمل، تحقيق الاتصال الفعال، تحقيق مبدأ الشراكة في التغيير، إدارة وقت التغيير بفاعلية، التحفيز نحو تحقيق أهداف التغيير). وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، لملاءمته لموضوع الدراسة وذلك من خلال دلالة الدراسة المستخدمة وهي: الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة: من (10) من مديرات مراكز الإشراف التربوي بمنطقة الرياض، و (364) من المشرفات التربويات اللاتي يعملن بمراكز الإشراف التربوي بمنطقة الرياض.

وقد توصلت الدراسة لأهم النتائج التالية: إن ممارسة قيادة التغيير من قبل مديرات مراكز الإشراف التربوي بمنطقة الرياض كان عالياً بشكل عام؛ حيث بلغ المتوسط العام لأبعاد التغيير

● الإدارة والتخطيط التربوي - كلية التربية - جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن - الرياض - المملكة العربية السعودية

(1.08). وهذا يدل على أن مديرات مراكز الإشراف التربوي لديهن استعداد لممارسة قيادة التغيير وهذا يرجع إلى زيادة وعيهن بثقافة العمل الجماعي، وأهمية الأخذ بسياسة التحفيز الإداري، وبناء العلاقات الإنسانية، وأيضاً كشفت الدراسة أن ممارسات قيادة التغيير من قبل مديرات مراكز الإشراف التربوي من وجهة نظرهن كان عالياً لأبعاد التغيير مثل: تنمية التميز الإداري لدى المشرفات، وتبني سياسة التغيير على الاحتياجات المستقبلية وهذا ما تؤكد رؤيته المملكة العربية السعودية (2030)، ويدل على توجه الإشراف التربوي نحو الأخذ بأبعاد التغيير وتبنيه من أجل تحقيق التميز والريادة في التعلم. وكشفت النتائج كذلك أن ممارسات قيادة التغيير من قبل مديرات مراكز الإشراف التربوي من وجهة نظر المشرفات التربويات كان عالياً بوجه عام مثل: السعي لتحقيق العدالة بين المشرفات، وتعزيز ثقافة الولاء الوظيفي لدى المشرفات، والحرص على الوقوف على احتياجاتهن المهنية. وخرجت الدراسة بعدد من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: قيادة التغيير - الإشراف التربوي.

#### المقدمة :

يشهد العالم اليوم مجموعة من التغيرات المتسارعة، والتحولت الكبيرة على جميع الصعد، الأمر الذي أصبحت معه مواكبة التغيرات المتلاحقة من أبرز سمات المجتمعات الحديثة، ومن هنا يرى سكوت وجايفي (1422هـ) إن المدير الذي لا يستوعب مستجدات العصر على المستوى الشخصي، ولا يتفهم بيئة التغيير، ويحسن إدارتها على المستوى المؤسسي سيجد نفسه قد فقد موقعه وأسهم في إخراج مؤسسته.

وأن منظمات اليوم ومن ضمنها المنظمات التربوية، باتت تمر بالعديد من التغيرات والتحولت المتسارعة التي تستلزم وجود قيادة فاعلة، قادرة على قيادة عملية التغيير بكل كفاءة، وفعالية. وقد أكدت أبرز الاتجاهات الإدارية الحديثة في العقد الماضي، على أهمية قيادة التغيير باعتبارها النمط القيادي الضروري للانتقال بمؤسساتنا التعليمية إلى مجتمع القرن الواحد والعشرين، والتعايش الفاعل فيه، والاستجابة بشكل أفضل لمتطلباته، وتحدياته، وتقلباته. (Leithwood, 1994, p498)

وفي ضوء رؤية المملكة (2030) يتوقع أن يكون التغيير في ميدان التعليم قوة ملزمة، وهذا ما يؤكد الرشيد (2002م) بأن التغيير السريع قد وضع رجال التربية وجهاً لوجه أمام حاجات

ومتطلبات جديدة، وهو الأمر الذي لم تعد تجدي معه الأساليب التقليدية المتبعة في التربية والتعليم، وأن رجال التربية والتعليم مدعوون للبحث عن أهداف وطرق جديدة، تتلاءم مع التغيير.

ويتطلب التغيير في النظم التربوية، جهداً منظماً ومخططاً له بدقه، كما يتطلب قيادات تربوية مدربة، ومؤثرة، لأن التربية تعد في مقدمة الوسائل التي تساعد على تطوير المجتمع وبناء الإنسان. (القسوس، 2004م).

كما يرى عامر (1995م) السببي أن تعلم إدارة التغيير قد أصبح أحد المهارات الرئيسة لتمكين المدير والمنظمة من مواجهة التحديات والبقاء بقوة وثبات، من خلال التكيف مع الأحداث.

لذا أصبح لزاماً على هذه المنظمات مواجهة هذه التحديات من خلال آليات إدارته، وأنماط تنظيمية حديثة لرفع الكفاءة التنظيمية (عبد، 2009:13)، وهذا ما أكدته الدراسات التي تناولت التغيير في المنظمات المعاصرة كما يذكر فرنش وبيل (1421هـ) السببي على الدور المهم للقيادة الإدارية في نجاح جهود التغيير والتطوير.

وفي هذا السياق يتجلى الدور البارز الذي تقوم به مديرات مراكز الإشراف التربوي ومايقع على عاتقهن من مهام جوهرية التي تتطلبها قيادة التغيير في ظل نمو المؤسسات التربوية وتطورها، وتعدد أدوارها.

لذا فإن هذه الدراسة تأتي لتسليط الضوء على واقع ممارسة مديرات مركز الإشراف التربوي لقيادة التغيير.

### مشكلة الدراسة :

تم استنباط مشكلة الدراسة مما توصلت إليه الأبحاث التي تناولت واقع العملية التعليمية في الوطن العربي، حيث إنه لم تحدث عملية تغيير ملموسة في العملية التعليمية، ويعزو ذلك إلى عدة أسباب منها: إن الإشراف التربوي مازال يركز على المعلم من خلال الزيارات الصفية المفاجئة وإهمال العلاقات الإنسانية، بالإضافة إلى تدني مستوى كفاءة أساليب الاتصال بين العاملين (نشوان 2002)، وأيضاً (عماد الدين، 2004م) يؤكد أن السبب في فشل العديد من جهود التغيير في التربية إلى الإفراط في ممارسة الإدارة وغياب الدور القيادي، فمعظم المديرين يتقنون دور المدير ولكنهم لا يمارسون دور قائد التغيير بشكل فعّال، وقد كشفت العديد من الدراسات مثل

دراسة (كوشرين (1993م) وعماد الدين (2004) وسليمان (2005م) والعطيات (2006م)، عن أن عدم توفر القيادة المؤثرة، وغياب الدور القيادي، وعدم ممارسة دور قائد التغيير بشكل فعال. هنا أصبح من الضروري دراسة واقع ممارسة قيادة التغيير من قبل مديرات مراكز الإشراف التربوي بمنطقة الرياض. مدى استعداد القيادات الإدارية في ظل عدد من أبعاد التغيير التي تساعد على التعرف على ذلك. وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي: ما واقع ممارسة التغيير في مراكز الإشراف التربوي بمنطقة الرياض، من قبل المديريات والمشرفات؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما درجة ممارسة مديرات مراكز الإشراف التربوي لقيادة التغيير في تنمية العلاقات الإنسانية الجيدة من وجهة نظرهن ومن وجهة نظر المشرفات التربويات؟
- ما درجة ممارسة مديرات مراكز الإشراف التربوي لقيادة التغيير في تنمية فرق العمل من وجهة نظرهن ومن وجهة نظر المشرفات التربويات؟
- ما درجة ممارسة مديرات مراكز الإشراف التربوي لقيادة التغيير في تنمية فاعلية الاتصال من وجهة نظرهن ومن وجهة نظر المشرفات؟
- ما درجة ممارسة مديرات مراكز الإشراف التربوي لقيادة التغيير في تحقيق مبدأ الشراكة في التغيير من وجهة نظرهن ومن وجهة نظر المشرفات التربويات؟
- ما درجة ممارسة مديرات مراكز الإشراف التربوي لقيادة التغيير في التحفيز نحو تحقيق أهداف التغيير من وجهة نظرهن ومن وجهة نظر المشرفات التربويات؟

#### أهداف الدراسة:

- التعرف على واقع ممارسة قيادة التغيير في مراكز الإشراف التربوي بمنطقة الرياض، من قبل المديريات والمشرفات.
- الكشف عن ممارسات قيادة التغيير من قبل مديرات مراكز الإشراف التربوي من خلال أبعاد التغيير (العلاقات الإنسانية الجيدة، بناء فرق العمل، تحقيق الاتصال الفعال، تحقيق مبدأ الشراكة في التغيير، إدارة وقت التغيير بفاعلية، التحفيز نحو تحقيق أهداف التغيير).
- المساهمة في تقديم توصيات للقيادات الإدارية حول ممارسات قيادة التغيير.

### أهمية الدراسة :

- تعد الدراسة محاولة لتسليط الضوء على واقع ممارسة قيادة التغيير في مراكز الإشراف التربوي.
- توفر للقياديين في التعليم والإشراف التربوي المعرفة اللازمة حول مؤشرات نجاح قيادة التغيير، وتذليل الصعوبات التي تواجه مديرات مراكز الإشراف.
- يؤمل أن تضيد هذه الدراسة في تعريف القياديين بأهمية قيادة التغيير لتحقيق الأهداف المنشودة، ومواجهة التحديات.
- تتمثل أهمية هذه الدراسة فيما سيسفر عنه من نتائج تكون ذات فائدة للمؤسسات التعليمية في قيادة التغيير.

### مصطلحات الدراسة :

#### قيادة التغيير:

عرفته (عماد الدين، 2003م) قيادة التغيير بأنها "قيادة الجهد المخطط والمنظم للوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة للتغيير من خلال التوظيف العلمي السليم للموارد البشرية والإمكانات المادية والفنية المتاحة للمؤسسة التعليمية.

**التعريف الاجرائي:** بأنها الجهود الإشرافية التربوية القيادية المنشودة لإحداث التغيير وتحقيق التعايش الفاعل للمؤسسة التربوية، والاستجابة بشكل أفضل لمتطلبات التغيير وتحدياته وتقنياته، وما يتطلبه ذلك من مهارات إدارية وقيادية للتأثير بالآخرين عن طريق تمكينهم وتحفيزهم واستثمار إمكاناتهم الفردية والجماعية بفاعلية من أجل تحقيق أهداف التغيير المنشودة.

#### الإشراف التربوي:

وعرفه آدمز (2015م) بقوله « إن الإشراف خدمة فنية تقوم على أساس من التخطيط السليم الذي يهدف إلى تحسين عملية التعلم والتعليم»

**التعريف الإجرائي:** بأنه عملية منظمة ومخططة تهدف إلى تحسين الناتج التعليمي من خلال تقديم الخبرات المناسبة للمعلمين والعاملين في المدارس، والعمل على تهيئة الإمكانات والظروف المناسبة في إطار غايات وأهداف التعليم المنشودة.

## الإطار النظري:

### مفهوم التغيير:

عرّف دواسون (Dawson 2003)، التغيير بأنه "طُرُقٌ جديدة في التنظيم والعمل". ومن حيث كونه قانوناً عاماً، فإن التغيير ظاهرة تخضع لها جميع مظاهر الكون، وشؤون الحياة المختلفة. وعرفت حلواني (1990م) التغيير الإداري المخطط بأنه: إجراء أي تعديلات في عناصر العمل التنظيمي، كأهداف الإدارة وأساليبها، لحل مشكلات التنظيم. وكذلك عرّف العطيّات التغيير بأنه: «عملية التحول من الواقع الحالي للفرد أو المؤسسة إلى واقع آخر منشود يرغب في الوصول إليه خلال فترة زمنية محددة بأساليب وطرق معروفة؛ لتحقيق أهداف طويلة وقصيرة المدى (العطيّات، 2006). وعرفه (اللوزي، 1997م) بأنه: إحداث تعديلات في أهداف الإدارة وسياساتها، أو في أي عنصر من عناصر العمل التنظيمي بقصد تحقيق ملاءمة أوضاع التنظيم، أو استحداث أوضاع تنظيمية وأساليب إدارية حديثة.

### مفهوم قيادة التغيير:

تعرف اسميث (2001م) قيادة التغيير بأنها عملية تحويل المؤسسة من خلال تطبيق منهج شمولي عملي متدرج من الواقع الحالي إلى الواقع المراد الوصول إليه من خلال تطوير الأعمال والسلوك باتباع أساليب التغيير المراد إحداثه، كما كشف (Pamela 2003). الفرق بين مصطلح إدارة التغيير قيادة التغيير فإدارة التغيير عبارة عن مجموعة من العمليات، والأدوات، والآليات التي صُممت للتأكد من أنه عندما تقوم بإجراء بعض التغييرات تبقى تحت السيطرة، وتحد من الانحرافات والآثار التي قد تترتب عليها، فلا تحدث مشاكل - كتمرد المعنيين بالتغييرات واستنزاف للأموال - ولذلك فهو وسيلة لتحقيق تغيير ومن ثم الحفاظ عليه بجعله تحت السيطرة. أما قيادة التغيير فهي تتعلق بالقوى المحركة، والرؤى والعمليات التي تغذي التحول، فهي أشبه ما تكون بوضع المحرك في عملية التغيير برمتها، وجعلها تسير بوتيرة أسرع وأكثر ذكاءً وكفاءة. وبالتالي، فهي أكثر ارتباطاً بالتغييرات الواسعة النطاق.

### دواعي التغيير:

ويمكن تحديد أهم المبررات والتي تلزم حدوث عمليات التغيير:

1. النمو السكاني المتزايد (الانفجار الديموغرافي): يمثل تزايد عدد سكان العالم، وخاصة

- في الدول النامية، والعربية، خطراً كبيراً على النمو الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، ولا سيما على نمو التعليم في هذه الدول وتطوره.
2. ثورة المعلومات (الانفجار المعرفي): يسمى هذا العصر بعصر المعلومات نظراً لما يشهده من ظهور معلومات هائلة في جميع المجالات، وما يرافقها من تطبيقات تكنولوجيا أحدثت تغييراً في حياة الإنسان. وهذا يحتم نظام معلومات أساسي في جميع المؤسسات وخاصة نظام التعليم.
3. التكنولوجيا الإدارية: تُعد التكنولوجيا الإدارية من الأسس التي يعتمد عليها الفكر الإداري المعاصر، وهي عملية تطبيق المعرفة في الأغراض العملية. ومنها التكنولوجيا الآلية، والتكنولوجيا العقلية، والتكنولوجيا الاجتماعية.
4. الأساليب الإدارية الحديثة: برز العديد من الأساليب الإدارية الحديثة التي زادت من فاعلية الإدارة في أداء مهماتها وتحسين هذه المهمات وتطويرها، ومنها الإدارة بالأهداف، وأسلوب النظم، وانتشار بحوث العمليات، وأسلوب بيرت، وأسلوب شجرة القرارات (نشوان، 2000).

### مجالات قيادة التغيير:

ذكر السلمي (2005م) بأن القائد يركز في جهوده لقيادة التغيير داخل المؤسسات التربوية على جانبين هما: الجانب التنظيمي، والجانب الثقافي والانفعالي، وذلك من خلال جهوده الرامية إلى إعادة بناء وهيكلية التنظيم المؤسسي والمتضمنة إحداث التغيير في البناء الرسمي للمؤسسة التعليمية.

### مراحل التغيير:

يتطلب في عملية التغيير أن تتم وفق مناهج ومراحل محددة تؤدي بالنهاية إلى إنجاز عملية التغيير بنجاح تام. ولتوضيح هذه المراحل سوف يتم استعراض نموذجين مختلفين لمراحل التغيير (العطيات، 2006: 107).

وأول هذه النماذج هو نموذج (Kurt Lewin 2003) الشهير الذي استعرض من خلاله مراحل التغيير وفقاً لهذا النموذج.

- مرحلة التهيؤ (إذابة الجليد): وهي مرحلة الإعداد والاستعداد للتغيير من خلال إظهار عيوب الطرق القديمة والتشكيك فيها، ومن ثم ينتج شعوراً لدى الناس بالحاجة للتغيير والانتقال من الحالة الراهنة إلى حالة أفضل.

- **مرحلة التغيير:** تأتي هذه المرحلة بعد مرحلة التنفيذ حيث يحدث التغيير المطلوب من خلال مكونات التنظيم، ويعتمد نجاحها على نجاح المرحلة السابقة.
- **مرحلة الاستقرار (إعادة التجميد):** وتعد مرحلة الاستقرار هي آخر مراحل التغيير التنظيمي حيث تهدف هذه المرحلة إلى الاستقرار بعد الوصول إلى الوضع المرغوب الذي يتم الحصول عليه بعد حدوث التغيير.

### **خطوات التغيير الفعّال:**

- حدد دوجلاس (2001م) عدة خطوات للتغيير الفعال كما يلي:
- تهيئة الإلتزام بالتغيير عن طريق التحليل المشترك لعمل المؤسسة.
  - إيجاد رؤية مشتركة للتنظيم والإدارة وتحقيق الأهداف.
  - مراجعة الاستراتيجيات وفقاً للمشاكل الناجمة عن عملية التغيير.
  - الاستفادة من الخبرات العالمية الناجحة التي تبنت إدارة التغيير.
  - التركيز على تحسين أداء المشرفين بصورة مستمرة.
  - عمل دورات تدريبية للمشرفين على آليات تطبيق استراتيجيات التغيير.
  - عمل لقاءات دورية بين العاملين للاطلاع على مستجدات التغيير.
  - وضع معايير اختيار المشرفين بناء على كفايات ترتبط بمفاهيم التغيير.
  - أن تتصف الإجراءات التنظيمية بالمرونة وقابليتها للتغيير.
  - استحداث جهاز متخصص لقيادة التغيير في مراكز الإشراف، ويكون قادراً على التطبيق والتنفيذ والتقييم للمخرجات التعليمية المطلوبة.
  - حث المشرفين على المشاركة في مؤتمرات قيادة التغيير.
  - الحرص على استخدام أساليب حديثة في الاتصال، والتواصل.
  - زيادة تمويل فرق التطوير بالمدارس وبرامجها التعليمية.
  - التقييم المستمر لخطوات تطبيق التغيير.

### **الوسائل المساعدة على نجاح عملية التغيير:**

يرى (عادل، 2004) أن نجاح عملية التغيير يرتبط بشروط أهمها:

#### **1 - تحقيق مشاركة فعالة للمرؤوسين:**

- إن إشراك المرؤوسين في وضع الخطط والسياسات والأهداف وفي عملية اتخاذ القرارات

يجعلهم مطلعين على مشاكل التنظيم مما يمكنهم من معرفة دورهم في التنفيذ ومعرفة أسباب التغيير أو أسباب القرار وأهدافه.

- تخلق المشاركة المناخ الملائم لتشجيع التغيير وتقبله.
  - تؤدي إلى تحقيق الثقة المتبادلة بين القيادة والعاملين في التنظيم.
  - المشاركة في عملية صنع القرارات تساعد على ترشيد عملية اتخاذ القرارات.
- 2 - التغيير في المفاهيم الإدارية المتبعة : كما يراها (القريوتي، 2000م) :

- لا تخشى التغيير وإنما تعمل على إحداثه، فهي إدارة التغيير.
- تستخدم المفاهيم والمبادئ والأساليب التي تحقق المناخ المناسب.
- تتصف بالشمول والتكامل في توجهاتها واهتماماتها.
- الاتجاه نحو مزيد من اللامركزية وديمقراطية الإدارة.
- تبني فكر القيادة القائم على التفاهم بين القادة والمرؤوسين.
- تؤمن بأهمية الانقضاء على الفرص واستثمار الوقت.
- تقليص البيروقراطية والإجراءات الجامدة.

### 3 - التحفيز الإداري الفعال : وهذا يتطلب :

- معرفة وتحديد أهداف عملية التحفيز بوضوح.
- بناء الحوافز على أساس الأداء الجيد.
- التركيز على الحافز كأداة لدفع الموظف لبذل جهد إضافي ورفع الإنتاجية.
- إخضاع نظم التحفيز للمتابعة الدقيقة وللتقييم السليم.

### أبعاد التغيير:

#### أولاً العلاقات الإنسانية الجيدة :

يعرف منصور وزيدان (1976م) العلاقات الإنسانية بأنها تلك الأساليب السلوكية التي تتمكن من إثارة دافعية الأفراد للعمل وتحفيزهم على زيادته. وفسر فهمي (1974م) العلاقات الإنسانية بأنها ذلك «السلوك الإداري الذي يقوم على تقدير كل فرد واعتباره قيمة عليا في حد ذاته».

وتعد العلاقات الإنسانية أحد العوامل المهمة في قيادة التغيير. فالقدرة على العمل مع الآخرين والتفاهم معهم بأسلوب هادف وطريقة سليمة، هي من السمات الرئيسة المميزة للشخصية الإدارية الناجحة كما يراها (Evans، David 1992) .، حيث إن إقامة علاقات إنسانية سليمة

بين جميع العاملين في المؤسسة التربوية تعد أمراً مهماً ينبغي أن توليه القيادات التربوية اهتماماً خاصاً كي تستطيع إنجاز أهداف التغيير وأهداف العاملين فيها، ونظراً للدور الكبير الذي تؤديه قيادة التغيير والمتمثل في رسم استراتيجيات التغيير، والقيام بالتخطيط له، وتنظيمه، وتوجيهه، وتقويمه، وسعياً لبلوغ الهدف الذي ينشده.

وأشار (السلمي، 1971) إلى أن تحليل نمط العلاقات الإنسانية ضرورة من ضرورات الإدارة الحديثة، ويصبح تخطيط تلك العلاقات مسؤولية إدارية رئيسية.

### ثانياً: بناء فرق عمل لإحداث التغيير:

يعرف (جعلوك، 1999) فرق العمل بأنها: «وحدة تتألف من الأفراد الذين يدركون وحدتهم الجماعية، ولديهم القدرة على العمل أو هم يعملون معاً، لتحقيق هدف مشترك، ضمن بيئة تجمعهم».

ويعرفه (أرثر بيل (2003) بأنها: «مجموعة من الأشخاص الذين يتعاونون فيما بينهم وكذلك يتفاعلون لتحقيق الهدف المرجو».

### أهداف بناء فرق العمل:

حددها (هايبس، 2005) بالآتي:

- تطوير المهارات المختلفة للمديرين من عدة نواحي كالعلاقات الشخصية بينهم وبين مرؤوسيه، وزملائهم، ورؤسائهم.
- بناء وتعزيز الثقة بين أعضاء الفريق.
- تنمية المهارات لدى المديرين لتحفيز أعضاء الفريق نحو العمل بكل كفاءة.
- تطوير المهارات الإدارية للمديرين.
- ربط الحوافز بالتميز في الأداء.
- تطوير مهارات أعضاء الفريق وزيادة مداركهم.
- تحفيز أعضاء الفريق لمشاركة بعضهم بعضاً في تبادل المعلومات.
- الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة بما يحقق كفاءة الأداء.

### ثالثاً: تحقيق الاتصال الفعال:

إن إقناع العاملين بشكل مستمر بأن التغيير هو سنة الحياة، بالإضافة إلى الاتصالات الفاعلة التي تربط بين العاملين والإدارة وسرعة إيصال المعلومات إليهم تؤدي إلى دعم مشاريع التغيير.

ولا يفيد هذا الأسلوب في حالة فقدان الثقة والمصادقية بين الطرفين. وأن توضح لهم بأهمية الإلتزام بأهداف المؤسسة وخدمة برامجها، وتتفاوت درجات المقاومة بين العاملين، ولا بد من إقناع العاملين بأهمية التغيير، وضرورة الإلتزام به والحرص على إنجاحه عن طريق الاتصالات باختلافها عمودية كانت أو أفقية داخل المؤسسة. (العميان، 2004م).  
رابعاً: تحقيق مبدأ الشراكة في التغيير:

تعني المشاركة في مجال تطبيقها الإداري: دعوة المدير لمرؤوسيه والالتقاء بهم لمناقشة مشاكلهم الإدارية التي تواجهه وتحليلها؛ ومحاولة الوصول إلى أفضل الحلول الممكنة لها، مما يخلق الثقة لديهم لإشراك المدير لهم في وضع الحلول الملائمة للمشاكل الإدارية (كنعان أ، 2007: 208).  
ويصور لنا (دافيد إمري D. Emery) مفهوم المشاركة بقوله: إن المدير يمكنه خلق الجو النفسي والموقف الملائم الذي يحفز العاملين لبذل أقصى جهودهم لتحقيق أعلى مستوى للإنتاج، كما يمكنه التوفيق بين مصالح ورغبات العاملين ومصالح التنظيم من خلال توسيع الدور الذي يقوم به المرؤوسون، وهو ما سماه «إمري» دور غير المديرين (non-managers role) (كنعان، 2007: 208).  
من الوسائل المهمة في تقليل مقاومة التغيير، وذلك بتشجيع العاملين الذين يتزعمون المقاومة للتغيير وإشراكهم في تصميم وتنفيذ برامج التغيير. حيث يخلق هذا الإجراء نوعاً من الإلتزام تجاه عملية التغيير، كما أن مشاركة العاملين تساعد المديرين بتشخيص المشاكل لعملية التغيير. ويتميز هذا الأسلوب بأنه يساعد في زيادة اندماج العاملين وقبولهم (البوسعيدي 2008م).

#### خامساً: إدارة وقت التغيير بفاعلية:

فالتغيير يرافقه الزمن في كل عملياته وهو يرتبط بين أجزاء العملية الإدارية، وكذلك بين العمليات المتسلسلة والمتعاقبة التي تشمل عليها عمليات التغيير، كما ويحدد لكل مرحلة من مراحل التنظيم أو التوجيه أو الرقابة زمن لبدائها ونهايتها، وعلى العاملين أن ينجزوا أعمالهم في التغيير ضمن الخطة الزمنية.

إن إعداد استراتيجية التغيير يتطلب من القائد أن يراعي التسلسل الزمني في مراحل التغيير، وأن يقوم بتوزيع الوقت عليها إلى أزمنة تتناسب مع المراحل المحددة بحيث يكون مجموع هذه الأزمنة الموزعة مساوياً للزمن الكلي، ويرتبط موضوع إدارة الوقت بقيادة التغيير في عدة نواحي منها تحديد مهام، واختصاصات العاملين، وتقييم العمل بينهم بشكل موضوعي وعادل، وتحديث وتبسيط إجراءات العمل المتبعة، (اندراس، ومعاينة 2008م).

### سادساً: التحفيز نحو تحقيق أهداف التغيير:

يعرف ميشيل ارمسترونج (2012م) تحفيز الأفراد وهي عملية تحريك الأفراد في الاتجاه الذي تريده لهم، ويمكن للمؤسسة ككل أن تقدم المضمون الذي ممكن من خلاله تحقيق مستويات عالية من التحفيز من خلال أنظمة المكافأة وتوفير فرص التعليم والتحسين. يذكر (John Adair 2010) أن من أهم المهام الأساسية التي لا بد لكل قائد أن يتقنها لكي ينجح في أعماله، ألا وهي تحفيز الموظفين وإخراج أفضل ما في فريق العمل. وقد توصل إلى سبع قواعد عملية تساعد القادة في تحفيز فريق العمل:

- اختيار أكثر الموظفين تحفيزاً وحماساً.
- معاملة كل فرد في الفريق كإنسان مميز.
- وضع أهداف واقعية تتطوي على تحد.
- ربط الحوافز بالإنتاجية في العمل.
- إيجاد جو عمل أو بيئة عمل تساعد على التحفيز.
- تقديم مكافآت جيدة للمتميزين.
- الاعتراف بفضل كل فرد من فريق العمل ودوره في الإنجاز.

### الدراسات السابقة :

يحظى مفهوم قيادة التغيير بأهمية متزايدة لدى المنظمات، والمؤسسات التعليمية، خاصة بعد أن أثبت نجاحه، وأهميته كأحد الأساليب الإدارية الحديثة التي لجأت إليها كثير من الدول المتقدمة، لمواكبة التغيرات المتسارعة التي تحيط بها، وسيتم عرض الدراسات المتعلقة بقيادة التغيير، ودراسات متعلقة بمراكز الإشراف التربوي في البحث حسب تسلسلها الزمني:

#### أ-دراسات متعلقة بقيادة التغيير:

#### -دراسة أبوزيد، وعمر (2011م):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة، ومستويات الولاء اتجاه التغيير في البنوك التجارية الأردنية، من وجهة نظر العاملين فيها. بالإضافة إلى التعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في مستوى الولاء اتجاه التغيير، وكانت عينة الدراسة (301)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: تسود بيئة عمل البنوك التجارية الأردنية جميع أبعاد الثقافة التنظيمية من وجهة نظر

العاملين فيها، لكن بدرجات متفاوتة، حيث كان البُعد الأعلى للثقافة البيروقراطية بدرجة مرتفعة، يليه بُعد الثقافة الإبداعية بدرجة مرتفعة، ثم بُعد الثقافة الداعمة بدرجة متوسطة.

#### - دراسة (غلبون، وخالد 2010م) :

هدفت الدراسة الى القاء الضوء على مفهوم القيادة الإدارية وأهميتها، وكذلك التطرق إلى مفهوم التغيير، وأنماط ومتطلبات التغيير بالإضافة إلى المعوقات المتوقعة للتغيير، وأخيراً علاقة القيادة بالتغيير، واعتمد الباحثان المنهج الوصفي، ومن النتائج، اعتبار التغيير حتمية مفروضة على القيادة الإدارية لتحقيق تكيف المنظمة.

#### - دراسة العربي، وكرومي (2010م) :

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، والإشارة لأهم أنواع بيئات المنظمة من ناحية الاستقرار والتغيير وفي المقابل ذكر لأنواع المنظمات استناداً إلى درجة استقرار البيئة ودرجة التأقلم، واستخدمت لذلك الدراسة المنهج الوصفي، ومن النتائج أن مؤسسات القطاع الخاص أكثر ممارسة للتغيير.

#### - دراسة الحربي (2001م) :

عن تحديات التغيير؛ ومن النتائج: عدم وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين العمر وعدد سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي من جهة ومقاومة التغيير من جهة أخرى، في حين أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين المؤهل التعليمي ومقاومة التغيير.

#### - دراسة اللوزي (1997م) :

هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات العاملين في المؤسسات الحكومية في الأردن نحو التغيير، ومنهج الدراسة والمنهج الوصفي، ومن النتائج حصل التكافؤ أعلى الدرجات لاتجاهات العاملين نحو التغيير، في حين أن السببية احتلت المرتبة الأخيرة.

#### ب- دراسات متعلقة بالإشراف التربوي :

#### - دراسة عيسان، والعمري (2012م) :

هدفت الدراسة للكشف عن واقع الممارسات للإشراف التربوي في سلطنة عمان، ومن أجل الكشف عن واقع الممارسات الإشرافية؛ تم استخدام الاستبانة كأداة، ومنهج الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت نتائج الدراسة أن أقل المتوسطات الحسابية في استجابات عينة الدراسة سجلت في محوري المشكلات التي تواجه الإشراف والمعوقات تطويره، في حين أن أعلى المتوسط الحسابية لصالح

محوري خصائص الإشراف. أما بالنسبة إلى كفايات الإشراف التربوي وأساليب تطويرها فقد عرض الدريج (2006: 22-35) نموذجاً لتطبيق مبدأ الكفايات في مجال الإشراف التربوي، متضمناً مهام متعددة يقوم بها المشرف التربوي بدءاً من الاتصال الإيجابي مع المعلمين، وإثارة دافعتهم، وتشجيعهم على النمو المهني، وتهيئة الظروف المناسبة لإحداث التغير اللازم لتطوير العملية التعليمية.

**-دراسة دانيلز(2002م):**

بدراسة إدارة التغيير في كليات فيكتوريا الثانوية باستراليا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ومن النتائج أن هناك أهمية نسبية للحوافز والمستقبل، وقد انعكست هذه العلاقة في الدعم المباشر، بالتغيير من الإدارة العليا.

**-دراسة المغيدي (2001م):**

أشارت إلى أنها ذات المبادئ التي تحكم كل قائد ديمقراطي بمن يعملون معه، ولعل تلك المبادئ تتمركز حول تقدير المشرف التربوي للجهد المبذول من قبل المعلم، وحماية المعلم ورفع الروح المعنوية له وإشباع حاجاته الأساسية، كما يتسم اتصاله بالمتعلم بالوضوح والدقة والموضوعية، إلى جانب سعيه المتواصل في تقوية أو أواصر العلاقات المهنية.

**-دراسة هوبر وبوتر(2002م):**

هدفت الدراسة إلى الاطلاع على أهم الأدبيات التي تناولت موضوع التغيير واستعراض بعض الأساليب التي يمكن أن تسهم في تطبيقه بفاعلية، وأبرز القضايا التي تواجه القادة أثناء تطبيق التغيير في مدارسهم. وقد قام الباحثان بإجراء مقابلات ميدانية تناولت جوانب التغيير، وشملت (25) قائداً، واستخدما لذلك المنهج الوصفي، ومن أبرز النتائج التي توصل إليها الباحثان: التأكيد على الأنشطة القيادية الحديثة المتمثلة في بناء شبكات من العلاقات للتواصل بين الأفراد، وانتقال السلطة من القائد وتفويضها للعاملين.

