AIESA

المجلة العربية

للآداب والدراسات الانسانية

علمية - دورية - محكمة - إقليمية - متخصصة

تصدر عن المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب



ISSN : 2537-0421

eISSN : 2537-043X

المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية

ajahs

دورية - علمية - محكمة - إقليمية - متخصصة

تصدر عن

المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب

عضو الاتحاد النوعي لجمعيات البحث العلمي وبنك المعرفة المصري

رقم الايداع بدار الكتب المصرية: ٢٤٣٥٦ / ٢٠١٧

ISSN : 2537-0421

eISSN : 2537-043X

http://ajahs.journals.ekb.eg

Impact Factor : *1.56 /2024*

تقييم المجلس الأعلى للجامعات المصرية (٦ / ٧)

المجلد التاسع - العدد (٣٦) يوليو ٢٠٢٥م

يتم النشر الالكتروني على المنصات الآتية





















ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

هيئـة التحـرير

أ.د/ اسماعيل يوسف اسماعيل	جامعة المنوفية - مصر	رئيس التحرير
أ.د/ اليمين فالته	جامعة بسكرة - الجزائر	مديراً التحرير
أ.د/محمد عبد العزيز العميريني	جامعة الامام محمد بن سعود	عضواً
أ.م.د/ اثمار كاظم سهيل	جامعة بغداد - العراق	عضواً
أ.د/نسرين سمير احمد فؤاد	جامعة الأزهر- مصر	عضواً
أ.م.د/ ريم محمد طيب الحفوظي	جامعة الموصل - العراق	عضواً
نهى عبدالحميد عبدالعزيز	مدير المؤسسة العربية	عضواً

الهيئـة العلمية الاستشارية

أ.د/ عبدالوهاب جودة الحايس	كلية الآداب – جامعة عين شمس
أ.د/ مدحت محمد أبو النصر	جامعة حلوان – مصر
أ.د/ مريم علي سالم حربي	جامعة الأزهر- مصر
أ.د/ صفاء صديق محمد خربيه	جامعة الزقازيق - مصر
أ.د/ نورالدين صادق زمام	جامعة محمد خيضر- الجزائر
أ.د/ الزبير بشير طه	جامعة الخرطوم - السودان
أ.د/ رشيد بوزيان	جامعة قطر
أ.د/علوي هاشم الهاشمي	جامعة البحرين
أ.د/سامية عزيز	جامعة محمد خيضر- الجزائر
أ.د/ أحمد محمد الزعبي	جامعة الإمارات العربية المتحدة
أ.د/ فاطمة حسن الصائغ	جامعة الإمارات العربية المتحدة
أ.د/ وسيلة كامل بن عامر	جامعة محمد خيضر- الجزائر
أ.د/ محمود أحمد درويش	كلية الآداب جامعة المنيا - مصر
أ.د/ علي خلف حسين العبيدي	جامعة ديالي – العراق
أ.د/ علاوي سادر جازع الدراجي	جامعة بغداد - العراق
أ.د/ سامية ابريعم	جامعة أم البواقي - الجزائر
أ.م.د/ مناف محمد زرزور السوداني	جامعة بغداد – العراق

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X



ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*



السنه	-كل السنوات-
المجله	المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية
القطاع	الدراسات الأدبية
ISSN	2537-0421

م	القطاع	اسم المجلة	اسم الجهه / الجامعة	ISSN-P	ISSN-O	السنه	نقاط المجله
1	الدراسات الأدبية	المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية	المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب	2537-0421	2537-043X	2025	6
2	الدراسات الأدبية	المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية	المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب	2537-0421	2537-043X	2024	5

إدارة المجلة غير مسؤولة عن الأفكار والآراء الواردة بالبحوث المنشوره في أعدادها وإنما فقط تقع مسؤوليتها في التحكيم العلمي والضوابط الأكاديمية

ميثاق اخلاقيات النشر :

تنشر المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب من خلال اصداراتها البحوث العلمية الأصيلة والمحكمة، بهدف توفير جودة عالية لقُرَّائها من خلال الالتزام بمبادئ مدونة أخلاقيات النشر و منع الممارسات الخاطئة. وتصنف المدونة الأخلاقية ضمن لجنة أخلاقيات النشر (COPE : Committee on Publication Ethics) وهي الأساس المرشد للمؤلفين والباحثين والأطراف الأخرى المؤثرة في نشر البحوث بالمجلات من مراجعين، بحيث تسعى المجلات لوضع معايير موحّدة للسلوك؛ وترغب المجلات على أن يقبل الجميع بقوانين المدونة الأخلاقية، وبذلك فهي ملتزمة تماما بالحرص على تطبيقها في ظل القبول بالمسؤولية والوفاء بالواجبات والمسؤوليات المسندة لكل طرف.

١- مسؤولية الناشر:

قرار النشر: يجب مراعاة حقوق الطبع وحقوق الاقتباس من الأعمال العلمية السابقة، بغرض حفظ حقوق الآخرين عند نشر البحوث بالمجلات، و يعتبر رئيس التحرير مسؤولا عن قرار النشر والطبع ويستند في ذلك إلى سياسة المجلات والتقيد بالمتطلبات القانونية للنشر، خاصة فيما يتعلق بالتشهير أو القذف أو انتهاك حقوق النشر والطبع أو القرصنة، كما يمكن لرئيس التحرير استشارة أعضاء هيئة التحرير أو المراجعين في اتخاذ القرار.

النزاهة: يضمن رئيس التحرير بأن يتم تقييم محتوى كل مقال مقدم للنشر، بغض النظر عن الجنس، الأصل، الاعتقاد الديني، المواطنة أو الانتماء السياسي للمؤلف.

السرية: يجب أن تكون المعلومات الخاصة بمؤلفي البحوث سرية للغاية وأن يُحافظ عليها من قبل كل الأشخاص الذين يمكنهم الاطلاع عليها، مثل رئيس التحرير، أعضاء هيئة التحرير، أو أي عضو له علاقة بالتحرير والنشر وباقي الأطراف الأخرى المؤتمنة حسب ما تتطلب عملية التحكيم.

الموافقة الصريحة: لا يمكن استخدام أو الاستفادة من نتائج أبحاث الآخرين المتعلقة بالبحوث غير القابلة للنشر بدون تصريح أو إذن خطي من مؤلفها.

٢- مسؤولية المحكم (المراجع):

المساهمة في قرار النشر: يساعد المحكم (المُراجع) رئيس التحرير وهيئة التحرير في اتخاذ قرار النشر وكذلك مساعدة المؤلف في تحسين البحث وتصويبه.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

سرعة الخدمة والتقيد بالآجال: على المحكم المبادرة والسرعة في القيام بتقييم البحث الموجه إليه في الآجال المحددة، وإذا تعذر ذلك بعد القيام بالدراسة الأولية للبحث، عليه إبلاغ رئيس التحرير بأن موضوع البحث خارج نطاق عمل المحكم، تأخير التحكيم بسبب ضيق الوقت أو عدم وجود الإمكانيات الكافية للتحكيم.

السرية: يجب أن تكون كل معلومات البحث سرية بالنسبة للمحكم، وأن يسعى المحكم للمحافظة على سريتها ولا يمكن الإفصاح عليها أو مناقشة محتواها مع أي طرف باستثناء المرخص لهم من طرف رئيس التحرير.

الموضوعية : على المحكم إثبات مراجعته وتقييم الأبحاث الموجهة إليه بالحجج والأدلة الموضوعية، وأن يتجنب التحكيم على أساس بيان وجهة نظره الشخصية، الذوق الشخصي، العنصري، المذهبي وغيره.

تحديد المصادر: على المحكم محاولة تحديد المصادر والمراجع المتعلقة بالموضوع (البحث) و التي لم المؤلف، و أي نص أو فقرة مأخوذة من أعمال أخرى منشوره سابقا يجب تهميشها بشكل صحيح، وعلى المحكم إبلاغ رئيس التحرير وإنذاره بأي أعمال متماثلة أو متشابهة أو متداخلة مع العمل قيد التحكيم.

تعارض المصالح: على المحكم عدم تحكيم البحوث لأهداف شخصية، أي لا يجب عليه قبول تحكيم البحوث التي عن طريقها يمكن أن تكون هناك مصالح للأشخاص أو المؤسسات أو يُلاحظ فيها علاقات شخصية.

٣- مسؤولية المؤلف :

معايير الإعداد: على المؤلف تقديم بحث أصيل وعرضه بدقة وموضوعية، بشكل علمي متناسق يطابق مواصفات البحوث المحكمة سواء من حيث اللغة، أو الشكل أو المضمون، و ذلك وفق معايير و سياسة النشر في المجلات، وتبيان المعطيات بشكل صحيح، و ذلك عن طريق الإحالة الكاملة، ومراعاة حقوق الآخرين في البحث ؛ وتجنب إظهار المواضيع الحساسة وغير الأخلاقية، الذوقية، الشخصية، العرقية، المذهبية، المعلومات المزيفة وغير الصحيحة وترجمة أعمال الآخرين بدون ذكر مصدر الاقتباس في البحث.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الأصالة و القرصنة: على المؤلف إثبات أصالة عمله وأي اقتباس أو استعمال فقرات أو كلمات الآخرين يجب تهميشه بطريقة مناسبة وصحيحة ؛ والمجلة تحتفظ بحق استخدام برامج اكتشاف القرصنة للأعمال المقدمة للنشر.

إعادة النشر: لا يمكن للمؤلف تقديم العمل نفسه (البحث) لأكثر من مجلة أو مؤتمر، وفعل ذلك يعتبر سلوك غير أخلاقي وغير مقبول.

الوصول للمعطيات والاحتفاظ بها: على المؤلف الاحتفاظ بالبيانات الخاصة التي استخدمها في بحثه، و تقديمها عند الطلب من قبل هيئة التحرير أو المُقيّم.

مؤلفي البحث: ينبغي حصر (عدد) مؤلفي البحث في أولئك المساهمين فقط بشكل كبير وواضح سواء من حيث التصميم، التنفيذ، مع ضرورة تحديد المؤلف المسؤول عن البحث وهو الذي يؤدي دوراً كبيراً في إعداد البحث والتخطيط له، أما بقية المؤلفين يُذكرون أيضاً في البحث على أنّهم مساهمون فيه فعلا، ويجب أن يتأكد المؤلف الأصلي للبحث من وجود الأسماء والمعلومات الخاصة بجميع المؤلفين، وعدم إدراج أسماء أخرى لغير المؤلفين للبحث ؛ كما يجب أن يطّلع المؤلفون جميعا على البحثة جيدا، وأن يتفقوا صراحة على ما ورد في محتواها ونشرها بذلك الشكل المطلوب في قواعد النشر.

الإحالات والمراجع: يلتزم صاحب البحث بذكر الإحالات بشكل مناسب، ويجب أن تشمل الإحالة ذكر كلِّ الكتب، المنشورات، المواقع الإلكترونية و سائر أبحاث الأشخاص في قائمة الإحالات والمراجع، المقتبس منها أو المشار إليها في نص البحث.

الإبلاغ عن الأخطاء: على المؤلف إذا تنبّه و أكتشف وجود خطأ جوهرياً و عدم الدقة في جزئيات بحثه في أيّ زمن، أن يشعر فورا رئيس تحرير المجلات أو الناشر، ويتعاون لتصحيح الخطأ.

شـــــروط النشـــــر :

- يجب أن لا يتجاوز البحث المقدم للنشر عن (٤٠) صفحة ، متضمنة المستخلصين : العربي ، والإنجليزي على أن لا تتجاوز كلمات كل واحد منهما (٢٠٠) كلمة ، والمراجع.
- يلي المستخلصين : العربيَّ ، والإنجليزيَّ ، كلماتٌ مفتاحية (Key Words) لا تزيد على خمس كلمات (غير موجودة في عنوان البحث)، تعبر عن المجالات التي يتناولها البحث؛ لتستخدم في التكشيف.
- تكون أبعاد جميع هوامش الصفحة الأربعة (العليا، والسفلى، واليمنى، واليسرى) (٣) سم، والمسافة بين الأسطر مفردة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- يكون نوع الخط في المتن للبحوث العربية وللبحوث الإنجليزية (Times New Roman)، بحجم (١٣).
- يكون نوع الخط في الجداول للبحوث العربية وللبحوث الإنجليزية (Times New Roman)، بحجم (١٠).
- تستخدم الأرقام العربية (١-٢-٣...Arabic) في جميع ثنايا البحث.
- يكون ترقيم صفحات البحث في منتصف أسفل الصفحة.
- يكتب عنوان البحث ، واسم الباحث ، أو الباحثين ويترجم بالانجليزي ، والمؤسسة التي ينتمي إليها، وعنوان المراسلة، على صفحة مستقلة قبل صفحات البحث. ثم تتبع بصفحات البحث، بدءاً بالصفحة الأولى حيث يكتب عنوان البحث فقط متبوعاً بكامل البحث.
- يراعى في كتابة البحث عدم إيراد اسم الباحث، أو الباحثين، في متن البحث صراحة، أو بأي إشارة تكشف عن هويته، أو هوياتهم، وإنما تستخدم كلمة (الباحث، أو الباحثين) بدلاً من الاسم، سواء في المتن، أو التوثيق، أو في قائمة المراجع.
- أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية، الإصدار السادس.
- يتأكد الباحث من سلامة لغة البحث، وخلوه من الأخطاء اللغوية والنحوية.
- توضع قائمة بالمراجع العربية بعد المتن مباشرة، مرتبة هجائياً حسب الاسم الأول أو الأخير للمؤلف (اختياري) ، وفقاً لأسلوب التوثيق المعتمد في المجلة.
- لهيئة التحرير حق الفحص الأوّلي للبحث، وتقرير أهليته للتحكيم، أو رفضه.
- في حال قبول البحث للنشر تؤول كل حقوق النشر للمجلة، ولا يجوز نشره في أي منفذ نشر آخر ورقياً أو إليكترونياً، دون إذن كتابي من رئيس هيئة التحرير.
- الآراء الواردة في البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر الباحثين فقط، ولا تعبر بالضرورة عن رأي المجلة.
- رسوم النشر ***لغير المصريين*** والعاملين في جهات غير مصرية (٢٠٠ دولار) . ورسوم النشر ***للمصريين*** داخل مصر (٢٠٠٠ جنيه)

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

- يتم تقديم البحوث إلكترونياً من خلال موقع المجلة أو بريد المجلة الإلكتروني:

http://ajahs.journals.ekb.eg

search.aiesa@gmail.com

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

ajabs

محتـــــــويات العـــدد	
افتتاحية العدد	-
أحلام بنت علي العنزان - بشاير بنت عزام الرحيمي - جيهار بنت صالح العتيبي - هند بنت مطلق العنزي - د. الجوهرة بنت عثمان الركبان تحليل أبعاد السلوك التنظيمي الفردي بمكاتب التعليم بمدينة الرياض (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي)	١ – ٣٨
أريج صالح حمود الحسن متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وعلاقتها بجودة الإدارة التربوية	٣٩ – ٩٤
أميرة فوزي حسن بيومي تأثير الجدارات الوظيفية علي رضا العملاء في ضوء المعايير الخمسة لقياس جودة الخدمة لـ Parasuraman	٩٥ – ١٠٤
ثريا بنت محمد عبدالله الربيعان ريادة الأعمال كأداة لتعزيز التنمية الحضرية المستدامة في المدن العربية	١٠٥ – ١١٨
حنان الجهني – د. أماني كعدور تأثير وسائل الإعلام الرياضي الحديث في إدارة الازمات الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية	١١٩ – ١٤٤
خير النساء بنت رمضان بن مستهيل بيت نصيب حاضر التنمية المستدامة في سلطنة عمان	١٤٥ – ١٦٢
د. يحيى بن تركي بن راشد الخزرج - سماح بنت محمد الغامدي التمثلات السوسيوثقافية لوسائل التواصل الاجتماعي وتأثيرها على المجتمعات	١٦٣ – ١٩٦

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

عائد محمد عبد الله الفواقة -أ.د/ محمد شعيبات دوراستخدام اللوح التفاعلي في تنمية المهارات التعليمية و اتجاهات طلبة المرحلة الاساسية العليا ومعلميها في مدارس محافظة رام الله والبيرة - فلسطين	١٩٧ -٢١٤
د.عبد الناصر محمد سيد أحمد معوقات الابتكارفي المنظمات العربية ومقترحات التغلب عليها	٢١٥ -٢٣٠
عبد الله بن عبد العزيز بن محمد الجوعي التوجيهات الإعرابية لآيات القرآن الكريم في الدر المصون المفضية إلى معانٍ غير مأثورة - جمعًا ودراسة	٢٣١ -٢٦٨
د. علي بن سعود علوش الرشيدي المملكة العربية السعودية وثوابتها السياسية الخارجية	٢٦٩ -٢٧٨
د. عماد كساب وصف الوظائف المراحل والاليات التحليل، التوصيف، التقييم، والتصنيف (التصنيف السعودي الموحد للمهن نموذجاً)	٢٧٩ -٣٣٤
د. عماد كساب الاستدامة الإدارية في رؤية ٢٠٣٠: التدريب والتطوير كأدوات استراتيجية للتنمية المؤسسية المستدامة	٣٣٥ -٣٦٤
د. كارم فاروق عبد الرسول صالح الشويخ حوكمة التمويل المستدام للشركات الناشئة لتنمية الابداع والابتكارلدي الشباب	٣٦٥ -٣٩٨
محمد بن أحمد محمد البارقي تقييم سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية: دراسة تطبيقية من وجهة نظر المسؤولين بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير	٣٩٩ -٤٢٤

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

د. مدحت محمد أبو النصر – د. فيصل بن عبد الكريم الخميس مشاركة العاملين في إدارة المنظمات - استثمارفي رأس المال البشري وممارسة للديموقراطية في بيئة العمل	٤٢٥ -٤٤٨
مصعب الأمين بحر - مهلي بن علي الحربي الخوارج في منطقة الخليج العربي - النجدات أنموذجا - دراسة تاريخية وصفية	٤٤٩ -٤٦٢
مليحة سعد عويض العازمي -أ. د/ سناء حسن محمد مبروك أثررأس المال الاجتماعي في استدامة المورد الحرفي المحلي بالأحساء " دراسة ميدانية على عينة من حرفيي صناعة الخوص بمدينة الهفوف"	٤٦٣ -٥٠٨
مها المطيري الدلالة في اللسانيات العرفانية: منوال لانقاكر أنموذجا - دراسة لسانية تحليلية	٥٠٩ -٥٢٦
نادية صالح علي حجازي زواج الأقارب وتأثيره على التناغم بين الزوجين	٥٢٧ -٥٤٠
ناديه عمر سريجي ثقافة قبول اختلاف الآخر- دراسة مقارنة على عينة من جيلي الآباء والأبناء في محافظة جدة	٥٤١ -٥٨٠
نورة بنت محمد الجربوع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية على المستوى المحلي والعالمي وتأثير ذلك على المنهج	٥٨١ -٥٩٨
هشام بن محمد عمر عوض - أ.د. محمد بن سالم القرني المخططات المعرفية اللاتكيفية وعلاقتها بالالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية لدى عينة من طلبة الجامعة ذوي الكمالية العصابية	٥٩٩ -٦٥٠

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وضحى فتا عويض العتيبي - أ.د/ عبد الله محمد المهداوي الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء	٦٥١ -٦٦٤
د. أحمد بن علي بن عبد العزيز الربعي - عبد القادر انجاي المعالم التاريخية في النصوص الشعرية في المدينة المنورة الآطام أنموذجا	٦٦٥ -٦٩٤
Talal Hasan A. AL-Zahrani - Dr. Al-Sayed Othman Teachers' Understandings and Perceptions about Applying Cooperative learning in English lessons at Al-Mandaq schools in Al-Baha	٦٩٥ -٧٣٦

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

افتتاحية العدد :

الحمد الله والصلاة والسلام على رسوله الله، وعلى آله وصحبه ومن والاه، وبعد فيقول علي بن أبي طالب (رضي الله عنه):

ما الفضلُ إلا لأهلِ العلمِ إنهمُ . . على الهُدى لمن استهدى أدِلاءُ

وقيمةُ المرءِ ما قد كان يحسنُهُ . . والجاهِلونَ لأهل العلمِ أعداءُ

فقمْ بعلمٍ ولا تطلبْ به بدلاً . . فالناسُ مَوْتى وأهلُ العلمِ أحيـــاءُ

تم بفضل الله وعونه إصدار عدد جديد من المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية التي تصدر ضمن سلسلة من المجلات العلمية المتخصصة عن المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، وقد حصلت المجلة على معامل تأثير عربي (١.٥٦ لسنة ٢٠٢١) ، كما دخلت المجلة ضمن الكشاف العربي للاستشهادات المرجعية ، وقد خضعت الأبحاث المنشورة فى هذا العدد للتحكيم من قبل أساتذة متخصصين ومتميزين فى مجال تخصصهم، وحرصا من هيئة تحرير المجلة ومجلس إدارتها على المستوي العلمي لها سوف يتم نشر الأبحاث المتميزة دائما بها لتكون منارة جديدة للمتخصصين والباحثين فى مجال الدراسات الآدبية والإدارية والقانونية، وقبلة علمية للباحثين العرب من مختلف أرجاء وطننا العربي الكبير من الخليج إلى المحيط، وإذ ندعو الباحثين الراغبين فى نشر أبحاثهم بها الالتزام بمعايير النشر بالمجلة والحرص على إجراء التعديلات والملاحظات التي يبديها المحكمين، ونأمل أن تكون الإعداد القادمة من المجلة أكثر ثراءا وجدة بفضل الله وعونه، والله ولى التوفيق.

هيئة التحريـــــــــر

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

تحليل أبعاد السلوك التنظيمي الفردي بمكاتب التعليم بمدينة الرياض (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي)

Analysis of the Dimensions of Individual Organizational Behavior in the Education Offices of Riyadh City (Organizational Commitment, Motivation, and Job Satisfaction)

إعداد

أحلام بنت علي العنزان
Ahlam Ali Al-Anzan

بشاير بنت عزام الرحيمي
Bashayer A. Al-Rahimi

جيهار بنت صالح العتيبي
Jihar Saleh Al-Otaibi

هند بنت مطلق العنزي
Hind Mutilaq Al-Anzi

د. الجوهرة بنت عثمان الركبان
Dr. Al-Jawharah Uthman Al-Rakban

الأستاذ المشارك بقسم الإدارة التربوية

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440875

استلام البحث ٢٠ / ٣ / ٢٠٢٥

قبول البحث ٢٠ / ٥ / ٢٠٢٥

العنزان، أحلام بنت علي والرحيمي، بشاير بنت عزام والعتيبي، جيهار بنت صالح و العنزي، هند بنت مطلق والركبان، الجوهرة بنت عثمان (٢٠٢٥). تحليل أبعاد السلوك التنظيمي الفردي بمكاتب التعليم بمدينة الرياض (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي). ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ١ – ٣٨.

http://ajahs.journals.ekb.eg

تحليل أبعاد السلوك التنظيمي الفردي بمكاتب التعليم بمدينة الرياض (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي)

المستخلص:

تناولت الدراسة أبعاد السلوك الفردي بمكاتب التعليم بمدينة الرياض، من وجهة نظر الموظفين الإداريين، وركزت على ثلاثة أبعاد رئيسية: الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي، وهدفت الدراسة إلى تحديد درجة ممارسة هذه الأبعاد والتعرف على تأثير المتغيرات الديموغرافية عليها، وهي المسمى الوظيفي، المؤهل الدراسي، سنوات العمل بالمكتب، وحضور الدورات التدريبية لهذه الأبعاد، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبانة وزعت على عينة تكونت من (٢٨٦) موظف إداري، من مكاتب التعليم (الروضة، قرطبة، النسيم) بمدينة الرياض. أظهرت النتائج أن المتوسط العام لممارسة أبعاد السلوك الفردي بلغ مستوى متوسطًا (٢.١٨)، وقد جاء الالتزام التنظيمي بأعلى متوسط حسابي (٢.٧٧)، مما يعكس استقرار بيئة العمل، بينما كان متوسط الرضا الوظيفي (٢.١٠) والدافعية (١.٧٧) أقل، مما يشير الحاجة إلى تعزيز هذين الجانبين من أبعاد السلوك الفردي، وأن المسمى الوظيفي يؤثر بشكل ملحوظ على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، حيث سجل القياديون ورؤساء الأقسام مستويات أعلى مقارنة بالموظفين الإداريين، كما أن المؤهل الدراسي كان له تأثير إيجابي، حيث أظهرت النتائج أن الحاصلين على مؤهلات عليا يتمتعون بشعور أقوى بالالتزام والرضا الوظيفي، ومتغير سنوات العمل بالمكتب، أظهر أن العاملين ذوي الخبرة الأطول يتمتعون بمستوى أعلى من الرضا الوظيفي، وحضور الدورات التدريبية، فقد ثبت أنها تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي، وتوصي الدراسة بضرورة التركيز على تحسين بيئة العمل من خلال توفير حوافز مادية ومعنوية، وتطوير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الدافعية والرضا الوظيفي، كما تدعو إلى إشراك العاملين في اتخاذ القرارات وتنمية مهاراتهم الوظيفية لتحقيق بيئة عمل أكثر دعم وتحفيز، وقد قدمت هذه الدراسة رؤية شاملة لتحسين أبعاد السلوك الفردي، مما يسهم في تعزيز كفاءة وفعالية الأداء الإداري في مكاتب التعليم.

ABSTRACT:

This study explored the dimensions of individual behavior in educational offices in Riyadh from the perspective of administrative employees, focusing on three main dimensions: organizational commitment, motivation, and job satisfaction. The study aimed to determine the degree of practice of these

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

dimensions and to examine the impact of demographic variablesjob title, educational qualification, years of service, and attendance at training coursesn these dimensions. The study employed a descriptive-analytical approach and the case study method, with data collected using a questionnaire distributed to a sample of 286 administrative employees from the educational offices (Al-Rawda, Qurtoba, and Al-Naseem) in Riyadh .The results revealed that the overall average level of practice of individual behavior dimensions was moderate (2.18). Organizational commitment achieved the highest mean score (2.77), reflecting a stable work environment, whereas job satisfaction (2.10) and motivation (1.77) scored lower, indicating the need for improvement in these areas. The findings also indicated that job title significantly influences organizational commitment and job satisfaction, with leaders and department heads achieving higher levels compared to administrative employees, Furthermore, educational qualification was found to have a positive effect, as those with higher qualifications exhibited stronger organizational commitment and job satisfaction. Employees with longer years of service demonstrated higher levels of job satisfaction. Training course attendance was shown to play a pivotal role in enhancing organizational commitment, motivation, and job satisfaction, The study recommends focusing on improving the work environment by providing financial and moral incentives and developing training programs aimed at enhancing motivation and job satisfaction. It also emphasizes the importance of involving employees in decision-making and developing their professional skills to achieve a more supportive and motivating work environment. The study presents a comprehensive vision for improving the dimensions of individual behavior, contributing to the enhancement of administrative performance efficiency and effectiveness in educational offices.

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

المقدمة:

يعكس السلوك التنظيمي الفردي في المؤسسات التربوية الإشرافية كيفية تصرف الأفراد وتأثيرهم على البيئة التنظيمية المحيطة، وهو من العوامل الحاسمة في تحقيق أهداف هذه المؤسسات، حيث يوضح مدى انسجام الأفراد مع بيئة العمل، ويعتمد هذا السلوك على مجموعة من المتغيرات، مثل القيم الشخصية والدوافع والاتجاهات التي تحدد طريقة تفاعل الأفراد مع زملائهم ومع المهام الكلفين بها، ففهم السلوك التنظيمي الفردي يساعد القادة التربويين في تصميم استراتيجيات تدعم بيئة عمل محفزة ومنتجة.

ويعتبر السلوك التنظيمي محورا أساسيا في تعزيز كفاءة وفعالية أداء الأفراد والجماعات داخل المنظمات، حيث يمثل انعكاسا ثقافيًا لمنظومة القيم والعادات والتقاليد والقواعد السلوكية التي تشكل بيئة المنظمة، ويؤدي هذا النسق الثقافي دورا محوريا في توجيه سلوك الموظفين الفردي والجماعي نحو تحقيق أهداف المنظمة بفعالية، وفي ظل التغيرات والتحديات التي تواجه المنظمات الحديثة، أصبح من الضروري تعزيز وتطوير البنية الثقافية للمنظمة، بما يضمن توجيه السلوك التنظيمي وتفعيل الفعل الاجتماعي لتحقيق الكفاءة والفعالية المنشودة، كما أن هذا التوجه يحسن قدرة المنظمة على إدارة السلوك الفردي والجماعي بشكل فعال(العايب بريكة ، ٢٠٢٣).

ويرجع اهتمام الباحثات في اختيار الالتزام التنظيمي والدافعية والرضا الوظيفي كسلوكيات فردية، أمر جوهريا لفهم الأداء الفردي داخل المؤسسات التربوية، حيث يمثل الالتزام التنظيمي ركيزة أساسية لضمان استمرارية الفرد في تقديم أداء متميز، بينما تعد الدافعية المحرك الأساسي الذي يدفع الأفراد لتحقيق الاهداف، أما الرضا الوظيفي فيعكس مدى توافق البيئة المهنية مع احتياجات الأفراد وتوقعاتهم، مما يؤثر مباشرة على الإنتاجية والاستقرار الوظيفي، وان هذا من دفع الباحثات لتقديم تحليل أبعاد السلوك الفردي في مكاتب التعليم.

فقد وضح عبد المنعم (٢٠٢٠) أن سر الاهتمام بالالتزام التنظيمي كظاهرة إدارية إلى العناية بدور الفرد في المنظمة، حيث أن الفرد هو حجر الأساس في أي منظمة وأهميته تفوق أهمية أي عنصر من عناصر أو وسائل الإنتاج الأخرى. كما أشار زواق وبحاش (٢٠١٧) وتعد الدافعية من أهم المتغيرات التي يتم ربطها بالرضا الوظيفي، وترجع جذور هذه العلاقة إلى العالم ديفيد ماكيلاند" David Meclelland, 1981" من خلال نظرية الدافع للإنجاز، حيث فسر أن تأثر السلوك الإنساني بالظروف التي تمكن الافراد من تطوير دافع الإنجاز، وأنه يمكن بذلك تحقيق الرضا الوظيفي ما ينتج عنه من التزام تنظيمي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وانطلاقاً من الدور الهام لمكاتب التعليم في متابعة وتسهيل وتطوير العملية التعليمية بمدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية، باعتبارها حلقة وصل بين المدارس التابعة للمكتب وإدارة التعليم، وضرورة أن يتمتع العاملين بها بمستوى عالي من السلوك التنظيمي كقدوة، حيث يرتبط السلوك التنظيمي الفردي، مثل الالتزام التنظيمي والدافعية والرضا الوظيفي، بشكل مباشر بطبيعة المهام والمسؤوليات التي يقومون بها بمكاتب التعليم، باعتبارها حلقة وصل بين المدارس وإدارة التعليم (السبيعي،٢٠١٩). وفي ضوء ذلك؛ تم تحديد هذه المجموعة من الأبعاد لتسليط الضوء على تأثيرها في تعزيز كفاءة القيادات التربوية وتمكينها إداريا، مما يسهم في تحسين عمليات المتابعة والدعم وتطوير البيئة التعليمية؛ وبذلك يمكن تحقيق الانسجام بين أدوار الأفراد وأهداف مكاتب التعليم، مما ينعكس إيجابًا على جودة العملية التعليمية.

مشكلة الدراسة:

تتضح مشكلة الدراسة في وجود فجوة واضحة بقلة الدراسات السابقة التي تناولت تحليل أبعاد السلوك الفردي باعتباره جزء أساسي من السلوك التنظيمي، داخل المؤسسات التعليمية والتربوية، خاصة مكاتب التعليم، ونظرًا لقلة الدراسات السابقة فإنها تحد من فرص تحسين العمليات الإدارية والتعليمية والتعرف على واقعها ومعوقاتها؛ لذا سعت الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل شامل لبعض أبعاد السلوك التنظيمي الفردي، وربطها بطبيعة عمل مكاتب التعليم، حيث تعد الدراسة الحالية، الدراسة الأولى التي تناولت هذا الموضوع، على حد علم الباحثات.

كذلك أشارت العديد من الأبحاث والدراسات إلى أهمية السلوك التنظيمي الفردي وأبعاده، لارتباطه بالكثير من المفاهيم والاتجاهات الإدارية الحديثة في المؤسسات التربوية :كالالتزام التنظيمي والدافعية والرضا الوظيفي .

كدراسة (المالكي، ٢٠١٩؛ عبد المنعم،٢٠٢٠؛الحربي،٢٠٢٠؛ الشمراني،٢٠٢٣؛حيدرة،٢٠٢٤؛ حسانين وسليم ،٢٠٢٤) وبالرغم مما أكدت عليه نتائج الدراسات السابقة من أهمية هذه السلوكيات، وتأثيرها المباشر على مستوى الاداء، إلا أنه لم توجد أي دراسة تناولت أبعاد السلوك التنظيمي الفردي داخل مكاتب التعليم، خاصة في ظل وجود ضعف في تحقيق بعض الممارسات الإدارية، مما ينعكس بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على السلوك التنظيمي العام بها.

أن الدراسات السابقة أكدت وجود قصور في ممارسة بعض أبعاد السلوك التنظيمي الفردي حيث وضحت دراسة الفحيلة (٢٠٢٤) أن الثقة التنظيمية بمكاتب إدارات التعليم جاءت بدرجة لا تتناسب مع طبيعة عمل مكاتب التعليم، فقد جاء مستوى الثقة التنظيمية، والثقة في الرئيس المباشر، والثقة في الإدارة العليا بدرجة متوسطة، وجاءت معوقات الثقة التنظيمية بمكاتب التعليم بدرجة مرتفعة، وعلى

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الرغم من أن الثقة التنظيمية ليست من أبعاد السلوك التنظيمي الفردي، إلا أنها من أهم السلوكيات التنظيمية داخل المؤسسات باعتبارها مؤشر ودليل عام على انخفاض باقي أبعاد السلوك التنظيمي سواء الفردي أو الجماعي، وقد لخصت الباحثات على أن نتائج ومؤشرات هذه الدراسة، هي بمثابة دليل غير مباشر على إنخفاض مستوى أبعاد السلوك التنظيمي الفردي بمكاتب التعليم، ومن هذا المنطلق تأتي أهمية إعداد الدراسة الحالية وتناولها دراسة بعض أبعاد السلوك التنظيمي الفردي بمكاتب التعليم بمدينة الرياض، والذي بدوره له أثر كبير في الشعور بالثقة التنظيمية كونها من أهم المؤشرات الدالة على مستوى ممارسة أبعاد السلوك التنظيمي الفردي بين العاملين.

كذلك توصلت نتائج بعض الدراسات السابقة المحلية، التي تناولت ممارسة بعض أبعاد السلوك التنظيمي الفردي، وركزت على الالتزام التنظيمي والدافعية والرضا الوظيفي في إطار عام، دون التعمق الكافي في البيئة التربوية أو ربط هذه الأبعاد بشكل مباشر بطبيعة عمل مكاتب التعليم، ونظرًا لأنها أجريت على عينات من العاملين في قطاع التعليم وضمن بيئات تعليمية سعودية، فإنها تعكس دلالة واضحة على قصور وضعف هذه السلوكيات، ومن هذه الدراسات، دراسة العمري (٢٠٢١) التي جاء بها مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض بدرجة متوسطة، ودراسة محمد (٢٠١٩) التي أكدت نتائجها في أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية بنجران جاءت منخفضة، لذلك ركزت الدراسة الحالية على تناول أبعاد السلوك التنظيمي الفردي بمكاتب التعليم.

وباستقراء ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي: **ما درجة ممارسة أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) في مكاتب التعليم بمدينة الرياض؟**

أسئلة الدراسة:

١. ما درجة ممارسة أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر الموظفين الاداريين؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠.٠٥) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة في أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي)؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠.٠٥) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة في أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (المؤهل الدراسي)؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠.٠٥) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة في أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)؟

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠.٠٥) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة في أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (حضور الدورات التدريبية)؟

أهداف الدراسة:

١. التعرف على درجة ممارسة أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) في مكاتب التعليم بمدينة الرياض.
٢. الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠.٠٥) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة في أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي).
٣. الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠.٠٥) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة في أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (المؤهل الدراسي).
٤. الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠.٠٥) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة في أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (سنوات الخبرة).
٥. الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠.٠٥) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة في أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (حضور الدورات التدريبية).

أهمية الدراسة:

أولًا: الأهمية النظرية (العلمية):

- مواكبة الدراسة للتوجهات الحديثة التي تتبناها المملكة العربية السعودية من الاهتمام بالسلوك التنظيمي، حيث انه استجابة لدواعي الإصلاح والتطوير في جميع المجالات وخاصة في مجال التعليم.
- تعد الدراسة إضافة جديدة للمكتبة البحثية العربية والسعودية؛ من حيث إنها تناولت مجموعة من أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي)؛ وذلك لقلة الدراسات التي تناولت هذه المتغيرات كسلوكيات فردية.
- تسليط الضوء من خلال التركيز على دراسة السلوك التنظيمي الفردي نظرا لشدة تأثيره في العملية التنظيمية.

ثانيًا: الأهمية التطبيقية (العملية):

- يؤمل أن تساعد الدراسة الحالية المسؤولين وأصحاب القرار لوضع الخطط والإجراءات التي من شأنها أن تسهم في تحسين ممارسة أبعاد السلوك الفردي

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

(الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي).
- يؤمل أن تساعد المسؤولين وأصحاب القرار في تقديم برامج تدريبية أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي).
- يؤمل أن تقدم الدراسة مجموعة من المقترحات التنفيذية لمديرات مكاتب التعليم.

حدود الدراسة:
- **الحد الموضوعي**: اقتصرت الدراسة على ممارسة أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) في مكاتب التعليم بمدينة الرياض.
- **الحد البشري**: الموظفين الإداريين والقيادات.
- **الحد المكاني**: مكاتب التعليم بالرياض.
- **الحد الزماني**: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٤٦هـ / ٢٠٢٥م.

مصطلحات الدراسة:

١. الالتزام التنظيمي.
- **عرفه الحربي (٢٠٢٠) بانه:** " هي تلك الحالة النفسية التي تميز علاقة الفرد بالمنظمة وتظهر في قبول أهدافها وقيمها، والاستعداد لبذل الجهود الإضافية لتحقيق هذه الأهداف، والرغبة في البقاء والمحافظة على عضويتها"(١٧٨).
- **ويعرف إجرائيا كالتالي**: بأنه مستوى الانتماء الذي يشعر به منسوبي مكاتب التعليم، ومدى استعدادهم لبذل الجهود لتحقيق أهدافها، حيث يعد من العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين أداء المؤسسات التعليمية.

٢. الدافعية.
- **يعرفها المفرج (٢٠٢١) بأنها:**" عبارة عن طاقة داخلية مكتسبة، ومركبة، وهي صيرورة نفسيه تعمل على تحرير وصيانة وتوجيه سلوك ما، لتحقيق هدف معين، وإشباع حاجات ورغبات ما، أو توقيف سلوك آخر، فهي ما يعطي للفرد الطاقة اللازمة للتحرك في بيئته"(١٤٤).
- **ويمكن تعريفها إجرائيا بأنها**: القوة التي تحرك الموظفين بمكاتب التعليم لبذل الجهد برضى وقناعة منه، تجعلهم يقبلون على العمل برغبة وصدق.

٣. الرضا الوظيفي:
- **عرفه البارودي (٢٠١٥) بأنه:** "تقدير ذلك الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل"(٣٨).
- **ويعرف اجرائيا بأنه**: الدرجة التي يشعر بها العاملون بمكاتب التعليم إيجابا أو سلباً تجاه أعمالهم ووظائفهم.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولا: الإطار النظري:

يلعب سلوك الفرد دورًا أساسيًا في التأثير على أداء وسلوك المنظمة بشكل عام، حيث يعتبر سلوكه بمثابة الأساس الذي يبنى عليه سلوك المنظمة، وتتمثل أهمية هذا السلوك في التصرفات والأنشطة التي يؤديها الفرد داخل المنظمة، مثل انتظامه في العمل، تواصله مع الآخرين، مدى فعاليته، ورضاه الوظيفي، إضافة إلى التزامه بأداء مهامه، وقد أثار هذا الموضوع اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين، حيث حظي السلوك التنظيمي باهتمام كبير كونه واحدًا من أبرز المجالات التي تركز على دراسة سلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمات، بهدف فهم وتحليل العوامل المؤثرة في الأداء التنظيمي (العايب وبريكة،٢٠٢٣).

تناول الإطار النظري أبعاد السلوك الفردي والتي تتمثل في (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي)

البعد الاول: الالتزام التنظيمي:

يشير مفهوم الالتزام التنظيمي إلى مدى قناعة الفرد بقيم وأهداف المنظمة، واستعداده لبذل جهود إضافية لتحقيق تلك الأهداف والبقاء في العمل داخل المنظمة.

مفهوم الالتزام التنظيمي يعرف بأنه : "الرغبة القوية لدى الموظف في البقاء ضمن بيئة العمل، والولاء للمنظمة، مع السعي لتحقيق أهدافها بشكل فاعل. ويعكس الالتزام ارتباطا إيجابيا بين الموظفين والمنظمة، مما يساعد على تقليل معدلات دوران العمل ورفع مستويات الأداء الوظيفي" (حسانين وسليم،٢٠٢٤، ٩).

- **أهمية الالتزام التنظيمي:**

يمكن توضيح أهمية الالتزام التنظيمي في عدة نقاط رئيسة كما أشار إليها (حسانين وسليم،٢٠٢٤) وهي:

١. تقليل دوران العمل الأفراد الملتزمون تجاه منظمتهم يميلون إلى البقاء لفترات أطول، مما يقلل من تكاليف استبدالهم.
٢. تحسين الإنتاجية يعزز الالتزام التنظيمي من أداء الموظفين عبر زيادة انخراطهم في الأنشطة التنظيمية.
٣. تعزيز الانتماء ويشعر الموظفون الملتزمون بالفخر تجاه انتمائهم إلى المنظمة، مما يحفزهم لبذل جهد إضافي لتحقيق أهدافها.
٤. الاستجابة للتحديات في زيادة مرونة المنظمة واستجابتها للتغيرات عبر الاعتماد على موظفين ملتزمين.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي**

تتعدد العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي، وقد صنفها الباحثون إلى عوامل داخلية وخارجية وفردية كما ذكرها كلا من (حسانين وسليم،٢٠٢٤)؛ (حسنين، ٢٠٢٤) وفيما يلي تفصيلًا لهذه العوامل:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي، منها العوامل المرتبطة **بالبيئة الداخلية للمنظمة؛** تشمل هذه العوامل: السياسات التنظيمية التي تعمل على إشباع حاجات الأفراد، ووضوح الأهداف التنظيمية، حيث يساعد ذلك على توجيه الموظفين نحو تحقيق الأداء الأمثل. المشاركة الإيجابية للعاملين في اتخاذ القرارات تعزز شعورهم بالانتماء والارتباط بالمؤسسة. كما أن تحسين المناخ التنظيمي من خلال خلق بيئة داعمة ومحفزة يُسهم بشكل كبير في رفع مستوى الالتزام التنظيمي. الثقافة التنظيمية تلعب دورًا محوريًا كذلك، حيث تؤثر في سلوك الأفراد وتشجعهم على الالتزام بقيم المنظمة.

أما **العوامل الخارجية** فتشمل: الفرص البديلة التي قد تقلل من ولاء الموظفين إذا ما كانت هذه الفرص تقدم حوافزًا أو مزايا أكبر، فبيئة العمل الخارجية المستقرة تُساعد على زيادة الالتزام من خلال توفير شعور بالأمان والاستقرار الوظيفي، و من جهة أخرى، تلعب العوامل الفردية، مثل العمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، دورًا مؤثرًا، فعلى سبيل المثال، يُلاحظ أن الأفراد الذين يتمتعون بخبرة طويلة داخل المنظمة يُظهرون التزامًا أكبر، كما أن الأجر والمزايا الوظيفية تُعتبر من الحوافز المهمة التي تعزز من التزام الأفراد تجاه المنظمة (حسنين، ٢٠٢٤).

- **مراحل الالتزام التنظيمي**

يمر الالتزام التنظيمي بثلاث مراحل أساسية تبدأ بمرحلة التجربة، حيث يركز الفرد على التأقلم مع البيئة الجديدة ومحاولة إثبات ذاته، هذه المرحلة التي تستمر لمدة عام، تتيح للفرد فهم أهداف المنظمة وتحديات العمل، مما يُمهّد الطريق لتأسيس علاقة إيجابية بين الموظف والمنظمة. المرحلة الثانية هي العمل والإنجاز، والتي تبدأ عادة بعد العام الأول وتستمر حتى العام الرابع، خلال هذه المرحلة، يُصبح الفرد أكثر وعيًا بمسؤولياته داخل المنظمة، ويبدأ في تحديد دوره الشخصي في تحقيق أهدافها، مما يعزز شعوره بالانتماء، أما المرحلة الأخيرة فهي مرحلة الثقة بالتنظيم، والتي تبدأ بعد مرور خمس سنوات، في هذه المرحلة، يُظهر الفرد ولاءً أكبر للمنظمة، ويُصبح أكثر انخراطًا في أنشطتها وأهدافها، الثقة المتزايدة في هذه المرحلة تعزز من استقراره الوظيفي وتُحفز استمراره في العمل، مما ينعكس إيجابًا على الأداء العام للمنظم (عطية،٢٠١٦).

ومما سبق يمكن القول أن الالتزام التنظيمي يمثل جوهر النجاح في مكاتب التعليم بمدينة الرياض، حيث يعد الموظفين الملتزمين ركيزة أساسية لتحقيق أهداف

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المكتب، كذلك من خلال الالتزام، يشعر الموظفون بالانتماء العميق للمؤسسة، مما يحفزهم على العطاء والإبداع في أداء واجباتهم الوظيفية، ويسهم هذا الالتزام في خلق بيئة عمل إنسانية قائمة على التعاون والثقة، حيث يكون لكل فرد دور مؤثر في تحقيق رؤية ورسالة مشتركة.

البعد الثاني: الدافعية.

- **مفهوم الدافعية:**

تختلف التعريفات التي تعرف مصطلح الدافعية باختلاف آراء وخبرات الباحثين ومن أهم تلك التعريفات ما يلي: حيث تعرف الدافعية بأنها: "حالة الثبات والاستقرار في التأهل بشكل نسبي المتعلقة بالشخصية وهو ما يساعد في تحديد اتجاه مجهودات الفرد والصبر والمثابرة على الوصول إلى الأهداف وتحقيق النجاح بسبب الحاجة إلى إشباع الحاجات ضمن المواقف التي تتعلق بتقييم السلوك تحت تأثير النجاح" (الشرهان، ٢٠٢١، ١٩).

كما أنها " الرغبة في القيام بأشياء بشكل سريع على نحو أفضل ومجاوزة الصعوبات في القيام بالأنشطة بفاعلية من أجل الوصول إلى مستويات عالية" (مزياني وسيد، ٢٠٢١، ١٣٣).

في حين يعرفها أبو النصر (٢٠٢٢) بأن الدافعية للإنجاز هي عبارة عن دوافع مركبة تتركب من دوافع داخلية وخارجية تؤثر على سلوك الفرد وتقوم بتوجيهه في المواقف المختلفة من أجل الحصول على التميز والنجاح(٨٥).

- **خصائص الدافعية للإنجاز:**

يشير (السقا، ٢٠١٨) إلى الدافعية للإنجاز بأنها تتميز ببعض الخصائص والتي منها:

١- تفسير السلوك: حيث تساعد الدوافع على تفسير التساؤلات المطروحة حول سبب قيام الشخص ببعض السلوكيات مما يساهم في التنبؤ المستقبلي بالسلوكيات المماثلة التي من الممكن أن تصدر من ذلك الشخص.

٢- درجة قوة السلوك: حيث تلعب قوة الدافعية للإنجاز في التحكم في السلوكيات الناشئة من الفرد حيث إنه كلما كان الدافع قويا، كلما كان السلوك الناتج عنه قويا أيضا.

٣- اتجاه السلوك: حيث يلعب دراسة السلوك واتجاهه في الحصول على فكرة عما سيتخذه الفرد من سلوكيات بسبب وجود الدافعية لديه، حيث إنه كلما كان الدافع قويا كلما قلت احتمالات وفرص الاختيار عند الفرد وعندها لا يبحث الفرد عن بدائل أو اختيارات مناسبة أو بديلة.

٤- تنظيم السلوك: حيث تلعب قوة الدوافع دورا في تنظيم الإنسان لسلوكياته، بحيث إنه كلما كان الدافع قويا لدي الفرد كلما كان تنظيم السلوك الناشئ عنه أقل.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **مكونات الدافعية للإنجاز:**

تعتبر الدافعية للإنجاز من أهم المكونات الشخصية التي يكتسبها الفرد من البيئة المحيطة به والوسط الاجتماعي الذي ينتمي إليه ويتفاعل معه، كما تعتبر المكون الرئيسي الذي يدفع الشخص إلى تحقيق الإنجاز وتحقيق ذاته وتوكيدها، وشعوره بالرضا الوظيفي، حيث يدفع الفرد إلى تحقق ذاته من خلال الأهداف التي قام بتحقيقها والسعي نحو توفير حياة أفضل، وتوكيد المستويات الأفضل لتعظيم الوجود الإنساني له، وهناك ثلاثة أبعاد لدافعية الإنجاز كما أوردها (الأحمد، ٢٠١٧):

- **المكون المعرفي**: وهو مدى انشغال الفرد بتحقيق مهمة معينة يهدف فيها إلى إشباع احتياجاته المعرفية من خلال الاكتشاف والابتكار والحصول على معارف جديدة مما يعد في حد ذاته مكافأة له.
- **تقدير الذات**: وهو ما يتمثل في رغبة الفرد في الحصول على احترام وتقدير من الآخرين والحصول على المكافأة الملائمة التي تميز نجاحه وتكلله، وهو ما يشعره بالمكافأة..
- **الانتماء**: وهو رغبة الفرد في الحصول على تقبل الآخرين وتقديرهم له مما يعمل علي زيادة الثقة بالنفس.

خصائص الموظفين من ذوي الدافعية:

تتميز الدافعية للإنجاز بأنها تكسب الأفراد مجموعة من السمات والخصائص كما وضحها (عبد الجليل وآخرون، ٢٠٢١) فيما يلي:

١- يميل ذوي الدافعية للإنجاز إلى اتخاذ مواقف يتمكنون فيها من الشعور بتحمل المسؤولية.
٢- يرغب ذوي الدافعية إلى الحصول على التغذية الراجعة لتقييم مستوي الإنجاز الذي يحققونه.
٣- الاهتمام بالعمل الذي يقومون به دون النظر إلى العائد المادي الذي يحصلون عليه.
٤- الشعور بالثقة العالية بالنفس وهم في ذلك يشكون في آراء المحيطين وذوي الخبرة.
٥- تفضيل المهام المتغيرة بسبب الرغبة في ممارسة التحدي والبعد عن الأعمال الروتينية.
٦- اتخاذ قرارات عقلانية في أغلب المواقف.
٧- الثقة بالنفس والذات ومحاربة المشكلات والتغلب عليها.
٨- التخطيط للمستقبل والإتقان في وضع البدائل لحل المشكلات التي يوجهها الفرد.

ويتبين مما سبق أن الدافعية للإنجاز تعدّ أحد أهم العوامل المؤثرة في تميز أداء الموظفين بمكاتب تعليم الرياض، حيث تعزز من تحملهم للمسؤولية، وحرصهم

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

على التغذية الراجعة لتقييم أدائهم، وتوجههم نحو الابتكار بدلا من الروتين، وتسهم هذه الدافعية في خلق بيئة عمل قائمة على الثقة بالنفس والتخطيط المستقبلي، مما يعزز من جودة الأداء التعليمي والإداري. وبذلك، تعد الدافعية ركيزة أساسية لتحقيق أهداف مكاتب التعليم

البعد الثالث: الرضا الوظيفي.

مفهوم الرضا الوظيفي.

عرف عصماني (٢٠١٧) الرضا الوظيفي بأنه: "مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يتحقق من عمله، فكلما تصور الفرد أن عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية؛ أي كان غير راضٍ عن عمله"(٢٣).

كما عرفه عوض (٢٠٢١) بأنه "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته فيصبح فرداً مندمجاً مع العمل فيتفاعل معه من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو وتحقيق أهدافه الاجتماعية "(٢٢).

أهمية الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي من أهم الركائز الأساسية لنجاح أو فشل أي منظمة لذلك يمكن توضيح أهميته في الآتي (معالي، ٢٠٢٠):

- رفع الروح المعنوية للأفراد الموظفين في المؤسسة، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض معدلات الغياب وترك العمل، وانخفاض مستوى المشاحنات بين الموظفين.
- الرضا الوظيفي يتناول مشاعر العامل الفرد تجاه عمله سواء كان عاملاً عادياً أو مسؤولاً.
- زيادة درجة الولاء والالتزام التنظيمي، حيث يساهم في زيادة فاعلية المؤسسة.
- تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد الذي يؤدي إلى النجاح في العمل، وبالتالي زيادة إنتاجية الفرد.

خصائص الرضا الوظيفي:

وضح سيد (٢٠١٦) أن من أهم خصائص الرضا الوظيفي التالي:

- **تعدد المفاهيم وطرق القياس:** تعدد التعريفات وتباينها وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وخلفياتهم التي يقفون عليها، وينظرون إلى الرضا الوظيفي.
- **النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي:** لذا فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه دوافع متعددة ومختلفة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني:** تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت فيها.
- **للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي:** حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل.
- **الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول:** يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل.
- **رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى:** ما قد يؤدي لرضا فرد معين، ليس بالضرورة أن يفعل ذلك عند الآخر، وإن حدث ذلك فليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير، وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

وضح المطيري (٢٠٢٠) أن نظرية العاملين أكدت على أن الرضا الوظيفي، من أهم العوامل المحركة لسلوك الفرد في العمل، وأن هناك مجموعة من العوامل المسببة للرضا الوظيفي يمكن توضيحها فيما يلي:

- العوامل الوقائية: أطلق على هذه العوامل وقائية؛ لكونها ضرورية لضمان أدنى درجة إشباع للحاجات، وأهم هذه العوامل: العلاقات مع المرؤوسين والزملاء والمشرف، والاستقرار في العمل، والحياة الشخصية، والمكانة والراتب والإشراف الفني، وظروف العمل، وسياسة المؤسسة، وإدارتها.

- العوامل الدافعية: تساعد العوامل الدافعية على تحقيق مستوى أعلى من الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وأهم هذه العوامل: الإنجاز في العمل، والاعتراف بالإنجاز، والتقدم والرقي في العمل، وطبيعة العمل، وإمكانية النمو والتطور الشخصي. إن وجود العوامل الدافعية يزيد من رضا الفرد، لكن انعدامها لا يؤثر سلبيا في رضاه. أما العوامل الوقائية فيمنع وجودها حالة عدم الرضا، ولكنها لا تزيد من رضا الفرد، حيث ترتبط مجموعة العوامل الدافعية بطبيعة العمل نفسه، بينما ترتبط المجموعة الثانية من العوامل الوقائية ببيئة العمل. وتمثل طبيعة هذه العلاقة بين المجموعتين من العوامل جوهر هذه النظرية؛ ولذلك سميت بنظرية الموظفين.

وبناء على ذلك فإن الرضا الوظيفي يشكل أحد أهم أبعاد السلوك التنظيمي الفردي بمكاتب التعليم، حيث إنه يعكس اندماج العاملين مع بيئة العمل وانسجامه مع الأهداف التنظيمية، ويساهم الرضا في رفع الروح المعنوية للعاملين ، مما يؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي وتحقيق التوازن النفسي والاجتماعي للعاملين، كما أن الرضا الوظيفي، باعتباره حالة من القناعة والقبول، يمكن الموظفين من التركيز على تحقيق

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الإنجاز والابتكار داخل بيئة العمل التعليمية، ويصبح الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور شخصي، بل أداة استراتيجية لتحقيق التميز التعليمي والإداري.

ثانيا: الدراسات السابقة والتعليق عليها:

تتضمن الدراسات السابقة الدراسات التي ترتبط بكل بعد من أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) وتم تطبيقها في مجال التعليم كما يلي:

- **الدراسات السابقة الخاصة بالالتزام التنظيمي.**

دراسة رجوب(٢٠٢٤) هدفت إلى التعرف على واقع الالتزام التنظيمي وأثره على أداء العاملين، وتحقيقا للهدف العام من الدراسة فقد أجريت دراسة ميدانية في مديرية التربية في محافظة اللاذقية، حيث تم توزيع استبيان على عينة عشوائية من العاملين، بالاعتماد على المنهج الوصفي المسحي ولعل من أهم النتائج التي تم التوصل إليها هي: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري) وأداء العاملين بحسب إدراك عينة الدراسة، وكان الالتزام العاطفي البعد الأكثر تأثير بين أبعاد الالتزام التنظيمي على أداء العاملين، ليأتي بعده الالتزام الاستمراري ومن ثم الالتزام المعياري.

دراسة حيدرة (٢٠٢٤) هدفت إلى التعرف على تأثير تقدير الذات على الالتزام التنظيمي لدى مديري التعليم الابتدائي، شملت عينة الدراسة على (٩٢) مديرا (ة) وتم اختيارهم بطريقة عشوائية على مستوى مؤسسات التعليم الابتدائي بولاية غليزان، واعتمد على المنهج الوصفي وتطبيق مقياس الالتزام التنظيمي وكانت النتائج كما يلي: وجود تأثير لتقدير الذات على الالتزام التنظيمي لدى مديري التعليم الابتدائي. - مستوى الالتزام التنظيمي (الدرجة الكلية) وبعديه (البعد المعياري، البعد الاستمراري) متوسط في حين جاء البعد العاطفي بمستوى مرتفع. - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى مديري التعليم الابتدائي تعزى لمتغيرات السن والخبرة المهنية والمؤهل العلمي.

دراسة بركات وعواد (٢٠٢٤) والتي هدفت إلى التعرف على أثر الالتزام التنظيمي في الأداء السياقي بالجامعات الخاصة بمدينة ٦ أكتوبر، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ويتكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات الخاصة بمدينة ٦ أكتوبر. وتم جمع البيانات من خلال عينة عشوائية طبقية بلغت ٣٥٧ مفردة، وأظهرت نتائج الدراسة توافر اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات الخاصة محل البحث نحو الالتزام التنظيمي، مع توافر ممارسة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات الخاصة محل البحث لبعدي الأداء السياقي (التيسير بين الأشخاص، والتفاني في

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

العمل)، وهذا انعكس على ممارستهم للأداء السياقي ككل. وأن الالتزام التنظيمي يؤثر تأثيرا طرديا معنويا في كلا بعدي الأداء السياقي.

دراسة أبو ناصر (٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى تحديد أثر القيادة الأبوية في الالتزام التنظيمي لدى قادة المدارس الحكومية بمحافظة الأحساء كما يراها معلمو تلك المدارس. وقد اشتملت عينة الدراسة على (٢٢٨) معلما ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة خلال العام الدراسي ٢٠١٩ م/ ٢٠٢٠م. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت استبانة القيادة الأبوية من أربعة مجالات هي: الالتزام التنظيمي، والقيادة الاستبدادية، والقيادة الأخلاقية، والقيادة الخيرية؛ حيث كان معامل الثبات العام للأداة ألفا كرونباخ (٠,٨٦٧)، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائيا بين تقدير معلمي المدارس الحكومية بمحافظة الأحساء لممارسة قادة المدارس للقيادة الأبوية ودرجات الالتزام التنظيمي. كما بينت إمكانية تنبؤ القيادة الأبوية بالالتزام التنظيمي.

- **الدراسات السابقة الخاصة بالدافعية.**

دراسة العسيري والتل (٢٠٢١) هدفت إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين المناخ المدرسي والدافعية نحو العمل لدى معلمات المدارس الثانوية التابعة لإدارة تعليم صبيا وفقا لأبعاد المناخ المدرسي (نمط القيادة، وتحفيز المعلمات)، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث حول العلاقة الارتباطية بين المناخ المدرسي والدافعية نحو العمل لديهن، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وكانت الاستبانة أداة جمع البيانات من العينة التي بلغت (٣٠٠) معلمة، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة، وأشارت النتائج إلى ارتفاع تقديرات معلمات المدارس الثانوية لواقع المناخ المدرسي، والدافعية نحو العمل، بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الدرجة الكلية للمناخ المدرسي، وأبعاده الفرعية وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الدرجة الكلية لواقع الدافعية نحو العمل والأبعاد الفرعية لدى المعلمات باختلاف متغيري؛ مكتب التعليم، والحصول على دورة تأهيل المعلم الجديد، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الدرجة الكلية لواقع الدافعية نحو العمل والبعد الفرعي، الدافعية الخارجية لدى العينة باختلاف متغير سنوات الخدمة لصالح المعلمات.

دراسة المنصور (٢٠١٩) هدفت إلى التعرف على أبرز عوامل البيئة المدرسية المؤثرة في دافعية المعلمين نحو الإنجاز من وجهة نظر معلمي التعليم العام في المملكة وذلك من خلال دراسة الواقع الحالي لعوامل البيئة المدرسية ومعرفة الفروق بين آراء المعلمين حول تأثيرها في دافعية الإنجاز والتي تعزى إلى المتغيرات المستقلة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وتكونت عينتها من (٧٠٢) معلما

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ومعلمة تم اختيارهم عشوائيًا من خمس مناطق تغطي جغرافية المملكة العربية السعودية (الشرقية والغربية والوسطى والشمال والجنوبية). وأظهرت نتائج الدراسة أن أعلى عبارتين توافرًا وفقًا لرأي المعلمين عبارة "تحتسب الوزارة ساعات التدريس ولا تحتسب الساعات غير التدريسية" وعبارة " أدفع من مالي الخاص لتوفير بعض المستلزمات المدرسية، وأقلها توافرا عبارة يتم إشراكي في صناعة القرارات المتعلقة بالمدرسة" وعبارة" تتوفر في مدرستي الوسائل التعليمية التي تساعدني لتقديم أداء أفضل"، وأظهرت النتائج أيضا أن البيئة المدرسية للمعلمين أفضل من البيئة المدرسية للمعلمات. كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع البيئة المدرسية تعزى لمتغير المنطقة التعليمية التي تقع فيها المدرسة بين المنطقة الشرقية والمناطق الوسطى والشمالية، وتميل تلك الفروق إلى تفضيل المنطقة الشرقية.

- **الدراسات السابقة الخاصة بالرضا الوظيفي.**

دراسة كيلاني(٢٠٢٤) هدفت الدراسة إلى التعرف على المهارات القيادية لدى قائدات المدارس بمدينة الرياض وعلاقتها بالرضا الوظيفي، ولتحقيق الهدف تم توظيف المنهج الوصفي بنوعيه المسحي والارتباطي، وذلك من خلال تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة والتي بلغت (٦١٧) قائدة مدرسية، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ومن أبرزها: أن امتلاك قائدات المدارس بمدينة الرياض للمهارات القيادية من وجهة نظرهن قد جاءت بدرجة عالية، كما أن الرضا الوظيفي لدى قائدات المدارس بمدينة الرياض من وجهة نظرهن قد جاء بمستوى عال، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ 0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة لتقديرات قائدات المدارس بمدينة الرياض حول درجة امتلاك المهارات القيادية تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، وذلك لصالح قائدات المدارس الابتدائية على قائدات المدارس المتوسطة والثانوية، ولصالح قائدات المدارس المتوسطة على قائدات المدارس الثانوية فقط، وفي متغير المؤهل العلمي كانت الفروق لصالح قائدات المدارس الحاصلات على مؤهل بكالوريوس على قائدات المدارس الحاصلات على مؤهل ماجستير ودكتوراه فقط.

دراسة إيناندي واخرون Inandi, et al(2022) هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين معوقات التقدم الوظيفي للمعلمين الذين سبق لهم تجربة هذه الظاهرة والعاملين في المدارس الدولية ورضاهم الوظيفي ومستوى التوتر. استخدم الباحث المنهج المسحي الارتباطي في تطبيق الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٨) معلمًا تم اختيارهم من خلال أخذ عينات طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة، تم استخدام ثلاثة مقاييس مختلفة لجمع البيانات في هذه الدراسة. إلى جانب ذلك، تم استخدام نموذج المعلومات الشخصية الذي أعده الباحثون لتحديد الخصائص

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الديموغرافية للمعلمين. وتوصلت النتائج إلى: توجد علاقة ارتباطية سلبية بين معوقات التقدم الوظيفي للمعلمين وبين رضاهم الوظيفي ومستويات التوتر، تؤثر معوقات التقدم الوظيفي التي يوجهها المعلمون بشكل كبير إلى توقع مستويات التوتر لديهم ورضاهم الوظيفي. إلى جانب ذلك، فإن إحدى الطرق السريعة والفعالة لتقليل مستويات التوتر وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي للمعلمين هي إزالة الحواجز المهنية التي تعرقل مسيرتهم.

دراسة كتسويس و كاماريوتو(2021) Kitsios, Kamariotou هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين الاداريين في القطاع الصحي بمستشفيات شمال اليونان، وتأثيرها على دافعيتهم للعمل، اعتمد الباحثون المنهج الوصفي في تطبيق الدراسة، تكونت العينة من (٧٤) عامل من العاملين بالمستشفيات العامة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، ومن أبرز نتائج الدراسة التالي: توجد علاقة موجبة طردية قوية بين دالة إحصائيا، بين الرضا الوظيفي والدافعية لدى العاملين بالقطاع الصحي العام، ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين الإداريين في القطاع الصحي اليوناني جاء بدرجة منخفضة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي ودافعيتهم بين الموظفين والموظفات لصالح النساء، حيث كان لديهم شعور أعلى بالرضا بالوظيفي عن الموظفين الرجال.

دراسة معمار وآخرون (٢٠٢١) هدفت الدراسة إلى الكشف عن مجال ممارسة القيادة الإيجابية العامة والرغبة في رؤية معلمات الحلقة الثالثة (الثانوية) بالمدارس الحكومية في مجال الرضا الوظيفي ووجهة نظرهم وفضاء الخبرة، اعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي في تطبيق الدراسة، تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي الحلقة الثالثة (الثانوية) للمدارس الحكومية بمنطقة العين والبالغ عددهم (٢١٨٩) معلما ومعلمة، موزعين على (٤٣) مدرسة حكومية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٠) معلما ومعلمة، وتمثلت أداة البحث في الاستبانة، ومن أبرز نتائج الدراسة: درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم العالي من وجهة نظرهم في جميع الأبعاد كانت بدرجة عالية باستثناء بعد طبيعة العمل كانت بدرجة متوسطة. وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين القيادة الايجابية بين مديري مدارس التعليم العام ككل والمستوى العام للرضا الوظيفي.

- **التعليق على الدراسات السابقة**

الالتزام التنظيمي: تشير الدراسات السابقة الخاصة بالالتزام التنظيمي إلى توافق واضح حول أهمية الالتزام التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي. توصلت دراسة رجوب (٢٠٢٤) إلى أن الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، المعياري، الاستمراري) يؤثر إيجابيًا على أداء العاملين، مع تركيز على التأثير الأكبر للالتزام العاطفي، أما دراسة حيدرة (٢٠٢٤) فقد ركزت على العلاقة بين تقدير الذات

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

والالتزام التنظيمي لدى مديري التعليم الابتدائي، وكشفت أن البعد العاطفي للالتزام التنظيمي كان الأعلى، دون تأثير ملحوظ لعوامل السن أو الخبرة المهنية، في حين أوضحت دراسة بركات (٢٠٢٤) وجود علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي وممارسة الأداء السياقي، مما يعكس دور الالتزام في تحسين العلاقات بين الأفراد وزيادة التفاني في العمل، بينت دراسة أبو ناصر (٢٠٢١) أن القيادة الأبوية تسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الحكومية، مع قابلية التنبؤ بالالتزام التنظيمي.

الدافعية: ركزت الدراسات المتعلقة بالدافعية على العلاقة بين دافع الإنجاز والأداء الوظيفي، أظهرت دراسة Guo (2021) أن هناك علاقة إيجابية قوية بين دافع الإنجاز والأداء الوظيفي بوساطة الالتزام التنظيمي، مع ضعف في النمو المهني للأطباء نتيجة قلة الاهتمام الإداري. أما دراسة العسيري (٢٠٢١) فقد أشارت إلى وجود ارتباط إيجابي بين المناخ المدرسي والدافعية نحو العمل لدى معلمات المدارس الثانوية، مع عدم وجود فروق دالة إحصائيًا بناءً على متغيرات مثل مكتب التعليم أو الدورات التأهيلية، وأظهرت دراسة المنصور (٢٠١٩) أن عوامل البيئة المدرسية، مثل ساعات التدريس والمستلزمات التعليمية، تؤثر بشكل مباشر على دافعية المعلمين نحو الإنجاز.

الرضا الوظيفي: ركزت الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي على العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات أخرى. توصلت دراسة كيلاني (٢٠٢٤) إلى أن المهارات القيادية لقائدات المدارس في الرياض لها تأثير إيجابي على مستويات الرضا الوظيفي، مع فروق بين المراحل الدراسية لصالح قائدات المرحلة الابتدائية، بينما كشفت دراسة Inandi (2022) عن علاقة سلبية بين معوقات التقدم الوظيفي ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، مشيرة إلى أن إزالة العوائق المهنية يمكن أن تقلل التوتر وتزيد الرضا، وأظهرت دراسة Kamariotou, Kitsios (2021) أن الرضا الوظيفي في القطاع الصحي يرتبط إيجابيًا بدافعية العمل، مع ملاحظة مستويات رضا وظيفي منخفضة لدى العاملين الإداريين. وأخيرًا، أوضحت دراسة معمار وآخرون (٢٠٢١) أن القيادة الإيجابية لدى مديري المدارس الحكومية تسهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، مع استثناء بعد طبيعة العمل الذي جاء بمستوى متوسط.

وجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إعداد أداة الدراسة (الاستبيان)، وكتابة الإطار النظري، وكتابة مقدمة ومشكلة الدراسة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ما يميز الدراسة الحالية:

تتميز الدارسة الحالية أنها تناولت تحليل أبعاد السلوك الفردي في مكاتب التعليم (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي)، وذلك من وجهة نظر الموظفين الإداريين والقيادات.

منهج الدراسة وإجراءاته:

يهدف الفصل الثالث إلى عرض المنهجية الخاصة بالدارسة الميدانية، وإجـراءاتها التي استخدمت لتنفيذ الدراسة، وتوضيح منهج واداة وعينة الدراسة وخصائصها، والأساليب الإحصائية التي تم استخدامها للإجابة عن أسئلة الدراسة.

- **منهج الدراسة:**

المنهج الوصفي المسحي: نظرا لملاءمة هذا المنهج للدراسة الحالية، ويعرف بأنه: "عبارة عن تجميع منظم للبيانات المتعلقة بمؤسسات إدارية، أو علمية، أو ثقافية، أو اجتماعية كالجامعات والمدارس والمستشفيات مثلاً، وأنشطتها المختلفة وموظفيها خلال فترة زمنية معينة" (فاخر، ٢٠١٨). واعتمدت الباحثات عليه في وصف الظاهرة وتحليل البيانات الخاصة بها للخروج بمجموعة من المؤشرات.

منهج دراسة الحالة بأنه: أسلوب بحثي يركز على دراسة وحدة معينة بعمق، سواء كانت فردًا، مجموعة، أو مؤسسة، بهدف فهم الجوانب المختلفة للظاهرة المدروسة وتعميم النتائج على حالات مشابهة. يُستخدم هذا المنهج بشكل واسع في العلوم الاجتماعية والإنسانية، حيث يسمح بجمع بيانات تفصيلية وشاملة عن الحالة المدروس(النجار،٢٠١٥). حيث إنه يعد أسلوبًا بحثيًا يركز على دراسة وحدة معينة بعمق، سواء كان فردًا، مجموعة، أو مؤسسة، بهدف فهم الجوانب المختلفة للظاهرة المدروسة وتعميم النتائج على حالات مشابهة. وقد قامت الباحثات بالاعتماد عليه في في دراسة أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) بثلاث مكاتب تعليم والتي يمكن تعميم نتائجها على باقي المكاتب.

- **مجتمع وعينة الدراسة:**

تكـون مجتمـع الدراسـة الحاليـة مـن عـدد (٢٩٨) المـوظفين الإداريـين بمكاتـب التعلـيم (الروضـة، قرطبـة، النسيم)؛ ونظـراً لقلـة حجم مجتمـع الدراسـة استخدمت الباحثـة أسلوب المسح الشـامل للعينـة والأخذ بكامل مجتمـع الدراسـة وقد كـان عدد الاستجابات علـى أداة الدراسة هو (٢٨٦) موظف حيث مثلت عدد عينة الدراسة وهو مـا يمثل نسبة٩٥% تقريبـا من إجمالي عدد المجتمع.

- **أداة الدراسة:**

تم بناء الاستبانة بعد تحديد الهدف من إعدادها وهو " درجة ممارسة أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) في مكاتب التعليم بمدينة الرياض"، تضمنت ما يلي:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

القسم الأول: البيانات الأولية
(المسمى الوظيفي، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة.، حضور الدورات التدريبية).

القسم الثاني: يتكون من ثلاث أبعاد:

- **البعد الأول**: الالتزام التنظيمي.
- **البعد الثاني**: الدافعية.
- **البعد الثالث:** الرضا الوظيفي.
- **صدق أداة الدراسة:** تم التحقق من صدق الاستبانة:

تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، تم حساب الاتساق الداخلي لكافة الأبعاد لأداة الدراسة.

الجدول (١) معاملات ارتباط بيرسون لفقرات لأبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي).

البعد	الفقرات	ارتباط الفقرات	ارتباط البعد	الدلالة
الالتزام التنظيمي	يساهم الالتزام التنظيمي في تحسين أداء الموظفين بمكاتب إدارات التعليم.	**٠,٧٩	**٠.٩٢	٠,٠١
	يعزز الالتزام التنظيمي روح التعاون بين العاملين في بيئة العمل.	**٠,٥٢		٠,٠١
	يسهم الالتزام التنظيمي في تحقيق أهداف مكاتب إدارات التعليم بشكل فعال.	**٠,٩١		٠,٠١
	يرفع الالتزام التنظيمي من مستوى الثقة بين العاملين والإدارة.	**٠,٨٩		٠,٠١
	يساعد الالتزام التنظيمي على تقليل معدلات التغيب عن العمل.	**٠,٨٧		٠,٠١
	يدعم الالتزام التنظيمي الاستمرارية في تطوير سياسات العمل التنظيمي.	**٠,٨٩		٠,٠١
	يشجع الالتزام التنظيمي على تبني ممارسات عمل أخلاقية ومهنية.	**٠,٨٥		٠,٠١
	يقلل الالتزام التنظيمي من حدة الصراعات الداخلية بين العاملين.	**٠,٨٨		٠,٠١
	يعزز الالتزام التنظيمي من رضا الموظفين عن بيئة العمل وظروفها.	**٠,٨٧		٠,٠١
الدافعية	تعزز الدافعية رغبة الموظفين في تحقيق أهداف العمل.	**٠,٨٩	**٠.٩٨	٠,٠١
	تدعم الدافعية الشعور بالرضا الوظيفي في بيئة العمل.	**٠,٨٦		٠,٠١
	تحفز الدافعية العاملين على بذل مزيد من الجهد لتحقيق التميز.	**٠,٨٩		٠,٠١
	تسهم الدافعية في زيادة الإنتاجية داخل مكاتب إدارات التعليم.	**٠,٩٠		٠,٠١

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

البعد	الفقرات	ارتباط الفقرات	ارتباط البعد	الدلالة
	تشجع الدافعية الابتكار والإبداع في أداء المهام الوظيفية.	**٠,٨١		٠,٠١
	تدفع الدافعية الموظفين إلى التفاعل الإيجابي مع فريق العمل.	**٠,٨٤		٠,٠١
	ترفع الدافعية من مستوى الالتزام بتحقيق أهداف الإدارة.	**٠,٩١		٠,٠١
	تساعد الدافعية على تحسين جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين.	**٠,٩٢		٠,٠١
	تدعم الدافعية الاستمرارية في تطوير مهارات الموظفين.	**٠,٩٣		٠,٠١
	تعزز الدافعية الرغبة في مواجهة التحديات وتحقيق النجاح.	**٠,٨١		٠,٠١
الرضا الوظيفي	يعزز الرضا الوظيفي ولاء الموظفين لمكاتب إدارات التعليم.	**٠,٨٠	**٠.٩٣	٠,٠١
	يدعم الرضا الوظيفي استقرار العاملين واستمراريتهم في العمل.	**٠,٨٨		٠,٠١
	يحفز الرضا الوظيفي العاملين على تقديم أفضل أداء لديهم.	**٠,٨٤		٠,٠١
	يساهم الرضا الوظيفي في تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة.	**٠,٩٢		٠,٠١
	يقلل الرضا الوظيفي من معدلات الغياب والتأخير في العمل.	**٠,٩٠		٠,٠١
	يشجع الرضا الوظيفي الموظفين على الالتزام بقواعد العمل.	**٠,٩٣		٠,٠١
	يرفع الرضا الوظيفي من مستوى السعادة العامة لدى العاملين.	**٠,٩٦		٠,٠١
	يدعم الرضا الوظيفي التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين.	**٠,٩٠		٠,٠١
	يعزز الرضا الوظيفي الشعور بالانتماء للمؤسسة التعليمية.	**٠,٨٦		٠,٠١
	يسهم الرضا الوظيفي في تحسين جودة الخدمات المقدمة من الإدارات.	**٠,٨٠		٠,٠١
	يعزز الرضا الوظيفي ولاء الموظفين لمكاتب إدارات التعليم.	**٠,٨١		٠,٠١

يتضح من الجدول (١): أن جميع معاملات ارتباط بيرسون لجميع الفقرات، والارتباط الكلي للأبعاد دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يؤكد بأن الفقرات تقيس ما صُمِّمت له ولم يتم حذف أيٍّ منها.

- **ثبات أداة الدراسة:**

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا للتأكد من الثبات لكل بُعْد:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جدول (٢) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

أبعاد الاستبيان	عدد الفقرات	معامل الثبات
البعد الأول: الالتزام التنظيمي.	١٠	**٠.٩٠
البعد الثاني: الدافعية.	١٠	**٠.٨٢
البعد الثالث: الرضا الوظيفي.	١٠	**٠.٩٣
الثبات الكلي للاستبانة	٣٠	**٠.٩١

يتضح من الجدول (٢): أن معاملات الثبات مرتفعة؛ حيث بلغ الثبات العام للبعد الأول (٠.٩٠**)، بينما بلغ معامل الثبات العام للبعد الثاني (٠.٨٢**)، بينما بلغ معامل الثبات العام للبعد الثالث (٠.٩٣**)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها.

أساليب المعالجة الإحصائية:

للكشف عن النتائج المراد الوصول إليها، فإنه تم إدخال القيم المتحصلة من أداة الدراسة (الاستبانة) في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (٣-١=٢)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (٣/٣= ٠.٦٦) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول (٣) مقياس ليكرت الثلاثي لقياس درجة مدى الاحتياج التدريبي

الدرجة	الترميز	المدى
منخفضة	١	من ١,٠ إلى ١,٦٦
متوسطة	٢	من ١,٦٧ إلى ٢,٣٣
عالية	٣	من ٢,٣٤ إلى ٣

- معامل الارتباط بيرسون: لمعرفة درجة الارتباط بين عبارات الاستبانة والأبعاد التي تنتمي إليها كل عبارة من عباراتها، والتعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ: لاختبار مدى ثبات أداة الدراسة.
- التكرارات والنسب المئوية لتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات الأبعاد الرئيسة.
- المتوسط الحسابي؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة عن الأبعاد الرئيسة (متوسط العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب الأبعاد حسب أعلى متوسط حسابي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولا: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

- **خصائص أفراد عينة الدراسة:**

تم تحديد عدد من المتغيرات الديمغرافية لوصف خصائص افراد عينة الدراسة وتشمل (المسمى الوظيفي، المؤهل الدراسي، سنوات العمل بالمكتب، حضور الدورات التدريبية)، حيث لهذه المتغيرات مجموعة من المؤشرات الدلالية التي تؤثر على نتائج الدراسة ويمكن توضيحها كما يلي.

- **المسمى الوظيفي:**

جدول (٤) توزيع أفراد الدراسة وفقًا لمتغير المسمى الوظيفي

المتغيرات		التكرار	%
المسمى الوظيفي	وظيفة قيادية	١٤	٤.٩
	رئيس قسم	٣٤	١٥.٠٣
	منسق	٨٦	٣٠.٠٧
	موظف اداري	١٤٣	٥٠
الإجمالي		٢٧٧	١٠٠%

يوضح الجدول (٤): أن النسبة الأكبر من الموظفين الإداريين بمكاتب التعليم (الروضة، قرطبة، النسيم) من الموظفين الاداريين بنسبة ٥٠%، وبلغ عددهن ١٤٣ موظف إداري، وأن نسبة ٣٠.٠٧% منهن بوظيفة منسق (منسقة الشؤون الإدارية، ومنسق التدريب والتطوير، ومنسق تقنية المعلومات)، ونسبة ١٥.٠٣ رئيس قسم، ونسبة ٤.٩ مدير أو قيادي، وأن هذه النسب تتناسب مع التوزيع الطبيعي لمجتمع الدراسة؛ والهيكل الإداري الجديد لمكاتب التعليم.

- **المؤهل الدراسي:**

جدول (٥) توزيع أفراد الدراسة وفقًا لمتغير المؤهل الدراسي

المتغيرات		التكرار	%
االمؤهل الدراسي	أقل من بكالوريوس	٧٩	٢٧.٦
	بكالوريوس	١٦٤	٥٧.٣
	دراسات عليا	٤٣	١٥
الإجمالي		٢٨٦	١٠٠%

يوضح الجدول (٥): أن النسبة الأكبر من الموظفين الإداريين بمكاتب التعليم (الروضة، قرطبة، النسيم) من حملة البكالوريوس بنسبة ٥٧.٣%، وبلغ عددهن ١٦٤ موظفًا إداريًا، وأن نسبة ١٥% منهن من حملة الماجستير والدكتوراة (الدراسات عليا)، مما يعطي تميزًا لعينة الدراسة؛ لاختلاف مؤهلاتهم العلمية،

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وارتفاع نسبة الحاصلين على درجة البكالوريوس، وهو يوافق التوزيع الطبيعي لمجتمع الدراسة؛ حيث إن طبيعة وظيفة الموظف الإداري بمكاتب التعليم تتوافق مع حصولهم على درجة البكالوريوس.

- **سنوات العمل بالمكتب.**

جدول (٦) توزيع أفراد الدراسة وفقًا لمتغير سنوات العمل بالمكتب

المتغيرات		التكرار	%
عدد سنوات العمل بالمكتب	أقل من ٥ سنوات	١١٩	٤١.٦
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٨	٢.٨
	١٠ سنوات فأكثر	١٥٩	٥٥.٦
الإجمالي		**٢٨٦**	**%١٠٠**

يوضح الجدول (٦): توزيع أفراد عينة الدراسة من الموظفين الإداريين بمكاتب التعليم (الروضة، قرطبة، النسيم) وفقًا لفئة عدد سنوات العمل بالمكتب؛ حيث جاءت نسبة ٥٥.٦% من العينة أكثر من ١٠ سنوات، في حين جاءت نسبة ٢.٨% من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، ونسبة ٤١.٦% أقل من ٥ سنوات. **حضور الدورات التدريبية.**

جدول (٧) توزيع أفراد الدراسة وفقًا لمتغير حضور الدورات التدريبية

المتغيرات		التكرار	%
التدريب	الالتزام التنظيمي	٦٢	٢١.٦٨
	الدافعية	٠	٠.٠
	الرضا الوظيفي	٢٥	٨.٧٤
	لم أشارك في أي برامج تدريبية	١٩٩	٩٦.٥٨
الإجمالي		**٢٨٦**	**%١٠٠**

يوضح الجدول (٧): توزيع أفراد عينة الدراسة من الموظفين الإداريين بمكاتب التعليم (الروضة، قرطبة، النسيم) وفقًا لمتغير حضور الدورات التدريبية؛ حيث جاءت نسبة ٩٦.٥٨% من العينة بمكتب التعليم لم تشارك في أي برامج تدريبية، في حين جاءت نسبة ٢١.٦٨% شاركت في برنامج تدريبي عن الالتزام التنظيمي، ونسبة ٨.٧٤% شاركت برنامج تدريبي خاص بالرضا الوظيفي، ولم يشارك أي من افراد العينة ببرامج تدريبية خاصة بالدافعية. .

ومما سبق يتضح أن الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة (المسمى الوظيفي، المؤهل الدراسي، سنوات العمل بالمكتب، حضور الدورات التدريبية)، تؤثر بشكل واضح على متغيرات الدراسة: الالتزام التنظيمي، والدافعية، والرضا الوظيفي. إذ أن تنوع المؤهلات الدراسية والخبرات المهنية يعكس مدى استعداد الأفراد للالتزام وتحقيق مستويات مختلفة من الرضا الوظيفي عن العمل، كما أن ضعف المشاركة في البرامج التدريبية يبرز الحاجة إلى تحسين الخطط التدريبية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

لتعزيـز الدافعيـة وبنـاء بيئـة عمـل أكثـر إنتاجيـة. وعليـه، فـإن التركيـز علـى هـذه الخصـائص يمكن أن يسـاهم في وضـع استراتيجيات فاعلـة لتحسين أداء العـاملين فـي مكاتب التعليم.

نتائج إجابة السؤال الاول:

ما درجة ممارسة أبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر الموظفين الاداريين؟

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد السلوك الفردي بمكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر الموظفين الإداريين وذلك كالتالي:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد السلوك الفردي.

أبعاد السلوك الفردي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	التر تيب
الالتزام التنظيمي	٢.٧٧	٠.٩٨	**عالية**	١
الدافعية	١.٧٧	١.٠٠	**متوسطة**	٣
الرضا الوظيفي	٢.١٠	٠.٩٤	**متوسطة**	٢
المتوسط العام	٢.١٨	٠.٩٥	**متوسطة**	

يتضح من الجدول (٨) ما يلي:

تكون أبعاد السلوك الفردي من ثلاث أبعاد (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي):

- تراوح المتوسط العام الحسابي لأبعاد السلوك الفردي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض من وجهة نظر الموظفين الإداريين بمكاتب التعليم (الروضة، قرطبة، النسيم) بين (١.٧٧) وبين (٢.٧٧)؛ أي أنها بدرجة (عالية، ومتوسطة).
- جاء المتوسط العام للمحور (٢.١٨)، بدرجة متوسطة، وانحراف معياري (٠.٩٥).
- جاءت أبعاد السلوك الفردي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض مرتبة حسب قِيَم المتوسط الحسابي من وجهة نظر العاملين الإداريين بمكاتب التعليم (الروضة، قرطبة، النسيم).
- جاء بُعد " **الالتزام التنظيمي** " في المرتبة الأولى، بمتوسط (٢.٧٧)، وبدرجة "عالية".
- جاء بُعد " **الرضا الوظيفي** " في المرتبة الثانية، بمتوسط (٢.١٠)، وبدرجة "متوسطة".
- جاء بُعد " **الدافعية** " بالمرتبة الثالثة، بمتوسط (١.٧٧)، وبدرجة "متوسطة".

ويمكن أن تعزى نتائج السؤال الأول: بأنها تعكس اختلافًا واضحًا في درجة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ممارسة أبعاد السلوك التنظيمي الفردي بين الموظفين الإداريين بمكاتب التعليم، الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، والدافعية، بينما يظهر الالتزام التنظيمي كمؤشر إيجابي يعكس استقرار بيئة العمل، كما أن انخفاض مستوى الدافعية والرضا الوظيفي يشير إلى وجود فجوة في السلوك التنظيمي، تحتاج إلى تحسين آليات التحفيز، وتوفير بيئة عمل أكثر دعمًا، وتعزيز السياسات التي تلبي احتياجات الموظفين.

كما تعزى نتيجة المتوسط العام حيث جاء بدرجة **"متوسطة"** لممارسات أبعاد السلوك الفردي، إلى وجود مستوى معتدل من السلوكيات الفردية المرتبطة بالالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي بين الموظفين الإداريين بمكاتب التعليم. والانحراف المعياري (٠.٩٥) يعكس تفاوتًا نسبيًا بين استجابات أفراد العينة، مما يشير إلى اختلافات واضحة في إدراك الأبعاد الثلاثة، كذلك يعكس المتوسط العام حاجة مكاتب التعليم إلى تحسين بعض الجوانب التنظيمية، لا سيما تلك المتعلقة بالدافعية، لتحسين مستوى الأداء الإداري للموظفين.

كذلك يعزى ترتيب أبعاد السلوك الفردي حيث جاء **"بعد الالتزام التنظيمي"** بدرجة عالية وفي المرتبة الأولى وهذا مؤشر على قوة الانتماء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بمكاتب التعليم، وهو مؤشر إيجابي على فعالية السياسات الحالية للإدارة في تعزيز الارتباط الوظيفي، كذلك يعزز هذا البعد استقرار بيئة العمل ويشير إلى نجاح القيادة في ترسيخ قيم تنظيمية تعزز من شعور الموظفين بالمسؤولية تجاه مهامهم. أما بعد **"الرضا الوظيفي"** حيث جاء بدرجة متوسطة في المرتبة الثانية يشير إلى وجود بعض القصور في تلبية احتياجات الموظفين الإداريين بمكاتب التعليم، تجاه ظروف العمل والمكافآت أو فرص التطور المهني، كذلك يشير هذا المستوى إلى ضرورة إعادة النظر في سياسات الحوافز وآليات توزيع العمل لتحقيق شعور أكبر بالإنصاف والرضا لدى العاملين. كذلك بعد **"الدافعية"** حيث جاء بدرجة متوسطة وفي المرتبة الأخيرة، ويعكس ذلك وجود صعوبات تعيق تحفيز الموظفين الإداريين بمكاتب التعليم، هذا قد يكون نتيجة، زيادة أعباء العمل، وغياب برامج تحفيزية فعالة، أو ضعف بيئة العمل في توفير التشجيع والدعم اللازمين، كذلك تدني الدافعية قد يؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي والاستعداد لتحمل المسؤوليات.

واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة حيدرة (٢٠٢٤) حيث جاء بها الالتزام التنظيمي بدرجة متوسطة، ودراسة جوه Guo (2021) التي توصلت نتائجها أن درجة الدافعية جاءت بدرجة عالية، ودراسة العسيري والتل (٢٠٢١) التي أكدت نتائجها أن الدافعية جاءت بمستوى عالي، كذلك دراسة كيلاني (٢٠٢٤) التي أكدت نتائجها ان الرضا الوظيفي جاء بدرجة عالية، ودراسة كتسويس و كاماريوتو Kitsios, Kamariotou (2021) جاء بها الرضا الوظيفي بدرجة منخفضة، ودراسة معمار وآخرون (٢٠٢١) والتي أشارت نتائجها أن درجة الرضا الوظيفي

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

لدى معلمي مدارس التعليم العالي كانت بدرجة عالية.

وقد يرجع اختلاف نتائج الدراسات السابقة مع نتائج الدراسة الحالية، إلى طبيعة البيئات والعينات التي استهدفت في تلك الدراسات، والتي تختلف عما تناولته الدراسة الحالية، كما أن الدراسات السابقة لم تركز على هذه المتغيرات باعتبارها أبعادًا للسلوك التنظيمي الفردي، وهو ما يميز هذه الدراسة من خلال تطبيقها داخل مكاتب التعليم بمدينة الرياض.

نتائج إجابة السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α ≤ ٠.٠٥) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لأبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي)؟

لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لأبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي)، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كالتالي:

جدول رقم (٩) تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول المحاور تبعًا لمتغير المسمى الوظيفي

المتغير	المجموعات	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	
الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	٤٨.٦٩٨	٠.٦٠١	١.٨٠٨	٠.٠٠٣	دالة
	داخل المجموعات	٢٨.٩٢٤	٠.٣٣٢			
	المجموع	٧٧.٦٢١				
الدافعية	بين المجموعات	٣٥.٣٦٥	١٧.٦٨٣	٣.٧٢٢	٠.٢٦٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٧٨٨.٥٨٥	٤.٧٥١			
	المجموع	٨٢٣.٩٥٠				
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	٤٩.٤٤٦	١٦.٤٤٣	١,٤٥٨	٠.٠٣٠	دالة
	داخل المجموعات	٣٠,٨٥٥	٣.٧٣٣			
	المجموع	٨٠.٣٠١				

يوضح الجدول (٩):

- أن قيمة (F) تساوي (١.٨٠٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٣) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا يعني، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن طبيعة المهام والمسؤوليات تختلف باختلاف المسمى الوظيفي، حيث يتمتع القياديون ورؤساء الأقسام بمستوى أعلى من الالتزام التنظيمي نظرًا

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

لدورهم في اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف المؤسسية، مقارنة بالموظفين الإداريين الذين قد تتأثر استجاباتهم بطبيعة العمل الروتيني وقلة فرص التطوير.

- أن قيمة (F) تساوي (٣.٧٢٢) عند مستوى دلالة (٠.٢٦٠) وهي أكبر من (٠,٠٥) وهذا يعني، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الدافعية وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن جميع الموظفين الاداريين، باختلاف مسمياتهم الوظيفية، يواجهون صعوبات متشابهة في بيئة العمل مثل ضغوط العمل، وكثرة اعبار العمل، وضعف برامج التحفيز، مما يؤدي إلى مستويات متقاربة من الدافعية لديهم، إضافة إلى عدم مشاركة أي منهم لبرامج تدريبية عن الدافعية في العمل.

- أن قيمة (F) تساوي (١,٤٥٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٣٠) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا يعني، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي وتعزى هذه النتيجة إلى أن طبيعة المهام والمسؤوليات وفرص التطور الوظيفي تختلف باختلاف المسمى الوظيفي، حيث يتمتع القياديون ورؤساء الأقسام بمزايا وظيفية وفرص أكبر للتقدير الوظيفي مقارنة بالموظفين الإداريين الذين قد يشعرون بصعوبات مرتبطة بالروتين الوظيفي وقلة التقدير مما يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لهم.

نتائج إجابة السؤال الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠.٠٥) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لأبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (المؤهل الدراسي)؟

لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لأبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (المؤهل الدراسي)، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كالتالي:

جدول رقم (١٠) تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول المحاور تبعًا لمتغير المؤهل الدراسي

المتغير	المجموعات	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	
الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	٥٦.٢١٩	١٨.٧٤	٤.٠٢٨	٠.٠٠٩	دالة
	داخل المجموعات	٧٦٧.٧٣١	٤.٦٥٣			
	المجموع	٨٢٣.٩٥				
الدافعية	بين المجموعات	٢.٤٧١	٠.٨٢٤	٠.٥٢٨	٠.٦٦٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٥٧.٣٤١	١.٥٦			
	المجموع	٢٥٩.٨١٢				

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الرضا الوظيفي	بين المجموعات	٧٤.١١٤	٤.٢١٤	٠.١٤٨	٠.٠٩٥	دالة
	داخل المجموعات	٤٦٧.٧٣١	١.٢٢			
	المجموع	٥٤١.٨٤٥				

يوضح الجدول (١٠):

- أن قيمة (F) تساوي (٤.٠٢٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٩) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا يعني، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن الأفراد الحاصلين على مؤهلات علمية أعلى يتمتعون بفهم أعمق لأهمية الالتزام التنظيمي في تحقيق الأهداف المؤسسية، مما يعزز من شعورهم بالمسؤولية والانتماء، مقارنة بالأفراد ذوي المؤهلات الأقل الذين قد تكون لديهم توقعات وظيفية مختلفة أو فرص أقل للتطوير المهني. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة حيدرة (٢٠٢٤) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى مديري التعليم الابتدائي تعزى لمتغير المؤهل الدراسي.
- أن قيمة (F) تساوي (٠.٥٢٨) عند مستوى دلالة (٠.٦٦٤) وهي أكبر من (٠,٠٥) وهذا يعني، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الدافعية وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن مستوى الدافعية يعتمد بشكل أساسي على بيئة العمل وظروفه العامة، مثل طبيعة الدعم والتحفيز المقدم من الإدارة، وليس على المؤهل الدراسي، مما يجعل جميع الأفراد متأثرين بشكل متساوي بالعوامل البيئية والتنظيمية.
- أن قيمة (F) تساوي (٠.١٤٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٩٥) وهي أقل خطأ من (٠,٠٥) وهذا يعني، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن الأفراد الحاصلين على مؤهلات علمية أعلى لديهم توقعات وظيفية أكبر فيما يتعلق بفرص التطور الوظيفي والمكافآت، مما يزيد من مستوى رضاهم عند تحقيق هذه التوقعات، بينما قد يشعر ذوو المؤهلات الأدنى برضا أكبر تجاه المهام الوظيفية البسيطة التي تتماشى مع مستوى خبراتهم. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كيلاني (٢٠٢٤) التي توصلت نتائجها أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

نتائج إجابة السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠.٠٥) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لأبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (سنوات العمل بالمكتب)؟

لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لأبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (سنوات العمل بالمكتب)، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كالتالي:

جدول رقم (١١) تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول المحاور تبعًا لمتغير سنوات العمل بالمكتب

المتغير	المجموعات	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	
الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	١٤.٢٩٨	٧.١٤٩	١.٤٦٦	٠.٢٣٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٨٠٩.٦٥٢	٤.٨٧٧			
	المجموع	٨٢٣.٩٥				
الدافعية	بين المجموعات	٠.٥٢٨	٠.٢٦٤	٠.٦٥٠	٠.١٧٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٥٩.٢٨٤	١.٥٦٢			
	المجموع	٢٥٩.٨١٢				
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	١١.٢٧٣	٢.٢١١	٠.٢٠١	٠.٠٠٢	دالة
	داخل المجموعات	١٠٩.٤٥٢	١.٥٤٣			
	المجموع	١٢٠.٧٢٥				

يوضح الجدول (١١):

- أن قيمة (F) تساوي (١.٤٦٦) عند مستوى دلالة (٠.٢٣٤) وهي أقل خطأ من (٠,٠٥) وهذا يعني، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات العمل بالمكتب لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي وهذه النتيجة قد تعزى إلى أن الالتزام التنظيمي يتأثر بشكل أكبر بثقافة العمل والسياسات التنظيمية المشتركة التي يتعرض لها جميع العاملين، بغض النظر عن سنوات خبرتهم، مما يؤدي إلى تقارب مستويات الالتزام بينهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة حيدرة (٢٠٢٤) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى مديري التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- أن قيمة (F) تساوي (٠.٦٥٠) عند مستوى دلالة (٠.١٧٠) وهي أكبر من (٠,٠٥) وهذا يعني، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات العمل بالمكتب لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الدافعية وقد تعزى

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

هذه النتيجة إلى أن مستوى الدافعية يعتمد بشكل رئيسي على بيئة العمل والعوامل التحفيزية المقدمة من الإدارة، والتي تؤثر على جميع العاملين بشكل متساوي بغض النظر عن سنوات خبرتهم في المكتب. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة العسيري والتل (٢٠٢١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الدرجة الكلية لواقع الدافعية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

- أن قيمة (F) تساوي (٠.٢٠١) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٢) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا يعني، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات العمل بالمكتب لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن العاملين ذوي الخبرة الأطول غالبا ما يكون لديهم استقرارًا وظيفيًا أكبر وفرصًا أوسع للتقدير والترقي، مما يزيد من مستوى رضاهم الوظيفي، مقارنة بالعاملين الجدد الذين قد يواجهون تحديات في التأقلم وتحقيق تطلعاتهم المهنية.

نتائج إجابة السؤال الخامس:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ ٠.٠٥) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لأبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (حضور الدورات التدريبية)؟

لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لأبعاد السلوك الفردي (الالتزام التنظيمي، الدافعية، والرضا الوظيفي) تعزى لمتغير (حضور الدورات التدريبية)، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) كالتالي:

جدول رقم (١٢) تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول المحاور تبعًا لمتغير حضور الدورات التدريبية

المتغير	المجموعات	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	
الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	١١.٢٩٨	٧.١٤٩	٠.٦٠٧	٠.٠٠٤	دالة
	داخل المجموعات	٥٠٩.٠٠٢	٤.٨٧٧			
	المجموع	٥٢٠.٣				
الدافعية	بين المجموعات	٠.٥٢٨	٠.٢٦٤	٠.٣٥٨	٠.٠١١	دالة
	داخل المجموعات	٢٥٩.٢٨٤	١.٥٦٢			
	المجموع	٢٥٩.٨١٢				
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	١١.٢٧٣	٢.٢١١	٠.١٠٤	٠.٠٠٥	دالة
	داخل المجموعات	١٠٩.٤٥٢	١.٥٤٣			
	المجموع	١٢٠.٧٢٥				

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يوضح الجدول (١٢):

- أن قيمة (F) تساوي (٤.٠٢٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٩) وهي أقل من (٠,٠٥) خطأ وهذا يعني، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير حضور الدورات التدريبية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الالتزام التنظيمي وتعزى هذه النتيجة إلى أن الدورات التدريبية تسهم في رفع مستوى وعي العاملين بأهمية الالتزام التنظيمي وتعزز من فهمهم لأدوارهم الوظيفية وتأثيرها في تحقيق الأهداف المؤسسية، مما يجعل المشاركين في هذه الدورات أكثر التزامًا مقارنة بمن لم يحضروا أي برامج تدريبية. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة حيدرة (٢٠٢٤) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي لدى مديري التعليم الابتدائي تعزى لمتغير حضور الدورات التدريبية.
- أن قيمة (F) تساوي (٠.٥٢٨) عند مستوى دلالة (٠.٦٦٤) وهي أكبر من (٠,٠٥) خطأ وهذا يعني، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير حضور الدورات التدريبية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الدافعية وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المشاركة في الدورات التدريبية توفر فرصًا لتطوير المهارات وتعزيز الشعور بالإنجاز، مما يزيد من تحفيز العاملين ويعزز دافعيتهم نحو تحقيق الأهداف، بينما قد يعاني غير المشاركين من ضعف في الحافز بسبب غياب هذه الفرص.
- أن قيمة (F) تساوي (٠.١٤٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٩٥) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا يعني، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير حضور الدورات التدريبية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي وتعزى هذه النتيجة إلى أن حضور الدورات التدريبية يعزز من شعور العاملين بالكفاءة المهنية ويزيد من فرصهم للتطور الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على رضاهم الوظيفي، في حين قد يشعر غير المشاركين بعدم التقدير أو قلة الفرص للتطوير، مما يؤثر على مستوى رضاهم.

ثانيا: النتائج.

-متوسط أبعاد السلوك الفردي جاء بدرجة متوسطة (٢.١٨)، مما يعكس وجود تفاوت في الالتزام التنظيمي جاء بدرجة (عالية)، والرضا الوظيفي والدافعية جاء كل منهم بدرجة (متوسطة)، ويشير الالتزام التنظيمي المرتفع إلى بيئة عمل مستقرة، بينما يظهر تدني الدافعية والرضا الوظيفي وجود فجوات تحتاج إلى تحسين في التحفيز والدعم التنظيمي.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي تعزى للمسمى الوظيفي، يعكس ذلك اختلاف المسؤوليات بين القياديين والموظفين الإداريين وتأثيرها على الالتزام والرضا.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

-توجد فروق في الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي تعزى للمؤهل الدراسي، حيث يظهر الأفراد ذوو المؤهلات العليا التزامًا ورضا أكبر.
-لا توجد فروق في الالتزام التنظيمي والدافعية تعزى لسنوات العمل، مما يشير إلى تأثير أكبر لثقافة العمل المشتركة، وتظهر فروق في الرضا الوظيفي لصالح العاملين ذوي الخبرة الأطول بسبب فرص التقدير والترقي.
-توجد فروق ذات دلالة في الالتزام التنظيمي والدافعية والرضا الوظيفي لصالح المشاركين في الدورات التدريبية، مما يبرز أهمية التدريب في تحسين الأداء.

ثالثا: التوصيات:

-تحسين إدارة الموارد البشرية، بتطوير سياسات تستهدف تحسين العلاقة بين المهام والمسؤوليات لكل مسمى وظيفي، والتركيز على التقدير الوظيفي خاصة للعاملين ذوي الخبرة الأطول.
-تطوير القيادة الإدارية، بتعزيز دور القياديين في توجيه الفريق ورفع مستوى الالتزام التنظيمي، وتدريب القيادات على مهارات التحفيز والإدارة الفعالة.
-ضرورة تحسين التحفيز والدافعية، بتطوير برامج تدريبية مخصصة لتعزيز الدافعية تشمل جميع الفئات الوظيفية، وتوفير حوافز ملموسة ومعنوية لتحفيز العاملين وتحسين أدائهم.
-تعزيز الرضا الوظيفي، بمراجعة سياسات الحوافز والفرص الوظيفية لتحقيق العدالة بين الموظفين، وتحسين بيئة العمل لتلبية توقعات العاملين وزيادة مستوى رضاهم.
-التركيز على تقديم برامج تدريبية للموظفين، من خلال تصميم برامج تدريبية تعزز الالتزام التنظيمي والابداع المهني، وتطوير البرامج لتشمل جوانب الدافعية والتنمية الذاتية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

قائمة المراجع

أولا: المراجع العربية.

أبو النصر، ناهد محمود محمد. (٢٠٢٢). دافعية الإنجاز وعلاقتها بتقدير الذات لدى عينة من الطلاب المكفوفين. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، (٢٦)، ٢٣١ –٢٧٧.

أبو ناصر، فتحي محمد علي، والعدساني، عبد الله محمد. (٢٠٢١). القيادة الأبوية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة الأحساء في السعودية. *مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية*، (١٥)، ١٥٩ - ١٧٩.

الأحمد، أمل احمد (٢٠١٧). العلاقة بين دافعية الإنجاز والتفكير الخرافي لدي عينة من طلبة كلية التربية بجامعة دمشق. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس*، ٥(٥)، ١٤ - ٥٣.

البارودي، منال أحمد. (٢٠١٥). *الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

بركات، علياء عمرو علي، وعواد، عمرو محمد أحمد. (٢٠٢٤). أثر الالتزام التنظيمي في الأداء السياقي: دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة بمدينة ٦ أكتوبر. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، (١)، ٥٩٧ - ٦٣٢.

الحربي، محمد بن عطية. (٢٠٢٠). أثر العدالة التنظيمية في الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، مج٣٤, ع٣، ١٧٣ - ٢١٤.

حسانين، جاد الرب عبد السميع، وسليم، أحمد حسن محمد حسن. (٢٠٢٤). أثر الالتزام التنظيمي على التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة. *مجلة النيل للعلوم التجارية والقانونية ونظم المعلومات*، ٤(٦)، ١ - ٥١.

حيدرة، وحيدة. (٢٠٢٤). تقدير الذات كمنبئ بالالتزام التنظيمي في المؤسسات التربوية: دراسة ميدانية لدى عينة من مديري التعليم الابتدائي بولاية غليزان. *مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية*، (٢)، ١٠٩٣ - ١١١٦.

رجوب، ابتسام علي. (٢٠٢٤). أثر الالتزام التنظيمي على أداء العاملين: دراسة ميدانية في مديرية التربية في محافظة اللاذقية. *مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية*، ١١(٤٦)، ١١ - ٥٢.

زواق، أمحمد، وبحاش، عبد الحق. (٢٠١٧). الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم المتوسط: دراسة ميدانية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

بولاية المسيلة .مجلة تاريخ العلوم: جامعة زيان عاشور الجلفة، (٧)، ١٩٤-٢١١.

السبيعي، عبيد بن عبد الله. (٢٠١٩). التمكين الإداري وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى القيادات التربوية بمكاتب التعليم بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية*، ١٢٣(٣٣)، ٧٩ - ١٣٠.

السقا. عبد الله عسان عبد الله. (٢٠١٨). *الأمن النفسي والاتجاه نحو المخاطرة وعلاقتهما بدافعية الإنجاز لدي رجال الإعلام*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية. الجامعة الإسلامية بغزة.

سيد، أحمد ستي. (٢٠١٦). *محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل دراسة امبريقية لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية لولاية سعيدة*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

الشرهان، فواز عادل. (٢٠٢١). الاحتراق النفسي لصعوبات التعلم وعلاقتها بتقدير الذات والدافعية للإنجاز. *مجلة العلوم التربوية*، ١(٢٩)، ٣٧١.

العايب، بلقاسم، وبن بريكة، إبراهيم. (٢٠٢٣). السلوك التنظيمي للفرد ودوره في تحقيق الكفاءة والفعالية داخل المنظمة. *مجلة العلوم القانونية والاجتماعية*، ١(٨)، ٧٨٩ - ٨٠٣.

عبد الجليل، ربيعة عثمان، العجيل، فرج مفتاح الفيتورى، وأبو سطاش، حواء بشير معمر. (٢٠٢١). الفاعلية الذاتية وعلاقتها بدافع الإنجاز .*مجلة التربوي*، (١٨)، ٢٣٠ -٢٦٥.

عبدالنعيم، بدر محمد عبدالحفيظ. (٢٠٢٠). الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الثانوية العامة في محافظة القاهرة: دراسة تحليلية. *مجلة التربية المقارنة والدولية*١٣(٦)، ١٤٥ - ١٩٨.

العسيري، آمنة علي أحمد، والتل، وائل بن عبد الرحمن. (٢٠٢١). المناخ المدرسي وعلاقته بالدافعية نحو العمل لدى معلمات المدارس الثانوية بإدارة تعليم صبيا. *مجلة بحوث*، ٧(١)، ٢ - ٤٥.

عصماني، مريم. (٢٠١٧). *القيادة والرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بمؤسسة خزينة ولاية ورقلة* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.

العمري، مشرف بن علي عبد الله. (٢٠١٩). الإلتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الإبتدائية للبنين في محافظة النماص. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، (٢)، ٧٤ - ٩٢.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

عوض، أسماء يوسف جميل. (٢٠٢١). *فعالية برنامج تقييم الأداء الإلكتروني EPER وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات في مدارس وكالة الغوث الدولية* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.

فاخر، عصمت أحمد (٢٠١٨). *أساسيات البحث العلمي*. دار الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن.

الفحيلة، إبراهيم بن زيد بن حمد. (٢٠٢٤). تحقيق الثقة التنظيمية في إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية: تصور مقترح. *مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٢(٤)، ١٩ - ٤٣.

كيلاني، نورة بنت يحيى بكري. (٢٠٢٤). المهارات القيادية لدى قائدات المدارس بمدينة الرياض وعلاقتها بالرضا الوظيفي. *مجلة دراسات تربوية ونفسية*، (١٣٦)، ١١٥ - ١٧٣.

المالكي، حامد بن جعفر عبد الله. (٢٠١٩). الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم العام بمحافظة أضم. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، ٢(٦)، ١٤٥ - ١٨٨.

مباركي، إيمان، وخان، أحلام. (٢٠٢٤). أثر القيادة الأخلاقية في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية "دباخ السعيد" بالمغير - بسكرة. *مجلة اقتصاد المال والأعمال*، ٢(٨)، ٤٠٩ - ٤٢٢.

محمد، ليلى بابكر عمر. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بأساليب تنمية التفكير. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة: دار سمات للدراسات والأبحاث*، (١١)، ٣٠-٧٨.

مزياني، فزية، وسيد، نوال. (٢٠٢١). الفروق في مستوى الدافعية للإنجاز بين تلاميذ السنة الثانية ثانوي .*مجلة آفاق للبحوث والدراسات، ٢ (٤)*، ٤٣٣ -٤٥٢.

المطيري، لينة لافي عايز. (٢٠٢٠). *مقياس الرضا الوظيفي للمرشدة الطلابية*. المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب للطباعة والنشر: الكويت.

معالي، مريم أحمد. (٢٠٢٠). *أثر الاغتراب الوظيفي على الالتزام التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية في الأردن* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.

معمار، صلاح بن صالح بن درويش، الكعبي، آمنة عبيد، اليماحي، مروة خميس، وشهوان، أميمة إبراهيم. (٢٠٢١). دور القيادة الإيجابية في الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين بالمدارس الحكومية بمنطقة العين. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*: المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، (٢٢)، ٢٣١ – ٢٥٩.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المفرج، أماني تركي. (٢٠٢١). دور القيادة الإدارية في إثارة الدافعية للعمل لدى الموظفين وأثر ذلك على تميز الأداء المؤسسي في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الجوف. *مجلة العلوم التربوية والنفسية: المركز القومي* للبحوث غزة، ٢٧(٥)، ١٤٠ - ١٦٦.

المنصور، خالد بن محسن بن محمد. (٢٠١٩). عوامل البيئة المدرسية المؤثرة في دافعية المعلمين نحو الإنجاز من وجهة نظر معلمي التعليم العام فى المملكة العربية السعودية. *مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار*، (٢٦)، ٢٣٣ - ٢٦٧.

النجار، خالد عبد الرزاق. (٢٠١٥). *دراسة الحالة*. مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

ثانيا: المراجع الأجنبية.

Guo, B., Qiang, B., Zhou, J., Yang, X., Qiu, X., Qiao, Z., Yang, Y., & Cao, D. (2021). The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis. *BioMed research international*, *2021*, 6646980. https://doi.org/10.1155/2021/6646980

Inandi, Y., Yaman, S., & Atas, M. (2022). The Relation between Career Barriers Faced by Teachers & Level of Stress and Job Satisfaction. *Participatory Educational Research*, 9(2), 240–260.

Kitsios, F. Kanariktok, M. (2021) . *Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers, Department of Applied Informatics, University of Macedonia*, Thessaloniki, Greece, www.cell.com/heliyon.

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وعلاقتها بجودة الإدارة التربوية

Requirements for achieving scheduling standards in evaluating the job performance of female teachers and their relationship to the quality of educational administration

إعداد

أريج صالح حمود الحسن

Areej Saleh Hamoud Al-Hassan

ماجستير إدارة وإشراف تربوي

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440876

استلام البحث	**٢٠ / ٣ / ٢٠٢٥**
قبول البحث	**٢٠ / ٥ / ٢٠٢٥**

الحسن، أريج صالح حمود (٢٠٢٥). متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وعلاقتها بجودة الإدارة التربوية. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٣٩ – ٩٤.

http://ajahs.journals.ekb.eg

متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وعلاقتها بجودة الإدارة التربوية

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وجودة الإدارة التربوية، والكشف عن الفروق الدالة إحصائياً في استجابات العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص، المرحلة الدراسية). كما سعت إلى تحديد مستوى جودة الإدارة التربوية في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض. اعتمدت الدراسة على منهجية مختلطة شملت المنهج النوعي والكم، وتم استخدام استبانة تم التحقق من صدقها وثباتها ($\alpha = 0.85$)، وُزعت على عينة عشوائية قوامها ٣٠٥ معلمة من مدارس شرق الرياض. طُبقت اختبارات إحصائية تشمل ارتباط بيرسون، الانحدار الخطي البسيط، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) عبر برنامج IBM SPSS الإصدار ٢٧ لفحص الفرضيات وأسئلة البحث. كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين معايير الجدولة وجودة الإدارة التربوية ($R = 0.555$، $R^2 = 0.308$)، حيث ساهمت متطلبات الجدولة بنسبة ٣٠.٨% في تحسين جودة الإدارة. كما وُجدت فروق دالة إحصائياً وفقاً لسنوات الخبرة ($p < 0.05$)، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة وفقاً للمؤهل العلمي أو التخصص. كما أظهرت نتائج الدراسة أن جودة الإدارة التربوية في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض تتسم بمستوى متوسط. أوصت الدراسة بتطوير أنظمة جدولة مرنة تدمج احتياجات التطوير المهني للمعلمات، وتعزيز مشاركتهن في صنع القرارات المتعلقة بالجدولة. كما دعت إلى تبني برامج تدريبية لمديري المدارس حول القيادة التربوية الفعالة، وتقليل الأعباء الإدارية عبر أتمتة الإجراءات، وتوظيف التكنولوجيا التعليمية لتحسين التفاعل الصفي. بالإضافة إلى ذلك، شددت على أهمية تصميم جداول دراسية متوازنة توفر وقتاً كافياً للأنشطة الابتكارية وتقييم الأداء المستمر.

الكلمات المفتاحية: معايير الجدولة، تقييم الأداء الوظيفي، جودة الإدارة التربوية، الكفاءة التعليمية، التطوير المهني.

Abstract:

This study aimed to analyze the relationship between the requirements for achieving scheduling standards in evaluating teachers' job performance and the quality of educational administration. It also sought to identify statistically significant differences in participants' responses based on demographic variables (age, experience, academic qualifications,

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

specialization, and educational stage). Additionally, the study aimed to determine the level of educational administration quality in public schools in Riyadh. The study adopted a mixed-methods approach, incorporating both qualitative and quantitative methods. A validated and reliable questionnaire (α = 0.85) was distributed to a randomly selected sample of 305 teachers from schools in East Riyadh. Statistical analyses, including Pearson correlation, simple linear regression, and one-way ANOVA, were conducted using IBM SPSS (Version 27) to test the study's hypotheses and research questions. The results revealed a statistically significant positive correlation at the 0.01 level between scheduling standards and the quality of educational administration ($R = 0.555$, $R^2 = 0.308$), indicating that scheduling requirements contributed to a 30.8% improvement in administration quality. Statistically significant differences were found based on years of experience ($p < 0.05$), whereas no significant differences were observed concerning academic qualifications or specialization. The study also found that the quality of educational administration in public schools in Riyadh was at a moderate level. The study recommended the development of flexible scheduling systems that integrate teachers' professional development needs while enhancing their involvement in decision-making related to scheduling. It also emphasized the importance of implementing training programs for school principals on effective educational leadership, reducing administrative burdens through process automation, and leveraging educational technology to improve classroom interaction. Furthermore, the study highlighted the necessity of designing balanced academic schedules that allocate sufficient time for innovative activities and continuous performance evaluation.

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

Keywords: Scheduling standards, job performance evaluation, quality of educational administration, educational efficiency, professional development.

مقدمة الدراسة:

في ظل التغيرات السريعة التي تشهدها الأنظمة التربوية، أصبح التعليم في صدارة اهتمامات الدول، إدراكًا منها بأن تنمية رأس المال البشري هو الأساس الحقيقي لتحقيق التنمية المستدامة، إذ يمثل الاستثمار في الموارد البشرية كما أوضح الشهري وآخرون (٢٠٢٤، ص. ١٧٤) محور التقدم والازدهار للمجتمعات، كما يُنظر إلى التعليم بوصفه أداة استراتيجية لتطوير قدرات الأفراد وتعزيز كفاءاتهم، مما ينعكس إيجابًا على مختلف القطاعات التنموية.

وتعد جودة الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية إحدى الركائز الأساسية لتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة، حيث تعتمد فعالية العملية التعليمية على مدى كفاءة المعلمين والمعلمات في أداء مهامهم التربوية والإدارية؛ ويمثل الأداء الوظيفي حجر الأساس في المنظومة التنظيمية والإدارية للمدرسة، إذ يُعد المخرج النهائي لمختلف الأنشطة التي يتم تنفيذها على مستوى الفرد والمؤسسة ككل، ما يسهم في تحقيق بيئة تعليمية أكثر استقرارًا، خاصة عند تميز أداء المعلمين في مهامهم التعليمية (بني حمدان وبني حمدان، ٢٠٢١، ص. ٤٢٠).

وفي ضوء ذلك، تبرز أهمية متابعة وتقييم أداء المعلمين داخل المؤسسات التعليمية، حيث يمثل ذلك وسيلة محورية لدفع العملية التربوية نحو تحقيق مستويات أعلى من الجودة والتحديث المستمر، ويسهم التقييم المنهجي للأداء في تعزيز فاعلية المعلمين من خلال تشخيص نقاط القوة والضعف، وتوجيه الجهود نحو التحسين المستمر بما يتناسب مع طبيعة المهام الموكلة إليهم وقدراتهم الوظيفية، كما يساعد التقييم المستمر على تحفيز العاملين، وتحقيق مبدأ المشاركة الفعالة داخل بيئة العمل، فضلًا عن كونه أداة أساسية لتحديد الكفاءات المتميزة وتعزيز أدائها، ورسم السياسات المستقبلية استنادًا إلى تحليل الواقع الحالي واتجاهات التطوير الممكنة (الجهوري، ٢٠٢٣، ص. ٣).

وتشير عملية تقييم الأداء الوظيفي إلى عملية إصدار الأحكام الموضوعية على مستوى أداء وسلوك المعلمين داخل المؤسسات التعليمية، بهدف تحديد مدى كفاءتهم وقدرتهم على تحقيق الأهداف التربوية المحددة لهم، وتتم هذه العملية بشكل مستمر لضمان الوقوف على نقاط القوة وتعزيزها، والكشف عن أوجه القصور ومعالجتها، ومن ثم يترتب على نتائج التقييم مجموعة من القرارات الإدارية التي قد تشمل استمرار المعلم في وظيفته، أو ترقيته، أو نقله إلى مهام أخرى داخل المدرسة أو خارجها، أو إخضاعه لبرامج تدريبية تهدف إلى تحسين مستواه المهني، بالإضافة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

إلى اتخاذ إجراءات أخرى تتناسب مع نتائج التقييم (خفاجي وآخرون، ٢٠٢١، ص. ٩٧).

وتقوم عملية تقييم الأداء الوظيفي على تحليل شامل لجميع جوانب الأداء الكمية منها والسلوكية مع ضرورة التوصيف الدقيق والمستقل لكل معيار أداء، إلى جانب الوضوح والموضوعية من خلال معايير واضحة بالنسبة للمشرف على العملية والعامل المقيم، ويجب أن تكون هذه المعايير موضوعية بحتة خالية من التحيزات الذاتية، وأن تشمل مشاركة عدة أطراف لضمان عدم الوقوع في أخطاء التعميم أو التحيز الشخصي أو المساواة المطلقة بين الموظفين دون مراعاة الأداء الفعلي، ويجب أن يتم التقييم بشكل دوري، سواء نصف سنوي أو سنوي على الأقل، لضمان متابعة مستمرة لمستوى الإنجاز، وتحقيق العدالة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمكافآت، أو الحوافز المالية، أو الترقيات، بناءً على نتائج موضوعية وواضحة (بوطيبة ونزهة، ٢٠٢٢، ص. ٣١٧).

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول إن الجدولة تشكل أهمية فعالة وضرورة في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين، وتعزيز جودة الإدارة التربوية، من خلال تحقيق التوازن الفعال بين أوقات التدريس والتطوير المهني للمعلم، ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وعلاقتها بجودة الإدارة التربوية.

مشكلة الدراسة:

شهدت الأنظمة التعليمية بالمملكة العربية السعودية تحولات نوعية في العقود الأخيرة، مما جعل الارتقاء بجودة الأداء الوظيفي للمعلمين أحد الأولويات الأساسية للمؤسسات التربوية، ورغم هذه الجهود التطويرية، لا تزال هناك تحديات جوهرية تواجه نظم تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين.

إحدى المشكلات البارزة في هذا السياق تتمثل في محدودية الأساليب المستخدمة في تقويم أداء المعلمين، حيث أشار التمران (٢٠٢٠) إلى أن الإشراف التربوي لا يمنح اهتمامًا كافيًا للمقارنة بين التقييم الذاتي للمعلم والتقييم الخارجي من قبل المشرفين والقادة التربويين، مما يقلل من موضوعية ودقة التقييم، كما أن بعض القادة والمشرفين التربويين لا يعترفون بتقييم المعلم الذاتي لأدائه، بالإضافة إلى اعتماد بعض المشرفين على اختبارات قصيرة تقيس أداء المعلم دون متابعة فعالة للخطط العلاجية اللازمة لتحسين مستواه.

ورغم الجهود المستمرة التي تبذلها الجهات التعليمية لتحسين جودة التعليم، لا يزال هناك ضعف في التركيز على تنمية مهارات المعلم في التعلم الذاتي والإدارة الصفية الفعالة، وهو ما انعكس على ضعف برامج إعداد وتأهيل المعلمين، في هذا الإطار، أكد الوهابي (٢٠٢٠) على ضرورة إعادة هيكلة أنظمة وبرامج تأهيل

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المعلمين، وتطوير أساليب التقييم بما يتماشى مع المعايير المهنية والتوجهات التربوية الحديثة، خاصة في ظل افتقار بعض المعلمين للمهارات الأساسية في العملية التعليمية. كما أظهرت دراسة الشمري وجاب الله (٢٠٢٠) أن هناك حاجة ماسة لتطوير معايير تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات، حيث تبين وجود قصور في تطبيق المعايير المهنية المعتمدة، مما يؤثر سلبًا على جودة العملية التعليمية.

ويعد المعلم بالمملكة العربية السعودية العنصر المحوري في العملية التعليمية، الأمر الذي جعل تقييم أدائه الوظيفي موضوعًا محوريًا في البحوث التربوية، ومع ذلك، كشفت دراسة المشيقح (٢٠٢٢) عن وجود قصور في آليات تقييم المعلمين، حيث يشعر بعضهم بالقلق والتوتر خلال الزيارات الصفية، لا سيما مع تعدد المقيمين وعدم وضوح معايير التقييم، مما ينعكس سلبًا على أدائهم المهني ويؤدي إلى تراجع دافعيتهم نحو التطوير والتحسين.

وبناءً على ما سبق، يتضح أن نظم تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين في المملكة العربية السعودية لا تزال تواجه تحديات متعددة مما يؤثر على جودة التعليم ودافعية المعلمين نحو التطوير المهني، **ومن هنا، تنطلق مشكلة الدراسة الحالية من السؤال الرئيس: ما متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وما علاقتها بجودة الإدارة التربوية؟**

أسئلة الدراسة:

١. ما متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات؟
٢. ما مستوى جودة الإدارة التربوية في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض؟
٣. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١) بين متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وجودة الإدارة التربوية؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وفقاً لمتغيرات الدراسة؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة الإدارة التربوية وفقاً لمتغيرات الدراسة؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

١. تكتسب الدراسة أهميتها النظرية من خلال إثراء المعرفة حول موضوع معايير الجدولة التي تمثل أداء أساسية في تحسين الأداء التنظيمي داخل المؤسسات التعليمية من خلال تنظيم الوقت، وحسن تنويع المهام بكفاءة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢. التركيز على تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات، باعتباره مؤشرًا رئيسًا لقياس مدى تحقيق الأهداف التعليمية، ويسهم في تحديد نقاط القوة والضعف، مما يساعد في وضع خطط تطويرية تُعزز من أداء المعلمات وتحقق الجودة في التدريس.
٣. أهمية جودة الإدارة التربوية كونها عنصر جوهري في تحسين بيئة العمل التعليمية، ولها دور مهم في تحقيق التناسق بين الأهداف التعليمية والمعايير التنظيمية.
٤. تُشكل هذه الدراسة إضافة نوعية للمكتبات العربية وبخاصة المكتبة السعودية، بموضوع حديث يربط بين معايير الجدولة وتقييم الأداء الوظيفي وجودة الإدارة التربوية، وهو ما لم يتناول بشكل معمق في الأدبيات العربية.

- **الأهمية التطبيقية:**

١. تنبع أهمية الدراسة العلمية من خلال تسليط الضوء على متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وعلاقتها بجودة الإدارة التربوية في المدارس المستهدفة بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
٢. قد تسهم نتائج الدراسة في تمكين صُناع القرار والمسؤولين عن الإدارة التربوية بالمدارس السعودية، من تحسين أنظمة تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات من خلال تبني معايير الجدولة كأساس لتقييم الأداء بكفاءة وموضوعية.
٣. تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي من شأنها تعزيز التنمية المهنية للمعلمات عبر توفير أدوات تساعدهن في إدارة الوقت والمهام بكفاءة، مما ينعكس إيجابيًا على جودة التدريس ومخرجات التعليم.

أهداف الدراسة:

١. التعرف على متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات.
٢. تحديد مستوى جودة الإدارة التربوية في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض.
٣. الكشف عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١) بين متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وجودة الإدارة التربوية.
٤. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وفقاً لمتغيرات الدراسة؟
٥. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة الإدارة التربوية وفقاً لمتغيرات الدراسة؟

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مصطلحات الدراسة:

معايير الجدولة:

عرف الموسى (٢٠١٥، ص. ٤١٤) المعايير بأنها "مجموعة من المحددات الأساسية والأداءات الفعالة التي يمكن من خلالها الحكم على جودة الأداء التدريسي للمعلم في الموقف الصفي".

وتُعرف المعايير إجرائيًا بأنها مجموعة من الضوابط والمحددات التي يتم من خلالها قياس مدى التزام نظم الجدولة بمعايير الجودة، وذلك لضمان تحقيق أداء وظيفي فعّال للمعلمات ضمن بيئة تعليمية منظمة.

وعرف "بلازيويكس وآخرون" (Blazewicz et al., 2023, p. 1) الجدولة بأنها "عملية تخصيص الموارد عبر فترة زمنية محددة لتنفيذ مجموعة من المهام، حيث تتنافس هذه المهام على الموارد المتاحة، وتشمل الموارد مختلف الفئات مثل القوى العاملة، المال، الآلات، والطاقة".