**-دراسة الكندي(2003):**

دراسة تناولت فيها الاحتياجات التدريبية للمشرفين بمدارس التعليم الثانوي بسلطنة عمان من وجهة نظرهم ووجهة نظر المشرفين التربويين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد أظهرت نتائج دراسته: أن محوري الاحتياجات المتعلقة بالنمو المهني والقياس والتقويم سجلاً أعلى المتوسطات الحسابية، كما أظهرت فروقاً بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات المسمى الوظيفي لصالح المشرفين التربويين مقارنة بالمعلمين الأوائل.

## -دراسة الحماد (1421هـ):

حول معوقات فاعلية الإشراف التربوي؛ استخدم الباحث المنهج الوصفي معتمداً على الاستبانة كأداة رئيسة. ومن نتائج الدراسة أن أكثر المعوقات تأثيراً في فاعلية الإشراف التربوي تتمثل في: كثرة عدد المدارس، وكثرة الأعباء الإدارية، وقلة الدورات التدريبية، أما أقل المشكلات تتمثل في ضعف قدرة بعض المشرفين على التعبير عن أفكارهم.

### التعقيب على الدراسات السابقة :

تتفق الدراسات السابقة في أهمية الأبعاد القيادية المفتوحة لقيادة التغيير الفعّال ومنها دراسة هوبر، وبوتر (2000م) التي أكدت على الممارسات القيادية المتمثلة في بناء شبكات من العلاقات للتواصل بين الأفراد من مختلف المستويات التنظيمية، مشيرة إلى أن من أهم القضايا التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار من قبل القادة في جميع المستويات الإدارية في محاولة لكسب تأييد ودعم العاملين لمجريات التغيير.

وتتفق دراسة أبوزيد وعمر (2011م)، واللوزي (1997م)، والحربي (2001م)، و(غالبيون، وخالد (2010م) والدراسة الحالية على أهمية التغيير في وقتنا المعاصر.

واتفقت دراسة الحربي (2001م) مع الدراسة الحالية في إلقاء الضوء على التحديات التي تواجهها المنظمات الإدارية المعاصرة نحو التغيير؛ لتكون قادرة على البقاء والنمو.

وفي هذا الإطار اتفقت دراسة (غالبيون، وخالد (2010م) مع الدراسة الحالية بتناولها مفهوم القيادة الإدارية، وأهميتها والعوامل المؤثرة فيها، وكذلك التطرق إلى مفهوم التغيير بمنظمات الأعمال، وأيضاً التطرق إلى أنماط ومتطلبات التغيير وأهدافه، بالإضافة إلى المعوقات المتوقعة للتغيير بالمنظمات، وأخيراً علاقة القيادة الإدارية بالتغيير، واختلفت معها أن الدراسة الحالية تناولت أبعاد التغيير وممارسة التغيير من قبل مديرات مراكز الإشراف التربوي.

كذلك اتفقت مع دراسة العربي، وكرومي (2010م) في إلقاء الضوء على واقع إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، مع التعرض باختصار لأهم المفاهيم المتعلقة بإدارة التغيير، والإشارة لأهم أنواع بيئات المنظمة من ناحية الاستقرار والتغيير.

واتفقت دراسة الحماد (1421هـ) مع الدراسة الحالية في ارتباطها بموضوع الدراسة نفسه وهو مراكز الإشراف التربوي؛ واختلفت عنها أنها ركزت على معوقات فاعلية الإشراف التربوي كما يراها المشرفون التربويون.

كما اتفقت كل من دراسة: ( أبو زيد وعمرو 2011 )، ( عيسان والعاني 2012 )، مع الدراسة الحالية في منهج الدراسة فاستخدمت المنهج الوصفي التحليلي. ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح اختلاف دراسة أبو زيد وعمر (2011م)، واللوزي (1997م)، والحربي (2001م)، عن الدراسة الحالية، حيث ركزت على مشاركة العاملين، وتأثير ذلك على مدى التزام العاملين وتقبلهم لتنفيذ ما يطلب منهم، مع التقليل من إمكانية حدوث مقاومة ورفض من قبلهم في ظل وجود أجواء من المشاركة في المعلومات، إضافة للمشاركة في إعداد التغيير والمساهمة في تنفيذه.

ومن خلال الدراسات السابقة نلاحظ الأهمية الكبرى لمناقشة أثر مشاركة العاملين على برامج التغيير في المؤسسات العامة ووجود أسباب تأييد ومقاومة للتغيير التنظيمي الموجود في المنظمات، والتعرف على الأسباب التي تؤدي إلى وجود طرفين: مؤيد ومعارض كما هو موجود في دراسة (اللوزي، 1997)، حيث ناقشت اتجاهات الأفراد العاملين نحو عمليات التغيير في المؤسسات الحكومية، في حين ركزت بعض الدراسات على معرفة الأسباب المختلفة التي تدفع الموظفين لمقاومة التغيير والاستراتيجيات المتبعة لمقاومة التغيير، مثل: دراسة، (الحربي، 2001)، بينما تناول بعضهم الآخر أثر المشاركة في عملية اتخاذ القرار على الحد من مقاومة التغيير في الأجهزة الحكومية مثل دراسة: أبو زيد، وعمر (2011م).

واختلفت دراسة اللوزي (1997م) عن الدراسة الحالية لأنها ركزت على معرفة اتجاهات الأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية في الأردن نحو إدارة التغيير. واختلفت أبو زيد، وعمر (2011م) عن الدراسة الحالية لأنها ركزت على التعرف على أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة، ومستويات الولاء تجاه التغيير في البنوك التجارية الأردنية، من وجهة نظر العاملين فيها. بالإضافة إلى التعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في مستوى الولاء اتجاه التغيير.

واختلفت دراسة الكندي (2003) عن الدراسة الحالية بأنها تناولت الاحتياجات التدريبية للمشرفات بمدارس التعليم الثانوي العام بسلطنة عمان.

أما دراسة الحريري (2004) فقد اختلفت عن الدراسة الحالية بأنها تناولت النظرة

المستقبلية للإشراف التربوي، موضحة الخطوات التي يتوقع من المشرف التربوي ومدير المدرسة كمشرف مقيم اتباعها تجاه المعلم المستجد.

وأما بالنسبة للدراسة التي أجراها كل من الطعاني (2005م)، وأحمد (2003) فقد اختلفنا عن الدراسة الحالية بأنهما ركزتا على وظائف المشرف التربوي وأدواره حيث أشارا إلى العديد من الوظائف التي يدور معظمها حول تحسين الأداء التربوي، وزيادة فاعليته المتمثلة في مساعدة المعلمين على استيعاب وظيفتهم والإيمان بها، وفهم الأهداف التربوية وترجمتها إجرائياً.

أما بالنسبة إلى كفايات الإشراف التربوي وأساليب تطويرها فقد تناولها الدريج (2006) في دراسته والتي اختلفت عن الدراسة الحالية بأنها استحدثت نموذجاً لتطبيق مبدأ الكفايات في مجال الإشراف التربوي، متضمناً مهام متعددة يقوم بها المشرف التربوي. واتفقت معها في أنها ركزت على تهيئة الظروف والمناخ لإحداث التغيير اللازم لتطوير العملية التعليمية.

وفي الإطار نفسه جاءت دراسة عيسان، والعاني (2012م) والتي ترتبط مع الدراسة الحالية في الكشف عن واقع الممارسات للإشراف التربوي، واختلفت معها في نوعية الممارسات ومعوقات أدائها.

ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها تناولت موضوع قيادة التغيير لمراكز الإشراف التربوي بمدينة الرياض، وأن الدراسة الحالية تركز على قيادة التغيير في إدارات مراكز الإشراف، وأيضاً التركيز على الممارسات القيادية، بخلاف معظم الدراسات السابقة التي ركزت على الوظائف الإدارية المتمثلة في التخطيط والتنظيم، والرقابة، وأيضاً تؤكد الدراسة الحالية أن أبعاد قيادة التغيير لا تعتبر مستقلة عن بعضها، وإنما تتضافر معاً لتشكل الكفايات اللازمة لقيادة التغيير.

### **الطريقة والإجراءات:**

#### **منهج الدراسة:**

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لموضوع الدراسة حيث يعتبر أكثر المناهج تناسباً مع أهدافها، كما أنه أكثرها انسجاماً مع طبيعة المشكلة التي تتم دراستها.

### مجتمع الدراسة وعينتها:

شملت الدراسة الحالية الفئتين التاليتين:

1. مديرات مراكز الإشراف التربوي بمنطقة الرياض من العام الدراسي (1438-1439هـ)، وعددهن (10) مديرات.
2. المشرفات التربويات اللاتي يعملن بمراكز الإشراف التربوي بمنطقة الرياض وعددهن (728). ونظراً لكبر حجم الفئة الثانية والمتمثلة في المشرفين التربويين فقد رأت الباحثة اختيار عينة عشوائية بما يمثل 50% من إجمالي عدد أفراد مجتمع الدراسة وعددهن (364).

### أداة جمع البيانات:

استناداً إلى أدبيات الموضوع، واستعراض الدراسات السابقة، ومن خلال الاستعانة ببعض تلك الدراسات التي تطرقت لقيادة التغيير. وفي ضوء أبعاد التغيير (تمية العلاقات الإنسانية الجيدة-تمية فرق العمل-تمية فاعلية الاتصال-تحقيق مبدأ الشراكة في التغيير-إدارة وقت التغيير بفاعلية-التحفيز نحو تحقيق أهداف التغيير. تمت صياغة وإعادة صياغة عدد من العبارات التي تقيس جوانب تلك الأبعاد. وقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت المتدرج ذا الثلاث نقاط لقياس واقع ممارسة مديرات مراكز الإشراف التربوي. ويتكون هذا المقياس من العبارات التالية: عالية (1) متوسطة، (2)، منخفضة (3).

### أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة، وقد عُرِضت الاستبانتان على بعض المختصين، وأخذت آراءهم، وتم تطبيقها في الدراسة، وتم توزيع للفئة الأولى: 10 استبانات، والفئة الثانية (364) استبانة، واسترد منها (310).

### ثبات أداة الدراسة:

وللتأكد من ثبات الاستبانة اعتمدت الباحثة على معامل الفا كرونباخ، لكل محور من محاور الاستبانة، وقد بلغت درجة ثبات الاستبانة (0.93) وتعد نسبة عالية، وهو مؤشر على أن استبانة هذه الدراسة تتسم بدرجة ثبات إحصائي مرتفع.

## عرض وتحليل البيانات وتفسيرها

### أولاً: بيانات عينة الدراسة:

#### 1 - المؤهل العلمي:

#### جدول رقم (1): المؤهل العلمي وسنوات الخبرة

المجموع الكلي		الدكتوراه		الماجستير		البكالوريوس		فئة الدراسة
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
% 100	10	-	-	% 80	8	% 20	2	مديرات المراكز
% 100	310	-	-	% 0.45	14	% 95	296	المشرفات التربويات
المجموع الكلي		6 سنوات فأكثر		3- أقل من 6 سنوات		أقل من 3 سنوات		فئة الدراسة
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
% 100	10	% 10	1	% 70	7	% 20	2	مديرات المراكز
% 100	310	% 15	48	% 48	151	% 36	111	المشرفات التربويات

يتضح من الجدول رقم (1) أن النسبة الأدنى من فئة مديرات مراكز الإشراف التربوي من الحاصلات على درجة البكالوريوس (20. %)، وبعدهن (2) مديرة، بينما الحاصلات على درجة الماجستير (80 %) وبعدهن ثمان مديرات، كما نجد أن درجة البكالوريوس قد حظيت بأعلى نسبة للمشرفات وهي (95. %) وبعدهن (296) ودرجة الماجستير (045 %) وبعدهن (14) مشرفة، ولم تحصل أي من المديرات والمشرفات التربويات على درجة الدكتوراه.

#### 2 - سنوات الخبرة في الإشراف التربوي:

يتضح من الجدول رقم (1) أن النسبة الأعلى من فئة مديرات مراكز الإشراف التربوي اللاتي عملن في الإشراف التربوي (من 3- أقل من 6 سنوات) كانت (70 %)، وبعدهن (7) مديرات، و(20 %) كانت (أقل من 3 سنوات) وبعدهن (2) مديرة، وأما من (6 سنوات فأكثر) كانت أقل النسب وهي (10 %) وكانت مديرة واحدة. بينما نجد أن المشرفات التربويات قد حظيت بأعلى نسبة للمشرفات التربويات (من 3- أقل من 6 سنوات) (48. %) وبعدهن (151)، و(أقل من 3 سنوات) بنسبة (36 %) وبعدهن (111)، و(من 6 سنوات فأكثر) بنسبة (15 %) وبعدهن (48).

#### 3 - مجموع الفترات التدريبية في القيادة والإشراف التربوي:

يتضح من الجدول رقم (2) أن النسبة الأعلى من فئة مديرات مراكز الإشراف اللاتي حصلن على دورات تدريبية في القيادة والإشراف التربوي (أكثر من شهرين) كانت (50 %)

وعددتهن 5 مديرات، ولمدة (فصل دراسي فأكثر) كانت نسبتهن (40 %) وعددتهن (4)، ولمدة (لشهرين فأقل) بنسبة (10 %).

### جدول رقم (2) الفترات التدريبية في القيادة والإشراف

فئة الدراسة	شهران فأقل		أكثر من شهرين		فصل دراسي فأكثر		المجموع الكلي	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
مديرات المراكز	1	10 %	5	50 %	4	40 %	10	100 %

ثانياً: مدى ممارسة مديرات مراكز الإشراف لقيادة التغيير من وجهة نظرهن:  
البعد الأول: العلاقات الإنسانية الجيدة:

يتبين من الجدول رقم (3) مدى ممارسة مديرات المراكز لقيادة التغيير من خلال بعد (العلاقات الإنسانية الجيدة)، بشكل عام كان المتوسط الحسابي هو (1.08)، وتظهر وجود ممارسات عالية لدى مديرات المراكز، حيث تراوحت متوسطاتها بين (1.08) و(1.16)، وهي: أنمي التميز الإداري لدى المشرفات. بمتوسط (1.08)، ثم إظهار انجازاتها للقيادات العليا. بمتوسط (1.12)، ثم أحرص على توطيد العلاقات معهن بمتوسط (1.14)، ثم أحرص على الوقوف على احتياجاتهن، وكذلك أعزز الثقة في قدراتهن بمتوسط (1.15)، تليها أعزز ثقافة الولاء الوظيفي، وتحقيق العدالة بينهن نفس المتوسط (1.16).

### جدول رقم (3)

مدى ممارسة مديرات مراكز الإشراف لقيادة التغيير من وجهة نظرهن.

م	العلاقة الإنسانية الجيدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أحرص على توطيد العلاقات مع المشرفات.	1.14	0.38
2	أنمي التميز الإداري لدى المشرفات.	1.08	0.27
3	أحرص على الوقوف على احتياجات المشرفات.	1.14	0.34
4	أعزز ثقافة الولاء الوظيفي لدى المشرفات.	1.16	0.37
5	أسعى لتحقيق العدالة بين المشرفات.	1.16	0.37
6	إظهار انجازات المشرفات للقيادات العليا.	1.12	0.37
7	أعزز الثقة في قدرات المشرفات لتحقيق أهداف التغيير.	1.15	0.36

يتكون المقياس من ثلاث عبارات عال (1)، متوسط (2)، منخفض (3)، الأعلى أهمية الأدنى في المتوسط الحسابي في هذا الجدول والجداول اللاحقة.

### البعد الثاني: بناء فرق العمل لإحداث التغيير:

جدول رقم (4) مدى ممارسة مديرات مراكز الإشراف للتغيير من وجهة نظرهن.

م	بناء فرق العمل لإحداث التغيير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أُتبنى فلسفة العمل بروح الفريق.	1.50	0.50
2	منح الصلاحيات لأعضاء الفريق وفق المهام.	2.96	1.07
3	تسهيل الصعوبات أمام التزامات الفريق.	1.24	0.46
4	بناء وتعزيز الإلتزام بالعمل لدى الفريق.	2.88	1.12
5	أمتلك المرونة الكافية لإحداث التغيير.	1.03	0.22
6	تبنى سياسة التغيير على الاحتياجات المستقبلية.	1.0	0.0
7	أسعى لتصميم خطة التغيير في ضوء الجودة الشاملة.	2.95	1.11
8	وضع سياسة واضحة في تنفيذ إجراءات التغيير.	2.87	1.18
9	تحديد مهام أعضاء فريق العمل بوضوح.	1.07	0.26

للتعرف على ممارسة مديرات مركز الإشراف التربوي لقيادة التغيير من خلال بعد (بناء فرق العمل لإحداث التغيير) يتضح من الجدول رقم (4)، حيث سجل تبني سياسة التغيير على الاحتياجات المستقبلية أعلى متوسط حسابي وهو (1.00)، ويليه امتلاك المرونة الكافية بمتوسط (1.03)، وتحديد مهام أعضاء فريق العمل بوضوح بمتوسط، (1.07). بينما سجل تسهيل الصعوبات أمام التزامات أعضاء الفريق بمتوسط حسابي (1.24)، وإحداث التغيير تبني فلسفة العمل بروح الفريق بمتوسط (1.50)، وضع سياسة واضحة في تنفيذ إجراءات قيادة التغيير بمتوسط (2.87)، وبناء وتعزيز الإلتزام بالعمل لدى أعضاء الفريق. بمتوسط (2.88). وأسعى لتصميم خطة التغيير في ضوء أسس الجودة الشاملة بمتوسط (2.95)، ومنح الصلاحيات لأعضاء الفريق وفق المهام الموكلة إليهم. بمتوسط (2.96).

### البعد الثالث: تحقيق الاتصال الفعال:

ويظهر من الجدول رقم (5) مدى ممارسة مديرات مركز الإشراف التربوي لقيادة التغيير من خلال بعد (تحقيق الاتصال الفعال)، حيث سجل تشجيع المشرفات لتبادل المعرفة والخبرة من بعضهم البعض أعلى متوسط حسابي (1.0)، وتليها إتاحة الفرصة للمشرفات لإبداء المرئيات والمقترحات تجاه التغيير بمتوسط (1.08)، ثم تليها أحرص على استمرار قنوات الاتصال مفتوحة

في جميع مراحل التغيير بمتوسط حسابي (1.18)، وأطلع المشرفات على دواعي التغيير متوسط الحسابي (1.50). بينما استخدم المراسلات الالكترونية سجلت أقل متوسط حسابي (2.68).

#### جدول رقم (5) مدى ممارسة مديرات المراكز لقيادة التغيير من وجهة نظرهن.

م	تحقيق الاتصال الفعال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أطلع المشرفات على دواعي وأهداف التغيير.	1.50	0.50
2	إتاحة الفرصة للمشرفات لإبداء المقترحات.	1.08	0.27
3	أحرص على استمرار قنوات الاتصال مفتوحة.	1.18	0.38
4	استخدم المراسلات الالكترونية مع المشرفات.	2.68	1.30
5	تشجيع المشرفات لتبادل المعرفة والخبرة.	1.0	0.0

#### البعد الرابع: تحقيق مبدأ الشراكة في التغيير:

وبالنظر إلى الجدول رقم (6) نرى مدى ممارسة مديرات مركز الإشراف التربوي لقيادة التغيير من خلال بعد (الشراكة في التغيير) حيث سجل تزويد المشرفات عن المستجدات من تطورات تفيد العمل أعلى متوسط حسابي (1.0)، ويليه تحفيز المشرفات لمشاركة بعضهن بعضاً في تبادل المعلومات بمتوسط حسابي (1.03)، ويليه تزويد المشرفات بالمعلومات التي تخص إحداث التغيير بمتوسط حسابي (1.04)، ثم إتاحة الفرصة للمشرفات للمشاركة في وضع أهداف التغيير بمتوسط حسابي (1.08)، ثم مساعدة المشرفات على التركيز على التحديات التي تواجه التغيير بمتوسط (1.10). بينما سجل منح المشرفات بعض الصلاحيات في اتخاذ القرارات أقل متوسط حسابي (1.14).

#### جدول رقم (6) مدى ممارسة مديرات المراكز لقيادة التغيير من وجهة نظرهن.

م	تحقيق مبدأ الشراكة في التغيير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أحفز المشرفات للمشاركة في تبادل المعلومات.	1.03	0.22
2	أزود المشرفات بالمعلومات التي تخص التغيير.	1.04	0.23
3	إتاحة الفرصة للمشرفات للمشاركة في وضع أهداف التغيير.	1.08	0.27
4	تزويد المشرفات عن المستجدات من تطورات تفيد العمل.	1.0	0.0
5	منح المشرفات بعض الصلاحيات في اتخاذ القرارات.	1.14	0.38
6	مساعدة المشرفات على التركيز على التحديات التي تواجه التغيير.	1.10	0.30

### البعد الخامس: إدارة وقت التغيير بفاعلية:

ويظهر من الجدول رقم (7)، مدى ممارسة مديرات مراكز الإشراف التربوي لقيادة التغيير من بعد (إدارة وقت التغيير بفاعلية) حيث كانت تحديد وقت مناسب للبدء في إحداث التغيير، ووضع برنامج زمني لتنفيذ إجراءات التغيير، قد سجلت أعلى متوسط حسابي وهو (1.00)، ثم تلتها عبارة (أتابع مدى الإلتزام بتنفيذ خطط العمل المرسومة لإحداث التغيير بمتوسط حسابي (1.06)، بينما سجلت عبارة (أهتم بترتيب الأولويات في تنفيذ التغيير وفقاً للحاجات القائمة ودرجة أهميتها)، وعبارة (أراعي التدرج الزمني في إحداث التغيير) بمتوسط حسابي (1.08)، وسجلت عبارة (أحدد بدقة الفترة اللازمة لتحقيق النتائج المرجوة للتغيير) أقل متوسط حسابي وهو (1.14).

#### جدول رقم (7) مدى ممارسة مديرات المراكز لقيادة التغيير من وجهة نظرهن.

م	إدارة وقت التغيير بفاعلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أحدد وقتاً مناسباً للبدء في إحداث التغيير.	1.00	0.0
2	أهتم بترتيب الأولويات في تنفيذ التغيير وفقاً للحاجات القائمة أهميتها.	1.08	0.27
3	أراعي التدرج الزمني في إحداث التغيير.	1.14	0.34
4	أحدد الفترة اللازمة لتحقيق نتائج التغيير.	1.08	0.27
5	أضع برنامجاً زمنياً لتنفيذ إجراءات التغيير.	1.00	0.0
6	أتابع مدى الإلتزام بتنفيذ خطط التغيير.	1.06	0.27

### البعد السادس: التحفيز نحو تحقيق أهداف التغيير:

ويظهر من الجدول رقم (8)، مدى ممارسة مديرات مراكز الإشراف التربوي لقيادة التغيير من بعد (التحفيز نحو تحقيق أهداف التغيير)، حيث سجلت عبارة (معرفة ما يحفز المشرفات على الانتاجية في العمل) أعلى متوسط حسابي وهو (1.00)، ويليهما عبارة (أشجع على التغذية الراجعة من المشرفات لإحداث التغيير) بمتوسط (1.03)، و بمتوسط (1.07). بينما سجلت عبارة (تقدير انجازات المشرفات والاشادة بها) بمتوسط (1.07)، وتليها عبارة (أحرص على تأهيل المشرفات مهنياً لأحداث التغيير)، بمتوسط (1.18)، والسعي لتطوير كفاءات المشرفات لتحقيق الابداع والتميز. بمتوسط (2.88)، أما العبارتان (أقدم للمشرفات حوافز مادية ذات جدوى في عملية التغيير)، و (تحديد مؤشرات لقياس مستوى التغيير) قد أحرزا أقل متوسط (2.96).

## جدول رقم (8) مدى ممارسة مديرات المراكز لقيادة التغيير من وجهة نظرهن.

م	التحفيز نحو تحقيق أهداف التغيير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أشجع المشرفات لتقديم أفكار متميزة جديدة.	1.50	0.50
2	أحرص على تأهيل المشرفات مهنيًا	1.18	0.38
3	أقدم للمشرفات حوافز مادية.	2.96	1.07
4	أسعى لتطوير كفاءات المشرفات نحو الابداع.	2.88	1.12
5	أشجع على التغذية الراجعة من المشرفات.	1.03	0.22
6	معرفة ما يحفز المشرفات على الانتاجية.	1.0	0.0
7	تحديد مؤشرات لقياس مستوى التغيير.	2.96	1.07
8	تقدير انجازات المشرفات والاشادة بها.	1.07	0.26

ثانياً: مدى ممارسة مديرات المراكز للتغيير من وجهة نظر المشرفات.  
البعد الأول: العلاقات الإنسانية الجيدة:

يتبين من الجدول رقم (9) وفي ضوء تحليل مدى ممارسة مديرات مراكز الإشراف التربوي لقيادة التغيير من خلال البعد الأول (العلاقات الإنسانية الجيدة) من وجهة نظر المشرفات، وهي كما يلي حسب تسلسلها: أسعى لتحقيق العدالة بين المشرفات. بمتوسط (1.03)، تليها أعزز ثقافة الولاء الوظيفي لدى المشرفات. بمتوسط (1.07)، ثم تليها أحرص على الوقوف على احتياجات المشرفات بمتوسط (1.24)، ثم تليها العبارة (أحرص على توطيد العلاقات مع المشرفات) بمتوسط (1.50). وبينما عبارة أعزز الثقة في قدرات المشرفات للمساهمة في تحقيق أهداف التغيير، وكذلك أنمي التميز الإداري لدى المشرفات، وإظهار إنجازات المشرفات للقيادات العليا. لها أقل متوسط (2.96).

## جدول رقم (9) مدى ممارسة مديرات المراكز للتغيير من وجهة نظر المشرفات.

م	العلاقة الإنسانية الجيدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أحرص على توطيد العلاقات مع المشرفات.	1.50	0.50
2	أنمي التميز الإداري لدى المشرفات.	2.96	1.07
3	أحرص على الوقوف على احتياجات المشرفات.	1.24	0.46
4	أعزز ثقافة الولاء الوظيفي لدى المشرفات.	1.07	0.26
5	أسعى لتحقيق العدالة بين المشرفات.	1.03	0.22
6	إظهار إنجازات المشرفات للقيادات العليا.	2.96	1.07
7	أعزز الثقة في قدرات المشرفات.	2.96	1.07

### البعد الثاني: بناء فرق العمل لإحداث التغيير:

للتعرف على ممارسة مديرات المركز للتغيير من وجهة نظر المشرفات من بعد (بناء فرق العمل لإحداث التغيير) يتضح من الجدول رقم (10)، سجلت تبني سياسة التغيير على الاحتياجات المستقبلية أعلى متوسط (1.00)، يليها تسهيل الصعوبات أمام التزامات الفريق بمتوسط (1.24)، ثم (تبني فلسفة العمل بروح الفريق) و(بناء وتعزيز الإلتزام بالعمل) بمتوسط، (1.50). وسجل تحديد مهام أعضاء الفريق بوضوح بمتوسط (2.95)، وسجلت أقل متوسط (2.96) العبارات. (أسعى لتصميم خطة التغيير في ضوء أسس الجودة الشاملة)، (ومنح الصلاحيات لأعضاء الفريق)، (وضع سياسة واضحة في تنفيذ إجراءات قيادة التغيير).

#### جدول رقم (10) مدى ممارسة مديرات المراكز للتغيير من وجهة المشرفات.

م	بناء فرق العمل لإحداث التغيير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أتبنى فلسفة العمل بروح الفريق.	1.50	0.50
2	منح الصلاحيات لأعضاء الفريق	2.96	1.07
3	تسهيل الصعوبات أمام التزامات الفريق.	1.24	0.46
4	بناء وتعزيز الإلتزام بالعمل.	1.50	0.50
5	أمتلك المرونة الكافية لأحداث التغيير.	2.96	1.07
6	تبني سياسة التغيير على الاحتياجات المستقبلية.	1.0	0.0
7	أسعى لتصميم خطة التغيير في ضوء الجودة الشاملة.	2.96	1.07
8	وضع سياسة واضحة في تنفيذ إجراءات التغيير.	2.96	1.07
9	تحديد مهام أعضاء فريق العمل بوضوح.	2.95	1.11

### البعد الثالث: تحقيق الاتصال الفعال:

ويظهر من الجدول رقم (11) مدى ممارسة مديرات المراكز للتغيير من وجهة نظر المشرفات من خلال (تحقيق الاتصال الفعال)، حيث سجل تشجيع المشرفات لتبادل المعرفة والخبرة أعلى متوسط حسابي (1.0)، وتليها إتاحة الفرصة للمشرفات لإبداء المقترحات تجاه التغيير بمتوسط (1.08)، ثم تليها استمرار قنوات الاتصال مفتوحة في جميع مراحل التغيير بمتوسط حسابي (1.18)، وأطلع المشرفات على دواعي التغيير بمتوسط حسابي (1.50). بينما سجل استخدم المراسلات الالكترونية للتواصل مع المشرفات أقل متوسط حسابي (2.96).

**جدول رقم (11) مدى ممارسة مديرات المراكز للتغيير من وجهة نظر المشرفات.**

م	تحقيق الاتصال الفعال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أطلع المشرفات على دواعي وأهداف التغيير.	1.50	0.50
2	إتاحة الفرصة للمشرفات لإبداء المقترحات.	1.08	0.27
3	أحرص على استمرار قنوات الاتصال مفتوحة.	1.18	0.38
4	استخدم المراسلات الالكترونية مع المشرفات.	2.96	1.07
5	تشجيع المشرفات لتبادل المعرفة والخبرة.	1.0	0.0

**البعد الرابع: تحقيق مبدأ الشراكة في التغيير:**

في الجدول رقم (12) نرى مدى ممارسة مديرات المراكز للتغيير من وجهة نظر المشرفات من بعد (الشراكة في التغيير) حيث سجل تزويد المشرفات عن المستجدات من تطورات العمل أعلى متوسط (1.0)، ويليه تزويد المشرفات بالمعلومات التي تخص التغيير بمتوسط (1.04)، ثم تحفيز المشرفات للمشاركة في تبادل المعلومات بمتوسط (1.08)، ثم التركيز على تحديات التغيير بمتوسط (1.10)، وأما العبارتان إتاحة الفرصة للمشرفات للمشاركة في وضع أهداف التغيير، ومنحهن الصلاحيات في اتخاذ القرارات أقل متوسط حسابي (2.96).

**جدول رقم (12) مدى ممارسة مديرات المراكز للتغيير من وجهة نظر المشرفات.**

م	تحقيق مبدأ الشراكة في التغيير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أحفز المشرفات لمشاركة في تبادل المعلومات.	1.08	0.27
2	أزود المشرفات بالمعلومات عن التغيير.	1.04	0.23
3	إتاحة الفرصة للمشرفات للمشاركة في أهداف التغيير.	2.96	1.07
4	تزويد المشرفات عن المستجدات من تطورات العمل.	1.0	0.0
5	منح المشرفات بعض الصلاحيات في اتخاذ القرارات.	2.96	1.07
6	مساعدة المشرفات على التركيز على تحديات التغيير.	1.10	0.30

**البعد الخامس: إدارة وقت التغيير بفاعلية:**

ويظهر من الجدول رقم (13)، مدى ممارسة مديرات المراكز لقيادة التغيير من وجهة نظر المشرفات من بعد (إدارة وقت التغيير بفاعلية) حيث كانت تحديد وقت مناسب للبدء في إحداث

التغيير، و وضع برنامج زمني لتنفيذ إجراءات التغيير، قد سجلت أعلى متوسط حسابي وهو (1.00)، ثم تلتها عبارة (أتابع مدى الإلتزام بتنفيذ خطط العمل المرسومة لإحداث التغيير بمتوسط حسابي (1.06)، بينما سجلت عبارة (أهتم بترتيب الأولويات في تنفيذ التغيير وفقاً للحاجات القائمة ودرجة أهميتها )، وعبارة (أراعي التدرج الزمني في إحداث التغيير) بمتوسط حسابي (1.08)، وسجلت عبارة (أحدد بدقة الفترة اللازمة لتحقيق النتائج المرجوة للتغيير) أقل متوسط حسابي وهو (1.14).

### جدول رقم (13)

#### مدى ممارسة مديرات المراكز للتغيير من وجهة نظر المشرفات.

م	إدارة وقت التغيير بفاعلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أحدد وقتاً مناسباً للبدء في إحداث التغيير.	1.00	0.0
2	أهتم بترتيب الأولويات في تنفيذ التغيير.	1.08	0.27
3	أراعي التدرج الزمني في إحداث التغيير.	1.08	0.27
4	أحدد الفترة اللازمة لتحقيق نتائج التغيير.	1.14	0.34
5	أضع برنامجاً زمنياً لتنفيذ إجراءات التغيير.	1.00	0.0
6	أتابع مدى الإلتزام بتنفيذ خطط العمل.	1.06	0.27

#### البعد السادس: التحفيز نحو تحقيق أهداف التغيير:

ويظهر من الجدول رقم (14)، مدى ممارسة مديرات المراكز للتغيير من وجهة نظر المشرفات بالتحفيز نحو تحقيق أهداف التغيير، حيث سجلت عبارة معرفة ما يحفز المشرفات على الانتاجية أعلى متوسط وهو (1.00)، ثم عبارة أشجع على التغذية الراجعة من المشرفات بمتوسط (1.50)، بينما سجلت عبارة، (أحرص على تأهيل المشرفات مهنيًا لأحداث التغيير)، وعبارة (أشجع المشرفات لتقديم أفكار متميزة جديدة) (بمتوسط (2.88)، وأما العبارات (السعي لتطوير كفاءات المشرفات لتحقيق الابداع والتميز)، و(أقدم للمشرفات حوافز مادية ذات جدوى في عملية التغيير)، و(تحديد مؤشرات لقياس مستوى التغيير) قد أحرزا أقل متوسط (2.96).