وتُعرف الجدولة إجرائيًا بأنها العملية التي يتم من خلالها تنظيم وتوزيع المهام وفق جدول زمني محدد يراعي الكفاءة والفاعلية، بهدف تحسين أداء المعلمات بمدارس التعليم العام وضمان جودة الإدارة التربوية.

تقييم الأداء الوظيفي:

عرف أبو أسعد (٢٠٢٤، ص. ٢٢٩) الأداء الوظيفي بأنه "حرص المعلمين على أنظمة العلاقات في العمل، سواء مع زملائهم أو قادتهم أو مع طلبتهم، وقدرتهم على تحمل المسؤولية عن تصرفاتهم، والتزامهم اتجاه إنجاز المهام الموكلة إليهم".

ويُعرف الأداء الوظيفي إجرائيًا بأنه مستوى كفاءة المعلمات في تنفيذ مهامهن التعليمية والتربوية وفق المعايير المحددة.

جودة الإدارة التربوية :

عرف خفاجي وآخرون (٢٠٢١، ص. ٩٦) الجودة بأنها "المطابقة لمواصفات ومعايير تضعها المؤسسات التعليمية فيكون المنتج ذو كفاءة عالية، ويمتثل لمجموعة من القواعد والمواصفات الفنية يفترض فيها أن تتفق مع رغبات المستفيدين ومما يمكن المنظمة من اكتساب صفة التميز".

وتُشير الجودة إجرائيًا في الدراسة الحالية إلى تحقيق معايير الأداء العالي في تنظيم المهام وتقييم الأداء الوظيفي، بحيث تنعكس إيجابيًا على مستوى الإدارة التربوية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الإطار النظري والدراسات السابقة

المحور الأول : تقييم الأداء الوظيفي .

أولا : مفهوم الأداء الوظيفي .

عرف (درة ، ٢٠٠٣ ، ص٢٥) الأداء على أنه " النتائج العملية أو الإنجازات ، أو ما يقوم به الأفراد من أعمال أو تنفيذ للأعمال ." وذكر (المبيضين وجردات ، ٢٠٠١ ،ص٤٩) إلى أن الأداء الوظيفي هو " سلوك عملي يؤديه الفرد أو مجموعة من الأفراد أو المؤسسة ويتمثل في أعمال وتصرفات وحركات مقصودة من أجل عمل معين لتحقيق أهداف محددة ." وأشار(سعيد ، ٢٠١١ ، ٣٦٩) إلى أن الأداء الوظيفي هو " العملية التي يتم بموجبها قياس أداء الأفراد العاملين طبقا لمهام وواجبات الوظيفة في ضوء الإنجاز الفعلي للفرد وسلوكه وأدائه ومدى استعداده لتحسين وتطوير الإنجاز الذي يقدمه وبما يساعد على معرفة جوانب الضعف والقوة في طريقة أدائه ومستوى الإنجاز الذي يقدمه لغرض ومعالجة جوانب الضعف وتدعيم وتعزيز جوانب القوة ."ويعرف (أبو نصر ، ٢٠٠٨ ، ص١٣٨) تقييم الأداء الوظيفي على أنه " عملية تحليل وتقييم أنماط ومستويات أداء العاملين وتعاملهم وتحديد درجة كفاءتهم الحالية والمتوقعة كأساس لتقويم وترشيد هذه الأنماط والمستويات ".ويذكر(بلوط ، ٢٠٠٢ ، ٣٦٠) تعريفا آخر لتقييم الأداء بأنه " العملية التي يتم بواسطتها تحديد المساهمات التي يعطيها الفرد للمؤسسة خلال فترة زمنية معينة ".

ويرى الباحث أن عملية تقييم الأداء هي :

- قياس وتقييم الأداء عملية مستمرة ومنظمة تلازم الفرد طوال حياته الوظيفية إذ يخضع أداءه فالعمل للقياس بشكل مستمر .
- نتائج قياس وتقييم الأداء تبنى على أساسها قرارات كثيرة خاصة بمستقبل الموظف مثل الترقية ، النقل ، الفصل ، المكافآت لذلك يجب العمل على توفير عنصر الموضوعية في القياس بأكبر قدر ممكن .

ثانيا : أهداف تقييم الأداء الوظيفي :

إن عملية تقييم الأداء تعتبر من السياسات الإدارية الهامة ، التي لا يمكن للإدارة الاستغناء عنها ، وذلك نظرا للمعلومات التي توفرها عن الأداء الحالي للأفراد وعن أماكن القصور والقوة في الأداء ، وبالتالي العمل على معالجة نقاط القصور وتدعيم نقاط القوة ، بالإضافة إلى دورها في تطوير وتحسين أداء الفرد والارتقاء به نحو الأفضل (العقيلي ، ٢٠١٤ ، ص٥١)

ثالثا : عناصر تقييم الأداء الوظيفي :

١) وضع أغراض التقييم : هذه هي أول قضية يعتمد عليها لتقييم الأداء وتعني الأهداف التي تستخدم فيها نتائج هذا التقييم وهي تشمل الأسباب وتؤثر في تفاصيله

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الأخرى . وتجدر الإشارة إلى أنه داخل المنظمات ذات الممارسات الإدارية البسيطة تكون هذه الأغراض محدودة ومجرد عملية روتينية ، أما في المنظمات ذات الممارسات الناضجة فهي تتجاوز هذه الأغراض لأخرى أهم منها كتحديد مبلغ الزيادة والعلاقات السنوية في ضوء نتائج التقييم إضافة إلى عمليات الترقية وغيرها .(ماهر ، ٢٠٠٥ ، ص٢٨٩)

٢) العناصر التي يتم تقييمها : بعد وضع أغراض التقييم تأتي خطوة العنصر التالي وهو تحديد عناصر التقييم ، أي أن الأداء الذي تم تقسيمه يكون هذا التحديد في ضوء طبعة الوظائف في المنظمة ، وتكون ذات الصلة بها وكذلك السلوك الوظيفي الذي تحتاجه المنظمة ومن بين هذه العناصر نذكر كمية ونوع الإنتاج كفاءة وحسن استخدام الموارد أو الأفراد او الإتلاف الذي يسببه هذا الاستخدام ، المواظبة والالتزام والاستعداد لتعلم وتطوير الذات . (البرنوطي ، ٢٠٠٤ ، ص٣٨٥).

٣) معايير تقييم الأداء : ويقصد بها كما أشار إليها (العقيلي ، ٢٠١٤ ، ص٤١٣) أنها الأساس الذي ينسب إليه الفرد وبالتالي يقارن به للحكم عليه أو هي المستويات التي يعتبر فيه الأداء جيدا ومرضيا ، وإن تحديد هذه المعايير أمر ضروري لنجاح عملية تقويم الأداء ، حيث أنها تساعد في تعريف العاملين بما هو مطلوب منهم بخصوص تحقيق أهداف المؤسسة وتوجيه المديرين إلى الأمور التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار لتطوير الأداء ، ولابد أن تصاغ هذه المعايير بمشاركة العاملين مما يساعد على رفع درجة آدائهم للعمل وإخلاصهم للمؤسسة . وقد اختلف الباحثون في تحديد هذه المعايير ، فمنهم من خصص مجموعة من المعايير لكل مستوى تنظيمي ، ومنهم من قدم مجموعة معايير يمكن تطبيقها على جميع الوظائف أو الأعمال الإدارية ومن أمثلة تلك المعايير ، العمل ، القيادة ، الإبداع ، الأداء ، حجم العمل ، القدرة على اتخاذ القرارات ، القدرة على حل المشاكل وتفويض السلطات .

رابعا: معدلات تقييم الأداء .

يمكن تعريف معدل الأداء كما ذكره (شاويش ، ٢٠١٤ ، ص١٠٢) بأنه عبارة عن ميزان يمكن بواسطته للمقوم أن يزن إنتاجية الموظف لمعرفة مدى كفاءته في العمل من حيث الجودة والكمية خلال فترة زمنية محددة ، ويتم هذا مقارنة العمل المنجز لموظف مع المعدل المحدد وتحديد مستوى إنتاجيته من حيث الكمية أو الجودة ومعدلات الأداء هي :

- المعدلات الكمية : وبموجبها يتم تحديد كمية معينة من وحدات الإنتاج التي يجب أن تنتج خلال فترة زمنية محددة مثلا ، وهي معدلات تقيس لنا الأشياء أو العناصر الكمية " ذات القيمة الملموسة ".
- المعدلات النوعية : وبموجبها يتم تحديد الجودة والإتقان ..الخ ، والتي يجب على الفرد أن يصل إليها في إنتاجه ، وغالبا ما تحدد بنسب معينة من الأخطاء أثناء الإنتاج

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وبعدد الإنتاج المعيب ، وهي معدلات تقيس لنا الأشياء أو العناصر غير الكمية " ذات القيمة غير الملموسة ".

▪ معدلات الكمية والنوعية : وهذا المعدل هو مزيج من السابقين ، إذ بموجبه يجب أن يصل إنتاج الفرد إلى عدد معين من الوحدات خلال فترة زمنية محددة وبمستوى معين من الجودة والإتقان .

ونستنتج مما سبق أن معدلات تقييم الأداء هي وسيلة كمية تستخدم لتحديد مستوى أداء الموظفين بناء على معايير محددة. يمكن أن تكون هذه المعدلات مفيدة في تحقيق الموضوعية ، لكنها قد تواجه بعض التحديات إذا لم تصمم أو تستخدم بطريقة صحيحة .

خامسا : طرق تقييم الأداء :

١) طريقة التوزيع الإجباري :

وفقا لهذه الطريقة يتم تقييم الأداء العام للفرد كما أشار إليها (القحطاني ، ٢٠١٥ ، ص١٦٧) ، وتقوم على أساس فكرة التوزيع الطبيعي والتي ترى أن أي ظاهرة تميل إلى التركيز حول القيمة المتوسطة الظاهرة ويقل تركيزها عند الطرفين ويتم التقييم وفقا لهذه الطريقة على النحو التالي :

- تحديد مستويات معينة للأداء مثل: (امتياز ، جيد جدا ، جيد ، متوسط ، ضعيف ، ضعيف جدا)
- تحديد نسبة العاملين الواجب وضعهم عند كل مستوى .

٢) طريقة الترتيب :

بمقتضى هذه الطريقة يتم ترتيب الموظفين من الأفضل إلى الأسوأ ، بناء على مجموعات من السمات أو الخصائص ، وتبدأ هذه الطريقة بحصر مجموعة المرؤوسين المراد تقييم أدائهم ثم يتم ترتيب هؤلاء الأفراد من الأفضل إلى الأسوأ بالنسبة لكل خاصية . (ديسلر ، ٢٠٠٨ ، ص٤٣)

٣) طريقة الاختيار الاجباري:

ويذكر كلا من (كورتل ، نوري ، ٢٠١١ ، ص٣٣٢) بأنه تقوم هذه الطريقة على جمع عدد كبير من العبارات التي تصف أداء الفرد ويتم توزيع تلك العبارات في الثنائيات ، كل منها يعبر عن ناحيتين من النواحي الطيبة في الفرد ، والثنائيات كل منها يعبر عن ناحيتين من النواحي غير المرغوب فيها مثال ذلك :

- هذا الشخص سريع الملاحظة والفهم.
- إنه شخص حاضر البديهة.
- هذا الشخص يميل إلى التأجيل في اتخاذ قراراته.
- من صفاته التردد في أوقات الأزمات (نواحي غير مرغوب فيها).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٤) طريقة الوقائع الحرجة :

وفقا لهذه الطريقة يتم تحديد الوقائع التي يعتقد بتأثيرها على نجاح أو فشل العاملين في أداء مهام وظائفهم وذلك بواسطة عدد من الخبراء ذوي الدراية ، واعتمادا على بطاقات وصف الوظائف ، وعلى فرض توافر هذه الوقائع فإن الرؤساء المباشرين يقومون بملاحظة أداء مرؤوسيهم وتسجيل ما إذا كانت هذه الوقائع تصدر عنهم ومدى تكرار هذا الحدوث أولا بأول ، وهذا فإنه عندما يحين وقت تقييم الآداء فإنه ما على الرئيس إلا أن يراجع سجل الملاحظات الخاص بأداء العاملين ويحدد في تحرير الأداء الخاص بالمرؤوسين ، وأي الوقائع الحرجة ذات التأثير السلبي صدرت من المرؤوسين ومعدل تكرار هذا الصدور .(الفاتح ، المغربي ،٢٠١٣ ، ١٤٢).

٥) طريقة قوائم المراجعة :

أشار كلا من (الطائي ، الفضل ، ٢٠٠٦ ،٢٤٥) عيوبا لهذه الطريقة كليتها العالية حيث تتطلب من المنظمة إعداد قوائم بقدر ما يوجد لديها من تصنيفات وفقا للأعمال الموجودة لديها ، حيث أن فقرات هذه القائمة تختلف من عمل لعمل آخر ، كما أن المقيم لا يتدخل ولا يعرف الدرجات المحددة فإن هذه الطريقة تقلل من التحيزات .

٦) طريقة المقارنة بين العاملين :

في هذه الطريقة يعطى كل فرد فرصة لكي يتم مقارنته بباقي الأفراد في نفس القسم ، ويتكون وفقا لذلك ثنائيات (زوجيات) من المقارنات ، ويتحدد في كل منها أي فرد أفضل وتجميع هذه المقارنات يمكن التعرف على ترتيب العاملين تنازليا حسب أدائهم العام وحسب المقارنات التي تمت .(ماهر ، ٢٠٠٣ ، ٢٩٨).

٧) طريقة التدرج البياني :

تعتبر هذه الطريقة أكثر شيوعا والتي تعتمد صفات محددة في المقارنة وفي تقييم العاملين وبقياس أداء الموظف وفق معايير محددة ، أي تحديد الصفات التي بموجبها يتم تقييم العاملين مثل نوعية الأداء وكمية الأداء ، ومن ثم يتم تحديد أوزان للتقديرات بالتدرج . (الفاتح ، المغربي ،٢٠١٣ ، ١٤٢).

٨) طريقة الإدارة بالأهداف :

تستخدم هذه الطريقة في مجال تقييم الأداء بشكل واسع النطاق من خلال الإداريين والاختصاصيين وغالبا ما تطلق مسميات مختلفة على هذا النمط وهي وضع الأهداف، الإدارة بالنتائج ، إدارة الأداء أو تخطيط العمل (كاظم ، الخرشة ، ٢٠٠٧، ١٦٢).

سادسا : خطوات تقييم الأداء :

١. وضع خطوات الأداء : كما ذكرها (المحاسنة ، ٢٠١٣ ، ص١٧٩) تعتبر هذه الخطوة أول خطوات عملية التقييم ، حيث يتم فيها التعاون بين المؤسسة والأفراد

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

العاملين من أجل وضع توقعات الأداء . من خلال الاتفاق على المهام المطلوبة والنتائج المرجو تحقيقها ، حيث يشكل هذا الاتفاق الحاجز الموجه لأداء العاملين لإنجاز المهام المحددة والمطلوبة منهم ، وبالتالي فتكون بمثابة الأساس والمحك لتقييم أدائهم وكفاءتهم وتتمثل عملية صياغة التوقعات في المداد وتحليل الوصف الوظيفي ووضع أهداف التقييم .

٢. وضع الأهداف : كم أشار إليها (القريوتي ، ٢٠١٠ ، ص١٨٨-١٨٩) تتمثل هذه الخطو في تحديد أدوار العاملين وتوجيه جهودهم وتحفيزهم بحيث يحدد لهم ماهي الأهداف المرجوة ، وهنا فإن وجود أهداف للمؤسسة يعتبر أمرا مرشدا وموجها للعاملين حيث تكون الطريق لهم واضحة ، وعدم وجود هذه الأهداف وأهداف التقييم يعبر عن خلل في مدخلات النظام .

٣. صياغة معايير التقييم : حيث لابد أن تكون هذه المعايير واضحة كما ونوعا في أذهان الطرفين من العاملين والمشرفين وهي لا تخرج عن :

- ❖ الصفات الشخصية التي يتحلى بها العاملين التي قد تؤثر على مستويات أدائهم ، ومن تلك الصفات مستوى الدافعية والقدرة على المبادرة والحماس للعمل وغيرها .
- ❖ السلوك والتصرفات التي يقوم بها العامل وغيرها .
- ❖ النتائج التي يصل إليها أو يحققها العامل كنسبة نجاح .
- ❖ المعايير المتعلقة بطرق التقييم .

سابعا : المشكلات التي تواجه عملية تقييم الأداء :

- التأثر بالهدف من إجراء التقييم كما أشارت إليه دراسة العنزي والهاجري (٢٠٢٤) : إذ أنه قد يؤثر الهدف من التقييم على اتجاهات القائم به فإذا كان التقييم يتم لاستعمال نتائجه في الترقية فقد يدفع ذلك المديرين لإعطاء تقديرات مرتفعة للمرؤوسين للاستفادة من فرص الترقية ، بعكس الحال إذا كان التقييم لغرض تحديد الاحتياجات التدريبية ، فقد يعطي المديرين تقديرات ضعيفة حتى يظهروا للإدارة حاجاتهم للتدريب ولعلاج مثل هذه الأخطاء يجب أن يدرب المدير على عملية إجراء التقييم بصورة مجردة بناء على المعدلات المحددة للوقوف على نقاط القوة والضعف.
- التساهل واللين والتشرد والصرامة عند تقييم أداء العاملين : قد يميل بعض المديرين إلى التساهل مع الجميع وذلك بوضع درجات عالية إرضاء للجميع ومراعاة للحالات الإنسانية والرغبة في عدم إيذاء المشاعر والأحاسيس هذا بالإضافة إلى تجنب مواجهة العاملين عند مناقشة معدلات الأداء في مرحلة التغذية المرتدة ، وعلى عكس ذلك قد نجد بعض المديرين يتسمون بالتشدد والصرامة المبالغ فيها .
- النزعة المركزية : ويشير ذلك إلى ميل المديرين إعطاء درجة متوسطة عند تقييمهم لأداء مرؤوسيهم وذلك بأن يختاروا غالبا المعدلات المتوسطة اعتقادا منهم أن ذلك أفضل ، بالإضافة إلى تكاسلهم في البحث والتحليل والتحري الدقيق لإنجازات

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مرؤوسيهم ، وقد تؤدي مثل هذه الأخطاء إلى غلق الباب أمام نمو الموظفين المتميزين وتقدمهم في مسارهم الوظيفي وإحساسهم بالإحباط لمساواتهم بغيرهم من ذوي الإنتاج العادي . (المغربي ، ٢٠٢٠ ، ص٢٢١-٢٧٨)

- تأثير الهالة : كما ذكره (إسلام ، ٢٠٠٨ ، ص٣٤) ويدل ذلك على تأثر المدير بعامل معين في مرؤوسيه مما يجعله يبني تقييمه الكلي بناء عليه فإذا تميز أحد المرؤوسين بنقطة قوة معينة تجد المدير يعكسها على جميع الجوانب التي يقيمها لدى هذا المرؤوس والعكس صحيح إذا وجد نقطة ضعف أو بعض الصفات أو التصرفات السلبية تجده يعكسها على السلوك العام للموظف ونتيجة لعدم موضوعية الأحكام السابقة والتحيز اللاإداري ، الذي يقع فيه المدير ، يجب عليه ألا يسمح لانطباع معين من أحد مرؤوسيه أن يؤثر في حكمه على باقي العناصر بموضوعية ومن ثم يجب أن يقيم كل عنصر بصفة مستقلة عن جميع العناصر الأخرى .
- خطأ الانطباع الأول : يقع الكثيرون في خطأ الانطباعات الأولى خاصة إذا اشتمل تفسيرها على تخمينات وتوقعات من المديرين عن أداء المرؤوسين فالموظف الذي أنجز بطريقة طيبة في أحد المرات ، أو حضر مسرعا ، أو التزم بمواعيد الإنجاز قد يترك انطباعا أولي لدى مديره بالجدية والحماس والسرعة ، ويجب على المديرين أن يؤسسوا قراراتهم وتقييمهم على معلومات دقيقة وصادقة فالتقييم السيء يترتب عليه قرارات غير عادلة قد تضر بالمنظمة والعاملين .

ثامنا : متطلبات ضمان جودة معايير الأداء :

- **الصدق :** عندما يجري تصميم المقياس فإنه يجب التأكد من أن الجوانب التي تحتويها تكون ذات أهمية وارتباط حقيقي بالفاعلية والكفاءة المطلوبين لأداء الفرد لعمله وأن العوامل الداخلية في المقياس لا تكون أكثر مما هو مطلوب ولا أقل منه أي أن يقيس المقياس ما يفترض قياسه وليس شيئا آخر .
- **الثبات :** يعني حصول الفرد على نفس التقديرات عندما يكون آداءه ثابتا ، أما عندما يكون الأداء مختلفا فإن نتائج القياس يجب أن تكون متقاربة .
- **التمييز :** مدى قدرة المقياس على تقدير الفروقات بين أداء الأفراد المختلفين مهما كانت ضئيلة.
- **سهولة الاستخدام :** يجب أن يكون سهل الاستخدام وواضح لكل من يستخدمه وعدم الحاجة إلى جهد كبير عند استخدامه ولا حتى وقت كبير . وتجدر الإشارة هنا إلى أن المعايير المستخدمة يجب أن تكون ملائمة لطبيعة العمل المراد قياسه ، مع مراعاة قدرات ومؤهلات العاملين الذين نرغب في قياس إنجازاتهم ، سلوكياتهم ونتائجهم ، وأن يكون المعيار مفيدا في حال استخدامه ، وأن يكون سهل التطبيق وملائما من حيث التكاليف . (سعيد ، ٢٠١١ ، ٣٦٩).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ويتضح مما سبق بأنه إذا تم تطبيق هذه المتطلبات ، فإن معايير الأداء ستكون أكثر دقة وإنصافا ، مما ينعكس على تحسين الأداء العام للموظفين والمؤسسة . المفتاح هو التوازن بين الوضوح ، القابلية للقياس ، والمرونة في التحديث ، بحيث تكون المعايير فعالة وعملية في نفس الوقت .

تاسعا : علاقة نظام تقييم الأداء بفعالية الأداء الوظيفي :

١. تطوير وتنمية الأداء : فنتائج التغذية المرتدة عن الأداء كما وضحها (المغربي ، ٢٠٠٧ ، ص٢٥٦) تسمح للمديرين والمسؤولين عن الأفراد بالوقوف على التصرفات المناسبة والسلوك الواجب اتباعه لتحسين وتنمية الأداء .

٢. التدريب وتنمية الكفاءات : تتيح مخرجات نظام تقييم الأداء الفرصة للتعرف على نقاط القوة والضعف وبذلك تعمل الإدارة والموظف على علاج نقاط الضعف من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية ومجالات البرامج التدريبية وموضوعاتها والزمن المناسب لها مما يساعد على التخطيط الفعال للبرامج التدريبية ، وتؤدي معرفة نقاط القوة إلى العمل على تدعيم تلك النقاط وتثبيتها والمحافظة عليها وبيان كيفية تنميتها وزيادتها مستقبلا .

٣. الترقية والنقل : إن تحديد درجة كفاءة آداء الفرد العامل يؤدي إلى إجراء عملية الملاءمة بينها وبين متطلبات المنصب الذي يشغله ، وقد يؤدي ذلك بنقله على وظيفة أخرى في نفس المستوى أو مستوى آخر كما يمكن الترقية إلى وظيفة أخرى أعلى إذا كانت نتائج التقييم تبرز مهارات تسمح له القيام بمهام في مستوى أعلى مما هو عليه لذلك يقوم العامل ببذل الجهد الكبير لإبراز هذه المهارات والقدرات من أجل إثبات ذاته وأنه يستحق هذه الترقية .

وأضاف (زويلف ، ١٩٩٨ ، ٢٤٠) :

٤. رفع الروح المعنوية للعاملين : إن جو من التفاهم والعلاقات الحسنة يسود العاملين ورؤسائهم عندما يشعرون أن جهدهم وطاقاتهم في تأديتهم لأعمالهم هي موضع تقدير واهتمام من قبل الإدارة وأن الهدف الأساسي من وراء التقييم هو معالجة نقاط الضعف في أداء الفرد على ضوء ما يظهره التقييم ، كما أن اعتماد الترقية والعلاوات والتقدم تقييم موضوعي عادل لأداء الفرد سيخلق الثقة لدى المرؤوسين برؤسائهم وبالإدارة ، كل ذلك يدفع الفرد على العمل راضيا باستعداد وجداني وما الروح المعنوية إلا ذلك الاستعداد الوجداني والذي يساعد العاملين على زيادة الإنتاج وإجادته .

٥. الانضباط والمعاقبة : تتضمن تقارير التقييم قائمة من العقوبات التي حصل عليها العامل خلال فترة معينة ، تستعمل في حالة ما إذا رفعت على العامل شكوى ما قد تكون هناك حاجة للعودة إلى معاقبته بتجميد ترقيته أو تنزيل درجة الوظيفة أو فصله

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أو غيرها ، لذلك يبذل كل ما لديه من جهد في تحقيق الأداء الفعال وعدم التقصير في عمله لتجنب مثل هذه العقوبات .

ويتضح مما سبق بأنه إذا كان نظام تقييم الأداء مصمما بشكل جيد ، فإنه يصبح أداة استراتيجية لتعزيز الفعالية الوظيفية وتحقيق الأهداف المؤسسية . لكن إذا كان التقييم غير عادل أو غير واضح ، فقد يؤدي إلى انخفاض الدافعية وزيادة معدلات الاستياء الوظيفي ، مما يؤثر سلبا على الأداء العام للمؤسسة . لذا يجب أن يكون نظام التقييم قائما على معايير واضحة ، عادلة ، وقابلة للقياس لضمان تحقيق أقصى استفادة منه .

المحور الثاني : جودة الإدارة التربوية .

مفهوم الجودة:

عرفها (العزاوي ، ٢٠٠٥ ، ١٣) بأن (الجودة بمعناها العام والشائع هي النوعية الجيدة ، ويقصد بها الكيف عكس الكم الذي يعني العدد ، كما تعني بالنسبة للبعض الدقة والضبط والكمال في العمل ، كما تأخذ معنى مرادفا لدرجة التفضيل لدى الكثير من الناس ، وبذلك تكون الجودة مرادفة للرفاهية والتميز).

أولا : معايير كفاءة الأداء في المؤسسة التعليمية وهي كما وضحها (داغستاني ، ٢٠٢٠) في دراسته :

(أ) الأهداف :

١. مدى صلاحية الأهداف لأن تكون مرشدا فعالا لتوجيه حاضر المؤسسة التعليمية ومستقبلها .
٢. مدى تناغم الأهداف الفرعية مع الأهداف العامة ومساهمتها في إنجازها .
٣. مدى توافر القدرات التخطيطية الكافية كما والملائمة نوعا لصياغة الخطط اللازمة إنجاز الأهداف .
٤. مدى انسجام سياسات وإجراءات القبول في المؤسسة التعليمية .
٥. مدى قدرة أهداف المؤسسة التعليمية على إبراز هويتها المميزة لها عن غيرها .

(ب) تعلم الطالب :

١. مدى تقويم الطلاب لنظام الإرشاد والإشراف الذي توفره لهم المؤسسة التعليمية .
٢. مدى مستوى تسرب الطلاب من المؤسسة التعليمية .
٣. مدى توافر برامج ومصادر للتعليم الفردي أو التعويضي للطلاب .
٤. مدى فاعلية إدارة شؤون الطلاب في المدرسة .
٥. مدى توافر شواهد على وجود تقدم مقبول نحو تحقيق أهداف التعلم .

(ج)الهيئة التعليمية :

١. مدى ملاءمة الإجراءات والسياسات الحالية لتقويم أداء الهيئة التعليمية .

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢. مدى تحقيق البرامج الراهنة المتعلقة بتحسين التدريس وتطوير الهيئة التعليمية لأهدافها.
٣. مدى تقبل السياسات والإجراءات الحالية المتعلقة بشؤون الهيئة التعليمية .
٤. مدى ملاءمة مرتبات الهيئة التعليمية للمنافسة .
٥. مدى ملاءمة الأداء الوظيفي للهيئة التعليمية .

(د)البرامج التعليمية :

١. مدى توافر سياسات وإجراءات مناسبة لبناء البرامج الجدية لدى المؤسسة التعليمية .
٢. مدى تطبيق سياسات وإجراءات مناسبة لفحص وتقويم البرامج القائمة لدى المؤسسة التربوية .
٣. مدى مساعدة محتويات برنامج الإعداد العام على الإثارة والتحفيز الفكري للطلاب.
٤. مدى كفاءة وانسجام البرامج التعليمية مع أهداف المؤسسة التعليمية .
٥. مدى تقديم المكتبة خدمات جيدة للهيئة التعليمية والطلاب .

(هـ)الدعم المؤسسي :

١. مدى ملاءمة المبنى التعليمي لحجم الطلاب وطبيعة البرامج التعليمية .
٢. مدى توافر خطط طويلة المدى لتطوير المباني والأجهزة التعليمية .
٣. مدى مساهمة المرتبات والمخصصات المقدمة للعاملين في مجال الخدمات المساندة في جذب العناصر الجيدة لهذا المجال .
٤. مدى توافر الإجراءات الملائمة لتقويم أداء العاملين في مجال الخدمات المساندة .

(و)القيادة الإدارية :

١. مدى اهتمام القيادة الإدارية في المؤسسة التعليمية بالتخطيط .
٢. مدى تكوين علاقات عمل فعالة بين المدير والإداريين في المؤسسة التعليمية .
٣. مدى ضمان السياسات والإجراءات الإدارية لفاعلية إدارة المؤسسات التعليمية .
٤. مدى توافر الإجراءات والسياسات المناسبة لتقويم أداء الإداريين وتطويرهم مهنيا.
٥. مدى تحسين مبادئ تكافؤ الفرص والعدالة والموضوعية في سياسة التوظيف الحالية .

ثانيا : دور القائد التربوي في تحقيق جودة الأداء التدريسي .

- **الخصائص العامة للقيادة التربوية الناجحة :**

حددت (ميدين ، ٢٠٠٥ ، ص٣٧) الخصائص الغامة للقيادة التربوية الناجحة وهي كالآتي :

❖ تعمل القيادة التربوية الناجحة على تحقيق رغبات الأفراد إشباعا للحاجات التي تظهر في الجماعة .

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

❖ تحاول القيادة التربوية الناجحة الانتفاع من ضرورة البواعث الذاتية والحوافز الداخلية للنشاط في كل فرد من أفراد الجماعة .
❖ اتباع سياسة المساواة وعدم التعالي بين من يعملون تحت إمرته حتى يظفر باحترام جماعته أو يرتفع في أعينهم .

ولعل من أبرز إجراءات تحقيق النجاح للقائد التربوي كما ذكرها (الحربي ، ٢٠١١) في دراسته:

❖ التخطيط للأهداف التربوية القريبة المدى والبعيدة المدى وللعملية التربوية حيث تكون الأهداف واقعية ممكنة التحقيق .
❖ الإدارة والتنفيذ وتحريك التفاعل لتنفيذ السياسة والمناهج وتحقيق الأهداف بإيجابية.
❖ صيانة بناء الجماعة من حيث علاقات الود والتجاذب والتعاون وطرق الاتصال بين الأعضاء وإمكانات الحراك الرأسي والأفقي .
❖ أن يكون للقائد أفكارا إبداعية يدعمها إطار علمي .
❖ نموذج سلوكي ومثل أعلى للسلوك وقدوة حسنة لأعضاء الجماعة .
❖ رمز للجماعة واستمرارها في مهمتها .
❖ محافظ على الجماعة وتيسير القوى التي تجذب الأعضاء للجماعة .

ثالثا : مجالات المعايير التي يجب أن يتقنها المعلم :

في دراسة (Leib, 2010) حددت مجالات المعايير التي يجب أن يتقنها المعلم فيما يلي :

- المجال الأول : مجال التخطيط (الطويل والمتوسط واليومي).
- المجال الثاني : مجال التدريس (تنويع الاستراتيجيات ومعرفة توقعات المتعلم وإمداده بالمحتوى المناسب وإثارة الدافعية وتنويع سبل التعزيز).
- المجال الثالث : (مجال بيئة التعلم من حيث تحقيق المواصفات التي تجعل التعلم نشطا والتفاعل موجها لتحقيق الأهداف) .
- المجال الرابع : مجال الاحتراف ، وقد حدد في قدرة المعلم على أن :

– يحدد احتياجات المتعلمين بدقة ، أي يعرف ماذا يحتاج وما الذي يكون قادرا بالفعل على عمله .
– تصميم مواقف التعلم لكي يصبح التعلم ذا معنى للمتعلم .
– يحلل أداء المتعلمين ليعرف مدى تقدمهم في التعلم .

رابعا : تطوير أداء القيادات المدرسية على ضوء المعايير لجودة التعليم :

(القحطاني ، ٢٠١٩ ،٨٨-٨٧).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

– **متطلبات تنموية :** وتشمل التأكيد على التنمية المهنية الشاملة والمستدامة لكافة العناصر البشرية بالمدرسة سواء المعلم أو الموظف الإداري أو الفني أو غيره بالإضافة إلى التأكيد على التنمية المهنية للقيادات المدرسية من أجل تحسين أدائهم والوصول إلى أفضل النتائج الممكنة للمدرسة .

– **متطلبات ثقافية :** وتشمل اهتمام القيادات المدرسية بالتغييرات المتلاحقة سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي بحيث تتمتع بالمهارات المتنوعة بالإضافة إلى التركيز على ما هو جديد ومفيد وخاصة في عصر اختصار المسافات وكسر الحواجز وسرعة التفاعل مع المعرفة المتجددة مع التركيز على تأصيل الاستعداد النفسي لدى هذه القيادات نحو تقبل عملية التغيير .

ويضيف يوكي (G.YUKI.2019.127-128) معايير أخرى :

– **متطلبات مادية :** وتشمل العمل على ترقية العائد الاقتصادي للقيادات المدرسية وتخصيص مجموعة من الحوافز والمكافآت على مدار العام في إطار تحقيق جودة الآداء وتطوير رؤية المدرسة ورسالتها مع توفير الموارد المالية اللازمة لتنفيذ خطط تطوير الآداء الخاصة بالقيادات أو بالعاملين بالمدرسة .

– **متطلبات تشريعية :** وتشمل توفير الضمانات القانونية من خلال بعض التشريعات التي تضمن ممارسة القائد المدرسي لمجموعة من الأنشطة التي تساعده على تطوير أدائه بشكل خاص وتطوير أداء العاملين معه في ذات المدرسة بشكل عام مع منح القائد المدرسي والعاملين مجموعة الصلاحيات التي تضمن تزويدهم بالمهارات والتقنيات والمعلومات والسلطة والمسئولية في إطار فريق العمل الذي يستثمر الطاقات ويقتنص الفرص ويؤمن بالتحسين المستمر من أجل رفع كفاءة المدرسة .

من خلال ما سبق أن تطوير أداء القيادات المدرسية استنادا إلى معايير جودة التعليم هو خطوة ضرورية لضمان نجاح العملية التعليمية ، وأن القائد المدرسي لم يعد مجرد إداري ينظم العمل اليومي ، بل هو عنصر استراتيجي يوجه المدرسة نحو تحقيق التميز الأكاديمي والتربوي لذلك ، يجب أن يكون تطوير القيادات المدرسية مستمرا ، ومستندا إلى معايير واضحة ، وقائما على أحدث الاتجاهات في الإدارة التربوية .

خامسا : تتمثل مبادئ المعايير لجودة التعليم على النحو التالي : (٧٦-٧٧، ٢٠١٨ ، ريتشارد)

- **التحسين :** ويعني التركيز على العمل أو المستفيد من خدمات المؤسسة التعليمية حيث يتصدر المشهد الطالب ومن ثم يكون التركيز على تحسين المنتج التعليمي .
- **الوقاية :** وتعني توجيه الجهود نحو منع الأخطاء قبل وقوعها في كل مجالات العمل المدرسي وهذا يحتم على المؤسسة التعليمية أن تهتم باكتشاف الأخطاء قبل وقوعها .

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **الرقابة :** وتعني اهتمام المؤسسة التعليمية على رقابة عملياتها المختلفة وآداء العاملين على المستوى الإداري والمعلمين على المستوى التعليمي أو التربوي .
- **التسلسل :** ويعني اهتمام المؤسسة بنشر ثقافة الجودة وتعريف كافة العناصر البشرية بها بمبادئها ومراحل تنفيذها مع تدريب كافة العناصر البشرية على مفرداتها وكيفية تطبيقها على أرض الواقع وفي ميادين العمل المدرسي كافة .
- **الجماعية :** وتعني اهتمام المؤسسة بنشر ثقافة العمل الجماعي وتحقيق مبدأ المشاركة من خلال فرق العمل مع تحديد مسؤولية كل عضو في الفريق مع تحقيق المساءلة عن النتائج التي تتحقق على أرض الواقع .
- **التغذية الراجعة :** وتعني الاستماع إلى آراء كافة العناصر البشرية المعنية بجودة المؤسسة التعليمية سواء المعلم أو الطالب أو ولي الأمر أو الإداري أو الفني أو غير ذلك .

سادسا : معايير ترتبط بإدارة المدرسة :

❖ التأكيد على مواكبة الثورة المعلوماتية والنمو المعرفي المتسارع بتقنية الاتصالات في كل مراحل التعليم بالدولة .

❖ إحداث نقلة نوعية في تحقيق جودة عناصر المنظومة التعليمية من خلال البرنامج التكاملي لتطوير التعليم ورفع مستوى مخرجاته .

❖ التأكيد على حسن إعداد المعلم على اعتبار أن تحسين التعليم يبدأ من عنده وينتهي عنده حيث إنه يمثل القائد في العملية التعليمية .

❖ التأكيد على دعم المؤسسات التعليمية بمختلف المراحل التعليمية لدخول المنافسة وخاصة في عصر النهضة المعلوماتية والتكنولوجية المتجددة والمستمرة نحو الأفضل .

❖ تقويم مختلف لعناصر العملية التعليمية من منظور تكاملي مع قياس جودتها من خلال التفاعل بين عناصرها.

❖ تطبيق مبدأ المحاسبية ومؤشرات الأداء على كل العناصر البشرية التي تقوم على العملية التعليمية مع ربط جودة الأداء بالنتائج التي تحققت على أرض الواقع .

❖ التزام القيادات المدرسية بالجودة .

❖ تقييم العمليات التي تقوم بها المؤسسة التعليمية بمختلف المراحل لضمان الجودة في التدريس والتفاعل الإيجابي مع المجتمع .

❖ دعم القيادات المدرسية لشبكة العلاقات الإنسانية بين كل العاملين بالمدرسة .

❖ وجود معايير لاختيار العاملين بالمدرسة .

❖ تدريب العاملين بمختلف وحدات المدرسة . (وزارة التربية والتعليم في الكويت ، ٢٠٢٣)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

سابعا : معايير ترتبط بالنظام التعليمي بالمؤسسة التعليمية :

- تطوير عناصر النظام التعليمي مع التركيز على مهارات المعلم حتى يتكيف مع تحديات القرن الحادي والعشرين .
- وجود مجموعة من المعايير العقلانية مثل الواقعية والمرونة والكفاءة والرؤية بعيدة المدى والديناميكية مع توظيف هذه المعايير على مؤسساتنا التعليمية .
- تبني فكرة البيئة الجماعية في كل المؤسسات التعليمية التي يشارك من خلالها الجميع لتحقيق الأهداف المنشودة في الحاضر والمستقبل .
- التفاعل مع مفردات العصر الرقمي وتوظيف كافة التقنيات الحديثة وأجهزة الحاسوب وثورة المعلومات في عناصر العمل المدرسي .
- تغيير دور المعلم فأصبح موجها بدلا من ملقنا مع تحويل دور الطالب فأصبح باحثا ومعتمدا على ذاته في الحصول على المعلومات .
- إقامة تجمعات ذات بنية معرفية جديدة يتعاون من خلالها الطلبة في عملية التعليم .
- تشجيع المدرسة بكافة المراحل التعليمية للتفاعل مع زيادة المعلومات وزيادة المعرفة وانتشار التعليم عن بعد مع ربط ذلك بالاقتصاد الوطني .
- نشر الثقافة التقنية بين كل العناصر البشرية بالمؤسسة التعليمية في إطار إيجاد مجتمع إلكتروني قادر على مواكبة مستجدات العصر .
- تنمية مهارات وقدرات الطلبة وبناء شخصيتهم حتى يصبحوا قادرين على التواصل مع الآخرين .
- إقامة فرصة تبادل الخبرات بين المعلمين والعاملين والقيادات المدرسية باستمرار.
- دعم تفاعل المنظومة التعليمية والتي تضم المعلم والمتعلم والمنزل والمجتمع والبيئة المحيطة بالمؤسسة التعليمية عبر وسائط التعليم المتنوعة .
- إعادة هندسة العملية التعليمية من خلال تحديد دور المعلم والمتعلم والمؤسسة التعليمية في ظل تزايد منجزات الثورة التكنولوجية . (وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت ،٢٠٢٠)

ثامنا : معايير ترتبط بالتميز المؤسسي : (أبو فارة وآخرون ، ٢٠٢٠ ،ص٣٥-٣٦)

- استمرارية تطوير كل عناصر المؤسسة التعليمية مع تحقيق شموليته بحيث تتناول كافة مكوناتها ومؤشرات التميز بها سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي .
- بناء أداء المؤسسة التعليمية بمختلف مراحلها على مقومات التفوق والإبداع .
- ربط تطوير المؤسسة التعليمية بحاجات المجتمع مع التأكيد على إمكانات الواقع ومحدداته الفعلية .
- إحداث تعديلات وتغيرات في الهيكل التنظيمي للمدرسة بمختلف مراحلها على أن تصبح مؤسسة متميزة في عالم سريع التغير .

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- دعم التفوق التنافسي للمدرسة بمختلف مراحلها من خلال الاستجابة لرغبات المستفيدين من خدماتها .
- تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة تحت مظلة تقليل التكلفة وتحسين الجودة وحسن استثمار الطاقات.
- التركيز على العناصر ذات القيمة المضافة حتى تتحقق الميزة التنافسية للمؤسسة التعليمية .
- التحسين المستمر في كل الخدمات التي تقدم من قبل المؤسسة التعليمية لأصحاب العلاقة .
- تنمية العلاقة بين المؤسسة ومؤسسات المجتمع المحلي عبر قنوات اتصال واضحة ومحددة .

ثانيا : الدراسات السابقة :

هدفت دراسة "أوجبوغانير وسوتون" (Ogboghaniir & Sotohn, 2024) بعنوان: "استراتيجيات تقييم الأداء وإنتاجية المعلمين في المدارس الثانوية العامة في ولاية ريفرز" إلى فحص العلاقة بين استراتيجيات تقييم الأداء (الامتثال لمتطلبات ضمان الجودة، والالتزام بمواصفات المخرجات، والمعرفة الوظيفية، والمبادرة الإبداعية) وبين إنتاجية المعلمين في المدارس الثانوية العامة في ولاية ريفرز، وقد تكون مجتمع الدراسة من (١٧١٤) معلم في ٩٥ مدرسة ثانوية عامة في منطقة مجلس الشيوخ في ريفرز ويست في ولاية ريفرز، بينما اشتملت عينة الدراسة على (٥١٤) معلم ومعلمة، وقد استخدمت الدراسة أسلوب اخذ العينة العشوائية، وقد تبنت الدراسة المنهج الارتباطي، كما استعانت باستبانة استراتيجيات تقييم الأداء واستبانة إنتاجية المعلمين المكون من ٢٠ عنصرًا، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباطية بين استراتيجيات تقييم الأداء، مثل الامتثال لمتطلبات ضمان الجودة، والالتزام بمواصفات المخرجات، والمعرفة الوظيفية، والمبادرة الإبداعية، وبين تحسين مستويات إنتاجية المعلمين في المدارس الثانوية العامة في ولاية ريفرز، حيث عزز الامتثال لمتطلبات ضمان الجودة من التزام المعلمين بالإجراءات والمعايير التي تضمن تحقيق جودة عالية، بينما ساهم الالتزام بمواصفات المخرجات باستخدام أساليب تدريس تحسن من مستويات المخرجات التعليمية، وتساهم المعرفة الوظيفية من امتلاك المعلمين للمهارات والخبرات والمعرفة الضرورية لأداء مهامه بكفاءة، وأخيراً تساهم المبادرة الإبداعية في قديم أفكار وحلول جديدة ومبتكرة تسهم في تحسين الأداء، وتعزيز الإنتاجية، وحل المشكلات بطرق غير تقليدية، وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها يجب على الحكومة توفير إطارًا قانونيًا يساهم في تنسيق وتوحيد أفضل الاستراتيجيات لتقييم الأداء، مما يسهم في ضمان المعايير والتوحيد في هذا المجال.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

استهدفت دراسة الجهوري (٢٠٢٣) بعنوان "فاعلية تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين بمدارس محافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين أنفسهم" درجة تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين، والفروق في ذلك وفقًا لمتغير النوع الاجتماعي، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الحكومية في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان، واشتملت عينة الدراسة على (١٠٩) معلمًا، و(٩٤) معلمة في سلطنة عمان، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي التحليلي، كما استعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: جاءت درجة تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين متوسطة، واشتمل على المجالات التالية: أهداف وأهمية التقويم، التغذية الراجعة للتقويم، ومعوقات تقويم الأداء؛ وجود فروق دالة إحصائيًا في درجة تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغير النوع الاجتماع في مجال أهداف تقويم الأداء الوظيفي لصالح المعلمات؛ وفي متغير المسمى الوظيفي في مجال أهمية تقويم الأداء الوظيفي لصالح المعلمين الأوائل؛ ولمتغير المؤهل العلمي في مجال معوقات تقويم الأداء الوظيفي لصالح ذوي المؤهل العلمي بالبكالوريوس، فيما تبين عدم وجود فروق وفقًا لمتغير سنوات الخبرة، وأوصت الدراسة بضرورة المواءمة بين آلية تقييم وتقويم الأداء الوظيفي والتحفيز والمكافآت، مع وضع آليات وخطط تنظيمية وتنموية لتقويم الأداء، وتوفير احتياجات المعلمين التدريبية من خلال ورش عمل، كما يُوصى باستخدام التدريب الإلكتروني الذكي كداعم دوري للأداء الوظيفي.

استقصت دراسة الرواحية وآخرون (٢٠٢٣) بعنوان "درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية لمهارات التخطيط التربوي وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي للمعلمين في محافظة الداخلية بسلطنة عمان" معرفة درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية لمهارات التخطيط التربوي في محافظة الداخلية، ومستوى جودة الأداء الوظيفي للمعلمين، والفروق في ذلك وفقًا لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؛ والكشف عن العلاقة بين مهارات التخطيط التربوي والأداء الوظيفي للمعلمين، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الحكومية بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان، واشتملت عينة الدراسة على (١٦١) معلمًا، و(٢٤٣) معلمة في سلطنة عمان، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: جاءت درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية لمهارات التخطيط التربوي متوسطة، واشتملت على رؤية ورسالة المدرسة وأهدافها، وصنع القرارات، بجانب المقدرة على تحديد الاحتياجات، والمتابعة والتقييم، والتنبؤ ودراسة المستقبل، وجاء مستوى جودة الأداء الوظيفي للمعلمين

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مرتفعًا، في كل من بُعد العلاقات الإنسانية، وبُعد توظيف التقنيات الحديثة، وبُعد المناخ التنظيمي والمقدرة على العمل، فيما جاء متوسطًا في بُعد الدافعية؛ وبينت النتائج وجود فروق دالة إحصائيًا في مستوى جودة الأداء الوظيفي للمعلمين وفقًا لمتغير النوع الاجتماعي لصالح المعلمات في بُعد الدافعية، وتوظيف التقنيات الحديثة، فيما تبين عدم وجود فروق وفقًا لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؛ وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيًا بين درجة ممارسة مديري المدارس لمهارات التخطيط التربوي وجودة الأداء الوظيفي للمعلمين، وأوصت الدراسة بضرورة تهيئة البيئة المدرسية وجعلها بيئة جاذبة للطلبة والمعلمين، مع توجيه مديري المدارس للمعلمين الأوائل وذوي الخبرة لتقديم ورش تدريبية في استراتيجيات التدريس الحديثة للطلاب، وتضمين ذلك في خطة الإنماء المهني بالمدارس لتحسين الأداء الوظيفي وتحقيق جودة التعليم.

ناقشت دراسة الانصاري والقاسمية (٢٠٢٢) بعنوان "تطبيق نظام إدارة الأداء الوظيفي وعلاقته بمستوى الرضا لدى معلمي الحلقة الثانية بمدارس الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة" واقع تطبيق نظام إدارة الأداء الوظيفي بالمدارس؛ والفروق في ذلك وفقًا لمتغير سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي الحلقة الثانية بمدارس الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة، واشتملت عينة الدراسة على (١٦٤) معلمًا في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن تطبيق نظام إدارة الأداء الوظيفي جاء بدرجة عالية، ويعزى ذلك إلى الجهود المبذولة من وزارة التربية والتعليم والإدارات المدرسية في تطبيق الأنظمة الخاصة بتقييم الأداء الوظيفي، ويعكس مدى إدراكهم لأهمية إدارة الأداء الوظيفي وتأثيرها الإيجابي على المعلمين من خلال الترقيات والمكافآت والنقل لوظائف أعلى، ويشير ذلك أيضًا إلى سعى الإدارة لتطوير معايير التقييم استجابة للتطورات العالمية، مما يسهم في تحسين مستوى الأداء ورفع الكفاءة العملية للمعلمين؛ عدم وجود فروق دالة إحصائيًا حول واقع تطبيق نظام إدارة الأداء الوظيفي بالمدارس وفقًا لمتغير سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد معايير ومقاييس تضمن تحقيق معدلات الأداء المطلوبة وتعزيز معايير الجودة والتطوير المستمر، مع تحديث معايير التقييم بشكل دوري، كما يُوصى بتطوير نظام الأداء الوظيفي ليكون أكثر فاعلية في دعم التطور الإداري من خلال تحسين معاييره وأساليبه.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تم الاستفادة من الدراسات السابقة في عدة أمور من أهمها:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

– عرض الإطار النظري ودعمه بالمراجع المستخدمة.
– تدعيم الإطار النظري بنتائج دراسات وأبحاث حول متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وعلاقتها بجودة الإدارة التربوية.
– بناء مشكلة الدراسة من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات المشابهة للدراسات السابقة بشكل ملائم.
– اختيار منهج الدراسة وبناء أداة الدراسة.
– التعرف إلى نوع المعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة.
– تم الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في تقديم التوصيات والمقترحات.
– ساعدت الدراسات في دراسة أسلوب استنتاج نتائج الدراسة، من خلال ما تحصل عليه من نتائج الدراسة الميدانية ورصد مدى الاتفاق، أو الاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية، والدراسات السابقة.

منهجية الدراسة والاجراءات

منهجية الدراسة:

تتبنى هذه الدراسة منهجية بحثية تكاملية تجمع بين المنهج الوصفي والمنهج الكمي لتقييم متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وعلاقتها بجودة الإدارة التربوية.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمات العاملات في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض، مع التركيز على المدارس التابعة للإدارات التعليمية في القطاع الشرقي من المدينة، خلال العام الدراسي الجاري ١٤٤٦هـ/ ٢٠٢٥. وقد تم تحديد هذا المجتمع بناءً على ملاءمته لأهداف البحث.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية مع هامش خطأ (٥%) وثقة (٩٥%). حيث بلغ حجم العينة (٢٠٣) معلمة.

أداة الدراسة:

تم اعداد الاستبانة من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات. وتم توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وقد تم تقسيم الاستبانة الى ثلاثة اقسام كما يلي:

– **القسم الأول:** وهو عبارة عن البيانات الأولية، وتشمل (العمر – الخبرة – المؤهل العلمي – التخصص – المرحلة التدريسية)
– **القسم الثاني:** وهو عبارة عن محاور الدراسة، ويتكون من محورين كالاتي:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

▪ المحور الأول: **متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض،** ويتكون من ٣٠ فقرة، موزعة على ٦ أبعاد.

▪ المحور الثاني: **جودة الإدارة التربوية في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض،** ويتكون من ٣١ فقرة، موزعة على ٦ أبعاد.

صدق وثبات أداة الدراسة:

الصدق الظاهري:

صدق الاتساق الداخلي:

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وبناء على تحليل الارتباط توضح الجداول ادناه نتائج الاختبار لجميع محاور الدراسة.

جدول (١) صدق الاتساق الداخلي لفقرات محور متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات

		الفقرات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى المعنوية Sig
١	البعد الأول: التخطيط للحصة الدراسية	أتمكن من إدارة وقت الحصة الدراسية بكفاءة وفق الجدول الزمني المحدد	٠,373**	0,000
٢		أخصص وقتًا مناسبًا لكل جزء من الدرس لضمان تحقيق الأهداف التعليمية	٠,442**	0,000
٣		أستخدم استراتيجيات متنوعة للحفاظ على استغلال الوقت داخل الحصة الدراسية	٠,418**	0,000
٤		يساعدني الجدول الدراسي على التخطيط الجيد للحصص دون ضغوط زمنية	٠,365**	0,000
٥		يتيح لي توزيع الحصص الأسبوعي وقتًا كافيًا للأنشطة اللاصفية والمراجعة	٠,460**	0,000
٦	البعد الثاني: إدارة الصف	يساعدني توزيع الجدول الدراسي على تحقيق انضباط أكثر داخل الصف	٠,340**	0,000
٧		أستطيع التحكم في سلوك الطالبات بفاعلية دون التأثير على سير الدرس	٠,428**	0,000
٨		يساعدني الوقت المخصص لكل حصة على تحقيق تفاعل إيجابي بيني وبين الطالبات	٠,468**	0,000
٩		توفر لي الجدولة الحالية الوقت الكافي لتنفيذ استراتيجيات إدارة الصف بفعالية	٠,508**	0,000
١٠		تساهم الجدولة المتوازنة للحصص في تقليل المشكلات الصفية	٠,547**	0,000

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

		الفقرات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى المعنوية Sig
١١	البعد الثالث: ممارسات التقييم	أتمكن من تقييم أداء الطالبات بشكل مستمر وفق الجدول الزمني للحصص	٠,519**	0,000
١٢		توفر لي الجدولة الحالية وقتًا كافيًا لتصميم اختبارات متنوعة تعكس مستوى التحصيل الدراسي	٠,528**	0,000
١٣		تساعدني الجدولة على تطبيق أساليب تقييم متنوعة مثل الملاحظة والواجبات والمشاريع	٠,529**	0,000
١٤		أخصص وقتًا كافيًا لمناقشة نتائج التقييم مع الطالبات وتحسين مستواهن الأكاديمي	٠,441**	0,000
١٥		يتيح لي توزيع الحصص مراجعة أداء الطالبات بانتظام وتقديم التغذية الراجعة المناسبة	٠,492**	0,000
١٦	البعد الرابع: المعرفة بالمنهاج الدراسي	يساعدني الجدول المدرسي على الاطلاع المستمر على تحديثات المنهاج الدراسي	٠,504**	0,000
١٧		أتمكن من تخصيص وقت كافٍ لدراسة وتحليل المحتوى العلمي قبل تدريسه	٠,535**	0,000
١٨		تتيح لي الجدولة المناسبة فرصة مراجعة وتطوير طرقي في تدريس المنهاج	٠,540**	0,000
١٩		أستطيع مواءمة الحصص الدراسية مع متطلبات المنهاج بطريقة فعالة	٠,519**	0,000
٢٠		توفر لي الإدارة المدرسية دعمًا كافيًا لتطوير معرفتي بالمناهج الحديثة	٠,415**	0,000
٢١	البعد الخامس: استراتيجيات التدريس	يساعدني الجدول الدراسي على تنويع استراتيجيات التدريس داخل الفصل	٠,485**	0,000
٢٢		أتمكن من استخدام الأساليب الحديثة مثل التعلم النشط بسبب توزيع الحصص المناسب	٠,540**	0,000
٢٣		تمنحني الجدولة فرصة كافية لاستخدام التكنولوجيا التعليمية داخل الفصل	٠,540**	0,000
٢٤		يساعدني توزيع الوقت على تطبيق الأنشطة العملية والتجريبية التي تعزز فهم الطالبات	٠,444**	0,000
٢٥		أخصص وقتًا كافيًا لتنفيذ التعلم التعاوني داخل الحصص الدراسية	٠,546**	0,000
٢٦	البعد السادس: مهنية المعلمات	تساعدني الجدولة في تحقيق التوازن بين المهام التدريسية والمسؤوليات الإدارية	٠,564**	0,000
٢٧		أتمكن من حضور الدورات التدريبية والتطوير المهني بسبب تنظيم الجدول	٠,467**	0,000

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

		الفقرات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى المعنوية Sig
		الدراسي		
٢٨		تتيح لي الجدولة وقتًا كافيًا لتحليل نتائج الطالبات والتخطيط لتحسين أدائهن	٠,560**	0,000
٢٩		أشعر بأن الجدولة الحالية تراعي تحقيق التطور المهني للمعلمات	٠,464**	0,000
٣٠		تؤثر جودة الجدولة على مستوى الرضا الوظيفي لدي	٠,430**	0,000

- ** الارتباط مهم ودال احصائيا عند مستوى الدلالة ٠.٠١

تشير نتائج تحليل صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون إلى وجود علاقة دالة إحصائيا بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه عند مستوى الدلالة (٠.٠١)، مما يعكس قوة الاتساق الداخلي للاستبيان وموثوقية أداة القياس.

البعد الأول (التخطيط للحصة الدراسية) أظهر ارتباطات إيجابية تراوحت بين (٠.٣٦٥) و(٠.٤٦٠)، مما يؤكد دور الجدولة الزمنية في تحسين التخطيط وإدارة الوقت داخل الحصة. البعد الثاني (إدارة الصف) سجل معاملات بين (٠.٣٤٠) و(٠.٥٤٧)، مما يدل على تأثير الجدولة في تعزيز الانضباط والتفاعل الصفي. أما البعد الثالث (ممارسات التقييم) فقد أظهر ارتباطات بين (٠.٤٤١) و(٠.٥٢٩)، مما يعكس دور الجدولة في دعم عمليات التقييم المستمر وتوفير الوقت الكافي لتحليل النتائج. كما أن البعد الرابع (المعرفة بالمنهاج الدراسي) تراوحت قيمه بين (٠.٤١٥) و(٠.٥٤٠)، مما يبرز أهمية الجدولة في تمكين المعلمات من متابعة تحديثات المناهج وتطوير طرق التدريس. في البعد الخامس (استراتيجيات التدريس) تراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٤٤٤) و(٠.٥٤٦)، مما يشير إلى أن الجدولة المناسبة تتيح الفرصة لتوظيف أساليب تدريس متنوعة واستخدام التكنولوجيا بفاعلية. وأخيرا، أظهر البعد السادس (مهنية المعلمات) معاملات بين (٠.٤٣٠) و(٠.٥٦٤)، مما يعكس أهمية الجدولة في تحقيق التوازن بين التدريس والمسؤوليات الإدارية، وتعزيز التطور المهني والرضا الوظيفي.

بناءً على هذه النتائج، يتضح أن محاور الاستبيان في المحور الأول تتمتع بمستوى عالٍ من الاتساق الداخلي، مما يدعم اعتماده كأداة بحثية لتقييم متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جدول (٢) صدق الاتساق الداخلي لفقرات محور جودة الإدارة التربوية

	الفقرات		معامل الارتباط بيرسون	مستوى المعنوية Sig
١	البعد الأول: التخطيط التربوي	تعتمد الإدارة التربوية على خطط واضحة ومحددة لتحقيق الأهداف التعليمية	٠,296**	0,000
٢		يتم إعداد الخطط المدرسية وفقًا لتحليل دقيق لاحتياجات المعلمين والطلاب	٠,536**	0,000
٣		تتابع الإدارة تنفيذ الخطط التربوية بانتظام لضمان تحقيق الأهداف	٠,472**	0,000
٤		توفر الإدارة خططًا بديلة لمواجهة الأزمات والمواقف الطارئة	٠,440**	0,000
٥		تتيح الإدارة الفرصة للمعلمات للمشاركة في وضع الخطط التربوية	٠,558**	0,000
٦	البعد الثاني: التقييم والمتابعة	تقوم الإدارة بمتابعة أداء المعلمات بانتظام لضمان جودة التعليم	٠,549**	0,000
٧		تعتمد الإدارة على أدوات تقييم متنوعة لقياس أداء المعلمات بالمدرسة	٠,536**	0,000
٨		يتم تقييم البرامج التربوية بشكل دوري لضمان تحقيقها للأهداف المنشودة	٠,521**	0,000
٩		تستخدم الإدارة نتائج التقييم في اتخاذ قرارات تطويرية فعالة	٠,400**	0,000
١٠		توفر الإدارة تغذية راجعة بنّاءة تساعد المعلمات على تحسين أدائهن المهني	٠,505**	0,000
١١	البعد الثالث: التعاون مع المعلمات	تحرص الإدارة على بناء علاقات إيجابية قائمة على التعاون مع المعلمات	٠,442**	0,000
١٢		تدعم الإدارة الابتكار والتجديد في أساليب التدريس من خلال التحفيز والتشجيع	٠,491**	0,000
١٣		توفر الإدارة فرصًا تدريبية مستمرة لتنمية مهارات المعلمات	٠,486**	0,000
١٤		توفر الإدارة بيئة عمل محفزة تعزز الأداء الوظيفي للمعلمات	٠,568**	0,000
١٥		يتم إشراك المعلمات في اتخاذ القرارات التي تخص العملية التعليمية	٠,504**	0,000
١٦	البعد الرابع:	تتبع الإدارة نظامًا إداريًا واضحًا يسهل	٠,565**	0,000

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

	القيام	على المعلمات تنفيذ مهام عملهن		
١٧	بالأعمال المكتبية والإدارية	تعتمد الإدارة على التقنيات الحديثة في تنظيم الملفات والإجراءات الإدارية	٠,439**	0,000
١٨		تتميز الإدارة بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل الإداري والتربوي	٠,417**	0,000
١٩		تتبع الإدارة أساليب فعالة لتقليل الأعباء الورقية وتحسين كفاءة العمل	٠,539**	0,000
٢٠		توفر الإدارة بيئة إدارية منظمة تسهم في رفع كفاءة العمل المدرسي	٠,517**	0,000
٢١	البعد الخامس: التعاون مع الطالبات	تتبنى الإدارة سياسات واضحة تدعم حقوق الطالبات وتوفر لهن بيئة تعليمية آمنة	٠,442**	0,000
٢٢		تحرص الإدارة على تطبيق أساليب تربوية فعالة في التعامل مع الطالبات	٠,556**	0,000
٢٣		تتابع الإدارة سلوك الطالبات وتوفر برامج دعم نفسي وتربوي لهن	٠,540**	0,000
٢٤		تشجع الإدارة مشاركة الطالبات في الأنشطة اللامنهجية لتعزيز مهاراتهم	٠,475**	0,000
٢٥		توفر الإدارة فرصًا للطالبات للتعبير عن آرائهن والمشاركة في القرارات المدرسية	٠,431**	0,000
٢٦		تتابع الإدارة مستوى التحصيل الدراسي للطالبات اللاتي يعانين من صعوبات في التعلم	٠,467**	0,000
٢٧	البعد السادس: العمل مع المجتمع المحلي	تحرص الإدارة على تعزيز التواصل مع أولياء الأمور من خلال اللقاءات الدورية	٠,633**	0,000
٢٨		تشرك الإدارة مؤسسات المجتمع المحلي في دعم العملية التعليمية	٠,511**	0,000
٢٩		توفر الإدارة قنوات اتصال فعالة بين المدرسة والمجتمع المحلي	٠,441**	0,000
٣٠		تدعم الإدارة تنفيذ مشاريع مجتمعية تعزز التعاون بين المدرسة والبيئة المحيطة	٠,442**	0,000
٣١		تعمل الإدارة على استثمار موارد المجتمع المحلي لدعم الأنشطة المدرسية	٠,477**	0,000

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

** الارتباط مهم ودال احصائيا عند مستوى الدلالة ٠.٠١

تشير نتائج تحليل صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون إلى وجود علاقات دالة إحصائيا بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه عند مستوى الدلالة (٠.٠١)، مما يعكس الاتساق الداخلي الجيد لمقياس جودة الإدارة التربوية.

البعد الأول (التخطيط التربوي) أظهر معاملات ارتباط تتراوح بين (٠.٢٩٦) و(٠.٥٥٨)، مما يدل على أن الإدارة التربوية تعتمد على خطط مدروسة ودقيقة تتماشى مع احتياجات المعلمين والطلاب، مع أهمية إشراك المعلمات في وضع الخطط لضمان تحقيق الأهداف التعليمية بفعالية. في البعد الثاني (التقييم والمتابعة) تراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٤٠٠) و(٠.٥٤٩)، مما يشير إلى أهمية المتابعة الدورية والتقييم باستخدام أدوات متنوعة لضمان تحقيق الأهداف التربوية، كما تلعب الإدارة دورا مهما في توفير التغذية الراجعة لتحسين الأداء المهني للمعلمات. أما في البعد الثالث (التعاون مع المعلمات) فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٤٤٢) و(٠.٥٦٨)، مما يعكس جهود الإدارة في بناء علاقات تعاونية مع المعلمات من خلال دعم الابتكار، وتوفير بيئة عمل محفزة، مع تشجيع المشاركة في القرارات التعليمية. في البعد الرابع (الأعمال المكتبية والإدارية) تراوحت القيم بين (٠.٤١٧) و(٠.٥٦٥)، مما يظهر أهمية النظام الإداري الفعال في تسهيل مهام المعلمات وتحسين كفاءة العمل المدرسي من خلال استخدام التقنيات الحديثة وأساليب تقليل الأعباء الورقية. في البعد الخامس (التعاون مع الطالبات) تراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٤٣١) و(٠.٥٥٦)، مما يعكس التزام الإدارة بتوفير بيئة تعليمية آمنة وداعمة للطالبات من خلال متابعة سلوكهن، وتحفيزهن على المشاركة في الأنشطة المدرسية، وتقديم الدعم النفسي والتربوي. أخيرا، في البعد السادس (العمل مع المجتمع المحلي) أظهرت المعاملات بين (٠.٤٤١) و(٠.٦٣٣) ارتباطات قوية، مما يشير إلى جهود الإدارة لتعزيز التواصل مع المجتمع المحلي من خلال لقاءات مع أولياء الأمور، ومشاركة مؤسسات المجتمع في دعم العملية التعليمية.

بناءً عليه، يمكن القول إن النتائج تقدم أدلة قوية تدعم صحة بناء الأداة المستخدمة في هذه الدراسة. وتؤكد معاملات الارتباط العالية وأهميتها الإحصائية وجود علاقات قوية بين فقرات الاستبيان ومحور جودة الإدارة التربوية، مما يسلط الضوء على فعالية الأداة في قياس البناء النظري المقصود.

ثبات الاستبانة

تم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال تحليل معامل ألفا كرونباخ، الذي يُستخدم لتقييم مدى اتساق الإجابات عبر الفقرات المختلفة في كل محور من محاور الدراسة. استقرت الآراء في الأدبيات على تصنيف قيم ألفا كرونباخ إلى عدة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مستويات تتراوح ما بين (١ – ٠). ويجب ألا تقل قيمة ألفا كرونباخ عن ٠.٦. وتعتبر القيم الأعلى من ٠.٧ مقبولة. وكانت النتائج كما يلي لكل محور من محاور الاستبانة كما يلي:

جدول (٢) تحليل معامل الفا كرونباخ لمحاور الدراسة

المحاور	عدد الاسئلة	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
المحور الأول: متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض	٣٠	٠.٦٣٢
المحور الثاني: جودة الإدارة التربوية في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض	٣١	٠.٧٢٢

- **المصدر**: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أي أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في النتائج وعدم تغيريها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. وقد يبين جدول رقم (٣-٥) أن المحور الأول "متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات" سجل معامل ألفا كرونباخ قدره ٠.٦٣٢، وهو قيمة مقبولة ولكنها أقل من القيمة المثالية. تعكس هذه القيمة مستوى مقبولا من الثبات، مما يعني أن الاستبانة تعطي نتائج مستقرة عند إعادة توزيعها في فترات زمنية محددة، ولكنها قد تحتاج إلى بعض التحسين في بعض الفقرات. أما المحور الثاني "جودة الإدارة التربوية"، فقد سجل معامل ألفا كرونباخ قدره ٠.٧٢٢، وهي قيمة جيدة وتعتبر ضمن الحدود المقبولة. تعكس هذه القيمة اتساقا جيدا في إجابات المشاركين، مما يشير إلى أن الاستبانة في هذا المحور تتمتع بمستوى جيد من الثبات. فيما بلغت نسبة الثبات للاستبانة ككل نسبة ٧٩.٥%، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٣) تحليل معامل الفا كرونباخ لجميع أسئلة الاستبانة

عدد الاسئلة	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
٦١	٠.٧٩٥

عند تحليل جميع أسئلة الاستبانة التي بلغ عددها ٦١ سؤالا، بلغ معامل ألفا كرونباخ ٠.٧٩٥، وهي قيمة ممتازة. تعكس هذه القيمة مستوى عاليا من الثبات، مما يعني أن الاستبانة بشكل عام تقدم نتائج متسقة ومستقرة عند إعادة توزيعها في أوقات مختلفة على نفس العينة. بناءً على هذه التحليلات، يمكن اعتبار الاستبانة أداة موثوقة ذات ثبات جيد إلى ممتاز.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الدراسة الميدانية والتحليل

تحليل المتغيرات الاولية:

العمر:

تم تقسيم أفراد العينة وفقاً للفئة العمرية، حيث أظهرت النتائج أن الفئة العمرية "أقل من ٣٠ سنة" تشكل أكبر نسبة من العينة بنسبة ٤٦.٣% بعدد تكرارات بلغ ٩٤ شخصا. تلتها الفئة العمرية "من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة" بنسبة ٣٠.٠% بعدد تكرارات بلغ ٦١ شخصا. أما الفئة العمرية "من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة"، فقد شكلت ٢٣.٢% من العينة بعدد تكرارات بلغ ٤٧ شخصا. وأخيرا، سجلت الفئة العمرية "من ٥٠ سنة فأكثر" أقل نسبة بنسبة ٠.٥% بعدد تكرارات بلغ شخص واحد فقط. إجمالي عدد أفراد العينة كان ٢٠٣.

جدول (٤) أفراد العينة وفقاً للفئة العمرية

العمر	التكرارات	النسبة %
أقل من ٣٠ سنة	94	%46,3
من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	61	%30,0
من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	47	%23,2
من ٥٠ سنة فأكثر	1	%0,5
المجموع	203	%100,0

المؤهل العلمي:

فيما يتعلق بالمؤهل العلمي للمشاركات في الدراسة، يظهر الجدول (٤-٢) أن ٥٢.٢% من المعلمات في العينة حاصلات على درجة البكالوريوس، ما يشكل الفئة الأكبر بين المشاركات. تليها نسبة ٤٠.٤% من المعلمات اللاتي يحملن دبلوما مهنيا. كما أن نسبة المعلمات الحاصلات على درجة الماجستير تصل إلى ٦.٩%، بينما كانت نسبة المعلمات الحاصلات على درجة الدكتوراه ٠.٥%. هذه التوزيعات تعكس تنوعا في المستويات التعليمية بين المعلمات المشاركات في الدراسة.

جدول (٥) أفراد العينة وفقاً للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة %
دبلوم مهني	82	40,4%
بكالوريوس	106	52,2%
ماجستير	14	6,9%
دكتوراه	1	0,5%
المجموع	203	100,0%

عدد سنوات الخبرة:

بناءً على الجدول الذي يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لسنوات الخبرة، نجد أن أكبر نسبة من المعلمات المشاركات (٤٦.٣%) لديهن خبرة تتراوح بين ٥ إلى أقل

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

من ١٠ سنوات. تليها نسبة ٢٣.٢% من المعلمات اللاتي لديهن خبرة أقل من ٥ سنوات. كما أن ١٥.٨% من المعلمات لديهن خبرة تتراوح بين ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة، في حين أن ١٤.٨% من المعلمات لديهن خبرة تتراوح بين ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة. هذا التوزيع يظهر أن أغلب المعلمات في العينة يتمتعن بخبرة عملية تتراوح بين ٥ و ١٠ سنوات.

جدول (٦) أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة

الخبرة	التكرارات	النسبة %
أقل من ٥ سنوات	47	%23,2
من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	94	%46,3
من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	30	%14,8
من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة	32	%15,8
المجموع	203	%100,0

التخصص الأكاديمي:

يوضح الجدول (٦) توزيع المعلمات المشاركات في الدراسة وفقا لتخصصهن الأكاديمي. حيث نجد أن أعلى نسبة من المعلمات تنتمي إلى تخصص "اللغة العربية" بنسبة ٢٩.١%، تليها المعلمات المتخصصات في "الرياضيات" بنسبة ٢٢.٢%. كما أن ١٨.٢% من المعلمات في العينة متخصصات في "التربية الإسلامية"، بينما يمثل تخصص "العلوم" ١٧.٢% من المعلمات. تخصص "الدراسات الاجتماعية" يشمل ٧.٩% من المعلمات، في حين أن أقل نسبة هي للمعلمات المتخصصات في "الحاسب الآلي" بنسبة ٥.٤%. هذه النتيجة تشير إلى تنوع التخصصات بين المعلمات، مع تمركز أكبر في بعض التخصصات التعليمية.

جدول (٧) أفراد العينة وفقاً للتخصص الأكاديمي

التخصص الأكاديمي	التكرارات	النسبة%
التربية الإسلامية	37	18,2%
اللغة العربية	59	29,1%
الرياضيات	45	22,2%
العلوم	35	17,2%
الدراسات الاجتماعية	16	7,9%
الحاسب الآلي	11	5,4%
المجموع	203	100,0%

المرحلة الدراسية التي تقومين بتدريسها:

تمثل نتائج جدول (٧) توزيع أفراد العينة وفقاً للمرحلة الدراسية التي يدرسونها. يظهر أن ٣٨.٤% من المعلمات يدرسن في المرحلة الابتدائية، بينما نفس النسبة (٣٨.٤%) يدرسن في المرحلة المتوسطة. أما بالنسبة للمرحلة الثانوية، فقد

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

كانت النسبة ٢٣.٢%. يشير هذا إلى توزيع متوازن بين المعلمات اللاتي يدرسن في المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، مع وجود نسبة أقل قليلاً للمعلمات اللاتي يدرسن في المرحلة الثانوية.

جدول (٨) أفراد العينة وفقاً المرحلة للدراسية التي تقومين بتدريسها

المرحلة الدراسية	التكرارات	النسبة %
المرحلة الابتدائية	78	%38,4
المرحلة المتوسطة	78	%38,4
المرحلة الثانوية	47	%23,2
المجموع	203	%100,0

نتائج الدراسة

المحور الأول: متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض

البعد الأول: إدارة وقت الحصة

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على بعد "إدارة وقت الحصة"

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الأهمية
١	أتمكن من إدارة وقت الحصة الدراسية بكفاءة وفق الجدول الزمني المحدد	3,3399	0,92690	متوسط	٢
٢	أخصص وقتًا مناسبًا لكل جزء من الدرس لضمان تحقيق الأهداف التعليمية	3,3547	0,93994	متوسط	١
٣	أستخدم استراتيجيات متنوعة للحفاظ على استغلال الوقت داخل الحصة الدراسية	3,2759	1,03539	متوسط	٣
٤	يساعدني الجدول الدراسي على التخطيط الجيد للحصص دون ضغوط زمنية	3,1429	0,88120	متوسط	٤
٥	يتيح لي توزيع الحصص الأسبوعي وقتًا كافيًا للأنشطة اللاصفية والمراجعة	3,1281	0,89185	متوسط	٥
	الدرجة الكلية لبعد إدارة وقت الحصة	**3,2483**	**0,38516**	**متوسط**	

- المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

تظهر نتائج التحليل في البعد الأول من متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات (إدارة وقت الحصة) من خلال جدول (٩) أن معظم الفقرات حصلت على متوسطات حسابية تتراوح حول المستوى المتوسط، مما يدل على أن المعلمات في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض يتبعن نمطا متوسطاً في إدارة وقت الحصة الدراسية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الفقرة الأولى التي تتعلق بقدرة المعلمة على إدارة وقت الحصة الدراسية بكفاءة وفق الجدول الزمني المحدد حصلت على متوسط حسابي قدره 3.3399، مما يشير إلى أن المعلمات يشعرن بقدرة معقولة على إدارة الوقت بشكل يتماشى مع الجدول الزمني. وعلى الرغم من أن هذه النتيجة تعتبر إيجابية، إلا أنها لا تصل إلى مستوى عالي جدا، مما يعني أن هناك بعض التحديات التي قد تواجه المعلمات في هذا الصدد.
الفقرة الثانية التي تتعلق بتخصيص وقت مناسب لكل جزء من الدرس لتحقيق الأهداف التعليمية حصلت على متوسط حسابي قدره 3.3547، مما يشير إلى أن المعلمات قادرات على تخصيص الوقت بشكل ملائم لتحقيق الأهداف التعليمية. هذا يعكس درجة جيدة من الفعالية في تنظيم الوقت داخل الحصة الدراسية.

أما الفقرة الثالثة المتعلقة باستخدام استراتيجيات متنوعة لاستغلال الوقت داخل الحصة، فقد حصلت على متوسط حسابي 3.2759. هذه النتيجة تشير إلى أن المعلمات يبذلن جهودا جيدة لتوظيف استراتيجيات تساهم في الاستفادة القصوى من الوقت المتاح، لكن هناك مجالا للتحسين في تنويع الاستراتيجيات بشكل أكبر.
فيما يتعلق بـالفقرة الرابعة، التي تشير إلى مساعدة الجدول الدراسي في التخطيط الجيد للحصص دون ضغوط زمنية، فقد حصلت على متوسط حسابي 3.1429. هذا يدل على أن الجدول الدراسي يعين المعلمات في التخطيط ولكن لا يزال هناك بعض التحديات أو الضغوط الزمنية التي تؤثر في القدرة على التخطيط المثالي.

البعد الثاني: إدارة الصف

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على بعد "إدارة الصف"

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الأهمية
١	يساعدني توزيع الجدول الدراسي على تحقيق انضباط أكثر داخل الصف	3,4089	0,94676	متوسط	1
٢	أستطيع التحكم في سلوك الطالبات بفاعلية دون التأثير على سير الدرس	3,1872	0,90348	متوسط	2
٣	يساعدني الوقت المخصص لكل حصة على تحقيق تفاعل إيجابي بيني وبين الطالبات	3,1034	0,96171	متوسط	4
٤	توفر لي الجدولة الحالية الوقت الكافي لتنفيذ استراتيجيات إدارة الصف بفعالية	3,1527	0,95510	متوسط	3
٥	تساهم الجدولة المتوازنة للحصص في تقليل المشكلات الصفية	3,0837	0,96364	متوسط	5
	الدرجة الكلية لبعد إدارة الصف	**3,1872**	**0,43422**	**متوسط**	

- المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

فيما يتعلق بـالبعد الثاني (إدارة الصف)، تشير نتائج التحليل في الجدول (٤-٧) إلى أن المعلمات في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض تتمتعن بقدرة متوسطة على إدارة الصف وفقا للجدولة الدراسية.

الفقرة الأولى، التي تتعلق بمساعدة توزيع الجدول الدراسي في تحقيق انضباط داخل الصف، حصلت على متوسط حسابي قدره 3.4089. هذه النتيجة تشير إلى أن الجدولة الدراسية تلعب دورا إيجابيا في تعزيز الانضباط داخل الصف، مما يدل على أن المعلمات يجدن مساعدة في الحفاظ على النظام بشكل معقول.

أما الفقرة الثانية، التي تتعلق بقدرة المعلمة على التحكم في سلوك الطالبات بفاعلية دون التأثير على سير الدرس، فقد حصلت على متوسط حسابي قدره 3.1872. هذه النتيجة تشير إلى قدرة متوسطة على إدارة سلوك الطالبات بطريقة لا تؤثر بشكل كبير على سير الدرس، مما قد يعني أنه لا يزال هناك بعض التحديات في التحكم الكامل في السلوك داخل الفصل.

الفقرة الثالثة، التي تتعلق بتأثير الوقت المخصص لكل حصة على تحقيق تفاعل إيجابي بين المعلمة والطالبات، سجلت متوسط حسابي قدره 3.1034. هذا يشير إلى أن الوقت المتاح في الحصص يمكن أن يعزز التفاعل بين المعلمة والطالبات بشكل معقول، لكن قد يكون هناك مجال لتحسين توزيع الوقت لتحقيق تفاعل أكثر فعالية.

فيما يخص الفقرة الرابعة، التي تشير إلى مدى توفر الجدولة الحالية للوقت الكافي لتنفيذ استراتيجيات إدارة الصف بفعالية، حصلت على متوسط حسابي 3.1527. هذه النتيجة تدل على أن المعلمات يجدن أن الجدولة توفر الوقت الكافي لإدارة الصف، ولكن هناك حاجة لتحسين توزيع الوقت أكثر لتحقيق فاعلية أكبر في استراتيجيات الإدارة.

البعد الثالث: ممارسات التقييم

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على بعد "ممارسات التقييم"

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الأهمية
١	أتمكن من تقييم أداء الطالبات بشكل مستمر وفق الجدول الزمني للحصص	3,4581	0,91304	مرتفع	١
٢	توفر لي الجدولة الحالية وقتًا كافيًا لتصميم اختبارات متنوعة تعكس مستوى التحصيل الدراسي	3,1970	0,98030	متوسط	3
٣	تساعدني الجدولة على تطبيق أساليب تقييم متنوعة مثل الملاحظة والواجبات والمشاريع	3,0739	0,90623	متوسط	5

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٤	أخصص وقتًا كافيًا لمناقشة نتائج التقييم مع الطالبات وتحسين مستواهن الأكاديمي	3,1084	0,94820	متوسط	4
٥	يتيح لي توزيع الحصص مراجعة أداء الطالبات بانتظام وتقديم التغذية الراجعة المناسبة	3,1970	0,92842	متوسط	2
الدرجة الكلية لبعد ممارسات التقييم		**3,2069**	**0,46941**	**متوسط**	

- المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

فيما يتعلق بالبعد الثالث (ممارسات التقييم)، تشير النتائج إلى أن معلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض تتمتعن بقدرة متوسطة على اجراء ممارسات التقييم، كما يواجهن بعض التحديات والفرص لتحسين ممارسات التقييم في إطار الجدولة الدراسية.

الفقرة الأولى التي تتعلق بقدرة المعلمات على تقييم أداء الطالبات بشكل مستمر حسب الجدول الزمني المحدد، حصلت على متوسط قدره 3.4581. وهذا يشير إلى أن الجدولة توفر للمعلمات فرصة منتظمة لتقييم أداء الطالبات، مما يسهم في تعزيز استمرارية العملية التقييمية خلال الحصص. أما بالنسبة للفقرة الثانية، التي تركز على توفير الوقت الكافي لإعداد اختبارات متنوعة تعكس مستوى التحصيل الدراسي، فقد سجلت متوسطا قدره 3.1970. هذه النتيجة تدل على أن المعلمات يشعرن بوجود وقت مناسب ولكن ليس كافيا تماما لتصميم اختبارات متنوعة بشكل شامل، مما يشير إلى ضرورة تخصيص وقت أطول لهذا الجانب.

البعد الرابع: المعرفة بالمنهاج الدراسي

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على بعد "المعرفة بالمنهاج الدراسي"

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الأهمية
١	يساعدني الجدول المدرسي على الاطلاع المستمر على تحديثات المنهاج الدراسي	3,3498	0,93387	متوسط	١
٢	أتمكن من تخصيص وقت كافٍ لدراسة وتحليل المحتوى العلمي قبل تدريسه	3,0788	0,98186	متوسط	٤
٣	تتيح لي الجدولة المناسبة فرصة مراجعة وتطوير طرقي في تدريس المنهاج	3,1133	0,91304	متوسط	٣
٤	أستطيع مواءمة الحصص الدراسية مع متطلبات المنهاج بطريقة فعالة	3,0246	0,93044	متوسط	٥
٥	توفر لي الإدارة المدرسية دعمًا كافيًا لتطوير معرفتي بالمناهج الحديثة	3,2315	0,92842	متوسط	2
الدرجة الكلية لبعد المعرفة بالمنهاج الدراسي		**3,1596**	**0,47151**	**متوسط**	

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بـ "المعرفة بالمنهاج الدراسي" أن معلمات مدارس التعليم العام بمدينة الرياض يمتلكن معرفة متوسطة بالمنهاج الدراسي، كما ويواجهن بعض التحديات والفرص لتحسين معرفتهن بالمنهاج الدراسي في ظل الجدولة المدرسية.

الفقرة الأولى، التي تطرقت إلى مدى مساعدة الجدول المدرسي في الاطلاع المستمر على تحديثات المنهاج الدراسي، حققت متوسطًا قدره 3.3498. وهذا يشير إلى أن المعلمات يشعرن بأن الجدولة توفر لهم فرصة جيدة للاطلاع المستمر على التحديثات في المنهاج، مما يساهم في مواكبة أي تعديلات أو تغييرات قد تطرأ عليه.

أما في الفقرة الثانية، التي تتعلق بقدرة المعلمات على تخصيص وقت كافٍ لدراسة وتحليل المحتوى العلمي قبل تدريسه، فقد سجلت المتوسط 3.0788. هذا يدل على أن المعلمات يجدن وقتًا معقولًا للتحضير، ولكنه قد لا يكون كافيا تماما لضمان دراسة وتحليل المحتوى بشكل دقيق، مما يشير إلى ضرورة تحسين تخصيص الوقت لهذا الغرض.

البعد الخامس: استراتيجيات التدريس

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على بعد "استراتيجيات التدريس"

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الأهمية
١	يساعدني الجدول الدراسي على تنويع استراتيجيات التدريس داخل الفصل	3,3842	0,89007	متوسط	١
٢	أتمكن من استخدام الأساليب الحديثة مثل التعلم النشط بسبب توزيع الحصص المناسب	3,1034	1,03126	متوسط	٤
٣	تمنحني الجدولة فرصة كافية لاستخدام التكنولوجيا التعليمية داخل الفصل	3,0690	0,95709	متوسط	٥
٤	يساعدني توزيع الوقت على تطبيق الأنشطة العملية والتجريبية التي تعزز فهم الطالبات	3,1133	0,91844	متوسط	٣
٥	أخصص وقتًا كافيًا لتنفيذ التعلم التعاوني داخل الحصص الدراسية	3,2069	0,98832	متوسط	2
	الدرجة الكلية لبعد استراتيجيات التدريس	**3,1754**	**0,49029**	**متوسط**	

- المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بـ "استراتيجيات التدريس" أن الجدولة المدرسية تلعب دورا متوسطا في تعزيز قدرة المعلمات على تنويع أساليب التدريس داخل الفصل. فقد حققت الفقرة الأولى، التي تناولت مساعدة الجدول الدراسي في تنويع

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

استراتيجيات التدريس، أعلى متوسط حسابي بلغ ٣.٣٨٤٢، مما يشير إلى أن المعلمات يشعرن بأن الجدولة توفر لهن بعض المرونة في تطبيق استراتيجيات تدريس متنوعة، ولكن لا يزال هناك مجال لمزيد من التحسين في هذا الجانب.
أما الفقرة الثانية، التي تتعلق بقدرة المعلمات على استخدام الأساليب الحديثة مثل التعلم النشط بسبب توزيع الحصص المناسب، فقد سجلت متوسطا قدره ٣.١٠٣٤، مما يدل على أن الجدولة تتيح للمعلمات إمكانية تطبيق هذه الأساليب، لكن ليس بشكل مثالي، حيث قد تواجه المعلمات بعض التحديات في توفير الوقت الكافي لاستخدام هذه الاستراتيجيات بفعالية.

وفيما يتعلق بالفقرة الثالثة، التي تناولت مدى إتاحة الجدولة المدرسية فرصة كافية لاستخدام التكنولوجيا التعليمية داخل الفصل، فقد سجلت متوسطا حسابيا قدره ٣.٠٦٩٠، مما يشير إلى أن الجدولة توفر حدا أدنى من الدعم لاستخدام التكنولوجيا، إلا أن هذا الدعم لا يزال ضمن المستوى المتوسط، مما يستدعي تحسينات لضمان توظيف التكنولوجيا بشكل أكثر فعالية في العملية التعليمية.

البعد السادس: مهنية المعلمات

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على بعد "مهنية المعلمات"

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الأهمية
١	تساعدني الجدولة في تحقيق التوازن بين المهام التدريسية والمسؤوليات الإدارية	3,3448	0,95922	متوسط	١
٢	أتمكن من حضور الدورات التدريبية والتطوير المهني بسبب تنظيم الجدول الدراسي	3,0640	1,02002	متوسط	٥
٣	تتيح لي الجدولة وقتًا كافيًا لتحليل نتائج الطالبات والتخطيط لتحسين أدائهن	3,2167	0,92400	متوسط	٣
٤	أشعر بأن الجدولة الحالية تراعي تحقيق التطور المهني للمعلمات	3,0690	0,97756	متوسط	٤
٥	تؤثر جودة الجدولة على مستوى الرضا الوظيفي لدي	3,3350	0,93136	متوسط	2
الدرجة الكلية لبعد مهنية المعلمات		**3,2059**	**0,47758**	**متوسط**	

- المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بـ "مهنية المعلمات" أن الجدولة المدرسية تلعب دورا معتدلا في تعزيز مستوى مهنية المعلمات في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الفقرة الأولى، التي تناولت مساعدة الجدولة في تحقيق التوازن بين المهام التدريسية والمسؤوليات الإدارية، حققت متوسطا قدره 3.3448، ما يعني أن المعلمات يشعرن بأن الجدولة المدرسية تساعدهن على تحقيق توازن بين التدريس والمسؤوليات الأخرى، ولكن لا تزال هناك فرص لتحسين هذا التوازن بشكل أكبر.

أما في الفقرة الثانية، التي تتعلق بقدرة المعلمات على حضور الدورات التدريبية والتطوير المهني بسبب تنظيم الجدول الدراسي، فقد سجلت المتوسط 3.0640، مما يدل على أن الجدولة تساعدهن في حضور الدورات التدريبية، ولكن قد تكون الفرص لهذا النوع من التطوير المهني غير كافية بما يكفي، وبالتالي يحتاج الأمر إلى مزيد من التسهيل.

فيما يتعلق بالفقرة الثالثة، التي تتناول مدى تمكين الجدولة المعلمات من تخصيص وقت كافٍ لتحليل نتائج الطالبات والتخطيط لتحسين أدائهن، سجلت المتوسط 3.2167. وهذا يشير إلى أن الجدولة تمنح المعلمات بعض الوقت المناسب لتحليل نتائج الطالبات، لكن قد تكون هذه الفرصة غير كافية لتحسين الأداء بشكل مستمر وفعّال.

المحور الثاني: جودة الإدارة التربوية في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض

البعد الأول: التخطيط التربوي

جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على بعد "التخطيط التربوي"

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الأهمية
١	تعتمد الإدارة التربوية على خطط واضحة ومحددة لتحقيق الأهداف التعليمية	3,1773	0,92173	متوسط	٣
٢	يتم إعداد الخطط المدرسية وفقًا لتحليل دقيق لاحتياجات المعلمين والطلاب	3,4138	1,06530	مرتفع	١
٣	تتابع الإدارة تنفيذ الخطط التربوية بانتظام لضمان تحقيق الأهداف	3,2069	0,92627	متوسط	٢
٤	توفر الإدارة خططًا بديلة لمواجهة الأزمات والمواقف الطارئة	2,8621	0,97528	متوسط	٥
٥	تتيح الإدارة الفرصة للمعلمات للمشاركة في وضع الخطط التربوية	3,0591	0,91004	متوسط	٤
الدرجة الكلية لبعد التخطيط التربوي		**3,1438**	**0,44343**	**متوسط**	

- المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

تشير نتائج تحليل بعد "التخطيط التربوي" إلى أن هناك تباينا في تصورات أفراد العينة حول مدى فاعلية التخطيط التربوي في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض. يوضح الجدول (١٥) أن الدرجة الكلية لبعد التخطيط التربوي كانت متوسط.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

"إعداد الخطط المدرسية بناءً على تحليل دقيق لاحتياجات المعلمين والطلاب": حصلت هذه الفقرة على أعلى متوسط حسابي في البعد (٣,٤١٣٨) مع انحراف معياري مرتفع (١,٠٦٥٣٠). وهذا يشير إلى أن التخطيط التربوي يعتمد بشكل كبير على تحليل احتياجات المعلمين والطلاب قبل إعداد الخطط، ويُعتبر هذا العامل أساسيا لتحقيق الأهداف التعليمية. وجود هذا العنصر على رأس أولويات التخطيط يعكس اهتمام الإدارة بتطوير بيئة تعليمية تلبي احتياجات الجميع.

"توفير الإدارة خططًا بديلة لمواجهة الأزمات والمواقف الطارئة": في المقابل، حصلت هذه الفقرة على أدنى متوسط حسابي (٢,٨٦٢١) مع انحراف معياري (٠,٩٧٥٢٨)، مما يعكس ضعفا نسبيا في إعداد الخطط البديلة للتعامل مع الأزمات. هذه النتيجة تشير إلى أن هناك مجالا للتحسين في استعدادات الإدارة التربوية لمواجهة التحديات الطارئة. وتحتاج الخطط البديلة إلى مراجعة وتحسين لضمان استجابة سريعة وفعّالة في الحالات الطارئة.

البعد الثاني: التقييم والمتابعة

جدول (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على بعد "التقييم والمتابعة"

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الأهمية
١	تقوم الإدارة بمتابعة أداء المعلمات بانتظام لضمان جودة التعليم	3,4236	0,98395	مرتفع	1
٢	تعتمد الإدارة على أدوات تقييم متنوعة لقياس أداء المعلمات بالمدرسة	3,2365	0,98164	متوسط	2
٣	يتم تقييم البرامج التربوية بشكل دوري لضمان تحقيقها للأهداف المنشودة	3,0887	1,03504	متوسط	4
٤	تستخدم الإدارة نتائج التقييم في اتخاذ قرارات تطويرية فعالة	3,0394	0,91653	متوسط	٥
٥	توفر الإدارة تغذية راجعة بنّاءة تساعد المعلمات على تحسين أدائهن المهني	3,1921	0,91605	متوسط	٣
الدرجة الكلية لبعد التقييم والمتابعة		**3,1961**	**0,48704**	**متوسط**	

- المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

توضح نتائج تحليل "التقييم والمتابعة" في الجدول (١٦) أن درجة أهمية التقييم والمتابعة في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض تتراوح بين "متوسط" إلى "مرتفع"، مما يشير إلى أن هناك جوانب إيجابية في تنفيذ التقييم ولكن مع وجود نقاط بحاجة إلى تحسين.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

"متابعة أداء المعلمات بانتظام لضمان جودة التعليم": حصلت هذه الفقرة على أعلى متوسط حسابي (٣,٤٢٣٦) مع انحراف معياري مرتفع (٠,٩٨٣٩٥)، مما يشير إلى أن هناك اهتماما كبيرا من قبل الإدارة في متابعة أداء المعلمات بشكل منتظم. هذا يعكس التزام الإدارة بضمان مستوى التعليم وجودته من خلال التقييم المستمر.

"اعتماد الإدارة على أدوات تقييم متنوعة لقياس أداء المعلمات": حصلت هذه الفقرة على متوسط حسابي (٣,٢٣٦٥) مع انحراف معياري (٠,٩٨١٦٤)، مما يشير إلى أن الإدارة تستخدم أدوات تقييم متنوعة لقياس أداء المعلمات. ورغم أن هذا يشير إلى التنوع في أساليب التقييم، إلا أنه لا يزال يعتبر متوسطا، مما يعني أن هناك مجالا لتحسين هذه الأدوات بما يتناسب مع التحديات المتغيرة.

"تقييم البرامج التربوية بشكل دوري لضمان تحقيق الأهداف": حصلت هذه الفقرة على متوسط حسابي (٣,٠٨٨٧) مع انحراف معياري (١,٠٣٥٠٤)، مما يشير إلى أن تقييم البرامج التربوية يتم بشكل دوري ولكن قد لا يكون كافيا أو فعّالا بما فيه الكفاية لضمان تحقيق الأهداف المنشودة. يحتاج هذا البند إلى مزيد من التحسين لزيادة فعالية التقييم.

البعد الثالث: التعاون مع المعلمات

جدول (١٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على بعد "التعاون مع المعلمات"

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الأهمية
١	تحرص الإدارة على بناء علاقات إيجابية قائمة على التعاون مع المعلمات	3,2217	0,90385	متوسط	٢
٢	تدعم الإدارة الابتكار والتجديد في أساليب التدريس من خلال التحفيز والتشجيع	3,3350	1,00794	متوسط	١
٣	توفر الإدارة فرصًا تدريبية مستمرة لتنمية مهارات المعلمات	3,0936	1,00302	متوسط	٤
٤	توفر الإدارة بيئة عمل محفزة تعزز الأداء الوظيفي للمعلمات	3,0246	0,98724	متوسط	٥
٥	يتم إشراك المعلمات في اتخاذ القرارات التي تخص العملية التعليمية	3,1823	0,98064	متوسط	٣
الدرجة الكلية لبعد التعاون مع المعلمات		**3,1714**	**0,48723**	**متوسط**	

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بـ "التعاون مع المعلمات" أن الإدارة المدرسية تلعب دورا متوسطا في تعزيز بيئة تعاونية بين المعلمات، مما يشير إلى وجود ممارسات إدارية تدعم التعاون، ولكن لا تزال هناك فرص للتحسين.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

حققت الفقرة الأولى، التي تناولت حرص الإدارة على بناء علاقات إيجابية قائمة على التعاون مع المعلمات، متوسطا حسابيا قدره ٣.٢٢١٧، مما يشير إلى أن الإدارة تعمل على تعزيز بيئة تعاونية بين المعلمات، إلا أن هذا الجهد لا يزال ضمن المستوى المتوسط، ما يعني الحاجة إلى مزيد من المبادرات لتعزيز هذه العلاقات بشكل أكثر فاعلية.

أما الفقرة الثانية، التي تناولت دعم الإدارة للابتكار والتجديد في أساليب التدريس من خلال التحفيز والتشجيع، فقد سجلت أعلى متوسط حسابي بلغ ٣.٣٣٥٠، مما يدل على أن الإدارة تشجع الابتكار بشكل متوسط، وهو ما يمكن أن يسهم في تطوير العملية التعليمية، ولكن هناك مجال لتعزيز هذا الدعم من خلال توفير مزيد من الحوافز المادية والمعنوية.

البعد الرابع: القيام بالأعمال المكتبية والإدارية

جدول (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على بعد "القيام بالأعمال المكتبية والإدارية"

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الأهمية
١	تتبع الإدارة نظامًا إداريًا واضحًا يسهل على المعلمات تنفيذ مهام عملهن	3,4286	0,99929	مرتفع	١
٢	تعتمد الإدارة على التقنيات الحديثة في تنظيم الملفات والإجراءات الإدارية	3,2562	0,98674	متوسط	٢
٣	تتميز الإدارة بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل الإداري والتربوي	2,9212	0,90854	متوسط	٤
٤	تتبع الإدارة أساليب فعالة لتقليل الأعباء الورقية وتحسين كفاءة العمل	3,0443	1,00149	متوسط	٣
٥	توفر الإدارة بيئة إدارية منظمة تسهم في رفع كفاءة العمل المدرسي	2,9754	0,96697	متوسط	٥
	الدرجة الكلية لبعد القيام بالأعمال المكتبية والإدارية	**3,1251**	**0,48329**	**متوسط**	

- المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

تُظهر نتائج التحليل في جدول "القيام بالأعمال المكتبية والإدارية" أن درجة أهمية الأعمال المكتبية والإدارية تتراوح بين "متوسط" إلى "مرتفع"، مما يعكس الجهود المبذولة من قبل الإدارة في تنظيم الأعمال المكتبية والإدارية، لكن هناك بعض المجالات التي تحتاج إلى تحسينات لضمان تحسين كفاءة العمل الإداري في المدرسة.

"نظام إداري واضح وسهل التنفيذ": حصلت هذه الفقرة على أعلى متوسط حسابي (٣,٤٢٨٦) مع انحراف معياري (٠,٩٩٩٢٩)، مما يشير إلى أن الإدارة تتبع

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

نظاما إداريا واضحا يسهل على المعلمات تنفيذ مهامهن. هذا يدل على وجود تنظيم إداري فعّال، وهو أمر إيجابي يسهم في رفع كفاءة الأداء الإداري ويقلل من تعقيدات العمل اليومي للمعلمات.

البعد الخامس: التعاون مع الطالبات:

جدول (١٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على بعد "التعاون مع الطالبات"

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الأهمية
١	تتبنى الإدارة سياسات واضحة تدعم حقوق الطالبات وتوفر لهن بيئة تعليمية آمنة	3,4926	0,94591	مرتفع	١
٢	تحرص الإدارة على تطبيق أساليب تربوية فعالة في التعامل مع الطالبات	3,1970	0,99533	متوسط	٤
٣	تتابع الإدارة سلوك الطالبات وتوفر برامج دعم نفسي وتربوي لهن	2,9655	0,94596	متوسط	٦
٤	تشجع الإدارة مشاركة الطالبات في الأنشطة اللامنهجية لتعزيز مهاراتهم	3,1034	0,98209	متوسط	٥
٥	توفر الإدارة فرصًا للطالبات للتعبير عن آرائهن والمشاركة في القرارات المدرسية	3,2365	1,03563	متوسط	٣
	تتابع الإدارة مستوى التحصيل الدراسي للطالبات اللاتي يعانين من صعوبات في التعلم	3,3350	0,93666	متوسط	٢
	الدرجة الكلية لبعد التعاون مع الطالبات	**3,2217**	**0,47212**	**متوسط**	

- المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

تُظهر نتائج التحليل في بعد "التعاون مع الطالبات" أن درجة أهمية التعاون بين الإدارة والطالبات تتراوح بين "متوسط" إلى "مرتفع"، مما يعكس التزام الإدارة بتوفير بيئة تعليمية داعمة.

"تبني الإدارة لسياسات واضحة تدعم حقوق الطالبات وتوفر لهن بيئة تعليمية آمنة": حصلت هذه الفقرة على أعلى متوسط حسابي (٣,٤٩٢٦) مع انحراف معياري (٠,٩٤٥٩١)، مما يشير إلى أن الإدارة تتبنى سياسات واضحة تدعم حقوق الطالبات وتوفر بيئة تعليمية آمنة. هذا يدل على أن الإدارة تولي أهمية كبيرة لخلق بيئة آمنة ومحفزة للطالبات، وهو أمر إيجابي يعزز من تجربتهن التعليمية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

البعد السادس: العمل مع المجتمع المحلي

جدول (٢٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على بعد "العمل مع المجتمع المحلي"

	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	ترتيب الأهمية
١	تحرص الإدارة على تعزيز التواصل مع أولياء الأمور من خلال اللقاءات الدورية	3,2906	1,01438	متوسط	١
٢	تشرك الإدارة مؤسسات المجتمع المحلي في دعم العملية التعليمية	3,0788	1,00676	متوسط	٤
٣	توفر الإدارة قنوات اتصال فعالة بين المدرسة والمجتمع المحلي	2,9163	0,92698	متوسط	٥
٤	تدعم الإدارة تنفيذ مشاريع مجتمعية تعزز التعاون بين المدرسة والبيئة المحيطة	3,1970	0,98533	متوسط	٢
٥	تعمل الإدارة على استثمار موارد المجتمع المحلي لدعم الأنشطة المدرسية	3,1576	1,03157	متوسط	٣
الدرجة الكلية لبعد العمل مع المجتمع المحلي		**3,1281**	**0,49846**	**متوسط**	

- المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج تحليل برنامج SPSS

تُظهر نتائج التحليل في بعد "العمل مع المجتمع المحلي" أن درجة أهمية التعاون بين الإدارة والمجتمع المحلي تتراوح بين "متوسطة"، مما يعكس اهتمام الإدارة بتعزيز الروابط مع المجتمع المحلي، ولكن هناك بعض المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التحسين لتقوية هذا التعاون.

"تعزيز التواصل مع أولياء الأمور من خلال اللقاءات الدورية""حصلت هذه الفقرة على أعلى متوسط حسابي (٣,٢٩٠٦) مع انحراف معياري (١,٠١٤٣٨)، مما يشير إلى أن الإدارة تولي اهتماما كبيرا للتواصل مع أولياء الأمور من خلال اللقاءات الدورية. هذا يعكس جهودا إيجابية نحو بناء علاقة متينة مع أولياء الأمور، مما يسهم في تعزيز المشاركة المجتمعية في العملية التعليمية.

اختبار الانحدار الخطي البسيط : هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١) بين متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وجودة الإدارة التربوية؟

لتحليل العلاقة بين متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وجودة الإدارة التربوية، تم استخدام اختبار الارتباط لتحديد طبيعة وقوة العلاقة بين المتغيرين. في هذا النموذج، تُعتبر "جودة الإدارة التربوية" متغيرًا تابعًا، بينما تُعد "متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات" متغيرًا

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مستقلًا. يهدف هذا التحليل إلى معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١) بين هذين المتغيرين، ومدى قوة هذه العلاقة.

جدول (٢١) ملخص النموذج (Model Summary)

Durbin-Watson	قيمة الدلالة (Sig. F Change)	df 2	df 1	F Change	تغيير R Square	الخطأ المعياري للتقدير	Adjusted R Square	R Square	R
1.860	0.000	201	1	89.565	0.308	0.26538	0.305	0.308	0.555

في هذا الجدول، نجد أن R يساوي ٠.٥٥٥، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وجودة الإدارة التربوية. أما R Square فيساوي ٠.٣٠٨، مما يعني أن ٣٠.٨% من التغير في جودة الإدارة التربوية يمكن تفسيره من خلال متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات. (89.565) F Change يشير إلى أن النموذج ذو دلالة إحصائية عالية، حيث أن قيمة الدلالة (Sig. F Change) تساوي ٠.٠٠٠، وهي أقل من مستوى الدلالة ٠.٠١، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. أما Durbin-Watson فيساوي ١.٨٦٠، وهو قريب من ٢، مما يشير إلى أن هناك عدم وجود مشاكل في التوزيع الذاتي للبقايا.

جدول (٢٢) تحليل التباين (ANOVA)

المصدر	مجموع المربعات (Sum of Squares)	درجات الحرية (df)	متوسط المربع (Mean Square)	F	قيمة الدلالة (Sig.)
الانحدار	6.308	1	6.308	89.565	0.000
المتبقي	14.156	201	0.070		
الإجمالي	20.463	202			

في هذا الجدول، يظهر تحليل التباين (ANOVA) أن مجموع المربعات للانحدار يساوي ٦.٣٠٨، بينما مجموع المربعات المتبقية يساوي ١٤.١٥٦، مما يشير إلى أن هناك تباينا كبيرا بين المتغيرات في النموذج. كما أن F يساوي ٨٩.٥٦٥، وقيمة الدلالة (.Sig) هي ٠.٠٠٠، مما يؤكد أن العلاقة بين متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وجودة الإدارة التربوية ذات دلالة إحصائية. وبناءً على هذه النتيجة، يمكننا القول بأن النموذج يفسر التغيرات بشكل جيد وأن العلاقة بين المتغيرات قوية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جدول (٢٣) المعاملات (Coefficients)

المتغير	المعامل غير القياسي (B)	خطأ المعيار (Std. Error)	المعامل القياسي (Beta)	t	قيمة الدلالة (Sig.)	الارتباطات	التعددية
ثابت	1.125	0.216		5.204	0.000		
متطلبات تحقيق معايير الجدولة	0.638	0.067	0.555	9.464	0.000	0.555	1.000

في هذا الجدول، نجد أن المعامل غير القياسي (B) للمحور الأول (متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات) يساوي ٠.٦٣٨، مما يشير إلى أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في متطلبات تحقيق معايير الجدولة تؤدي إلى زيادة بمقدار ٠.٦٣٨ في جودة الإدارة التربوية. أما المعامل القياسي (Beta) فيساوي ٠.٥٥٥، مما يدل على أن هناك علاقة ارتباطية متوسطة بين المتغيرين. كما أن قيمة الدلالة (.Sig) للمحور الأول تساوي ٠.٠٠٠، وهي أقل من ٠.٠١، مما يشير إلى أن المعامل ذو دلالة إحصائية.

الاستنتاج:

من خلال تحليل النتائج، يمكننا التأكيد على أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١) بين متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وجودة الإدارة التربوية .النموذج المستخدم في التحليل يفسر التغيرات في جودة الإدارة التربوية بنسبة ٣٠.٨%، والعلاقة بين المتغيرين قوية ومتوافقة مع الافتراضات الإحصائية.

بناءً على التحليل الإحصائي لنتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط، يمكننا الاستنتاج أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات و جودة الإدارة التربوية. وبالتالي يمكننا قبول واثبات الفرضية.

مناقشة النتائج والتوصيات

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين متطلبات تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات وجودة الإدارة التربوية، وذلك من خلال التحقق من وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) بين هذين المتغيرين. كما يسعى البحث إلى الكشف عن الفروق الدالة إحصائيا عند مستوى (α 0.05) =بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير متطلبات الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات على جودة الإدارة التربوية، وذلك وفقا للمتغيرات

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الديموغرافية مثل (النوع الاجتماعي، عدد الدورات التدريبية، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، والتخصص الأكاديمي).

تم اعتماد أسلوب المسح الميداني وجمع البيانات باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، حيث تم التأكد من صدقها وثباتها من خلال اختبار الارتباط واختبار كرونباخ ألفا .(Cronbach's Alpha) وقد تم تحديد حجم العينة وفقا لمعادلة حساب العينة العشوائية عند مستوى ثقة ٩٥% ونسبة خطأ ٥%، وبلغ عدد المشاركين في الدراسة ٣٠٥ من المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس التابعة لمكتب تعليم شرق الرياض في المملكة العربية السعودية.

ولتحليل البيانات، تم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية المناسبة لطبيعة الأسئلة البحثية والفرضيات، حيث تم استخدام اختبار معامل الارتباط لبيرسون (Pearson Correlation) لقياس طبيعة وقوة العلاقة بين متطلبات تحقيق معايير الجدولة وجودة الإدارة التربوية. كما تم توظيف اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) لاختبار التأثيرات التنبؤية لمتطلبات الجدولة على جودة الإدارة التربوية. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA)لفحص الفروق بين متوسطات استجابات المعلمات وفقًا للمتغيرات الديموغرافية. وفيما يلي مناقشة لأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

وتمثل معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي للمعلمات أحد العناصر الأساسية التي تسهم في تحقيق بيئة تعليمية أكثر تنظيمًا وفاعلية، حيث تهدف هذه المعايير إلى ضمان التوزيع العادل للمهام التعليمية، وتعزيز فرص التطوير المهني، وتحقيق التوازن بين المتطلبات التدريسية والإدارية. وتشمل متطلبات تحقيق معايير الجدولة عدة محاور رئيسية، أبرزها ضرورة وضع جدول دراسي يراعي توزيع الحصص بشكل متوازن، مما يتيح للمعلمات الوقت الكافي لتنفيذ استراتيجيات التدريس الحديثة مثل التعلم النشط والتعلم التعاوني، إضافةً إلى تخصيص فترات زمنية مناسبة لتوظيف التكنولوجيا التعليمية داخل الفصل الدراسي.

علاوة على ذلك، فإن نجاح عملية الجدولة يتطلب وجود آليات مرنة تُمكِّن المعلمات من المواءمة بين متطلبات التدريس والمسؤوليات الأخرى، بما في ذلك التخطيط للدروس، وتحليل نتائج الطالبات، والمشاركة في الأنشطة التطويرية. ويُعَدّ دعم الإدارة التربوية عنصرًا أساسيًا في تحقيق هذه المتطلبات، حيث تؤثر جودة الإدارة التربوية بشكل مباشر على مدى فاعلية الجدولة في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمات. فكلما تبنت الإدارة سياسات تنظيمية واضحة تضمن التوزيع العادل للحصص الدراسية وتوفر بيئة محفزة للابتكار، زادت كفاءة المعلمات في أداء مهامهن التعليمية، مما ينعكس إيجابيا على جودة العملية التعليمية ككل.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تشير نتائج الدراسة إلى أن معايير الجدولة تلعب دورا جوهريا في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمات وتعزيز جودة الإدارة التربوية. فقد أظهرت النتائج أن الجدولة المناسبة تسهم في توفير بيئة تعليمية مرنة تمكن المعلمات من توظيف استراتيجيات تدريس متنوعة، مثل التعلم النشط، والتعلم التعاوني، واستخدام التكنولوجيا التعليمية. وهذا يتوافق مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن التوزيع الفعّال للوقت داخل الجدول الدراسي ينعكس إيجابيا على جودة التدريس وكفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين.

علاوة على ذلك، تبين أن الإدارة التربوية التي تدعم الابتكار والتطوير من خلال تنظيم الجدولة المدرسية بشكل فعّال تحقق نتائج إيجابية على مستوى الأداء المؤسسي. فالنتائج أظهرت أن توفير بيئة إدارية محفزة، وإشراك المعلمات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالجدولة، يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي، ويشجع المعلمات على تحسين ممارساتهن التدريسية. وهذه النتيجة تتسق مع الأدبيات التربوية التي تؤكد أن الإدارة التربوية الفعالة تستند إلى مبادئ الحوكمة والمشاركة في صنع القرار، مما يعزز من فاعلية العملية التعليمية.

كما أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تحقيق معايير الجدولة في تقييم الأداء الوظيفي وجودة الإدارة التربوية. وهذا يشير إلى أن الجدولة ليست مجرد أداة لتنظيم الدروس، بل تعد عنصرا استراتيجيا يسهم في تطوير المنظومة التربوية ككل. فالإدارة التربوية القادرة على تبني أنظمة جدولة مرنة تحقق توازنا بين المتطلبات التدريسية والمسؤوليات الإدارية، مما يسهم في رفع كفاءة المعلمات ويؤدي إلى تحسين جودة التعليم.

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن هناك حاجة لتعزيز استراتيجيات الجدولة المدرسية لتكون أكثر توافقا مع متطلبات التطوير المهني للمعلمات. ويُوصى بضرورة تصميم جداول دراسية مرنة تتيح للمعلمات وقتا كافيا لتنفيذ الأنشطة التعليمية المبتكرة، إضافةً إلى ضرورة تعزيز مشاركة المعلمات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالجدولة لضمان تحقيق رضا وظيفي أعلى، وتحقيق مستويات أفضل من جودة الإدارة التربوية.

التوصيات

استنادًا إلى نتائج البحث، يمكن تقديم التوصيات التالية:

١. مراجعة وتطوير معايير الجدولة في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض لضمان أن تكون أكثر مرونة وفعالية، مع مراعاة احتياجات المعلمين والطلاب على حد سواء.

٢. إشراك المعلمين في عملية تطوير معايير الجدولة لضمان أن تعكس احتياجاتهم الفعلية وتسهم في تحسين أدائهم.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٣. تحسين أنظمة تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين لضمان أن تكون أكثر شمولية وعدالة، مع التركيز على التغذية الراجعة البناءة التي تساعد المعلمين على تحسين أدائهم.
٤. اعتماد جدولة مرنة تسمح بتخصيص وقت كافٍ للأنشطة اللاصفية والمراجعة، مع مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين والطلاب.
٥. توفير برامج تدريبية لمديري المدارس حول القيادة التربوية الفعالة، مع التركيز على التخطيط الاستراتيجي ومتابعة التنفيذ.
٦. تقليل الأعباء الإدارية على المعلمين من خلال أتمتة الإجراءات الإدارية وتوفير دعم إداري كافٍ.
٧. عند تطبيق معايير الجدولة، يجب مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين، خاصة فيما يتعلق بالعمر وسنوات الخبرة، لتوفير الدعم المناسب لكل فئة.
٨. تشجيع استخدام التكنولوجيا التعليمية داخل الفصل لتنويع استراتيجيات التدريس وتحسين التفاعل بين المعلمين والطلاب.
٩. توفير برامج تدريبية للمعلمين حول إدارة وقت الحصة بكفاءة، واستخدام استراتيجيات متنوعة لاستغلال الوقت داخل الفصل، بما يعزز تحقيق الأهداف التعليمية.
١٠. دعم المعلمين من خلال توفير خطط واضحة ومحددة، ومتابعة تنفيذها بانتظام، مع ضمان مشاركة المعلمين في وضع الخطط التربوية.
١١. توفير فرص تدريبية مستمرة للمعلمين لتنمية مهاراتهم المهنية، مع التركيز على تحديث المعرفة بالمناهج الدراسية وطرق التدريس الحديثة.
١٢. العمل على توفير بيئة عمل محفزة للمعلمين، تعزز الرضا الوظيفي وتقلل من الضغوط الزمنية والإدارية.
١٣. زيادة التواصل مع أولياء الأمور ومؤسسات المجتمع المحلي لدعم العملية التعليمية، واستثمار مواردهم في تحسين الأنشطة المدرسية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

أبو أسعد، ميسون سليمان محمد. (٢٠٢٤). الأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس لواء الشمال من وجهة نظر العاملين فيها. **مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس،** (١٥١)، ٢٢١-٢٣٦.

أبو فارة ، يوسف وآخرون (٢٠٢٠). **الجودة والتميز في منظمات الأعمال** . مكتبة المجتمع العربي للنشر ، عمان ، الأردن ، ص٣٥-٣٦

إسلام ، محمد (٢٠٠٨)، **الرقابة الإدارية والمالية ، منظور كامل** ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ص٣٤

أحمد ماهر (٢٠٠٥)، **إدارة الموارد البشرية** ، الدار الجامعية ، القاهرة ، ص٢٨٩

أبو نصر ، مدحت (٢٠٠٨). **الأداء الإداري المتميز** ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة . مصر ،ط١ ، ص١٣٨

الانصاري، أسماء حسين مهدي؛ القاسمية، عايدة بنت بطي بن راشد. (٢٠٢٢). تطبيق نظام إدارة الأداء الوظيفي وعلاقته بمستوى الرضا لدى معلمي الحلقة الثانية بمدارس الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة. ***المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية،*** *٦* (٢٧)، ١-٤٢.

بربر، كامل (٢٠٠٨) ، **إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي** ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، ص١٢٥

بني حمدان، صفاء نواف محمد؛ بني حمدان، إبراهيم، نواف محمد. (٢٠٢١). مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم وعلاقته ببعض المتغيرات. ***مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية،*** *٢٩* (٥)، ٤١٩-٤٣٢.

بوطيبة، مختارية؛ نزهة، عامر جلال. (٢٠٢٢). تأثير نظام تقييم الأداء الوظيفي على التحفيز في العمل: دراسة استبيانية لعينة من فئة أساتذة الطور الثانوي بالجزائر. ***مجلة معهد العلوم الاقتصادية،*** *٢٥* (٢)، ٣١٣-٣٣٣.

بلوط ،حسن إبراهيم (٢٠٠٢) ، **إدارة الموارد البشرية** ، دار النهضة العربية ، بيروت . لبنان ، ط١ ، ص ٣٦٠

البرنوطي، سعاد نايف (٢٠٠٤) ، **إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد** ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، الأردن ، ط٢ ، ص٢٨٥

التمران، عمر بن سعد. (٢٠٢٠). واقع تقويم أداء المعلم من وجهة نظر قادة المدارس والمشرفين التربويين. ***مجلة كلية التربية ببنها،*** *١* (١٢٤)، ٦- ٤٤.

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

الجهوري، محمد بن سالم بن علي. (٢٠٢٣). فاعلية تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين بمدارس محافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. ***مجلة العلوم التربوية والنفسية***، *٧* (٢٨)، ١-١٧.

حامد ، فداء (٢٠١٧) . إدارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات ، دار البداية ، ط١ ، عمان ، ص٢٠

الحربي ، مشعل .(٢٠١١). **بناء برنامج تدريبي يستند إلى فلسفة اقتصاد المعرفة وتحديد فاعليته في تطوير مهارات التدريس والاتجاهات المهنية لدى معلمي التعليم الصناعي** . أطروحة دكتوراة غير منشورة ، كلية الدراسات التربوية ، جامعة عمان العربية ، عمان ، الأردن .

خفاجي، عمرو طه حسن؛ محمد، محمد حمدي زكي؛ أمين، رشا عويس حسين. (٢٠٢١). تقييم أداء معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة المنيا في ضوء معايير الجودة والاعتماد وعلاقته بالرضا الوظيفي لهم. ***مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية***، *١٥* (١٦)، ٩٠-١٤٣.

درويش، محمود أحمد. (٢٠١٨). ***مناهج البحث في العلوم الإنسانية***. مصر: مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع.

داغستاني ، محمد كامل (٢٠٢٠)، القيادة التربوية للمدرسة في ضوء مفاهيم الجودة الشاملة ، ع٦٠، مجلد (٤٢)، **المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية .**

درة ، عبد الباقي إبراهيم (٢٠٠٣) ، **تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات** ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، مصر ، ص٢٥

ديسلر ، جارى (٢٠٠٨) ، ترجمة محمد سيد عبد المتعال ، **إدارة الموارد البشرية** ، دار المريخ للنشر ، السعودية

الرواحية، طيبة بنت سيف بن حمد؛ الذهلي، ربيع بن المر بن علي؛ اليحمدي، حمد بن هلال بن حمود. (٢٠٢٣). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية لمهارات التخطيط التربوي وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي للمعلمين في محافظة الداخلية بسلطنة عمان. ***المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية***، *١٢* (٥)، ٨٨٣-٩١٠.

ريتشارد ويليامز : **أساسيات إدارة الجودة الشاملة** ، ترجمة عبد الكريم عقيل ، مكتبة جرير للنشر ، القاهرة ، ٢٠١٨ ، ص٧٦-٧٧

زهران، إيمان حمد رجب. (٢٠١٧). **دور الإدارة المدرسية في تطوير أداء معلمي مدارس التعليم الثانوي العام على ضوء مدخل إدارة الوقت.** *العلوم التربوية*، (٣)، ٦٧-١٢١.

زويلف ، مهدي حسن (١٩٩٨).**إدارة الأفراد** ، دار مجدلاوي للنشر ، عمان : الأردن ، ص٢٤٠

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

السيد ، عبده ناجي (٢٠٠٩) ، **الرقابة على الأداء من الناحية العلمية والعملية** ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص٣٧

سعيد ، صالح عودة (٢٠١١)، **إدارة الأفراد** ، الجامعة العربية المفتوحة ، القاهرة ،ص٣٦٩

سفوحي ، نسيمة (٢٠١٠) ، **تقييم أداء الفرد في المؤسسة** ، المركز الجامعي ، العراق ، ص٣٨-٤٠

الشمري، سلمى غثيث سليمان؛ جاب الله عبدالحميد صبري عبدالحميد. (٢٠٢٠). تقويم أداء معلمات الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية بالمملكة العربية السعودية. ***مجلة كلية التربية بالمنصورة،*** *١١٠* (٥)، ١٣٦٧-١٤٠٢.

الشهري، رحمة محمد؛ القحطاني، فوزية حسن؛ بدران، نبيل علي. (٢٠٢٤). أثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات لرؤية المملكة ٢٠٣٠: دراسة تطبيقية على المؤسسات التعليمية مدارس جنوب جدة. ***المجلة العربية للنشر العلمي،*** *١٧* (٦٥)، ١٧٢-٢٠٥.

شاويش ، مصطفى نجيب (٢٠١٤) ، **إدارة الموارد البشرية** ، **إدارة الأفراد** ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، ص١٠٢

الصلحاني، نورة عبيد محمد. (٢٠٢٤). تصور مقترح لتطوير آليات تقييم أداء معلمي مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية على ضوء متطلبات التعليم المدمج. ***مجلة إبداعات تربوية،*** *٢٩* (١)، ١٣٩-١٥٢.

الطائي ، يوسف حجيم ، الفضل ، مؤيد عبد الحسين (٢٠٠٦). **إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل** ، دار الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ط١ ، ص٢٤٥

عشوش ، محمد أيمن عبداللطيف ، السيد ، أمل عبدالرحمن (٢٠١٨)، **أساسيات إدارة الموارد البشرية** ، مركز توزيع الكتاب الجامعي ، جامعة القاهرة ، مصر ، ص٣٠٥

عاروري، فتحي أحمد. (٢٠١٣). **المعاينة الإحصائية طرقها واستخداماتها.** عمان: دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.

العقيلي ، عمر (٢٠١٤). **إدارة الموارد البشرية المعاصرة :** بعد استراتيجي ، ط٢ ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن ، ص١٥

العزاوي ، محمد عبد الوهاب (٢٠٠٥). إدارة الجودة الشاملة ، دار اليازوري العلمية للنشر ، عمان ، ص١٣

عبد المحسن ، توفيق (٢٠١٦)، **اتجاهات حديثة في التقييم والتميز في الأداء ستة سيجما وبطاقة القياس المتوازن** ، ط٢ ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ص٥٨

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

العنزي ، فرحان مشرف شويكي ، الهاجري ، راشد سعد بداح (٢٠٢٤)، انعكاس تطبيق خطوات تقييم الأداء الوظيفي على أداء المؤسسات التعليمية في الكويت ، **مجلة كلية التربية** ، جامعة طنطا ، المجلد ٩٠ ج٢

الفضل، مؤيد عبد الحسين. (٢٠١٩).**المنهج الكمي في اتخاذ القرارات الإدارية المثلى**. عمان**:** دار اليازوري العلمية للنشر **والتوزيع.**

الفاتح ، محمد ، المغربي ، محمود بشير (٢٠١٣) **إدارة الموارد البشرية** ، دار النشر للجامعات ، مصر ،ط١ ، ص ١٤٢

القحطاني ، سالم سعيد .(٢٠١٩). **القيادة الإدارية – التحول نحو نموذج قيادي عالمي** ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض ، ص٨٧-٨٨

القحطاني ، محمد دليم (٢٠١٥) ، **إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل** ، مكتبة العبيكان ، الرياض ، السعودية ، ط٤ ، ص١٦٧

كاظم ، خضير ، الخرشة ، ياسين كاسب (٢٠٠٧). **إدارة الموارد البشرية** ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ط١ ، ص١٦٢

محمد، محمد حبيب بابكر؛ عثمان، إبراهيم عثمان حسن. (٢٠١٩). المعايير المستخدمة لتقييم أداء معلم التعليم العام بالمدارس الحكومية السودانية ولاية القضارف نموذجًا. ***مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية***، (٤٣)، ٤٩-٦٧.

ماهر ، أحمد (٢٠٠٣)، **الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية** ، الدار الجامعة للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، مصر ، ص٢٩٨

المغربي ، محمد عبد الفتاح (٢٠٢٠)، تقويم العمليات الإدارية بوحدات التخطيط الاستراتيجي في الجامعات المصرية ، **مجلة كلية التربية** ، جامعة عين شمس ، ع٤٤ ، جزء ٣ ، ص٢٢١-٢٧٨

المحاسنة ، إبراهيم محمد (٢٠١٣) ، **إدارة وتقييم الأداء الوظيفي** ، دار الحريرة للنشر ، ط١

المغربي ، عبدالحميد عبد الفتاح (٢٠٠٧).**إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات وبناء استراتيجيات الحادي والعشرين** ، دار الكتاب للنشر ، مصر ، ص٢٥٦

ميدين ، تيصيفا جيبر ، بيتر، شافير . (٢٠٠٥). **تحديات القيادة للإدارة الفعالة** ، ترجمة سلامة عبد العظيم حسين . ط١ . عمان : دار الفكر .

المبيضين ، عقلة محمد – جردات ، أسامة محمد (٢٠٠١) ، **تدريب الإدارة الموجه بالأداء** ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، مصر ، ص٤٩

المشيقح، جوزاء بنت محمد. (٢٠٢٢). نموذج مقترح لتقويم الأداء الوظيفي للمعلم السعودي في ضوء تقويم الأداء الوظيفي للمعلم لمقاطعة أونتاريو- كندا. ***مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة***، ١ (١٨)، ٣٣١٧- ٣٣٤٦.

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

الموسى، جعفر محمود. (٢٠١٥). تقويم الأداء التدريسي لمعلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الأساسية العليا في ضوء معايير الجودة. ***مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر***، ٢ (١٦٥)، ٤٠٧-٤٥٢.

نوري ، منير ، كورتل ، فريد (٢٠١١)، **إدارة الموارد البشرية** ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ط١ ، ص٣٣٢

وزارة التربية والتعليم : (٢٠٢٣) **جودة التعليم في الكويت**.ص٨-٧

وزارة التربية والتعليم : (٢٠٢٠) **تجربة الكويت في مجال التعليم الإلكتروني** ، قطاع التخطيط والمعلومات ، الكويت ، ص٢-٤

الوهابي، أميرة بنت سعد؛ المريخي، ريم بنت عويض؛ الزهراني، غادة بنت عطية؛ التويجري، فاطمة بنت عبدالعزيز. (٢٠٢٠). تطوير إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرات الولايات المتحدة الأمريكية وسنغافورة وماليزيا. ***مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس***، ٤ (٤٤)، ٢٦٧-٣١٨.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

Blazewicz, J., Moseley, B., Pesch, E., Trystram, D., & Zhang, G. (2023). Mathematical challenges in scheduling theory. *Journal of Scheduling, 26*(6), 1- 3.