## جدول رقم (14) مدى ممارسة مديرات المراكز للتغيير من وجهة نظر المشرفات.

م	التحفيز نحو تحقيق أهداف التغيير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أشجع المشرفات لتقديم أفكار متميزة جديدة.	2.88	1.12
2	أحرص على تأهيل المشرفات مهنياً	2.88	1.12
3	أأقدم للمشرفات حوافز مادية.	2.96	1.07
4	أسعى لتطوير كفاءات المشرفات للإبداع والتميز.	2.96	1.07
5	أشجع على التغذية الراجعة من المشرفات.	1.50	0.50
6	معرفة ما يحفز المشرفات على الانتاجية في العمل.	1.0	0.0
7	تحديد مؤشرات لقياس مستوى التغيير.	2.96	1.07
8	تقدير انجازات المشرفات والاشادة بها.	2.96	1.07

## مناقشة نتائج الدراسة :

في ضوء عرض نتائج الدراسة في الجداول السابقة، اتضح أن ممارسة قيادة التغيير من قبل مديرات مراكز الإشراف التربوي كان عالياً بشكل عام، حيث بلغ المتوسط العام لأبعاد التغيير (1.08). وهذا يدل على أن مديرات المراكز لديهن استعداد لممارسة قيادة التغيير وهذا يرجع إلى زيادة وعيهن بثقافة العمل الجماعي، وأهمية الأخذ بسياسة التحفيز الإداري، وبناء العلاقات الإنسانية، وأهمية إدارة وقت التغيير بفاعلية.

كما كشفت النتائج أن ممارسات قيادة التغيير من قبل مديرات مراكز الإشراف التربوي من وجهة نظرهن كان عالياً لأبعاد التغيير مثل: تنمية التميز الإداري لدى المشرفات، وتبني سياسة التغيير على الاحتياجات المستقبلية وهذا ما تؤكده رؤية المملكة العربية السعودية (2030)، ويدل على توجه الإشراف التربوي نحو الأخذ بأبعاد التغيير وتبنيه من أجل تحقيق التميز والريادة في التعليم والإشراف.

وسجلت الدراسة أقل المتوسطات الحسابية وهي ضعف الصلاحيات المخولة لمديرات المراكز في منح المشرفات المتميزات حوافز مادية ذات جدوى في عملية التغيير، وهذا يعود إلى أن وزارة التعليم هي الجهة المخولة لمنح الحوافز المالية، وأظهرت النتائج أقل المتوسطات الحسابية وهي القصور في تحديد مؤشرات لقياس مستوى التغيير، وتبين أيضاً أن ممارسة مديرات المراكز لقيادة التغيير كان أقل من المتوسط مثل: التركيز على التحديات التي تواجه العمل، المشاركة في

المعلومات، ويظهر من خلال النتائج أن بعض مديرات المراكز يبدي استعداد أقل لمنح المعلومات أو تبادل المعرفة وهذا يعود إلى عدم الوضوح في إجراءات التغيير، والنتائج المتوقعة. كذلك ضعف استخدام التقنية في عمليات التواصل مع المشرفات من خلال المراسلات الالكترونية، وهذا يدل على افتقار مراكز الإشراف التربوي إلى توطين التقنية، كما أكدت جلمان (1997م).

كما أكدت عليها دراسة دراسة المغيدي (2001)، وهوير (2002)، والحريري (2003) في ضرورة منح المشرفات الصلاحيات لاتخاذ القرار، والمشاركة في إدارة التغيير وهذا يدفعهن للاستجابة للتغيير.

وكشفت نتائج الدراسة أن ممارسات التغيير من قبل مديرات المراكز من وجهة نظر المشرفات كان عالياً بوجه عام مثل: السعي لتحقيق العدالة بينهن، وتعزيز ثقافة الولاء الوظيفي، والحرص على الوقوف على احتياجاتهن، وكذلك تبني سياسة التغيير على الاحتياجات المستقبلية، وتسهيل الصعوبات أمامهن، وتبني فلسفة فرق العمل، وهذا يدل على أن مديرات المراكز لديهن الاستعداد لقيادة التغيير.

بينما كان تشجيع المشرفات على تبادل الخبرة، وإتاحة الفرصة لهن لإبداء المرئيات تجاه التغيير، وتزويدهن بالمعلومات عن عملية التغيير الأدنى أهمية، وهذا يرجع لكثرة عدد المشرفات مما يجعل مهمة مديرات المراكز الإشراف صعبة في متابعتهن، وتبادل المعرفة بينهن، وهذا ما أكدت عليها دراسة الحماد (1421هـ)، وكذلك صعوبة منحهن تغذية راجعة، والتعامل مع مشكلات الفريق بكل حيادية.

ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة وسجلت أقل المتوسطات الحسابية وهي: تعزيز الثقة في قدرات المشرفات للمساهمة في تحقيق أهداف التغيير، وتنمية التميز الإداري لديهن، وإظهار إنجازاتهن للقيادات العليا، والسعي لتصميم خطة التغيير في ضوء أسس الجودة، وكذلك ضعف الصلاحيات الممنوحة لهن من قبل مديرات المراكز، وعدم وضوح سياسة التغيير والإجراءات الإدارية، وكذلك ضعف التواصل التقني من خلال المراسلات الالكترونية مع المشرفات.

### ويمكن عرض أهم نتائج الدراسة بالبنود التالية :

- ترى مديرات مراكز الإشراف التربوي أنهن يمارسن قيادة التغيير في البعد المتصل «بتمية العلاقات الإنسانية الجيدة» بدرجة عالية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (1.08). وهذا ما تتفق عليه المشرفات التربويات أن مديرات المراكز يمارسون قيادة

- التغيير في هذا البعد بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.00).
- ترى مديرات مراكز الإشراف التربوي أنهم يمارسن قيادة التغيير في البعد المتصل «ببناء فرق العمل» بدرجة عالية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (2.95). واتفقت المشرفات التربويات أن مديرات المراكز يمارسن قيادة التغيير في هذا البعد بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.96).
- ترى مديرات مراكز الإشراف التربوي أنهم يمارسن قيادة التغيير في البعد المتصل «بتحقيق الاتصال الفعال» بدرجة عالية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (1.08). واتفقت المشرفات التربويات أن مديرات المراكز يمارسن قيادة التغيير في هذا البعد بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.00).
- ترى مديرات مراكز الإشراف التربوي أنهم يمارسن قيادة التغيير في البعد المتصل «بتحقيق مبدأ الشراكة في التغيير» بدرجة عالية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (1.08). واتفقت المشرفات التربويات أن مديرات المراكز يمارسن قيادة التغيير في هذا البعد بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.04).
- ترى مديرات مراكز الإشراف التربوي أنهم يمارسن قيادة التغيير في البعد المتصل في «إدارة وقت التغيير بفاعلية» بدرجة عالية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (1.08). واتفقت المشرفات التربويات أن مديرات المراكز يمارسن قيادة التغيير في هذا البعد بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.08).
- ترى مديرات مراكز الإشراف التربوي أنهم يمارسن قيادة التغيير في البعد المتصل في «التحفيز نحو تحقيق أهداف التغيير» بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (2.96). بينما ترى المشرفات التربويات أن مديرات المراكز يمارسن قيادة التغيير في هذا البعد بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.96).

### التوصيات:

- من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بما يلي:
- توفير جهاز إداري متكامل في جميع مراكز الإشراف التربوي يختص بمتابعة الإجراءات الإدارية لتخفيف من الأعباء على مديرات المراكز، وتمكينهن من تأدية أدوارهن القيادية بكل كفاءة وفعالية.

- عقد الدورات التدريبية عن كيفية بناء فرق العمل، وأن يتم تنفيذها من قبل مختصين بهذا المجال.
- العمل على تنمية جوانب ممارسات قيادة التغيير من قبل مديرات مراكز الإشراف لاستخدام فرق العمل التي كان لهن استعداد أقل ومن هذه الممارسات: التركيز على التحديات التي تواجه العمل، المشاركة في المعلومات، وبالتغذية الراجعة.
- التركيز على تنمية الاستعداد لدى مديرات مراكز الإشراف التربوي في تحفيز المشرفات نحو تحقيق أهداف التغيير، وذلك لتحقيق الفائدة المرجوة من استخدام مهارات التحفيز، وبناء فرق العمل.
- تنظيم دورات تدريبية لمديرات المراكز في القيادة والإشراف في ضوء أبعاد التغيير، والارتقاء بمهاراتهن اللازمة لقيادة التغيير.
- التوسع في منح الصلاحيات لمديرات المراكز لتمكينهن من تحفيز المشرفات التربويات المتميزات.
- زيادة المخصصات المالية لمراكز الإشراف للبرامج التطويرية.
- بناء جسور من التعاون بين الإشراف التربوي والجامعات لدراسة أوضاع التعليم، وتشخيص مشكلاته الإدارية والفنية.

### المراجع العربية :

1. ابتسام جواد مهدي (2004): وسائل الاتصال في الإدارة التعليمية ومعوقاتهما، مجلة القادسية للعلوم التربوية، المجلد 2، العدد 2، كلية الآداب جامعة القادسية.
2. ابتسام حلواني، (1990): التغيير ودوره في التطوير الإداري، الإدارة العامة 30، ع 67
3. ابتسام متري القسوس، (2004): خصائص التغيير التربوي في مجالي الإدارة والإشراف التربوي في الأردن في الفترة ما بين (1987 - 2002) ومدى إدراك القيادات الإدارية لها / بناء أنموذج للتطوير رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات التربوية العليا جامعة عمان، الأردن.
4. إبراهيم عبده أم الخير، (2009م): «فرق العمل وأثرها على الانتاجية في قطاع التعليم الجامعي النسائي»، دراسة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
5. أحمد أحمد، (2003). الإشراف الفني بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية، مكتبة المعارف الحديثة، ص 74

6. أحمد الرشيد، (2000): رؤية مستقبلية للتربية والتعليم في السعودية، معهد الإدارة، الرياض.
7. أحمد جودة محفوظ، (2004): «إدارة الجودة الشاملة»، عمان دار وائل للنشر، الطبعة الأولى
8. أحمد ماهر، (2007م): تطور المنظمات الدليل العلمي لإعادة الهيكلة والتميز الإداري وإدارة التغيير، دار الجامعية، الإسكندرية، ص75.
9. آرثر بيل، (2001م): «إدارة الأفراد»، ترجمة: بدر الفاروق، مرشد الأذكاء الكامل، القاهرة، ص91.
10. أفراح العربي، وكرومي سعيد (2010م): إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر «السلطة والرأي في الدولة الديمقراطية والمنعقد في 25/2/2010م.
11. بدر بن سيف بن سعيد البوسعيدي، (2008م) مدى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية وأثرها في الإلتزام التنظيمي في ديوان البلاط السلطاني بسلطة عمان، مجلة الإداري، السنة الثلاثون، العدد 112.
12. بيل آرثر، (2003): «بناء فرق العمل»، ترجمة: تيب توب، (القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع، ص:108
13. جعلوك محمد، (1999): «كيف يبني المدير الفعّال فريق العمل الفعّال»، دار الراتب الجامعية، الطبعة الأولى 23-10.
14. جيرالد بارون روبرت جرنبرج، (2004م) ترجمة، رفاعي محمد رفاعي ود. إسماعيل على بسيوني، إدارة السلوك في المنظمات، دار المريخ.
15. حسن أحمد الطعاني، (2005). الإشراف التربوي مفاهيمه، أساليبه، عمان الأردن دار الشروق.
16. حسين نشوان، (2000م) التربية في مشارف القرن الحادي والعشرين مطبعة المقداد غزة.
17. دوجلاس سميث، (2001م) ترجمة أحمد الخزامي، إدارة تغيير الأفراد والأداء كيف؟ المبادئ الاستراتيجية، الرؤى، ط1، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
18. رافده عمر الحريري، (2004). الإشراف التربوي والنظرة المستقبلية، رسالة التربية، (6) ص: 105
19. رامى اندراوس، و عادل سالم معاينة، (2008م) الإدارة بالثقة والتمكين، ط1، عالم الكتب الحديث.
20. سعيد عامر، (1995م): الإدارة وسرعة التغيير. وايد سيرفيس للاستشارات الإدارية، القاهرة.
21. سيد حسن حسين، «1969م» دراسات في الإشراف الفني، مكتبة الأنجلو المصرية.
22. سينيثياو دنيس جا في سكوت، (1422هـ). إدارة التغيير في العمل. ترجمة: بشير البرغوثي، دار المعرفة للتنمية البشرية، الرياض.
23. طلال عبد الملك الشريف..2004م. الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم العلوم الإدارية. جامعة نايف.

24. عبد الحليم الفاعوري، (2005م) إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية، القاهرة.
25. عبد العزيز الحماد، (1421هـ). معوقات فاعلية الإشراف التربوي بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
26. عبد الله عيسان، ، والعاني، (2012م): دور المشرف التربوي ومعوقات أدائه في ضوء بعض المتغيرات في سلطنة عمان مجلة رسالة الخليج العربي، العدد(106).
27. عبد الله مداري الحربي، (2001م) مقاومة التغيير التنظيمي: دراسة تطبيقية على المؤسسات العامة بمحافظة جدة، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، جدة
28. عبد الله مداري الحربي، (2001م) مقاومة التغيير التنظيمي: دراسة تطبيقية على المؤسسات العامة بمحافظة جدة، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
29. عبيد بن عبد الله السبيعي، 2009م. الأدوار القيادية لمديري التربية والتعليم في ضوء متطلبات إدارة التغيير. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أم القرى. ص39.
30. عقيل غلبون، وخالد يوسف(2010م): القيادة الإدارية والتغيير بمنظمات الأعمال، ورقة عمل إلى المؤتمر الدولي حول الدعوة والإدارة الإسلامية الممارسات والآفاق، في الفترة ما بين 23-24/2010
31. على السلمي، (1971): العلوم السلوكية في التطبيق الإداري. القاهرة: دار المعارف بمصر.
32. على السلمي، (2005م): ملامح الإدارة الجديدة في عصر المتغيرات وانعكاسه على إدارة التغيير، الملتقى الإداري الثالث، الجمعية السعودية للإدارة، جدة
33. عياض عادل، (2004): إدارة التغيير والموارد البشرية بمؤسسات الاتصالات الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة، جامعة ورقلة، 09 - 10 مارس 2004.
34. ف. لوكاس، (2000م): قيادة التغيير في الجامعات ترجمة وليد شحاذه، مكتبة العبيكان، الرياض.
35. كلالده (1997) الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، الأردن، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع.
36. مايك بير، (2006م) إدارة التغيير والتحول، تعريب: محمد الأبرش شركة الحوار الثقافي لبنان.
37. محفوظ جودة، وحسن الزغبى، وياسر منصور، (2004م) منظمات الأعمال المفاهيم والوظائف، ط1، عمان-الأردن، دار وائل للنشر.
38. محمد أبو زيد، وعمر بلجازه (2011م): دور الثقافة المنظمة في الولاء اتجاه التغيير دراسة ميدانية في البنوك التجارية الأردنية، مكتبة الجامعة الأردنية، عمان.
39. محمد الحسن المغيدي، (2001). نحو إشراف تربوي أفضل، الرياض: مكتبة الرشيد للنشر.

40. محمد الدريج، (2006). كفايات المشرف التربوي وأساليب تطويرها، مجلة تواصل، اللجنة الوطنية العمانية للتربية والثقافة والعلوم، (4) يونيو 2006.
41. محمد الطيب. 2002م. الإدارة التربوية أصولها وتطبيقاتها المعاصرة. ط 3. بنغازي: دار الكتب.
42. محمد حامد الأفندي، (1401هـ): الإشراف التربوي، القاهرة، عالم الكتاب، الطبعة الثالثة.
43. محمد زيدان ، وحسين منصور (1976): سيكولوجية الإدارة المدرسية والإشراف الفني التربوي. القاهرة: مكتبة غريب.
44. محمد قاسم القريوتي، (2000): نظرية المنظمة والتنظيم عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة 1
45. محمد يوسف العطييات، (2006 م): إدارة التغيير والتحديات العصرية رؤية معاصرة لمدير القرن الواحد والعشرين، رسالة دكتوراه منشورة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
46. محمود سلمان العميان، (2004م) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط2، دار وائل.
47. محمود محمد علي.. 2002م.. مقومات القائد الناجح. جدة: دار المجتمع للنشر والتوزيع. ص24-25.
48. مصطفى فهمي، (1974م): المدخل في إدارة وتنظيم التعليم، القاهرة: دار الثقافة للطباعة والنشر.
49. منى عماد الدين، (2003م) إعداد مدير المدرسة لقيادة التغيير مركز الكتاب، عمان الأردن.
50. موسى سلامة اللوزي، (1997م) اتجاهات العاملين في المؤسسات الحكومية نحو إدارة التغيير، مجلة العلوم الإدارية، المجلد 25، العدد 2، 338-356.
51. ناصر صالح الكندي، (2003). الاحتياجات التدريسية للمعلمين الأوائل بمدارس التعليم الثانوي العام بسلطنة عمان من وجهة نظرهم ووجهة نظر المشرفين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس.
52. ناصر محمد الفوزان، وأحمد سالم العامري (1997م) مقاومة التغيير في الأجهزة الحكومية أسبابها وطرق علاجها، مجلة الإدارة العامة، مجلد 37/العدد 3.
53. ناصر محمد الفوزان، وأحمد سالم العامري (1999م) استراتيجية الحد من مقاومة العاملين للتغيير في الأجهزة الحكومية-دراسة ميدانية استطلاعية، جامعة الملك سعود، الرياض.
54. نواف كنعان، (1992م): القيادة الإدارية، الأردن، عمان، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
55. نواف كنعان، (2007م) أ، اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق، عمان، الأردن، دار الثقافة.

56. وندل فرنش، وسيسل بيل (1421هـ) تطوير المنظمات: تدخلات علم السلوك لتحسين المنظمة ترجمة وحيد الهندي، معهد الإدارة العامة، الرياض.

### المراجع الأجنبية:

1. Adams Robinson (2015):- “Supervision Needed “, Harvard.Business.
2. Baker, George A. (1998). Managing Change: A Model for Community College Leders, American Association of community colleges, Washington, Dc
3. Barbara Kellerman (2007):” Leadership teams”. Community colleges, Washington, Dc.
4. Case, Agnes Gilman (1997) the Effect of Leadership Behaviours on the Facilitation of Change in an Urban School District, University of New York. Cohen, S. G., Ledford, G. E., Jr., & Spreitzer, G. M. (1996) “Developing Effective Self-Managing Work Teams in Service Organizations”. Organizational Psychology Review May 13: 101- 137.
5. Daniel.Rymond.George, (2002), the mangment of change in six victoria secondary college (Australia), PhD, University of new South Wales, (Australia).
6. Dawson Patrick, (2003): Organizational Change: A Processual Approach Book · January 1994 with 8,359 Reads, University of Adelaide, ISBN 1853962376, Publisher: Paul Chapman Publishing.
7. Dyer, William G. (1995). Team Building: Current issues and New Alternatives. 3rd addition, Massachusetts, Addison Wesley Publishing Company.
8. Eddy, Pamela (2003). The Impact of Presidential Cognition on Framing Organizational Change. Paper presented at the Annual conference of the Study of community Colleges, Dallas, Tx, April.
9. Evans, David (1992). Supervisory Management: Principles and Practice, Third edition, London, Cassel Educational Limited.
10. Harrington-Macking, Debora (1994): The Team Building Tool Kit, New York, Amacon. Vol.9.No 3, November.223- 229
11. Herbert Hicks, The management of Organizations, (Mc Graw –Hill Book co- New York), 1976
12. Hopper.Aan, and Potter, John (2001), Intelligent leadership, ND 2.

13. John Cator (2012 )Act Like a Leader, Think Like a Leader Harvard Business, Feb. 10.
14. John Adair (2010), Strategic Leadership: How to Think and Plan Strategically and Provide Direction (The Leadership Library) Hardcover November 20, 2010.
15. L. Alle, the Management Profession, (McGraw- Hill Book Co – New York), 1964.
16. Likert, Resins, New Patterns of Management, (Mc Graw- Hill Book, Inc- New York), 1961
17. McCoy, Jeanette M. (2000). The Creative Work Environment:” The Relationship of Work Environment and Creative Teamwork at a State Agency”. The University of Wisconsin, Wisconsin.
18. Mc Gregory, 1960, The Human Side of Enterprise , (M.C. Graw-hill – New York
19. Michael Armstrong (2012)Management and Leadership: Developing Effective People Skills for Better Leadership and Management . 3 Mar 2012
20. Mitra, Amitava, (2008) “Fundamentals of Quality Control and Improvement” 3rd Edition, No. 7, pp. 331- 343.
21. Mohrman, A. M., Jr., and Mohrman, S. A. (1989):” Changing the Organization Through Time” A New Paradigm. In A. M. Mohrman, et al. (Eds.), Large Scale Organizational Change. San Francisco: Jossey-Bass.
22. O’Brien, F (.2004).”Scenario Planning Lessons for Practice from Teaching and Learning” European Journal of Operational Research.PP.152, 709 -722 .
23. Okland, John, (2004)” Total Quality Management”. Imprint: BUTTERWORTH HEINEMANN. PP.123, 146
24. Leithwood, Kenneth. (1994). Leadership for the School Restructuring. Educational Administration Quarterly, 30 (4): pp. 498 -518 .
25. Lewin’s 3-Stage Model of Change: Unfreezing, Changing & Refreezing.
26. Tony Wagner (Author), Robert Kegan (Author), Lisa Laskow Lahey (Author) (1985)Change Leadership: A Practical Guide to Transforming Our Schools Paperback – Nov 1 2017
27. T. Pfiffner and R , Presthus , Public administration , (The Rolnd Press , Co , New York) , Fifth , ed ., 1976 .

# Reality practice driving change before Director of Educational Supervision Centers in Riyadh Region

Dr. Maha Othman alzamil •

---

## Introduction

219

The purpose of this study is to identify the reality of the practice of leadership change by the directors of the centers of educational supervision in the area of Riyadh from the point of view of the directors of the centers of educational supervision, and from the perspective of educational supervisors, and the detection of leadership practices of change by the directors of the centers of educational supervision through the dimensions of change Building teamwork, achieving effective communication, realizing the principle of partnership in change, managing change time effectively, motivating towards the goals of change). The researcher used the descriptive approach, and the questionnaire as a tool for study.

The study sample included the following two categories:

1. Directors of educational supervision centers in the Riyadh region from the academic year (14381439-), and the number of (10) managers.
2. Educational supervisors working in the educational supervision centers in Riyadh area (728). In view of the large size of the second category, which is represented by educational supervisors, the researcher saw the selection of a random sample, which represents 50% of the total number of members of the study community (364).

Among the results of the study was that the practice of driving change by the directors of the centers of educational supervision in Riyadh was generally high, with

the general average of the dimensions of change (1.08). This indicates that the directors of the centers of educational supervision are ready to exercise leadership change and this is due to increased awareness of the culture of teamwork, the importance of adopting the policy of administrative stimulation, building human relations, and the importance of managing the time of change effectively revealed results that the leadership practices of change by the directors of the centers of educational supervision of Their view was high for the dimensions of change such as: the development of administrative excellence of supervisors, and the adoption of a policy of change on future needs and this is confirmed by the vision of Saudi Arabia (2030), and indicates the direction of educational supervision towards taking the dimensions of change and adoption for the Real excellence and leadership in education. The results also revealed that the practices of leadership change by the directors of the centers of educational supervision from the point of view of educational supervisors was high in general, such as: seek justice between supervisors, and promote a culture of loyalty to the supervisors, and keen to stand on their professional needs and came out with a number of recommendations.

Key words: driving change- Educational Supervision



## المشكلات الاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية ••

«دراسة مطبقة على عينة من العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية» بمدينة جدة

• د. هند بنت خالد العتيبي

### ملخص البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات الاجتماعية، والمهنية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية، والتعرف على أهم دوافع عمل المرأة في هذا المجال، وتعد هذه الدراسة دراسة وصفية، واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة، لصعوبة الحصر الشامل لجميع العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة، وتم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (417) عاملة في مدينته جدة، و(30) موظفاً بوزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك العديد من المشكلات الاجتماعية والمهنية أهمها نقص الإجازات الكافية في مجال العمل، وقلة المردود المادي.

- قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود
- تم دعم هذه الدراسة من قبل مركز بحوث الدراسات الإنسانية، عمادة البحث العلمي، جامعة الملك سعود.

**المقدمة :**

ركزت خطط التنمية الشاملة في المملكة العربية السعودية ابتداء من خطة التنمية الثالثة (1400-1405هـ) على تبني إستراتيجية طويلة الأجل لتنمية الموارد البشرية السعودية، وتهيئة القوى العاملة الوطنية لتنهض بإدارة وتنمية الاقتصاد الوطني وإحلالها تدريجياً محل العمالة الوافدة، كما ركزت على أهمية إعطاء المرأة السعودية مزيداً من الاهتمام في التعليم والتوظيف بما يلي متطلبات التنمية الشاملة، ويزي باحتياجات سوق العمل السعودي (الغريز، 1433: 2)، ونتج عن ذلك زيادة في أعداد الخريجات المؤهلات للعمل بشكل يفوق قدرة أجهزة القطاع الحكومي، ولهذا اتجهت سياسات التشغيل في المملكة إلى إناطة المسؤولية الرئيسية في تدبير فرص العمل للمرأة المواطنة الباحثة عن عمل إلى القطاع الخاص، باعتباره يوفر النسبة الأكبر في توظيف القوى العاملة بالمملكة بما يقارب (95%) من إجمالي الفرص الوظيفية المتاحة (الشتيوي وآخرون، 1429: 3)، وبذلك أصبح القطاع الخاص بمختلف مؤسساته مسؤولاً عن الوقوف إلى جانب القطاع الحكومي في عملية توظيف المرأة المواطنة، وتوفير الفرص الوظيفية المناسبة لها، سواءً داخل المدارس الأهلية، أم مستشفيات القطاع الخاص، أم في الشركات والمصانع الخاصة، أم في مجال بيع المستلزمات النسائية داخل المراكز التجارية، مما استوجب الأمر ضرورة توفير البيئة الملائمة والجاذبة التي تشجع المرأة السعودية على العمل في القطاع الخاص، بما يتناسب مع رغباتها وقدراتها، وبعيداً عن العوامل التي من الممكن أن تؤدي إلى إحداث مشكلات وضغوط على المرأة أثناء العمل، مما قد يسهم في الحد من مشاركة المرأة السعودية في العمل لدى القطاع الخاص، ولهذا تحاول الدراسة التعرف على المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية ووضع الحلول الممكنة لها.

**القسم الأول- الإطار العام للدراسة :****أولاً- مشكلة الدراسة :**

اهتمت المنظمات العالمية والعربية بموضوع عمل المرأة، فأنشئت قواعد تنظيمية، واتفاقيات عالمية ونادت بضرورة مشاركة المرأة في جميع المجالات المناسبة لها، وعدم التمييز بينها وبين الرجل من ناحية الفرص المناسبة أو الأجر ومن بين هذه الاتفاقيات "اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" والتي وقعت ( صادقت ) عليها العديد من الدول العربية والخليجية ومن بينها المملكة العربية السعودية.

وبالنسبة للمجتمع السعودي فقد أولت الخطط التنموية اهتماماً بالغاً بموضوع عمل المرأة، نظراً لحاجة المملكة إلى مساهمة المرأة وتمكينها من العمل كما ورد في الخطة الثامنة، حيث نصت على ضرورة الاهتمام بشؤون المرأة وإزالة المعوقات أمام مشاركتها في النشاطات التنموية. إلا أن مشاركة المرأة في المجتمع السعودي حسب ما ورد في إحصائية وزارة الاقتصاد والتخطيط لعام (2010م) غالباً ما تكون في المجال التعليمي كمعلمة أو إدارية، وتقل نسبة القطاعات الأخرى كالعمل في القطاع الخاص أو قطاع الاتصالات أو التجارة وغيرها من القطاعات الأخرى ويمكن أن يرجع ذلك إلى العديد من الأسباب منها حسب دراسة (آل سعود، 2003م: 125) محدودية مجالات العمل المتاحة لها، وأيضاً محدودية التخصصات التي تقبل عليها المرأة، وأن هناك عدة معوقات تقف أمام تلك المشاركة من أهمها العادات والتقاليد الاجتماعية وبخاصة ما يتعلق بالاختلاط بالرجل، وهذه الأسباب أيضاً قد تكون أحد أهم العوامل المؤثرة في تزايد أعداد نسب البطالة، حيث بلغ عدد العاطلات عن العمل لعام (2014م) حسب إحصائية وزارة العمل السعودية إلى (392,425) بنسبة (32%) (الكتاب الإحصائي لوزارة العمل، 1436: 51). وحسب مصلحة الإحصاءات العامة لعام 2009م، فإن معظم العاطلات عن العمل حاصلات على شهادة البكالوريوس بنسبة (73%).

لذلك كان لا بد من حلول لمواجهة مشكلة البطالة وتزايدها، ومنها توسيع دائرة مجالات عمل المرأة في المجتمع السعودي خلال السنوات الأخيرة، وبذلك صدرت قرارات تدعم ذلك وهو القرار الوزاري رقم (1/1/2473/ع) بتاريخ (10/8/1432هـ) والخاص بتنظيم عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية والذي اختص في مرحلته الأولى بمحلات بيع الملابس النسائية الداخلية وأدوات التجميل، والقرار الوزاري رقم (1/1/3732/ع) وتاريخ (28/8/1433هـ) والذي اختص بمحلات بيع فساتين السهرة وفساتين العرائس والعباءات النسائية والإكسسوارات، وتضمن القراران ثمانية وعشرين بنداً ليكفل للمرأة العاملة حقوقها وينظم طبيعة عملها بما يتوافق مع أحكام الشريعة، فمثلاً يمنع القرار وجود بائعين مع المرأة في المحل الذي تعمل فيه؛ ويستثنى من ذلك المحال المتعددة الأقسام التي يجوز لها توظيف العاملين والعاملات، على أن لا يعملوا في القسم نفسه، وإنما في أقسام خاصة بهن، ونص البند العاشر أيضاً على أنه يجب على صاحب العمل توفير مكان مخصص للعاملات لأداء الصلاة والاستراحة، ما لم يكن هناك مكان مناسب لا يبعد أكثر من خمسين متراً عن المحل.

فدخلت بذلك المرأة السعودية مجالات عدة منها العمل بالمصانع، وأيضا العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية مشرفه أو بآئعه أو محاسبة. فالعمل في محلات بيع المستلزمات النسائية قد واجه ردود فعل متباينة بين مؤيد ومعارض باعتبار أنه مجال عمل مستحدث، وأحيانا قد يكون فيه اختلاط، ومن هنا جاءت هذه الدراسة التي تحاول التعرف على خصائص التعاملات السعوديات العاملات في بيع المستلزمات النسائية، والتعرف على بعض المشاكل التي يواجهنها.

### ثانياً - أهمية الدراسة :

#### 1 - الأهمية النظرية :

- تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها الدراسة الأولى على حد علم الباحثة والتي تلقي الضوء على المشكلات الاجتماعية والمهنية المرتبطة بعمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية.
- يؤمل أن تسد هذه الدراسة النقص في الدراسات الخاصة بعلم الاجتماع الاقتصادي، والتي تتمحور حول الصعوبات المهنية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية.
- قد تفيد الدراسة في معرفة خصائص التعاملات الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك طبيعة وواقع عملهن.

#### 2 - الأهمية العملية :

- الأهمية العملية لهذه الدراسة تكمن في التعرف على مشكلات عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية، لوضع الاستراتيجيات والبرامج التي تحد من تلك المشكلات وتقلل منها قدر المستطاع من وجه نظرها، ومن وجه نظر عدد من الخبراء العاملين في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.
- قد تفيد نتائج الدراسة في وضع الخطط المستقبلية لتمكين المرأة السعودية في العمل الخاص ببيع المستلزمات النسائية.

### ثالثاً - أهداف الدراسة :

1. التعرف على أهم المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟

2. التعرف على أهم المشكلات المهنية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟
3. التعرف على الفروق في نوعية المشكلات الاجتماعية، والمهنية، وبين بعض متغيرات الدراسة حسب (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مستوى تعليم الوالدين، دخل الأسرة، مكان الإقامة الحالي، الدخل الشهري للعائلة)؟
4. التعرف على أهم الحلول التي تحد من هذه المشكلات حسب وجهة نظر المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟
5. التعرف على أهم الحلول التي تحد من هذه المشكلات حسب وجهة نظر عدد من الخبراء العاملين في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية؟

#### رابعاً - تساؤلات الدراسة :

1. ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟
2. ما المشكلات المهنية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نوعية المشكلات الاجتماعية، والمهنية، وبين بعض حسب (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مستوى تعليم الوالدين، دخل الأسرة، مكان الإقامة الحالية)؟
4. ما أهم الحلول التي تحد من هذه المشكلات حسب وجهة نظر المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟
5. ما أهم الحلول التي تحد من هذه المشكلات حسب وجهة نظر عدد من الخبراء العاملين في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية؟

#### خامساً - مفاهيم الدراسة :

##### 1 - المرأة العاملة :

تعرف المرأة العاملة بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة: دور ربة البيت، ودور الموظفة أو العاملة مع مراعاة خروج النساء اللاتي يقمن بأعمال تطوعية، أو أعمال يدوية في المنزل (الفوزان، 2012: 115)، كما عرف

«أدم، 1982» المرأة العاملة بأنها التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها، وتقوم في الوقت نفسه بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة ( أدم، 1982: 39) ونقصد بالمرأة العاملة من ناحية إجرائية في هذه الدراسة: بأنها المرأة التي تحمل الجنسية السعودية وتعمل خارج نطاق الأسرة في محلات بيع المستلزمات النسائية مقابل أجر مادي بمدينة جدة.