Leib .S.(2012).Education professional standards Board , " EPSB",New Teacher Standards for Preparation and Certification ." Kentucky Performance Standards, July .

Ogboghaniir, I., & Sotohn, M. (2024), Performance Evaluation Strategies and Teachers' Productivity in Public Secondary Schools in Rivers State. *British Journal of Library and Information Management 4*(1), 11-32

Saidin, K., Wan, P., & Halim, W. F. S. W. A. (2024). A Synthesis Towards the Construct of Job Performance: Dimensions and Theoretical Approaches. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*,300- 312.

G.A.YUKI:(2019) Leadership in Organizations,Upper Saddle River , prentice-Hall,New Jersey,pp127-128

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

تأثير الجدارات الوظيفية علي رضا العملاء في ضوء المعايير الخمسة لقياس جودة الخدمة لـ *Parasuraman*

The Impact of Job Competencies on Customer Satisfaction in Light of Parasuraman's Five Service Quality Dimensions.

إعداد

أميرة فوزي حسن بيومي

Amira Fawzy Hassan Bayoumi

مدير مساعد بالبنك المركزي المصري

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440877

استلام البحث	٢٢ / ٣ / ٢٠٢٥
قبول البحث	١١ / ٥ / ٢٠٢٥

بيومي، أميرة فوزي حسن (٢٠٢٥). تأثير الجدارات الوظيفية علي رضا العملاء في ضوء المعايير الخمسة لقياس جودة الخدمة لـ Parasuraman. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٩٥ – ١٠٤.

http://ajahs.journals.ekb.eg

تأثير الجدارات الوظيفية علي رضا العملاء في ضوء المعايير الخمسة لقياس جودة الخدمة لـ Parasuraman

المستخلص

استهدفت الدراسة الحالية التعرف علي تأثير الجدارات الوظيفية علي رضا العملاء بالبنوك التجارية المصرية، ودرجة تأثير كل بعد من أبعاد الجدارات المتمثل في (الجدارات القيادية، الجدارات الإنتاجية، الجدارات الفنية، الجدارات الشخصية، الجدارات السلوكية) علي مستوي رضا العملاء، ومعرفة إذا كان هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الجدارات موضوع الدراسة في تحسين مستوي رضا العملاء بالبنوك التجارية المصرية، وكذلك معرفة إذا كان هناك تأثير للخصائص الديموغرافية المتمثلة في (النوع، المستوي الدراسي، العمر، سنوات العمل لدي البنك – لعينة الموظفين، سنوات التعامل مع البنك – لعينة العملاء) علي العلاقة بين الجدارات (القيادية، الإنتاجية، الفنية، الشخصية، السلوكية) ورضا العملاء.وتمثل مجتمع الدراسة في جميع عملاء البنوك التجارية المصرية بمحافظة القاهرة الكبرى المترددين على فروعها بإقليم القاهرة الكبرى فقط والتي تضم محافظة القاهرة ومحافظة الجيزة والتى يبلغ عددها (٣) بنوك وطنية وهم: (البنك الأهلي المصري، وبنك مصر، وبنك القاهرة). أما بالنسبة لنتائج الدراسة فقد تمثلت في وجود مجموعة من النتائج أهمها أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الجدارات الوظيفية (الجدارات القيادية، الجدارات الإنتاجية، الجدارات الفنية، الجدارات الشخصية، الجدارات السلوكية) في تحسين مستوي رضا العملاء بالبنوك التجارية المصرية. كما أوضحت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود تأثير معنوي للخصائص الديموغرافية لعينة البحث المتمثلة في (النوع، المستوي الدراسي، العمر، سنوات العمل لدي البنك – لعينة الموظفين، سنوات التعامل مع البنك – لعينة العملاء) علي العلاقة بين الجدارات (القيادية، الإنتاجية، الفنية، الشخصية، السلوكية) ورضا العملاء.

كلمات مفتاحية: جدارات، جدارات وظيفية، جدارات قيادية، جدارات إنتاجية، جدارات فنية، جدارات شخصية، جدارات سلوكية، رضا العملاء، البنوك التجارية.

Abstract:

The current study aimed to identify the impact of job competencies on customer satisfaction in Egyptian commercial banks, and to determine the extent to which each dimension of competencies — including leadership competencies, productivity competencies, technical competencies, personal competencies, and behavioral competencies — affects customer satisfaction levels. It also sought to examine whether these competency dimensions have a statistically significant impact on enhancing customer satisfaction in Egyptian

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

commercial banks, and to assess whether demographic characteristics — such as gender, education level, age, years of employment at the bank (for the employee sample), and years of dealing with the bank (for the customer sample) — influence the relationship between competencies (leadership, productivity, technical, personal, behavioral) and customer satisfaction. The study population consisted of all customers of Egyptian commercial banks in the Greater Cairo region who frequently visit bank branches within this area, specifically the governorates of Cairo and Giza. The study focused on three national banks: The National Bank of Egypt, Banque Misr, and Banque du Caire. The study revealed several key findings, most notably that there is a statistically significant impact of job competency dimensions (leadership, productivity, technical, personal, and behavioral) on improving customer satisfaction in Egyptian commercial banks. Additionally, the statistical analysis indicated that the demographic characteristics of the study sample (gender, education level, age, years of employment at the bank – for employees, and years of dealing with the bank – for customers) significantly affect the relationship between competencies (leadership, productivity, technical, personal, behavioral) and customer satisfaction.

Keywords: Competencies, Job Competencies, Leadership Competencies, Productivity Competencies, Technical Competencies, Personal Competencies, Behavioral Competencies, Customer Satisfaction, Commercial Banks.

المقدمة

أصبح مفهوم الجدارة أحد المفاهيم الحديثة في مجال الإدارة منذ التسعينات، حيث تم تحديد الجدارة الأساسية كأصل لزيادة الميزة التنافسية، وعرفت الجدارة بأنها المهارات والمعرفة والسمات الأخرى التي تؤدي إلي نجاح المنظمات، فالجدارات مزيج من المعرفة والمهارات والسلوكيات التي يمكن ملاحظتها وتطبيقها والتي تخلق ميزة تنافسية للمنظمة، ذلك لأن الجدارة هي انعكاس للأداء الوظيفي حيث سيكون لدي أصحاب العمل استراتيجية وهدف في تقييم قدرات العامل على أداء وظيفته (Mohamed & et. al., 2019).

وتعد الجدارات الوظيفية Functional Competencies من أهم المتطلبات الأساسية لتحسين كفاءة وفعالية الأداء، والتقييم من خلال التمييز بين

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

العاملين ذوي الجدارات، والعاملين الآخرين، وكيف يمكن تحويل جميع العاملين بالمنظمة إلي عاملين ذوي جدارات عالية، وكيف نفرق بين الكفاءة التي تعني أداء العمل بطريقة صحيحة، والفعالية التي تعني أداء العمل الصحيح بطريقة صحيحة، والجدارة التي تعني أداء العمل الصحيح بطريقة صحيحة من قبل الشخص الصحيح، ويمكن تحقيق ذلك من خلال نماذج الجدارة (رياض،٢٠٠٩:٤)، وتولي معظم المنظمات الخدمية Service Organizations اليوم اهتماماً كبيراً بعملائها ورضاهم عن الخدمات التي تقدمها لهم. وتسعي هذه المنظمات بشكل كبير إلي تحسين جودة خدماتها لمواجهة احتياجات عملائها المتغيرة والمتزايدة بغرض المحافظة عليهم كعملاء ذوي ولاء لفترات طويلة بهدف زيادة قدرتها التنافسية وبقائها في السوق وصولاً إلى الأرباح. ومع الزيادة المستمرة في احتياجات وتوقعات العملاء فإن محاولات المنظمات الخدمية لتحقيق المستوي المأمول من رضاهم أصبح أحد أهم التحديات التي تواجهها هذه المنظمات. لذا بدأت بعض المنظمات في تغيير ثقافتها التنظيمية بتبني المداخل والأساليب الإدارية الحديثة كإدارة الجودة الشاملة Total Quality Management والجدارات الوظيفية وإعادة هندسة الأعمال الإدارية وغيرها، وذلك بإشراك العملاء في عمليات التحسين وترجمة احتياجاتهم إلى معايير جودة للخدمات التي تقدمها لهم بغرض الوصول إلي أعلي درجة من رضاهم. والمشهد التنافسي لعالم الأعمال اليوم، يعد تقديم جودة خدمة استثنائية أمرًا بالغ الأهمية للمؤسسات التي تتطلع إلى الازدهار وبناء علاقات دائمة مع العملاء. ولمساعدة الشركات على تحقيق هذا الهدف، تم تطوير إطار "الأبعاد الخمسة لجودة الخدمة" بواسطة"Parasuraman, Zeithaml and Berry 1988" لتوفير فهم شامل للعوامل التي تؤثر على جودة الخدمة ورضا العملاء وتتمثل تلك الأبعاد في الموثوقية، الاستجابة، الأمان، البعد العاطفي، الملموسية.

تعريف المعايير الخمسة لقياس جودة الخدمة لـ Parasuraman

١- الموثوقية Reliability وتتعلق بقدرة مزود الخدمة على تقديم خدمات دقيقة ويمكن الاعتماد عليها باستمرار. وتشمل عناصر الاعتمادية والقدرة على الوفاء بالوعود.

٢- الاستجابة Responsiveness وتتضمن رغبة مقدم الخدمة وقدرته على مساعدة العملاء على الفور، والحرص على المساعدة والوقت المستغرق للرد على استفسارات العملاء أو طلباتهم.

٣- الأمان Assurance ويتعلق بالكفاءة واللياقة والمصداقية والثقة التي ينقلها مقدم الخدمة. ويشمل معرفة ومهارات الموظفين، وقدرتهم على غرس الثقة، وطريقة تواصلهم مع العملاء.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٤- البعد العاطفي Empathy ويشير إلى قدرة مقدم الخدمة على فهم احتياجات العملاء وعواطفهم والعناية بها وإظهار الاهتمام بها. والذي يتضمن استعداد مقدم الخدمة للاستماع والاستجابة للظروف الفردية للعملاء.

٥- الملموسية Tangibles وتشمل الجوانب المادية الملموسة التي تتمثل في النظافة والمظهر والكفاءة المهنية والبيئة المادية التي يتم فيها تقديم الخدمة.

منهجية البحث

بناءً على طبيعة مشكلة البحث وأهدافه فقد استخدمت الباحثة في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات. وتمثل مجتمع الدراسة فى جميع العاملين بإدارات التسويق والمبيعات وخدمة العملاء بفروع البنوك التجارية المصرية بمحافظة القاهرة الكبرى، وجميع عملاء هذه البنوك المترددين على فروعها بإقليم القاهرة الكبرى فقط والتي تضم محافظة القاهرة ومحافظة الجيزة والتى يبلغ عددها (٣) بنوك وطنية وهم: (البنك الأهلي المصري، وبنك مصر، وبنك القاهرة).

ولدراسة هذه العلاقة قامت الباحثة بعمل قائمة الاستقصاء خاصة بعملاء البنوك التجارية المصرية محل الدراسة و تقسيم عباراته طبقاً للمعايير الخمسة لقياس جودة الخدمة لـ Parasuraman في الجدول رقم (١):

جدول رقم (١) تقسيم عبارات قائمة الاستقصاء الخاصة بالعملاء طبقاً للمعايير الخمسة لقياس جودة الخدمة لـ Parasuraman

م	المعيار	العبارات الدالة
١	الموثوقية Reliability	١- أشعر بالثقة الكاملة في الموظفين في إتمام الخدمات على نحو تام. ٢- يتمتع موظفي البنك بالكفاءة اللازمة لإتقان العمل ٣- المعلومات التي يقدمها البنك عن الخدمات المصرفية متوفرة لدي جميع العاملين وواضحة ٤- يستجيب موظفي البنك لاستفسارات العملاء بسهولة ويسر
٢	الاستجابة Responsiveness	١- أنجز معاملاتي في وقت قصير ودون أي تأخير نظراً لوجود موظفين مؤهلين ٢- يتم مد العميل بالبيانات والمعلومات التي يحتاجها بسهولة ويسر ٣- يتقبل الموظف الشكاوي ويعمل علي حلها بسرعة وبدقة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

		٤- يعمل موظفي البنك علي حل المشاكل والسعي إلي تقديم خدمة جيدة
٣	الأمان Assurance	١- لا توجد أي صعوبات في التعامل مع الخدمات الإلكترونية التي يقدمها الفرع نظرا لتوفير البنك معلومات كافية عنها عن طريق موظفي خدمة العملاء ٢- يعكس التعامل مع موظفي البنك شعور أن مصلحة العميل هي الأولوية الأولي لموظفي البنك ٣- يحترم موظفي البنك سرية المعلومات الخاصة بالعملاء
٤	البعد العاطفي Empathy	١- يحرص موظفي البنك علي تقبل العملاء بصرف النظر عن سلوكياتهم ٢- لا يوجد تفرقة بين العملاء، الكل سواسية في تلقي الخدمة ٣- تتم مراعاة الحالات الخاصة للعملاء مثل كبار السن أو الإعاقة
٥	الملموسية Tangibles	١- يقدم البنك خدمات متعددة من خلال الخط الساخن الخاص به من خلال موظفين مدربين ٢- الخدمات المقدمة من موظفي البنك خالية من الأخطاء والمشاكل ٣- عندما أتعامل مع البنك أحصل دائماً علي الخدمة المطلوبة وبصورة جيدة

وقد تناولت الباحثة البيانات التي تم الحصول عليها ميدانياً وقامت باستخدام تحليل One sample T Test، لمحاولة الربط بين تأثير الجدارات الوظيفية علي رضا العملاء في ضوء المعايير الخمسة لقياس جودة الخدمة لـ Parasuraman وكانت النتائج علي النحو الذي يوضحه الجدول رقم (٢):

جدول رقم (٢) تأثير الجدارات الوظيفية علي رضا العملاء في ضوء المعايير الخمسة لقياس جودة الخدمة لـ Parasuraman

بعد الموثوقية Reliability					
Variables	**obs**	**Mean**	**St Err**	**t value**	**p value**
Prod Eff3	350	3.503	0.073	6.833	0.00٠0
Tech M3	350	3.517	0.056	9.329	0.00٠0
Tech M5	350	3.615	0.046	13.291	0.00٠0
Perso M2	350	3.872	0.036	24.447	0.00٠0

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الموثوقية	٣٥٠	٣.٦٢٧	٠.٠٥٣	١٣.٤٧٥	0.00٠0
بعد الاستجابة Responsiveness					
Prod Eff1	350	3.383	0.060	6.389	0.00٠0
Prod Eff4	350	4.085	0.045	24.123	0.00٠0
Perso M3	350	3.623	0.043	14.473	0.00٠0
Perso M4	350	3.715	0.054	13.095	0.00٠0
الاستجابة	٣٥٠	٣.٧٠٢	٠.٠٤٢	١٤.٥٢	0.00٠0
بعد الأمان Assurance					
Tech M4	350	4.006	0.035	28.894	0.00٠0
Perso M1	350	3.683	0.056	12.214	0.00٠0
Beh M1	350	3.869	0.052	16.662	0.00٠0
الأمان	٣٥٠	٣.٨٥٣	٠.٠٤٨	١٩.٢٥٧	0.00٠0
البعد العاطفي Empathy					
Beh M3	350	4.146	0.044	26.09	0.00٠0
Beh M4	350	4.152	0.038	30.25	0.00٠0
البعد العاطفي	٣٥٠	٤.١٤٩	٠.٠٤١	٢٨.١٧	0.00٠0
بعد الملموسية Tangibles					
Prod Eff2	350	3.909	0.042	21.553	0.00٠0
Tech M1	350	3.837	0.037	22.459	0.00٠0
الملموسية	٣٥٠	٣.٨٧٣	٠.٠٣٩	٢٢.٠٠٦	0.00٠0

يتضح من الجدول رقم (٢) أن النتائج تدعم صحة الفرض القائل أنه: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للجدارات الوظيفية في تحسين مستوي جودة الخدمة في البنوك التجارية المصرية من خلال وجهة نظر العملاء، نظراً لأن مستوي المعنوية أقل من ٥% ومن ثم يتضح وجود علاقة معنوية بين الجدارات الوظيفية وتحسين جودة الخدمة في البنوك التجارية المصرية في ضوء المعايير الخمسة لقياس جودة الخدمة لـ Parasuraman عند مستوي ثقة ٩٥% بمستوي معنوية ١% ونجد أن هناك تأثير طردي للجدارات الوظيفية علي مستوي رضا العملاء حيث أن قيمة المتوسطات للعبارات التي تعبر عن المتغير أكبر من ٣ في عينة العملاء ويعكس ذلك مدي إدراك العملاء للجدارات الوظيفية وبشكل معنوي مما يعكس الميول الإيجابية لتأثير الجدارات الوظيفية علي مستوي رضا العملاء في البنوك التجارية المصرية. وهذا يعني أن الجدارات الوظيفية تؤدي إلي تحسين جودة الخدمة ومن ثم تحسين مستوي رضا العملاء.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مناقشة النتائج

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة معنوية بين الجدارات الوظيفية وتحسين جودة الخدمة في البنوك التجارية المصرية في ضوء المعايير الخمسة لقياس جودة الخدمة لـ Parasuraman عند مستوي ثقة ٩٥% بمستوي معنوية ١% ونجد أن هناك تأثير طردي للجدارات الوظيفية علي مستوي رضا العملاء ويعكس ذلك مدي إدراك العملاء للجدارات الوظيفية وبشكل معنوي مما يعكس الميول الإيجابية لتأثير الجدارات الوظيفية علي مستوي رضا العملاء في البنوك التجارية المصرية. وهذا يعني أن الجدارات الوظيفية تؤدي إلي تحسين جودة الخدمة ومن ثم تحسين مستوي رضا العملاء.

وبمقارنة هذه النتيجة بنتائج الدراسات السابقة نجد أنها تتفق مع دراسة (خثير ٢٠١٧) حيث انتهت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها:

- الاتفاق علي وجود علاقة أكيدة بين جودة الخدمة ورضا الزبون
- تأثير الملموسية، البعد العاطفي والأمان علي رضا الزبون، حيث أن رضا الزبون يستمد في المراحل الأولي من اتجاهات وسلوكيات مقدم الخدمة، عندما يكون متفائلاً ومتحمساً ومستعداً لمساعدة الزبائن، فإن هذا يدعم من فرص البيع وتكرار التعامل.
- تأثير الاستجابة والاعتمادية علي رضا الزبون، حيث أن درجة ودقة وسرعة الاستجابة لها تأثير في رغبات الزبون وكسب رضاه.

وتتفق أيضاً مع دراسة (الباهي ٢٠١٦) حيث توصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الخدمات المصرفية الإلكترونية (سهولة الاستخدام، توفير الوقت، السرية، الأمان) على رضا الزبائن في البنك الإسلامي الأردني، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد جودة الخدمات المصرفية الإلكترونية (سهولة الاستخدام، توفير الوقت، السرية، الأمان) كل على حده على رضا الزبائن في البنك الإسلامي الأردني.

ولقد توصلت الدراسة الحالية إلى نتيجة رئيسية عامة هي أن هناك علاقة طردية إيجابية متبادلة في اتجاهين بين كل من الجدارات الوظيفية للعاملين بالبنوك التجارية المصرية ورضا العملاء بدرجة ثقة ٩٥%. بمعني أنه كلما تحسنت الجدارات الوظيفية للعاملين زاد معدل رضا العملاء، والعكس صحيح.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المراجع

أولاً المراجع العربية

أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠٠٤). *قواعد ومراحل البحث العلمي*. مجموعة النيل العربية. القاهرة.

أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠١٤). *إدارة سلوكيات العمل في القرن الحادي والعشرين*. *المكتبة العصرية للنشر والتوزيع*. القاهرة

إسماعيل، محمد عبد الرحمن، والأمين، طارق حسن محمد. (٢٠٠٨). *تأثير المتغيرات الشخصية في مستوي رضا العملاء: دراسة تطبيقية على الخدمات البريدية بمدينة الرياض*. مجلد ٣٠، ع ١١٣، ص ص ١١١-١٤٨.

الباهي، صلاح الدين مفتاح سعد. (٢٠١٦). *أثر جودة الخدمات المصرفية الإكترونية على رضا الزبائن: دراسة ميدانية على البنك الإسلامي الأردني في عمان*. رسالة ماجيستير. جامعة الشرق الأوسط.

الجندي، أحمد فائق محمد، ومصطفي، أحمد محمد أحمد. (٢٠١٧). *أثر تنمية مهارات الذكاء العاطفي على تطوير الجدارات التنظيمية: دراسة تطبيقية علي العاملين في البنوك التجارية الخاصة بمصر*. *مجلة الدراسات والبحوث التجارية*. كلية التجارة جامعة بنها. س ٣٧، العدد ٣، ص ص ١٣٧-٢١٩.

الشيخي، وريدة عبد الرازق محمد. (٢٠١٥). *وظائف إدارة علاقة العملاء وأثرها علي ولاء العملاء: دراسة ميدانية في البنوك التجارية المصرية*. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*. مج ٦، ملحق،١٤٠ – ١٦٩.

جمال الدين محمد مرسي. *دليل فن خدمة العملاء ومهارات البيع*. *الدار الجامعية*، القاهرة .

جيل غريفن ترجمة أيمن الأرمناري. *طرق كسب العملاء: كيف تكسب ثقة العملاء وتحافظ عليهم*. *مكتبة العبيكان*، الرياض،٢٠٠١.

خثير، محمد، ومرايمي، أسماء. (٢٠١٧). *العلاقة التفاعلية بين أبعاد جودة الخدمة ورضا الزبون بالمؤسسة*. *مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال*، مج ٣، ع١، ٣١-٤٧

حلو، مريم. (٢٠١٩). *دور جودة الخدمات المصرفية في تحقيق رضا الزبون: دراسة حالة القرض الشعبي الجزائري CPA- سطيف*- رسالة ماجيستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة محمد خيضر- بسكرة.

زوزو فاطمة الزهراء. (٢٠١٣). *دور جودة الخدمات في تحقيق رضا الزبون: دراسة حالة*. رسالة ماجيستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح بالجزائر.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

عائشة حفصاوي. (٢٠١٦). *أثر جودة الخدمات البنكية علي رضا العمل: دراسة استطلاعية من وجهة نظر عينة من زبائن بعض الوكالات البنكية بأم البواقي*، رسالة ماجيستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التيسير، جامعة أم البواقي، الجزائر.

عبد العزيز، صباح فضل محمد، ومحمد، بكري الطيب موسي. (٢٠١٨). جودة الخدمات المصرفية الإلكترونية وأثرها على رضا العملاء بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين.

مسعود قاسم محمد. (٢٠٢٠). *تأثير جودة الخدمة المصرفية علي رضا العميل: دراسة استطلاعية في مصارف التجارية في مدينة دهوك*. رسالة ماجيستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الشرق الأدني.

هياجنة، عمر محمد رؤوف محمود. (٢٠٠٨). *أثر جودة الخدمة علي رضا عملاء مجموعة الاتصالات الأردنية: دراسة ميدانية* (أطروحة ماجستير) جامعة آل البيت، الأردن

ثانيا: المراجع الأجنبية

Felix Kombo. 2015. "Customer satisfaction in the Kenyan banking industry", Journal of International Studies, Vol. 8, No 2, pp. 174-186.

Hayder, H., Abdullah, H,. (2021). The e- banking financial services quality and its effect on the customers' Satisfaction analytical study in bank of al-rasheed- babil

Parasuraman, A., Zeithaml, V. and Berry, L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. The Journal of Marketing,41-50.

Qader Sara., (2013). Service Quality & Customer Satisfaction: A case study in Banking Sector. University of Gävle, Faculty of Education and Business Studies, Department of Business and Economic Studies.

Yasser T. Halim and El Sheikh, Samia A. Hanna. (2018). "Factors affecting customer satisfaction in banks and its relation to profitability A case study on a conventional bank and an Islamic bank" Scientific Journal for Economic& Commerce Vol. 48, No. 4, pp 693-730

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

ريادة الأعمال كأداة لتعزيز التنمية الحضرية المستدامة في المدن العربية

Entrepreneurship as a Tool to Promote Sustainable Urban Development in Arab Cities

إعداد

ثريا بنت محمد عبدالله الربيعان

Thuraya Mohammed Abdullah Al-Rubaian

استاذ مساعد بقسم اداره الاعمال - كليه الاعمال - جامعه جده

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440878

استلام البحث ١٢ / ٤ / ٢٠٢٥

قبول البحث ٢٨ / ٥ / ٢٠٢٥

الربيعان، ثريا بنت محمد عبدالله (٢٠٢٥ ريادة الأعمال كأداة لتعزيز التنمية الحضرية المستدامة في المدن العربية. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ١٠٥ – ١١٨.

http://ajahs.journals.ekb.eg

ريادة الأعمال كأداة لتعزيز التنمية الحضرية المستدامة في المدن العربية

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى بيان مفهومي ريادة الأعمال والتنمية الحضرية وكذلك أهميتهم وأهدافهم والتحديات التي تواجه كل مفهوم، كما يسعى البحث إلى بيان أثر ريادة الأعمال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، كما يبين البحث حالات ريادة الأعمال والتنمية الحضرية في المدن العربية. وقد توصل البحث إلى أن ريادة الأعمال تعد محركًا أساسيًا للتنمية، إذ تُعزز الديناميكية الاقتصادية، وتُوفّر فرص عمل، وتُقدّم حلولًا مُبتكرة للتحديات الاجتماعية والبيئية، كما تعد ريادة الأعمال الخضراء والمستدامة تقلل بشكل كبير من التدهور البيئي وتعزز الاستدامة، ويمكن لريادة الأعمال أن تُعزز النمو الحضري في المدن العربية بشكل ملحوظ من خلال تحفيز النمو الاقتصادي، وتشجيع الابتكار، وتحسين الإدماج الاجتماعي، ودفع عجلة التنمية المستدامة .

Abstract

This research aims to clarify the concepts of entrepreneurship and urban development, as well as their importance, objectives, and the challenges facing each concept. It also seeks to demonstrate the economic, social, and environmental impact of entrepreneurship. It also highlights cases of entrepreneurship and urban development in Arab cities. The research concludes that entrepreneurship is a key driver of development, as it enhances economic dynamism, creates job opportunities, and offers innovative solutions to social and environmental challenges. Green and sustainable ntrepreneurship significantly reduces environmental degradation and promotes sustainability. Entrepreneurship can significantly enhance urban growth in Arab cities by stimulating economic growth, encouraging innovation, improving social inclusion, and driving sustainable development.

المقدمة:

في العقود الأخيرة، أصبحت التنمية المستدامة حجر الزاوية في أجندات السياسات العالمية، مما يعكس التزامًا بموازنة النمو الاقتصادي مع العدالة الاجتماعية والمسؤولية البيئية، ويدرك هذا النهج الشامل أن الرخاء طويل الأمد لا يعتمد فقط على العوامل الاقتصادية، بل أيضًا على الإدماج الاجتماعي والاستدامة البيئية، وقد

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

اكتسب دور ريادة الأعمال أهميةً كعاملٍ مُحفِّزٍ للتحول المستدام، حيث تسعى الدول جاهدةً لتحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وهي ١٧ هدفًا عالميًا وضعتها الأمم المتحدة عام ٢٠١٥ لتحقيقها بحلول عام ٢٠٣٠، حيث تتناول هذه الأهداف جوانبَ مُختلفة من التنمية المستدامة، بما في ذلك القضاء على الفقر، والتعليم الجيد، والمساواة بين الجنسين، والطاقة النظيفة، والنمو الاقتصادي، والحد من أوجه عدم المساواة، والعمل المناخي .

كما تُوفر أهداف التنمية المستدامة إطارًا شاملاً للدول لمواءمة سياساتها واستراتيجياتها، إذ يُحفّز رواد الأعمال الابتكار، ويخلقون فرص عمل، ويُقدّمون تقنيات ونماذج أعمال جديدة تُعالج التحديات الاجتماعية والبيئية، مع تعزيز الديناميكية الاقتصادية .

وتتجلى أهمية ريادة الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة من خلال قدرتها على تحفيز النمو الاقتصادي، وتعزيز النتائج الاجتماعية، والحد من الآثار البيئية، فقد أبرزت دراسات عديدة كيفية مساهمة المشاريع الريادية في التنمية الاقتصادية من خلال توفير فرص العمل، وزيادة الإنتاجية، وتشجيع الابتكار إضافةً إلى ذلك، تُعتبر ريادة الأعمال وسيلةً للتغيير الاجتماعي، وتحسين الصحة والتعليم، وجودة الحياة بشكل عام، وقد حُددت ريادة الأعمال الخضراء والمستدامة، على وجه الخصوص، كآلية رئيسية لتقليل البصمة الكربونية وتعزيز الاستدامة البيئية (Neumann, 2022).

ريادة الأعمال:

رائد الأعمال هو فرد عامل يُنشئ مشاريعَ جديدةً بمفرده، فهذا الشخص مُبتكرٌ يأتي بفكرٍ جديدٍ وقدرةٍ على أخذ زمام المبادرة باستخدام مهاراته، حيث تُعرف العملية التي يُنشئ بها رواد الأعمال مشاريعهم بريادة الأعمال، وهي جزءٌ لا يتجزأ من الإنتاج والموارد الطبيعية ورأس المال والعمالة وباستخدام هذه الموارد، تُقدَّم المنتجات والخدمات للمستهلكين .

فعند النظر في أهداف ريادة الأعمال، تبرز عدة أهداف رئيسية تُحفّز مؤسسي الأعمال من مختلف القطاعات وفيما يلي لمحة عن الأهداف الرئيسية التي ينبغي على كل رائد أعمال مراعاتها (Hudek & Barbara 2020)، (Neumann, 2022):

١. **خلق القيمة:** يكمن جوهر أهداف ريادة الأعمال في خلق القيمة من خلال منتجات أو خدمات مبتكرة تُلبي احتياجات السوق المُحددة.
٢. **الابتكار:** يُعدّ الابتكار المُستمر لمواكبة اتجاهات السوق والتميز عن المنافسين هدفًا بالغ الأهمية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٣. **توسيع السوق:** يُعدّ التوسع في أسواق جديدة، سواءً جغرافيًا أو من خلال تنويع خطوط الإنتاج، هدفًا أساسيًا للنمو.
٤. **تعظيم الأرباح:** مع أنه ليس الهدف الوحيد، إلا أن تحقيق الربح ضروري للاستدامة ولدعم المزيد من الأنشطة التجارية.
٥. **رضا العملاء:** يُؤدي ارتفاع رضا العملاء إلى تكرار التعاملات والإحالات، وهو أمرٌ حيويٌّ للنجاح على المدى الطويل.
٦. **الاستدامة:** أصبح تطوير أعمال مسؤولة بيئيًا واجتماعيًا هدفًا أساسيًا بشكل متزايد.
٧. **بناء سمعة العلامة التجارية:** يُعدّ بناء علامة تجارية موثوقة ومعروفة أمرًا حيويًا للنجاح على المدى الطويل، وهو هدف رئيسي لرواد الأعمال.
٨. **قابلية التوسع:** تصميم نموذج أعمال قادر على النمو بكفاءة دون التأثر بالهياكل أو الموارد المتاحة.
٩. **الرضا الشخصي:** يسعى العديد من رواد الأعمال لتحقيق الرضا الشخصي والاستقلالية التي توفرها ريادة الأعمال.
١٠. **التأثير الاجتماعي:** يُعدّ إحداث تأثير اجتماعي إيجابي أو رد الجميل للمجتمع هدفًا أساسيًا لريادة الأعمال.

حيث يرى الباحث أن هذه الأهداف مزيجًا من الطموح الشخصي والمساهمات الاقتصادية والاجتماعية الأوسع للمشاريع الريادية.

ويتطلب تحقيق أهداف رواد الأعمال نهجًا استراتيجيًا وتنفيذًا دقيقًا، ويتم ذلك عبر (بهنساوي، ٢٠٢٥)، (قرني، ٢٠٢٥)، (الشمري، ٢٠٢٥)، (الزكري، ٢٠٢٥):

١. **تحديد أهداف واضحة:** يجب تحديد أهدافًا واضحة وقابلة للقياس والتحقيق لرواد الأعمال للحفاظ على تركيزهم.
٢. **إدارة الموارد:** تضمن الإدارة الفعّالة للموارد البشرية والمالية سير العمل على النحو الأمثل دون هدر غير ضروري.
٣. **القدرة على التكيف:** يُعدّ التكيف مع ظروف السوق المتغيرة وتفضيلات العملاء أمرًا بالغ الأهمية للبقاء والنمو.
٤. **التواصل:** يُمكن لبناء شبكة علاقات قوية أن يوفر الدعم، ويعزز الشراكات، ويفتح آفاقًا جديدة لفرص الأعمال.
٥. **تطوير المهارات:** يُعدّ التطوير المستمر للمهارات الشخصية والفطنة التجارية أمرًا أساسيًا للحفاظ على القدرة التنافسية.
٦. **الاستفادة من التكنولوجيا:** يجب استخدام أحدث التقنيات لتعزيز الإنتاجية وتحسين تجارب العملاء حيث يجب البحث عن دورات في التكنولوجيا والتحليلات لتعزيز الإمكانيات التعليمية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٧. **أبحاث السوق:** تساعد أبحاث السوق المنتظمة على توقع اتجاهات السوق ومواءمة المنتجات/الخدمات لتلبية احتياجات العملاء المتغيرة.
٨. **أنظمة التغذية الراجعة:** يجب تطبيق آليات فعّالة لملاحظات العملاء لتحسين العروض باستمرار.
٩. **إدارة المخاطر:** يجب تحديد المخاطر المحتملة واعتماد استراتيجيات للتخفيف منها للتعامل مع النكسات.
١٠. **المثابرة:** ربما يكون الأمر الأكثر أهمية هو الحفاظ على التصميم خلال الصعود والهبوط لتحقيق النجاح على المدى الطويل.

فبالنسبة لأولئك الذين يطمحون إلى بناء رحلة ريادة أعمال ناجحة، يجب اتباع هذه الخطوات للتغلب على التحديات والاستفادة من الفرص وتنمية الأعمال التجارية بأساس متين في الاستراتيجية والابتكار والمثابرة حسب رؤية الباحث.

أنواع ريادة الأعمال:

هناك العديد من أنواع ريادة الأعمال فحسب دراسة (Alan, 2020):

١. **ريادة الأعمال الصغيرة:** ينشئ رواد الأعمال هؤلاء مشاريعهم الصغيرة ويديرونها ويهدفون عادةً إلى تحقيق دخل ثابت بدلًا من النمو السريع أو التوسع واسع النطاق.
٢. **ريادة الأعمال الناشئة القابلة للتطوير:** يُنشئ رواد الأعمال هؤلاء شركات ذات إمكانات نمو عالية وغالبًا ما يسعون إلى الحصول على رأس مال استثماري لتغيير الأسواق أو إنشاء أسواق جديدة.
٣. **ريادة الأعمال في الشركات الكبيرة (ريادة الأعمال الداخلية):** موظفون داخل الشركات الكبيرة يطورون منتجات أو خدمات مبتكرة، ويستفيدون من موارد مؤسساتهم لطرح أفكار جديدة في السوق.
٤. **ريادة الأعمال الاجتماعية:** رواد الأعمال هم أولئك الذين يُنشئون شركات لحل المشكلات الاجتماعية أو خدمة المجتمع، وهدفهم الأساسي هو إحداث تأثير إيجابي بدلًا من تعظيم الأرباح.
٥. **ريادة الأعمال المبتكرة:** يُركز رواد الأعمال هؤلاء على ابتكار منتجات أو خدمات جديدة كليًا، وغالبًا ما يعملون في مجالات متطورة ويهدفون إلى إحداث ثورة في الصناعات.
٦. **ريادة الأعمال الطموحة:** يبدأ رواد الأعمال بموارد محدودة، لكنهم يُعوضون ذلك بالعمل الجاد والمثابرة، فغالبًا ما يبدؤون أعمالهم بأنفسهم ويمارسون مهامًا متعددة في المراحل المبكرة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٧. **ريادة الأعمال البحثية:** يعتمد رواد الأعمال هؤلاء على البحث والتطوير المكثف، فغالبًا ما يعملون في المجالات العلمية أو التكنولوجية، محولين المعرفة الأكاديمية إلى منتجات تجارية.
٨. **ريادة الأعمال المشترية**: رواد الأعمال الذين يشترون شركات قائمة بهدف تحسينها وتنميتها، فقد يبحثون عن شركات مقومة بأقل من قيمتها الحقيقية أو ضعيفة الأداء للاستحواذ عليها وتحويلها.
٩. **ريادة الأعمال المقلدة:** ينسخ رواد الأعمال هؤلاء نماذج أعمال أو منتجات ناجحة من أسواق أخرى، فغالبًا ما يكيفون الأفكار الحالية مع مناطق جغرافية أو شرائح عملاء جديدة.
١٠. **ريادة الأعمال الامتيازية:** رواد الأعمال الذين يشترون حقوق تشغيل فرع من شركة قائمة ويستفيدون من نموذج عمل مثبت وعلامة تجارية معروفة مع الحفاظ على بعض الاستقلالية.
١١. **ريادة الأعمال الرقمية:** رواد الأعمال الذين ينشئون ويديرون شركات في المقام الأول في المجال الرقمي، فغالبًا ما يركزون على التجارة الإلكترونية أو المنتجات الرقمية أو الخدمات عبر الإنترنت
١٢. **ريادة الأعمال المتسلسلة:** يُطلق هؤلاء الأفراد مشاريع جديدة باستمرار، وغالبًا ما يُديرون عدة مشاريع في آنٍ واحد، حيث يستمتعون بتجربة بدء الأعمال، ويتمتعون بمهارة في تحديد الفرص الجديدة.

التنمية الحضرية، المفهوم، الأهداف، الأهمية، التحديات

يُطلق على تخطيط ووضع وتطبيق استراتيجيات للتحكم في توسع المناطق الحضرية وتطورها اسم التنمية الحضرية، حيث تهدف إلى بناء بيئات مستدامة وصالحة للسكن وشاملة من خلال معالجة الجوانب المادية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية للمدن والبلدات، وتشمل التنمية الحضرية، التي غالبًا ما تخضع لقوانين وأطر تخطيط حضري، تشييد البنية التحتية والإسكان والخدمات العامة والنقل وإدارة البيئة (صيفى، ٢٠١٩).

تهدف التنمية الحضرية تعزيز التوسع الحضري المستدام، وتحسين جودة الحياة من خلال تحسين الإسكان والرعاية الصحية والتعليم والمرافق الترفيهية، وتعزيز التنمية الاقتصادية من خلال خلق فرص العمل، وتطوير بنية تحتية فعّالة، كما تهدف إلى ضمان الإدماج الاجتماعي، والحد من البصمة البيئية، وتعزيز المساحات الخضراء والطاقة المتجددة، وتطوير مدن مرنة لمواجهة تحديات مثل تغير المناخ والكوارث الطبيعية والصدمات الاقتصادية (علي، ٢٠٢١).

وتُعدّ المدن مراكز اقتصادية مهمة، تُحرّك الاقتصادات الوطنية والعالمية من خلال تركيز الصناعات والخدمات والابتكار، كما أنها تُوفّر السكن للسكان، وتُسهم

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

في تطوير التعليم والرعاية الصحية والثقافي، حيث يُقلّل التخطيط الحضري السليم من التلوث ويُحافظ على الموارد، مُعزّزًا الاستدامة البيئية، كما تُعزّز المدن التبادل الثقافي والإبداع، وتُحسّن استخدام الموارد من خلال البنية التحتية والخدمات المُشتركة.

أما فيما يخص التحديات التي تواجهها التنمية الحضرية فيؤدي التوسع الحضري السريع إلى الاكتظاظ السكاني، ونشوء الأحياء الفقيرة، وضعف البنية التحتية، مما يُديم عدم المساواة والتدهور البيئي، حيث تفتقر المدن إلى أنظمة نقل ومياه وصرف صحي كافية، وتواجه مخاطر كالفيضانات وارتفاع منسوب مياه البحر، كما يؤدي سوء التخطيط الحضري والفساد وضعف التنسيق إلى إعاقة التنمية، ويؤدي ارتفاع أسعار العقارات ونقص المساكن بأسعار معقولة إلى تفاقم مشكلة التشرد وعدم المساواة، كما ويؤدي سوء تخطيط النقل إلى ازدحام مروري وتلوث وتراجع الإنتاجية، ويمكن أن يزيد الاكتظاظ وسوء الصرف الصحي من انتشار الأمراض، كما أن التطور السريع قد يؤدي إلى تآكل ثقافي، مما يؤدي إلى فقدان التراث التاريخي والثقافي (حراحشة، ٢٠٢٤).

ويرى الباحث أنه لكي تكون المدن مرنة وشاملة ومستدامة، فإن التنمية الحضرية ضرورية، فرغم أنها تتيح فرصًا لا حصر لها للتقدم الاجتماعي والتوسع الاقتصادي، إلا أنها ضرورية لمعالجة قضايا مثل عدم المساواة، والأضرار البيئية، وضعف البنية التحتية، ولكي تظل المدن صالحة للسكن ومزدهرة للأجيال القادمة، فإن الحلول الإبداعية، ومشاركة المواطنين، والتخطيط الحضري الفعال أمور أساسية.

ريادة الأعمال والتنمية

يتزايد الاعتراف بريادة الأعمال كمحرك أساسي للتنمية فهي تعزز الديناميكية الاقتصادية، وتخلق فرص عمل، وتقدم حلولاً مبتكرة للتحديات الاجتماعية والبيئية، ويمكن دراسة التفاعل بين ريادة الأعمال والتنمية من خلال آثارها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية

إذ تقدم دراسة (Hudek & Brada, 2020) أدلة تجريبية على الدور الهام لريادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية، وتُظهر هذه الدراسة أن الأنشطة الريادية تُسهم في خفض انبعاثات الكربون وتعزيز ممارسات الأعمال .

وبالمثل، تسلط دراسة (Johnson and Schaltegger, 2020)، الضوء على دراسات حالة نجحت فيها مشاريع ريادية في دمج الاستدامة في نماذج أعمالها، مما أدى إلى نتائج بيئية إيجابية .

الأثر الاقتصادي لريادة الأعمال (ريادة الأعمال والنمو الاقتصادي)

لما تُعززه ريادة الأعمال من ابتكار وإنتاجية وفرص عمل، فإنها تلعب دورًا محوريًا في التقدم الاقتصادي، وقد أثبتت الأبحاث أن النشاط الريادي، في بيئات

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

متنوعة، يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالنمو الاقتصادي، وتُظهر هذه الدراسات كيف تُسهم ريادة الأعمال في دفع عجلة النمو الاقتصادي، فقد استفاد النمو الاقتصادي والتنويع الاقتصادي استفادةً كبيرةً من النشاط الريادي، لا سيما في ضوء خطة رؤية ٢٠٣٠ التي تسعى إلى تقليل الاعتماد على النفط (Akinwale, et al, 2020).

وتستعرض دراسة Dana et al (2024) تاريخ أبحاث ريادة الأعمال النسائية، مع التركيز على دور رائدات الأعمال في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما تبحث دراسة (Davari, et al, 2022) في العلاقات السببية بين ريادة الأعمال والبطالة والنمو الاقتصادي، وتشير نتائجهم إلى أن ريادة الأعمال تقلل من البطالة وتحفز النمو الاقتصادي .

فالحرية الاقتصادية عامل حاسم يؤثر على نجاح الأنشطة الريادية، حيث تقدم دراسة Sayed and Abedelrahim (2024) تحليلاً تجريبياً لدول مجلس التعاون الخليجي، بما في ذلك المملكة العربية السعودية، موضحين أن الحرية الاقتصادية تعمل كمحفز لريادة الأعمال، وتوصلت دراستهم إلى أن تقليل الحواجز التنظيمية وتعزيز الحرية الاقتصادية يمكن أن يعزز بشكل كبير الأنشطة الريادية، مما يؤدي إلى النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة وأن ريادة الأعمال تحفز النمو الاقتصادي في كل من البلدان المتقدمة والنامية من خلال خلق فرص العمل وتعزيز الابتكار، وتوضح دراسة Gu et al. (2020) أن ريادة الأعمال تدفع النمو الاقتصادي في الصين من خلال الابتكار والإنتاجية.

الأثر الاجتماعي لريادة الأعمال (ريادة الأعمال والتنمية البشرية)

تُعدّ ريادة الأعمال ضروريةً للنهوض بالتنمية المجتمعية فمن خلال توسيع نطاق الوصول إلى الرعاية الصحية والتعليم وغيرها من الضروريات، تُسهم ريادة الأعمال في دفع عجلة التقدم البشري، ووفقًا لأبحاث حديثة، تُعزز ريادة الأعمال الإدماج الاجتماعي من خلال إتاحة الفرص للفئات المهمّشة - مثل النساء والشباب، ففي المملكة العربية السعودية، على سبيل المثال، أثبتت برامج تعزيز ريادة الأعمال النسائية فوائدها الإيجابية على التنمية المجتمعية، كما أشارت دراسة Abdelwahed et al. (2022).

إذ لم تُمكّن هذه المبادرات المرأة اقتصاديًا فحسب، بل ساهمت أيضًا في تقدم اجتماعي أوسع، حيث يستكشف Apostu (٢٠٢٣) العلاقة المتبادلة بين التنمية المستدامة وريادة الأعمال في الدول الناشئة، مستنتجًا أن ريادة الأعمال تُحفّز التنمية المستدامة من خلال خلق فرص العمل، والحد من الفقر، وتعزيز الإدماج الاجتماعي .

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وتُحلّل دراسة shari et al. (2021) الآثار المُخفّضة لتعليم ريادة الأعمال على نية ريادة الأعمال وأثرها على أهداف التنمية المستدامة. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن تعليم ريادة الأعمال يُعزّز نية ريادة الأعمال، مما يؤدي إلى زيادة الأنشطة الريادية التي تُسهم في التنمية المستدامة .

الأثر البيئي لريادة الأعمال (ريادة الأعمال والبيئة).

تُعدّ ريادة الأعمال الخضراء والمستدامة محوريةً في مواجهة التحديات البيئية، حيث يمكن لرواد الأعمال تطوير وتطبيق حلول مبتكرة تُقلل من التدهور البيئي وتُعزز الاستدامة، إذ تُظهر دراسات Neumann (2022), He et al. (2020) أن الأنشطة الريادية تُقلل بشكل كبير من انبعاثات الكربون وتُعزز الاستدامة البيئية.

ريادة الأعمال والتنمية الحضرية في المدن العربية

من خلال تحفيز النمو الاقتصادي، وتوفير فرص العمل، وتعزيز الابتكار، ومعالجة القضايا الاجتماعية والبيئية، يمكن لريادة الأعمال أن تكون أداةً فعّالة لدفع عجلة التنمية الحضرية في المدن العربيةحيث يتم مساهمة ريادة الأعمال في دفع عجلة التنمية الحضرية في الحالات الآتية (عبد العال وآخرون، ٢٠٢٢):

١. **النمو الاقتصادي والتنويع:** تعمل ريادة الأعمال في المدن العربية على تعزيز خلق فرص العمل وتنويع الاقتصاد من خلال تعزيز قطاعات مثل التكنولوجيا والسياحة والرعاية الصحية والتعليم، والحد من الفقر وتحسين مستويات المعيشة، وخاصة في المدن التي تعاني من ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب .
٢. **الابتكار والتقدم التكنولوجي:** تجتذب المدن العربية مثل دبي والرياض الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا، مع التركيز على تقنيات المدن الذكية وأنظمة الطاقة المتجددة، في حين يقود رواد الأعمال التحول الرقمي، وتعزيز الخدمات الحكومية وكفاءة الإدارة الحضرية .
٣. **الإدماج الاجتماعي وتنمية المجتمع:** تُمكّن ريادة الأعمال الفئات المهمشة من خلال توفير فرصٍ للشركات الناشئة، وتعزيز الإدماج الاجتماعي، وسد الفجوات بين الجنسين، كما تُعزز المشاركة المجتمعية، وتُعالج التحديات الحضرية، وتُعزز التنمية الشاملة .
٤. **التنمية الحضرية المستدامة:** تعمل ريادة الأعمال الخضراء في المدن العربية على تعزيز المعيشة المستدامة من خلال الطاقة المتجددة وإدارة النفايات والزراعة، في حين تعمل مشاريع التجديد الحضري مثل السياحة الثقافية على تنشيط الأحياء التاريخية وتعزيز الاقتصادات المحلية .
٥. **الشراكات بين القطاعين العام والخاص:** يمكن لرجال الأعمال التعاون مع الحكومات المحلية لتطوير مشاريع البنية التحتية والدعوة إلى سياسات تدعم

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

التنمية الحضرية، مثل الحوافز الضريبية والاستثمار في مراكز الابتكار، لخلق بيئة مواتية للأنشطة الريادية .

٦. **الصناعات الثقافية والإبداعية:** يمكن للصناعات الإبداعية في المدن العربية تعزيز الثقافة المحلية، مما يجعلها أكثر جاذبية للسياح والمستثمرين، كما أن تطوير المساحات الإبداعية، مثل مساحات العمل المشترك والمعارض الفنية، من شأنه جذب المهنيين وتعزيز الابتكار .

٧. **التعليم وتنمية المهارات:** يُمكن لدمج تعليم ريادة الأعمال في المناهج الدراسية أن يُعزز ثقافة الابتكار في المدن العربية، حيث يُمكن لرواد الأعمال التعاون مع المؤسسات التعليمية لتقديم برامج تنمية المهارات، مما يُقلل من فجوة المهارات .

٨. **جذب الاستثمار الأجنبي:** يجذب نظام ريادة الأعمال المزدهر المستثمرين الأجانب، مما يُعزز التنمية الحضرية. تُسهّل الشبكات العالمية التجارة الدولية، وتفتح أسواقًا جديدة، وتُعزز القدرة التنافسية للمدن .

٩. **المرونة وإدارة الأزمات:** يُمكن لقدرة رواد الأعمال على التكيف والمرونة خلال الأزمات الاقتصادية أن تُساعد في تعافي المدن، حيث يُمكنهم تطوير حلول محلية مثل تقديم الرعاية الصحية، والعمل عن بُعد، وإدارة سلسلة التوريد، مما يُعزز المرونة وإدارة الأزمات المستقبلية .

١٠. **التخطيط الحضري والمدن الذكية:** يُمكن لرواد الأعمال المساهمة في التخطيط الحضري من خلال تطوير حلول مبتكرة لإدارة حركة المرور، وكفاءة الطاقة، والسلامة العامة، والاستفادة من تقنيات مثل إنترنت الأشياء والذكاء الاصطناعي في مبادرات المدن الذكية .

ويرى الباحث أنه يمكن لريادة الأعمال، بتنوع أدواتها، أن تُسهم بشكل كبير في النمو الحضري في المدن العربية، كما يمكن لرواد الأعمال المساهمة في تهيئة بيئات حضرية ديناميكية ومرنة وشاملة من خلال تحفيز النمو الاقتصادي، وتشجيع الابتكار، وتحسين الإدماج الاجتماعي، ودفع عجلة التنمية المستدامة، ويجب على الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني التعاون لتوفير بيئة تشجع ريادة الأعمال وتعالج الصعوبات الخاصة التي تواجهها المدن العربية، إذا ما أُريد تحقيق هذه الإمكانات على أكمل وجه .

الخاتمة

توصل الباحث في نهاية البحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات وكالآتي :

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

النتائج:

١. إن إحدى القوى الرئيسية وراء التنمية هي ريادة الأعمال، التي تعمل على تعزيز الحيوية الاقتصادية، وتوليد فرص العمل، وتوفير إجابات إبداعية للقضايا الاجتماعية والبيئية الملحة
٢. ريادة الأعمال الخضراء والمستدامة تقلل بشكل كبير من التدهور البيئي وتعزز الاستدامة
٣. يمكن لريادة الأعمال أن تُعزز النمو الحضري في المدن العربية بشكل ملحوظ من خلال تحفيز النمو الاقتصادي، وتشجيع الابتكار، وتحسين الإدماج الاجتماعي، ودفع عجلة التنمية المستدامة

التوصيات:

١. يجب تشجيع ريادة الأعمال الخضراء والاجتماعية
٢. إنشاء مراكز ابتكار حضرية ومساحات عمل مشتركة وحاضنات لتعزيز التعاون ودعم حلول المدن الذكية وتمويل الشركات الناشئة المستدامة من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص
٣. تعزيز التنمية الحضرية المستدامة، وإنشاء صناديق مخصصة، وتعزيز منصات التمويل الجماعي المحلية، وتوفير مبادرات التمويل الأصغر لدعم الشركات الصغيرة ورواد الأعمال في القطاع غير الرسمي
٤. تعزيز التعليم والتدريب في مجال ريادة الأعمال والاستدامة، وتنفيذ برامج الإرشاد، وتنظيم فعاليات التواصل لربط رواد الأعمال بالمستثمرين وصناع السياسات وخبراء الصناعة
٥. التأكيد على أهمية الاستفادة من التكنولوجيا والتحول الرقمي، وخاصة في المناطق الحضرية، لمعالجة التحديات مثل الازدحام المروري والتلوث.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المراجع:

بهنساوي، أحمد، ٢٠٢٥، الدور التنموي لريادة الأعمال في دعم التنمية المستدامة، مجلة كلية الآداب، ٧٤(٢)، ٤١ – ٧٦.

حراحشة، صهيب، ٢٠٢٤، التخطيط الحضري والتنمية الحضرية التحديات والآفاق في ظل التغير المناخي، مجلة المجتمع العربي، (٨١)، ٤٢٣-٤٤٠.

الزكري، يوسف، ٢٠٢٥، أثر ريادة أعمال المشروعات الصغيرة في تحقيق التنمية المستدامة في محافظة مأرب، مجلة الدراسات الاجتماعية، ٣١(٢)، ١ – ١٩.

الشمري، مشعان، ٢٠٢٥، تعزيز الاتجاه الإيجابي نحو ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة حائل، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٨(١)، ١٢٦ – ١٥٩.

صيفى، حسنية، ٢٠١٩، دور التخطيط الحضري في تحقيق التنمية الحضرية المستدامة، مركز فاعلون للبحث في الأنثربولوجيا والعلوم الإنسانية والإجتماعية وجامعة المنستير، (١)، ١١٧ – ١٣١

عبد العال، فريد وآخرون، ٢٠٢٢، سياسة التنمية الحضرية كآلية لتنمية الاقتصاد المحلي بالتطبيق على مدينة القاهرة، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، ط١ .

علي، فاطمة، ٢٠٢١، التنمية الحضرية المستدامة وحل مشكلة العشوائيات حي الأسمرات نموذجًا، مجلة البحث العلمي في الآداب، ٢٢(٦)، ١٢٨-١٩٥.

قرني، هناء، ٢٠٢٥، الاتجاه نحو فاعلية توظيف تكنولوجيا الإعلام والاتصال في مراكز ووحدات الابتكار وريادة الأعمال بالجامعات المصرية، مجلة البحوث الإعلامية، ٧٣(١)، ٤٥٩ – ٥٨٠.

Abdelwahed, N., et al, 2022, Women, entrepreneurship, and sustainability: The case of Saudi Arabia, Sustainability", 14: 11314

Akinwale, Y., Adel A., & Aljohara K., 2020, "Entrepreneurship, innovation, and economic growth: Evidence from Saudi Arabia. In Eurasian Economic Perspectives: Proceedings of the 28th Eurasia Business and Economics Society, Conference. Cham: Springer International Publishing", pp. 25–40.

Alan S., 2020, "Definitions and Types of Entrepreneurship, Business, Economics", 1-55

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

Apostu, A., 2023, Sustainable development and entrepreneurship in emerging countries: Are sustainable development and entrepreneurship reciprocally reinforcing?, Journal of Entrepreneurship Management and Innovation", 19: 41–77

Ashari, A., 2021, Entrepreneurship and sustainable development goals: A multigroup analysis of the moderating effects of entrepreneurship education on entrepreneurial intention, Sustainability", 14: 431

Dana, L., Meghna C., & Monika A., 2024, A two-decade history of women's entrepreneurship research trajectories in developing economies context: Perspectives from India, Journal of Management History", 30: 6–28

Davari, A., et al, 2022, Causal relationships between entrepreneurship, unemployment and economic growth in selected countries, Journal of Developmental Entrepreneurship", 27: 2250020

Gu, et al, 2020, Entrepreneurship and economic growth: Evidence from China, Economic Modelling", 88: 70–81

He, W., & Qiu, Y., 2020, "Entrepreneurship and carbon emissions: Evidence from China, Energy Economics", 86: 104623

Hudek, I., & Barbara B., 2020, Impact of entrepreneurship activity sustainable development, Problemy Ekorozwoju", 15: 175–83

Johnson, P., & Stefan S., 2020, Entrepreneurship for sustainable development: A review and multilevel causal mechanism framework, Entrepreneurship Theory and Practice", 44: 1141–73

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

Neumann, T., 2022, Impact of green entrepreneurship on sustainable development: An ex-post empirical analysis, Journal of Cleaner Production", 377: 134317.

Sayed, O., & Abedelrahim. A., 2024, Economic freedom as a catalyst for entrepreneurship: An empirical analysis of GCC countries, Cogent Business and Management", 11: 2304374.

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

تأثير وسائل الإعلام الرياضي الحديث في إدارة الازمات الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية

The Impact of Modern Sports Media on Managing Sports Crises in the Western Region of the Kingdom of Saudi Arabia

إعداد

د/ أماني كعدور **حنان الجهني**

Dr. Amani Kaadour **Hanan Al-Jahni**

وزارة التعليم - جامعة الملك عبد العزيز

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440879

استلام البحث ٢١ / ٣ / ٢٠٢٥

قبول البحث ١٧ / ٥ / ٢٠٢٥

كعدور، أماني والجهني، حنان (٢٠٢٥). تأثير وسائل الإعلام الرياضي الحديث في إدارة الازمات الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ١١٩ – ١٤٤.

http://ajahs.journals.ekb.eg

تأثير وسائل الإعلام الرياضي الحديث في إدارة الازمات الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الإعلام الرياضي الحديث في إدارة الأزمات الرياضية بالمنطقة الغربية وتحديد مدى تأثيره في تهدئة أو تأجيج الأزمات، واعتمد الدراسة على منهج استقصائي لجمع البيانات من عينة عشوائية في المنطقة الغربية وقد توزيع العينة بشكل عشوائي وكان عدد الردود (٢١٨) شخص بينهم نساء ورجال من مختلف الأعمار ، وتم استخدم أداة الاستبانة لجمع البيانات الكمية، وتشمل الأسئلة المتعلقة بشأن دور الإعلام الرياضي في إدارة الأزمات الرياضية وتأثيره على انتشار الأزمات. يتم تحليل البيانات باستخدام أساليب التحليل الاحصائي لتحديد التوزيع والعلاقات بين المتغيرات المختلفة، وقد أظهرت النتائج أن الإعلام الرياضي يمكن أن يلعب دورًا حاسمًا في إدارة الأزمات الرياضية، حيث يمكن للتغطية الإعلامية الصحيحة والمتوازنة أن تسهم في تهدئة الأزمات وتقليل تأثيرها السلبي. وقد توصلت النتائج إلى تأثير وسائل الإعلام الرياضي الحديث في تخفيف حدة الأزمة الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية وكانت النسبة الأعلى بالموافقة بمتوسط حسابي (٨٩.٥٤%) من اجمالي الردود، كما أن وسائل الإعلام الحديثة لها دور في التخطيط والاستجابة السريعة للأزمات الرياضية خلال الأوقات الصعبة بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية. وكانت النسبة الأعلى بالموافقة (٨٨.٧٠%) من إجمالي الردود، وأن وسائل الإعلام التي تلجأ إليها الإدارة الرياضية في مواجهة الأزمات الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية وكانت النسبة الأكبر للإعلام المرئي (٩٤.٨%) من الردود مما يجعلها الوسيلة الأكثر فاعلية عن غيرها من الوسائل، وأوصت الباحثة بالاهتمام بتزويد الجمهور بحقائق مبنية على وقائع كاملة وحقيقية لمنع ظهور الأزمات الرياضية، كما أوصت بانتقاء الأخبار المطروحة للجمهور وتجنب انتشار الإشاعات، وأكدت على عمل خطت مسبقة لمواجهة الأزمات الرياضية حال ظهورها، والاهتمام بوسائل الإعلام الرياضية ومدى تطورها، كما أوصت بتدريب كوادر إعلامية قادرة على الابتكار ومواجهة الأزمات الرياضية.

كلمات مفتاحية: تأثير- وسائل الإعلام الرياضي الحديث- إدارة الازمات الرياضية - المنطقة الغربية- المملكة العربية السعودية.

Abstract:

This study aims to know the impact of modern sports media on managing sports crises in the Western Region and determine the extent of its impact in calming or inflaming crises.

ISSN : *2537-0421* **eISSN :** *2537-043X*

The study relied on a survey approach to collect data from a random sample in the Western Region. The sample was distributed randomly and the number of responses was (218) people, including Women and men of different ages. The questionnaire tool was used to collect quantitative data, and it includes questions related to the role of sports media in managing sports crises and its impact on the spread of crises. The data is analyzed using statistical analysis methods to determine the distribution and relationships between various variables. The results have shown that sports media can play a decisive role in managing sports crises, as correct and balanced media coverage can contribute to calming crises and reducing their negative impact. The results revealed the impact of modern sports media in alleviating the severity of the sports crisis in the western region of the Kingdom of Saudi Arabia, and the highest percentage of approval was (89.54%) out of the total responses. Modern media also has a role in planning and responding quickly to sports crises during difficult times. In the western region of the Kingdom of Saudi Arabia. The highest percentage of approval was (88.70%) of the total responses, and the media that the sports administration resorts to in confronting sports crises in the western region of the Kingdom of Saudi Arabia, and the largest percentage of visual media was (94.8%) of the responses, which makes it the most effective means over other means. The researcher recommended paying attention to providing the public with facts based on complete and true facts to prevent the emergence of sports crises. She also recommended selecting the news presented to the public and avoiding the spread of rumours. She emphasized making advance plans to confront sports crises when they appear, and paying attention to sports media and the extent of their development. She also recommended training media cadres. Able to innovate and face sporting crises.

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

Keywords: Impact - Modern Sports Media - Sports Crisis Management - Western Region - Kingdom of Saudi Arabia.

مقدمة:

تبرز أهمية الإعلام الرياضي في السنوات الأخيرة بشكل ملحوظ في مختلف دول العالم، حيث يساعد الإعلام الرياضي على زيادة الوعي والمعرفة بالرياضة وأحداثها والرياضيين، ويوفر المعلومات والتغطية الشاملة للأحداث الرياضية والأخبار والتحليلات التي تمكن الجماهير من متابعة الرياضة بشكل أفضل وفهمها، كما ويساعد الإعلام الرياضي على زيادة شعبية الرياضة وجذب المزيد من المشجعين والمتابعين، من خلال تغطية واسعة وتحليلات ممتعة، يتم توجيه الضوء على الأحداث والرياضيين المميزين، مما يحفز الاهتمام والحماس لمتابعة الرياضة، كما ويلعب الإعلام الرياضي دورًا في تشكيل الثقافة الرياضية والقيم المرتبطة بها، و يعمل على نشر القيم الإيجابية المرتبطة بالرياضة مثل العمل الجماعي، الروح الرياضية العالية، والانضباط البدني، كما يساهم في تحقيق التوازن الاجتماعي وتعزيز الاندماج المجتمعي من خلال التركيز على الرياضة كمصدر للترفيه والتواصل، كما ويعمل الإعلام الرياضي على دعم الاقتصاد المرتبط بالرياضة من خلال توليد إيرادات من الإعلانات والرعاية، بالإضافة إلى أنه يساهم في تسويق الأحداث الرياضية والأندية وجذب الاستثمارات والرعاية التجارية،

مشكلة البحث:

عند النظر إلى الدور الإعلامي الحديث في إدارة الأزمات الرياضية في المملكة العربية السعودية، نلاحظ أنه لا يوجد توافق عام بين الباحثين في هذا الصدد، بعض الباحثين يرى أن الإعلام الرياضي يلعب دورًا سلبيًا في تأجيج الأزمات، بينما يرى آخرون أن الإعلام الرياضي يلعب دورًا بنّاءً في تسوية الأزمات وتخفيف حدتها، فمن الدراسات التي ترى أن الإعلام الرياضي يعمل على تأزم الأزمات الرياضية في السعودية دراسة العسيري (٢٠١٩) والتي بعنوان "دور وسائل الإعلام الرياضية في تصعيد الأزمات الرياضية: دراسة تحليلية لواقع الصحف الرياضية السعودية"، ومن قبله العلوي (٢٠١٨) التي بعنوان "الإعلام الرياضي في الصحف السعودية: دوره في تأجيج الأزمات الرياضية"، وبذلك تشكل لدى الباحثة الدافعية في معرفة بشكل دقيق حول دور الاعلام الرياضي في إدارة الأزمات الرياضية في المملكة العربية السعودية في الآونة الأخيرة وتشكلت مشكلة الدراسة على شكل سؤال رئيسي وأسئلة فرعية.

أسئلة الدراسة

ما تأثير وسائل الإعلام الرياضي الحديث في إدارة الازمات الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية؟ حيث يتفرع منه ثلاثة أسئلة فرعية:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١. ما مدى تأثير وسائل الإعلام الرياضي الحديث في تخفيف حدة الأزمة الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية ؟
٢. هل يلعب وسائل الإعلام الحديثة دورًا في التخطيط و الاستجابة السريعة للأزمات الرياضية خلال الأوقات الصعبة؟
٣. ما هي وسائل الإعلام التي تلجأ إليها الإدارة الرياضية في مواجهة الأزمات الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة

١. معرفة مدى تأثير وسائل الإعلام الرياضي الحديث في تخفيف حدة الأزمة الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية .
٢. معرفة دور وسائل الإعلام الحديثة في التخطيط و الاستجابة السريعة للأزمات الرياضية خلال الأوقات الصعبة بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية.
٣. معرفة دور وسائل الإعلام الحديثة في تعزيز التعاون الفعال بين الحكومات المحلية والمؤسسات الرياضية للتعامل مع الأزمات الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية

١. قد تساهم هذه الدراسة في تحسين المفاهيم المتعلقة بإدارة الأزمات الرياضية وإضافة عوامل جديدة وحديثة للنظرية.
٢. من خلال نتائج هذه الدراسة، يمكن أن يتم توجيه الأبحاث المستقبلية نحو مناطق أخرى مرتبطة بالأزمات الرياضية وتأثير وسائل الإعلام الحديثة عليها.

الأهمية التطبيقية:

١. توفير معرفة أفضل حول دور وسائل الإعلام الحديثة يمكن أن يساهم في تعزيز جهود التوعية والتثقيف لدى الجمهور والجهات المعنية.
٢. يمكن أن تكون نتائج هذه الدراسة مفيدة للمنظمات الرياضية والجهات ذات الصلة لتحسين أدائها ومواجهة الأزمات الرياضية بشكل أفضل.

منهج الدراسة:

تم اعتماد منهجية لإتمام هذا الدراسة من خلال اتباع الاسلوب التالي:

- أسلوب المنهج الوصفي: تتناول الدراسة هذا الأسلوب لأنه يعد المنهج المناسب لموضوع الدراسة القائم على دراسة المشكلة للحصول على الوصف الكيفي والكمي الذي يتمثل في السلوك المراد دراسته والوصول لأرقام تتعلق بتحليل الظاهرة أو ارقام لها دلاله في علاقة الظاهرة بالاعتماد على أحد أدوات هذا المنهج وهي الاستبيان.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- استمارة الاستبيان: سيتم الحصول على المعلومات والبيانات التي تتعلق بمشكلة البحث من خلالها وسيتم استخلاص النتائج وفق للإجابات على الأسئلة التي تتضمنها استبانة البحث.

مصطلحات الدراسة

الإعلام الرياضي:

عرّف بأنه " أحد أشكال الإعلام المتخصص الذي يهتم بالموضوعات الرياضية والفعاليات المرتبطة بها من خلال نشر المعلومات والحقائق الرياضية وشرح القواعد والقوانين الخاصة بالألعاب والأنشطة الرياضية للجمهور بقصد نشر الثقافة الرياضية بين أفراد المجتمع وتنمية وعيه الرياضي". (موسى وعطا، ١٩٩٨).

وعرف الإعلام الرياضي تعريفا اجرائيا بأنه " الجانب الخاص بتغطية الأحداث والأخبار الرياضية عبر وسائل الإعلام الرقمية والاجتماعية مثل الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي. ويهدف الإعلام الرياضي إلى توفير تغطية شاملة ومتميزة للأحداث الرياضية وتقديم تحليلات وتحديثات عن الفعاليات والمسابقات والألعاب الرياضية المختلفة".

إدارة الازمات:

الأزمة هي أحداث غير متوقعة تؤدي إلى تعطيل نمط الحياة الروتيني اليومي للمنظمات . (Vogelaar, 2005: 6)

اما ادارة الازمة فهي مجموعة الاستعدادات و الجهود الادارية التي تبذل لمواجهه او الحد من الاثار السلبية المترتبة علي الازمة من خلال تعبئة الموارد و الامكانات المتاحة لمنع وقوع الازمة او الاعداد للتعامل مع الازمات بأكبر قدر من الكفاءة و الفاعلية ، بما يحقق اقل قدر من الضرر للمؤسسة . (المهدي، ٢٠١٣: ٧)

حدود الدراسة:

- حدود الدراسة المكانية: اقتصرت الدراسة على الدراسة بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية .
- حدود الدراسة الزمانية: ١٤٤٤/١٤٤٥هـ
- حدود الدراسة الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة تأثير وسائل الاعلام الرياضي الحديث في إدارة الازمات الرياضية.
- حدود الدراسة البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة عشوائية من الجماهير الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أدبيات الدراسة:

اولا: الاطار النظري:

المحور الأول: الاعلام الرياضي:

مفهوم الاعلام الرياضي:

عرّف بأنه "عملية نشر الأخبار والمعلومات والحقائق الرياضية، وشرح القواعد والقوانين الخاصة بالألعاب والأنشطة للجمهور، بقصد نشر الثقافة الرياضية بين الأفراد، وتنمية الوعي الرياضي بينهم". (عويس وحسن، ١٩٩٨)

ويعد الإعلام الرياضي جزءا من مسيرة الأمم، وسجلا حافلا بالإنجازات والمكاسب الرياضية للبلدان والشعوب، من خلال المشاركة في الأنشطة الرياضية محليا وخارجيا؛ وهو الجسر الذي يعبر من خلاله الجمهور زمن إلى زمن، من خلال المنافسات الرياضية. (عيد، ١٩٩٩)

أهمية الإعلام الرياضي:

يمكن تحديد أهمية الإعلام الرياضي في أن له أثر واضح في تشكيل الرأي العام الرياضي، خاصة الموضوعات التي يتبلور عنها الرأي العام عن بعد. كما يعمل على تغيير النظرة الضيقة من جانب البعض إلى الرياضة، من الذين يرونها مضيعة للوقت، من خلال قدرته على تغيير حكمهم إزاء أولئك الأشخاص وتلك القضايا. بالاضافة الي القيام بدور مؤثر في عملية التنشئة الاجتماعية الرياضية، وكذلك العنف الذي يحدث في الملاعب الرياضية. والمساعدة في السيطرة على الجمهور الرياضي، وتوجيه مشاعرهم في اتجاهات معينة. ويمكن للإعلام الرياضي، بما يملكه من إمكانيات وقدرات، التأثير الإيجابي والفاعل في الجمهور واللاعبين، فيحقق لنا الضبط الاجتماعي المنشود في المجال الرياضي، بما يتيح الفرصة أمام اللاعبين للتنافس والإبداع، والجمهور بالمشاهدة والاستمتاع، والعمل على نشر الثقافة والمعرفة الرياضية، لإشاعة ممارسة الرياضة. كما يساعد في تعريف العالم الخارجي بحضارات الشعوب، بما ينقله من فعاليات الأحداث الرياضية العالمية. ويساهم في تعريف أفراد المجتمع بما يدور من أحداث وتطورات في مجال الرياضة. كما يساهم في رفع مستوى الثقافة الرياضية وزيادة الوعي الرياضي بين الأفراد، وتعريفهم بأهمية الرياضة ودورها في حياتهم العامة والخاصة، كما يعمل على تغيير في المعرفة الرياضية لدى الجمهور، متى استطاع أن يوظف بعض المتغيرات. ويعمل على زيادة تدفق المعلومات الرياضية، وزيادة مصادرها، وتشابك المجال الرياضي بالمجالات الأخرى، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية، وعدم قدرة الفرد في ملاحقة هذا التدفق من المعلومات ومتابعته. كما يقوم الإعلام الرياضي بصياغة الواقع الرياضي الذي يعرضه أو ينشره، حول الأحداث والقضايا والموضوعات الرياضية المعاصرة داخل المجتمع الرياضي، بحيث يبدو وكأنه واقعي وطبيعي

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ومعبر عن الحقيقة. ويقوم الإعلام الرياضي بمهمة الحشد الجماهيري، لضمان مؤازرة الفرق والمنتخبات القومية، والعمل على استنهاض الحس الوطني والشعور القومي للجماهير، لدفعها إلى الالتفاف حول الفريق، من أجل تحقيق الفوز؛ كما يقدم مبررات لهزيمة الفريق القومي وخروجه من البطولات، على الرغم من أن هذه المبررات قد لا تقوم على سند صحيح. (عويس وحسن، ١٩٩٨)

اشار عويس وحسن (١٩٩٨) إلي تأثير الاعلام الرياضي في الجمهور، حيث يعمل علي تغيير في الموقف أو الاتجاه الرياضي. وتغيير المعرفة الرياضية. والتنشئة الاجتماعية في المجال الرياضي. والإثارة الجماعية في المجال الرياضي. والاستثارة العاطفية في المجال الرياضي. والضبط الاجتماعي في المجال الرياضي. وصياغة الواقع في المجال الرياضي.

أهداف الإعلام الرياضي:

حدد عويس وحسن (١٩٩٨) مجموعة من الأهداف التي يسعى الإعلام الرياضي إلى تحقيقها، وهذه الأهداف تثبيت القيم والمبادئ والاتجاهات الرياضية والمحافظة عليها، إذ أن لكل مجتمع نسقا قيميا، يشكل أنماط السلوك الرياضي ويحددها، متفقة مع تلك القيم والمبادئ، وكأن التوافق سمة من سمات المجتمع. والترويح عن الجمهور وتسليته بالأشكال والطرق التي تخفف عنه صعوبات الحياة اليومية. ونشر الأخبار والمعلومات والحقائق المتعلقة بالقضايا والمشكلات الرياضية المعاصرة، ومحاولة تفسيرها والتعليق عليها، كي تكون أمام الرأي العام في المجال الرياضي، وإعطاء الفرصة لاتخاذ ما يراه مناسبا من القرارات، تجاه هذه القضايا أو تلك المشكلات. ونشر الثقافة الرياضية، من خلال تعريف الجمهور بالقواعد والقوانين الخاصة بالألعاب والأنشطة الرياضية المختلفة، والتعديلات التي قد تطرأ عليها.

إيجابيات الإعلام الرياضي:

اشار عبد الحميد (٢٠١٤) إلي أن الإعلام الرياضي قدّم عددا من الإسهامات الإيجابية للمجتمع، من أهمها أن الإعلام الرياضي السليم قادر على أن يمنع الشغب والعنف والمخدرات والسقوط في مثل هذه المخاطر. كما أن الإعلام الرياضي السليم قادرعلى ربط الفرد الرياضي والمجتمع بعقيدته، وهو قادر على أن يشده دائما إلى القيم الرياضية العليا والأخلاق الرياضية الكريمة، وينفره من التعصب والانحراف. وأن الإعلام الرياضي السليم يربط الأمة بتاريخها الرياضي وأمجادها الرياضية، ويشجعها على أن تحذو حذوه وتنسج على منواله. والإعلام الرياضي السليم يقدم لأبناء المجتمع على اختلاف أعمارهم، الثقافات الرياضية اللازمة، ويقدم لهم المعارف والمفاهيم والعلوم الرياضية، بما ينمي ثقافتهم وقدراتهم الرياضية، ويوسع آفاقهم. كما إن الإعلام الرياضي السليم يستطيع أن يسهم في بناء الأسرة وسعادتها، ومساعدتها على حل كثير من مشكلاتها.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

سلبيات الاعلام الرياضي:

إن للإعلام الرياضي دورا بارزا وحيويا في المجتمع، بوصفه أداة ووسيلة لدعم القيم وتقويم السلوك؛ ولكن في بعض الأحيان قد يكون له مردوده السلبي في التصدي لبعض القضايا والمشكلات التي تواجه الرياضة، من خلال خروجه عن نطاق الحياد والموضوعية وغيرها من الأسباب الأخرى، حينما يعالج تلك القضايا؛ وذلك يرجع إلى عدم التخطيط الإعلامي الجيد لتناول تلك القضايا؛ إضافة إلى قلة الفهم الحقيقي للرياضة، بصفتها ظاهرة اجتماعية؛ ذلك أن معرفة معنى الرياضة وطبيعتها، بعد أهم أدوات التحكم فيها؛ فدراسة الرياضة في المنظور المجتمعي، ليس نوعا من العبث، أو محاولة تضخيم لدورها، بل هي ضرورة حضارية صحية؛ لأن الرياضة قد أصبحت داخل كل أسرة، ومن الصعب أن نجد فردا معزولا عنها، فهي تربية تربية رياضية خلال مراحل الدراسة، وترويحية خلال أوقات الفراغ، ورياضية تنافسية للصفوة؛ وهكذا نجد أن للرياضة عدة أشكال داخل المجتمع، وهذه الأشكال ترتبط بها نظم اجتماعية متشابكة وشديدة التعقيد. (عويس والهلالي، ٢٠٠٥)

عوامل ظهور الإعلام الرياضي المتخصص:

اشار عبد الحميد (٢٠١٤) إلي وجود مجموعة من العوامل أدت إلي ظهور الإعلام الرياضي المتخصص بشكل عام، ومن أهم هذه العوامل بروز الرياضة في مرحلة ما من مراحل تطور المجتمع، وقيامها بدور متميز وفاعل في حياة الشعوب، ما جعلها نشاطا واسعا ومعقدا له نظامه الخاص. وتغير نظرة المجتمع للرياضة في سياق التطور العام للمجتمع المعاصر، ما ساعد على تحول الرياضة في المجتمع إلى مجال واسع وغني له أهميته، ويشكل واحدا من الملامح الأساسية لهذا المجتمع. وتوسع مجالات الرياضة، بحيث أن الرياضة، بحيث إن الرياضة المعاصرة لم تعد محصورة في عدد محدود من الألعاب؛ فقد تعددات الألعاب الرياضية وتنوعت وأخذت طابعا عالميا وتوطدت وانتشرت وازدهرت، ما أدى إلى ازدياد الاهتمام بالرياضة، وظهور الإعلام الرياضي المتخصص وتطوره. وزيادة أعداد الجماهير الرياضية، فلم يعد الجمهور الرياضي تلك الحفنة المحدودة من الجمهور الباحثة عن التسلية والترفيه، بل اتسع وتنوع وتبدل جذريا كما ونوعا، الأمر الذي أعطى للإعلام الرياضي دفعة قوية لتطوره وترسيخ وجوده. كما أن تحول الرياضة إلى صناعة، وازدياد طابعها الاقتصادي، وبروز سمتها التجارية، زاد من أهمية الوصول إلى المتلقي، وزاد من تنوع وأهمية الرسالة الإعلامية المطلوب إيصالها إلى المتلقي في وقت معين، وبمستوى معين، وبشكل معين، ما أضاف أساسا جديدا قام عليه الإعلام الرياضي المتخصص. وظهور وسائل إعلامية جديدة بأشكالها المختلفة، وبأساليبها المتنوعة، تمتلك خصوصية تكنولوجية معينة، ولغة تعبيرية مختلفة، وآليات اتصال

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وإقناع وتأثير مختلفة، ونوعية مختلفة، من الجمهور، أوجد فرصة مناسبة لظهور الإعلام الرياضي المتخصص وتطوره.

المحور الثاني: إدارة الأزمات:

تتأسس سيكولوجية إدارة الآزمات على قاعدة جوهرية مفادها أن قلة المعلومات تؤدي لا محالة إلى تفاقم الآزمات، فالمعلومات تكتسب أهمية حيوية في الوقت الحالي نظرا لدورها المهم في ترشيد و صناعة القرارات في المجالات والميادين المختلفة، وبذلك فغياب المعلومات سيزيد من حدة الآزمات، ونظرا لفجائية الآزمة ولضيق الوقت للتمكن من إدارتها، تكون الساعات الآولى حاسمة في عملية التحكم في نشر المعلومات، لاسيما مع التطور الهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال وازدياد تعرض الجماهير لآثارها، وهذا يدفعنا إلى التفكير بصورة جدية في كيفية مواجهتها والتعامل معها وإدارتها بشكل فعال للحد من النتائج السلبية لها والاستفادة إن أمكن من نتائج إدارتها وذلك من خلال الاعتماد على العلاقات العامة باعتبارها جزءا أساسيا لإدارة الآزمة بنجاح، ويتجلى دورها في اتخاذ التدابير اللازمة لحماية الآرواح والممتلكات وقائيا وذلك بوضع الخطط والاستفادة من الآزمات و البحوث العلمية. (عبادي، ٢٠١٧)

توجد العديد من الأسباب التي تؤدي لنشوء الأزمة منها سوء الفهم سوء الإدراك سوء التقدير والتقويم الإدارة العشوائية الرغبة في الابتزاز اليأس الإشاعات استعراض القوة الأخطاء البشرية تعارض أهداف منفذي القرار. (Arpan & Pompper, 2003: 16)

تساهم المعرفة بأسباب الأزمة في الوقاية منها و تحقيق استجابة صحيحة تتجلى في اتخاذ قرار فاعل وسريع، ولكل أزمة أسباب تنتج عنها أهمها: (ماهر، ٢٠٠٦)

١- سوء الفهم : خطأ في استقبال وفهم المعلومات المتوافرة عن الأزمة نتيجة قلتها أو تداخلها.
٢- سوء التقدير : أما بالشك في المعلومات أو أعطاء قيمة للمعلومات مبالغ فيها ، نتيجة الثقة الزائدة بالنفس.
٣- سوء الإدارة: بسبب العشوائية أو الاستبداد الإداري أو عدم وجود أنظمة للعمليات الإدارية.
٤- تعارض المصالح والأهداف: لاختلاف شخصية أو اهتمامات أو ميول أطراف الصراع، ومن ثم أهدافهم ووسائل تحقيقها.
٥- الأخطاء البشرية : ضعف قدرة ورغبة أطراف الأزمة على التعامل معها ، لغياب التدريب أو قلة الخبرة أو انخفاض الدافعية .

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٦- الشائعات : استخدام المعلومات الكاذبة والمضللة وفي توقيت ومناخ من التوتر والقلق يؤدي إلى الأزمة ، بسبب انعدام الحقائق لدى الجمهور أو تخبط المسؤوليين.
٧- اليائس : الإحباط أو عدم القدرة أو فقدان الأمل في حل المشكلات والذي يعزى إلى القمع الإداري أو التدهور في الأنظمة الإدارية .
٨- الرغبة في الابتزاز : تعريض متخذ القرار لضغوط نفسية ومادية وشخصية واستغلال أخطاءه من اجل صنع أزمة ، وكنتيجة لغياب الواعز الديني والأخلاقي
٩- انعدام الثقة في الآخرين وفي المنظمة نتيجة الخوف أوالأستبداد أو عدم كفاءة الإدارة .
١٠- الأزمات المتعددة : وتفتعل للتمويه على أزمات أكبر .

أساليب حل الأزمة و كيفية التعامل معها: (العازمي، ٢٠١٣)

١- إنكار الأزمة : حيث تتم ممارسة تعتيم إعلامي على الأزمة و إنكار حدوثها و إظهار صلابة الموقف و أن الأحوال على أحسن ما يرام و ذلك لتدمير الأزمة و السيطرة عليها. و تستخدم هذه الطريقة غالبا في ظل الأنظمة الديكتاتورية و التي تفرض الاعتراف بوجود أي خلل في كيانها الإداري و أفضل مثال لها إنكار التعرض للوباء أو أي مرض صحي و ما إلى ذلك
٢- كبت الأزمة : و تعني تأجيل ظهور الأزمة و هو نوع من التعامل المباشر مع الأزمة قصد تدميرها
٣- إخماد الأزمة : و هي طريقة بالغة العنف تقوم على الصدام العلني العنيف مع قوى التيار الازموي بغض النظر عن المشاعر و القيم الإنسانية.
٤- بخس الأزمة: أي التقليل من شان الأزمة و هنا يتم الاعتراف بوجود الأزمة و لكن باعتبارها أزمة غير هامة.
٥- تنفيس الأزمة: و تسمى طريقة تنفيس البركان حيث يلجا المدير إلى تنفيس الضغوط داخل البركان للتخفيف من حالة الغليان و الغضب و الحيلولة دون الانـفجار.
٦- تفريغ الأزمة : حسب هذه الطريقة يتم إيجاد مسارات بديلة و متعددة أمام قوة الدفع الرئيسية و الفرعية المولدة لتيار الأزمة ليتحول إلى مسارات عديدة و بديلة تستوعب جهده و تقلل من خطورته. و يكون التفريغ على ثلاث مراحل : مرحلة الصدام : أو مرحلة المواجهة العنيفة مع القوى الدافعة للأزمة لمعرفة مدى قوتها و تماسك القوى التي أنشاتها. ، و مرحلة وضع البدائل: و هنا يقوم المدير بوضع مجموعة من الأهداف البديلة لكل اتجاه أو فرقة انبثقت عن الصدام . و مرحلة التفاوض مع أصحاب كل فرع أو بديل : أي مرحلة استقطاب و امتصاص و

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تكييف أصحاب كل بديل عن طريق التفاوض مع أصحاب كل فرع من خلال رؤية علمية شاملة على عدة تساؤلات

٧- عزل قوى الأزمة : يقوم مدير الأزمات برصد و تحديد القوى الصانعة للازمة و عزلها عن مسار الأزمة و عن مؤيديها و ذلك من اجل انتشارها و توسعها و بالتالي سهولة التعامل معها و حلها و القضاء عليها

٨- طريقة فرق العمل : و هي من أكثر الطرق استخداما في الوقت الحالي حيث يتطلب الأمر وجود أكثر من خبير و متخصص في مجالات مختلفة حتى يتم حساب كل عامل من العوامل و تحديد التصرف المطلوب مع كل عامل

٩- طريقة المشاركة الديمقراطية للتعامل مع الازمات : و هي أكثر الطرق تأثيرا و تستخدم عندما تتعلق الأزمة بالأفراد أو يكون محورها عنصر بشري و تعني هذه الطريقة الإفصاح عن الأزمة و عن خطورتها و كيفية التعامل معها بين الرئيس و المرؤوسين بشكل ديمقراطي شفاف.

١٠- طريقة الاحتواء: أي محاصرة الأزمة في نطاق ضيق و محدود و مثال ذلك الأزمات العمالية حيث يتم استخدام طرق الحوار و التفاهم مع قيادات تلك الأزمات.

١١- طريقة تصعيد الأزمة: و تستخدم عندما تكون الأزمة غير واضحة المعالم و عندما يكون هناك تكتل عند مرحلة تكوين الأزمة فيعمد التعامل مع الموقف إلى تصعيد الأزمة لفك هذا التكتل و تقليل ضغط الأزمات.

١٢- طريقة تفتيت الأزمات : و هي الأفضل إذا كانت الأزمات شديدة و خطرة و تعتمد هذه الطريقة على دراسة جميع جوانب الأزمة لمعرفة القوى المشكلة لتحالفات الأزمة و تحديد ايطار المصالح المتضاربة و المنافع المحتملة لأعضاء هذه التحالفات و من ثم ضربها من خلال إيجاد زعامات مفتعلة و إيجاد مكاسب لهذه الاتجاهات متعارضة مع استمرار التحالفات الازموية و هكذا تتحول الأزمة الكبرى إلى أزمات صغيرة مفتتة .

يقول (باتريك لاقاديك Patrick Lagadec) أن الأزمة هي الحالة التي تكون عليها مجموعة من المؤسسات في مشاكل وانتقادات وضغوط خارجية قوية قد تتوسع من الداخل و تستمر لمدة طويلة ضمن مجتمع جماهيري تتيح له وسائل الاتصال التغطية الإعلامية لها. (Didier, 2003)

ويرى (فيرن بنكس Fearn-Banks) أن إدارة الأزمات تتمثل في التخطيط الاستراتيجي لمنع و التصدي للأزمة أو لحادث سلبي، و هي العملية التي تزيل بعض المخاطر، و تسمح للمؤسسة أن تسيطر على مصيرها. (Helene, 2008: 16)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ثانيا: الدراسات السابقة:

دراسة العبود (٢٠١٩)و التي بعنوان" دور الإعلام الرياضي في إدارة الأزمات الرياضية: دراسة حالة نادي الهلال السعودي" . هدفت الدراسة إلى دراسة دور الإعلام الرياضي في إدارة الأزمات الرياضية في نادي الهلال السعودي، واقتصر اختيار العينة على تشمل مجموعة من الصحفيين الرياضيين والإعلاميين والمشجعين وممثلي نادي الهلال، واستخدمت أداة البحث وهي مقابلات شخصية واستبانات، واتبعت منهجية تحليل البيانات النوعية والكمية وتحليل المضمون، وتوصلت النتائج إلى توضح أهمية الإعلام الرياضي في إدارة الأزمات وتأثيره على الجمهور والنادي.

دراسة الحميدان (٢٠٢٠) والتي بعنوان "الإعلام الرياضي في إدارة الأزمات الرياضية: دراسة تحليلية للصحف الرياضية السعودية في ظل جائحة كورونا (COVID-19" . هدفت الدراسة إلى تحليل دور الإعلام الرياضي في إدارة الأزمات الرياضية في ظل جائحة كورونا، واقتصر اختيار العينة على تشمل المقالات والتقارير المنشورة في الصحف الرياضية السعودية خلال فترة الجائحة، كما واستخدمت أداة البحث وهي تحليل محتوى الصحف الرياضية، واتبعت منهجية تحليل المضمون والتحليل الكمي، كما وتوصلت النتائج إلى تسلط الضوء على دور الإعلام الرياضي في نشر المعلومات وتوجيه الجمهور وتحسين السلوك الصحي.

دراسة العتيبي (٢٠٢٠) والتي بعنوان "دور الإعلام الرياضي في إدارة الأزمات الرياضية في المملكة العربية السعودية". هدفت الدراسة إلى دراسة دور الإعلام الرياضي في إدارة الأزمات الرياضية في المملكة العربية السعودية، واقتصر اختيار العينة على تحليل للمقالات والتقارير الرياضية في الصحف السعودية، كما واستخدمت أداة البحث وهي تحليل محتوى الصحف الرياضية، واتبعت منهجية تحليل المضمون والتحليل النوعي، كما وتوصلت النتائج إلى أهمية الإعلام الرياضي في نشر المعلومات وإدارة الأزمات الرياضية في المملكة العربية السعودية.

منهجية الدراسة:

تصميم الدراسة: تتبع الدراسة المنهج الاستقصائي وتتمثل الطريقة في استخدام عينة عشوائية من الجماهير الرياضية في المملكة العربية السعودية، ستتم اختيار العينة بطريقة عشوائية من جماهير الرياضة في المملكة العربية السعودية، الهدف هو تحقيق توزيع متوازن بين الأعمار والجنس والمستوى التعليمي وغيرها من المتغيرات الهامة، ستتم تحديد حجم العينة استنادًا إلى معايير القوة الإحصائية والتوازن.

جمع البيانات: لجمع البيانات الكمية، سنستخدم أداة الاستبانة، التي تتضمن أسئلة حول توقعات الجماهير لدور الإعلام الرياضي في إدارة الأزمات الرياضية وتأثيره على

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

انتشار هذه الأزمات، ستتم الدراسة بشكل أخلاقي وفقاً للمعايير العالمية لحماية حقوق المشاركين، ستتضمن الاستبانة أسئلة متعددة الخيارات وأسئلة مقياس الليكرت لتقييم مدى الإحساس بدور الإعلام الرياضي في إدارة الأزمات وتأثيره على تطور الأزمات الرياضية.

تحليل البيانات: ستتم مراجعة البيانات وتحليلها باستخدام أساليب التحليل الإحصائي لتحديد التوزيع والعلاقات بين المتغيرات المختلفة. سيتم التركيز بشكل خاص على الفهم العميق للأدوار المحتملة للإعلام الرياضي في إدارة الأزمات الرياضية، سيتم استخدام البرمجيات الاحصائية مثل SPSS لتحليل البيانات واستخراج النتائج.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتألف مجتمع الدراسة من جميع الجماهير الرياضية الموجودة داخل المنطقة الغربية لدى المملكة العربية السعودية (جدة، المدينة المنورة، ينبع، مكة، الطائف) عينة الدراسة عينة من المهتمين والمهتمات بالرياضة من الجماهير الرياضية .

أداة الدراسة وبياناتها:

تم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات حول تأثير وسائل الإعلام الرياضي الحديث في إدارة الازمات الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية. تم تصميم هذه الأداة بناءً على مراجعة الدراسات والأدبيات العلمية السابقة في مجال الدراسة، حيث تم تصميم الاستبانة لتقييم ثلاث محاور أساسية، بحيث تم كتابة (٧) فقرات لكل محور، وكل فقرة تحتوي على خمس اختيارات وفقا لمقياس اليكرت (أوافق بشدة، موافق، تقريباً موافق، غير موافق، على الإطلاق غير موافق)، ثم بناء الأداة والتأكد من صلاحيتها من خلال حساب معاملات الصدق والثبات لها، تم توزيع الاستبانة على عينة من المجتمع وجمع البيانات منها، ومن ثم تحليل البيانات للحصول على نتائج الدراسة وتوصيات عن تأثير وسائل الإعلام الرياضي الحديث في إدارة الازمات الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية.

اشتمل هذا الاستبيان على ثلاث محاور أساسية وكانت كالتالي:

المحور الأول تأثير وسائل الإعلام الرياضي الحديث في تخفيف حدة الأزمة الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية

المحور الثاني: دور وسائل الإعلام الحديثة في التخطيط والاستجابة السريعة للأزمات الرياضية خلال الأوقات الصعبة بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المحور الثالث: وسائل الإعلام التي تلجأ إليها الإدارة الرياضية في مواجهة الأزمات الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية

ثانياً: المعالجة الإحصائية المستخدمة:

- التكرارات والنسب المئوية .
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.

ثالثاً : ثبات أداة الدراسة:

لقياس ثبات الاستبيان قمنا بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ ، وذلك لبحث مدى إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم ما يتم التوصل إليه في هذا الصدد، كما يوضحها جدول رقم (١) والذي يتضح منه أن قيم معامل الثبات مقبولة لجميع المحاور، حيث تضمن الاستبيان ثلاث محاور رئيسية تأخذ شكل مقياس ليكارت الخماسي، عند المقارنة في سرعة نقل التوجيهات مما يسهم في الحد من الأزمة الرياضية الوسائل المرئية عن نظيرتيها المسموعة والمقروءة بمتوسط ٣.٩٧ مقابل الوسائط المسموعة ب ٣.٥٥ والمقروءة ب ٣.٤٣ تباعا (٨٠% للمرئية و ٥٠% للمسموعة بالمقارنة ب ٥٩% للمقروءة)، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم المخرجات على المجتمع ككل.

البرامج والاساليب الاحصائية:

استخدام الأسلوب الإحصائي المناسب في تحليل أداة الدراسة يُعد وسيلة تضمن تحقيق الأهداف المرجوة من وراء تطبيقها. كما تمت معالجة بيانات الدراسة إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار رقم (٢٥) الذي بواسطة ستتم تطبيق الاختبارات التالية:

- معادلة كوبر (Copper)للصدق الظاهري وذلك لمعرفة نسبة الاتفاق على مدى مناسبة العبارة للمقياس.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Coefficient Correlation) للتحقق من ارتباط كل عبارة مع المحور الذي تنتمي إليه.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient)للتحقق من ثبات المحاور والأداة بشكل كلي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Coefficient Correlation) للتحقق من ارتباط محاور الدراسة.

سيتم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS لتحليل البيانات واستخراج النتائج.

عرض نتائج الدراسة:

المحور الأول : تأثير وسائل الإعلام الرياضى الحديث فى تخفيف حدة الأزمة الرياضية بالمنطقة الغربية فى المملكة العربية السعودية:

جدول (١) يوضح تحليل بيانات المحور الأول

المتغير	موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	محايد	النسبة	غير موافق	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة
تزويد الجمهور بكل الأخبار الصادقة يحد من انتشار الشائعات وبالتالي يخفف من الازمة الرياضية	١١٢	%٥١.٤	٩١	%٤١.٧	٦	%٢.٨	٥	%٢.٣	٤	%١.٨
يعمل تخصيص متحدث رسمي يتمتع بالخبرة و الكفاءة للإدلاء بالتصريح حول مسار الازمة الرياضية على تخفيف جدة الازمة الرياضية	٩٤	%٤٣.١	١٠٢	%٤٦.٨	١١	%٥	٨	%٣.٧	٣	%١.٤
إعداد التصريحات قبل الإدلاء بها يحد من تأثيراتها السلبية يخفف من حدة الازمة الرياضية	٩٦	%٤٤	٩٢	%٤٢.٢	٢١	%٩.٦	٧	%٣.٢	٢	%٩
تجنب نشر صور الفوضى الكبيرة يحول دون انتشار الذعر بين الجماهير كما يخفف من حدة الأزمة الرياضية.	١٠٥	%٤٨.٢	٨٩	%٤٠.٨	١٢	%٥.٥	٥	%٢.٣	٧	%٣.٢
اختيار التوقيت المناسب لتزويد الجمهور بالمستجدات يخفف من حدة الأزمة	٩٥	%٤٣.٦	٩٧	%٤٤.٥	١٣	%٦	٦	%٢.٨	٧	%٣.٢

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الرياضية.									
تجنب نشر او الإشارة الى بعض المواد الإعلامية ذات العلاقة بأحداث الأزمة الرياضية يخفف من حدة الازمة الرياضية	٨٨	%٤٠.٤	١٠١	%٤٦.٣	١١	%٥	١٣	%٦	٥	%٢.٣
عرض الحقائق بأسلوب إعلامي متوازن يبعث الطمأنينة و يخفف من حدة الأزمة الرياضية.	٩٧	%٤٤.٥	٩٩	%٤٥.٤	١٢	%٥.٥	٦	%٢.٨	٤	%١.٨
تحديد نوعية المعلومات اللازم توصيلها للجمهور يزيد من فاعلية مواجهة الأزمات الرياضية ويخفف من حدة الأزمة الرياضية.	٩٨	%٤٥	١٠١	%٤٦.٣	١١	%٥	٥	%٢.٣	٣	%١.٤
التنسيق الجيد مع أجهزة الإعلام الرياضي يحول دون التناقض في نقل الأخبار والتصريحات ويخفف من حدة الأزمة الرياضية.	١٠٤	%٤٧.٧	٩٦	%٤٤	٩	%٤.١	٥	%٢.٣	٤	%١.٨

يتضح من الجدول السابق أن جميع المشاركين يؤكدون بتأثر حدة الازمة الرياضية بعدة عوامل ، وبالتالي المساهمة في حل هذه العوامل وتعريفها وتمييز وسائل الاعلام المختلفة لها سيسهم بشكل كبير في المساعدة في تخفيف حدة الازمات الرياضية بجميع نواحيها. من ذلك يرى الغالبية العظمى بنحو ٩٣% أن تزويد الجماهير بالأخبار الصادقة والابتعاد عن الشائعات وتقليل انتشارها وحرص وسائل الاعلام المختلفة على محاربتها يقلل من الازمات الرياضية ويسهم في استقرار الاندية وثبات الجماهير وزيادة مصداقية وسائل الاعلام (بنحو ٥١% موافقون بشدة و ٤٢% موافقين من اجمالي المشاركين البالغ عددهم ٢١٨ مشاركة. إضافة لذلك، يسهم تخصيص متحدثين ذوي كفاءة وخبرات وقدرة على الأدلاء بالتاريخ الرياضية ودراسة مسار الازمات في المساعدة على تخفيف الازمات والاسهام في تقليل شدتها وحدتها بنحو ٩٦% وامتلاكهم للقدرة على اعداد تصاريح صحيحة وقية وصادقه

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

بنحو ٨٦% ويرى البعض القليل عدم ذلك ليس ذوو اهمية قصوى (١٤%) . كم يسهم حسب الاستطلاع اعلاه تجنب الفوضى الاعلامية، وصور المشادات والإشارة العصبية واختار التوقيت المناسب للمستجدات وعرض الحقائق بأسلوب متوازن واختيار المواد التي يتم ايصالها للجمهور والتنسيق المناسب مع الوكالات الاعلامية والوسائط الاعلامية المختلفة للحد من التناقض في نقل الاخبار الرياضية مما يزيد من فعالية مواجهة الازمات الرياضية والتواصل الجيد مع الجمهور وتخفيف حدة الازمات (٩٠%، ٨٦%، ٨٧%، ٨٩% ، ٩١% ، ٩٢% تباعا)

المحور الثاني: دور وسائل الإعلام الحديثة في التخطيط والاستجابة السريعة للأزمات الرياضية خلال الأوقات الصعبة بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية.

جدول (٢) يوضح تحليل بيانات المحور الثاني

المتغير	موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	محايد	النسبة	غير موافق	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة
إعداد خطة مسبقة لإدارة أحداث الأزمة يؤدي الى حل الأزمة الرياضية.	٨٩	٤٠.٨ %	١١٦	٥٣.٢ %	٨	%٣.٧	٤	%١.٨	١	%٠.٥
الاستعانة بالإعلاميين ذوي الخبرة الكبيرة في الخطة الإعلامية يساعد من الحد من الأزمة الرياضية.	٩١	٤١.٧ %	١٠٢	٤٦.٨ %	١٥	%٦.٩	٩	%٤.١	١	%٥
عدم وضوح الخطة الإعلامية وصعوبة تنفيذها يؤدي إلى تفاقم الأزمة الرياضية.	٨٤	٣٨.٥ %	١١٠	٥٠.٥ %	١٤	%٦.٤	٦	%٢.٨	٤	%١.٨
التضارب في اختصاصات منفذي خطة إدارة الأزمات يؤدي إلى زيادة الأزمة الرياضية.	٨٠	٣٦.٧ %	١٠٣	٤٧.٢ %	١٨	%٨.٣	١٢	%٥.٥	٥	%٢.٣
الخبرة في إدارة الأزمات إعلاميًا ووضع خطة مسبقة يؤدي إلى تخطي الأزمة	٨٢	٣٧.٦ %	١١١	٥٠.٩ %	١٤	%٦.٤	٣	%١.٤	٨	%٣.٧

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الحفاظ على مراحل تنفيذ الخطة يساعد في حل الأزمة	٧٨	٣٥.٨ %	١١٣	٥١.٨ %	١٣	%٦	٩	%٤.١	٥	%٢.٣
إعداد خطط بديلة لتعويضها في حال فشل الخطة الموضوعة يعجل من حل الأزمة	٨٠	٣٦.٧ %	١١٢	٥١.٤ %	١٦	%٧.٣	٣	%١.٤	٧	%٣.٢
المصادر الرسمية للمعلومة تساعد في تنفيذ الخطة الموضوعة لحل الأزمة	٧٧	٣٥.٣ %	١١٨	٥٤.١ %	١٧	%٧.٨	٣	%١.٤	٣	%١.٤
تدريب كوادر الإعلام الرياضي على التخطيط لتخطي الأزمات.	٧٧	٣٥.٣ %	١١٥	٥٢.٨ %	١٨	%٨.٣	٨	%٣.٧	٠	%٠
تدريب كوادر الإعلام الرياضي على وضع خطط لحل الأزمات الرياضية في حال حدوثها	٧٣	٣٣.٥ %	١٢٣	٥٦.٤ %	١٢١ ٢	%٥.٥	٦	%٢.٨	٤	%١.٨

يتضح من الجدول السابق أن الغالبية يستشعروا أهمية وجود أسس وضوابط من قبل الاندية ومن قبل وسائل الاعلام الرياضية تؤدي الى حل الازمات الرياضية والمساعدة في حلها. من تلك العوامل : اعداد الخطط الاستراتيجية لإدارة الازمات الرياضية (٩٤%) وامتلاك الخبرات الكافية في ادارتها (٨٧%) والحرص على متابعة مراحل تنفيذ الخطط الموضوعة للأزمات (٨٦%) ووضع الخطط البديلة لذلك (٨٧%) حال تعثر الخطط الاولية . وكذلك يسهم دور وسائل الاعلام الرياضية في تدريب كوادرها والتأكد من مصادر الاخبار الرياضية والمعلومات الصحيحة والرسمية في ملف ادارة الازمات والتعاون المشترك بين الكوادر الاعلامية واخذ اراءهم وخططهم الموضوعة لحل الازمات حال حدوثها في سرعة التوصل للحل الانسب للأزمات الرياضية المتنوعة (بنحو ٩٠% من آراء المشاركين في جميع العوامل المذكورة) . وآخر العوامل المؤثرة و التي تساعد على تخفيف حدة الازمة الرياضية هي الاستعانة بالإعلاميين ذوي الخبرة الكبيرة في الخطة الإعلامية بنحو ٨٨% في جانب الموافقة، ٧% على الحياد، وال٩% المتبقية يرون عدم تأثير ذلك ابدا. وعلى الصعيد الاخر، لوسائل الاعلام الدور الاكبر كذلك في الاسهام في تعقيد الازمة الرياضية واطالة امدها وتأخير التوصل للحلول المجزية والمساهمة في حلها،

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

من خلال اسهامها في عدم وضوح الخطة الإعلامية وصعوبة تنفيذها (بنحو ٨٨%) و التضارب في اختصاصات منفذي خطة إدارة الأزمات مما يؤدي إلى زيادتها وتعقيد مشكلاتها (٨٣%)

المحور الثالث: وسائل الإعلام التي تلجأ إليها الإدارة الرياضية في مواجهة الأزمات الرياضية بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية

جدول (٣) يوضح تحليل بيانات المحور الثالث

المتغير	موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	محايد	النسبة	غير موافق	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة
تستخدم الإدارة الرياضية جميع وسائل الإعلام بدرجة كبيرة في مواجهة الأزمات الرياضية	٧٩	٣٦.٢ %	١٠٦	٤٨.٦ %	١٥	%٦.٩	١٥	%٦.٩	٣	%١.٤
تحديد دور كل وسيلة إعلامية عبر مراحل الأزمة الرياضية يزيد من فعالية مكافحتها	٧٩	٣٦.٢ %	١١٣	٥١.٨ %	١٣	%٦	١١	%٥	٢	%٠.٩
وسائل الإعلام المرئية مناسبة أكثر في مواجهة الأزمات الرياضية	٧٥	٣٤.٤ %	٩٣	٤٢.٧ %	٢٤	%١١	٢١	%٩.٦	٥	%٢.٣
وسائل الإعلام المسموعة مناسبة أكثر في مواجهة الأزمات الرياضية	٥٢	٢٣.٩ %	٥١	٢٣.٤ %	٥٧	%٢٦.١	٥٠	٢٢.٩ %	٨	%٣.٧
وسائل الإعلام المقروءة مناسبة أكثر في مواجهة الازمات الرياضية	٤٠	١٨.٣ %	٨٧	٣٩.٩ %	٤٧	%٢١.٦	٣٦	١٦.٥ %	٨	%٣.٧
سرعة وسائل الإعلام المرئية في نقل التوجيهات يحد من الأزمة الرياضية	٧٠	٣٢.١ %	١٠٦	٤٨.٦ %	١٣	%٦	٢٤	%١١	٥	%٢.٣
سرعة وسائل الإعلام المسموعة في نقل التوجيهات يحد من الأزمة الرياضية	٤٣	١٩.٧ %	٦٨	٣١.٢ %	٥٠	%٢٢.٩	٥٤	٢٤.٨ %	٣	%١.٤

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المتغير	موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	محايد	النسبة	غير موافق	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة
سرعة وسائل الإعلام المقروءة في نقل التوجيهات يحد من الأزمة الرياضية	٤٣	١٩.٧ %	٨٥	%٣٩	٤٣	%١٩.٧	٤٢	١٩.٣ %	٥	%٢.٣
وسائل الإعلام المرئية وسيلة تسمح بالوصول إلى الجماهير مما يزيد في فاعليتها في مواجهة الأزمات الرياضية	٧٩	٣٦.٢ %	٩٥	٤٣.٦ %	٢٠	%٩.٢	١٩	%٨.٧	٥	%٢.٣
وسائل الإعلام المسموعة وسيلة تسمح بالوصول إلى الجماهير مما يزيد في فاعليتها في مواجهة الأزمات الرياضية	٤٧	٢١.٦ %	٦٣	٢٨.٩ %	٥٢	%٢٣.٩	٥١	٢٣.٤ %	٥	%٢.٣
وسائل الإعلام المقروءة وسيلة تسمح بالوصول إلى الجماهير مما يزيد في فاعليتها في مواجهة الأزمات الرياضية	٥٠	٢٢.٩ %	٨٤	٣٨.٥ %	٤٠	%١٨.٣	٣٥	١٦.١ %	٩	%٤.١
تستخدم الإدارة الرياضية وسائل الإعلام المرئية بدرجة أكبر من وسائل الإعلام المسموعة و المقروءة في مواجهة الأزمات الرياضية	٧١	٣٢.٦ %	٩٧	٤٤.٥ %	٢٥	%١١.٥	٢١	%٩.٦	٤	%١.٨
تستخدم الإدارة الرياضية وسائل الإعلام المسموعة بدرجة أكبر من وسائل الإعلام المرئية و المقروءة في مواجهة الأزمات الرياضية	٤١	١٨.٨ %	٥٨	٢٦.٦ %	٦١	%٢٨	٥٣	٢٤.٣ %	٥	%٢.٣

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المتغير	موافق بشدة	النسبة	موافق	النسبة	محايد	النسبة	غير موافق	النسبة	غير موافق بشدة	النسبة
تستخدم الإدارة الرياضية وسائل الإعلام المقروءة بدرجة أكبر من وسائل الإعلام المرئية و المسموعة في مواجهة الأزمات الرياضية	٤٧	٢١.٦ %	٧٩	٣٦.٢ %	٤٤	%٢٠.٢	٤٠	١٨.٣ %	٨	%٣.٧

يتضح من الجدول السابق أن المشاركين يروا أن هناك بعض العوامل الاضافية تسهم أيضا في مواجهة وحل الازمات الرياضية منها : استخدام الإدارة الرياضية جميع وسائل الإعلام بدرجة كبيرة في مواجهة الأزمات ٨٤% و تحديد دور كل وسيلة إعلامية عبر مراحل الأزمة الرياضية يزيد من فعالية مكافحتها ٨٨% و الاعتماد بشكل كبير على وسائل الإعلام المرئية في نقل البيانات والتواصل مع الجماهير من قبل الادارات الرياضية بنحو ٨٦% مقارنة ب ٤٧% للوسائل الاعلامية المسموعة مقابل ٦٠% للوسائل المقروءة والكتابية مما يميزها في سرعة الوصول إلى الجماهير مما يزيد في فاعليتها وسهولة تجهيز الادارات للمنصات الاعلامية ومتطلباتها في الجانب المرئي كالبيانات الصحفية أكثر من الوثائق الاعلامية المكتوبة او المقروءة منها كونها قابلة للتزييف والتحريف وبالتالي تعقيد الازمات وتأخير حلها.

ملخص نتائج الدراسة:

من خلال ما تم جمعه من معلومات واستخلاصاً لنتائج التحليل الذي تم عن طريق نشر وتوزيع الاستبيان وبعد تحليل ردوده تبينت النتائج التالية :

١. أهمية تزويد الجماهير بالأخبار الصادقة والابتعاد عن الشائعات وتقليل انتشارها وحرص وسائل الاعلام المختلفة على محاربتها يقلل من الازمات الرياضية ويسهم في استقرار الاندية.
٢. تخصيص متحدثين ذوي كفاءة وخبرات وقدرة على الأدلاء بالتاريخ الرياضية ودراسة مسار الازمات في المساعدة على تخفيف الازمات والاسهام في تقليل شدتها وحدتها.
٣. اختيار التوقيت المناسب للمستجدات وعرض الحقائق بأسلوب متوازن واختيار المواد التي يتم ايصالها للجمهور والتنسيق المناسب مع الوكالات الاعلامية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

والوسائط الاعلامية المختلفة للحد من التناقض في نقل الاخبار الرياضية مما يزيد من فعالية مواجهة الازمات الرياضية والتواصل الجيد مع الجمهور.

٤. أهمية وجود أسس وضوابط من قبل الاندية ومن قبل وسائل الاعلام الرياضية تؤدي الى حل الازمات الرياضية والمساعدة في حلها.

٥. اعداد الخطط الاستراتيجية لإدارة الازمات الرياضية وامتلاك الخبرات الكافية في ادارتها والحرص على متابعة مراحل تنفيذ الخطط الموضوعة للأزمات ووضع الخطط البديلة لذلك حال تعثر الخطط الاولية يسهم في الحد من اتساع محيط الأزمة الرياضية.

٦. أهمية دور وسائل الاعلام الرياضية في تدريب كوادرها والتأكد من مصادر الاخبار الرياضية والمعلومات الصحيحة والرسمية في ملف ادارة الازمات والتعاون المشترك بين الكوادر الاعلامية واخذ اراءهم وخططهم الموضوعة لحل الازمات حال حدوثها في سرعة التوصل للحل الانسب للأزمات الرياضية .

٧. الاستعانة بالإعلاميين ذوي الخبرة الكبيرة في الخطة الإعلامية يحدد مسار الأزمات الرياضية والحد من انتشارها.

٨. كما أن لوسائل الاعلام الدور الاكبر بالاسهام في حل تعقيد الازمة الرياضية والتقليل من اطالة امدها وعدم تأخير التوصل للحلول المجزية والمساهمة في حلها.

٩. هناك بعض العوامل الاضافية التي تسهم أيضا في مواجهة وحل الازمات الرياضية منها :

- استخدام الإدارة الرياضية جميع وسائل الإعلام بدرجة كبيرة في مواجهة الأزمات
- تحديد دور كل وسيلة إعلامية عبر مراحل الأزمة الرياضية يزيد من فعالية مكافحتها
- الاعتماد بشكل كبير على وسائل الإعلام المرئية في نقل البيانات والتواصل مع الجماهير من قبل الادارات الرياضية مقارنة بالوسائل الاعلامية المسموعة والمقروءة والكتابية مما يميزها في سرعة الوصول إلى الجماهير ويزيد في فاعليتها وسهولة تجهيز الادارات للمنصات الاعلامية ومتطلباتها في الجانب المرئي كالبيانات الصحفية أكثر من الوثائق الاعلامية المكتوبة او المقروءة منها كونها قابلة للتزييف والتحريف وبالتالي تعقيد الازمات وتأخير حلها.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

التوصيات:

١. نوصي بالاهتمام بتزويد الجمهور بحقائق مبنية على وقائع كاملة وحقيقية لمنع ظهور الأزمات الرياضية.
٢. كما نوصي بانتقاء الأخبار المطروحة للجمهور وتجنب انتشار الإشاعات .
٣. عمل خطت مسبقة لمواجهة الأزمات الرياضية حال ظهورها .
٤. الاهتمام بوسائل الإعلام الرياضية ومدى تطورها.
٥. تدريب كوادر إعلامية قادرة على الابتكار ومواجهة الأزمات الرياضية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المراجع

المراجع العربية

الحميدان، عبدالله (٢٠٢٠). الإعلام الرياضي في إدارة الأزمات الرياضية: دراسة تحليلية للصحف الرياضية السعودية في ظل جائحة كورونا (COVID-19). مجلة الاتصال الجديدة، جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن.

العازمي ، مبارك فالح (٢٠١٣) . مفهوم الازمات و الكوارث و اساليب ادارتها ، المؤتمر السعودي الدولي لادارة الازمات و الكوارث ، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ، السعودية ، ج ٢ ، ٥١٢-٥٥٥

عبادى، إيمان (٢٠١٧) . دور العلاقات العامة فى إدارة الأزمات بالمؤسسة ، مجلة الحكمة للدراسات الاعلامية و الاتصالية ، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر و التوزيع، الجزائر ، ع (١١) ، ص ص ١٣٨-١٥٥

عبدالحميد، بلال بداع (٢٠١٤). الإعلام الرياضي والشباب. مجلة البحوث والدراسات العربية , ع٦١. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - معهد البحوث والدراسات العربية. ٣٧٩ - ٤٤٤.

عبدالحميد، بلال بداع (٢٠١٤). الإعلام الرياضي والشباب. مجلة البحوث والدراسات العربية , ع٦١. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - معهد البحوث والدراسات العربية. ٣٧٩ - ٤٤٤.

العبود، عبدالرحمن. (٢٠١٩). دور الإعلام الرياضي في إدارة الأزمات الرياضية: دراسة حالة نادي الهلال السعودي. مجلة كلية الإعلام، جامعة الملك سعود.

العتيبي، سعود. (٢٠٢٠). دور الإعلام الرياضي في إدارة الأزمات الرياضية في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإعلام، جامعة الملك سعود

العسيري، عبد الله (٢٠١٩). "دور وسائل الإعلام الرياضية في تصعيد الأزمات الرياضية: دراسة تحليلية لواقع الصحف الرياضية السعودية".

العلوي، عبد الرحمن (٢٠١٨). "الإعلام الرياضي في الصحف السعودية: دوره في تأجيج الأزمات الرياضية".

عويس، خير الدين علي. الهلالي، عصام (٢٠٠٥). الاجتماع الرياضي، ط٢، القاهرة: دار الفكر العربي.

عويس، خير الدين. حسن، عطا (١٩٩٨). الإعلام الرياضي، الجزء الأول، القاهرة: دار الكتاب للنشر.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

عيد، محسن وهيب (١٩٩٩). مدخل إلى مبادئ الإعلام الرياضي، القاهرة: المكتبة التوفيقية.

ماهر، أحمد (٢٠٠٦). ادارة الأزمات. الدار الجامعية ،الأسكندرية، مصر.

المهدي ، سوزان محمد (٢٠١٣). نحو اساليب ابداعية في مواجهه الازمات ، مجلة التربية ، مصر ، مج ١٦ ، ع ٤١ .

موسى، خير الله علي. وعطا حسن عبد الرحيم (١٩٩٨). الإعلام الرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.

المراجع الأجنبية

Arpan . L. & D. Pompper (2003) : Stormy weather : testing stealing thunder as a crisis communication allow between organizations and journalists, Public relations review .

Didier, Heiderich (2003). Plan media de crise, le magazine de a communication de crise et sensible ,www.communication-sensible.com consulté le 05.01.2017 à 17.05.

Helene, Stavem Kyhn(2008) : Situational crisis communication theory its use in a complex crisis with scandinavian airlines' grounding of dash 8 Q400 airplanes, Master Thesis in Corporate Communication, Department of language and business communications, Aarhus School of Business.

Vogelaar, R.(2005). Rhetorical Approaches to Crises Communication The Research, Development and Validation of an Image Repair Situational Theory for Educational and Leaders, Sant Louis University. (Doctoral Dissertations.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

حاضر التنمية المستدامة في سلطنة عمان

The present of sustainable development in the Sultanate of Oman

إعداد

خير النساء بنت رمضان بن مستهيل بيت نصيب

Khayr Al-Nisa Ramadan Mustahil Bayt Naseeb

أخصائية اجتماعية في جامعة السلطان قابوس

باحثة دكتوراه بقسم علم الاجتماع بكلية الآداب – جامعة المنصورة

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440880

استلام البحث ٢٢ / ٤ / ٢٠٢٥

قبول البحث ٦ / ٦ / ٢٠٢٥

بيت نصيب، خير النساء رمضان بن مستهيل (٢٠٢٥). حاضر التنمية المستدامة في سلطنة عمان. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ١٤٥ – ١٦٢.

http://ajahs.journals.ekb.eg

حاضر التنمية المستدامة في سلطنة عمان

المستخلص

تعتبر سلطنة عمان من الدول الرائدة في المنطقة العربية في مجال التنمية المستدامة، حيث تبنت رؤية طموحة لتحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والنمو الاجتماعي وتحسين مستوى المعيشة للمواطنين والمحافظة على البيئة. ولقد هدف البحث الحالي إلى استعراض أبرز ملامح التنمية المستدامة في سلطنة عمان في الوقت الحاضر، مع التركيز على الجهود المبذولة في مختلف القطاعات. أيضا تم رصد بعض تحديات التنمية المستدامة في السلطنة، واقتراح كيفية التغلب عليها. وكنوع من التمهيد لكل ذلك تم تعريف مفهوم التنمية المستدامة، وتحديد بعض خصائصها وأبعادها، ورصد أهدافها التي قررتها منظمة الأمم المتحدة. هذا وتعتبر سلطنة عمان نموذجاً يحتذى به في المنطقة في مجال التنمية المستدامة، حيث حققت إنجازات كبيرة في مختلف القطاعات. ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات يجب مواجهتها، وتتطلب جهوداً متضافرة من الحكومة والقطاع الخاص وتنظيمات المجتمع المدني لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. ويعتبر البحث الحالي من نمط البحوث النظرية الكيفية المكتبية والتي تهدف إلى وصف الواقع ورصد بعض تفاصيله فيما يتعلق بالتنمية المستدامة لسلطنة عمان في الوقت الحاضر.

الكلمات المفتاحية: التنمية المستدامة، رؤية سلطنة عمان ٢٠٤٠، ملامح التنمية المستدامة في سلطنة عمان، تحديات التنمية المستدامة، مقترحات التغلب على تحديات التنمية المستدامة.

ABSTRACT:

The Sultanate of Oman is considered one of the leading countries in the Arab region in the field of sustainable development, as it has adopted an ambitious vision to achieve a balance between economic growth and social growth, improve the standard of living for citizens, and preserve the environment. The current research aims to review the most prominent features of sustainable development in the Sultanate of Oman at the present time, with a focus on the efforts made in various sectors. Some of the challenges of sustainable development in the Sultanate were also monitored, and how to overcome them was suggested. As a kind of introduction to all of this, the concept of sustainable development was defined, some of its characteristics and dimensions were identified, and its goals decided by the

ISSN : *2537-0421* **eISSN :** *2537-043X*

United Nations were monitored. The Sultanate of Oman is considered a model to be emulated in the region in the field of sustainable development, as it has achieved great achievements in various sectors. However, there are still challenges that must be faced, and they require concerted efforts from the government, the private sector, and civil society organizations to achieve the goals of sustainable development. The current research was considered a qualitative theoretical library research that aimed to describe the reality and monitor some of its details regarding sustainable development in the Sultanate of Oman at the present time.

Keywords: Sustainable development, Oman Vision 2040, features of sustainable development in the Sultanate of Oman, challenges of sustainable development, suggestions to overcome the sustainable development challenges

مقدمة:

التنمية Development هي الارتقاء بالمجتمع والانتقال به من الوضع الثابت إلي وضع أعلي وأفضل. وهي أيضا هي عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وإدارية وليست محض إنجازات اقتصادية فقط، وهي شيء ضروري وهام لكل مجتمع إنساني، وذلك لتحقيق أهداف الناس والمجتمع، وعلى رأسها تحقيق مستوي معيشة مناسب أو حياة أفضل (مدحت أبو النصر: ٢٠٠٧).

وتتخذ التنمية أشكالا مختلفة تهدف إلى الرقي بالوضع الإنساني وتحقيق الرفاه والاستقرار والتطور بما يتوافق مع احتياجات الإنسان والمجتمع وإمكاناته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية. وللتنمية أنواع عديدة منها على سبيل المثال: التنمية للبيئة الطبيعية والتنمية البشرية والتنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية؛ والتنمية التعليمية والتنمية الصحية والتنمية السياسية ...

والبحث الحالي يتحدث عن التنمية المستدامة Sustainable Development أو ما يطلق عليها أحيانا التنمية المستديمة أو المستمرة أو المتواصلة، كأحد أنماط التنمية الحديث نسبيا، وذلك بالإشارة إلى تجربة سلطنة عمان.

وتعتبر سلطنة عمان من الدول الرائدة في المنطقة العربية في مجال التنمية المستدامة، حيث تبنت رؤية طموحة لتحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والحفاظ

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

على البيئة وتحسين مستوى المعيشة للمواطنين.

ولقد أكد التقرير الوطني الطوعيVoluntary National Report (٢٠١٩) المقدم إلي منظمة الأمم المتحدة من سلطنة عمان أن السلطنة ملتزمة بتحقيق أهداف التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في المدى الزمني المحدد، وأنها، بصفة عامة ورغم وجود تحديات لا يمكن الاستهانة بها، تسير بخطى واثقة في الاتجاه الصحيح لتحقيق تلك الأهداف، مستفيدة من رصيد علاقاتها الخارجية التي تربطها ومحيطها العربي والإقليمي والدولي، يعززها المشاركة المجتمعية الواسعة عند تصميم وتنفيذ وتقييم الخطط والسياسات والبرامج الكفيلة بمواجهة التحديات وتحقيق الأهداف المنشودة.

ويهدف البحث الحالي إلى عرض أبرز ملامح التنمية المستدامة في سلطنة عمان في الوقت الحاضر، مع التركيز على الجهود المبذولة في مختلف القطاعات. أيضا سيتم رصد بعض تحديات التنمية المستدامة في السلطنة، واقتراح كيفية التغلب عليها. وكنوع من التمهيد لكل ذلك سيتم تعريف مفهوم التنمية المستدامة، وأبعادها، ورصد أهدافها التي قررتها منظمة الأمم المتحدة.

ويعتبر البحث الحالي من نمط البحوث النظرية الكيفية المكتبية والتي تهدف إلي وصف الواقع ورصد بعض تفاصيله فيما يتعلق بالتنمية المستدامة لسلطنة عمان في الوقت الحاضر.

التنمية المستدامة:

أولاً: ماهية التنمية المستدامة:

ورد مفهوم التنمية المستدامة لأول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية World Commission on Environment and Development عام ١٩٨٧م، وعرفت التنمية المستدامة في هذا التقرير على أنها تلك التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجياتهم.

أيضا عرف البنك الدولي World Bank (٢٠١٨) التنمية المستدامة بأنها مصطلح اقتصادي اجتماعي أممي، رسمت به منظمة الأمم المتحدة خارطة للتنمية البيئية والاجتماعية والاقتصادية على مستوى العالم، هدفها الأول هو تحسين ظروف المعيشية لكل فرد في المجتمع، وتطوير وسائل الإنتاج وأساليبه، وإدارتها بطرق لا تؤدي إلى استنزاف موارد كوكب الأرض الطبيعية، حتى لا نحمل الكوكب فوق طاقته، ولا يتم ظلم الأجيال القادمة نتيجة استنزاف الموارد المتاحة الآن بشكل سيء أو نتيجة سوء الاستخدام والإدارة والتوظيف والاستثمار...

كذلك عرف عبد العزيز صقر (٢٠٠٦) التنمية المستدامة بأنها هي أحد أنواع التنمية الهادفة إلي تحقيق التقدم والرقي من خلال تلبية حاجات الحاضر

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الضرورية دون أن يكون ذلك علي حساب الأجيال القادمة أو من خلال إضعاف قدرتها عن تلبية حاجاتها الأساسية.

أخيرا عرف مدحت أبو النصر (٢٠١٧) التنمية المستدامة بأنها التنمية المستمرة، والعادلة، والمتوازنة، والمتكاملة، والشاملة، والتي تراعي البعد البيئي في جميع مشروعاتها، واستدامة الموارد، والتي لا تجني الثمار للأجيال الحاليّة على حساب الأجيال القادمة.

وفي ضوء ما سبق يمكن القول بأن التنمية المستدامة تتصف بمجموعة من الخصائص منها: أن الإنسان فيها هو هدفها وغايتها ووسيلتها، مع تأكيدها على التوازن بين البيئة بأبعادها المختلفة والمتنوعة، وحرصها علي تحقيق كل من تنمية الموارد الطبيعية والبشرية دون أي اسراف أو تبذير ووفق استراتيجية حالية ومستقبلية محددة ومخططة بشكل جماعي وتعاوني وعلمي سليم، وذلك لتلبية احتياجات الحاضر والمستقبل، وعلى أساس من المشاركة المجتمعية مع الإبقاء على الخصوصية الثقافية والحضارية لكل مجتمع ...