## 2 - محلات بيع المستلزمات النسائية :

حسب وزارة العمل: يقصد بمحلات بيع المستلزمات النسائية الخاضعة لهذا القرار محلات بيع الملابس النسائية الداخلية ومحلات بيع أدوات التجميل سواء كانت في مراكز تجارية مغلقة تتمتع بحراسة أمنية عامة، أم في مراكز تجارية مفتوحة أم محلات قائمة بذاتها، بالإضافة إلى محلات بيع فساتين السهرة، أو العباءات النسائية أو الإكسسوارات. كما نص القرار الوزاري رقم (ع/2473/1/1) وتاريخ 1432/8/10هـ على مجموعة من البنود منها:

يقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية، ولا يتطلب توظيف النساء في هذه المحلات الحصول على تصريح من وزارة العمل أو من أي جهة أخرى يجب على صاحب العمل أن يحجب رؤية ما بداخل محل بيع المستلزمات النسائية، إذا كان المحل مخصصاً للنساء فقط، ويمنع الرجال من دخوله. يحظر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معاً في المحل ذاته، ويستثنى من ذلك المحلات متعددة الأقسام، ويجب في هذه الحالة ألا يقل عدد العاملات عن ثلاث عاملات في النوبة الواحدة.

يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته، أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير دورة مياه أو أكثر داخل المحل بسبب الحاجة، ما لم تكن هناك دورات مياه مخصصة للنساء في المركز التجاري المفتوح الذي يقع ضمنه المحل، على ألا تبعد أكثر من خمسين متراً عنه. يجب أن تلزم العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية بالحشمة في زيها وملابسها أثناء عملها، بما في ذلك التزامها بضوابط الحجاب الشرعي.

ونقصد بالمحلات النسائية من ناحية إجرائية في هذه الدراسة: بأنها جميع المحلات التجارية بأسواق ومراكز مدينة جدة التجارية التي صدر قرار بتأنيثها من قبل وزارة العمل بغض النظر

عن نوعية ما تقوم ببيعه أو نوعيه عملها سواء كانت محاسبة، أو مشرفة، أو بائعة.

### 3 - المشكلات:

المشكلات هي مجموعة من المعوقات التي تحد من التطور الإداري للمرأة في عملها أو في دخولها إلى الحياة العملية، وهي إما أن تكون أسرية، أو اجتماعية، أو إدارية، أو سياسية أو قانونية ( جبر، 2005: 15 )

ونقصد بالمشكلات الاجتماعية من ناحية إجرائية في هذه الدراسة: بأنها مجموعة من الصعوبات والمشكلات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية والتي يكون مصدرها الاسرة والمجتمع والتي قد تؤثر على عملها في هذا المجال، مثل عدم القدرة على إيجاد التوازن ما بين المتطلبات الأسرية والعمل، وعدم تقبل المجتمع لعملها.

ونقصد بالمشكلات المهنية من ناحية إجرائية في هذه الدراسة بأنها مجموعة من الصعوبات التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية وتسبب لها نوعاً من عدم الراحة وتكون ناتجة من بيئة العمل في هذا المجال، مثل نوع العمل، والعائد المادي لهذا العمل، وعدد ساعات العمل، وصعوبة المواصلات.

### القسم الثاني- الإطار النظري:

نعرض في هذا الفصل النظريات الاجتماعية المعتمدة في الدراسة، والدراسات السابقة عن موضوع العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية

### أولاً- النظريات المفصلة:

#### 1 - نظرية الدور:

ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين، وتعد من النظريات الحديثة، والتي تعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع ومن المفاهيم التي تقوم عليها نظرية الدور «توقعات الدور، ومتطلبات الدور، وصراع الأدوار» الذي يحدث عندما يواجه الفرد التزامات عدة ويطلب بإنجاز هذه الالتزامات في الوقت نفسه (الحسن، 2005: 160) وبحسب وجهة نظر بعض الباحثين فإن المجتمع يحدد لكل فرد أدواراً معينة، كما أن للفرد أكثر من دور لكونه يشغل أكثر من مركز، والفرد هنا قد تتسجم أدواره وينجح في مهمه التوفيق بينها، أو قد يحدث العكس من ذلك (ديوس، 1982: 49) وفي كثير من الأحيان خاصة في المجتمعات الحديثة، يحدث نوع من التناقض في مجال ما هو متوقع من شخص

معين أن يقوم به مثل الزوج يتوقع من الزوجة العاملة ان تقوم بأدوارها كونها أمّاً وزوجة على أكمل وجه، كما تتوقع إدارتها بالعمل أن تقوم بواجباتها الوظيفية على أكمل وجه أيضاً، وبالتالي قد يحدث التعارض بين هذين التوقعين حيث يكون تحقيق أحدهما على حساب الآخر (السماطوي، 1980: 199)

وبذلك فإن عمل المرأة حسب نظرية الدور قد يترتب عليه عدم الموازنة بين أدوارها المتعددة بين كونها عاملة وبين الاهتمام بواجباتها وأدوارها الأسرية المتعددة في آن واحد.

## 2 - النظرية البنائية الوظيفية :

ظهرت البنائية الوظيفية في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، وجاءت لتكمل الأعمال التي بدأت بها كل من البنائية والوظيفية، ذلك أن النظرية البنائية الوظيفية تعترف بأن لكل مجتمع أو مؤسسة أو منظمة بناء والبناء يتحلل إلى أجزاء وعناصر تكوينية، ولكل جزء أو عنصر وظيفة تساعد على ديمومة المجتمع أو المؤسسة أو المنظمة، لذا تعترف ببناء الكيانات أو الوحدات الاجتماعية وتعترف في الوقت ذاته بالوظائف التي تؤديها الأجزاء والعناصر الأولية للبناء أو المؤسسة ووظائف المؤسسة الواحدة لبقية المؤسسات الأخرى التي يتكون منها المجتمع (الحسن، 2010: 49)

ومن المسلمات الأساسية للبنائية الوظيفية :

- ينظر هذا الاتجاه لأي شيء سواء كان كائناً حياً أو اجتماعياً بأنه عبارة عن نسق أو نظام يتألف من أجزاء مترابطة؛
- لكل نسق احتياجات لا بد من الوفاء بها وإلا فإن النسق سوف يفنى أو يتغير تغيراً جوهرياً؛
- حتى يكون النسق في حالة توازن فإنه لا بد أن تلبى أجزاءه المختلفة احتياجاته؛
- قد يكون كل جزء من هذه الأجزاء وظيفياً يساهم في تحقيق توازن أو قد يكون غير وظيفي يقلل من توازن النسق؛
- يمكن تحقيق كل حاجة من حاجيات النسق بواسطة عدة متغيرات أو بدائل وظيفية، لذلك يكون الهدف من الوظيفة هو الكشف عن كيفية اسهام عناصر النسق في تحقيق استقرار الكل واستمراره أو الإضرار بهذه الاستمرارية. (نعيم، 1985: 289)، وبهذا فإن وضعية المرأة العاملة تمثل نسقاً فرعياً ينتمي للمجتمع الأكبر ومن ثم فإن اندماجها

في بيئة العمل يمكن المجتمع الأكبر من تحقيق أهدافه، كما أن مشاركتها بالعمل يدعم توازن النسق الأكبر والذي يتمثل في المجتمع، وتكشف النظرية عن أن المشكلات الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة تمثل حالة من سوء التكيف التي تحد من توازن النسق الفرعي، وعلى هذا الأساس فإن العلاقة بين الأنساق الفرعية الأخرى مثل الأسرة والعمل والعلاقة من المؤسسات والأهل تتأثر بالسلب أيضاً وتصاب بحالة من عدم التوازن الذي يؤثر على قدرة المجتمع الأكبر من تحقيق أهدافه.

### ثانياً- الدراسات السابقة :

1. دراسة الحسن (1423) بعنوان «المشكلات الأسرية للمرأة العاملة في بغداد» وتوصلت الدراسة إلى أن أهم المشكلات التي تعاني منها النساء في العمل يمكن حصرها في التالي ( ارتفاع مستوى البطالة بين أوساط النساء عموماً ، وسيادة قيم وممارسات ضارة ضد المرأة تجعلها امرأة مستهلكة، نظرة المجتمع الدونية للمرأة، والقيم الأسرية المتخلفة والتي تحد من قدرة المرأة على أداء مهامها الإنتاجية والمجتمعية).
2. دراسة الحاج (1425) بعنوان «آثار عمل الأم على تربية أطفالها في الجزائر» وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى توفيق الأم العاملة بين عملها الوظيفي وبين واجباتها المنزلية وقد تكونت العينة من 120 مبحوثة من الأمهات العاملات اللاتي لديهن أطفال وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها: أن عمل الأم لساعات طويلة يجعلها متعبة وغير قادرة على رعاية أطفالها، وأن تضارب الدورين دور الأم، ودور المرأة العاملة جعل غالبية العاملات غير راضيات عن عملهن، وعدم توفيقها بين الدورين أدى إلى ضعف دورها التربوي، كما أنها لا توافق بين المتطلبات المهنية التي تقتضي منها الخروج مبكراً إلى العمل وأداء عملها على اكمل وجه وبين الحياة العائلية التي تقتضي منها هي الأخرى القيام بواجباتها تجاه أفراد أسرتها.
3. دراسة الشتيوي، وآخرون (1429) بعنوان «توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص الحلول والمعوقات» وهدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة على عمل المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص، والتعرف على أهم الآثار السلبية والإيجابية لعمل المرأة السعودية خارج المنزل، وقد استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة، وأداة الاستبيان لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى أن جميع الوظائف التي تم

طرحها وعددها إحدى وخمسين وظيفة، هي وظائف مقبولة من قبل المرأة السعودية الباحثة عن عمل ولكن بدرجات متفاوتة وفضلت الأعمال التالية بالترتيب التالي (الوظائف الإدارية، السكرتارية، إدارة المكاتب، الإشراف والقيادة، ووظائف التعليم ووظائف المحاسبة والمراجعة، والمكاتب، والحاسب الآلي، وتبقى وظائف الخدمات العامة كالنظافة والصيانة أقل قبولاً) وأن من أهم الآثار الإيجابية المترتبة على دخول المرأة السعودية لسوق العمل من وجهة نظر العينة هي زيادة الدخل، إعالة نفسها إذا لم يكن لها عائل، وزيادة ثقتها بنفسها، وزيادة قدراتها وثقافتها، أما أهم الآثار السلبية فهي زيادة العبء الملقى على كاهل المرأة (صراع الأدوار).

دراسة السبعيني (1431) بعنوان «المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط» وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط وقد تكونت عينة الدراسة من (126) عاملة في مؤسسات يوجد بها عمل مختلط وقد توصلت الدراسة إلى أن التمييز على أساس النوع في مجال الترقيات الوظيفية هي من أبرز المشكلات، بالإضافة إلى ضعف العلاقات الاجتماعية بين النساء العاملات خارج مجال العمل، وارتفاع درجة النقد الذاتي بين النساء العاملات في بيئة العمل المختلط، كما أن الاختلاط في بيئة العمل يؤدي إلى التقليل من الثقافة المهنية لدى النساء العاملات، أما من ناحية المشكلات التي تثيرها الإدارة، فقد توصلت الدراسة إلى ارتفاع نسبة المبحوثات اللاتي يرين أن مشكلات المرأة العاملة بالمستشفيات تحدث بسبب المديرين الذكور والإناث معاً، حيث بلغت نسبتهن نصف العينة، وما نسبته أكثر من ثلث العينة يرين أن المدراء الإناث فقط هن سبب المشكلات التي تحدث للمرأة العاملة بالمستشفيات.

4. دراسة الفرج (1432) بعنوان «اتجاهات النساء نحو توظيف الوظائف النسائية» هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات النساء نحو توظيف مهنة التجميل من وجهة نظر المسؤولات عن المشاغل النسائية والمستفيدات، واستخدم المنهج الوصفي، وأداة الاستبيان، وتكونت العينة من العاملات في مجال بيع البسطات، و العاملات في مجال تقديم القهوة، وكذلك المغنيات في مناسبات الزواج، وبلغ حجم العينة (225) عاملة في هذا المجال، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك عدداً من المشكلات قد تواجه المرأة العاملة في هذه

المجالات عدداً من المشكلات أهمها (قلة الرواتب، صعوبة الموازنة بين متطلبات العمل والمنزل، عدم توفر المواصلات، طول ساعات العمل، نظرة المجتمع السيئة نحو عمل المرأة العاملة في هذا المجال، عدم توفر بنود في أنظمة وزارة العمل تحفظ الحقوق المادية لها )

5. دراسة العيدان(1434) بعنوان «المرأة السعودية العاملة في قطاع الاقتصاد غير الرسمي» وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعاملات السعوديات في قطاع الاقتصاد غير الرسمي، والتعرف على أهم أسباب انخراط النساء للعمل في هذا المجال، بالإضافة إلى معرفة أهم الصعوبات التي تترتب على عمل المرأة في هذه المهن، واستخدم المنهج السوسيو أنثروبولوجي والذي ينتمي للدراسات الدراسات الكيفية، وجمعت البيانات باستخدام أداة الملاحظة والمقابلة، وتاريخ الحياة، وبلغ حجم العينة(52) عاملة ، وتوصلت الدراسة إلى اشتراك غالبية العاملات في القطاع غير الرسمي بسمات عامة من حيث الأصول والخلفيات الثقافية والعرقية، ومستويات التعليم، والمهارة، وارتفاع نسبة الأمية، لذا كان العمل غير الرسمي هو المجال الذي يستوعب إمكانياتهن البسيطة، كما اتفقت جميع العاملات على أن سبب خروجهن للعمل كان بسبب الحاجة الاقتصادية، ولأن العمل في قطاع الاقتصاد غير الرسمي لا يتطلب رأس مال كبير للبدء بهذا العمل، أما الصعوبات فكانت تختلف بحسب طبيعة العمل، حيث تعاني العاملات في مهنة البيع من السرقات التي تتعرض لها البضاعة، أو تلفها بسبب سوء الأحوال الجوية أحياناً، بينما العاملات في مجال تقديم القهوة والغناء فتتمتد ساعات عملهن إلى الفجر، ومن ثم قد يواجهن مشكلة في المواصلات عند عدم توفرها أو تأخر الشخص الذي يقوم بتوصيلهن، كما تعد مهنة تقديم القهوة أكثر قبولا من ناحية اجتماعية من مهنة الغناء بسبب الوصم الاجتماعي الذي يلحق بعمل المغنيات عموماً.

6. دراسة الرشيد(1429هـ) بعنوان «مدى إقبال المرأة السعودية على العمل في القطاع الخاص» وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى تقبل المرأة في العمل بالقطاع الخاص، ومدى تقبل المسؤولين في القطاع لتوظيف السعوديات في منشآتهم، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة وأداة الاستبيان، وتم اختيار (120) منشأة قطاع خاص، وبلغ حجم العينة (394) امرأة سعودية باحثة عن عمل، و(105) مسؤولاً، وكان من أبرز

النتائج: أن غالبية العاملات يفضلن العمل في القطاع العام عن القطاع الخاص، والغالبية العظمى ممن لهم الصلاحية في توظيف النساء لديهم تقبل في توظيف النساء السعوديات في منشآتهم، ومن أبرز أسباب عزوف الباحثات عن عمل في العمل بالقطاع الخاص هي: كثرة الأعمال والمهام التي توكل للموظف، وقلة المرتب الشهري، وكذلك لصعوبة متطلبات الحصول على وظيفة في القطاع الخاص، كما أوضحت النتائج أن أصحاب صلاحيات التوظيف في القطاع الخاص موافقون أن هنالك أسباباً قد حدثت من إقبال المرأة السعودية للعمل في القطاع الخاص منها التقاليد الاجتماعية التي لا تحبذ عمل المرأة في بعض مهن القطاع الخاص.

7. دراسة المثقفي (2015) بعنوان «الرضا الوظيفي للعاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية» وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي للعاملات السعوديات في محلات المستلزمات النسائية، وأسبابه، وعلى المعوقات التي تؤثر في الرضا الوظيفي، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، واداة الاستبيان، على عينة مكونة من (500) عاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية بالرياض، وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي (متوسط) حيث بلغ معدل المتوسط الحسابي (3.1) من أصل (5) للرضا الوظيفي لدى العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات في مدينة الرياض، كما أظهرت نتائج الدراسة بأن من أبرز المعوقات التي تؤثر في الرضا الوظيفي كما يلي (الإجازات القليلة، عدم توفر وسائل المواصلات، الأجر الشهري لا يتناسب مع الجهد الذي تقوم به، ساعات العمل طويلة، قلة المكافآت، عدم تقدير المتسوقين لما تقوم به العاملة، نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة).

#### التعقيب على الدراسات السابقة :

تطرقت الدراسات السابقة لموضوع المشكلات التي تواجه المرأة العاملة بشكل عام مع التركيز على بعض مجالات العمل كالعامل غير الرسمي أو العمل المختلط، فتنفق الدراسة الراهنة مع الدراسات السابقة من حيث الأهداف المتمثلة في الكشف عن المشكلات التي تواجه المرأة العاملة، هذا مع وجود بعض الاختلافات فيما يتعلق بمجتمع البحث وعينته، وهذا ما يميز دراستنا الحالية حيث لا توجد دراسة سابقة تطرقت للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع

المستلزمات النسائية، باستثناء دراسة الثقفي (2015) والتي هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية، ولكن أفادت الدراسات السابقة في صياغة مشكلة الدراسة وأهدافها.

### القسم الثالث- الإجراءات المنهجية الميدانية :

أولاً- نوع الدراسة: هذه الدراسة دراسة وصفية مسحية تهدف إلى التعرف على أهم المشكلات الاجتماعية، والمهنية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية بمعنى أنها تهدف إلى وصف المكونات الأساسية لموضوعها، وتحليلها.

ثالثاً - منهج الدراسة: اعتمد منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة، لصعوبة الحصر الشامل لجميع العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة.

رابعاً- مجتمع الدراسة: العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة.

### خامساً- عينة الدراسة :

1. عينة عشوائية طبقية لعدد من العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية، لأن مجتمع الدراسة غير متجانس، كما تم تقسيم مجتمع الدراسة إلى أربع جهات رئيسية لمدينة جدة، وهي ( الشمال، الشرق، الغرب، الجنوب) وتم حصر مفردات مجتمع الدراسة حسب إحصائية وزارة العمل، حيث بلغ إجمالي عدد العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة (6670) عاملة، وقد تم توزيع (500) استبانته بنسبة مئوية (5.17%) من مجتمع الدراسة وقد تم استرجاع (450) استبانته منها (33) استبانته رأت الباحثة استبعادها لعدم اكتمالها من قبل المبحوثات من العاملات لتصبح عينة الدراسة الفعلية (417) من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة وذلك بنسبة مئوية (4.31%) من مجتمع الدراسة.

2. عينة الخبراء العاملين في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بمدينة الرياض، (وتم تحديد مدينة الرياض تحديداً كونها المقر الرئيسي للوزارة، ولتوفر عدد كافٍ من الموظفين بعكس الفروع الأخرى) حيث تم توزيع الاستبانات على جميع الموظفين والبالغ عددهم (30) موظفاً في قسم "الإدارة العامة لسياسات التوظيف وقسم الإدارة العامة لسياسات ومعايير سوق العمل".

## جدول رقم (1) يوضح توزيع الاستبانات والعائد والمستبعد والمكتملة البيانات

جهات العمل	الاستبانات الموزعة	العائدة	المستبعدة	المكتملة البيانات
(أسواق الشمال) (مجمع العرب، روشان مول)	150	133	11	122
(أسواق الشرق) (الياسمين مول، ردسي مول)	150	138	8	130
(أسواق الغرب) (السلام مول، آيس لاند مول)	150	132	10	122
(أسواق الجنوب) (الساوث مول، إفتنت مول)	50	47	4	43
<b>المجموع</b>	<b>500</b>	<b>450</b>	<b>33</b>	<b>417</b>

ومن خلال النتائج الموضحة يتضح أن عينة الدراسة الصالحة للتحليل الإحصائي بلغت (417) مفردة.

## سادساً - مجالات الدراسة :

1. المجال الزمني: بدأت الدراسة من بداية شهر ديسمبر 2015 وانتهت بنهاية شهر مارس لعام 2017م، بينما تم جمع البيانات الميدانية في شهر مارس إلى نهاية شهر يونيو لعام 2016م.

2. المجال المكاني: مدينة جدة، وتم اختيار مدينة جدة كونها ثاني أكبر مدينة من ناحية الكثافة السكانية بعد الرياض، ولكون غالبية الدراسات بشكل عام تركز على مدينة الرياض، حيث تم تطبيق الدراسة بعدد من الأسواق التي تعمل بها سعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية وهي (مجمع العرب/ روشان مول/ الياسمين مول/ ردسي مول/ السلام مول/ آيس لاند مول/ الساوث مول/ إفتنت مول).

## سابعاً - إداة الدراسة :

تم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات، وتضمنت الاستبانة على أربعة محاور، المحور الأول عبارة عن البيانات الأولية: ( العمر، الحالة الاجتماعية، مسمى الوظيفة، مدة العمل، طبيعة العمل، الدخل)، المحور الثاني خاص: بالمشكلات الاجتماعية وتضمن (18) عبارة، والمحور الثالث خاص: بالمشكلات الاقتصادية وتضمن (19) عبارة، والمحور الرابع عبارة عن مقترحات تحد من المشكلات التي تتعرض لها المرأة العاملة من وجه نظرها.

## ثامناً - الصدق والثبات :

### -الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي) Internal consistently Validity :

للتأكد من تماسك عبارات الاستبانة ، قامت الباحثة بقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك على عينة استطلاعية مكونة من (30) سيدة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة، وذلك من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، كما تم حساب أيضاً معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للاستبانة، واستُخدم لذلك برنامج (SPSS) والجدول التالية توضح ذلك:

### جدول رقم (2)

يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات المحور الأول : مشكلات اجتماعية مصدرها ( الأسرة، المجتمع) وبين الدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
1	0.61	**0.00	10	0.82	**0.00
2	0.54	**0.002	11	0.71	**0.00
3	0.75	**0.00	12	0.75	**0.00
4	0.74	**0.00	13	0.75	**0.00
5	0.70	**0.00	14	0.83	**0.00
6	0.59	**0.001	15	0.49	**0.006
7	0.74	**0.00	16	0.41	*0.025
8	0.56	**0.001	17	0.60	**0.00
9	0.53	**0.003	18	0.69	**0.00

(\*\*) دالة عند مستوى (0.01)، (\*) دالة عند مستوى (0.05)

يتضح من خلال معاملات ارتباط بيرسون في الجدول السابق ارتباط جميع عبارات محور مشكلات اجتماعية مصدرها ( الأسرة، المجتمع) بالدرجة الكلية للمحور ارتباطاً موجباً ودالاً إحصائياً، ومعظمها عند مستوى دلالة (0.01) عدا العبارة رقم (16) فكانت الدلالة عند مستوى (0.05)، مما يدل على تحقق صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول.

## جدول رقم (3)

يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني: مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) وبين الدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	مستوى الدلالة الإحصائية
1	0.39	*0.031	11	0.57	**0.001
2	0.50	**0.005	12	0.64	**0.00
3	0.62	**0.00	13	0.42	*0.02
4	0.41	*0.027	14	0.51	**0.004
5	0.80	**0.00	15	0.56	**0.001
6	0.71	**0.00	16	0.71	**0.00
7	0.50	**0.005	17	0.65	**0.00
8	0.41	*0.026	18	0.47	**0.009
9	0.72	**0.00	19	0.64	**0.00
10	0.48	**0.007			

236

(\*\*) دالة عند مستوى (0.01)، (\*) دالة عند مستوى (0.05)

يتضح من خلال معاملات ارتباط بيرسون في الجدول السابق ارتباط جميع عبارات محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) بالدرجة الكلية للمحور ارتباطاً موجباً ودال إحصائياً ومعظمها عند مستوى دلالة (0.01) عدا العبارات ذات الأرقام (1، 4، 8، 13) فكانت الدلالة عند مستوى (0.05)، مما يدل على تحقق صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني.

## جدول رقم (4)

معاملات ارتباط بيرسون بين كل محور من محوري الاستبانة وبين الدرجة الكلية للاستبانة

المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأول: مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	0.95	**0.00
الثاني: مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	0.94	**0.00

(\*\*) دالة عند مستوى (0.01)، (\*) دالة عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول وجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لكل محور من محوري الاستبانة وبين الدرجة الكلية للاستبانة وجميعها عند مستوى (0.01)، ومما سبق يتبين ارتفاع الاتساق الداخلي للاستبانة ويؤكد قوة الارتباط الداخلي لعبارات الاستبانة ويدل على أن أداة الدراسة تتسم بدرجة عالية من الصدق، وأنها صالحة لقياس ما وضعت لقياسه.

## 2 - ثبات أداة الدراسة :

المقصود بثبات المقياس أن يعطي النتائج نفسها تقريباً لو تكرر تطبيقه أكثر من مرة على الأشخاص أنفسهم في ظروف مماثلة (العساف، 2003م، ص 369). وقد قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة وذلك باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha وذلك على عينة استطلاعية مكونة من (30) سيدة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لعبارات استبانة على مستوى محاور وإجمالي الاستبانة.

### جدول رقم (5)

#### يبين قيم معاملات ثبات محوري الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الأول: مشكلات اجتماعية مصدرها (الأُسرة، المجتمع)	18	0.92
الثاني: مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	19	0.88
إجمالي الاستبانة	37	0.94

ويتضح من الجدول السابق ارتفاع معاملات ثبات محوري الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث بلغا (0.92، 0.88) على الترتيب، كما بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ لإجمالي الاستبانة (0.94) وهو معامل ثبات مرتفع، مما يدل على تحقق ثبات الاستبانة بشكل عام. ولتسهيل تفسير النتائج تم استخدام الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بدائل المقياس. حيث تم إعطاء وزن للبدائل: (أوافق = 3، محايد = 2، لا أوافق = 1)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل المقياس} = 3 - 1 = 2$$

لنحصل على مدى المتوسطات التالية لكل وصف أو بديل:

## جدول (6)

## يبين توزيع مدى المتوسطات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	مدى المتوسطات
أوافق	3 – 2.34
محايد	2.33 – 1.67
لا أوافق	1.66 – 1

## تاسعاً- الأساليب الإحصائية :

التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة. المتوسط الحسابي «Mean» وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة حول عبارات محاور الاستبانة.

تم استخدام الانحراف المعياري «Standard Deviation» للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات محاور الاستبانة، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل عبارة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

معامل ارتباط "بيرسون" لقياس صدق الاستبانة.

معامل ثبات "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات الاستبانة.

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في نوعية المشكلات الاجتماعية، والاقتصادية، والمهنية، وبين بعض متغيرات الدراسة للعاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية في مدينة جدة حسب (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مستوى تعليم الوالدين، دخل الأسرة، مكان الإقامة الحالي، الدخل الشهري للعائلة).

اختبار شيفيه (Scheffe) واختبار (LSD) لدراسة الفروق البعدية.

## القسم الرابع- نتائج الدراسة :

## أولاً- عرض نتائج الدراسة :

نستعرض توزيع أفراد عينة الدراسة من العاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة حسب متغيرات الخصائص الاجتماعية والاقتصادية:

1. العمر: أكثر فئة عمرية لأفراد عينة الدراسة من العاملات في محلات بيع المستلزمات

النسائية (من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة) وذلك بنسبة مئوية (42.21%)، يليهن من أعمارهن (من 35 إلى أقل من 45 سنة) بنسبة مئوية (31.18%)، ثم يليهن من أعمارهن (أقل من 25 سنة) بنسبة مئوية (24.46%)، وأخيراً يأتي أفراد عينة الدراسة ممن أعمارهن (من 45 سنة فأكثر) وذلك بنسبة مئوية (2.16%)، ويلاحظ أن الغالبية العظمى من العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية أعمارهن أقل من 35 سنة وهي مرحلة العطاء والشباب خصوصاً أن العمل في هذا المجال يحتاج إلى طاقة ونشاط في مقابلة الزبائن والوقوف معهم طوال فترة العمل لذا تقل نسبة التحاق من أعمارهن فوق 45 سنة.

2. الحالة الاجتماعية: أكثر أفراد عينة الدراسة من العازبات، حيث كانت نسبتهم المئوية (59.71%)، مما يدل على تأخر سن الزواج لدى غالبية أفراد العينة، ثم يليهن أفراد عينة الدراسة من المتزوجات وذلك بنسبة مئوية (22.30%)، ثم يأتي أفراد عينة الدراسة من المطلقات وذلك بنسبة مئوية (7.67%)، ثم يليهن أفراد عينة الدراسة من الأرامل وذلك بنسبة مئوية (5.52%)، وأخيراً يأتي أفراد عينة الدراسة من المنفصلات وذلك بنسبة مئوية (4.80%).

3. المستوى التعليمي: غالبية أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات كان مستواهن التعليمي (الثانوي) حيث كانت نسبتهم المئوية (49.64%)، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية قد يكون الخيار الأفضل أمام الحاصلات على ما دون الشهادة الجامعية لأن العمل في هذا المجال لا يتطلب الحصول على مستوى تعليمي معين، بعكس العمل في مجالات أخرى سواء في القطاع الحكومي أم الخاص الذي يتطلب الحصول على مستوى تعليمي مرتفع، ثم يليهن أفراد عينة الدراسة من الجامعيات بنسبة مئوية (28.06%)، يليهن من مستواهن التعليمي (المتوسط) وذلك بنسبة مئوية (16.79%)، ثم يأتي من مستواهن التعليمي (الابتدائي) وذلك بنسبة مئوية (3.12%)، يليهن من مستواهن التعليمي (فوق الجامعي) وذلك بنسبة مئوية (1.44%)، وأخيراً يأتي من مستواهن التعليمي كل من (من يجدن القراءة والكتابة، والأميات) وذلك بنسبة مئوية (0.72%)، (0.24%) على الترتيب.

4. مستوى تعليم الأب: غالبية آباء أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات كان

مستواهم التعليمي (الابتدائي، المتوسط) وذلك بنسبة مئوية (26.86، 22.06 %) على الترتيب، ثم يليهم من مستواهم التعليمي (ثانوي) وذلك بنسبة مئوية (18.47 %)، يليهم من يجيدون القراءة والكتابة وذلك بنسبة مئوية (15.59 %)، ويليهم الأميون وذلك بنسبة مئوية (11.99 %)، ثم يأتي من مستواهم التعليمي (جامعي) وذلك بنسبة مئوية (3.60 %)، وأخيراً يأتي من مستواهم التعليمي (فوق الجامعي) وذلك بنسبة مئوية (1.44 %).

5. مستوى تعليم الأم: غالبية أمهات أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات كان مستواهن التعليمي (الابتدائي، المتوسط) وذلك بنسبة مئوية (22.54 %، 21.82 %) على الترتيب، ثم يليهن الأميات وذلك بنسبة مئوية (18.94 %)، يليهن من يجدن القراءة والكتابة وذلك بنسبة مئوية (17.03 %)، ويليهن من مستواهن التعليمي (ثانوي) وذلك بنسبة مئوية (15.59 %)، ثم يأتي من مستواهن التعليمي (جامعي) وذلك بنسبة مئوية (3.84 %)، وأخيراً يأتي من مستواهن التعليمي (فوق الجامعي) وذلك بنسبة مئوية (0.24 %).

6. مكان الحي: أكثر أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات من أحياء (غرب جدة، جنوب جدة) وذلك بنسبتي (28.30 %، 28.06 %) على التوالي، يليهن أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات من أحياء (وسط جدة، شرق جدة) وذلك بنسبتي (17.75 %، 17.51 %) على التوالي، وأخيراً يأتي أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات من أحياء (شمال جدة) وذلك بنسبة مئوية (8.39 %).

7. نوع السكن: أكثر أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات يسكنن في (فيلا أو شقة) وذلك بنسبتي (29.02 %، 28.30 %) على الترتيب، ثم تليهن من يسكنن في فيلا وذلك بنسبة مئوية (23.74 %)، وأخيراً يأتي من يسكنن في بيت شعبي وذلك بنسبة مئوية (18.94 %).

8. يتضح من الجدول السابق أن أكثر أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات يسكنن بالإيجار وذلك بنسبة مئوية (54.44 %)، ثم تليهن من يملكن مسكنهن وذلك بنسبة مئوية (34.29 %)، وأخيراً يأتي من كان مسكنهن من (منحة من جهة العمل، منحة من جهة خيرية) وذلك بنسبتي (5.76 %، 5.52 %).

9. الدخل الشهري للأسرة: أظهرت الدراسة أن أكثر أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات كان دخل أسرهن الشهري (من 3000 إلى أقل من 6000 ريال) وذلك بنسبة مئوية (43.41%)، ثم يليهن من دخل أسرهن الشهري (من 6000 إلى أقل من 9000 ريال) وذلك بنسبة مئوية (24.46%)، ثم يأتي من دخل أسرهن الشهري (أقل من 3000 ريال) وذلك بنسبة مئوية (16.79%)، وأخيراً يأتي من دخل أسرهن الشهري (9000 ريال فأكثر) وذلك بنسبة مئوية (15.35%).