أهداف التنمية المستدامة:

حددت منظمة الأمم المتحدة ١٧ هدفا (و١٦٩ غاية) للتنمية المستدامة تغطي جميع جوانب وأبعاد ومجالات التنمية، والتي اعتمدت في العام ٢٠١٥، وذلك بهدف تحقيقها خلال الفترة من ٢٠١٥ إلى ٢٠٣٠، هي كالتالي:

١- القضاء على الفقر
٢- القضاء على الجوع
٣- صحة جيدة والرفاه
٤- التعليم الجيد
٥- المساواة بين الجنسين
٦- المياه النظيفة والنظافة الصحية
٧- الطاقة النظيفة بأسعار معقولة
٨- العمل اللائق ونمو الاقتصاد
٩- الصناعة والابتكار والبنية التحتية
١٠- الحد من أوجه عدم المساواة
١١- مدن ومجتمعات محلية مستدامة
١٢- الإنتاج والاستهلاك المسؤول
١٣- العمل المناخي
١٤- الحياة تحت الماء
١٥- الحياة البرية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

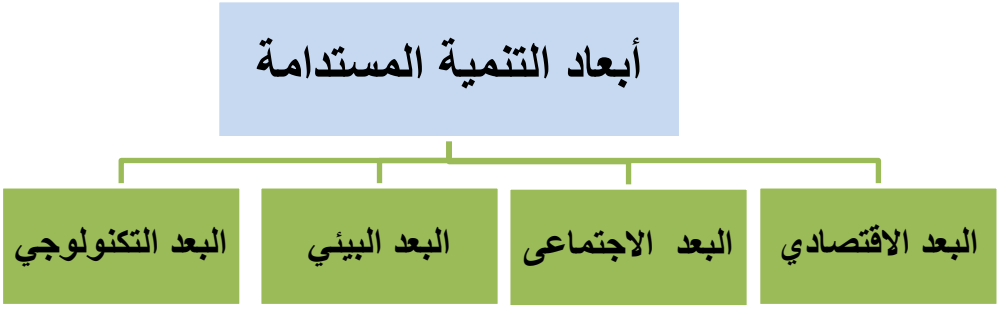
١٦- السلام والعدالة والمؤسسات القوية
١٧- عقد الشراكات لتحقيق الأهداف.



شكل رقم (١)
أهداف التنمية المستدامة ٢٠١٥- ٢٠٣٠

المصدر: موقع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أهداف التنمية المستدامة ٢٠١٥-٢٠٣٠
https: www.un.org/sustainabledevelopment/ar//

أبعاد التنمية المستدامة:



شكل رقم (٢)
أبعاد التنمية المستدامة

والتالي شرح موجز لكل بعد: (انظر: عبد العزيز صقر: ٢٠٠٦؛ مدحت أبو النصر:٢٠١٧؛ محمد جصاص: ٢٠٢٠)

١- البعد الاقتصادي:

البعد الاقتصادي يشمل خفض كبير ومتواصل في استهلاك الطاقة والموارد الطبيعية، وإحداث تحولات جذرية في الأنماط الحياتية السائدة في الاستهلاك والإنتاج والتصدير والاستيراد والادخار، وتوظيف الموارد من أجل رفع المستوى المعيشي

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

للسكان بصفة عامة وللسكان الأولي بالرعاية والمناطق الأولي بالرعاية بصفة خاصة.

٢- البعد الاجتماعي:

على الصعيد الإنساني والاجتماعي فإن التنمية المستدامة، تسعى إلى تحقيق معدلات نمو مرتفعة، مع المحافظة على استقرار معدل نمو السكان مناسب، حتى لا تفرض ضغوطات شديدة على الموارد الطبيعية، ووقف تدفق الهجرة إلى المدن، وذلك من خلا توفير فرص عمل وتطوير مستوى الخدمات الصحية والتعليمية في الريف، وتحقيق أكبر قدر ممكن من المشاركة الشعبية في التخطيط للتنمية.

٣- البعد البيئي:

يوضح البعد البيئي الاستراتيجيات التي يجب توافرها والالتزام بها في حماية البيئة من التلوث بكافة أنواعه (مثل: تلوث الهواء والماء والتربة...) والمحافظة على جميع أنواع الموارد بكافة أنواعها (مثل: الموارد المائية والصحراوية والريفية والخامات والثروات...)، بدلا من تبذيرها واستنزافها بطريقة غير عقلانية وغير رشيدة، حتى لا تؤثر على التوازن البيئي، وذلك من خلال التحكم في استخدام الموارد وتوظيف تقنيات تتحكم في الإدارة السليمة للنفايات، والملوثات ونقل المجتمع إلى عصر الصناعات النظيفة والخضراء.

٤- البعد التكنولوجي:

يشير البعد التكنولوجي إلى ضرورة تطوير التكنولوجيا النظيفة غير الملوثة للبيئة، بل والمنظفة للبيئة إن أمكن، مع الحرص على انتاجها للحد الأدنى من الغازات الملوثة والحابسة للحرارة والضارة بطبقة الأوزون.

ملامح التنمية المستدامة لسلطنة عمان في الوقت الحاضر:

يمكن تحديد ملامح التنمية المستدامة في سلطنة عمان في الوقت الحاضر من خلال رصد الإنجازات التالية:

رؤية عمان ٢٠٤٠:



ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تشكل رؤية عمان Oman Vision ٢٠٤٠ الإطار العام لجهود التنمية المستدامة في سلطنة عمان، حيث تهدف إلى بناء اقتصاد متنوع ومستدام، وتعزيز الكفاءة الحكومية، وتطوير رأس المال البشري، والحفاظ على البيئة.
ويمكن اعتبار رؤية عمان ٢٠٤٠ خارطة طريق طموحة رسمتها سلطنة عمان لتحديد مسارها التنموي حتى عام ٢٠٤٠. وتهدف هذه الرؤية إلى بناء دولة عصرية ومتقدمة، قادرة على المنافسة عالمياً، وتحقيق رفاهية وازدهار لشعبها. ومن أهدافها الرئيسية:

١-**تنويع الاقتصاد :**تقليل الاعتماد على النفط والغاز، وتعزيز القطاعات غير النفطية مثل الصناعة والسياحة والخدمات اللوجستية.

٢-**بناء مجتمع معرفي :**الاستثمار في التعليم والتدريب، وتشجيع الابتكار والبحث العلمي.

٣-**تحسين مستوى المعيشة :**رفع مستوى الدخل للفرد، وتوفير خدمات عامة عالية الجودة في مجالات الصحة والتعليم والإسكان.

٤-**الحفاظ على البيئة :**الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية، والحفاظ على التنوع البيولوجي، والحد من التلوث.

٥-**تعزيز الحوكمة :**تعزيز الشفافية والمساءلة، وتقوية مؤسسات الدولة.

وتمثلت الركائز Foundations الأساسية لرؤية عمان ٢٠٤٠ في الأطراف التالية:



شكل رقم (٣)
ركائز رؤية عمان ٢٠٤٠

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١-**الإنسان :**الاستثمار في رأس المال البشري، وتوفير فرص عمل مناسبة، وتعزيز المشاركة المجتمعية.

٢-**الاقتصاد :**بناء اقتصاد متنوع ومستدام، قادر على المنافسة عالمياً.

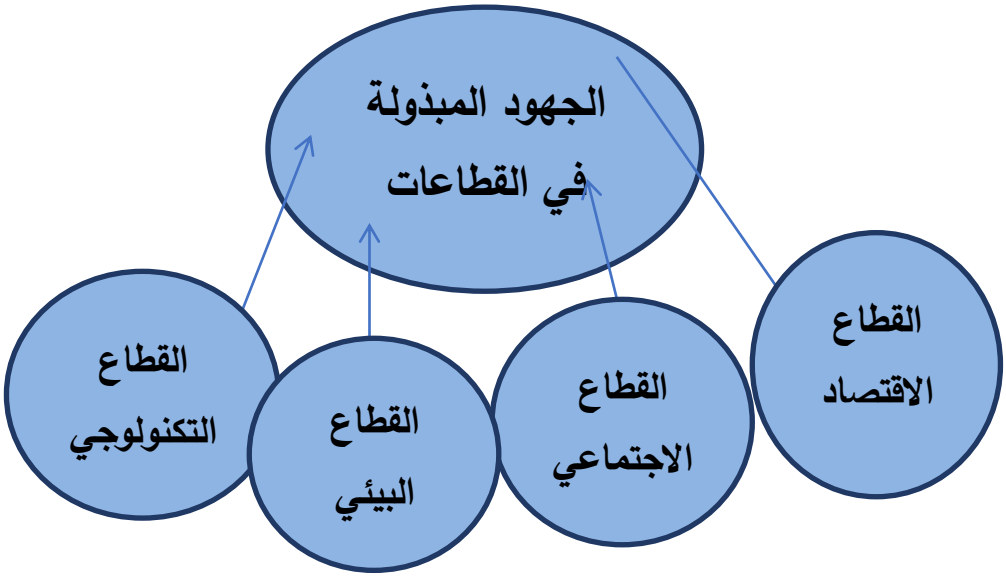
٣-**المجتمع :**بناء مجتمع متماسك ومتسامح، يعتز بهويته الوطنية.

٤-**الحكومة :**حكومة فعالة وشفافة، قادرة على تقديم الخدمات للمواطنين بكفاءة.

سلطنة عمان وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة:

التزمت سلطنة عمان بتحقيق أهداف Aims التنمية المستدامة ٢٠٣٠، ودمجها في خططها التنموية، مع التركيز على تحقيق التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والتكنولوجية.

الجهود المبذولة في مختلف القطاعات في سلطنة عمان:



شكل رقم (٤)

الجهود المبذولة في مختلف القطاعات في سلطنة عمان

أولا: القطاع الاقتصادي

أكدت سلطنة عمان على أهمية التنمية الاقتصادية وزيادة فرص الاستثمار، لتعزيز إمكانات النمو الاقتصادي وتنوع مصادره وريادة الأعمال والتعاون الاقتصادي مع الدول الأخرى. أيضا

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أيضا أكدت على التزام عمان بخلق بيئة أعمال مواتية، وجذب الاستثمار الأجنبي، وتعزيز الشراكات من أجل التنمية الاقتصادية المستدامة (أيمن عبد الكريم فيصل: ٢٠٢٠).

ومن ملامح الجهود المبذولة في القطاع الاقتصادي نذكر:

١-التنويع الاقتصادي:

تسعى السلطنة إلى تنويع مصادر الدخل بعيداً عن النفط والغاز، من خلال الاستثمار في القطاعات الواعدة مثل: السياحة والصناعة والخدمات اللوجستية (محمد بن سعيد: ٢٠٢٣).

٢-دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة:

تشجع الحكومة على إنشاء وتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومشروعات ريادة الأعمال، والتي تساهم في خلق فرص عمل للشباب وللمرأة وللأسر محدودة الدخل، وتعزيز الاقتصاد المحلي.

٣-الاستثمار في البنية التحتية:

يتم تنفيذ العديد من المشاريع الضخمة لتطوير البنية التحتية، مثل: إنشاء الطرق والجسور وتوصيل خدمات الكهرباء والغاز والمياه والصرف الصحي، في مختلف القطاعات، مما يساهم في تأهيل مختلف المناطق الجغرافية الجديدة وتدعيم الاقتصاد وجذب الاستثمارات (سعيد بن ماجد وناصر بن سعيد: ٢٠٢٤).

ثانيا: القطاع الاجتماعي

أكدت سلطنة عمان على التنمية الاجتماعية وتحسين رفاهية المواطنين العمانيين، من خلال زيادة الاهتمام بالتعليم والرعاية الصحية وخلق فرص العمل والتنويع الاقتصادي وعلى أهمية الاستثمار في رأس المال البشري وتمكين الشباب والمرأة وضمان خدمات الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية للفئات محدودة الدخل والمناطق النائية (انظر: خير النساء بنت رمضان: ٢٠٢٣؛ ٢٠٢٤).

ومن ملامح الجهود المبذولة في القطاع الاجتماعي نذكر:

١- تمكين الشباب والتعليم:

أدركت سلطنة عمان أهمية الاستثمار في الشباب والتعليم، لذا كانت حريصة على الاهتمام بالعلم والمعرفة واحتضان الأفكار الابتكارية بما يساهم كل ذلك في تحقيق رؤية سلطنة عمان. أيضا أكدت السلطنة على أهمية التعليم في تمكين الشباب العماني، وتزويدهم بالمهارات والمعرفة اللازمة لتشكيل مستقبل مزدهر لهم وللأمة. ويُعد تحسين جودة التعليم وتنمية المهارات أمرًا حاسمًا في تحقيق التنمية المستدامة في سلطنة عمان.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وتعمل الحكومة على الاستثمار في تحديث مناهج التعليم وتعزيز البنية التحتية للتعليم. ينبغي توفير فرص تعليمية عالية الجودة وتدريب مهني لتلبية احتياجات سوق العمل وتطوير المهارات اللازمة للشباب. يجب أيضًا تشجيع البحث العلمي والابتكار لتطوير المعرفة وتعزيز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وذلك من خلال تطوير نظام التعليم لتوفير تعليم عالي الجودة وتدريب مهني لتلبية احتياجات سوق العمل، وتعزيز البحث العلمي والابتكار لتطوير المعرفة وتكنولوجيا المعلومات (انظر: وزارة التربية والتعليم: ٢٠١٥).

بإيجاز يمكن القول بأن السلطنة تولي اهتماماً كبيراً بتطوير نظام التعليم، بهدف إعداد مواطنين صالحين ونافعين لأنفسهم ولأسرهم ولوطنهم. أيضا تركز السلطنة على تطوير برامج التعليم التقني والمهني لخلق كوادر مؤهلة في مجال التكنولوجيا.

٢- التدريب:

تولي السلطنة اهتماماً كبيراً بتوفير التدريب للموارد البشرية في السلطنة بمختلف أنواعه، بهدف بناء رأس مال بشري مؤهل وقادر على المنافسة في سوق العمل.

٣- التوظيف:

أكدت خطط التنمية في سلطنة عمان على ضرورة توفير فرص عمل للشباب وتطوير مهاراتهم للاندماج في سوق العمل، وتشجيع ريادة الأعمال، وتوفير بيئة ملائمة للابتكار والاستثمار الشبابي. ويعتبر توفير فرص عمل للشباب وتعزيز التوظيف يعتبر تحديًا أساسيًا في سلطنة عمان. وتعمل الحكومة على تعزيز برامج التوظيف وتوفير فرص عمل ملائمة للشباب. وينبغي أيضًا تطوير مهارات الشباب وتعزيز روح ريادة الأعمال لتشجيع الابتكار وخلق فرص عمل جديدة (انظر: المركز الوطني للإحصاء والمعلومات: ٢٠٢٤).

٤- الرعاية الصحية:

يتم تقديم خدمات صحية عالية الجودة للمواطنين والمقيمين، مع التركيز على الوقاية من الأمراض وتعزيز الصحة العامة. أيضا حرصت السلطنة على توفيرِ الرعايةِ الصحيةِ المجانيةِ لجميعِ المواطنينِ العمانيينِ، وأنشاء العديدَ من المستشفياتِ والمراكزِ الصحية الحديثة. هذا ويتم استخدام التكنولوجيا في القطاع الصحي في السلطنة لتقديم خدمات تشخيص وعلاج عن بعد وتحسين إدارة السجلات الصحية.

٥- الشراكات مع الجامعات:

تعزز السلطنة الشراكات مع الجامعات والمؤسسات التعليمية لتطوير المناهج الدراسية وتقديم برامج تدريبية متخصصة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٦- تمكين المرأة:

تدعم الحكومة مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وتسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، وتعمل على تحقيق التمكين التعليمي والاجتماعي والاقتصادي للمرأة العمانية.

ثالثا: القطاع البيئي

السلطان الحالي لسلطنة عمان هيثم بن طارق (ومن قبله السلطان الراحل قابوس بن سعيد) شغوف بالحفاظ على البيئة واستدامة الموارد بمختلف أنواعها، وحماية البيئة من مختلف أنواع التلوث، والمحافظة على الموارد الطبيعية، وتعزيز الطاقة المتجددة، واعتماد ممارسات صديقة للبيئة، وتشجيع مبادرات المحافظة عليها، وأهمية التعاون الدولي في مواجهة التحديات البيئية العالمية.

ومن ملامح الجهود المبذولة في القطاع البيئي نذكر:

١-المحافظة على البيئة:

تتخذ السلطنة العديد من الإجراءات للمحافظة على البيئة، مثل: حماية المناطق المحمية، والحد من التلوث، والتخلص الآمن من النفايات، وإعادة تدويرها، وتعزيز الاستخدام المستدام للموارد الطبيعية...

٢-الطاقة المتجددة:

تشجع الحكومة الاستثمار في الطاقة المتجددة، مثل: الطاقة الشمسية وطاقة الرياح وطاقة المياه، بهدف تقليل الاعتماد على الوقود الأحفوري والحد من انبعاثات الغازات الدفيئة.

٣-مراقبة البيئة:

تستخدم التكنولوجيا لرصد وتقييم التغيرات البيئية واتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية البيئة.

٤-إدارة المياه:

تعمل السلطنة على إدارة مواردها المائية بشكل رشيد ومستدام، من خلال: ترشيد استخدام المياه، وتحلية مياه المحيط، وتوفير أنظمة ري فعالة.

٥-الزراعة الذكية:

يتم تطبيق تقنيات الزراعة الذكية لتحسين الإنتاجية واستخدام الموارد المائية بشكل أكثر كفاءة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

رابعا: القطاع التكنولوجي

تعتبر سلطنة عمان من الدول التي تولي اهتمامًا كبيرًا بتطوير القطاع التكنولوجي كركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة. وقد حققت السلطنة إنجازات ملحوظة في هذا المجال، منها على سبيل المثال:

١- شهدت السلطنة تطويرًا كبيرًا في شبكات الاتصالات الثابتة والمتنقلة، مما ساهم في زيادة تغطية شبكة الإنترنت وسرعتها.

٢- إنشاء شركة عمانية للنطاق العريض بهدف بناء شبكة وطنية متكاملة لتلبية الطلب المتزايد على النطاق العريض.

٣- تم تطوير العديد من الخدمات الحكومية الرقمية لتسهيل الإجراءات وتقليل المعاملات الورقية.

٤- تسعى الحكومة العمانية إلى التحول الرقمي الشامل لكافة القطاعات، مما يساهم في زيادة الكفاءة والشفافية.

٥- إنشاء صندوق لدعم الشركات الناشئة والمشاريع المبتكرة في مجال التكنولوجيا.

٦- إنشاء مراكز بحثية متخصصة في مجال التكنولوجيا لدعم الابتكار والبحث العلمي.

٧- تقدم الحكومة حوافز ودعمًا لرواد الأعمال في مجال التكنولوجيا.

أهمية هذه الإنجازات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة:

ويمكن تحديد أهمية هذه الإنجازات Achievements المتعددة والمتنوعة بل والكثيرة في مختلف المجالات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في النقاط التالية:

١ – **تحسين رأس المال البشري والاجتماعي للشعب العماني.**

٢ – **تنويع الاقتصاد:** يساهم القطاع التكنولوجي في تنويع مصادر الدخل بعيدًا عن النفط والغاز.

٣ – **خلق فرص العمل:** يوفر القطاع التكنولوجي فرص عمل جديدة للشباب العماني.

٤ – **تحسين مستوى المعيشة:** تساهم التكنولوجيا في تحسين جودة الحياة للمواطنين من خلال توفير الخدمات الحكومية الرقمية وتسهيل الحياة اليومية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٥- **المحافظة على البيئة:** تساهم التكنولوجيا في المحافظة على البيئة من خلال استخدام الموارد بشكل أكثر كفاءة وفاعلية وتطوير حلول مستدامة للتحديات البيئية.

تحديات التنمية المستدامة في سلطنة عمان:

رغم الجهود المبذولة في سلطنة عمان لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، إلا أنها تواجه تحديات Challengesعدة، منها:

أولا: تحديات اقتصادية، مثل:

١-**اعتماد الاقتصاد على النفط :**يعتمد اقتصاد سلطنة عمان بشكل كبير على عائدات النفط، مما يجعله عرضة لتقلبات أسعار النفط العالمية.

٢-**التنافسية العالمية:** من قبل دول أخري وشركات أخري في مجال الاقتصاد وخاصة المتعلق بالنفط.

٣-**البطالة :**تعاني سلطنة عمان من ارتفاع نسبة البطالة، خاصة بين الشباب، وذلك بسبب محدودية فرص العمل في القطاعات غير النفطية.

٤-**تفاوت الدخل :**هناك فجوة كبيرة في الدخل بين مختلف شرائح المجتمع، مما يؤدي إلى عدم المساواة الاجتماعية (انظر: سعيد بن ماجد وناصر بن سعيد: ٢٠٢٤).

ثانيا: تحديات اجتماعية، مثل:

١-**الافتقار إلى الكفاءات :**تعاني سلطنة عمان من نقص في الكفاءات الوطنية في بعض المجالات، مما يستدعي الاستعانة بالعمالة الأجنبية (أحمد بن سعيد وعبد الله بن سيف: ٢٠٢١).

٢-**النمو السكاني :**يشهد سكان سلطنة عمان نمواً متسارعاً، مما يضع ضغطاً على الموارد الطبيعية والبنية التحتية.

٣-**تحديات التعليم :**رغم التقدم المحرز في مجال التعليم، إلا أن هناك حاجة إلى تطوير نظام التعليم لضمان جودة التعليم وتلبية احتياجات سوق العمل.

٤-**الثقافة التكنولوجية:** يحتاج المجتمع العماني إلى تطوير ثقافة تكنولوجية لدعم التحول الرقمي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٥-**الحفاظ على التراث الثقافي :**تواجه سلطنة عمان تحديات في الحفاظ على تراثها الثقافي الغني في ظل التغيرات السريعة وخاصة حركة العولمة التي يشهدها المجتمع.

ثالثا: تحديات بيئية، مثل:

١-**نضوب المياه الجوفية :**تعتبر المياه الجوفية مورداً حيوياً في سلطنة عمان، إلا أن الاستخدام الجائر لها في الزراعة والصناعة والتوسع العمراني يؤدي إلى نضوبها.

٢-**التغيرات المناخية :**تؤثر التغيرات المناخية على سلطنة عمان من خلال ارتفاع درجات الحرارة، وزيادة حدة الجفاف، وتواتر العواصف الرملية، مما يهدد الزراعة والأمن الغذائي.

٣-**التلوث البيئي :**يعاني البيئة العمانية من التلوث الناتج عن النفايات الصناعية والمنزلية، وتسرب النفط، وتلوث الهواء الناجم عن انبعاثات المركبات.

مقترحات التغلب على تحديات التنمية المستدامة لسلطنة عمان:

رغم هذه التحديات، تبذل سلطنة عمان جهوداً كبيرة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وللتغلب على تحدياتها، من خلال على سبيل المثال:

١- **تنويع مصادر الدخل :**تسعى سلطنة عمان إلى تنويع اقتصادها والاعتماد على القطاعات غير النفطية مثل: السياحة والصناعة.

٢- **الاستثمار في الطاقة المتجددة :**تعمل سلطنة عمان على زيادة الاستثمار في الطاقة المتجددة للحد من الاعتماد على الوقود الأحفوري.

٣- **حماية البيئة :**اتخذت سلطنة عمان العديد من الإجراءات لحماية البيئة، مثل إنشاء المحميات الطبيعية وتشديد الرقابة على التلوث.

٤- **تطوير البنية التحتية :**تستثمر سلطنة عمان بكثافة في تطوير البنية التحتية، مثل الطرق والموانئ والمطارات.

٥- **تطوير رأس المال البشري :**تولي سلطنة عمان اهتماماً كبيراً بتطوير رأس المال البشري من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب.

٦- **زيادة الاستثمار في البحث والتطوير.**

٧- **تشجيع الابداع والابتكار والاختراع.**

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٨- **تعزيز الشراكات بين القطاعات المختلفة** (الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني).

٩- **اجراء مزيد من البحوث والدراسات العلمية** عن ملامح التنمية المستدامة في سلطنة عمان في الحاضر، وعن تحديات هذه التنمية، وعن كيفية التغلب عليها.

خاتمة:

تعتبر سلطنة عمان نموذجاً يحتذى به في المنطقة في مجال التنمية المستدامة، حيث حققت إنجازات كبيرة في مختلف القطاعات. ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات يجب مواجهتها، وتتطلب جهوداً متضافرة من الحكومة والقطاع الخاص وتنظيمات المجتمع المدني لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. أيضا تمتلك السلطنة العديد من الفرص، مثل: موقعها الاستراتيجي، وثرواتها الطبيعية، وقوة عملها الشابة، وإرادتها السياسية القوية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مراجع البحث

أولا : المراجع العربية

أحمد بن سعيد بن ناصر وعبد الله بن سيف التوبي: " دور القيادة التحويلية في تحقيق التنمية المستدامة في سلطنة عمان"، **المجلة الأمريكية الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية**، الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب، العدد ٧، ٢٠٢١.

المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، مسقط: ٢٠٢٤.

خير النساء بنت رمضان بن مستهيل نصيب: "أثر الخطاب السامي للسلطان قابوس بن سعيد على التنمية في المجتمع العماني"، **المؤتمر الدولي السادس استدامة الموارد بين الحفاظ على الهوية وآفاق المستقبل في العالم العربي : وفق رؤى التنمية المستدامة 2030**، جامعة الدول العربية، القاهرة: ١٢-١٣ ديسمبر ٢٠٢٣.

خير النساء بنت رمضان بن مستهيل بيت نصيب: "جهود السلطان الراحل قابوس بن سعيد في الارتقاء بخصائص المواطنين في سلطنة عمان"، **المؤتمر العلمي الدولي الرابع، الخدمة الاجتماعية والارتقاء بخصائص البشر لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠**، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ببورسعيد، بورسعيد: ٤ مايو ٢٠٢٤.

رؤية سلطنة عمان ٢٠٤٠، وزارة التخطيط، سلطنة عمان.

سعيد بن ماجد الشكيلي وناصر بن سعيد السعدي: **التنمية المستدامة في سلطنة عمان**، المجلس الأعلى للتخطيط، سلطنة عمان، مسقط: ٢٠٢٤.

عبد العزيز صقر الغامدي: "تنمية الموارد البشرية ومتطلبات التنمية المستدامة"، **الملتقي العربي الثالث للتربية والتعليم**، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض: ٢٠٠٦

محمد بن سعيد بن خاطر وآخرون: " الاقتصاد المؤسسي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة بسلطنة عمان"، **المجلة العربية للدراسات التجارية والبيئية**، جامعة قناة السويس، المجلد ١٤، العدد ١، السويس: يناير ٢٠٢٣.

محمد جصاص: " العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات والتنمية المستدامة: مقاربة نظرية"، **مجلة العلوم الإنسانية**، المجلد ٣١، العدد ٢، ٢٠٢٠ .

مدحت محمد أبو النصر: **تنمية الموارد البشرية** (الجيزة: الأكاديمية الحديثة، ٢٠٠٧).

مدحت محمد أبو النصر: **التنمية المستدامة نظرة متوازنة** (القاهرة: المجموعة العربية للنشر والتوزيع، ٢٠١٧).

وزارة التربية والتعليم، **تقرير عن التعليم والتنمية**، مسقط: ٢٠١٥.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ثانيا: المراجع الأجنبية

United Nations: **Our Common Future Report,** UN. New York: 1987.

United Nations: **Voluntary National Report from Oman on Sustainable Development**, Voluntary National Review,2019.

World Bank: **The Comprehensive Guide to Resource Sustainability Planning**. World Bank. Washington, D.C. USA, 2018.

ثالثا: مواقع شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أهداف التنمية المستدامة ٢٠١٥-٢٠٣٠

www.un.org/sustainabledevelopment/ar https:

أيمن عبد الكريم الفيصل (٢٠٢٠): سلطنة عمان: مواقفها الإقليمية والدولية والحياد في سياتها الخارجية، مركز البيان للدراسات والتخطيط

https://www.bayancenter.org/wp-content/uploads/2020/01/4567897657878.pdf

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

التمثلات السوسيوثقافية لوسائل التواصل الاجتماعي وتأثيرها على المجتمعات

The sociocultural representations of social media and their impact on societies

إعداد

د. يحيى بن تركي بن راشد الخزرج

Dr. Yahya Turki Rashid

سماح بنت محمد الغامدي

Samah Mohammed Al-Ghamdi

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440881

استلام البحث	١٨ / ٤ / ٢٠٢٥
قبول البحث	٢٥ / ٥ / ٢٠٢٥

الخزرج، يحيى بن تركي بن راشد والغامدي، سماح بنت محمد (٢٠٢٥). التمثلات السوسيوثقافية لوسائل التواصل الاجتماعي وتأثيرها على المجتمعات. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ١٦٣ – ١٩٦.

http://ajahs.journals.ekb.eg

التمثلات السوسيوثقافية لوسائل التواصل الاجتماعي وتأثيرها على المجتمعات

المستخلص

نقلت وسائل التواصل الاجتماعي البشر لنمط آخر من الوجود، وفي الوقت ذاته فرضت على المجتمعات تحديات جديدة كالإدمان الرقمي واختفاء الخصوصية. كما يمثل ظهورها نقطة تحول في بناء العلاقات الاجتماعية، تولّد عنه تغيّر كبير في النسيج الاجتماعي، حيث ساهمت في اختفاء الحدود بين المجتمعات، وأعطت للجمهور العادي نافذة يسهم من خلالها في صناعة الرأي العام وإعادة انتاج الثقافة. ويؤدي استخدام الأفراد لهذه الوسائل بخصائصها الحديثة للإدمان الرقمي والإرهاق العقلي، من خلال تعزيزها لثقافة السرعة وتشجيع السطحية، وكثرة مشاهدة النقد، والمقارنات المستمرة، والانتظار الدائم للاعجابات؛ وبالتالي تقليل مهارات التعاطف، والتواصل الحقيقي، ونفاذ الصبر. ويهدف البحث الحالي إلى التعرف على الخصائص الحديثة لوسائل التواصل الاجتماعي وما لها من تأثيرات سوسيوثقافية على الأفراد والمجتمعات المتعلقة بالمتغيرات التالية: ثقافة قبول الآخر، العلاقات الاجتماعية، واساليب الحياة. استَخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصل من خلال الاطلاع على التراث النظري المتعلق بالمجتمعات الرقمية، إلى أن أبرز الخصائص الحديثة لوسائل التواصل الاجتماعي خاصية التفاعلية، والتمرير اللانهائي، وأن الخوارزميات تعمل على الحد من ثقافة قبول الآخر من خلال اظهارها للمستخدم ما يتفق معه فقط وتجاهل ما يختلف عنه، وساهمت هذه الوسائل في تفكك العلاقات الاجتماعية وتلاشي الخصوصية، وعملت على تشييء جسد المرأة وأسهمت في وصول الأفراد الى عدد من الاضطرابات كاضطراب الاستهلاك القهري، واضطراب المثالية، والخوف من تفويت الفرص.

الكلمات المفتاحية: وسائل التواصل الاجتماعي، التمثلات السوسيوثقافية، المجتمعات الرقمية، قبول الآخر، العلاقات الاجتماعية، أنماط الحياة

Abstract:

Social media has transported humanity to a new mode of existence while simultaneously imposing new challenges on societies such as digital addiction and the disappearance of privacy. Its emergence marks a turning point in the construction of social relationships, resulting in a significant transformation of the social fabric. It has contributed to the blurring of boundaries between societies and provided ordinary individuals with a window to influence public opinion and participate in the reproduction of culture. The use of these platforms with their modern features has led individuals to experience digital addiction and mental exhaustion, by

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

promoting a culture of speed, encouraging superficiality, exposing users to constant criticism, endless comparisons, and the perpetual wait for likes. Consequently, this reduces empathy skills, authentic communication, and patience.The current study aims to identify the modern characteristics of social media and their sociocultural effects on individuals and societies, focusing on the following variables: culture of acceptance of others, social relationships, and lifestyles. The study employed the descriptive-analytical method and, through a review of theoretical literature on digital societies, concluded that the most prominent modern features of social media include interactivity and infinite scrolling. Algorithms tend to limit the culture of accepting others by showing users only what aligns with their views and ignoring opposing perspectives. These platforms have contributed to the fragmentation of social relationships, the erosion of privacy, the objectification of women's bodies, and the emergence of several psychological disorders such as compulsive consumption disorder, perfectionism disorder, and fear of missing out (FOMO).

Keywords: Social media, sociocultural representations, digital societies, acceptance of others, social relationships, lifestyles.

المقدمــة:

يتميز العصر الحالي بتعقيده الشديد وترابط مجالات المعرفة المختلفة، لذا يُطلق عليه عصر التعقيد المعرفي. إنه زمن الحقيقة المؤقتة واللايقين، حيث لم يعد هناك يقين ثابت سوى يقين السرعة والتغير المستمر.

أصبحت الأجهزة الذكية في العصر الحالي بفعل وسائل التواصل الاجتماعي اشبه بعضو من أعضاء الإنسان، حيث لم يعد يمكنه أن ينفك عنها أو أن يقضي حتى نصف يوم دونها، ولا يمكن إنكار ما لها من حضور في حياتنا اليومية، فبات من النادر أن نرى أحدًا ما غير منخرط فيها، فقد نقلت وسائل التواصل الاجتماعي جميع البشر إلى نمط آخر من الوجود لن يتعطل ولن يعود للوراء إلا بانهيار التكنولوجيا، وفي الوقت ذاته فرضت على المجتمعات تحديات جديدة مثل الإدمان الرقمي واختفاء الخصوصية.

ويمثل ظهور التطبيقات الحديثة نقطة تحول في بناء العلاقات الاجتماعية وممارستها، تولد عنه تغير كبير في النسيج الاجتماعي، بما وفرته من انفتاح عالمي

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

واختفاء الحدود بين المجتمعات، وتلاشي ثنائية النخبة والشعبي، وثنائية المرسل والمتلقي، فقد أصبح الأفراد العاديين في المجتمع الرقمي فاعلين ومؤثرين وليس فقط متأثرين، بل صانعين للثقافة ومنتجين للمعنى، لأن وسائل التواصل الاجتماعي أعطت للجمهور العادي نافذة يسهم من خلالها في صناعة الرأي العام وإعادة انتاج الثقافة.

إن استخدام الأفراد لوسائل التواصل الاجتماعي بما فيها من خصائص حديثة تؤدي الى الإدمان الرقمي والارهاق العقلي من خلال تعزيزها لثقافة السرعة والمثالية، وتشجيع السطحية، وكثرة مشاهدة النقد الحاد أو التعرض له، والعزلة الفكرية، والمقارنات المستمرة، والانتظار الدائم للايكات والتعليقات؛ وبالتالي تقليل مهارات التعاطف، والتواصل الحقيقي، والقدرة على بذل الوقت والجهد في بناء العلاقات والإنجازات، ونفاذ الصبر.

مما سبق يهدف البحث الحالي إلى التعرف على الخصائص الحديثة لوسائل التواصل الاجتماعي، وما لها من تأثيرات سوسيوثقافية على الأفراد والمجتمعات، من حيث المتغيرات التالية: ثقافة قبول الآخر، العلاقات الاجتماعية، واساليب الحياة، من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي وسبر أغوار هذه الخصائص المتغيرات وتفكيكها وتحليلها ومقاربتها.

أهمية البحث وهدفه:

تنبع أهمية هذا البحث كونه يسلط الضوء على التأثيرات السوسيوثقافية لخصائص وسائل التواصل الاجتماعي على الأفراد والمجتمعات، تحديدًا فيما يتعلق بثقافة قبول الآخر، والعلاقات الاجتماعية، وأساليب الحياة. بالإضافة إلى توصيف هذه الخصائص، وتفكيك مكوناتها، وتحليلها، بغية الإجابة على الأسئلة الجوهرية التي يطرحها البحث:

١- ماهي الخصائص الحديثة لوسائل التواصل الاجتماعي؟

٢- ماهي التأثيرات السوسيوثقافية لوسائل التواصل الاجتماعي على الأفراد والمجتمعات من حيث المتغيرات التالية: ثقافة قبول الآخر، العلاقات الاجتماعية، وأساليب الحياة؟

أدبيات البحث:

تعد الإعلانات المنشورة على وسائل التواصل الاجتماعي وسيلة فعّالة للتّأثير على الجماهير والتّحكّم بنسبة معيّنة في سلوكها وثقافتها الاستهلاكيّة، كما أنه يساهم في تشكيل الذّوق العام والعادات والثّقافات السّائدة في البلد، وهذا ما استنتجته **دراسة روابحية (٢٠٢٣) بعنوان" التمثلات الثقافية في الخطاب الاشهاري التلفزي المغاربي "دراسة أنثروبولوجية- سيميائية لنماذج مختارة"**، التي ركزت على التمثّلات الثّقافية في الخطاب الإعلاني التّلفزيّ المغاربيّ، وكانت أبرز تساؤلاتها: ما أبرز العلامات والرموز الأنثروبولوجية والسيميائية التي وظفتها الخطابات الإعلانية؟ وكيف يمكن لها أن تعكس التمثلات الثقافية وتحدد اختلافها من مجتمع إلى

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

آخر؟ ، وتناولت الدراسة نماذج مختارة للإعلانات توضّح تجلي الجانب الثّقافي لعدد من المجتمعات وهي المجتمع الجزائريّ والتونسيّ والمغربيّ، بغية إبراز تباين التمثلات الثقافية بينها، واستخدمت الدراسة منهجي التحليل الأنثروبولوجي والتحليل السيميائي، واستنتجت أن الإعلان أصبح نشاطًا لابدّ منه في الحياة الاجتماعيّة والاقتصاديّة والسّياسيّة، ووسيلة فعّالة للتّأثير على الجماهير والتّحكّم بنسبة معيّنة في سلوكها وثقافتها الاستهلاكيّة، كما أنه يساهم في تشكيل الذّوق العام والعادات والثّقافات السّائدة في البلد، كما تبيّن أنّ لكلّ مجتمع عاداته وتقاليده الخاصة، والتي تميّزه عن غيره من المجتمعات الأخرى مثل: اللّباس والحلي، بالإضافة إلى اختلاف الجانب العمرانيّ (روابحية، ٢٠٢٣).

احتل المؤثرين في وسائل التواصل الاجتماعي مكانة كبيرة، فقد أصبحت منازلهم ويومياتهم مسرحًا يُعرض للعامة على مدار الساعة، وهم بالطبع لا يشاركون إلا الجانب السعيد والإيجابي من حياتهم، وهذا ما توصلت إليه **دراسة علي وموسى(٢٠٢٢) بعنوان" تحليل خطاب نقدي متعدد الوسائط لمنشورات مختارة على إنستغرام للمؤثرين عبر وسائل التواصل الاجتماعي المحلية في الإمارات العربية المتحدة"**، التي هدفت الى دراسة عينة من المنشورات المختارة عبر الإنستغرام بواسطة الشباب الإماراتي المؤثر، والهدف منها تحليل كيف يمكن للخطاب المرئي على الإنستغرام أن يسمح للمؤثرين ببناء هويتهم ونقل واقعهم من خلال البيانات المرئية والنصية للجمهور، وقد تم اختيار عينة من (٢٥) منشور عبر الإنستغرام خاص بـ(١٠) من المؤثرين وتم استخدام منهج تحليل الخطاب، وتحليل المحتوى المرئي وتحليل الخطاب النقدي، وقد أظهرت الدراسة عددًا من النتائج أهمها: التقليدية مقابل العالمية في استخدام النساء والرجال للملابس في بناء هويتهم العربية التقليدية، حيث ارتدى الرجال والنساء في الصور التي يظهرون فيها على حساباتهم في انسجام أزياء عربية تقليدية، فالنساء يرتدين الحجاب حتى في الشواطئ تحت قبعات البحر، وجميعهن محجبات من الرأس إلى أخمص القدمين، وبهذا يخلقن هوية المرأة العربية التقليدية، أما النتيجة الثانية وضحت أن المؤثرين يروجون لذواتهم عبر السفر، وهم بذلك يؤثرون على الأشخاص في التفكير بأن السفر هو ما يجعلهم مشهورين وسعيدين (علي و موسى، ٢٠٢٢).

لقد أثرت وسائل التواصل الاجتماعي بما تحمله من خصائص على العلاقات الاجتماعية والأسرية من حيث العمق والجودة، فقد أوضحت **دراسة بوهدة وسحاري (٢٠٢١) بعنوان" تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على العلاقات الأسرية ــ دراسة ميدانية على عينة من الأسر في ولاية المدية"** أن الأسرة في المدية خلال

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

العشر سنوات الأخيرة تحولات عميقة في تركيبتها وعلاقة الأفراد داخلها، هذه التحولات هي نتيجة عدة عوامل لعل أهمها: ثورة تكنولوجيا الإعلام والاتصال والتي من أبرز مظاهرها وسائل التواصل الاجتماعي، هذه الوسائل أصبحت تشكل عنصرًا هامًا في حياة الأفراد. وبالرغم من الإيجابيات التي حملتها معها هذه الوسائل إلا أن الاستعمال الخاطئ لها أدى إلى إحداث الكثير من التأثيرات في النظام الأسري خاصة تلك الأسر المعروفة بالمحافظة على العادات والتقاليد. هذا ما حاولت الدراسة تتبعه من خلال إجراء دراسة ميدانية على عينة من الأسر في ولاية المدية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن وسائل التواصل الاجتماعي وبالخصوص الفيسبوك أحدثت تغييرات جذرية في العلاقات الأسرية، ومن أبرز هذه التأثيرات غياب الحوار والعزلة والتفكك الأسري (سحاري و بوهدة، ٢٠٢١).

مفاهيم أساسية للبحث:

مفهوم وسائل التواصل الاجتماعي:

هي عبارة عن "مجتمعات متوفرة عبر الانترنت مكونة من أشخاص يشتركون في الاهتمامات والنشاطات، كما توفر هذه الشبكات طرقاً عدة ومتنوعة للمستخدمين للتفاعل من خلال المحادثة أو المراسلة أو عن طريق البريد الإلكتروني" (السعدني و حسين، ٢٠١٢، صفحة ٢٦١).

وتعرّف أيضًا بأنها: "منظومة من الشبكات الاجتماعية الالكترونية التفاعلية، تسمح لمستخدميها بإنشاء صفحات وتكوين صداقات وتعديل ونقد ومناقشة ما يتم عرضه من معلومات" (خليل، ٢٠١٤،٩٧).

مفهوم التمثلات السوسيوثقافية:

إن فعل تمثّل يعني أن نجعل الشيء حاضرا في الذهن، ويشير مفهوم التمثل الاجتماعي إلى العناصر العقلية التي تعزز نشاطاتنا وتملي علينا أفعالنا وهو ما ندعوه الحس المشترك" (بلعالية، ٢٠٢١،٥٤٤) .

ويقصد بالتمثلات "الصور الذهنية التي يحملها الفرد عن المواقف الاجتماعية وعن القيم والثقافة، إذ يحمل كل فرد تمثلات ذهنية يفسر بها واقعه والعالم المحيط به والمواقف التي تواجهه والأشخاص الذين يقابلهم، ويتصرف الفرد غالبا استنادا على التمثلات التي كونها عن الموقف" (غالي، ٢٠٠٢،٤٤).

مفهوم ثقافة قبول الآخر:

"يعني تقبل الآخرين احترامهم والتعامل معهم بالرغم من اختلافهم وتنوع ثقافاتهم وعاداتهم وتقاليدهم ومعتقداتهم الدينية والسياسية، وقبولهم واحترامهم حتى لو تعارضت وتنوعت اتجاهاتهم و انتماءاتهم" (الهشاشمي، ٢٠٢٠، ٣٤٦).

ويعتبر "تقبل الآخر مهارة سلوكية واجتماعية تعتمد على العمل الفعال الجيد مع الأشخاص الاخرين واحترام آرائهم والتفاعل معهم بشكل إيجابي والذي يبرز في الثقة المتبادلة والحماس في العلاقات من خلال الوعي بالذات والقدرة على الاتصالات

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الجيدة والقدرة على التعاطف مع الشعور بأحاسيس الغير وفهمها والتجاوب معها بقدر الإمكان" (عبدالنبي، ١٧٨١، ٢٠١١).

مفهوم العلاقات الاجتماعية:

"صورة تصور التفاعل الاجتماعي بين طرفين أو أكثر، بحيث يتكون لدى كل طرف صورة عن الطرف الآخر، والتي تؤثر سلبا أو إيجابا على حكم كل منهما للآخر، ومن هذه العلاقات: الصداقة والروابط الأسرية والقرابة، وزمالة العمل، والمعارف، والأصدقاء، والعزلة" (أمين، ٢٠١٦، ١٢).

"ما يحدث بين الناس بما لهم من مشاعر وأفكار وأهداف وحاجات عندما يلتقون مع بعض من جهة، وبينهم وبين الأنظمة والمؤسسات التي تنظم وتحكم وتوجه حياتهم من جهة ثانية، فهي بذلك تتعلق بكل جوانب الحياة الاجتماعية والإنسانية" (زعيمي، ١٩٩، ٢٠٠٤).

أو هي الروابط والآثار المتبادلة بين الأفراد في المجتمع، والتي تنشأ نتيجة اجتماعهم وتبادل مشاعرهم واحتكاكهم ببعضهم البعض ومن تفاعلهم في بوتقة المجتمع. وتعتبر العلاقات الاجتماعية التي تتبلور بين الأفراد في مجتمع ما بناء على تفاعلهم مع بعضهم البعض – بغض النظر عن كونها إيجابية أو سلبية- من أهم ضرورات الحياة (عبده، ٢٠١٣).

مفهوم أساليب الحياة:

الأسلوب: هو "سلوك الفرد المتكرر لفترة طويلة من الزمن كما يراه الآخرون، ويعمل الفرد بموجبه، ويعتبره الإطـار العام الذي يحدد علاقاته مع الآخرين" (عبيدات، ٥٥، ٢٠٠٤).

وقد عرّف "Veal فيل" أسلوب الحياة بشكل دقيق في عمله " The concept of lifestyle" مفهوم أسلوب الحياة: "أسلوب الحياة هو النمط المميز للسلوك الشخصي والاجتماعي الذي يميز الفرد أو المجموعة" (Veal, 1993, p. 247) ووفقًا له فهناك مصطلحات أخرى متشابهة في أدبيات البحث، وهي تشمل: "نمط الحياة style of life"، "طريقة حياة way of life"، "الثقافة culture"، "الثقافة الفرعية sub-culture"، "أسلوب الترفيه leisure style"، وفي مجال أبحاث السوق: "التخطيط النفسي psychographics" (Veal, 1993, p. 234). ويشير المفهوم إلى عدد من القضايا الأساسية المتعلقة بأسلوب الحياة كالأنشطة والسلوك، والذوق القيم والمواقف، المجموعات مقابل الأفراد، منطق التفاعل الجماعي، التعرف، والاختيار، وطرق الاستهلاك (Veal, 1993).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المنهجيـة

بما أن هذه الدراسة تنتمي إلى الدراسات النظرية الأساسية، فقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي الذي لا يقف عند حدود وصف الظاهرة بل يتعداها إلى إجراء المقارنات اللازمة وربطها بالعوامل المحيطة بها وتحليل عناصرها (العساف، ٢٠٠٦). حيث تم وصف خصائص وسائل التواصل الاجتماعي، ثم تحليل آثارها على المستخدمين من خلال ثلاث مقاربات هي: ثقافة قبول الآخر، العلاقات الاجتماعية، وأساليب الحياة.

النتـائـج ومناقشتها

نتائج التساؤل الأول: ماهي الخصائص الحديثة لوسائل التواصل الاجتماعي؟

تتمتع وسائل التواصل الاجتماعي بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن الوسائط التقليدية وتجعلها أداة فعّالة للتواصل والتفاعل. نورد أبرزها أدناه:

١. التفاعلية (**Interactivity**):

تقوم فكرة الإعلام الجديد على أن للجمهور القدرة على إنتاج المحتوى الإعلامي من صياغة وتحرير ومونتاج صحفي باستخدام الوسائل التكنولوجية المتاحة لديه، فيكون هو المتحكم بما يبث ويرسل، ويتحقق تبادل الأدوار بين المرسل والمستقبل في العملية الاتصالية، فيكون الاتصال ذا اتجاهين. ونعني بالتفاعل قدرة المتلقي على الاستجابة للرسالة الموجهة إليه من خلال وسائل الاتصال الحديثة، وهو ما أحدث نقلة نوعية وبعداً جديداً مهماً لأنماط وسائل الإعلام الجماهيري التقليدية والتي تتكون في العادة من منتجات ذات اتجاه واحد يتم إرسالها من مصدر مركزي كالصحيفة أو قناة التلفزيون أو الراديو إلى الجمهور. وقد شكل ظهور المدونات Blogs، وما تبعه بعد ذلك من ظهور لشبكات التواصل الاجتماعي ومواقع الفيديو التشاركية كاليوتيوب والموسوعات الحرة مثل ويكيبيديا، الفرصة الحقيقية التي أتاحت للجمهور حرية الممارسة الإعلامية المطلقة، فمكنت الفرد العادي من إيصال رسالته إلى من يريد في الوقت الذي يريد بطريقة متعددة الاتجاهات وليس من أعلى إلى أسفل فقط، حيث أصبح للمتلقي دور مؤثر في عملية الاتصال وازدادت درجات التفاعل بين طرفي العملية الاتصالية. وتعتبر هذه المرحلة انقلاباً على نموذج الاتصال التقليدي، وتمثل هذه المواقع عناصر الانتقال إلى مرحلة ما بعد التفاعلية (كاتب، ٢٠١١).

بالإضافة إلى أن وسائل التواصل الاجتماعي تتيح للمستخدمين التوافر على مدار الساعة، فهي متاحة في أي وقت ومن أي مكان من خلال الإنترنت والهواتف الذكية، ويمكن للمستخدمين التفاعل والنشر دون قيود زمنية، سواء كان ذلك مع محتويات منشورة أو مع أشخاص آخرين. مع إمكانية التحديث الفوري للمحتوى باستمرار مثل الأخبار العاجلة على منصة اكس، وكذلك إمكانية إعادة مشاركة المحتوى، كما أن هذه المنصات تدعم أنواعًا مختلفة من المحتوى مثل النصوص كما في منصة X، الصور كالتي في انستغرام، الفيديوهات كالتي في اليوتيوب، والقصص

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

كسناب شات وتكتوك، إضافة إلى أن هذه المحتويات دائمًا ما تكون جذابة وهذا ما يجعلها قادرة على أن تنتشر سريعًا وتصل إلى ملايين الأشخاص في وقت قصير.

٢. المحتوى الذي ينشئه المستخدم (User-Generated Content)**:**

يشمل المحتوى الذي ينشئه المستخدمون أي محتوى ينشئه ويشاركه المستخدمين لوسائل التواصل الاجتماعي، وهم أفراد ينتجون محتوى يتعلق بالعلامات التجارية أو المنتجات أو الخدمات ويشاركونه مع غيرهم، وتتيح وسائل التواصل الاجتماعي للفرد أن يساهم في صناعة وإنتاج المعاني التي تعكس تمثلاته للقضايا الثقافية ومواقفه تجاهها وبحرية كبيرة، إذ باستطاعتهم أن يشاركوا ويعلقوا ويتفاعلوا على مختلف المنصات، لذلك نستطيع أن ننظر إلى هؤلاء الأفراد على اعتبار أنهم فاعلين ومؤثرين وليس فقط متأثرين، وكذلك صانعين للثقافة ومنتجين للمعنى.

ومن الجدير بالذكر معرفة أن الكثير من العلامات التجارية تستغل خاصية المحتوى الذي ينشئه المستخدم في تحقيق انتشار ومبيعات عالية لمنتجاتهم، لأن المحتوى الذي ينشئه المستخدمون يُنظر إليه على أنه أكثر أصالة وجدارة بالثقة من المحتوى الذي تنتجه العلامة التجارية لأنه يأتي من مستخدمين حقيقيين يشاركون تجاربهم الحقيقية. تساعد هذه الأصالة في بناء الثقة بين العملاء المحتملين، مما يجعلهم أكثر ميلاً إلى التفاعل مع العلامة التجارية (Roma & Aloini, 2019).

٣. التمرير اللانهائي (Infinite Scrolling)**:**

تحاول منصات التواصل الاجتماعي تسهيل استهلاك المحتوى قدر الإمكان، لذلك تستخدم ما يعرف بخاصية "التمرير اللانهائي" وهي ميزة تصميمية في وسائل التواصل الاجتماعي والمواقع الإلكترونية، ظهرت هذه الخاصية لأول مرة عام ٢٠٠٦ عندما صممها مصمم المواقع ورائد الأعمال "آزاراسكي Aza Raskin" (اليزيدي، ٢٠٢٤)، وانتشرت حاليًا في جميع مواقع التواصل الاجتماعي، كتويتر وفيسبوك وتكتوك وسنابشات ويوتيوب وإنستغرام وحتى نتفليكس.

تم تقديم هذه التقنية لأول مرة لتحسين تجربة المستخدم، لكنها أصبحت واحدة من العوامل المؤثرة بشكل كبير على السلوك الرقمي للأفراد، تعتمد هذه الخاصية على استمرارية تحميل المحتوى أثناء التمرير دون الحاجة إلى الانتقال إلى جديدة أو ضغط زر "التالي"، مما يسمح للمستخدم باستكشاف كمية كبيرة من المحتوى دون نهاية واضحة فهي تجعل المحتوى يظهر تلقائيًا كلما قام المستخدم بالتمرير للأسفل (Interaction Design Foundation - IxDF, 2023) وله أهمية تسويقية كبيرة فهو يسمح للمستخدمين بالوصول إلى المزيد من المحتوى بسرعة ودون انقطاع مما يزيد التفاعل والوقت الذي يقضيه المستخدم على المنصة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وبسبب صراعات ومشاكل العالم الحقيقي في أذهاننا، توفر لنا هذه المقاطع القصيرة هروبًا سريعًا من العالم الواقعي، وتعزز شعور الرضا، حيث لا أحد يتحدث عن المشكلات الحياتية، ويبدو الجميع سعداء ومنسجمين، وهذه الخاصية من أسوأ الخصائص الحديثة في وسائل التواصل الاجتماعي وأشدها تأثيرًا سلبيًا على الإنسان.

٤. التخصيص (Personalization):

يتضمن التخصيص جمع البيانات عن الأفراد، بما في ذلك سجل تصفح الويب وملفات تعريف الارتباط والموقع. تستخدم العديد من المنظمات هذه التخصيصات لتحسين رضا العملاء وزيادة المبيعات الرقمية. تعمل التخصيصات كعنصر أساسي في وسائل التواصل الاجتماعي وتؤثر على كل قطاع من قطاعات المجتمع - سواء كان العمل أو الترفيه (Segev, 2019).

تستخدم المنصات خوارزميات لتحليل سلوك المستخدمين وتقديم محتوى مخصص يناسب اهتماماتهم.، مثل: "For You" على تيك توك أو المنشورات المقترحة على فيسبوك، وكلما طالت مدة مشاهدتنا للمقاطع القصيرة، تعمل خوارزميات المنصات على زيادة عرضها لنا، مما يجعلنا أكثر انجذابًا إليها. يشبه الأمر عملية دفع نحو الإدمان، حيث تقوم هذه المواقع بتقييم كل مقطع نشاهده لتحديد مدى استمتاعنا به، ثم تعرض لنا محتوى مشابهًا، مما يدفعنا للاستمرار في المشاهدة. هذا يشبه التلصص على الآخرين، حيث يشعر المستخدم بالفضول لمتابعة المزيد من المقاطع الجديدة دون أن يدرك مدى انجذابه المستمر لها.

٥. التفاعل الاجتماعي (Social Connectivity):

توفر وسائل التواصل الاجتماعي أدوات لتكوين الشبكات الاجتماعية والتواصل مع الآخرين، وتشمل تكوين الصداقات، الانضمام إلى المجموعات، ومتابعة الحسابات المفضلة كمتابعة الأصدقاء والعائلة على فيسبوك ومنصة اكس وإنستغرام.

ويرى علماء الاجتماع أن الاتصال الجماهيري في العصر الحديث ظاهرة اجتماعية لها دورها في تراص وتماسك المجتمع، كما يرون أن لها دورها في بناء العلاقات الاجتماعية، الشيء الذي يوضح أن المجتمع الإنساني يقوم على مجموعة من العلاقات قوامها وأساسها الاتصال. ويعرف الاتصال الرقمي بأنه: العملية الاجتماعية التي يتم فيها الاتصال عن بعد، بين أطراف يتبادلون الأدوار في بث الرسائل الاتصالية المتنوعة واستقبالها، من خلال النظم الرقمية ووسائلها، لتحقيق أهداف معينة. وهو يزيد على الاتصال الإنساني بأن العلاقات فيه ليست بين عناصر العملية فقط، ولكنها بين عناصر النظم الرقمية التي تعمل على استمرار الاتصال وتطوره (عبدالمجيد، ٢٠٠٧).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

إجابة التساؤل الثاني: ماهي التأثيرات السوسيوثقافية لوسائل التواصل الاجتماعي على الأفراد والمجتمعات من حيث المتغيرات التالية: ثقافة قبول الآخر، العلاقات الاجتماعية، وأساليب الحياة؟

عالمنا اليوم عالم شبكي متداخل كنسيج متشابك. لم يعد التفوّق فيه عبر بناء محميات مغلقة على نفسها، بل معيار التفوق فيه يُقاس بمدى كثافة الحضور عبر نسيج الشبكات الإلكترونية العابرة للقارات، والقادرة على اختراق الحدود الجغرافية والديمغرافية والدينية والهوياتية والثقافية والاقتصادية والسياسية (الرفاعي، ٢٠٢٤) ، نستعرض في هذا الجزء تأثيرات وسائل التواصل الاجتماعي، وذلك عبر سرد عدد من الموضوعات التي تحلل وتربط وتقارب بين خصائص وسائل التواصل الاجتماعي المذكورة آنفًا وبين المتغيرات محل البحث:

من عولمة ما بعد الحداثة إلى الاستهلاك القهري ووهم الخوف من تفويت الفرص

إن الحداثة هي فترة الانتقال من الكلمة إلى الصورة، وما بعد الحداثة هي فترة انتشار الصورة بطريقة مذهلة بوصفها فترة تتسم بتحولات جذرية في تكنولوجيا الاتصال والمعرفة والطاقة (اسماعيل، ٢٠١٠). ومع الانتشار الواسع لوسائل التواصل الاجتماعي وهيمنتها على السلوك العام يتزايد الاهتمام بالربط بين الاتصال والثقافة حيث غدت ثقافة الاتصال هي التي تتحكم بآلية إنتاج المعرفة وسبل تكوينها ونشرها وتوزيعها وإخضاعها للتعديل الذي يتناسب مع ثقافة الاستهلاك العالمية وفق معايير تبدو هوليوودية المشهد، نمطية الإنتاج والتسويق والعرض. ولأن وسائل الإعلام أصبحت تسيطر على عملية الاتصال ويعتمد عليها الجمهور في الحصول على المعرفة فإن هذه الوسائل تشكل الثقافة، لكن على الرغم من أن هذه المقولة تحمل قدرًا من المبالغة الناتجة عن التحيز للثقافة الغربية فإنها كذلك تحمل قدرًا من الحقيقة التي أصبحت محور اتفاق؛ حيث غيرت وسائل التواصل الاجتماعي الأساليب التي يتصل بها الناس والمجتمعات فأصبحت كل وسيلة تحدد شكل الرسالة ونوعها والرموز التي تستخدم في تكوينها وبنائها (العبدالله، قطب، خوجة ، و بومجاهد، ٢٠٢٥).

تركز المجتمعات الرقمية على توظيف التكنولوجيا الحديثة ورقمنة المحتوى، وهي عمليّة تُثير تداعيات إيجابيّة وسلبيّة على الأفراد والمجتمع ككُل، حيثُ تؤدي رقمنة التواصل بين الأشخاص إلى رقمنة الثقافة والمجتمع في آن واحد، ورغم مزايا التواصل عبر التكنولوجيا من حيث السرعة والسهولة فإنّها تطرح آثارًا سلبيّة مرتبطة بـ"عملية ترحيل" الأفراد إلى المساحات الافتراضيّة، التي تساهم في تحويل الثقافة الحاليّة إلى افتراضيّة، ويتولّد عن انتقال الثقافة إلى العصر الرقميّ؛ التحوّل

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

إلى ثقافة النسيان، حيثُ يحدث انقطاع في استمراريّة الدور الذي يلعبه الفرد في الحفاظ على القيم الثقافيّة التقليديّة القائمة التي يكتسبها من مجتمعه (مركز القرار للدراسات الإعلامية، ٢٠٢١).

وقد أدى تطور وسائل الاتصال وتعددها وزيادة حاجتها إلى مضمون يجذب الجماهير إلى الربط بين الثقافة والاقتصاد والاستهلاك حيث قامت الجهات المهيمنة بتقديم منتجات ثقافية تهدف إلى جذب المتابعين. لذلك، أصبحت الثقافة تحكمها الإعلانات فأصبح الإعلان يقوم بتشكيل القيم التي تقوم على الاستهلاك والرفاهية والمتعة وقضاء الإجازات والتجميل والتركيز على الجسد وإشباع الرغبات المادية. لقد أصبحت صناعة النجوم جزءً من الصناعات الثقافية والإعلامية والإعلانية؛ وأدى ذلك إلى عدم تقديم الكثير من المثقفين والفنانين الحقيقيين للمجتمع لأنهم يفتقدون شروط نظام النجومية أو يرفضون الخضوع لهذا النظام؛ وأدى ذلك إلى إضاعة الكثير من الإنتاج الثقافي الذي لا يستجيب لمتطلبات الثقافة الاستهلاكية المادية وشروطها (العبدالله، قطب، خوجة ، و بومجاهد، ٢٠٢٥).

تعمل الإعلانات كوسيط رمزي مسؤول عن وظيفة دمج الافراد في العالم الاستهلاكي، هذا الطرح يعني أن الاعلانات تهدف الى حماية النسق الاستهلاكي وضمان استمراريته وهو بذلك يضمن مصلحة الفئة المسيطرة والمهيمنة وإقناع الفئة المهيمن عليها بالقبول والانصياع لهذه السيطرة، وهذا ما أكده عالما الاجتماع كارل ماركس، وماكس فيبر أن ثقافة الطبقة المهيمنة هي دومًا الثقافة المهيمنة (بوخاري، ٢٠١٤).

وتعتبر العلاقة بين العولمة ووسائل التواصل الاجتماعي علاقة تكاملية ومتبادلة التأثير، حيث تعتبر وسائل التواصل الاجتماعي أحد أبرز أدوات العولمة في العصر الحديث، ويمكن اعتبار وسائل التواصل الاجتماعي القوة الدافعة للعولمة الرقمية، حيث تعمل على تسريع التبادل الثقافي، الاجتماعي، والاقتصادي. في المقابل، تعيد العولمة تشكيل طبيعة وسائل التواصل الاجتماعي، مما يجعلها أكثر تأثيرًا وتغلغلًا في حياة الأفراد والمجتمعات.

وتؤثر وسائل التواصل الاجتماعي بشكل كبير على الاقتصاد الحر والاستهلاك من خلال تعزيز ثقافة السوق المفتوح فهي تسهم في إزالة الحواجز أمام رواد الأعمال والشركات الناشئة، مما يسمح لهم بدخول الأسواق دون قيود كبيرة، وهذا هو جوهر الاقتصاد الحر.

وفي ظل الاقتصاد الحر تخلق وسائل التواصل الاجتماعي بيئة عالية المنافسة للشركات، سواء في تطوير منتجاتهم أو تحسين تجربة العملاء في التسوق، كما أن وسائل التواصل الاجتماعي أصبحت أحد المحركات الأساسية للتجارة الإلكترونية، حيث يمكن للشركات عرض منتجاتها مباشرة على المستهلكين، وإتمام عمليات البيع من خلال منصات مثل "فيسبوك ماركت بليس" أو "إنستغرام شوب".

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وتؤثر وسائل التواصل الاجتماعي على سلوك المستهلك من خلال اعتمادها على تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات في عرض الاعلانات؛ مما يزيد احتمالية الشراء لدى المستهلكين وتجعل الأفراد أكثر عرضة للشراء غير المخطط له. ولا يمكن إنكار ما للمؤثرين من تأثير على سلوك المستهلكين حيث يعتمدون على توصيات المؤثرين في شراء المنتجات أو الخدمات.

والثقافة الاستهلاكية تشكل الأساس لثقافة ما بعد الحداثة، وعند كثير من الافراد تحولت هذه الثقافة الاستهلاكية إلى هوس شرائي، أو ما يشار إليه في الدليل التشخيصي للاضطرابات النفسية باضطراب الشراء القهري[1](CBD)، ويمكن تعريفه على أنّه "سلوك مُتفلت مُتكرر ومُزمن يصبح عادة ورد فعل على قلق مُعاش كامن، ويشمل نمط إنفاق هوسي وعدم سيطرة على الذّات لشّراء أشياء لا يحتاجها الفرد أصلًا أو لا يحتاجها حاليًا وفي أغلب الأحيان يخزنها من دون أن يستعملها يشعر مُدمن الشّراء بنشوة عارمة أثناء الشّراء وأحيانًا يسبقها إثارة كبيرة، ولكن سرعان ما يندم على إسرافه للمال" (القرشي، ٢٠٠٨،١٧)، وتوصلت دراسة Black 2007 إلى أن اضطراب التسوق القهري يرتبط باعتلال نفسي كبير، وخاصة اضطرابات المزاج والقلق، واضطرابات تعاطي المخدرات، واضطرابات الأكل، وغيرها من اضطرابات التحكم في الانفعالات، ويميل إلى الانتشار بين النساء أكثر من الرجال، اللاتي يملن الى الانشغال بالتسوق و يختبرن التوتر أو القلق قبل الشراء، والشعور بالارتياح بعد الشراء (Black , 2007).