وفيما يتعلق بطبيعة عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية كنوع العمل، وعدد الساعات، والراتب الشهري فقد أوضحت النتائج التالي:

#### جدول (7)

#### يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مسمى الوظيفة

النسبة المئوية	العدد	مسمى الوظيفة
12.47%	52	مديرة محل
65.95%	275	بائعة
11.51%	48	محاسبة
9.35%	39	مشرفة
0.72%	3	أخرى
100%	417	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق أن معظم أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات كنّ من البائعات وذلك بنسبة مئوية (65.95%) وتأتي مهنة البائعات أكثر لأن طبيعة العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية تحتاج في الغالب إلى أكثر من بائعة في المحل الواحد، ثم يأتي أفراد عينة الدراسة من مديرات المحلات وذلك بنسبة مئوية (12.47%)، تليهن المحاسبات وذلك بنسبة مئوية (11.51%)، ثم يليهن أفراد عينة الدراسة من المشرفات وذلك بنسبة مئوية (9.35%) وتقل نسبة المشرفات لأن غالبية المحلات التجارية تكتفي بمديرة المحل لمراقبة العاملات عدا المحلات الكبرى التي تقوم بتوظيف مشرفات بالإضافة إلى مديرة المحل، وأخيراً يأتي أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات في وظائف أخرى مثل (خبيرة تجميل، أمن) وذلك بنسبة مئوية (0.72%).

## جدول (8)

يبين حصر أنواع بضاعة المحلات التي يعمل فيها أفراد عينة الدراسة  
(تم اختيار أكثر من خيار)

النسبة المئوية	العدد	أنواع بضاعة المحلات التي يعملن فيها أفراد عينة الدراسة
22.30 %	93	بيع ملابس نسائية (داخلية)
16.07 %	67	بيع الإكسسوارات والحقائب
12.95 %	54	بيع العطورات
5.28 %	22	بيع ملابس نسائية (تيورات، الجلابيات..)
9.11 %	38	بيع عباءات نسائية
26.14 %	109	بيع أدوات التجميل
8.39 %	35	بيع فساتين السهرة
1.20 %	5	بيع مستلزمات لرعاية الأمومة
0.72 %	3	أخرى

يتضح من الجدول السابق أن ترتيب أنواع بضاعة المحلات التي يعمل فيها أفراد عينة الدراسة كما يأتي:

- محلات بيع أدوات التجميل وذلك بنسبة مئوية (26.14 %).
  - محلات بيع ملابس نسائية (داخلية) وذلك بنسبة مئوية (22.30 %).
  - محلات بيع الإكسسوارات والحقائب وذلك بنسبة مئوية (16.07 %).
  - محلات بيع العطورات وذلك بنسبة مئوية (12.95 %).
  - محلات بيع عباءات نسائية وذلك بنسبة مئوية (9.11 %).
  - محلات بيع فساتين السهرة وذلك بنسبة مئوية (8.39 %).
  - محلات بيع ملابس نسائية (تيورات، الجلابيات..) وذلك بنسبة مئوية (5.28 %).
  - محلات بيع مستلزمات لرعاية الأمومة وذلك بنسبة مئوية (1.20 %).
  - محلات بيع بضائع أخرى مثل (إكسسوارات فقط، ملابس أطفال) وذلك بنسبة مئوية (0.72 %).
- ونلاحظ أن غالبية التعاملات في قطاع التجميل وبيع الملابس النسائية الداخلية (حيث إن هذه المحلات غالباً تمتاز بكونها أكبر حجماً، وتقسيمها إلى عدة أقسام كما في محلات أدوات التجميل والتي

المشكلات الاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية

تشمل على قسم أدوات التجميل، والعطور معا، وترأسها غالباً شركات كبرى، لذا تحتاج إلى عدد كبير من العاملات بعكس المحلات الأخرى كمحلات بيع العباءات النسائية أو الجلابيات مثلاً

### جدول (9)

#### يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة المحل

النسبة المئوية	العدد	طبيعة المحل
63.55 %	265	محل مخصص لبيع سلع نسائية فقط
36.45 %	152	محل متعدد الأقسام وتبيع ضمن سلعها مستلزمات نسائية
100 %	417	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق أن طبيعة معظم المحلات التي يعمل فيها أفراد عينة الدراسة محلات مخصصة لبيع سلع نسائية فقط وذلك بنسبة مئوية (63.55 %)، ثم يأتي من يعمل في محلات متعددة الأقسام وتبيع ضمن سلعها مستلزمات نسائية وذلك بنسبة مئوية (36.45 %).

### جدول (10)

#### يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مدة العمل في مجال بيع المستلزمات النسائية

النسبة المئوية	العدد	مدة العمل في مجال بيع المستلزمات النسائية
13.67 %	57	أقل من ستة أشهر
15.83 %	66	من 6 أشهر إلى أقل من سنة
29.26 %	122	من سنة إلى أقل من سنتين
23.26 %	97	من سنتين إلى أقل من ثلاث سنوات
17.99 %	75	ثلاث سنوات فأكثر
100 %	417	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق أن مدة عمل أكثر أفراد عينة الدراسة من العاملات في مجال بيع المستلزمات النسائية (من سنة إلى أقل من سنتين) وذلك بنسبة مئوية (29.26 %)، ثم يليهن من مدة عملهن (من سنتين إلى أقل من ثلاث سنوات) وذلك بنسبة مئوية (23.26 %)، ثم يأتي من مدة عملهن (ثلاث سنوات فأكثر) وذلك بنسبة مئوية (17.99 %)، يليهن من مدة عملهن (من 6 أشهر إلى أقل من سنة) وذلك بنسبة مئوية (15.83 %)، وأخيراً يأتي أفراد عينة

الدراسة ممن مدة عملهن (أقل من ستة أشهر) وذلك بنسبة مئوية (13.67%). مما يعني أن غالبية العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية مدة عملهن في المجال أقل من سنتين وربما يعود ذلك إلى حداثة العمل في هذا المجال فهو لم يطبق إلى نهاية العام 1432هـ، وقد تكون هناك معارضة مجتمعية ومخاوف من الالتحاق به كعمل جديد بحجة الاختلاط، إلا أن هذه النظرة تحسنت نسبياً والدليل على ذلك زيادة أعداد الملتحقات به في السنوات الأخيرة حسب إحصائيات وزارة العمل.

### جدول (11)

يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الراتب الشهري لأفراد العينة من العاملات في المحلات

الراتب الشهري لأفراد العينة من العاملات في المحلات	العدد	النسبة المئوية
أقل من 2000 ريال	12	2.88%
من 2000 إلى أقل من 3000 ريال	113	27.10%
من 3000 إلى أقل من 4000 ريال	134	32.13%
من 4000 إلى أقل من 5000 ريال	89	21.34%
من 5000 ريال فأكثر	69	16.55%
<b>الإجمالي</b>	<b>417</b>	<b>100%</b>

يتضح من الجدول السابق أن أكثر أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات كان راتبهن الشهري (من 3000 إلى أقل من 4000 ريال) وذلك بنسبة مئوية (32.13%)، وقد يرجع ذلك إلى أن الراتب المحدد من وزارة العمل أن لا يقل عن ثلاثة الاف ريال شهرياً، وقد التزم به خصوصاً وأن غالبية أفراد العينة مدة عملهن في المجال تتراوح من سنة إلى سنتين، ثم يليهن من كان راتبهن الشهري (من 2000 إلى أقل من 3000 ريال) وذلك بنسبة مئوية (27.10%)، ثم يأتي من كان راتبهن الشهري (من 4000 إلى أقل من 5000 ريال) وذلك بنسبة مئوية (21.34%)، ثم يليهن من كان راتبهن الشهري (من 5000 ريال فأكثر) وذلك بنسبة مئوية (16.55%)، وأخيراً يأتي من كان راتبهن الشهري (أقل من 2000 ريال) وذلك بنسبة مئوية (2.88%).

وفيما يتعلق بدوافع عمل المرأة السعودية في محلات بيع المستلزمات النسائية فقد أوضحت النتائج التالي:

## جدول (12)

يبين حصر دوافع أفراد عينة الدراسة للعمل في المحلات (تم اختيار أكثر من خيار)

النسبة المئوية	العدد	دوافع أفراد عينة الدراسة للعمل في المحلات
47.00 %	196	لمساعدة أفراد أسرتي من الناحية المادية
31.18 %	130	لعدم توفر وظائف في قطاعات أخرى
18.94 %	79	لأن العمل في هذه الوظائف لا يتطلب شروطاً معقدة
18.23 %	76	لشغل وقت فراغي
15.83 %	66	أجد نفسي في هذا المجال
5.76 %	24	لوجود أحد من أفراد أسرتي يعمل في نفس المجال

يتضح من الجدول السابق أن ترتيب أهم دوافع أفراد عينة الدراسة للعمل في المحلات ما يأتي: لمساعدة أفراد أسرتي من الناحية المادية، وذلك بنسبة مئوية (47.0 %) من أفراد عينة الدراسة. لعدم توفر وظائف في قطاعات أخرى، وذلك بنسبة مئوية (31.18 %) من أفراد عينة الدراسة. لأن العمل في هذه الوظائف لا يتطلب شروطاً معقدة، وذلك بنسبة مئوية (18.94 %) من أفراد عينة الدراسة.

لشغل وقت فراغي، وذلك بنسبة مئوية (18.23 %) من أفراد عينة الدراسة. أجد نفسي في هذا المجال، وذلك بنسبة مئوية (15.83 %) من أفراد عينة الدراسة. لوجود أحد من أفراد أسرتي يعمل في نفس المجال، وذلك بنسبة مئوية (5.76 %) من أفراد عينة الدراسة.

السؤال الأول: التعرف على أهم المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟

وللإجابة على السؤال السابق والتعرف على المشكلات الاجتماعية، والمهنية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات المحورين (المحور الأول: مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)، المحور الثاني: مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل))، كما هو موضح فيما يلي:

جدول (13) يبين استجابات أفراد العينة حول عبارات المحور الأول: مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)

م	العبرة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	الوقت الذي امنحه لأفراد أسرتي غير كاف بسبب ظروف عملي.	213	92	112	2.24	0.85	1
		51.08	22.06	26.86			
2	عملي أثر على علاقتي الاجتماعية وجعلها محدودة.	182	96	139	2.1	0.87	7
		43.65	23.02	33.33			
3	أجد صعوبة في التوفيق بين ظروف عملي ومتطلباتي الأسرية.	163	120	134	2.07	0.84	9
		39.09	28.78	32.13			
4	أتحمل لوحدي كل مسؤوليات الأسرة بالإضافة لعملي.	161	111	145	2.04	0.86	11
		38.61	26.62	34.77			
5	أعاني من ضعف ثقة الزبائن في إجادتي لعملي.	153	91	173	1.95	0.88	12
		36.69	21.82	41.49			
6	مررت بحالات تحرش من بعض الزبائن خلال ممارستي لعملي.	142	85	190	1.88	0.89	17
		34.05	20.38	45.56			
7	أهلي معارضون لطبيعة عملي.	129	112	176	1.89	0.85	16
		30.94	26.86	42.21			
8	أتمرض أحياناً إلى بعض المضايقات اللفظية من الزبائن.	184	110	123	2.15	0.85	3
		44.12	26.38	29.5			
9	نظرة المجتمع ما زالت سلبية تجاه عمل المرأة في مجالات بيع المستلزمات النسائية.	184	104	129	2.13	0.86	5
		44.12	24.94	30.94			
10	عدم وجود الدعم والتشجيع من أفراد أسرتي على عملي.	140	102	175	1.92	0.87	15
		33.57	24.46	41.97			
11	ينزعج (أهلي/ زوجي) من المكالمات التي تردني من صاحب العمل أو المؤسسة.	153	80	184	1.93	0.9	14
		36.69	19.18	44.12			
12	أمر بضغط نفسي بسبب شعوري بالتقصير تجاه واجباتي الأسرية	190	88	139	2.12	0.88	6
		45.56	21.1	33.33			
13	تعرضت لمشكلات أسرية بسبب إصراري على العمل.	149	92	176	1.94	0.88	13
		35.73	22.06	42.21			
14	أشعر بالذنب لعدم قدرتي على القيام بكل أدوار الأسرة.	177	106	134	2.1	0.86	7
		42.45	25.42	32.13			
15	يحجم بعض النساء عن العمل في مجالات بيع المستلزمات النسائية خوفاً من العنوسة.	177	89	151	2.06	0.89	10
		42.45	21.34	36.21			
16	يوجد تسرب وظيفي من العاملات في مجالات بيع المستلزمات النسائية لتعرضهن لمضايقات من الزبائن.	191	95	131	2.14	0.87	4
		45.8	22.78	31.41			
17	عدم وجود ساعات ثابتة لعملي يؤثر كثيراً من المشكلات مع محيطي الأسري.	214	82	121	2.22	0.87	2
		51.32	19.66	29.02			
18	فرض أسرتي رقابة شديدة على كل ما أقوم به.	138	92	187	1.88	0.88	17
		33.09	22.06	44.84			
المتوسط العام للمحور					2.04	0.87	

يتضح من الجدول (13) وجهات نظر أفراد العينة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة حول درجة موافقتهم على عبارات محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)، فقد كان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (2.04) مما يعني أن معظم أفراد العينة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة يوافقن على عبارات محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) بدرجة (محايد) بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) ما بين (1.88 - 2.24) درجة من أصل (3) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة (محايد)، مما يعني أن معظم أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية يوافقن بدرجة (محايد) على كل عبارة من عبارات محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)، ويمكننا ترتيبها تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- جاءت العبارة (الوقت الذي امنحه لأفراد أسرتي غير كافٍ بسبب ظروف عملي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.24).
- جاءت العبارة (عدم وجود ساعات ثابتة لعملي يثير كثيرًا من المشكلات مع محيطي الأسري) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.22).
- جاءت العبارة (أعرض أحياناً إلى بعض المضايقات اللفظية من الزبائن) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.15).
- جاءت العبارة (يوجد تسرب وظيفي من العاملات في مجالات بيع المستلزمات النسائية بسبب تعرضهن لمضايقات من الزبائن) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.14).
- جاءت العبارة (نظرة المجتمع ما زالت سلبية تجاه عمل المرأة في مجالات بيع المستلزمات النسائية) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.13).

- جاءت العبارة (أمر بضغط نفسية بسبب شعوري بالتقصير تجاه واجباتي (الأسرية/ الزوجية) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.12).
  - جاءت العبارتان (عملي أثر على علاقتي الاجتماعية وجعلها محدودة، أشعر بالذنب لعدم قدرتي على قيامي بكل أدوار الأسرة) في المرتبة السابعة نفسها بمتوسط حسابي (2.10) لكل منهما.
  - جاءت العبارة (أجد صعوبة في التوفيق بين ظروف عملي ومتطلباتي الأسرية) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (2.07).
  - جاءت العبارة (يحجم بعض النساء عن العمل في مجالات بيع المستلزمات النسائية خوفاً من العنوسة) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (2.06).
  - جاءت العبارة (أتحمل لوحدي كل مسؤوليات الأسرة بالإضافة لعملي) في المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي (2.04).
  - جاءت العبارة (أعاني من ضعف ثقة الزبائن في إجادتي لعملي) في المرتبة الثانية عشرة بمتوسط حسابي (1.95).
  - جاءت العبارة (تعرضت لمشكلات أسرية بسبب إصراري على العمل) في المرتبة الثالثة عشرة بمتوسط حسابي (1.94).
  - جاءت العبارة (ينزعج (أهلي/ زوجي) من المكالمات التي تردني من صاحب العمل أو المؤسسة) في المرتبة الرابعة عشرة بمتوسط حسابي (1.93).
  - جاءت العبارة (عدم وجود الدعم والتشجيع من أفراد أسرتي على عملي) في المرتبة الخامسة عشرة بمتوسط حسابي (1.92).
  - جاءت العبارة (أهلي معارضون لطبيعة عملي) في المرتبة السادسة عشرة بمتوسط حسابي (1.89).
  - جاءت العبارتان (مررت بحالات تحرش من بعض الزبائن خلال ممارستي لعملي، فرض أسرتي رقابة شديدة على كل ما أقوم به) في المرتبة السابعة عشرة نفسها بمتوسط حسابي (1.88) لكل منهما.
- ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري وهو مقدار تشتت استجابات أفراد العينة عن المتوسط الحسابي لكل عبارة، فكلما زاد الانحراف المعياري يزيد

تشتمت آراء أفراد العينة حول الثلاث اختيارات (أوافق، محايد، لا أوافق) في الجدول السابق أن معظم قيم الانحراف المعياري لعبارات محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) تنحصر بين (0.84، 0.90) حيث كانت أقل قيمة للانحراف المعياري للعبارة (أجد صعوبة في التوفيق بين ظروف عملي ومتطلباتي الأسرية) مما يدل على أنها أكثر عبارة تقاربت آراء أفراد العينة حولها، بينما كانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (ينزعج (أهلي/ زوجي) من المكالمات التي تردني من صاحب العمل أو المؤسسة) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي اختلف أفراد عينة الدراسة حولها.

كما أن هناك مجموعة من المشكلات الاجتماعية الأخرى اوضحتها عينة الدراسة من وجهة نظرهن مرتبها كالتالي:

- المشكلات الأسرية مع الأهل والزوج بسبب طول عدد ساعات عملي.
- ضغوط العمل تسبب لي مشكلات مع زوجي.
- أثناء عملي لا يوجد من يعتني بأطفالي وقد يؤثر ذلك عليهم ويؤدي إلى مشكلات صحية وسلوكية.
- التحرش والابتزاز من قبل بعض الزبائن.
- عدم احترام الزبائن للموظفات.
- أسرتي تأخذ كل دخلي الشهري.
- طول ساعات العمل تؤثر على واجباتي الأسرية خصوصًا أبنائي.
- يشكك بعض أفراد المجتمع في أخلاقنا وسلوكياتنا بحكم عملنا بالأسواق التجارية لوجود الاختلاط.
- أسرتي يكلفوني بأعمال عديدة بعد رجوعي من العمل (أعمال منزلية) دون مراعاة لظروف عملي المتعبة والصعبة.
- تطلب مديرة المحل مني الاهتمام بمظهري ولبس العباءة الضيقة ووضع مساحيق الزينة وهذا يزعج أسرتي.

- الزبائن لا يتقيدون بالأنظمة خصوصاً في إرجاع البضاعة ويهددونا بالإبلاغ الأمني وأجبر على إرجاعها حتى لا أدخل أهلي في مشاكل.
- دخول بعض الرجال للمحل رغم وضع اللافتات خارج المحل (المكان مخصص للنساء فقط).
- قلة مدة الإجازة الأسبوعية يسبب لي مشاكل أسرية.
- ضغوط العمل تسبب لي مشكلات مع زوجي.
- أتعرض لمشاكل مع أسرتي لتأخر وصولي للمنزل بسبب بُعد مكان العمل.
- عدم وجود راحة يوميين في الأسبوع أحياناً يسبب لي مشاكل اجتماعية.
- الإدارة النسائية المسؤولة عنا هي سبب الكثير من مشاكلنا الاجتماعية لعدم تعاونهم معنا وتقدير ظروفنا.
- أشعر بالإحباط والتوتر دائماً بسبب عملي في هذا المجال.
- تعاني أسرتي معي في توصيلي يومياً لمكان العمل.
- أضطر لترك أبنائي لدى (أهلي، أو أهل زوجي) أثناء عملي وهذا يزعجهم.
- أكره العمل في هذا المجال وهذا أثر على شخصيتي وعلى نفسي وصحتي.
- أهملت والدي المقعد بسبب ظروف عملي.
- تأجيل فكرة الحمل بسبب ظروف عملي.
- تواجه المرأة بعض المشاكل نتيجة لتعدد الأدوار التي تؤديها.
- صعوبة التعاون مع ذوي الاحتياجات الخاصة وعدم وجود طرق للتخاطب معهن.
- عدم مساعدة الزوج ببعض المهام الأسرية.
- لم أعود أن أتخاطب مع الناس وعملي يتطلب ذلك وأنا لدي رهاب اجتماعي.
- يحقق معي زوجي بكل شيء بالتفصيل بعد عودتي من العمل.
- أجبر على العمل في الفترات المسائية وهذا لا يتناسب مع عادات وتقاليد مجتمعنا.

**السؤال الثاني: التعرف على أهم المشكلات المهنية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟**

**جدول (14) يبين استجابات أفراد العينة حول عبارات المحور الثاني: مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)**

م	العبرة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	نقص الإجازات الكافية في مجال عملي.	243	91	83	2.38	0.8	1
		58.27	21.82	19.9			
2	عدم منحي مكافأة على كل عمل متميز أقوم به.	209	97	111	2.24	0.85	3
		50.12	23.26	26.62			
3	عدم وجود عدالة في توزيع المهام بين العاملات في المحل.	169	94	154	2.04	0.88	14
		40.53	22.54	36.93			
4	كثرة الخلافات مع زميلاتي داخل العمل.	170	103	144	2.06	0.87	12
		40.77	24.7	34.53			
5	عدم وضوح وتحديد مسؤوليتي في العمل.	160	90	167	1.98	0.89	17
		38.37	21.58	40.05			
6	عدم وجود ترقيات على حسب سنوات الخبرة.	199	107	111	2.21	0.84	5
		47.72	25.66	26.62			
7	عدم منحي وقتاً كافياً للراحة خلال ساعات العمل.	193	106	118	2.18	0.85	6
		46.28	25.42	28.3			
8	تحرص الإدارة على توفير كل متطلبات العمل داخل المحل.	178	133	106	2.17	0.81	7
		42.69	31.89	25.42			
9	تقتصني بعض المهارات في التعامل مع الزبائن.	154	92	171	1.96	0.88	19
		36.93	22.06	41.01			
10	أحتاج إلى مزيد من الدورات التدريبية في مجال عملي.	178	93	146	2.08	0.88	11
		42.69	22.3	35.01			
11	عدد ساعات العمل غير مناسبة لي.	213	85	119	2.23	0.86	4
		51.08	20.38	28.54			
12	تعامل الإدارة معي سيء.	161	91	165	1.99	0.89	16
		38.61	21.82	39.57			
13	أجد صعوبة في توفير المواصلات للعمل.	201	76	140	2.15	0.89	10
		48.2	18.23	33.57			
14	المردود المادي غير مناسب للجهد المبذول بالعمل.	240	84	93	2.35	0.82	2
		57.55	20.14	22.3			
15	عدم توفر دورة مياه قريبة من مكان العمل.	189	66	162	2.06	0.92	12
		45.32	15.83	38.85			
16	عدم توفر أماكن للراحة وأداء الصلاة داخل مكان العمل.	205	74	138	2.16	0.89	9
		49.16	17.75	33.09			
17	أعاني من عدم امتلاك الخبرة الكافية في حال تعرض المحل للسرقة أو السطو.	201	86	130	2.17	0.88	7
		48.2	20.62	31.18			
18	عدد العاملات غير كافٍ داخل المحل.	176	70	171	2.01	0.91	15
		42.21	16.79	41.01			
19	عدم معرفتي التامة بحقوقى وواجباتى المهنية.	166	72	179	1.97	0.91	18
		39.81	17.27	42.93			
	المتوسط العام للمحور				2.13	0.87	

يتضح من الجدول السابق وجهات نظر أفراد العينة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية بمدينة جدة حول درجة موافقتهم على عبارات محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)، فقد كان المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (2.13) مما يعني أن معظم أفراد العينة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية يوافقن على عبارات محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) بدرجة (محايد) بشكل عام. وعلى مستوى العبارات، فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة موافقة أفراد العينة على عبارات محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) ما بين (1.96 - 2.38) درجة من أصل (3) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (محايد، أوافق)، وفيما يلي نتناول عبارات محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) بالتفصيل:

معظم أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية يوافقن على العبارتين (نقص الإجازات الكافية في مجال عملي، المردود المادي غير مناسب للجهد المبذول بالعمل) بدرجة (أوافق) حيث جاءتا في المرتبتين الأولى والثانية وبمتوسط حسابي (2.38، 2.35) على الترتيب.

بينما نجد أن معظم أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية يوافقن على سبع عشرة عبارة من عبارات محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) بدرجة (محايد) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (1.96، 2.24) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

- جاءت العبارة (عدم منحي مكافأة على كل عمل متميز أقوم به) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.24).
- جاءت العبارة (عدد ساعات العمل غير مناسبة لي) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.23).
- جاءت العبارة (عدم وجود ترقيات على حسب سنوات الخبرة) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2.21).
- جاءت العبارة (عدم منحي وقتاً كافياً للراحة خلال ساعات العمل) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.18).
- جاءت العبارتان (تحرص الإدارة على توفير كل متطلبات العمل داخل المحل، أعاني من

- عدم امتلاك الخبرة الكافية في حال تعرض المحل للسرقة أو السطو) في المرتبة السابعة نفسها بمتوسط حسابي (2.17) لكل منهما.
- جاءت العبارة (عدم توفر أماكن للراحة وأداء الصلاة داخل مكان العمل) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (2.16).
  - جاءت العبارة (أجد صعوبة في توفير المواصلات للعمل) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (2.15).
  - جاءت العبارة (أحتاج إلى مزيد من الدورات التدريبية في مجال عملي) في المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي (2.08).
  - جاءت العبارة (كثرة الخلافات مع زميلاتي داخل العمل، عدم توفر دورة مياه قريبة من مكان العمل) في المرتبة الثانية عشرة نفسها بمتوسط حسابي (2.06) لكل منهما.
  - جاءت العبارة (عدم وجود عدالة في توزيع المهام بين العاملات في المحل) في المرتبة الرابعة عشرة بمتوسط حسابي (2.04).
  - جاءت العبارة (عدد العاملات غير كافٍ داخل المحل) في المرتبة الخامسة عشرة بمتوسط حسابي (2.01).
  - جاءت العبارة (تعامل الإدارة معي سيء) في المرتبة السادسة عشرة بمتوسط حسابي (1.99).
  - جاءت العبارة (عدم وضوح وتحديد مسؤولياتي في العمل) في المرتبة السابعة عشرة بمتوسط حسابي (1.98).
  - جاءت العبارة (عدم معرفتي التامة بحقوقى وواجباتى المهنية) في المرتبة الثامنة عشرة بمتوسط حسابي (1.97).
  - جاءت العبارة (تتقصر بعض المهارات في التعامل مع الزبائن) في المرتبة التاسعة عشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.96).
- ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق أن معظم قيم الانحراف المعياري لعبارات محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) تتحصر بين (0.80، 0.92) حيث كانت أقل قيمة للانحراف المعياري للعبارة (نقص الإجازات الكافية في مجال عملي) مما يدل على أنها أكثر عبارة تقاربت آراء أفراد العينة حولها، بينما كانت أكبر

قيمة للانحراف المعياري للعبارة (عدم توفر دورة مياه قريبة من مكان العمل) مما يدل على أنها أكثر عبارة التي اختلف أفراد عينة الدراسة حولها. وفيما يأتي حصر للمشكلات المهنية الأخرى التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة: كما أن هناك مجموعة من المشكلات المهنية الأخرى اوضحتها عينة الدراسة من وجهة نظرهن مرتبة على النحو الآتي:

- جلوسي بالحجاب الكامل طول العمل يضايقني كثيراً؛
- عدم وجود زيادة في الرواتب الشهرية؛
- عدم توفير مواصلات للعاملات من قبل العمل؛
- عدم توفر مراكز حضانة للأطفال في مكان العمل؛
- عدم وجود دخل شهري ثابت؛
- عدم تطبيق نظام الإجازات الأسبوعي؛
- قصر وقت فترة (الراحة)؛
- عدم تطبيق نظام إغلاق المحلات الساعة 9 مساءً؛
- الخصم المستمر من الراتب لأدنى الأسباب؛
- عدم القدرة على إكمال الدراسة؛
- عدم مراعاة الظروف الزوجية والأسرية من قبل الإدارة؛
- عدم توفير حارسات أمن لمنع السرقات داخل المحل؛
- المرافق الخدمية كالمطاعم ودورات المياه سيئة للغاية؛
- تسلط الإدارة على بعض العاملات دون الأخريات؛
- عدم تحديد مهام العمل بشكل واضح؛
- عدم وجود عاملة نظافة داخل المحل؛
- كثرة التنقل من فرع لآخر بشكل إجباري من قبل الإدارة دون ترتيب مسبق وبدون أخذ موافقتنا؛
- عدم وجود قوانين تحفظ حقوق العاملات؛
- صعوبة التعامل مع الإدارة الرجالية؛

- ساعات العمل طويلة؛
- تخشى العاملات من عرض مشاكلهن حتى لا تتراجع الوزارة وتلغي قرار تأنيث المحلات النسائية؛
- غالباً الإدارة النسائية المسؤولة عن العاملات في الأصل غير سعودية وتكون متسلطة جداً؛
- الإدارة تضغط على العاملات لمعرفة ظروفهن وحاجتهن للعمل وذلك بزيادة العمل دون مقابل؛
- التحسين في الراتب بسيط جداً لا يتناسب مع عدد سنوات الخبرة طويلة؛
- التهديد بالفصل في حال عدم تحقيق نسبة مبيعات عالية؛
- الخصم من الراتب في حال التأخير أكثر من ربع ساعة رغم أن السبب هو تأخر السائق الذي يوصلنا للعمل؛
- عدم منحي إجازات أسبوعية لو انخفضت نسبة المبيعات عند حد معين؛
- المشرفة ترفض جلوسنا على الكرسي للراحة حتى في حال عدم وجود زبائن؛
- نفتقر إلى المراقبة الدورية المستمرة من قبل وزارة العمل؛
- المكافآت والعلاوات للمديرة والمشرفة فقط؛
- الوعود الكاذبة من مدير المحل بزيادة الراتب؛
- إدارة السوق تمنعنا من جلوسنا في الكراسي الخارجية أو استخدام أي موقف داخل السوق؛
- عدم إعطاء المتزوجة أكثر من يوم إجازة؛
- أعاقب إذا كانت نسبة المبيعات منخفضة وفي الوقت نفسه لا يوجد مكافآت إذا كانت نسبة المبيعات عالية؛
- تأخر المندوبين في توصيل البضاعة؛
- انتظرنا لساعات طويلة بعد انتهاء الدوام لحين وصول المحاسب؛
- عدم وجود فترة عمل ثابتة (صباحي أو مسائي)؛
- تختلف المزايا المادية ونظام العمل للعاملات باختلاف الشركات التابعة للمحل عكس العمل الحكومي محدد المزايا؛
- تدخل ومراقبة لنا مستمرة أثناء العمل من قبل الإدارة؛
- تسرب العاملات المستمر بحثاً عن تعامل إداري أفضل؛
- تسرع الشركات في توظيف عاملات يفتقرن إلى الذوق العام والأخلاق الفاضلة؛

- عدم قبول الأعدار الطبية الحكومية؛
- تعطل جهاز الحاسب باستمرار؛
- تفكيري المستمر في ترك العمل ولكن أترجع لعدم وجود بديل؛
- تكليفي بأعمال غير أعمالني مثل نظافة المحل؛
- لا تفضل العاملات العمل في أسواق الغرب أو الجنوب وتفضل أسواق الشمال من مدينته الرياض وذلك لرقني زبائننا لكن لا تتوفر وظائف فيها لاكتفائهم الوظيفي؛
- حدوث مشاكل من بعض الرجال بسبب دخولهم المعرض مع عوائلهم؛
- دخول الرجال مع زوجاتهم وتحرشهم البصري واللفظي؛
- عدد ساعات العمل في شهر رمضان تكون الضعف دون مقابل؛
- سوء العلاقة وتوترها مع الإدارة؛
- صاحب العمل يطلب مني بيانات شخصية باستمرار؛
- صعوبة العمل على حسب نوع البضاعة؛
- ضعف اللغة الانجليزية يوقعني في حرج عند التعامل مع الزبائن الأجانب؛
- لا يهتم صاحب العمل بتطوير مهارتنا خصوصاً في مجال تعلم اللغة الانجليزية؛
- عدم تقدير غياب المرأة بسبب (الحمل والرضاعة)؛
- عدم توفر عاملة لها الخبرة المطلوبة في نفس المجال للرجوع لها وقت الحاجة؛
- عدم توفر أمن إلكتروني داخل المحل؛
- عدم نظافة دورات المياه الموجودة داخل المنشأة التجارية؛
- عدم وجود جهة محددة في حال وجود مشكلات مهنية يمكن اللجوء لها؛
- عدم وجود كاميرات للمراقبة بالمحل؛
- غالباً يكون دوام مديرات المعارض مسائياً ودائماً إجبارياً؛
- يوجد عنف وظيفي وعدم المساواة بين العاملات على حسب تقييم الإدارة؛
- لا يوجد تعاون بين العاملات في تقسيم العمل؛
- صعوبة تكيف العاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية لأن عمل المرأة في هذا المجال حديث نوعاً ما؛
- لا يحق لي اختيار مواعيد الإجازة الأسبوعية (المديرة التي تحدد) وتمنحنا يوماً واحداً

فقط ويكون خارج الإجازة الأسبوعية؛

- مهما كان راتب العاملة لا تستفيد منه لظروف الحياة الصعبة؛
- المحل دائماً يتعرض لسرقات من جانب بعض الزبائن والعملات يدفعن الثمن.
- الرضا الوظيفي متدن بسبب قلة الرواتب؛
- عدم اهتمام العاملات بتطوير أنفسهن في مجال مهارات التعامل مع الجمهور.

**السؤال الثالث: التعرف على الفروق في نوعية المشكلات الاجتماعية، والاقتصادية، والمهنية، وبين بعض متغيرات الدراسة للعاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية في مدينة جدة حسب (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مستوى تعليم الوالدين، دخل الأسرة، مكان الإقامة الحالية، الدخل الشهري للعاملة)؟**

وللإجابة على هذا السؤال للتعرف على الفروق في نوعية المشكلات الاجتماعية، والمهنية، وبين بعض متغيرات الدراسة للعاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية في مدينة جدة حسب (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مستوى تعليم الوالدين، دخل الأسرة، مكان الإقامة الحالية، الدخل الشهري للعاملة) قامت الباحثة بإجراء اختبار التباين أحادي الاتجاه (One –way ANOVA) لدراسة هذه الفروق، وهذا ما يتضح فيما يأتي:

الفروق حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي ترجع لاختلاف متغير العمر:

#### جدول (15)

**نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تُعزى لاختلاف متغير العمر**

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	بين المجموعات	167.8	3	55.95	0.63	0.594
	داخل المجموعات	36508.1	413	88.40		
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	بين المجموعات	968.8	3	322.94	3.02	*0.03
	داخل المجموعات	44170.5	413	106.95		

\* يعني مستوى الدلالة (0.05)، \*\* يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لمحور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) فقط عند مستوى دلالة (0.05) ترجع لاختلاف متغير العمر، ولدراسة ومعرفة هذه الفروق وبين أي مجموعة من مجموعات العمر (من أقل من 25 سنة، من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة، من 35 إلى أقل من 45 سنة، من 45 سنة فأكثر) سنجري اختبار (LSD) بدلا من اختبار شيفيه (Scheffe) لإظهار الفروق البعدية البسيطة كما هو موضح فيما يأتي:

### جدول (16)

نتائج المقارنات البعدية لبيان الفروق حول الدرجة الكلية لمحور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) والتي ترجع لاختلاف متغير العمر باستخدام اختبار (LSD)

المحور	العمر	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	أقل من 25 سنة	من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة	من 35 إلى أقل من 45 سنة
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	أقل من 25 سنة	102	37.99	9.63	-	-	-
	من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة	176	40.95	10.14	*2.96	-	-
	من 35 إلى أقل من 45 سنة	130	41.15	11.15	*3.16	0.20	-
	من 45 سنة فأكثر	9	45.67	9.92	*7.68	4.72	4.51

\* يعني مستوى الدلالة (0.05)، \*\* يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين مجموعات أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات ممن أعمارهن (أقل من 25 سنة) من ناحية وبين أي من أعمارهن (من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة) أو (من 35 إلى أقل من 45 سنة) أو (من 45 سنة فأكثر) من ناحية أخرى كانت هذه الفروق لصالح المتوسط الحسابي لمجموعة أفراد عينة الدراسة ممن أعمارهن (من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة) أو (من 35 إلى أقل من 45 سنة) أو (من 45 سنة فأكثر)، أي أن مجموعة أفراد عينة الدراسة ممن أعمارهن (من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة) أو (من 35 إلى أقل من 45 سنة) أو (من 45 سنة فأكثر) أكثر موافقة على المشكلات المهنية التي مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) ممن أعمارهن (أقل من 25 سنة).

الفروق حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي ترجع لاختلاف متغير الحالة الاجتماعية:

**جدول (17) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تُعزى لاختلاف متغير الحالة الاجتماعية**

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	بين المجموعات	939.3	4	234.82	2.71	*0.03
	داخل المجموعات	35736.6	412	86.74		
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	بين المجموعات	597.0	4	149.26	1.38	0.24
	داخل المجموعات	44542.2	412	108.11		

\* يعني مستوى الدلالة (0.05)، \*\* يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لمحور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) فقط عند مستوى دلالة (0.05) ترجع لاختلاف متغير الحالة الاجتماعية، ولدراسة ومعرفة هذه الفروق وبين أي مجموعة من مجموعات الحالة الاجتماعية (عزباء، متزوجة، مطلقة، أرملة، منفصلة) سنجري اختبار (LSD) بدلا من اختبار شيفيه (Scheffe) لإظهار الفروق البعدية البسيطة كما هو موضح فيما يأتي:

**جدول (18) نتائج المقارنات البعدية لبيان الفروق حول الدرجة الكلية لمحور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) والتي ترجع لاختلاف متغير الحالة الاجتماعية باستخدام اختبار (LSD)**

المحور	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	عزباء	متزوجة	مطلقة	أرملة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	عزباء	249	35.85	9.40	-	-	-	-
	متزوجة	93	36.95	9.41	1.10	-	-	-
	مطلقة	32	38.97	8.56	3.12	2.02	-	-
	أرملة	23	41.48	9.27	*5.63	*4.53	2.51	-
	منفصلة	20	38.50	8.87	2.65	1.55	0.47	2.98

\* يعني مستوى الدلالة (0.05)، \*\* يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين مجموعة أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات من الأرامل من ناحية وبين أي من العازبات أو المتزوجات من ناحية أخرى وكانت هذه الفروق لصالح المتوسط الحسابي لمجموعة أفراد عينة الدراسة من الأرامل، أي أن مجموعة أفراد عينة الدراسة من الأرامل أكثر موافقة على المشكلات الاجتماعية التي مصدرها (الأسرة، المجتمع) من أي من العازبات أو المتزوجات. الفروق حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي ترجع لاختلاف متغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة:

### جدول (19)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تُعزى لاختلاف متغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	بين المجموعات	450.2	6	75.03	0.85	0.533
	داخل المجموعات	36225.7	410	88.36		
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	بين المجموعات	790.1	6	131.68	1.22	0.296
	داخل المجموعات	44349.2	410	108.17		

\* يعني مستوى الدلالة (0.05)، \*\* يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لأي من محور المشكلات الاجتماعية ومحور المشكلات المهنية ترجع لاختلاف متغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة، أي أنه لا يوجد تأثير لاختلاف متغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة على أي من المشكلات الاجتماعية والمهنية.

الفروق حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي ترجع لاختلاف متغير المستوى التعليمي لآباء أفراد عينة الدراسة:

**جدول (20) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تُعزى لاختلاف متغير المستوى التعليمي لآباء أفراد عينة الدراسة**

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	بين المجموعات	445.3	6	74.21	0.84	0.54
	داخل المجموعات	36230.6	410	88.37		
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	بين المجموعات	1210.8	6	201.80	1.88	0.082
	داخل المجموعات	43928.5	410	107.14		

\* يعني مستوى الدلالة (0.05)، \*\* يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات آباء أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لأي من محور المشكلات الاجتماعية ومحور المشكلات المهنية ترجع لاختلاف متغير المستوى التعليمي لآباء أفراد عينة الدراسة، أي أنه لا يوجد تأثير لاختلاف متغير المستوى التعليمي لآباء أفراد عينة الدراسة على أي من المشكلات الاجتماعية والمهنية.

الفروق حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي ترجع لاختلاف المستوى التعليمي لأمهات أفراد عينة الدراسة:

**جدول (21) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تُعزى لاختلاف متغير المستوى التعليمي لأمهات أفراد عينة الدراسة**

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	بين المجموعات	185.1	6	30.85	0.35	0.912
	داخل المجموعات	36490.8	410	89.00		
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	بين المجموعات	527.4	6	87.90	0.81	0.564
	داخل المجموعات	44611.9	410	108.81		

\* يعني مستوى الدلالة (0.05)، \*\* يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أمهات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لأي من محور المشكلات الاجتماعية ومحور المشكلات المهنية ترجع لاختلاف متغير المستوى التعليمي لأمهات أفراد عينة الدراسة، أي أنه لا يوجد تأثير لاختلاف متغير المستوى التعليمي لأمهات أفراد عينة الدراسة على أي من المشكلات الاجتماعية والمهنية.

الفروق حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي ترجع لاختلاف متغير مكان الحي:

**جدول (22) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تُعزى لاختلاف متغير مكان الحي**

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	بين المجموعات	190.2	4	47.56	0.54	0.709
	داخل المجموعات	36485.7	412	88.56		
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	بين المجموعات	671.0	4	167.74	1.55	0.186
	داخل المجموعات	44468.3	412	107.93		

\* يعني مستوى الدلالة (0.05)، \*\* يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أمهات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لأي من محور المشكلات الاجتماعية ومحور المشكلات المهنية ترجع لاختلاف متغير مكان الحي، أي أنه لا يوجد تأثير لاختلاف متغير مكان الحي على أي من المشكلات الاجتماعية والمهنية.

الفروق حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تعود لاختلاف متغير راتب أفراد عينة الدراسة:

**جدول (23) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المشكلات الاجتماعية، والمهنية والتي تُعزى لاختلاف متغير راتب أفراد عينة الدراسة**

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	بين المجموعات	3033.4	4	758.35	9.29	**0.00
	داخل المجموعات	33642.5	412	81.66		
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	بين المجموعات	5873.3	4	1468.34	15.41	**0.00
	داخل المجموعات	39265.9	412	95.31		

\* يعني مستوى الدلالة (0.05)، \*\* يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لكل من محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) ومحور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) عند مستوى دلالة (0.05) ترجع لاختلاف متغير راتب أفراد عينة الدراسة، ولدراسة ومعرفة هذه الفروق وبين أي مجموعة من مجموعات راتب أفراد عينة الدراسة (أقل من 2000 ريال شهرياً، من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر، من 3000 إلى أقل من 4000 ريال شهر، من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً، من 5000 ريال شهرياً فأكثر) سنجري اختبار شيفيه (Scheffe) لإظهار الفروق البعدية كما هو موضح فيما يأتي:

#### جدول (24)

### نتائج المقارنات البعدية لبيان الفروق حول الدرجة الكلية لمحوري المشكلات الاجتماعية والمشكلات المهنية والتي ترجع لاختلاف متغير راتب أفراد عينة الدراسة باستخدام اختبار شيفيه (Scheffe)

المحور	راتب أفراد عينة الدراسة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	أقل من 2000 ريال شهرياً	من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهرياً	من 3000 إلى أقل من 4000 ريال شهرياً	من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً
مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع)	أقل من 2000 ريال شهرياً	12	43.33	7.44	-	-	-	-
	من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر	113	39.10	8.80	4.24	-	-	-
	من 3000 إلى أقل من 4000 ريال شهر	134	36.78	8.98	6.55	2.31	-	-
	من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً	89	36.98	9.19	6.36	2.11	0.19	-
	من 5000 ريال شهرياً فأكثر	69	31.52	9.55	11.81*	7.58*	5.26*	5.46
مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل)	أقل من 2000 ريال شهرياً	12	46.00	4.77	-	-	-	-
	من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر	113	44.08	8.91	1.92	-	-	-
	من 3000 إلى أقل من 4000 ريال شهر	134	41.28	9.91	4.72	2.80	-	-
	من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً	89	39.34	9.68	6.66	4.74*	1.94	-
	من 5000 ريال شهرياً فأكثر	69	33.01	11.39	12.99*	11.07*	8.26*	6.32*

\* يعني مستوى الدلالة (0.05)، \*\* يعني مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) حول محوري المشكلات الاجتماعية والمشكلات المهنية ترجع لاختلاف متغير راتب أفراد عينة الدراسة وكانت كما يأتي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) وذلك بين مجموعة أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات ممن راتبهن (من 5000 ريال شهرياً فأكثر) من ناحية وبين من راتبهن كل من (أقل من 2000 ريال شهرياً) أو (من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر) أو (من 3000 ريال شهر) من ناحية أخرى وكانت هذه الفروق لصالح المتوسط الحسابي لمجموعات أفراد عينة الدراسة ممن راتبهن كل من (أقل من 2000 ريال شهرياً) أو (من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر) أو (من 3000 ريال شهر) أي أن مجموعات أفراد عينة الدراسة ممن راتبهن كل من (أقل من 2000 ريال شهرياً) أو (من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر) أو (من 3000 ريال شهر) أكثر موافقة على المشكلات الاجتماعية التي مصدرها (الأسرة، المجتمع) من مجموعة أفراد عينة الدراسة ممن راتبهن (من 5000 ريال شهرياً فأكثر).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) وذلك بين مجموعة أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات ممن راتبهن (من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر) من ناحية وبين من راتبهن كل من (من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً) أو (من 5000 ريال شهرياً فأكثر) من ناحية أخرى وكانت هذه الفروق لصالح المتوسط الحسابي لمجموعة أفراد عينة الدراسة ممن راتبهن (من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر)، أي أن مجموعة أفراد عينة الدراسة ممن راتبهن (من 2000 إلى أقل من 3000 ريال شهر) أكثر موافقة على المشكلات المهنية التي مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) ممن رواتبهن كل من (من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً) أو (من 5000 ريال شهرياً فأكثر).
- كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول محور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) بين مجموعة أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات ممن راتبهن (من 5000 ريال شهرياً فأكثر) من ناحية وبين من راتبهن كل من (من 3000 إلى أقل

من 4000 ريال شهر) أو (من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً) من ناحية أخرى وكانت هذه الفروق لصالح المتوسط الحسابي لمجموعتي أفراد عينة الدراسة ممن راتبهن كل من (من 3000 إلى أقل من 4000 ريال شهرياً) أو (من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً)، أي أن مجموعتي أفراد عينة الدراسة ممن راتبهن كل من (من 3000 إلى أقل من 4000 ريال شهرياً) أو (من 4000 إلى أقل من 5000 ريال شهرياً) أكثر موافقة على المشكلات المهنية التي مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) من مجموعة أفراد عينة الدراسة من العاملات في المحلات ممن راتبهن (من 5000 ريال شهرياً فأكثر).

#### السؤال الرابع: التعرف على أهم الحلول التي تحد من هذه المشكلات حسب وجهة نظر المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية؟

كما أن هناك مجموعة من المقترحات من وجهة نظر أفراد العينة لحل المشكلات الاجتماعية الأخرى التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية مرتبة كالتالي:

- أن نمح إجازة يومين بالأسبوع بدلاً من يوم واحد فقط.
- تقليل ساعات العمل وتنظيمها للتفرغ للشؤون الأسرية.
- عدم دخول الرجال للمحلات التجارية ويكون المحل للنساء فقط وليس للعائلات.
- أن تكون المحلات مغلقة تماماً كمراكز التجميل النسائية.
- منح إجازة أسبوعية ثابتة للعاملات.
- نتمنى أن يكون دوام النساء صباحاً والرجال مساءً.
- إعطاء العلاقات دورات تدريبية مكثفة قبل الالتحاق بالعمل.
- تحقيق التوازن بين العمل والمنزل.
- على العاملة أن توائم بين عملها وبين المنزل وحياتها الاجتماعية.
- الإلتزام بالحجاب الشرعي لجميع العاملات.
- الرضا والقناعة النفسية مع الذات.
- العمل عبر المنزل بواسطة شبكة الانترنت إذا كان لها أبناء.
- التشجيع والدعم المستمر من قبل الأهل.

- إعطاء المرأة المتزوجة يومين راحة في الأسبوع.
  - تتعاون جمعيات ودور حضانة الأطفال معنا حيث تأخذ سعراً رمزياً لرعاية أطفالنا فترة الدوام.
  - تثقيف المجتمع بأهمية عمل المرأة في هذا المجال
  - تفهم أفراد الأسرة لطبيعة عمل المرأة وتقديره.
  - توفير بيئة نسائية من مديرات ومسؤولات دون تدخل رجالي.
  - أن تمنح العاملة دورات تدريبية لتنظيم الوقت.
  - أن يكون من ضمن شروط العمل أخذ موافقة الزوج.
- كما أن هناك مجموعة من المقترحات من وجهة نظر أفراد العينة لحل المشكلات المهنية الأخرى التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية مرتبها كالتالي:

- زيادة الرواتب والمكافآت والترقيات.
- وزارة العمل تدفع نصف الراتب الشهري كما هو مطبق الآن على المدارس الأهلية.
- تمديد وقت الراحة "البريك" إلى ساعة تقريباً لبعث مطاعم الوجبات السريعة عن مكان العمل.
- الاهتمام بتوظيف الكفاءات المناسبة من حيث المؤهل العلمي والذوق العام.
- العدالة في التعامل مع العاملات.
- توفير وظائف لحصر الحسابات بعد انتهاء الدوام بدلاً من تعاملنا مع المحاسبين الرجال.
- توفير حوافز مادية ومعنوية.
- إزالة المنافسة بين العاملات.
- نقترح أن تكون هناك مقابلة شخصية من قبل وزارة العمل، حتى لا يتم توظيف نساء يفتقرن إلى العمل المهني والأخلاقي.
- أن يكون الطاقم الإداري نسائياً بدلاً من الرجال.
- تحديد عدد ساعات العمل المناسبة لطبيعة المرأة.
- تحديد مسؤولياتنا وهي البيع فقط وليس لنا علاقة بنظافة المحل.

- توفير حارس أمن بالقرب من المحل.
- توفير رقم نشط للتواصل مع وزارة العمل في حال وجود شكوى.
- عدم إجبارنا على الخروج من المحل وقت الصلوات، فالأفضل اقفال المحل ونبقى بالداخل لعدم توفر مصلى نظيف داخل المركز التجاري.
- زيادة مجالات عمل المرأة.
- على المرأة العاملة التحمل في البداية حتى تستطيع الاستمرار.
- قوانين وأنظمة معقولة للاستمرار في العمل.
- مقابلة شخصية مع العاملات قبل العمل والتوظيف.
- نحتاج جهة مسؤولة عن عملنا نلجأ إليها وتساعدنا.
- عدم وضع إدارة غير سعودية على العاملات السعوديات.
- أن تكون هناك مكافأة مقطوعة للموظفات المثاليات في هذا المجال.
- أن تكون مزايا العمل في هذا المجال والمجال الحكومي متشابهة.
- توفير مشرفة عادلة على العاملات.
- المنافسة التي تضعها إدارة الشركة تتسبب بمشاكل بين العاملات.
- الرعاية والاهتمام بالمظهر الخارجي للعاملات.
- معاملة جميع العاملات بالتساوي في الحقوق والواجبات من قبل المشرفة على عملهن.
- التعاون بين الموظفات لتلبية طالبات الزبائن ووضع رقابة لذلك.

### السؤال الخامس: التعرف على أهم الحلول التي تحد من هذه المشكلات حسب وجهة نظر عدد من الخبراء العاملين في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية؟

- أولاً: هناك مجموعة من المقترحات من وجهة نظر عينة الخبراء تحد من المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية مرتبه كالتالي:
- تكثيف منح الدورات التدريبية وورش عمل للعاملات قبل وأثناء فترة العمل لتقوية مهارتهن المهنية والاجتماعية، ولتخطي جميع مشاكلهن والتعامل معها بالشكل الأمثل.
  - دورات إجبارية لتغيير الأفكار وتعديل السلوك "تغيير الاتجاهات السلبية".
  - المرأة أثبتت جدارتها في هذا المجال لذلك لا بد أن تكون هناك دور لوسائل الإعلام، والجامعات لتحسين صورة المرأة العاملة في هذا المجال.

- تطبيق مقترح إقفال المحلات التجارية الساعة 9 ليلاً.
  - توفير المواصلات من قبل جهة العمل.
  - أن تعمل الإدارة جاهدة على تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية مع جميع الموظفين.
  - إعطاء فرص للإجازات الطارئة بسبب الظروف الأسرية المفاجئة.
  - العمل على توظيف العاملات في المراكز التجارية القريبة من مكان إقامتها.
  - احترام المجتمع للموظفة العاملة في هذا المجال.
  - المشاركة والتعاون بين الزوج والزوجة في شؤون المنزل جميعها.
  - إجراء المزيد من الدراسات الاجتماعية حول عمل المرأة في هذا المجال لوضع حلول مناسبة.
  - أن يساوي المجتمع في النظرة بين عمل المرأة وعمل الرجل في هذا المجال، لأنه متقبل من قبل الرجل ولكن مرفوض نوعاً ما من قبل المرأة.
  - عدم إجبار الموظفة على العمل كل فترة في فرع مختلف لتغطية العجز ببعض الفروع، وأن حدث ذلك يكون بالموافقة وبمنح بدل إضافي.
- ثانياً: هناك مجموعة من المقترحات من وجهة نظر عينة الخبراء تحد من المشكلات المهنية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية مرتبة كالتالي:

- الزيادة والمكافأة الشهرية تكون لجميع العاملات في المحل التجاري، وعدم قصرها على الإدارة فقط.
- توفير دليل إرشادي يعطى للعاملة ليوضح لها حقوقها ومهامها في العمل.
- وجود الأمان الوظيفي مهم، فتطبق الإجراءات القانونية بجدية في حال قيام إدارة المحل بفصل العاملات بشكل تعسفي، رغم عدم وجود الاخلال الوظيفي.
- حث العاملات دائماً على الأمانة في العمل والمحافظة على مواعيد الدوام.
- أن تكون الترقيات والمكافآت الوظيفية بناء على المؤهل أو الكفاءة المهنية وليس على العلاقات الشخصية.
- الاهتمام بتطوير اللغة الإنجليزية للموظفات لتمكين من التعامل مع بعض الزبائن الأجانب.

- عدم إجبار العاملات على تحقيق نسبة مبيعات عالية.
- عرض تجارب العاملات الناجحة للتشجيع على الاستمرار الجاد في العمل.
- توعية العاملات بكافة حقوقهن المهنية قبل الالتحاق بالعمل.
- توفير أماكن مخصصة للعاملات داخل المعرض من أجل الاستراحة أو تناول الطعام.

### ثانياً- مناقشة النتائج:

من النتائج التي توصلت لها الدراسة الميدانية الحالية وجود عدد من الدوافع وراء التحاق العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية أهمها الدافع الاقتصادي والحصول على مردود مادي ومصدر رزق لها ولمن تعولهم بالإضافة إلى عدم توفر وظائف في قطاعات أخرى، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العيدان (1434) حيث كانت الحاجة الاقتصادية هي السبب الأول في خروجهن للعمل في القطاع الغير رسمي،

ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة أيضا تعرض المرأة العاملة في مجال بيع المستلزمات النسائية إلى مجموعة من المشكلات الاجتماعية أهمها حسب نتائج الدراسة أن الوقت الذي تمنحه لأفراد اسرتها غير كاف بسبب ظروف العمل، وتتفق هذه النتيجة مع مسلمة نظرية الدور فوفق نظرية الدور فإن المرأة العاملة قد تتعرض لما يسمى صراع الأدوار عندما تتعارض مسؤوليات العمل ومتطلباته مع المسؤوليات الأسرية والمنزلية، فعملها يحتاج منها الوقت والجهد لإنجاز المهمات الموكلة إليها وفي الوقت نفسه التزاماتها الأسرية والمنزلية تحتاج هي الأخرى وقت لإنجازها، وفي مثل هذا الوضع تكون المرأة العاملة في موضع تقصير تجاه واجباتها الأسرية والمنزلية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشتيوي (1429) ودراسة الفرج (1432) ودراسة التقفي (2015) تلك الدراسات التي اكدت في نتائجها على أن هناك عدة معوقات لعمل المرأة في القطاع الخاص أو الحكومي تتمثل في عدم قدرتها التوفيق بين متطلباتها الأسرية وأداء عملها على أكمل وجه في الحياة العائلية مما يزيد من العبء الملقى على عاتقها وبالتالي بروز مشكلة ما يسمى بصراع الأدوار الذي تتبته نظرية الدور باعتبار مسلمة من مسلماتها .

كما يتضح من نتائج الدراسة الحالية أن هناك مجموعة من المشكلات الاجتماعية الأخرى التي تواجه المرأة السعودية العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية من وجه نظرها هي (المشكلات الأسرية مع الأهل والزوج بسبب طول عدد ساعات العمل) وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الفرج (1432) حيث أوضحت ان من ضمن المشكلات التي تواجه المرأة

العاملة هي طول ساعات العمل، وبالتالي هذا يدل على أن العمل بالمحلات التجارية يأخذ الكثير من وقت وجهد المرأة العاملة، مما يجعلها غير قادرة على القيام بمسؤوليتها ومهامها الأسرية على الوجه المطلوب، وبالتالي قد يعرضها لعدد من المشكلات الاجتماعية، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء معطيات النظرية البنائية الوظيفية التي تنظر الى المرأة العاملة على انه جزء له وظيفة اجتماعية ونفسية في الاسرة عامة وبضرورة القيام بها لتحقيق ما يسمى بالأمن والاستقرار الاجتماعي وما يسمى بالانتماء الاجتماعي الذي يسهم في استقرار العلاقات الاجتماعية.

إضافة الى المشكلات الاجتماعية والأسرية السابقة توصلت الدراسة الحالية إلى أن هناك عدد من المشكلات المهنية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل، ونجد أن (نقص الإجازات، وقلة المردود المادي) هي من أهم المشكلات المهنية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة التقفي (2015) حيث أوضحت أن من أبرز المعوقات التي تؤثر في الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية هي «قلة الاجازات»، أما قلة المردود المادي فقد يعود السبب في ذلك إلى أن القطاع الخاص قائم بالدرجة الأولى على مبدأ الربحية مما جعله يتسم عادة بضعف الرواتب وقلة الحوافز والمكافآت المادية في العديد من المجالات، مما قد يعرض العاملات فيه إلى ضغوط العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السبيعي (2004م) التي أوضحت أن من أهم ضغوط العمل التنظيمية التي تواجه الإداريات في القطاع الحكومي هو قلة العائد المادي .

- ومن جهة أخرى نجد أن هناك مجموعة كبيرة من الحلول الاجتماعية والمهنية التي وضعتها عينة الدراسة لمواجهة المشكلات التي تتعرض لها وهذا يتفق مع مسلمات النظرية النسوية في أن عمل المرأة مجالات بيع المستلزمات النسائية حق من حقوقها، كما يجب ان تتوفر لها بيئة العمل المناسبة، وان تتمتع بحقوقها المهنية كاملة وأن تحظى بالأجر الكافي مادامت ملتزمة بالقوانين والضوابط المهنية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لمحور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) فقط عند مستوى دلالة (0.05) ترجع لاختلاف متغير العمر.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لمحور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) فقط عند مستوى دلالة (0.05) ترجع لاختلاف متغير الحالة الاجتماعية، وذلك لصالح المتوسط الحسابي لمجموعة أفراد عينة الدراسة من الأراامل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لأي من محوري المشكلات الاجتماعية والمشكلات المهنية تعزى للمتغيرات التالية ( المستوى التعليمي، مكان الحي، المستوى التعليمي للآباء، المستوى التعليمي للأمهات)
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من السعوديات العاملات حول الدرجة الكلية لكل من محور مشكلات اجتماعية مصدرها (الأسرة، المجتمع) ومحور مشكلات مهنية مصدرها (نظام العمل، بيئة العمل) عند مستوى دلالة (0.05) ترجع لاختلاف متغير الدخل الشهري.

### ثالثاً- التوصيات:

1. نظام الإجازات لابد أن تكون له سياسة واضحة، فحسب نتائج الدراسة نجد أن نظام الإجازات كان من أهم المشكلات المهنية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية.
2. توفير حضانة لأطفال العاملات في محل بيع مستلزمات النسائية داخل كل سوق تجاري بأسعار مناسبة، وتكون هذه مهمة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.
3. منح مكافأة مادية للعاملات في محلات بيع المستلزمات النسائية كمحفز لهن خصوصاً لمن أتممن السنة في العمل على سبيل العام.
4. وضع خطة إجرائية تشريعية تعمل على وضع رواتب تناسب غلاء المعيشة، ولطبيعة الجهد المبذول في العمل.
5. توفير نظام أمن الكتروني داخل كل محل للحد من حالات التحرش أو السرقة.
6. محاسبة أصحاب العمل في حال اشتراطهم على العاملات ارتداء عباءة معينة بها زينه، أو اجبارهن على وضع مساحيق التجميل.
7. إخضاع العاملات إلى الدورات الإجبارية قبل الالتحاق بالعمل.

8. عدم اجبار الموظفين على ترك المحلات أثناء فترات الصلوات، حيث إن وجودها داخل المحل أكثر أمناً وراحة لها.
9. إعطاء الموظفين نسخة من عقد العمل موضح به الراتب الشهري، عدد ساعات العمل، والإجازات، والمهام الموكلة لها.

### المراجع:

- آل سعود، 2003م، قضايا سياسات توظيف المرأة السعودية وإمكانات الحلول، رسالة ماجستير، الرياض: جامعة الملك سعود.
- إحسان محمد الحسن، (2005) مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان.
- إحسان محمد الحسن، (2010) النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى.
- اسمهان حسن الثقفي، (1436هـ) مدى الرضا الوظيفي للعاملات السعوديات في محلات بيع المستلزمات النسائية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- حصة الجبر، (1429هـ) العلاقة بين التعليم واتجاهات عمل المرأة السعودية خلال ثلاثة عقود، الرياض، مكتبة الملك فهد.
- دراسة الحاج (1425) آثار عمل الأم على تربية أطفالها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
- رحاب راشد الغرير، (1434) الضغوط التنظيمية والاجتماعية التي تواجه المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.
- ريمة عائض الفرج، (1432)، اتجاهات النساء نحو توطين الوظائف النسائية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- السمالوطي، (1980) قضايا علم الاجتماع النظرية والمنهجية، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية.
- السيد حنفي عوض، (2010) الحركات النسائية العمالية وسوق العمل النزعة الراديكالية في تحديات الطبقة البرجوازية ونوع الجنس منظور في علم الاجتماع السنوي، المكتب الجامعي الحديث.
- الشتيوي، وآخرون (1429)، توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص، الموققات والحلول، مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية، الرياض.
- غادة عبدالله الرشيد، (1429هـ) مدى إقبال المرأة السعودية على العمل في القطاع الخاص، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود.
- الكتاب الإحصائي لوزارة العمل (1436هـ)، الرياض.

## المشكلات الاجتماعية والمهنية التي تواجه المرأة العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية

---

- محمد الفوزان، (2012م) قضايا المرأة العاملة في القطاع الحكومي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.
- محمد دراسة الحسن، (1423) المشكلات الأسرية للمرأة العاملة في بغداد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل.
- محمد سلامة آدم، (1982) المرأة بين البيت والعمل، دار المعارف، الطبعة الأولى، القاهرة.
- مها عبدالله العيدان، (2013) المرأة السعودية العاملة في قطاع الاقتصاد غير الرسمي، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- هدى محمد السبيعي، (1431هـ) المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض.

# •• The social and professional problems facing women working in women's supplies shops

DR.HEND KHALED ALOTAIBI •

---

## Introduction

This study aims to identify the social and vocational problems facing the Saudi women, who work in female supplies shop and identify the most important motivations behind working in this area, This study is a descriptive study, It relied on social survey method through the sample, because of The difficulty of comprehensive inventory of all working Saudi women in the in female supplies shop located in Riyadh. The questionnaire tool was used to collect data, the study was applied to a sample of (417) operating in Riyadh. The study found that there were many social and vocational problems; the most important of them are the lack of both the work vacations and the salaries

274

- 
- Faculty of Arts , Department of Social Studies , King Saud University
  - This study was supported by the Research Center for Human Studies, Deanship of Scientific Research, King Saud University.
-



# الهند في أدب الرحالة العرب

أ.د. عبدالله شمت المجيدل

275

## مقدمة:

إنما صدق القائل «ليس الخبر كالعيان» هي الجملة الأولى التي بدأ بها البيروني كتابه الشهير «تحقيق ما للهند من مقولة مقبولة في العقل أو مردولة» فمعاناة الرحالة وتعرفهم إلى البلدان والشعوب، يعدّان من أقدم أنشطة الإنسان منذ أن وجد على هذه البسيطة، فهو ما فتئ يتنقل بين البلدان والأمصار مشغولاً ومتلهفاً لكل جديد يصادفه، ويذكر العلماء أن البشر ما زالوا في ترحال دائم منذ أن وجدوا على الأرض، وقد لعبت هذه الرحلات دوراً رئيساً في الكشف الجغرافي، وحققت الاتصال بين الشعوب واكتساب المعارف والاطلاع على العادات والتقاليد، مما حدا بكثير من المؤرخين إلى الإشارة بأن تلك المعارف كونت الإرهاصات الأولى لنشوء الاثنوغرافيا، والتي شكلت قاعدة أساسية للمقارنة بين أنماط الحياة ومظاهرها، كالببئة والملبس والمأكل والطب وغير ذلك من جوانب المقارنة المتصلة بالنظم الاجتماعية والثقافية لدى الشعوب. وتأسيساً على ذلك فلا غرو أن يعدّ هذا النوع من الأدب الوسيلة الأكثر قدرة على توثيق مشاهدات الرحالة لمختلف جوانب الحياة والطبيعة، بالكلمة والوصف من خلال معاناة الرحالة لها. هذه

● اتحاد الكتاب العرب - سورية

الرؤية التي يفترض فيها الحياد نحو الظواهر حين وصفها، ولكنها غالباً ما جاءت مفعمة بمشاعر الرحالة وهذا ما جعلها مؤثرة في أسلوبها وممتعة في تفاصيلها، كما أنها ترصد المشاهد التي قد تبدو عادية لدى السكان المحليين في حين هي غاية في الأهمية، في دراسة تطور الأنماط الثقافية والدراسات المقارنة لعادات الشعوب وقيمها وتقاليدها، وعلى هذا النحو يوفر الرحالة مادة علمية قيمة للدراسات الاجتماعية والأنثروبولوجية لمن سيأتون من بعدهم من الباحثين والدارسين. وموضوع الرحلة والترحال والسفر والغربة عن الأهل والأوطان، من الموضوعات التي استغرقت كثيراً من كتب المصنفين حيث تنوعت أخبارهم وتعددت أساليبهم. ولا شك بأن جزءاً لا يستهان به من معارفنا وتصوراتنا عن تاريخ بعض البلدان، إنما يعود إلى مدونات الرحالة، من تتابع السلاطين والحروب أو الأحداث العظيمة التي وقعت في تلك الأيام. وقد عرف العرب أدب الرحلات منذ القدم، وكانت عنايتهم بهذا الجنس الأدبي عظيمة في مختلف العصور، وقد حظيت الهند باهتمام كثير من الرحالة العرب مثل البيروني وابن حوقل والمسعودي وابن بطوطة، حيث وصفوا مشاهداتهم في المناطق التي زاروها، كما أسهم بعضهم في رسم الخرائط التي يصفون فيها جغرافيا البلدان التي شاهدوها، والطرق التي مروا بها، إضافة إلى مدونات بعض التجار الذين قصدوا الهند بتجارتهن مثل سليمان التاجر. والتي وثقت بعض جوانب حياة أهل الهند، مما يؤكد حقيقة أن الرحلات أكثر المدارس تثقيفاً للإنسان.

### تاريخ العلاقات العربية الهندية :

إذا كان التاريخ العربي المعاصر قد شهد حالة مكثفة من وجود العمالة الوافدة من الهند، وخاصة في بلدان الخليج العربي، فإن العصور السابقة، كانت شاهداً على ذهاب العرب إلى شبه القارة الهندية، التي وصفها بعض الرحالة في تلك الفترة بأن «بحرها در وجبلها ياقوت وشجرها عطر» (عبد الرحمن، 2014، 5). ويرجع ارتباط العرب بالهند إلى فترات موزعة في القدم، ورغم أن الظروف الطبيعية لم تكن مشجعة على الاتصال بين الطرفين لأن الطريق البرية نحو الهند كانت طويلة وشاقة، إلا أن الطريق البحرية لم تصمد طويلاً أمام المحاولات المبكرة من الجانبين للتعرف إلى الآخر. ولا يمكننا أن نحدد على وجه الدقة الفترة التي تعمقت فيها العلاقات العربية بالهند قبيل بداية الفتوحات الإسلامية، لكن يمكننا القول: إن الهند عند بداية الفتح لم تكن مجهولة بالنسبة إلى العرب، حيث تبلورت لديهم فكرة واضحة عن هذا العالم، من خلال اتصال العرب بأهل الهند، وعلى نحو خاص سكان جنوب شبه الجزيرة العربية (Nadvi.S.P.172).

وتشير المصادر إلى أن تاريخ العلاقات العربية الهندية يعود إلى ما قبل الإسلام، حيث كانت ترتبط ببلاد العرب بالطرق البحرية ورحلات التجار التي شكلت أساساً متيناً في تطور العلاقات العربية الهندية، وتعزيز التفاعل الثقافى والحضارى بينهما، وقد كشفت الآثار التي عثر عليها في موهنجدارو بأن حضارة هذه المنطقة توازي زمنيا الحضارة السومرية من حيث النشوء والرقي، وأثبتت قيام حضارة أولت عناية كبيرة بمختلف أوجه الحياة الحضارية، كما كشفت التنقيبات في بعض المواقع الأثرية العراقية والهندية، اتصال هاتين الحضارتين، ويدل على ذلك التشابه الكبير بين المنجزات الحضارية للسومريين، وتلك التي عثر عليها في موهنجدارو، كالعربات والأختام والأواني والحلي ( باقر، 2011، 376). ومن بين اللقى الأثرية في منطقة ديوالى فقد عثر على شكل هندي منحوت على الطريقة السومرية يمثل ثوراً ذا حدبة (Lamerg.C.P.302). ويرى «هما يون كبير» أنه لا يمكن الفصل بصورة قاطعة في حقيقة السكان الذين استوطنوا منطقتي موهنجدارو، أو التثبت من الأماكن التي نزحوا منها إلى الهند، حيث تشير آثارهم إلى وجود تشابه مدهش بينهم وبين سكان «سومر»، وللمؤرخين آراء شتى في تعليل هذا التشابه، فيرى بعضهم أن هذه الحضارة امتدت من حوض غلاندوس باتجاه الغرب حتى بلغت شواطئ دجلة والفرات، واعتقد آخرون بأنها وصلت الهند من «سومر» (كبير، 2010، 8). وتشير الآثار التي دلت عليها الحفريات، إلى عمق العلاقات بين الحضارتين العربية والهندية، ولا سيما الأوعية الفخارية ذات الشريط المنفرد، والتي عثر عليها في أور وفي تل براك وفي تل بري وتل حمدي، في الجزيرة السورية في مناطق الحسكة، والطبقات الأولى من موقع موهنجدارو في وادي السند (الأحمد، 196، 1985). وفي العصر البابلي القديم (1595-2004) قبل الميلاد توثقت العلاقات التجارية والثقافية بين الحضارتين، فقد كانت سفن بابل تقصد الخليج العربي والمحيط الهندي لجلب العطور والأحجار الكريمة المستوردة من الهند (الندوي، 8). وقد أشار غوستاف لوبون إلى ذلك بالقول: كان البابليون أعظم أمم عصرهم في الملاحة، لأن كلاً من دجلة والفرات كان يصب في الخليج العربي فانفتحت أمامهم الطريق إلى شواطئ البلاد البعيدة كالهند الغنية بكنوزها (لوبون، 87، 1969). وتشير المراجع بأن العرب جاؤوا تجاراً، ثم استوطنوا وأقاموا لأنفسهم عدداً من المساكن على سواحل «مالابار»، وأن الغرض العاجل من وراء قدوم العرب للسند هو حماية طرقهم التجارية مع الهند الجنوبية وسيلان، ولكن ما لبثوا أن أصبحوا قوة لا يستهان بها في هذه المناطق على مر الأيام (كبير، 2010، 20). ويرى كراتشكوفسكي، بأن العرب قد تاجروا مع الهند والصين، إذ

يروى عن الدينوري أنه عندما سقط ميناء الأبله قرب البصرة في يد العرب في خلافة عمر بن الخطاب، وجد فيها المسلمون سفناً صينية (كراشكوفسكي، 1957، 138). وتركزت العلاقات التجارية بين الحضارتين بداية في التبادل التجاري، حيث كانت الصادرات السومرية تتمثل في الشعير والزيت والجلود والصوف والنمور والمنسوجات، في حين استوردوا من الهند العاج وصدف المحار وبعض الأحجار الكريمة والحجر الصابوني والخشب وطير الطاووس (الندوي، 7). ثم ما لبثت هذه العلاقات أن تعززت بصورة كبيرة، بعد ظهور الإسلام وانتشاره في أصقاع الهند، إبان مرحلة الفتح الإسلامي لبلاد الهند، واعتناق كثير من أهل الهند للإسلام، وقد أشار الباحث الهندي «همايون كبير» إلى أن طبيعة الهند قد ساعدت إلى حد كبير على بث روح التسامح القائم فيها، وأن اتساع مساحتها والتنوع العظيم في مناظرها ومناخها وطرق معيشتها، هيأ العقول لقبول الفوارق القائمة، وأوجد متسعاً جديداً للسكان الذين قدموا إليها من الخارج (كبير، 2010، 54). كما أنه في كثير من الأحيان كان المسلمون الذين قدموا إلى الهند من المحاربين ولم يصطحبوا أزواجهم فاتخذوا لأنفسهم أزواجاً هنديات (المرجع نفسه، 25). ويرى «كبير» بأن تأثير الإسلام في الهند كان عميقاً جداً؛ فالإتصال بين الأفكار القديمة والجديدة حمل أصحاب النباهة والإحساس على أن يتأملوا ويفكروا من جديد في أسرار هذا الكون ومشاكله الخالدة، لا سيما بعد أن تجردت العقول من موانع التقاليد القديمة، وظهرت فلسفات جديدة لتظهر التقارب بين الأفكار الهندوسية والإسلامية، ومع ذلك فإن عمليات الاستيعاب والتوفيق بين النظامين لم تكتمل كلياً، علماً أن المدن شهدت عملية اندماج بين الثقافتين، وعوضت الأهمية السياسية للمسلمين عن قلة عددهم (المرجع نفسه، 82).

### أهم الرحالة العرب الذين قصدوا الهند في رحلاتهم

يعد سليمان التاجر من أبرز رحالة القرن الثالث الهجري، حيث دون رحلته في مذكرات كتبها سنة 237 هجرية الموافق 851 ميلادية، وهو لم يكن رحالة ولا جغرافياً أو مؤرخاً، بل تاجراً من سيراف، اعتاد السفر إلى الهند والصين لجلب السلع من هناك، وبيعها في البلاد العربية. ولم يُعثر في الكتب والمخطوطات على بقية اسمه أو تفاصيل حياته، وقد عُثر على مخطوطة لكتاب «سلسلة التواريخ» دونها عراقي من مواطني سليمان ويدعى زيد حسن السيرافي، عاش بسيراف في القرن الرابع الهجري، بعد نحو ستين عاماً من تاريخ كتابة سليمان لمذكراته، وأضاف إليها أخبار التجار والبحارة. وقد عُثر عليها المستشرق الفرنسي رينودو سنة 1718 في إحدى مكتبات

باريس الخاصة، وسلمت بعد ذلك إلى دار الكتب الأهلية، وقام رينودو بترجمة المخطوط إلى اللغة الفرنسية ونشره بعنوان «أخبار قديمة من الهند والصين أوردها اثنان من الرحالة المسلمين سافرا إلى هناك في القرن التاسع الميلادي» وجاء بعد ذلك مواطنه المستشرق رينو وأعاد طبع النص سنة 1845 موضحاً أن الأب رينودو أخطأ في نسب المخطوط لاثنتين من الرحالة العرب، في حين أنه للتاجر سليمان، أما أبو زيد حسن السيرافي الذي نسب له الجزء الثاني فلم يكن إلا هاوياً جغرافياً يتسقط الأخبار عن الهند والصين من السنة التجارية والبحارة بسيراف، ولم يذكر أبو زيد أنه التقى بسليمان التاجر، مع أنهما من مدينة واحدة، بل قام بتدوين ما سمعه من البحارة، وأضافها إلى مذكرات سليمان التاجر بعد ستين عاماً من تدوين سليمان التاجر لها، وهي فترة ترجح احتمال تدوين أبي زيد حسن السيرافي للمخطوط بعد وفاة سليمان التاجر. كما أنه لا يدعي لنفسه السفر إلى تلك البلاد، بل يعترف صراحة أنه جمع بعض المعلومات وبوّبها وضمّ فصولها إلى مذكرات التاجر سليمان. وقام المستشرق الهولندي «فراند» بنشر ترجمة جديدة للكتاب سنة 1921 مضيفاً فقرات من «مروج الذهب» للمسعودي ليكمل ما فيه من نقص (المجيدل، 143، 2008-144). يشار إلى أن مكتبة كولبير الفرنسية قد اشترت المخطوط الأصلي لكتاب سليمان التاجر لحسابها من حلب عام 1673<sup>(1)</sup> (الشاروني، 2000، 9). وقد شكك «سوفاجيه» في نسبة الجزء الأول من كتاب رحلة سليمان التاجر مستدلاً بذلك إلى أن اسم سليمان التاجر يأتي في سياق النص بالإشارة إليه بضمير الغائب، وفي الحقيقة إنه أسلوب متبع في الكتابة آنذاك، ونجده في كثير من المواقف في كتب التراث. ومن الأشياء التي أشار إليها سوفاجيه، هو اكتشافه بأن المسعودي قد أخذ من كتاب أبي زيد الحسن السيرافي بشكل حريفي ما يتصل بأخبار الهند والصين، إذ إنه كرّر الخطأ الذي وقع فيه الناسخ في كتاب السيرافي ليقع فيه المسعودي نفسه أيضاً دون أن يفتن إليه. وذلك حين كتب الناسخ في الجزء الأول من أخبار الصين والهند عندما كان يتحدث عن إحدى الجزر هناك بقوله: «وفيها خلق كثير عراة الرجال منهم والنساء، غير أن على عورة المرأة ورقاً من ورق الشجر، فإذا مرت بهم المراكب جاؤوا إليها بالقوارب الصغار والكبار وبابيعوا أهلها العنبر والنارجيل بالحديد وما يحتاجون (إليه) من كسوة لأن لا حر ولا برد عندهم». فقد أضاف الناسخ لكتاب السيرافي كلمة إليه، وبذلك أصبحت (ما) اسماً موصولاً بمعنى الذي بعد أن كانت أداة نفي حتى يتسق المعنى، وإلا كيف يكونوا عراة ويشترون الثياب؟ ويلاحظ أن المسعودي قد اقتبس في أكثر من موضع من كتاب التاجر، ولعل

أغلب أخبار البلاد كان المؤرخون والرحالة يستقونها من المسافرين والسكان المحليين الذين يقابلونهم أو ما يكتب عن البلاد التي زاروها (المرجع نفسه، 12). مع أنني وجدت العبارة منفية بحرف النفي (لا) في كتاب قنديل (...وبايعوا أهل العنبر والنارجيل بالحديد، ولا يحتاجون إلى كسوة لأنه لا حر عندهم ولا برد...) (قنديل، 2002، 101). يشار إلى أن رحلة سليمان التاجر لفتت أنظار كبار المستشرقين منذ بدايات القرن الثامن عشر، مثل رينودو والمستشرق رينو وسوفاجيه وفيرن الذي أعاد تحقيقها وترجمها بمنهجية عالية. ثم عشر في السنوات الأخيرة الباحث التركي فؤاد سزكين خلال دراساته على نسخة أكمل من هذه المخطوطة وطبعها ضمن النصوص العربية النادرة، وقد طبع «المجمع الثنائي» في أبوظبي المخطوطة بالاستناد إلى نسخة باريس في سنة 1999. ويرى كراتشكوفسكي أن قصة سليمان التاجر ترجع إلى حوالي سنة (237هـ، 851 م). وهو خير مثال للتجار العرب الذاهبين إلى الهند والصين، حيث وصف الطريق إلى الهند والصين بدرجة عالية من الدقة مكنت «فيران» من أن يتبعه على الخرائط الحديثة. وقد ترك وصفاً للسواحل والجزر ومختلف الموانئ والبلدان وسكانها والمحاصيل والمنتجات وسلع التجارة. ومع أن بعض العلماء المتخصصين في علوم الصين مثل «يول» و«بليو» قد تشككوا في نسبة القصص إليه، في حين أن ابن الفقيه ينسب القصص صراحة إلى سليمان التاجر، لذا فإن مسألة تأليفه لها لا يحوم حولها أدنى شك (كراتشكوفسكي، 1957، 142). ويعد سليمان التاجر أول من قدم وصفاً قيماً للطريق التجارية البحرية التي تربط منطقة الخليج العربي بالهند والصين في نظر كثير من الباحثين، ومع ضلوعه وفهمه في علم الجغرافيا حين اهتم بذكر المسافات بين الموانئ والمدن والمحطات والمراكز التجارية والمسافات بينها، وأوضح أماكن وجود المياه العذبة الصالحة للشرب، وتعرض إلى ذكر الصلات التجارية بين منطقة الخليج وبلدان المحيط الهندي والمحيط الهادي، وتمتاز هذه الرحلة وذيلها بالوصف الصادق للطرق التجارية، ولبعض العادات والنظم الاجتماعية مع قلة الأساطير والخرافات، التي كانت الطابع العام لكل رحالة ذلك العصر.

ومن أهم رحالة القرن الرابع الهجري العرب الذين قدموا إلى الهند أبي الريحان محمد بن أحمد البيروني (362 - 440 هجري)، الذي لم يتوقف عن تزويد فروع العلم والمعرفة بمؤلفاته العديدة والتي يمكن القول، بأنها بلغت ذروتها على حد تعبير كراتشكوفسكي بكتابه عن الهند، ذلك الكتاب الذي وصفه «روزن» بأنه «أثر مزيد في باب لا مثيل له في الأدب العلمي القديم أو

الوسيط سواء في الغرب أو الشرق» (المرجع نفسه، 244). يشار إلى أن البيروني حرص على الكتابة بالعربية على الرغم من معرفته بلغات أخرى، فهو يرى أن اللغة العربية هي اللغة الوحيدة الجديرة بأن تكون لغة العلم، فيقول في آخر مصنفاته وهو كتاب «الصيدنة»: «وإلى لسان العرب نقلت العلوم من أقطار العالم فازدانت وحلت إلى الأفتدة وسرت محاسن اللغة، والهجو بالعربية أحب إلي من المدح بالفارسية» (المرجع نفسه، 256-257). وقد استطاع البيروني أن يقدم لنا توثيقاً دقيقاً لثقافة أهل الهند وعاداتهم وطبيعة بلادهم، حيث عاش بينهم فترة طويلة من الزمن، ومكنته معرفته للغتهم من أن يوثق مختلف جوانب حياتهم في كتابه «تحقيق ما للهند من مقولة مقبولة في العقل أو مردولة» الذي يعد من أهم المصادر العربية عن أحوال أهل الهند في تلك الفترة، وبذلك هياً مادة مهمة لمن جاء من بعده من الدارسين على مدى قرون، قدم من خلالها وصفاً دقيقاً في غاية الأهمية لأهل الهند ولتفاصيل حياة الشعوب التي تسكن تلك البلاد.

أما ابن بطوطة الذي بدأ رحلاته في وقت متأخر عن سبقه إلى بلاد الهند؛ أي بين عامي 712-725 هـ حيث وصل مدينة الملتان عام 733 هـ الواقعة على الجانب الغربي لنهر السند، حيث وصف الأوضاع السياسية والإدارية في السلطنة منذ القرن السادس الهجري، وتلك الثقافة مهمة من ابن بطوطة لمعرفة ماضي الهند، وأهم الأحداث السياسية فيه. وكان مصدره في سرد تلك المعلومات الشيخ كمال الدين محمد بن البرهان الغزنوي، ويصفه بـ «الإمام العلامة الفقيه» والذي استعرض له أخباراً كثيرة حول تاريخ الإسلام في الهند منذ القرن السادس للهجرة. وتعد رحلة ابن بطوطة مصدراً مهماً من مصادر تاريخ الهند الثقافي والاجتماعي، حيث تهيأ لابن بطوطة دون غيره من الرحالة العرب، باستثناء البيروني، معايشة المجتمع ولاسيما سلاطينهم، لفترة طويلة، وهذا منحه فرصة المعرفة الدقيقة لجوانب من حياة الطبقات الخاصة في الهند، والتي لم تتح لغيره من الرحالة.

### في وصف ملوك الهند

يروى سليمان التاجر بأن أهل الهند مجمعون على أن ملوك الدنيا أربعة، فأول من يعدون من الأربعة ملك العرب، وهو عندهم إجماع لا اختلاف بينهم فيه، أنه أعظم الملوك وأكثرهم مالاً وأبهاهم جمالاً، وأنه ملك الدين الكبير الذي ليس فوقه شيء» ونص التاجر يوحى بالاحترام الذي يحظى به الخليفة العباسي لدى الهنود (التاجر، والسيرا، في، 2000، 43). ويضيف التاجر في وصف ملوك الهند بأنهم «يلبسون الأقراط من الجواهر النفيسة في أذانهم من الذهب، ويضعون

في أعناقهم القلايد النفيسة المشتمة على فاخر الجواهر الأحمر والأخضر، واللؤلؤ ما يعظم قيمته ويجل مقداره، وهو اليوم كنوزهم وذخايرهم وتلبسه قوادهم ووجوههم. والرئيس منهم يركب على عنق رجل منهم وفوطة قد استتر بها وفي يده شيء يعرف بالجترة، وهي مظلة من ريش الطواويس (المرجع نفسه، 97). ومما رواه المسعودي بأنه رأى في بلاد سرنديب (وهي جزيرة من جزائر البحر) إذا مات ملك من ملوكهم صير على عجلة قريبة من الأرض صغيرة البكرة معدة لهذا المعنى، وشعره ينجر على الأرض، وامرأة بيدها مكنسة تحثو التراب على رأسه، وتنادي أيها الناس، هذا ملككم بالأمس قد ملككم وجاز فيكم حكمه وقد صار أمره ما ترون من ترك الدنيا وقبض روحه ملك الموت، والحي القديم الذي لا يموت، فلا تغتروا بالحياة بعد، ويُطاف به في جميع شوارع المدينة ثم يُفصل أربع قطع، وقد هيئ له الصندل والكافور وسائر أنواع الطيب فيحرق بالنار، ويُذر رماده في الرياح (المرجع نفسه، 103). ويورد سليمان التاجر أن في مملكة بلهرا وغيرها من ممالك الهند من يحرق نفسه بالنار، وذلك لقولهم بالنتاسخ وتمكنه في قلوبهم وزوال الشك فيه عنهم، وفي ملوكهم من إذا قعد للملك طبخ له الأرز ثم وُضع بين يديه على ورق الموز، وينتدب من أصحابه الثلاثمئة والأربعمئة باختيارهم لأنفسهم لا بإكراه من الملك لهم، فيعطيه الملك من ذلك الأرز، وبعد أن يأكل الملك منه يتقرب كل منهم، فيأخذ منه شيئاً يسيراً فيأكله، فيلزم كل من أكل من هذا الأرز إذا مات الملك أو قتل أن يحرقوا أنفسهم بالنار عن آخرهم في اليوم الذي مات فيه، لا يتأخرون عنه حتى لا يبقى منهم عين ولا أثر (المرجع نفسه، 89). ومما أورده المسعودي بأن الهند لا تملك الملك عليها حتى يبلغ من عمره أربعين سنة. ولاتكاد ملوكهم تظهر لعوامهم إلا في كل برهة من الزمان معلومة. ويكون ظهورها للنظر في أمور الرعية، لأن في نظر العوام عندها إلى ملوكها خرقاً لهيبتها، واستخفافاً بحقها. والرياسات عند هؤلاء لا تجوز إلا بالتخير، ووضع الأشياء مواضعها من مراتب السياسة (المرجع نفسه، 103). كما أكد المسعودي ما أورده سليمان التاجر من تعظيم ملك العرب عند سائر الملوك، حيث ورد المسعودي، بأن ملوك الصين والهند والترك والزنج وسائر ملوك العالم أقرت ملك بابل بالتعظيم، وأنه أول ملوك العالم، وأن منزلته فيهم كمنزلة القمر في الكواكب، لأن إقليمه أشرف الأقاليم، ولأنه أكثر الملوك مالاً، وأحسنهم طبعاً، وأكثرهم سياسة، وأثبتهم قدماً. وهذا وصف ملوك هذا الإقليم فيما مضى لا في هذا الوقت، وهو سنة اثنتان وثلاثون وثلاثمئة. وكانوا يلقبون هذا الملك «شاهنشا»، وتفسيره ملك الملوك. ومنزلته في العالم منزلة القلب من جسد الإنسان، والواسطة

من القلادة. ثم يتلوه ملك الهند، وهو ملك الحكمة، وملك الفيلة، لأن عند الملوك الأكاسرة أن الحكمة من الهند بدؤها (المرجع نفسه، 131).

### في وصف تمثال بوذا

وصف الرحالة ابن رسته تمثال الصنم براهم، معبود الهنود، إلا أنه لم يصفه باعتباره الإله «براهم» معبود الهندوس بل وصفه باعتباره أحد تماثيل الإله بوذا، حيث يتبين من خلال ما رواه ابن رسته أن المصادر العربية لم تكن تميز بين التماثيل المعبودة في الهند واعتبرتها صنم «البد» (Muhammed.S.p.393). ويروي ابن رسته في وصفه للصنم بأنه على هيئة رجل ذي أربعة أوجه له إقبال وليس له إديار، يحجون إليه من كل مكان، ويطوفون حوله سبعاً على اليسار ويخشعون بين يديه، حيث ما داروا يستقبلهم بوجهه، وإذا طافوا سجدوا عند كل وجه يستقبلونه ويسألون عنده حاجاتهم. ويضيف ابن رسته أن السدنة يغسلون بدن الصنم بالسمن واللبن ثم يدفع إلى مرضاهم حتى يغسلوا به معتقدين الاستشفاء به (ابن رسته، 1891، 136). وحسب وصف البيروني لتمثال بوذا معبود الهنود فهو صنم على شكل شاب جالس حسن الوجه خير قليل الشعر، يمد يديه إلى الأمام حتى تبلغ ركبتيه وهي الهيئة نفسها التي يعرف بها إلى يومنا هذا، تمثال بوذا (البيروني، 1993، 57). ومن الأصنام التي وثق البيروني مشاهدته لها صنم «مولتان» باسم الشمس ولذلك سمي «أدت» وكان خشبياً ملبساً بستخيان تحمر في عينيه ياقوتتان حمراوان، وكان محمد بن القاسم بن المنبه لما افتتح المولتان، نظر إلى سبب عمارتها والأموال المجتمعة فيها فوجد ذلك الصنم؛ إذ كان مقصوداً محجوجاً من كل أوب، فرأى الصلاح في تركه بعد أن علق لحم بقر في عنقه استخفافاً به، وبنى هناك مسجداً جامعاً فلما استولت «القرامطة» على المولتان، كسر «حلم بن شيبان» المتغلب ذلك الصنم وقتل سدنته (المرجع نفسه، 44). وقد نال هذا التمثال ومعبده في مولتان اهتمام كثير من الرحالة الذين زاروا الإمارة، باعتباره أهم المزارات المقدسة للهنود داخل نطاق النفوذ الإسلامي، ولما كان يمثل من أهمية بالغة للمسلمين استراتيجياً واقتصادياً. أما البناء المعماري للمعبد فيتكون من قصر ضخم بداخله هيكل يستقر بداخله التمثال، وحول هذا الهيكل توجد غرف السدنة والعاكفين، وكان هؤلاء القائمون على خدمة التمثال هم المسموح لهم فقط بدخول الهيكل، حيث يقومون بغسله بالسمن أو اللبن ويقدمون له القرابين، وكان يحرم عليهم أكل اللحم وإتيان النساء (الإصطخري، 1994، 103). ويورد القزويني درجة تقديس التمثال التي تبلغ من التقديس لدى بعض الهنود بأن يقدم على قتل

نفسه تقرباً له ( القزويني، 1994، 122). وتروي الأساطير الهندية أن التمثال نزل من السماء، وأنهم أمروا بعبادته لذلك يحج إليه الهنود من كل فج عميق، وتبدأ الطقوس من الحج بحلق الرؤوس عند المعبد، ثم الطواف يسار التمثال سبع مرات تقريباً إليه، ثم تقدم القرابين والذبايح (ابن حوقل، 1992، 321). وأحصى ابن رسته ريع المعبد حيث كان كل حاج يقدم للمعبد سنوياً ما بين مئة إلى ألف درهم، وكانت أموال النذور تقسم إلى ثلاثة وجوه، الأول يذهب للأمير السامي، والثاني ينفق منه على المدينة وحصونها، والأخير يذهب للسدنة (ابن رسته، 1891، 135). ويضيف ابن رسته أن الساميين اتخذوا من مولتان حاضرة لهم، وأنهم اعتمدوا بصورة أساسية في مواردهم على أموال الحجيج الهنود، الذين كانوا يزورون معبد بوذا المقدس ويخصونه بنذورهم، التي كان الأمير السامي ينال نصيب الأسد منها (المرجع نفسه، 29). ويؤكد المسعودي في مروج الذهب، على ما ذكره ابن رسته بشأن الدخل المرتفع الذي يجنى من نذور الحجيج البوذيين (المسعودي، 1966، 166).

### في وصف بعض ظواهر الطبيعة

وأما الظواهر الطبيعية التي وثقها سليمان التاجر الرياح الإعصارية الحلزونية التي تسمى الدردور أو نافورات الماء وهي إحدى الظواهر الخطيرة التي هددت السفن التجارية في المحيط الهندي، فقد وصفها سليمان التاجر يقول: « سحاب أبيض يشرع منه لسان طويل رقيق حتى يلصق ذلك اللسان بماء البحر، فيغلى له ماء البحر مثل الزوبعة، فإذا أدركت الزوبعة المركب ابتلغته، ثم يرتفع ذلك السحاب فيمطر مطراً فيه قذى البحر» (التاجر، 1994، 76). كما أشار ابن رسته بأن بلاد الهند في قسمها الأوسط والجنوبي تمطر في الصيف، وأما المناطق الشمالية والبعيدة عن البحر إلى حدود بلاد التبت وكابل وغيرها من البلدان، فلا تمطر في هذه الفترة غير أنها تتلج في الشتاء وهواؤها بارد (ابن رسته، 8، 1891). وهذا ما أكده أبو زيد السيرافي بأن بلاد الهند تمطر في الصيف ولا تمطر في الشتاء، وفي موسم المطر صيفاً يلزمون بيوتهم، وهي بيوت مصنوعة من خشب مضللة بحشائش، ويفيدهم ذلك في زراعة الأرز، وعندما تتوقف الأمطار وينكشف السحاب ينمو محصول الأرز بوفرة (التاجر، 1994، 126-127). أما البيروني فقد وصف هذه الأمطار «بمطر الحميم» لتساقطها في فصل الصيف (البيروني، 1993، 103).

### مدن الهند ومما لكها

يورد الإصطخري في وصفه لمدينة المنصورة، بان أهلها مسلمون وحاكمهم أيضاً وهو قرشي

من ولد هبار بن الأسود، إلا أن الخطبة بها للخليفة العباسي، وتتميز برخائها واحتوائها على النخيل وقصب السكر وثمره الليمون الحامض بحجم التفاح، ويبدو أنهم يتعاملون مع جميع أنواع الأموال المتداولة في المنطقة حينها، فإلى جانب الدينار العربي هناك الدراهم الطاطرية الهندية القديمة (الإصطخري، 1994، 174). ويؤكد الأصطخري بعد ذلك من أن حكام الإمارة يجعلون الخطبة للخليفة العباسي. ولم يضيف ابن حوقل في كتابه المسالك والممالك جديداً على ما سبق، باستثناء أنه أخطأ عندما ذكر أن أموال الحجيج تذهب للأمير الهباري، رغم أنه ذكر بعد ذلك أن الإمارة كانت لأسرة بني سامة. وهكذا أكد الاثنان على أن النموذج الروحي للعباسيين على الولاية بإمارتها والعلاقات الطيبة بين الإمارة السامية والدولة العباسية. أما المسعودي فقد لاحظ في هذه الإمارة الفيلة المخصصة للحرب حيث يجعل في خراطيمها «قراطل» وهي سيوف هندية معوجة، يتمكن الفيل بفضلها اختراق كل ما يعترض طريقه وتمزيقه، وفي هذا الوقت يغطى خرطوم الفيل بصفيحة من حديد لحمايته، كما يصفح جسده بصفائح نحاسية وأخرى حديدية (المسعودي، 1966، 113). ومما يثير الانتباه ما أورده ابن حوقل من أن اللغة الجاري استعمالها في الإماراتين الإسلاميتين المولتان والمنصورة هي اللغة العربية (ابن حوقل، 1992، 18). يشار إلى أن المقدسي من الجغرافيين الذين زاروا مدينة المنصورة، ووصف معمارها، فذكر أن دورها مبنية من خشب وطين وهي شبيهة بمباني مدينة دمشق (المقدسي، 1992، 479). وفي وصف المدن والممالك الهندية مملكة الكمكن (البلهرا)، وهي من أكثر الممالك الهندية شهرة وملكها أعظم ملوك الهند والبلهرا تعني ملك الملوك وقد نقش على خاتمه القول التالي: «مَنْ وَدَّكَ لِأَمْرٍ وُلِّيَ مَعِ انْقِضَائِهِ» (ابن خردادبه، 1992، 65). ويشير سليمان التاجر في مدوناتِه بأن البلهرا من الأسر الهندية الشريفة والكل يقر لها بالشرف، ويصفها بـ «المخرمي الأذان» وكل ملوك الهند مخرومو الأذان ويتزينون بالأقراط وأن مملكته تمتد على طول الساحل (التاجر، 1994، 27). وتشير المصادر بأن المسلمين داخل بلاد البلهرا تمتعوا بمكانة خاصة ومعاملة حسنة، حيث كانوا يمارسون عباداتهم بحرية، فكانت لهم مساجد وجوامع، وكان ملوك بلهرا محبين للعرب وكذلك أهل البلاد من الهنود كانوا يعتقدون بأن إعمارهم في الملك متعلق بمحبتهم تلك (المرجع نفسه، 1994، 27-28). وذكر المسعودي الذي زار المدينة سنة 304 أنه وجد بها نحو عشرة آلاف من المسلمين قاطنين بها منهم السيرافيون وعمانيون وبصريون وبغداديون والبياسرة الذين يراد بهم من ولد من المسلمين بأرض الهند (المسعودي، 1966، 248). أما مملكة الطافن فقد تباينت

تسمياتها حيث وردت الطافق عند سليمان التاجر والطاقن عند ابن خرداذبه والطاقن عند المسعودي وابن رسته ومما توصف به هذه المملكة هو جمال نسائها وبياضهن ويعتبرن أجمل نساء بلاد الهند (التاجر، 1994، 29). كما ذكر المسعودي في مروج الذهب نساء الطافق أو الطافن بأنه ليس في نساء بلاد الهند أحسن منهن، ولا أكثر منهن بياضاً، وهن موصوفات الخلوات، مذكورات في كتب الباه (المسعودي، 1966، 146). أما مملكة قمار فيصفها الرحالة العرب بأنها من أبرز الممالك الهندية وتتميز بجبالها وكثافة سكانها، وأكثر أهلها تجار يتاجرون بأفخر أنواع الطيب، وينسب إلى بلادهم وهو العود القماري، الذي يحمل إلى البلاد العربية (المرجع نفسه، 94). وقد أقام بها الرحالة ابن رسته ضيفاً على ملكها مدة سنتين، وأشار بأن ملوك قمار يحرمون الزنا في بلادهم، ويعاقبون فاعله بالقتل، وحتى من يشرب الخمر فإنه يلاقي الجزاء نفسه، وأشاد بكرم ملكها وعدله وإنصافه، حيث كان يحيط نفسه بقضاة ونسك بوذيين يساعدونه في إدارة أمور الرعية كما أن له ثمانين رجلاً ذوي جمال وهيئة حسنة يصلحون أمور الملك (ابن رسته، 132، 1891-133). وفي وصف الرحالة العرب لمملكة الزابج، فقد أورد سليمان التاجر وأبو زيد السيراني بأنها مجموعة من الجزر تتوسط الطريق نحو الصين، ويحكمها ملك يدعى المهراج (أي الملك الكبير) ولباس أهلها الفوط سواء منهم الغني أم الفقير، وهي من أخصب الجزر وذات بناء معماري منتظم (التاجر، 1994، 18-19). ومن أهم منتوجاتها التي كانت تجلب إلى البلاد العربية، معدن الرصاص القلعي وخشب الخيزران والكافور والنارجيل والموز وقصب السكر والقرنفل والثياب القطنية (ابن خرداذبه، 1992، 64). ومن آداب الملوك في هذه المملكة ألا يجلس أحد بين أيديهم سواء من أهل مملكته أو الممالك الأخرى وحتى من المسلمين، إلا متربعا ويسمى عندهم «البرسيلا» ومن يمد رجله أو يجلس غير تلك القعدة فعليه غرامة ثقيلة حسب وضعه الاجتماعي (التاجر، 1994، 154). كما انفردت رحلة ابن بطوطة في تقديم معلومات قيمة عن الوضع الاقتصادي العام في الهند، حيث ذكر أنواعاً كثيرة من المزروعات ومنها: النبق والعنبه والشكّي والبركي والتندو والنارنج الحلو والحامض والمهوا (العنب) وفضلا عن حبوب القمح والشعير والحمص والعدس. ويؤكد الرحالة الإيطالي دي كونتي (طافور، 1968، 84). ما تحدث به ابن بطوطة عن الزراعة في سفوح الجبال، والتي كانت معروفة في عدد من مناطق الهند وجزر الهند الشرقية، ويورد مثالا عن زراعة القمح والفواكه والتوابل في سفوح جبل سيلان والتي يبدو أنها كانت تعتمد على مياه الأمطار في سقيها. كما وصف الجوانب الثقافية والعلمية وطبيعة

الوضع الثقافي والعلمي في الهند بدقة وتركيز في منتصف القرن الثامن للهجرة الرابع عشر للميلاد، ومن أهم المساجد التي ذكرها ابن بطوطة في الهند مساجد مدينة دلهي، المتعددة والكبيرة ولاسيما مسجد قوّة الإسلام، والذي أجري عليه توسيع في باحاته وغرفه ليستوعب أعداداً من الطلبة، وكذلك مسجد مدينة بدفتن ويسكنه (الغرباء) المسلمون (ابن بطوطة، 1994، 44). كما تحدث عن مدينة هيلي، وهي إحدى المدن المهمة التي احتوت على المسجد الجامع الكبير، إذ كان «يسكنه عدد من الطلبة يتعلمون العلم، ولهم مرتبات من مال أوقاف المسجد، وله مطبخ يصنع فيه الطعام للوارد والصادر، ولإطعام الفقراء من المسلمين بها» (المرجع نفسه، 41). ثم مسجد مدينة سيوستان ذات الطابع الإسلامي والتي تعد من أقدم المدن الهندية الواقعة على نهر السند، فقد وجد فيها أقدم مخطوط إسلامي نادر يدل على انتشار الإسلام فيها يعود إلى أواخر القرن الأول للهجرة، وهو كتاب من الخليفة الأموي عمر بن عبد العزيز (99-101هـ). يأمر بموجبه بأن تتولّى إحدى أعرق الأسر وهي عائلة الشيباني الخطابية في جامع المدينة، ونص الكتاب: «هذا ما أمر به عبد الله أمير المؤمنين عمر بن عبد العزيز لفلان وتاريخه عام تسعة وتسعين» (المرجع نفسه، 81). واستمرت تلك الأسرة تتوارث الخطابية إلى حين زيارة ابن بطوطة لتلك المدينة حيث كان الخطيب الشيباني مصدراً له في تلك المعلومة.

### عادات أهل الهند

أورد ابن رسته أن تجار الهند الذين تعرف إليهم لا يشربون الخمر، وأن ملك قمار كان من أكثر الملوك تشدداً مع شاربي الخمر، وإن شرب أحد قواده تحمى حلقة من حديد في النار ثم توضع على يد المذنب قد تؤدي إلى قتله، ومن العقوبات الأخرى قطع اليدين والرجلين والأنف والشفتين والأذنين، ولا يهتم بالغرامة المالية كباقي الملوك، وإذا رأوا أحد المسلمين يشرب الخمر فإنهم يحتقرونه ولا يأبهون به (ابن رسته، 1891، 133). ويؤكد المسعودي ما أورده ابن رسته ويضيف بأن أهل قمار يتميزون بطيب رائحة أفواههم لاستعمالهم السواك، كأهل ملة الإسلام (المسعودي، 1966، 94). وأما مملكة قنوج فقد أورد سليمان التاجر بأن أهلها يشتهرون من بين الهنود بأن فيهم أهل علمهم البراهمة، وشعراء كبار يغشون الملوك، ومنجمون وفلاسفة وكهان وسحرة يبدعون في التخاييل (التاجر، 1994، 127). وأشار المروزي بأن من أبرز ملامح المجتمع الهندي، والذي لا يزال يتصف بها، هو براعتهم في المعازف واللها إلى جانب ممارستهم للسحر وإظهار التخاييل والوهم والطلاسم، ويزعمون أنهم يحلون ويعقدون ويضرون وينفعون،

ويعملون أمورا يقف عندها عقل اللبيب (المروزي، 1942، 27). وعن الزراعة فيها وطبيعة طعام أهلها ولباسهم فقد أورد المقدسي بأنها ذات مياه غزيرة، ويزرعون الموز ورخيص أكلهم الأرز ولباسهم الأزر (المقدسي، 1992، 480). وعن موقعها فقد وصفها ابن حوقل بالسحيفة والنائية في منتصف الغابات والصحاري ولا يمكن أن يصلها التجار إلا من أهلها (ابن حوقل، 1992، 318-319). أما عن العادات الهندية التي يشبه فيها سلوك المسلمين، حسب وصف سليمان التاجر هي حرصهم على النظافة قبل الأكل، فذكر أن أهل الهند لا يأكلون حتى يستاكون وينظفون أفواههم ويغتسلون كل يوم قبل الغدو، وأضاف أن أكثر غذائهم قائم على الأرز والنارجيل وجوز الهند (التاجر، 1994، 56). وأن أهل الهند لا يشربون الخمر ولا يأكلون الخل لأنه من الشراب، وهذا التحريم ليس من قبل الدين، إنما أنفة منهم وذلك لما يؤثر في اليقظة والعقل بصورة سلبية، ويسري هذا العرف على كل الهنود، بما فيهم ملوكهم وجميع طبقات المجتمع (ابن خردادبه، 1992، 68). وقد عرض سليمان التاجر إلى وصف أحد عباد البراهمة الهنود، وبالرغم من أنه لم يذكر تسمية الطائفة التي ينتمي إليها هذا المتعبد، إلا أن صفات الطقوس التي أوردتها تدل على السلوكيات الدينية لطائفة البراهمة، فقد ذكر أن ببلاد الهند جماعة تعيش على السياحة في البراري والجبال والفياض، ويقتصر غذاؤها على الحشيش وثمار الأشجار، ولا يتزوجون النساء، ومنهم من يجعل في إحليله حلقة حديد لئلا يأتي النساء، ولا يلبسون إلا شيئاً من جلود النمر. ومن بين أحد طقوسهم أن يصبوا أنفسهم مستقبلين الشمس محدقين فيها، وأضاف سليمان أنه قد رأى رجلاً منهم على هذه الصفة من التعبد، ثم انصرف، وعندما عاود زيارته لهند بعد مدة ست عشرة سنة، وجده على تلك الحالة نفسها، فتعجب كيف تسلم عيناه من حر الشمس (التاجر، والسيرا، 2000، 50-51). ومن عادات أهل الهند التي وثقها البيروني بعد معاشته لهم فترة طويلة من الزمن، أنهم لا يحلقون شيئاً من الشعر وأصلهم العري لشدة الحر، ويضفرون اللحي، ويعملون في ترك شعر العانة، بأن حلقها مهيج للشهوة، ثم لا يحلقها المولعة منهم بالباءة الحريص على المباضة، ويطولون الأظفار استرواحاً إليها في حك الرأس وفلي الشعر. ويأكلون فرادى، ولا يعودون إلى ما فضل من الطعام، ويرمون بأواني المأكول إذا كانت خرفية، ويحمرّون الأسنان بمضغ الفوفل (نبات من الفصيلة النخيلية، يستخدم على أنه منبه ومقو جنسي) بعد تناول ورق التنبول (نبات عطري من الفصيلة الفلفلية يستعمله الهنود بدلاً من الخمر ويأخذونه بعد أطعمتهم، فيفرح نفوسهم ويذهب بأحزانهم). ويشربون الخمر

على الرقيق، ويحسون بول البقر ولا يأكلون لحمها، ويتسرولون بالعمائم ومنهم من يكتفي باللباس بخرقه قدر إصبعين يشدها على عورته بخيطين، ومنهم من يلبس سراويل محشوة بالقطن يكفي عدة لحف. ويتدثون بالغسل بالرجل قبل الوجه، ويغتسلون ثم يجامعون، ويقفون في الباءة كعريش الكرم والنساء يرهزن عليهم من تحت إلى فوق. كما يقمن بأمر الحراثة وأزواجهن في راحة، ويلبس ذكورهم ملابس النساء من الصبغات والأسورة وخواتيم الذهب في البناصر وفي أصابع الأرجل. ويستشيرون النساء في الآراء والعوارض، ويحسنون وقت الولادة إلى الرجال دون النساء، ويفضلون أصغر الأبناء. ويأخذون اليد في المصافحة من جهة ظهر اليد، ولا يستأذنون للدخول في البيوت، ثم لا يخرجون من غير استئذان. ويتربعون في المجالس ويقصعون القمل بأيديهم، ويتمنون بالضرطة ويتشائمون بالعطاس، ويتقززون الحائك، ويستنظفون الحجام (البيروني، 1993، 69). ويروي التاجر بأن في الهند عبّاداً وأهل علم يعرفون بالبراهمة، وشعراء يغشون الملوك، ومنجمين، وفلاسفة، وكهّان، وأهل زجر للغربان وغيرها، وبها سحرة وقوم يظهرون التخابيل، ويبدعون فيها وذلك بقنوج خاصة، وهو بلد عظيم في مملكة الجزر، ويضيف التاجر أن بالهند قوماً يعرفون بالبكرجين عراة قد غطت شعورهم أبدانهم وفروجهم، وأظفارهم مستطيلة كالحراب، إذ كانت لا يُقَص إلا ما ينكسر منها. وهم على سبيل سياحة وفي عنق كل رجل منهم خيط فيه جمجمة من جماجم الإنس، فإذا اشتد به الجوع وقف بباب بعض الهند، فأسرعوا إليه بالأرز المطبوخ مستبشرين به فيأكل في تلك الجمجمة، فإذا أشبع انصرف فلا يعود لطلب الطعام إلا في وقت حاجته. وللهند ضروب من الشرائع يتقربون بها إلى خالقهم، جل وعلا وعزّ عما يقول الظالمون علواً كبيراً، منها أن الرجل يبني في طرفهم الخان للسابلة ويقيم فيه بقالا يبتاع المجتازون منه حاجاتهم، ويقيم في الخان فاجرة من نساء الهند يجري عليها لينال منها المجتازون وذاك عندهم مما يثابون عليه. وبالهند قحاب يعرفن «بقحاب البد» والسبب فيه أن المرأة إذا نذرت نذراً وولد لها جارية جميلة، أتت بها البُدّ، وهو الصنم الذي يعبدونه، فجعلتها له، ثم اتخذت لها في السوق بيتاً وعلقت عليه سترأً وأقعدتها على كرسي ليجتاز بها أهل الهند وغيرهم من سائر الملل ممن يتجاوز في دينه، فتمكن من نفسها بأجرة معلومة، وكلما اجتمع لها شئ من ذلك دفعته إلى سدنة الصنم ليُصرف في عمارة الهيكل (التاجر، والسيراي، 2000، 89-90). وعن الجوكية يقول ابن بطوطة: «بعث إليّ السلطان يوماً وأنا عنده بالحضرة، فدخلت عليه وهو في خلوة، وعنده بعض خواصه ورجلان من هؤلاء الجوكية، وهم يلتحفون بالملاحف ويغطون

رؤوسهم لأنهم ينتقونها بالرماد كما ينتف الناس أباطهم. فأمرني بالجلوس فجلست، فقال لهما: هذا العزيز من بلاد بعيدة فأرياه ما لم يره، فقالا: نعم، فتربع أحدهما، ثم ارتفع عن الأرض حتى صار في الهواء فوقنا متربعا، فعجبت منه وأدركني الوهم، فوقعت على الأرض. فأمر السلطان أن أسقى دواء عنده، فأفقت وقعدت وهو على حاله متربع. فأخذ صاحبه نعلا من شكاره كانت معه، فضرب بها الأرض كالمفتاظ، فصعدت إلى أن علت فوق المتربع، وجعلت تضرب في عنقه وهو ينزل قليلاً قليلاً حتى جلس معنا. فقال السلطان: «إن المتربع هو تلميذ صاحب النعل» ثم قال: «لولا أنني أخاف على عقلك لأمرتهم أن يأتوا بأعظم مما رأيت» (ابن بطوطة، 2011، 150).

ويورد البيروني فيما يخص حياة «البرهمن» وما يتوجب عليه في أثناء تعلمه، هو أن يتزهد ويقبل على تعلم علم الكلام والشريعة من أستاذ بخدمه في الليل والنهار، ويقدم قربان النار في طرفي النهار، ويسجد لأستاذه بعد القربان، ويفتسل كل يوم ثلاث مرات ويصوم يوماً ويفطر يوماً مع الامتناع عن اللحم، ويكون مقامه في دار الأستاذ ويخرج منها للسؤال والكدية من خمسة بيوت فقط في اليوم، وفي فترة العمر من الخامسة والعشرين إلى الخمسين يؤذن له بالزواج، ولا يجوز أن يتزوج بمن جاوز عمرها اثنتي عشرة سنة، بقصد النسل، على ألا يظاً امرأته أكثر من مرة في الشهر، ومحرم عليه الربا، وصبغ النيل من بين الأصباغ النجسة بالنسبة إليه، ويتوجب عليه الاغتسال إذا مس جسده (البيروني، 1993، 187). وأشار التاجر بأن أهل الهند إذا أرادوا التزويج تهانؤوا بينهم، ثم تهادوا، ثم يشهرون التزويج بالصنوج والطبول. ويتزوج الرجل ما شاء من النساء، وإذا حضر الرجل منهم امرأة فبغت فعليها وعلى الباغي بها القتل في جميع بلاد الهند وإذا زنى رجل بامرأة اغتصبها نفسها قُتل الرجل وحده. والسرق في بلاد الهند قليل والكثير القتل وإذا سرق السارق فلساً فما فوقه أخذت خشبة طويلة فيُحدد طرفها ثم يقعد عليها إسته حتى تخرج من حلقه. وبناء أهل الهند حجارة وجص وأجر وطنين، وطعامهم الأرز ولا يأكلون الحنطة (التاجر، والسيرافي، 2000، 54-55).

وعن عادة الحرق بالنار فيروي التاجر بأنه إذا عزم الرجل منهم على إحراق نفسه، صار إلى باب الملك فاستأذن ثم دار في الأسواق، وقد أجمت له النار في حطب جزل كثير عليها رجال يقومون بإيقادها حتى تصير كالعقيق حرارة والتهاياً، ثم يعدو وبين يديه الصنوج متجولاً في الأسواق وقد أحاط به أهله وقرباته. وبعضهم يضع على رأسه إكليلاً من الريحان مملوءاً بالجمر ويصب عليه السندروس (نوع من الصمغ)، وهو مع النار كالنفط ويمشي وهامته تحترق وروائح

رأسه تقوح وهو لا يتغير في مشيته ولا يظهر منه جزع، حتى يأتي النار فيثب فيها فيصير رماداً، فيذكر بعض من حضر رجلاً منهم يريد دخول النار أنه لما أشرف عليها أخذ الخنجر فوضعه على رأس فؤاده فشقه بيده إلى عانته، ثم أدخل يده اليسرى فقبض على كبده فجذب منها ما تهيأ له وهو يتكلم، ثم قطع بالخنجر منها قطعة فدفعها إلى أخيه استهانة بالموت وصبراً على الألم، ثم زج بنفسه في النار (المرجع نفسه، 85). وقد وصف ابن بطوطة أحد مشاهد حرق الموتى، حين حضر إحدى الجنائز الهندية، فالهنود إذا مات أحدهم أجمت له النار لحرقه، وألقي فيها، وهناك من النساء من تقبل أن تحرق نفسها مع زوجها، فتتزين وتركب والناس يتبعونها من مسلم وكافر، ويضرب بالطبول والأبواق بين يديها، ويرافقها جماعة من البراهمة ثم تلقى في النار لتحرق، مع زوجها المتوفى وهذا الفعل أمر غير واجب، لكن من أحرقت نفسها، أحرز أهلها شرفاً بذلك ونسبوا إلى الوفاء، ومن لم تقدم على ذلك عوقبت بأن ألبست الخشن من الثياب، وأقامت عند أهلها بائسة ممتهنة لعدم وفائها، وذكر ابن بطوطة أنه عندما شهد هذا المشهد، أفزعه وسقط عن فرسه مغشياً عليه من هول المنظر (ابن بطوطة، 1994، 138-141).

ومن عادات أهل الهند التي أوردتها التاجر بأنهم يقتلون ما يريدون أكله ولا يذبحونه، فيضربون هامته حتى يموت، ولا يغتسلون من جنابة، وهم لا يأتون النساء في الحيض ويخرجونهن من منازلهم تقززاً. ويلبس أهل الهند فوطتين ويتحلون بأسورة الذهب والجوهر الرجال والنساء (التاجر، والسيرافي، 2000، 56-57). وفيما يخص المباح من لحوم الحيوانات وفق ما أوردته البيروني فهو الضأن والمعز والأرانب والظباء والجواميس والسمك والطير المائية والبرية والدراريح والحمام والطواويس، أما المنصوص على تحريمه البقر والخيول والبغال والحمير والأبصرة والفيلة والدجاج الأهلي والغربان والبيغاء، وبيض جميعها بالإطلاق والخمر إلا الشودرا (وهم المنبوذون، أصحاب المهن الحقيرة، مثل: الكنس والنظافة، وغسل الملابس، وتنظيف الجلود، لأنهم من الجنس الأسود) فإن شربها مباح لهم، وبيعها محظور عليهم كبيع اللحم (البيروني، 1993، 195).

### القضاء عند أهل الهند

وفي الجانب القضائي يورد البيروني بأن القاضي يطالب المدعي بالكتاب المكتوب على المدعى عليه فإن لم يكن فشهود بغير كتاب، ولا أقل في عددهم عن أربعة فما فوق، فإن عجز المدعي عن إقامة البينة، فعليه اليمين وفوق اليمين أن يعرض عليه شرب (البيشن) المعروف ببرهمن وهو

شر أنواعه؛ فإنه إن كان صادقاً لم يضر شربه، وفوق ذلك أن يجاء به إلى نهر عظيم شديد الجري عميق القرار، أو البئر بعيدة القعر كثيرة الماء، فيقول للماء: أنت طهار الملائكة عارفاً بالسر والعلانية فاقتلني إن كنت كاذباً واحرسني إن كنت صادقاً، ثم يحتوشه خمسة أنفار ويلقونه فيه فإنه إن كان صادقاً لم يفرق فيه ولم يمتم، وفوق هذه يوجه القاضي كلا الخصمين إلى موضع أشرف أصنام تلك المدينة أو المملكة، فيصوم المنكر ذلك اليوم، ثم يلبس ثياباً جديدة في اليوم التالي ويقف هناك مع خصمه، ويصب السدنة على الصنم ماءً ويسقونه إياه، فإنه إن كان كاذباً قاء الدم من ساعتها، وفوق ذلك يؤخذ سمن ودهن ويغليان في قدر وي طرح فيها لعلامة الإدراك وردة يكون ذبولها واحتراقها تلك العلامة، وإذا بلغ غايته طرح في تلك القدر قطعة ذهب ويؤمر المنكر بإخراجها في يده فإن كان محققاً أخرجها، ثم عظمى الأيمان أن تحمى زبرة حديد إلى حد تذوب فيه وتوضع بالكلبتين على كف المنكر ليس بينها وبين الجلد سوى ورقة عريضة من أوراق النبات تحتها حبات أرز في قشورها قليلة متفرقة، يؤمر بحملها سبع خطوات ثم يرمي بها إلى الأرض (البيروني، 1993، 97-98). وهذا يؤكد ما رواه سليمان التاجر الذي سبق البيروني في رحلته للهند بما يزيد عن قرن من الزمن، أنه إذا ادعى رجل على آخر في بلاد الهند دعوى يجب فيها القتل، قيل للمدعي «أتحامله النار» فيقول «نعم» فتحمى حديدة إحماءً شديداً حتى يظهر النار فيها، ثم يقال له: «ابسط يدك» فتوضع على يده سبع ورقات من ورق شجر لهم، ثم توضع الحديدة فوق الورق، ثم يمشي بها مقبلاً ومدبراً حتى يلقيها عن يده فيؤتى بكيس من جلود، فتدخل يده فيه ثم يختم بختم السلطان، فإذا كان بعد ثلاثة أيام أتى بأرز غير مقشر فيقال له: «افركه فإن لم يكن في يده أثر فقد فلج ولا قتل عليه، ويغرم الذي ادعى عليه (التاجر، والسيرافي، 2000، 52). وقد وصف ابن بطوطة عدل سلاطينهم، فقد أورد ابن بطوطة بأن رجلاً من كبار الهنود ادعى على السلطان بأنه قتل أخاه من غير موجب، ودعا إلى القاضي، فمضى على قدميه، لا سلاح معه، إلى مجلس القاضي، فسلم وخدم، وكان قد أمر القاضي قبل ذلك أنه إذا جاء إلى مجلسه فلا يقوم له ولا يتحرك، فصعد إلى المجلس، ووقف بين يدي القاضي، فحكم عليه أن يرضي خصمه عن دم أخيه، فأرضاه. كما يروي ابن بطوطة بأن صبياً ادعى على السلطان بأنه ضربه من غير موجب ورفع إلى القاضي فوجه الحكم عليه بأن يرضيه بالمال، وإلا أمكنه من القصاص. فشاهده ابن بطوطة يومئذ وقد عاد لمجلسه، واستحضر الصبي، وأعطاه عصا وقال له: «فوحق رأسي لتضربني كما ضربتك» فأخذ الصبي العصا وضربه بها إحدى

وعشرين ضربة، حتى طارت الكُلا عن رأس السلطان (ابن بطوطة، 2011، 80). ويذكر ابن بطوطة بأن أراضي الهند بما فيها النيبال في الشمال الغربي وهي موطن البوذا بأنها هي المكان الذي انطلقت منه البوذية، فهي أصل كتبهم الدينية، وفيها مشايخهم وعبادهم فيقال أن بها مئة ألف عابد، ويحكمها ثمانون قاضيا، يتحرون العدل والإنصاف حتى لو عرض عليهم ولد الملك لأنصفوا منه وأقعدوه مقعد الخصم، ومن شدة حرصهم على تطبيق شريعة بوذا في مملكة قمار فإن القضاة لا يتهاونون في تطبيق الحدود، فيعاقب شارب الخمر عقابا عسيرا قد يفقد روحه على إثره، ويعاقب فاعل الزنا بالقتل، وهو الحد نفسه الذي يطبق على السارق (المرجع نفسه، 74). ويورد البيروني بأن من عادات أهل الهند ألا يفرق بين الزوجين إلا الموت إذ لا طلاق لهم، وللرجل أن يتزوج بأكثر من واحدة إلى أربع، وما فوق الأربع محرم عليه إلا أن تموت إحداهن، وأما المرأة إذا مات زوجها فليس لها أن تتزوج وهي بين أحد أمرين إما أن تبقى أرملة طوال حياتها وإما أن تحرق نفسها مع زوجها وهو أفضل لأنها تبقى في عذاب مدة عمرها (البيروني، 1993، 96). أما في الميراث فالأصل عندهم في الموارث سقوط النساء منها فما خلا الابنة فإن لها ربع ما للابن، وأما الزوجة فإنها إن لم تحرق نفسها وآثرت الحياة كان على وليها رزقها وكسوتها (المرجع نفسه، 199).

ويتضح مما سبق أن الحضارتين العربية والهندية قد تبادلتا التأثير والتأثير، وكان لمدونات الرحالة أثر كبير في توثيق تاريخ العلاقات بين العرب وبلاد الهند، وتعرف العرب مختلف مجالات حياة أهل الهند. ولاشك بأن الانطباع السائد عند العرب عن أهل الهند، هو الاحترام والتقدير لما لأهل الهند من فلسفة وعلوم وآداب، ولما يتصفون به من ذكاء وحصافة وحكمة، وكذلك لدور الحضارة الهندية في تقدم الحضارة وتطورها بوجه عام بما فيها الحضارة العربية. كما تركت حضارة العرب واتساع نطاق تفكيرهم وتسامحهم الديني وعنايتهم بالعدل، صورة طيبة في نفوس أهل الهند. وكانت العلاقات على العموم ودية وسليمة، وقد مُنح العرب الذين استقروا في الهند حرية دينية تامة، وحظي الرحالة بالتقدير والاهتمام من أهل الهند وحتى من بعض الحكام والسلاطين، يشار إلى أن ابن بطوطة قد ولي منصب قاض في إحدى فترات وجوده في بلاد الهند وأرسل سفيرا من أحد سلاطين الهند إلى الصين. ومما أكده مجمل الرحالة الذين زاروا بلاد الهند هو إقامتهم للعدل وإعادة الحقوق إلى الأشخاص المنكوبين. فالهند من أقدم الأجناس البشرية على سطح الأرض، ويعدّهم المسعودي واحداً من الأجناس السبعة العظيمة على سطح

الأرض. وقد نقل الشهرستاني أن بعض أهل العلم قسّم سكان العالم إلى أربعة أجناس: العرب، والفرس، واليونان والهنود، ثم قابل بين العرب والهنود وقال: إنهم متقاربون في العبادات، وهم حريصون على التثبّت من خصائص الأشياء والحكم على أصولها وحقائقها، وفي الاعتماد على الوسائل الروحية، التي يبدو فيها الذكاء والظرف والأناقة والثقافة. ويوجد اليوم تعاون وثيق بين الهند ومعظم الدول العربية في الحقول التربوية والعلمية والثقافية والفنية. وأن عدداً كبيراً من المعلمين والطلاب والفنيين الهنود في كثير من البلاد العربية. كما أن عدداً من الطلاب العرب يدرسون في الجامعات الهنديّة. وهذا يحد ذاته دليل على رغبة نامية في تواصل العلاقات التاريخية العريقة واستمرارها بين الشعبين العربي والهندي.

### المصادر والمرجع:

- ابن خرداذبه (1992). المسالك والممالك. تحقيق: م.ي. دي خويه. مجلد 39، منشورات معهد تاريخ العلوم العربية والإسلامية. ألمانيا: جامعة فرانكفورت.
- أبو اسحق إبراهيم بن محمد الإصطخري، (1992). الجغرافيا الإسلامية. مجلد (34). منشورات معهد تاريخ العلوم العربية والإسلامية. ألمانيا: جامعة فرانكفورت.
- أبو الريحان محمد بن أحمد البيروني، (1993). تحقيق ما للهند من مقولة مقبولة أو مردولة. تحقيق: إدوارد سخاو. في الجغرافيا الإسلامية. مجلد (105). منشورات معهد تاريخ العلوم العربية والإسلامية. ألمانيا: جامعة فرانكفورت.
- أبو عبد الله المقدسي، (1992). أحسن التقاسيم في معرفة الأقاليم. تحقيق ي. دي. خويه. مجلد (36). منشورات معهد تاريخ العلوم العربية والإسلامية. ألمانيا: جامعة فرانكفورت.
- أبو علي أحمد بن عمر بن رسته، (1891). الأعلاق النفيسة. الجزء (7). تحقيق م.ي. دي خويه. طبعة لندن: لندن.
- أغناطيوس يوليانيوتش كراتشكوفسكي، (1957). تاريخ الأدب الجغرافي. ترجمة: هاشم، صلاح الدين عثمان. الجزء (1). القاهرة: القسم الثقافي في جامعة الدول العربية.
- أنور عبد العليم، (1979). الملاحاة وعلوم البحار عند العرب. عالم المعرفة. العدد (13). الكويت.
- أيمن فؤاد السيد، (1992). العرب وطريق الهند حتى أواسط القرن السادس. المؤرخ المصري. العدد (8). القاهرة.

- بيرو طافور، (1968). رحلة طافور في عالم القرن الخامس عشر الميلادي. تحقيق: حسن حبشي. القاهرة: دار المعارف.
- زكريا بن محمد القزويني، (1994). آثار البلاد وأخبار العباد. مجلد (198). تحقيق: فرديناند مستفيلد. في الجغرافيا الإسلامية، منشورات معهد تاريخ العلوم العربية والإسلامية. ألمانيا: جامعة فرانكفورت.
- سامي سعيد الأحمد، (1985). تاريخ الخليج العربي من أقدم العصور حتى التحرير العربي. البصرة.
- سليمان التاجر، ، وأبو زيد السيرايفي، (1994). أخبار رحلات العرب والفرس إلى الهند والصين في الجغرافية الإسلامية. مجلد (164). منشورات معهد تاريخ العلوم العربية والإسلامية. ألمانيا: جامعة فرانكفورت.
- سليمان التاجر، ، وابي زيد حسن السيرايفي، (1999). أخبار الصين والهند في القرن الثالث الهجري التاسع ميلادي. تحقيق: الشاروني. يوسف. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- شرف الزمان الطاهر المرزوي، (1942). فضول حول الصين والترك والهند منتخبة من كتاب طبائع الحيوان. ترجمة. منورسكي. طبعة لندن. لندن.
- طه باقر، (2011). مقدمة في تاريخ الحضارة القديمة. ج(2). بغداد: دار الورق للنشر المحدودة.
- عبد الله المجيد، (2008). عُمان في أدب الرحالة. مجلة التراث العربي. العدد(110). دمشق: اتحاد الكتاب العرب.
- علي بن الحسين المسعودي، (1966). مروج الذهب ومعادن الجوهر. طبعة بافيه دي كرتاي. تحقيق: شارل بلا، الجزء (1). بيروت.
- غوستاف لوبون، (1969). حضارة العرب، ترجمة: عادل زعيتر. القاهرة: مطبعة الحلبي.
- محمد إسماعيل الندوي، (بلا تاريخ). تاريخ الصلات بين الهند والبلاد العربية، ط(1). بيروت: دار الفتح للطباعة والنشر.
- محمد بن عبد الله الطنجي ابن بطوطة، (1994). رحلات ابن بطوطة، تحفة النظائر في غرائب الأمصار وعجائب الأسفار. منشورات معهد تاريخ العلوم العربية والإسلامية. جامعة فرانكفورت: ألمانيا.
- محمد بن عبد الله الطنجي ابن بطوطة، (2011). تحفة النظائر في غرائب الأمصار وعجائب الأسفار. مراجعة درويش الجويدي. ج2. بيروت: المكتبة العصرية.

- محمد نصر عبد الرحمن ، (2014). الوجود العربي في الهند في العصور الوسطى. ط (1). القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- النصيبيني أبي القاسم ابن حوقل، ( 1992). صورة الأرض. تحقيق: كرامرس. مجلد 35. ألمانيا: جامعة فرانكفورت.
- همايون كبير، (2010). التراث الهندي من العصر الآري إلى العصر الحديث. ترجمة ذكر عبد الرحمن. الإمارات العربية المتحدة: هيئة أبوظبي للثقافة والتراث.

### المراجع الأجنبية:

- Lamerg.C. and Karlovvsky, Trade Mechanism in Indus and Mesopotamia (London) 1971 . pp.302- 306
- Muhammed.S. HusaynNainar; the religions sects of southern India mentioned (4) geographers in Islamic geography, institute of Arabic Islamic Frankfurt, y121.p.393
- .Nadvi.S.1937.Early Relation between Arabia and India.IC.11

### الهوامش:

1. لا نعلم سبباً وجيهاً لبيع المخطوط آنذاك سوى الاستهانة بالتراث، ولا شك بأنه قد تم بيع النسخة الأصلية، كون تقنيات تصوير (الميكروفيلم) للمخطوطات لم تكن قد اكتشفت بعد.