إن السلطة المهيمنة اعتمدت على وسائل عديدة لنشر ثقافة الاستهلاك، من خلال التسويق الذي يخلق ويساهم في بناء ثقافة التمويه والتظليل عبر خلق صور يتماهى الفرد فيها الى أن يصبح أسيرًا للأشياء المحملة بالمعاني والقيم الزائفة، حيث تصبح الأشياء احلاما يعيشها الفرد ويرتبط بقيمها التي ترتبط بها كالحرية، القوة، الجمال، المتعة، المنزلة الاجتماعية، فالفرد لا يشتري منتوجا من اجل استهلاكه فحسب، وإنما من أجل أن يكتسب القيمة المضافة المروج لها للمنتوج في التسويق فتزول الأشياء والسلع وتبقي ارتباطاته بالقيم الزائفة (بوخاري، ٢٠١٤).

[1] تعد كلمة (CBD) اختصارا (Compulsive buying disorder) ومعناها اضطراب الاستهلاك او التسوق القهري.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وهذا كله أدى الى ظهور ظواهر جديدة مثل ظاهرة الخوف من تفويت الفرصة (FOMO)[٢] التي أصبحت شائعة جدًا منذ ظهور وسائل التواصل الاجتماعي، يمكن أن تساهم المستويات العالية من الخوف من تفويت الفرصة في الميول الإدمانية لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، أو الخوف من تفويت الفرصة (Margraf & Brailovskaia, 2024). وهي ظاهرة نفسية تدفع الأفراد إلى البحث عن المعلومات والتجارب والعلاقات الاجتماعية لتجنب الشعور بالتخلف أو الاستبعاد. يمكن أن يؤثر هذا الخوف على القرارات والسلوكيات والصحة العقلية.

وفقًا لدراسة (Margraf & Brailovskaia, 2024)، فإن الخوف من تفويت شيء ما هو "خوف دائم من أن الآخرين قد يحصلون على تجارب مهمة لا يتمتع بها الشخص نفسه"، إنها ظاهرة نفسية تتسم بالخوف أو القلق من الاستبعاد من التجارب المثيرة وهي تنبع من الرغبة الفطرية في المشاركة في الأنشطة الاجتماعية أو الأحداث أو الفرص التي يستمتع بها الآخرون.

وهناك استراتيجية للتسويق تسمى "التسويق القائم على استغلال المخاوف" في هذا النوع من التسويق، تسعى العلامات التجارية إلى إبراز مخاوف أو نقاط ضعف لدى الجمهور المستهدف (السماني، ٢٠٢٣). مثل القلق بشأن المظهر، أو الوضع الاجتماعي، أو الصحة، ثم تقديم منتجاتها أو خدماتها كحل لهذه المخاوف، كإعلانات مستحضرات التجميل أو العناية بالبشرة التي تركز على التجاعيد او حب الشباب؛ مما يدفع المستخدمين الى الإحساس بحاجتهم الملحة لهذا المنتج لتحسين مظهرهم، وحتى إعلانات معدات التمارين او المكملات الغذائية؛ التي تُظهر أن من لا يستخدمها قد يعاني من مشاكل صحية أو ضعف في المظهر الجسدي، وكذلك الإعلانات التي تسوق لسيارات باهضة الثمن أو منازل كبيرة أو سفرات مكلفة حول العالم ، مروجة بذلك أن امتلاك هذه المنتجات أو الممارسات هو دليل النجاح والمكانة الاجتماعية المرموقة.

تشييء جسد المرأة واعتبارها سلعة استهلاكية

يتميز هذا العصر بإتاحة الأجساد بشكل يفوق الحد، حتى باتت وفرتها أشبه بالتخمة، إنه عصر الصورة والفيديو، عصر الإشباع البصري وإمكانية الرؤية بلا قيود.

ومنذ بداية القرن العشرين عملت شركات مستحضرات التجميل جنبًا إلى جنب مع استوديوهات هوليوود ووكالات الإعلان على خلق جمال مثالي: أبيض، أشقر، أزرق العينين ونحيف. ونشرت هذه المثالية لأول مرة في الولايات المتحدة وأوروبا، إلا أنها استطاعت أن تعبر الحدود ولكل المجتمعات الأسيوية الصينية،

[٢] تعد كلمة (FOMO) اختصارا لعبارة (Fear of Missing Out) ومعناها الخوف من تفويت شيء ما.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الهندية، وحتى العربية. وقبل الإنترنت كانت المجلات والسينما هي المنافذ الوحيدة التي تؤثر على تعريف الفرد للجمال، وكانت الرموز السينمائية التي أعجب الجمهور بجمالها وأسلوبها "قدوة" ولكن لم يتم نسخهم، لأنه كان من المفهوم أنهم عاشوا حياة مختلفة تمامًا عن الشخص العادي. ومع التقدم السريع لعصر الكمبيوتر المتغير باستمرار، يتعرض المراهقون والبالغون على حد سواء للتأثير من قبل صور مشاهير مؤثرين يتم سرد حياتهم يوميًا بفضل توتير وسنابشات والمجلات الإلكترونية وغيرها من الوسائط التي يمكن الوصول إليها بسهولة، مما خلق علاقة حميمة بين الجمهور والنجوم. لقد غير هذا التغيير في علاقة المجتمع ونظرته للجمال ومنح الناس شعورًا بأنهم أيضًا يمكن أن يكونوا مثل هؤلاء النجوم (المساعد، ٢٠٢١).

تشير الإحصائيات العالمية إلى تزايد ملحوظ في إقبال كل من الرجال والنساء على العمليات التجميلية. ففي عام ٢٠٢١، تم إجراء أكثر من ٧٠٣,١٨٣ عملية زراعة شعر على مستوى العالم، مع ١٤٩,٢٥٤ عملية في الولايات المتحدة وكندا وحدهما. هذا النمو يُعزى إلى زيادة الوعي عبر وسائل التواصل الاجتماعي ودعم المشاهير لهذه الإجراءات. من المتوقع أن يصل حجم سوق زراعة الشعر إلى ٤٤.٧٩ مليار دولار بحلول عام ٢٠٣٣. وعلى الرغم من هيمنة الرجال على هذا المجال، إلا أن نسبة النساء المقبلات على زراعة الشعر في تزايد مستمر (Bruk, 2025)

وليس الرجال بمنأى عن تأثيرات وسائل التواصل الاجتماعي على صورة الجسد والسعي وراء التجميل، فقد شهدت الإجراءات التجميلية غير الجراحية، مثل حقن البوتوكس والفيلر، زيادة في الإقبال بين الرجال. في عام ٢٠٢٣، خضع نصف مليون رجل لعلاجات البوتوكس، مقارنة بعشرة ملايين امرأة، بينما حصل ٢٠٠,٠٠٠ رجل على حقن الفيلر، بزيادة ملحوظة عن ١٠٠,٠٠٠ في عام ٢٠١٧. تهدف هذه الإجراءات إلى تعزيز الملامح الذكورية والحصول على مظهر أكثر شبابًا وجاذبية (Kilbane, 2024).

وبحسب الدراسة تخضع معظم السعوديات للعمليات الجراحية بدافع تحسين صورة الجسد والرضا عنه وقبوله، كما تخضع النساء لعمليات التجميل الأسباب ليست دائما ذاتية، حيث تؤثر الأسرة والمجتمع على قرارات التجميل لدى النساء وخصوصًا الأسرة سواء كان تأثيرها من خلال الدعم والتشجيع، أو من خلال التهديد والضغط، خاصة قبل الزواج (أبوالحديد، ٢٠١٨).

إن عرض جسد المرأة كوسيلة لجذب المشاهدين للدعاية والإعلان، وكذلك للإغراء الجنسي؛ ينزع إنسانيتها ويجعل منها مجرد سلعة أو بالأحرى سلعة ثقافية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تفتقد مواصفاتها الإنسانية، وتدخل في عداد البضائع التجارية الاستهلاكية (خالد و الجيلالي ، ٢٠٢٣).

الغرب المنتج لكل شيء في هذا العصر حتى لأكثر اللحظات حميمية في حياتنا، لا يقدم منتوجاته بطريقة فظة غليظة بل كل ما يقوم به هو عرضها داخل السوق على أنها قمة ما توصل إليه العقل البشري والإنسان الحر، الذي يعيش لذاته وليس لأي جهة أخرى، وهنا نجد الإقبال الكبير على تبني تلك القيم الوافدة بخاصة أن المستهلك يربط بينها وبين مستوى الرفاهية الذي عيشه الغرب المنتج للقيم، تلتي تبدو ساقطة لكنها مرغوبة ومطلوبة، وهذه إحدى طرق القوة الناعمة التي توظف الإغراء والإغواء بدلًا من الإكراه كاستراتيجة أساسية (باومان و دونسكيس، ٢٠١٨). .

تفرض تبني تقنيات جديدة ومبتكرة للترويج للجسد، بخاصة الجسد الأنثوي لدى الذكر بصفته مستهلكًا ذواقًا (خالد و الجيلالي ، ٢٠٢٣)

يعد "جورج لوكاش" أول من استخدم مفهوم التشيؤ بشكل صريح، معتمدًا على كتابات كارل ماركس عن الرأسمالية والإنتاج، ويمكن القول إن التشيؤ هو أن يتحول الإنسان إلى شيء تتمركز أحلامه حول الأشياء فلا يتجاوز السطح المادي وعالم الأشياء؛ فالإنسان المشيّء هو الإنسان ذو البعد الواحد حيث يختزل الأمور في نماذج اختزالية بسيطة قادرة على الإذعان للمجردات المطلقة وأن يتصرف على نهجها، يستخدم مصطلح التشيؤ لوصف التعامل مع البشر كأشياء حيث تجاهل الجانب الإنساني والقيمي، والنظر للأفراد كأدوات لتحقيق أغراض شخصية ونفعية، من دون مراعاة الجوانب الإنسانية أي التعامل بشيئية (عكاك، ٢٠٢٢).

غالبا ما تعطي صور الجسم المثالي في وسائل التواصل الاجتماعي للمستخدمين إيحاء نفسي إلى أنه من السهل على الناس أن يصبحوا رشيقين؛ وبالتالي يصبحون ناقمين على ذواتهم لأنها لم تستطع الوصول الى هذا الجسم المثالي بالسهولة ذاتها المعلن عنها، فمواقع التواصل الاجتماعي تروج لصور مثالية للحياة، مما يجعل الناس يشعرون بالضغط للعيش بنفس الوتيرة أو تحقيق نفس الإنجازات بسرعة، ويؤدي ذلك الى العبء النفسي للتطلعات المثالية أو ما يعرف باضطراب هوس المثالية، الذي يمكن تعريفه على أنه "الحالة النفسية التي يشعر فيها الفرد بضغط داخلي أو خارجي لتحقيق معايير مرتفعة للغاية، غالبًا غير واقعية، في مختلف جوانب حياته. هذا الضغط قد ينبع من توقعات الشخص نفسه أو من المجتمع، الأسرة، أو البيئة المحيطة به، مع الشعور المستمر بأن الأداء الجيد ليس كافيًا، مما يدفع الشخص إلى السعي الدائم لتحقيق الكمال، ووضع معايير عالية جدًا للأداء، مصحوبًا بالخوف من الفشل أو الإحباط في حالة عدم الوصول إلى هذه التطلعات" (Joachim Stoeber, 2006).

قد يؤدي ضغط المثالية إلى الإجهاد المزمن والقلق والشعور بعدم الرضا عن النفس، حتى عند تحقيق الإنجازات، وفي أحيان أخرى قد يؤدي إلى التسويف بسبب

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الخوف من الفشل أو عدم تحقيق الكمال، وفي احتمالات أقل قد ينتهي بحالة من الاحتراق النفسي أو حتى الاكتئاب.

وقد يتجاوز تأثير ضغط المثالية ما يتعلق بالجمال والجسد ويمتد الى مختلف أدوار الفرد في حياته اليومية، فالأفراد الذين يسعون إلى الكمال قد ينتهي بهم الحال إلى الانسحاب من المواقف الاجتماعية إذا شعروا بعدم القدرة على الأداء المثالي، ما يعزز الوحدة والعزلة الاجتماعية، فمثلًا قد يتجنبون الخروج أو التفاعل الاجتماعي إذا لم يكونوا مستعدين بشكل كامل، ما يضعف تواصلهم مع الأصدقاء. وفي البيئات المهنية أو التعليمية، المثاليون قد يضغطون على زملائهم لتحقيق معايير غير واقعية، ما يسبب توترًا بين الأفراد، فالموظف المثالي قد يشعر زملاءه بالضيق بسبب التدقيق الزائد أو بطء العمل الناتج عن السعي للكمال.

أظهرت العديد من الدراسات أنه كلما تعرضت الفتيات الصور تعبر عن أجسام مثالية، كلما ارتفع مستوى الصورة السلبية لديهن عن مظهرهن. أوضحت دراسة بو مشطة (٢٠٢٣) التي أجريت على عينة عشوائية مكونة من ٣٠٨ فتاة بالمرحلة الجامعية تتراوح أعمارهن بين ١٨ و٢٦ عام ، أنه بالمقارنة مع استخدام فيسبوك انخرطت الفتيات اللاتي استخدمن إنستغرام في قضاء غالبية الوقت في عرض الصور أو مقاطع الفيديو التي تحتوي على أشخاص وأفادت المشاركات في الدراسة بانخراطهن في المزيد من مقارنات المظهر بالنسبة إلى ما يتصفحنه، وانخفاض في معدلات الرضا عن أجسامهن، وشعرن بسوء المظهر، وأبلغن عن المزيد من الحالات المزاجية السلبية، فترى المرأة نفسها على أنها مقصرة تجاه مثل الجمال المرسلة مسبقًا في هذه الصور، وترتبط هذه الأنواع من مقارنات المظهر الاكتئاب والأكل المضطرب ومشاعر الحسد. ويرى عددًا من الباحثين بأن عمليات المقارنة الاجتماعية لها ارتباط بين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي ومخاوف صورة الجسم، ووفقا لنظرية المقارنة الاجتماعية، يقوم الناس بانتظام بتقييم سماتهم من خلال المقارنة مع الآخرين ذوي الصلة. توفر الوسائط الاجتماعية مجموعة من الصور التي تتميز بمثل الجمال الاجتماعي والثقافي حيث يمكن أن يؤدي عرض هذه الصور إلى مقارنات تصاعدية مستمرة. يعد انستغرام من تطبيقات الوسائط الاجتماعية المعتمدة على الصور والذي يحظى بشعبية كبيرة، حيث يشارك مستخدموه أكثر من ٥٠ مليار صورة، والعديد من مستخدميه يقصرون مشاركة صورهم على الصور الأكثر موافقة للصورة النمطية في وسائل التواصل فقط، والنتيجة هي صور لا تشبه إلى حد ما الواقع الفوضوي للحياة اليومية، وعادة ما تتم مشاركة المناظر الأكثر روعة، كأطباق العشاء مرتبة بشكل مبهج، وصور السيلفي

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الأكثر جمالًا، علاوة على كونها منظمة ومختارة بعناية، تتم تصفية حوالي ١٨ بالمئة من هذه الصور قبل نشرها ، وعندما يتعلق الامر بالصور الذاتية، فإن هذا الرقم اعلى من ذلك حيث يتم تصفية الربع تقريبًا (بومشطة، ٢٠٢٣).

يوضح ما سبق أن الفتيات يتضورن جوعًا كي يظهروا مثل المؤثرات على وسائل التواصل الاجتماعي، وعندما يرون الصور المعدلة، وما يتم عرضه أمام الجمهور من صور وفيديوهات غير واقعية ومحسنة، لا يدركون كمية العيوب والبقع الموجودة في الخفاء كالتي عندهم تماما، عندما يتعرض الناس باستمرار للعديد من الصور المثالية، فإنهم يشرعون في متابعة ما وراء الواقع، وهو ما يؤدي إلى المقارنة ويستخدمونه كمعيار خاص بهم، ويتشكل عدم الرضا عن أجسامهم، ومن ثم السعي إلى التغيير بغية الوصول إلى الكمال، و قد يؤدي بهم ذلك لى الاستهلاك القهري للمنتوجات الخاصة بالتخسيس، والسعي بدون حكمة نحو التخلص من الوزن او نحو عمليات التجميل. يؤكد ذلك هاميلتون (٢٠١٨) الذي يرى بأن معظم النساء اتبعت الحمية، وقيمتها دراسة بريطانية أنها حوالي سبع وثمانون في المئة من عدد السكان الإناث، عند السؤال قالت معظم النساء إنهن يقمن بذلك كي يكن نحيلات، وتتعزز ثقتهن بأنفسهن، ويقدرن ذواتهن، إن صورة الجسد هي العامل الأول لديهن، وليس الصحة، سواء كان بسبب الوزن ، الشكل ، الفخذين، المعدة، حجم الصدر، تشوهات الجلد وأشياء أخرى، يشعر معظم الناس بالارتباك والخجل الذاتي وعدم الثقة ويرغبون بتغيير جزء من أجسامهم على الأقل (هامليتون، ٢٠١٨).

ومن قضايا الجسد والجمال التي حازت على اهتمام النسويات أيضًا، دور الجمال في النجاح في الحياة، حيث ترى النسويات أن هذا الموضوع الذي سبق له أن نال اهتماما واسعا في دراسات وأبحاث علماء الاقتصاد وعلماء النفس وعلماء الاجتماع، التي انطلقت من أن النظرة للأفراد الأكثر جاذبية تحمل معها الاعتراف بأنهم أكثر قدرة فكريا وأكثر كفاءة وأكثر نجاحًا بشكل عام. وبسبب هذه التوقعات العالية فإن أولئك الذين يمتلكون مثل هذه الخصائص يكونون أكثر نجاحًا في النهاية (المساعد، ٢٠٢١).

تلقائية الإنسان وإدمان التواصل الاجتماعي: الأسباب والحلول

تمر المجتمعات الإنسانية الحديثة بمرحلة سيولة عبثية قام برصدها عالم الاجتماع زيغمونت باومان منذ عام ٢٠٠٠ في كتابه الحداثة السائلة، وهي مرحلة يمكن وصفها بخروج المجتمعات من المرحلة الصلبة أي مرحلة الإنتاج والتطور المفروض بوساطة النظام والسلطة، إلى السيولة التي تتراجع فيها أدوار السلطة والنظام أمام الاقتصاد الحر والاستهلاك والاشباع الفوري والمؤقت للرغبات (ايمبيكي، ٢٠٢٤). مما أسهم وبشكل كبير في الخصائص الحديثة التي ذكرناها آنفًا لوسائل التواصل الاجتماعي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

إن الفكر الاتصالي الحديث يركز على فكرة حتمية دخول الإنسان في متاهة التكنولوجيا أو إدمان التكنولوجيا، في حالة من الهدوء أو هو وهم الهدوء، الذي يطمئن النفس البشرية على القبول الطوعي لوضع الرهينة، والخضوع لتلك القوة التي يتحدد بها مصيره اليوم (العبدالله، قطب، خوجة ، و بومجاهد، ٢٠٢٥).

يتمتع الانسان بطبيعة تلقائية تعد السبب في سهولة انزلاق تفكيره نحو الاضطراب النفسي وبسبب ذلك فإن ملايين الناس في كل العالم يعانون من مختلف الاضطرابات النفسية (البليهي، ٢٠٢١)، ذات الطبيعة التلقائية قد تعد السبب في سهولة إدمانه لوسائل التواصل الاجتماعي، وبالتالي المعاناة من مختلف الاضطرابات النفسية بفعل التواصل الاجتماعي.

يفترض البليهي في نظريته "التلقائية" أن تنوير الناس عن طبيعتهم التلقائية، وكيف أنهم يتطبعون تلقائيًا سواء في طفولتهم بمختلف الأنساق الثقافية بفاعلية البيئة التي ينشؤون فيها، وعن النتائج العميقة والحاسمة التي يترتب على هذا التطبع .وبذلك يعرفون كيف يقرؤون التاريخ و يفهمون الواقع وكيف يقيمون أفكاهم وتصوراتهم وكيف ينظرون للعالم، ويعلمون بأن الانسان بما ينضاف إليه وليس بما يولد به فيفهمون أسباب اختلاف الافراد وأسباب تباين الأمم ويدركون أن الاصل هو الاختلاف سواء بين الامم بمختلف انساقها الثقافية او بين الافراد حتى داخل كل نسق ثقافي . كما انهم بهذه المعرفة سيتعلمون كيف يستثمرون قابلياتهم لتكوين الكفايات والمهارات وبناء الاخلاق والعادات، وكيف يكون تعاملهم مع ذواتهم في التعلم والعمل وفي العلاقات الزوجية والأسرية والاجتماعية وفي مشكلات النوم ومع أوقات الفراغ وكيف يواجهون الاضطرابات النفسية وكل ما يعرض لهم في حياتهم (البليهي، ٢٠٢١).

وإذا ما طُبقت هذه النظرية على البحث الحالي سنجد أن استخدام الأفراد لوسائل التواصل الاجتماعي بما فيها من خصائص حديثة تؤدي الى الإدمان الرقمي والارهاق العقلي من خلال تعزيزها لثقافة السرعة والمثالية، وتشجيع السطحية، وكثرة مشاهدة النقد الحاد أو التعرض له، والعزلة الفكرية، والمقارنات المستمرة، والانتظار الدائم للايكات والتعليقات[٣] ؛ وبالتالي تقليل مهارات التعاطف، والتواصل الحقيقي، والقدر على بذل الوقت والجهد في بناء العلاقات والإنجازات.

[٣]استنتجت الدراسة التي قام بها المتبولي ٢٠٢٣ انه كلما ارتفع عدد اللايكات او القلوب الحمراء ازدادت رغبة المستخدم بالحصول على المزيد منها ، مما يؤدي الى ادمان علامات الإعجاب .

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

إن التمرير عبر الصفحات والنقر على الشاشات يعبر عن الاستغلال الذكي للعادات القديمة للحركة المتكررة، والتي أجادها الإنسان واعتاد عليها عبر قرون ماضية، من طحن القمح وقطف التوت (ايمبيكي، ٢٠٢٤). يعتمد صانعو هذه المنصات على فهمهم العميق لسيكولوجية العقل ونظام المكافآت البشري، حيث إن كل سلوك نقوم به يكون مدفوعًا بالحصول على مكافأة أو شعور بالمتعة، مثل تناول الطعام أو النوم. نشعر بالمكافأة عندما يوفر لنا فعل معين قدرًا من المتعة، والمعلومات أيضًا تعد مصدرًا لهذه المتعة. مع استمرار المشاهدة، يُحفَّز إفراز الدوبامين، مما يدفع المستخدم لمواصلة التمرير بين المقاطع دون وعي. هذه المقاطع تُبقي العقل في حالة استثارة دائمة، مما يجعله مستسلمًا لهذا النمط السلوكي، الذي يتحول بمرور الوقت إلى عادة راسخة يصعب التحكم فيها.

كل ما سبق يوضح أن الأفراد يتطبعون بما في وسائل التواصل الاجتماعي من أساليب ويتبنونها في عالمهم الحقيقي وحياتهم اليومية، فبالرغم من سهولة الوصول إلى الطعام والعمل ووسائل الترفيه ومتطلبات الحياة اليومية، إلا أن أفراد العصر الحالي أقل صبرًا وأقل رضا ممن قبلهم، وأقل استعدادًا للتفكير المتزن المتعقل لحل المشكلات، وأصبح لديهم إحساسًا بالاشباع الزائد بسبب وفرة المعلومات.

ويرى الفيل (٢٠٢٢) أن الأفراد يواجهون اليوم صعوبة في اتخاذ القرارات او الحكم على أمر ما أو تلبية احتياجاته المعلوماتية في ظل التعرض لكميات ضخمة من المعلومات باستمرار، وهذا ما تطلق عليه نظرية العبء المعرفي البدانة المعلوماتية أو الإفراط المعلوماتي (الفيل، ٢٠٢٢). وهذا الأمر نراه يزيد من نسبة القلق والتشتت وعدم القدرة على اتخاذ القرارات خاصة في الجوانب المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية، وقبول الآخر، وأساليب الحياة.

إن العالم الحديث تحول من فضاء الندرة إلى فضاء الوفرة الهائلة من الطعام والأخبار والتسوق والمسكنات واليوتيوب والانستغرام والفيس بوك وتويتر. هناك طفرة متنوعة من المحفزات التي تستثير نظام المكافآت في الدماغ، وهي تعمل بشكل مثير للدهشة، فالهواتف الذكية بمثابة حقنة تحت الجلد تضخ الدوبامين الرقمي على مدى ٧/٢٤ لجيل مرتبط بشبكة بث هوائية. هذا الدوبامين الذي يعول عليه العلماء باعتباره عملة عالمية لقياس ميول الفرد وقابليته لإدمان أي خبرة، فكلما زاد إنتاج الدوبامين في مسار المكافآت في الدماغ كانت التجربة أكثر إدمانا، ويمكن القول إن اكتشاف الدوبامين في مسارات الدماغ يعد أحد أكثر الاكتشافات المؤثرة والهامة في مجال علم الأعصاب في القرن الماضي، خصوصًا أن الدماغ يقوم بمعالجة اللذة والألم بنفس المكان، هذا بالإضافة إلى أن كلا منهما يعمل بشكل معاكس لتحقيق التوازن. لقد جربنا جميعًا تلك اللحظة التي نتوق فيها إلى قطعة ثانية من الشوكولاتة، أو الرغبة في المحافظة على استمرارية المتعة التي حققناها من قراءة كتاب جيد، أو مشاهدة فيلم ممتع أو لعبة فيديو حماسية، تلك اللحظات التي نشعر فيها بالخواء بعد

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

انتهاء السعادة المحققة، فهي تمثل لحظة توازن اللذة في الدماغ التي عادة ما تميل إلى الألم، محدثة ذلك الخواء والفراغ الذي يدعونا إلى الحصول على المزيد من اللذة (ايمبيكي، ٢٠٢٤).

وتشير الدراسة التي نشرها أن المواطن الأمريكي العادي يتحقق من هاتفه ٢٠٥ مرات في اليوم، أو ما يقرب من مرة كل خمس دقائق أثناء اليقظة، وفقًا لنتائج الدراسة يعترف أكثر من ٤٣% من الأميركيين بأنهم مدمنون على هواتفهم (Trevor, 2025).

إن التدفق الهائل للمعلومات من وسائل التواصل الاجتماعي والانترنت، يتطلب مهارات وأدوات منهجية جديدة يجب امتلاكها للخروج من الحصار الذي تفرضه التقنية على الأفراد والمجتمعات، وعلى الدول والمؤسسات بدرجة لا تختلف كثيرًا عن الحصار العسكري (العبدالله، قطب، خوجة ، و بومجاهد، ٢٠٢٥).

أوضحت الدراسات أن هناك ملاحظات مختبرية تشير إلى أهمية الدوبامين للدوائر الحركية لكل شعبة حيوانية تم التحقيق فيها ودراستها، فالديدان الخيطية – وهي تعد من أبسط ديدان المختبر- تطلق الدوبامين استجابة للمنبهات البيئية التي تشير إلى وفرة الطعام. فهي تتعلق بالدور القديم للدوبامين في تحفيز الحركة الجسدية؛ للحصول على هدف، تتوق رغبتنا الحصول عليه (ايمبيكي، ٢٠٢٤).

والحل يكمن من وجهة نظر نظرية التلقائية في تجاهل التخيل غير المنضبط وليس في محاولة التغلب عليه. فبتجاهل الأفكار القهرية تنطفئ تلقائيا؛ لأن نشاط الدماغ سيعود الى الانتظام التلقائي على ما اعتاد عليه وتآلف معه قبل الحالة الطارئة، ومعرفة ان الانسان كائن تلقائي ربما تساعد الأطباء والمعالجين النفسيين على كيفية التعامل مع الاضطرابات النفسية، وتقدم للناس رؤية علمية تبصرهم بحقيقة الكثير من هذه الاضطرابات. ولو أدرك الناس طبيعتهم التلقائية، وعرفوا أن التعقل ناتج عن نشاط الدماغ، وأن الانفعال كالرعب والغضب يؤدي إلى اكتظاظ المحفزات فيختل نشاط الدماغ ويتجاوز حالة الانتظام التلقائي؛ ولو أدرك الناس كل ذلك لكانوا أقل انزعاجا وأقدر على التلاؤم مع حالات التوتر؛ حيث سيدركون بأن الحالة ليست إلا تشويش يزول مع هدوء النفس (البليهي، ٢٠٢١) أو بالامتناع عن السلوك الادماني وهو في بحثنا هذا إدمان وسائل التواصل الاجتماعي، مثلما ذكرت الباحثة آنا ايمبكي أنه للوصول للتوازن والتخلص من ادماند الدوبامين الذي يسببه التصفح الدائم لوسائل التواصل الاجتماعي يجب على الفرد أن يبدأ التعافي بالامتناع عن السلوك الإدماني تمامًا، حيث يعيد هذا الامتناع ضبط مسار مكافأة الدماغ ومعه تعود قدرتنا على الاستمتاع بالملذات البسيطة (ايمبيكي، ٢٠٢٤).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وبالتأكيد تعتمد فعالية وسائل التواصل ومعظم مواردها في النهاية على طريقة تفاعل الناس معها واستجابتهم لها، إذ يشكّل الإنسان العنصر الأساسي الذي تُبنى عليه جميع الاستراتيجيات، وبمقدرته الخروج من هذه المعضلة من خلال إدراكه لها والعودة الى طبيعته التلقائية.

صناعة المحتوى والاعلانات: المهنة الجديدة

يحوز صناع المحتوى سلطة كبيرة في القرن الواحد والعشرين، لجهة الأرباح التي يكسبونها نتيجة ارتفاع نسب مشاهدات المحتوى الذي يصنعونه، الأمر الذي كرسهم كمحور مركزي في الدورة الاقتصادية ومؤثر فيها إلى حد تسمية عصر الاقتصاد الحالي باقتصاد صناع المحتوى. ويُعرف اقتصاد المحتوى باقتصاد المبدعين، وهو مفهوم يصف العملية المالية التي يكسب من خلالها صناع المحتوى ورواد العمل الإلكتروني مقابل عرض إبداعاتهم وبيعها عبر الانترنت. وتشمل هذه الأعمال الإبداعية مقاطع فيديو اليوتيوب والبودكاست وإنشاء الدورات وبيعها عبر الأنترنت والتسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي والمدونات الإلكترونية.

ويعتمد اقتصاد المحتوى على شركات تدعم المبدعين مثل المنصات الإلكترونية لعرض الدورات التدريبية والفيديوهات والإعلانات الإلكترونية، ويمثل اقتصاد صناع المحتوى المرحلة الرابعة من مسار التطور الاقتصادي العالمي حيث أرخت المرحلة الأولى عند التحوّل من الاقتصاد الزراعى إلى الاقتصاد الصناعي مع الثورة الصناعية في النصف الثاني من القرن الثامن عشر، ثم تلتها المرحلة الثانية التي سجلت تحولاً من الاقتصاد الصناعي إلى الاقتصاد الاستهلاكي عقب الحرب العالمية الثانية بعد ذلك، جاءت المرحلة الثالثة التي شهدت الانتقال من الاقتصاد الاستهلاك الى الاقتصاد الإبداعي (زغيب، ٢٠٢٣).

مكنت تكنولوجيا الإعلام والاتصال ومواقع التواصل الاجتماعي صناع المحتوى من مشاركة محتواهم ونشره وتحصيل الأرباح منه وتقاسم جزء منها مع المنصات. ومع ثورة web3وإطلاق العملات المشفرة، يدخل اقتصاد صناعة المحتوى طورًا جديدًا حيث سيساعد صانع المحتوى على امتلاك محتواه على الانترنت وتحصيل الأرباح مباشرة من دون أي وسيط ثالث الذي كان يتمثل سابقا بعمالقة الأنترنت في الويب ٢، وبدور النشر والمنتجين في مرحلة الاقتصاد الاستهلاكي والاقتصادي الإبداعي (Julie, 2022) .

يعرف صناع المحتوى أيضًا بالمؤثرين الرقميين، الذين يسعون جاهدين للتسويق في وسائل التواصل الاجتماعي لكل ما يحقق المشاهدة ويرفع عدد الاعجابات بغض النظر عن المحتوى المعروض. ويحاولون بشكل مستميت ركوب الترند؛ من خلال التسويق ليس فقط للمنتوجات بل لذواتهم وأجسادهم وخصوصياتهم، فحياتهم أصبحت مفضوحة على هذا الفضاء، وأصبح عدد كبير من الجمهور يعيش أسير أسوار رقمية، وفي فضاءات عكست قيم ما بعد حداثية لثقافة رقمية تحاول

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تجاوز السرديات الكبرى، وتؤسس لمحتوى عائم في متاهة واقع ثقافي مستجد لا يرتبط بمركز ولا بفكر تأسيس يراهن على الإطاحة بالجميع في بوقته. هذه الشريحة يمكن إدراجها تحت مفهوم " قادة الرأي" للعصر الحالي (زروطة، ٢٠٢٣).

هذه الفئة ليست جديدة تاريخيًا، فهي موجودة منذ بدايات وجود البشرية، ولكن في العصر الحالي استحوذت على اهتمام كبار الشركات الاستثمارية والعلامات التجارية العالمية وتحولت إلى عامل مؤثر وأساسي في الاقتصاد العالمي المعروف باسم «اقتصاد صناعة المحتوى»، وهو حصيلة مسار تطوري شهد تحولات اقتصادية واجتماعية مهمة (زغيب، ٢٠٢٣).

وبحسب نظرية متاهة التواصل الاجتماعي في الفضاء العام[٤] يعد صناع المحتوى فاعلين أساسيين في متاهة التواصل الاجتماعي نظرًا إلى اتساع دائرة تأثيرهم وتجاوزها مجال الترويج لمنتجات تجارية إلى مجالات أخرى مثل النشاطات السياسية والاجتماعية والبيئية وتحصيلهم مكانة مميزة في المجتمع (زغيب، ٢٠٢٣).
إن ازدياد أعداد المؤثرين يجعل منها ظاهرة خطيرة لطالما أنّ فضاء التواصل الاجتماعي شاسع ومقعد ويصعب السيطرة عليه، فضلاً عن كون المؤثرين باستطاعتهم التأثير في وجهات نظر الآخرين وسلوكياتهم واختياراتهم، حيث إنّ الصورة المنقولة المرجعية التي يلجأ إليها المتابعون لقياس مدى نجاحهم تستند إلى تلك التي يقدمها المؤثر، وهذا من شأنه أن يؤثر في نظرة الإنسان إلى ذاته (العبدالله، ٢٠٢٠).

وترى النظرية أن مكانة وسائل الإعلام والاتصال ودورها في صناعة القرار والتحكم في آراء الناس وكسب عواطفهم؛ دفع بغالبية الدول المتطورة وكذلك المؤسسات الكبيرة أن تولي أهمية كبيرة للفاعلين في فضاء وسائل الإعلام والاتصال الجماهيري وتخصص لهم ميزانيات ضخمة من أجل بث الأفكار التي تصب في خدمة المصالح السياسية والاقتصادية. وهذا ما عبر عنه هابرماس بـ «ثقافة المؤسسات» corporate culture التي شوهت الدور الأنموذجي للفضاء العام من خلال عمليات التلاعب وتضليل الرأي العام بجهود خاصة من ماكينة العلاقات العامة

[٤] هي مقاربة نظرية في فلسفة الاتصال في عالم متغيّر يبدو منغلقا داخل المتاهة، ويتكاثر فيه الفاعلون وتزداد رهاناته وتتشابك دروبه وتتعدّد ممكناته إلى حدود اللامتناهي (العبدالله، متاهة التواصل الاجتماعي في الفضاء العام نظرية في فلسفة الاتصال في عالم متغير ، ٢٠٢٠).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

والإعلان وصنعت فضاء هامشي في القضايا والاهتمامات، وحلبة من الصراعات والتلاعب السياسي والإيديولوجي (العبدالله، ٢٠٢٠).

إن اقتصاد المحتوى أدى وبشكل حتمي الى ظهور ظاهرة الاستهلاك القهري، الاستهلاك القهري يُعرف بأنه الإفراط في شراء أو استخدام السلع والخدمات بطريقة غير مدروسة، مدفوعًا بعوامل نفسية مثل التوتر أو القلق، وليس بسبب الحاجة الفعلية.

خطاب نمط الحياة الصحي ومقاومته لتأثيرات وسائل التواصل الاجتماعي

تعد التمارين الرياضية سامة لخلايا الجسد، حيث تؤدي إلى زيادة الحرارة والأكسدة الضارة وخفض الأكسجين والغلوكوز. ومع ذلك، فإن الأدلة الدامغة تؤكد على أن التمارين الرياضية تعزز الصحة، وغياب التمارين الرياضية مع نمط غذائي غير صحي طوال اليوم يعد أمراً مميتا، وتزيد التمارين الرياضية من إنتاج العديد من الناقلات العصبية المشاركة في تنظيم المزاج الإيجابي، الدوبامين والسيروتونين والنوربيينفرين والإيبينفرين والإندوكانابينويد والببتيدات الأفيونيين الداخلية (الأندروفين). تسهم هذه التمارين في ولادة خلايا عصبية جديدة ودعم خلايا الدبق العصبي، وأحد أهم تأثيرات التمرين أنه يقلل من احتمالية تعاطي المخدرات وادمانها (ايمبيكي، ٢٠٢٤).

ربما لا يعي معظم المؤثرين في وسائل التواصل الاجتماعي الذين يتخذون نمط الحياة الصحي كمحتوى رئيسي لشهرتهم، استخدامات الرياضة العلمية في معالجة إدمان الدوبامين الذي تسببه منصات التواصل الاجتماعي ، لكنه يسهم بشكل رئيسي ومباشر في حل المعضلة.

قام الباحثان Zhang و Liu بدراسة بعنوان "التدخل الرياضي للأشخاص المصابين باضطراب تعاطي المخدرات" بهدف التعرف على قدرة التمارين الرياضية على تحسين المزاج، وتقليل الرغبة بالتعاطي، وتحسين النوم، بالإضافة الى تعزيز اللياقة البدنية، وتوصلت الدراسة الى ان التدخل الرياضي يمكن ان يكون علاج مساعد لاضطراب تعاطي المخدرات، خصوصًا اذا تم استخدام آليات محددة تجعله يُمارس كعادة أو أسلوب على المدى الطويل (Zhang & Liu, 2022).

تشير العديد من المسوح إلى أن الأمريكي النموذجي اليوم يقضي نصف ساعات يقظته جالسا، أي أكثر من ٥٠% من الخمسين سنة الماضية، ومفتاح الرفاهية هو أن نخرج من الاريكة ونحرك أجسادنا الحقيقية، وليس أجسادنا الافتراضية. لكن السعي وراء الألم أصعب من السعي وراء اللذة. وهو يتعارض مع رد فعلنا الفطري لتجنب الألم والسعي وراء اللذة. علينا أن نتذكر أننا سنشعر بالسعادة بعد الألم، في حين أننا نتغافل وننسى هذه الحقيقة، إذن يجب علينا إعادة تعلم دروس الألم كل صباح، حيث أجبر نفسي على النهوض من السرير والذهاب إلى ممارسة الرياضة، إن السعي راء الألم وهو هنا ممارسة الرياضة بدلًا من اللذة التي تنتجها الجلوس على

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الاريكة وتصفح الهاتف، أمر يتعارض أيضا مع الثقافة السائدة، حيث يتعارض مع كل الرسائل التي تبعث على الشعور بالسعادة و التي تسود في نواح متعددة من الحياة الحديثة (ايمبيكي، ٢٠٢٤).

خوارزميات وسائل التواصل الاجتماعي وقبول الآخر

إن الاختباء خلف الشاشات شجع بعض المستخدمين وأعطاهم شرعية نشر الأفكار التافهة والآراء الغبية والأحكام المسبقة والإشاعات والأخبار الزائفة والقدح والذم بالآخر والتشهير به من دون تعرضهم للمساءلة والمحاسبة. وهذا يتوافق مع ما كتبه عالم الاجتماع والروائي الإيطالي الراحل أومرت إكو بقوله :" إن الوسائط المستخدمة حاليًا على شبكة الانترنت مثل تويتر وفيسبوك تمنح حق الكلام لفيالق من الحمقى الذين كانوا يتكلمون في المقاهي فقط دون ان يتسببوا بأي ضرر للمجتمع وكان يتم إسكاتهم فورا، أما الآن فهؤلاء الحمقى لهم الحق بالكلام مثلهم مثل عالم حائز على جائزة نوبل " (المتبولي، ٢٠٢٣).

وتمارس وسائل التواصل ضربًا من الإكراه، لا يقتصر على النصوص المنشورة فيها فقط، بل حتى الخوارزميات والذكاء الاصطناعي الذي يتحكم في عملية توزيع منشورات أصحاب الصفحات، تمارس تحيزاتها وإكراهاتها، كأنها محكومة بأيديولوجيا، يمكن تسميتها: أيديولوجيا الخوارزميات (الرفاعي، ٢٠٢٤).

هذه الخوارزميات تعرض للمستخدمين المحتوى الذي يتوافق مع آرائهم ومعتقداتهم، مما يقلل من تعرضهم لوجهات النظر الأخرى وللتنوع الطبيعي بين الناس، وبالتالي تؤثر على تسامح المستخدمين مع وجهات النظر المختلفة وتعزز من الثقافة الإلغائية لكل ما هو مختلف وكذلك من العزلة الفكرية.

وسائل التواصل أثرها لا يقل عن أثر المدارس، بل أثر وسائل التواصل في التنشئة والتربية والتعليم والتثقيف أعظم من أثر المدارس اليوم. تعيد هذه الوسائل إنتاج القيم الأخلاقية، والذوق الفني، والعلاقات الاجتماعية، على شاكلتها. يصعب جداً وربما يتعذر إعادة دور العائلة في التنشئة الاجتماعية بوسائلها وأساليبها التقليدية الموروثة اليوم (الرفاعي، ٢٠٢٤).

العلاقات الاجتماعية في ظل وسائل التواصل الاجتماعي

تشجع منصات التواصل الاجتماعي على التفاعلات السريعة، فهي مصممة لتلبية الحاجة للرضا الفوري؛ مثل الإشعارات، الإعجابات، والتعليقات التي يتوقع المستخدم ان تكون فورية الأجيال الحالية أصبحت أقل صبرًا عندما يتعلق الأمر بالانتظار لردود الأصدقاء أو الشركاء، وهو ما قد يسبب توترًا في العلاقات.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أحد أشكال هذا التوتر الفردانية المطلقة والتي تعتبر ضد طبيعة الانسان بوصفه كائن اجتماعي عاطفي، صلاته الأصيلة بغيره تحقق وجوده وتثريه، وتمنح حياته معنى. فالإنسان يشقى عندما يعيش منكفئاً على ذاته، لا يتصل بأحد، ولا يتصل به أحد من الناس، لا يُشعره أحد بمحبته الصادقة وعطفه، واعترافه بأفعاله وتقديره لمواقفه وتثمينه لمنجزاته يكشف التهافت على وسائل التواصل، وكثافة النشر في تطبيقاتها، حاجة الإنسان الشديدة للغير. الفردانية المطلقة ليست قيمةً إنسانية، لأنها تنتهي إلى مواقف أنانية لا مسؤولة حيال قضايا الإنسان الأخلاقية العادلة. كما تضيع معها القيم السامية للمحبة والتراحم والعطاء والإحسان والإيثار والوفاء والتكافل والتضامن، وهي قيم تتفسخ العلاقات الاجتماعية بفقدانها، وتضمحل كلُّ المعاني الجميلة المُلهمة في الحياة باختفائها. باختفائها يختفي تقدير الإنسان لذاته، عندما لا يجد من يقدره أو يعترف به أو يعطف عليه، ويتبدد كل معنى يمكن أن يمنحه بناء مفهوم الفرد للإنسان (الرفاعي، ٢٠٢٤).

ولذلك نرى أنه على الرغم من تسهيل وسائل التواصل الاجتماعي للتواصل العابر للحدود والأزمنة؛ إلا أنها أدت إلى تآكل الخصوصية بشكل ملحوظ، حيث يُشجع الأفراد على مشاركة المعلومات الشخصية بشكل علني ومستمر، مما يضعف الحدود الفاصلة بين الحياة الشخصية والعامة.

فقد مكنت التكنولوجيا الناس من إذاعة حياتهم الخاصة وشديدة الخصوصية كذلك في عصر الاتصالات السريعة مقابل الحصول على بؤرة ضوء (باومان و دونسكيس، ٢٠١٨). هذه مقولة حاول من خلالها كل من زيجمونت باومان ودونسكيس الوقوف على خطورة التكنولوجيا التواصلية، ومدى قدرتها على الحفر عميقًا في حياتنا، إنها تترك أثرًا لا يمحى، فهو أشبه بالوشم الذي يرافقنا مدى الحياة، فالإعلام الجديد يجيد فن المقايضة، فهو يقدم لنا الشهرة ويجعل منا معروفين ولدينا معجبين، ويجعلنا نخطف الأضواء، لكن مقابل ذلك أن نهبه حياتنا الخاصة، ونسايره في هتك كل الأستار التي بيننا وبين الناس، فهو مستعد ليجعل منا نجومًا تستطع حتى في عز الظهيرة، لكن مقابل كل ذلك هو يسلب منا كل خصوصية، ويجعل منا ومن أجسادنا سلعة معروضة على أرصفة هذا الكون، فيمكن لمقطع فاضح يتم تصويره في قرية معزولة، لكن بقدرة الويب وخدمات الشبكة، سيصبح حديث العالم كله، وبسبب التفاهة التي تحدث عنها آلان دنو في كتابه نظام التفاهة، فبدلًا من امتعاض الناس من تلك المقاطع الخادشة، نجدهم على العكس تماماً، قد أصبحوا أبطال تلك المقاطع في أعين ذلك الجمهور الفارغ من القيمة، وأصبحوارموز وأيقونات يتم الاقتداء بهم، وأصبح العري خطابًا وثقافة يتم الترويج لها، من خلال نظام التفاهة الذي نجحت من خلاله مواقع التواصل الاجتماعي في ترميز التافهين وتحويلهم إلى أيقونات (دنو، ٢٠٢٠، ٥٢)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يؤدي هذا إلى التأثير على طبيعة العلاقات الاجتماعية، حيث تقل مستويات الثقة في بعض الأحيان، ويصبح الأشخاص أكثر عرضة للتعرض للنقد والمقارنات. أدى هذا إلى تغيير في مفهوم العلاقات، إذ أصبحت العلاقات أقل عمقًا وحميمية، ما قد يحد من التعبير العاطفي الصادق بين الأفراد.

ومن المفارقات أن وسائل التواصل الاجتماعي، رغم تعزيزها للتواصل، قد تؤدي إلى الانعزال الاجتماعي في بعض الحالات. إذ إن الاعتماد الزائد على التفاعل الافتراضي قد يقلل من فرص التفاعل الواقعي، مما قد يقود إلى شعور الفرد بالعزلة والانفصال عن المجتمع الحقيقي. فقد أصبح البعض يفضلون التواصل عبر الرسائل والمنشورات على حساب اللقاءات الواقعية، وهذا يؤدي إلى تراجع التفاعل الاجتماعي الفعلي وقضاء وقت أقل مع الأهل والأصدقاء.

وقد أسهمت وسائل التواصل في خلق بيئة تنافسية في بعض الأحيان، حيث يواجه الأفراد ضغوطًا نفسية نتيجة المقارنات المستمرة مع الآخرين على أساس صور ومظاهر الحياة المثالية التي تُعرض عبر تلك الوسائل. يعرض بعض الأشخاص مظاهر النجاح والرفاهية، مما يُشكل ضغطًا نفسيًا على الآخرين، وقد يؤدي إلى تقليل رضا الفرد عن حياته وتقدير ذاته، هذا الضغط يسهم في خلق تنافس غير واقعي يؤثر سلبًا على العلاقات بين الأفراد (هادي، ٢٠٢١).

دعوة لقبول جيل الرقمنة (الجيل الجديد) والتصالح معه

أصبحت الأجهزة الذكية في العصر الحالي بفعل وسائل التواصل الاجتماعي أشبه بعضو من أعضاء الإنسان، حيث لم يعد يمكنه أن ينفك عنها أو أن يقضي حتى نصف يوم دونها، ويعد الجيل الجديد أكثر من يستخدم هذه البرامج، بحكم امتلاكه لمهارات متنوعة في توظيف وسائل التواصل الاجتماعي واستخداماتها في تأمين متطلبات حياته المختلفة.

وما نريد إيصاله هنا أن الجيل الجديد لا يمثل العصر الجديد بالضرورة، هم ولدوا في هذا العصر المليء بالتعقيدات، ومن الواجب عليهم مجاراته ومسايرته، فالانسحاب من متطلبات هذا العصر وتجاهلها ليس الحل الأمثل.

يهجو كثيرون الجيل الجديد من الشباب بوصفهم لا يعرفون ماذا يريدون، لأنهم يعيشون عصر تكنولوجيا المعلومات والثورة الرقمية ووسائل التواصل المتنوعة، التي تضمحل في فضائها حدود المكان وينبثق فيها عالم مفاهيم مختلف، ويتخذ فيها الزمان وكذلك الثقافة والمعرفة مفهومًا جديدًا. وربما تمادى البعض بتوصيف جيل الشباب بالغباء والتفاهة والضياع واللاانتماء واللامسؤولية عن كل شيء، و أظن أن هذا التوصيف يخطئ عندما يصف الجيل الجديد بالضياع، وبأنه لا

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يعرف ماذا يريد، لأن عقل الشباب اليوم أنضج ووعيهم للحياة أعمق منا حين كنا في مرحلتهم العمرية. عالمهم مركب وعالمنا بسيط، عالمهم متنوع وعالمنا أحادي، عالمهم نسيج معقد تتلاقح فيه الهويات وتتفاعل فيه الثقافات، ويتوحد في موكب واحد. إنه عالم تتوارى فيه الحدود، أما عالمنا فيزدحم بالحدود الرمزية والهوياتية والأيديولوجية، قناعاتهم لا تولد بسهولة كما كانت قناعاتنا، وقلما يصدقون الأوهام مثلما كنا نصدق كل ما يُكتب ويُقال. وهجاء الفلسفة والعلوم والمعارف الحديثة والتكنولوجيات الجديدة والتقدم لا يختص بعصر دون غيره. الإنسان يخاف من تغيير نمط حياته، خاصة إذا كان هذا التغيير ينقله إلى طور وجودي بديل، لذلك يسارع إلى الإعلان عن خوفه وتحذيره من كل ما هو جديد. يلازم هذا التحذير على الدوام مديح، غالبًا ما يكون غارقا برسم صورة رومانسية متخيلة لكل شيء ينتمي إلى الماضي مهما كان، ويشتد هذا المديح إن كان الماضي موغلا في القدم. أكثر الناس في مختلف العصور مسكونين بـ وهم الزمن الجميل الذي مضى. ويرون بشاعة الزمن الذي يعيشون فيه، ويصفونه على الدوام بأنه أسوأ الأزمنة، ويتوهمون أن الناس الذين سبقوهم محظوظون بوصفهم عاشوا زمنًا جميلًا، كان العيش فيه سهلاً، وحياة الإنسان سعيدة، خلافًا لعيشهم الشاق وحياتهم الشقية في زمانهم الراهن. يحيل توصيف عصرنا بـ «التفاهة» إلى أن العصور الماضية كانت ذهبية، وكأنه لا موضع فيها للبؤس والشقاء، وفي كل هذه الحالات تتوالد صور فاتنة متخيلة للماضي، ويقع تحت تأثير هذا النوع من الصور المفتعلة كثير من الناس، الذين لا يعرفون ما تقدمه العلوم والمعارف والتكنولوجيا لتيسير حياة الإنسان، وتحسين ظروفه المعيشية وأحواله الحياتية المتنوعة. التكنولوجيا الجديدة تنتج سلسلة مشكلات على شاكلتها، عندما تقضي على نمط إنتاج سابق تحدث أزمات اقتصادية واجتماعية وسياسية وقيمية وثقافية ونفسية وعاطفية وروحية متنوعة، كما حدث بتصفية المهن والحرف اليدوية بالتدريج بعد اختراع الآلة البخارية (الرفاعي، ٢٠٢٤).

التوصيات

١.فرض الرقابة الالكترونية ووضع التشريعات القانونية التي تنظم أنشطة المؤثرين ومحتوياتهم وتصنع القية الاجتماعية، وتسهم بشكل مباشر في التنشئة الاجتماعية وتحد من الاستخدامات السيئة للفرد والمجتمع.

٢.الترويج لقضية الامتناع عن وسائل التواصل الاجتماعي لفترة زمنية محددة كونها تساهم في إعادة التوازن والتركيز، وتقلل من احتمالية حصول التأثيرات السلبية لخصائص وسائل التواصل الاجتماعي الحديثة.

٣.اجراء دراسات مستقبلية اجتماعية للمجتمعات الرقمية بغية التعرف على تأثيرها على السلوك البشري والمجتمعي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المراجع:

أمين، رضا عبدالواحد. (٢٠١٦). تأثير مواقع التواصل الاجتماعى على العلاقات الاجتماعية: دراسة ميدانية في ضوء نظريتي الحتمية التكنولوجية والقيمية . المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان، الصفحات ٩٧-١٣٤.

أبوالحديد، فاطمة. (٢٠١٨). المتغيرات الاجتماعية والثقافية وعلاقتها بجراحات التجميل: دراسة اجتماعية ميدانية. مجلة اضافات، الصفحات ٢١٩-٢٤١.

أمير علي هادي. (٢٠٢١). تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على العلاقات الاجتماعية والقيم الثقافية. جامعة كربلاء – كلية التربية للعلوم الإنسانية. تم الاسترداد من

ايمبيكي، آنا. (٢٠٢٤). امة الدوبامين، ترجمة: علياء العمري. جدة: مدارك.

البليهي، ابراهيم. (٢٠٢١). «الإنسان كائن تلقائي» (نظرية جذرية تؤسس لرؤية شاملة عن الإنسان والإنسانية). لبنان: دار الروافد الثقافية ناشرون وابن النديم للنشر والتوزيع.

بلعالية، محمد. (٥, ٢٠٢١). التمثلات الاجتماعية والمواطنة. جامعة العربي بن مهيدي-ام البواقي، الصفحات ٥٤٢-٥٥٧.

باومان،زيجمونت؛ و دونسكيس، ليونيداس. (٢٠١٨). الشر السائل(العيش مع اللابديل)، ترجمة: حجاج أو حجر. بيروت: الشبكة العربية للأبحاث والنشر.

بوخاري، أحمد. (٢٠١٤). التمثلات الثقافية في الخطاب الاشهاري دراسة في آليات البناء والاشتغال. مجلة الصورة والاتصال ، الصفحات ٢٦٧-٢٧٥.

روابحية، حدة (٣١ ٨, ٢٠٢٣). التمثّلات الثّقافيّة في الخطاب الإشهاريّ التّلفزيّ المغاربيّ" دراسة أنثروبولوجية- سيميائية لنماذج مختارة". مجلة أبوليوس، مج١٠،ع٢، الصفحات ١٨٥-١٧٧.

علي، آمنة ؛ و موسى، محمد. (٢٠٢٢). تحليل خطاب نقدي متعدد الوسائط لمنشورات مختارة على إنستجرام للمؤثرين عبر وسائل التواصل الاجتماعي المحلية في الإمارات العربية المتحدة. المجلة المصرية لبحوث الإعلام (٨١)، الصفحات ١-٣٧.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

سحاري، مصطفى ؛ و بوهدة، خير الدين. (٢٠٢١). تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على العلاقات الأسرية ــ دراسة ميدانية على عينة من الأسر في ولاية المدية. مجلة البحوث والدراسات العلمية، مج.١٥، ع١، الصفحات ٥١-٧٢.

السعدني، محمد عبدالرحمن ؛ و حسين، هشام بركات. (٢٠١٢). فاعلية استخدام الشبكات الاجتماعية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة: دراسة حالة على معلمي الرياض ببعض المدارس الابتدائية . جامعة طيبة للعلوم التربوية، الصفحات ٦٣-٩٢.

خليل، محمد المري. (٢٠١٤). الرضا عن الحياة لدى مستخدمي بعض شبكات الاتصال الاجتماعي من طلبة كلية التربية . المؤتمر العلمي العربي السابع التعليم وثقافة الاتصال الاجتماعي.

غالي، الهام. (٢٠٠٢). الدلالة المجازية لرأس المال لبورديو. مجلة ابداع مصر مج٢٠ع ١١، الصفحات ٤٠-٦٠.

عبدالنبي، عبدالنبي احمد. (٢٠١١). فاعلية برنامج للتدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية وعي الشباب

زعيمي، مراد. (٢٠٠٤). علم الاجتماع: رؤية نقدية. الجزائر: مخبر علم الاجتماع والاتصال.

عبده، ابراهيم اسماعيل. (٢٠١٣). العلاقات الاجتماعية عبر الانترنت دراسة في الفرص الكامنة والمخاطر المستترة. مركز أسبار للدراسات والبحوث.

عبيدات، سهيل أحمد. (٢٠٠٤). الأنماط الإدارية وفق نظرية الشبكة الإدارية وعلاقتها بفاعلية إدارة الوقت. الأردن: عالم الكتب الحديثة.

العساف، صالح حمد. (٢٠٠٦). المدخل الى البحث في العلوم السلوكية . الرياض: العبيكان.

عبدالمجيد، محمد. (٢٠٠٧). الاتصال والاعلام على شبكة الانترنت. القاهرة: عالم الكتب.

العبدالله ؛مي ، قطب، هيثم ؛ خوجة ،عدنان ؛ و بومجاهد، فادية. (٢٠٢٥). متاهات الاتصال الرقمي و رهاناتها الثقافية في العالم العربي. لبنان: دار النهضة العربية.

كاتب، سعود صالح. (٢٠١١). الإعلام الجديد وقضايا المجتمع: التحديات والفرص. المؤتمر العالمي الثاني للعالم الاسلامي . اندونيسيا.

الرفاعي، عبدالجبار. (٢٠٢٤). ثناء على الجيل الجديد . الكويت : منشورات تكوين

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

السماني. (٢٦ ٩, ٢٠٢٣). ما هي استراتيجية التسويقFOMO ؟ تاريخ الاسترداد ١٤ ٢, ٢٠٢٥، من تواصل منتدى الاعلام الرقمي https://tawasulforum.org/article/digital-marketing/fomo-marketing-strategy/

مركز القرار للدراسات الإعلامية. (يناير, ٢٠٢١). تأثيرُ الإعلام الجديد على الثقافة المجتمعيّة. مركز القرار للدراسات الإعلامية. تم الاسترداد من https://alqarar.sa/3554

المساعد، نورة فرج سعيد. (مارس, ٢٠٢١). الجسد والجمال: دراسة على عينة من المجتمع السعودي. مجلة جامعة ام القرى، مج١٣، ع١، الصفحات ١٥١-٢١٦.

خالد ،حلوز؛ و الجيلالي، كرايز . (٢٣-٢٥ ٣, ٢٠٢٣). اللباس كآلية لتسويق الجسد الأنثوي : موقع تيكتوك بين إغوائية الجسد وإغرائية اللباس. الملتقى الدولي التاسع للرابطة العربية للبحث العلمي وعلوم الاتصال، الصفحات ٣٢٠-٣٦٧.

عكاك، اسماعيل. (٢٠٢٢). نظرية التشيؤ عند جورج لوكاتش. كجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية مج١٣، ع١، الصفحات ٦٦-٩٤.

نوال بومشطة. (٢٣-٢٥ ٣, ٢٠٢٣). مظاهر التشيؤ لدى المرأة المؤثرة عبر الانستغرام : بين تسليع الجسد وتغييب القيم - دراسة تحليلية . الصفحات ٢٨٨-٣٠٦.

الفيل، حلمي محمد حلمي. (يناير , ٢٠٢٢). الذكاء المنظومي في نظرية العبء المعرفي . المجلة العلمية لكلية التربية جامعة الوادي الجديد ، ع٤٠، الصفحات ١٢٤-١٤٨.

زغيب، ليلى علي. (٢٣-٢٥ نوفمبر, ٢٠٢٣). سلطة صانعي المحتوى: تحديد المعالم واستكشاف شبكة العلاقات مع النظم الاجتماعية الاخرى - نصير ياسين أنموذجا-. الملتقى الدولي التاسع للرابطة العربية للبحث العلمي وعلوم الاتصال، الصفحات ٥٠٤-٥٣٥.

زروطة، جغري نصيرة. (٢٣-٢٥ نوفمبر, ٢٠٢٣). المؤثرون الرقميون ووسائل التواصل الاجتماعي: معالم لمتاهة واقع قيمي ثقافي استهلاكي(دراسة وصفية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تحليلية لعينة من المؤثرين). الملتقى الدولي التاسع للرابطة العربية للبحث العلمي وعلوم الاتصال، الصفحات ١١-٣٥.

مي العبدالله. (٢٠٢٠). متاهة التواصل الاجتماعي في الفضاء العام نظرية في فلسفة الاتصال في عالم متغير . بيروت: دار النهضة.

المتبولي، مصطفى. (٢٣-٢٥ نوفمبر, ٢٠٢٣). الفيسبوك بين الواقع المعاش والعالم الافتراضي وهم الاتصال ومستنقع التيه التواصلي. الملتقى الدولي التاسع للرابطة العربية للبحث العلمي وعلوم الاتصال، الصفحات ٥٣٦-٥٥١.

الان دنو. (٢٠٢٠). نظام التفاهة، ترجمة: مشاعل الهاجري. لبنان: دار سؤال للنشر.

الهشاشمي، إيمان حفني. (٢٠٢٠). دراسة تحليلية لأحداث البحوث العالمية لتنمية ثقافة الحوار وتقبل الآخر في المجتمع المصري. المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، الصفحات ٣٣٩-٣٧٨.

هامليتون ،ديفيد. (٢٠١٨). أنا احب ذاتي علم وفن محبة الذات ، ترجمة"محمد حسكي و لينا الزيبق. الشارقة: دار الخيال.

اليزيدي، رضا. (٢٠٢٤). استعراض الذات في مو اقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بالتوظيف: . مجلة جامعة سيدي محمد بن عبدالله بفاس.

https://cohe.uokerbala.edu.iq/wp/%D8%AA%D8%A3%D8%AB%D9%8A%D8%B1-%D9%88%D8%B3%D8%A7%D8%A6%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%88%D8%A7%D8%B5%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A-%D8%B9%D9%84%D9%89-%D8%A7%D9%84%D8%B9/

Bruk, D. (2025, 2 13). transplant surgery — and an ‘alarming trend’. New York Post. Retrieved 13 2, 2025, from https://nypost.com/2025/02/13/health/what-many-people-dont-realize-about-hair-transplant-surgery/?utm_source=chatgpt.com

Kilbane, B. (2024, 11 12). Men Are Getting Filler More Than Ever. Vouge. Retrieved from https://www.vogue.com/article/men-are-getting-filler-more-than-ever?utm_source=chatgpt.com

Margraf, J., & Brailovskaia, J. (2024). From fear of missing out (FoMO) to addictive social media use: The role of social

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

media flow and mindfulness,. Computers in Human Behavior. doi: https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107984

Roma, P., & Aloini, D. (2019, 3 1). How does brand-related user-generated content differ across social media? Evidence reloaded. ournal of Business Research, pp. 322–339. Retrieved from https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296318306090X?via%3Dihub

Interaction Design Foundation - IxDF. (2023, 12 28). What is Infinite Scrolling? Interaction Design Foundation - IxDF. Retrieved from https://www.interaction-design.org/literature/topics/infinite-scrolling

Segev, E. (2019). Volume and control: the transition from information to power. Journal of Multicultural Discourses, 14(3),, pp. 240-257.

Trevor, W. (2025, 1 1). Cell Phone Usage Stats 2025: Americans Check Their Phones 205 Times a Day. Retrieved from reviews.org: https://www.reviews.org/mobile/cell-phone-addiction/

Julie, P. (2022). L'économie des créateurs : Comment nous y sommes arrivés et pourquoi nous avons besoin de sa mise à niveau sur le Web3. cointelegraph. Retrieved 2 14, 2025, from : https://fr.cointelegraph.com/news/the-creator-economy-how-we-arrived-there-and-why-we-need-its-web3-upgrade

Veal, A. (1993). The concept of lifestyle: a review. Leisure Studies, pp. 233-252.

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

Zhang, Z., & Liu, X. (2022, 3 11). A Systematic Review of Exercise Intervention Program for People With Substance Use Disorder. Frontiers in Psychiatry, V.13. Retrieved from https://www.frontiersin.org/journals/psychiatry/articles/10.3389/fpsyt.2022.81792

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

دور استخدام اللوح التفاعلي في تنمية المهارات التعليمية واتجاهات طلبة المرحلة الاساسية العليا ومعلميها في مدارس محافظة رام الله والبيرة - فلسطين

The role of using interactive whiteboards in developing educational skills and attitudes of upper primary school students and their teachers in schools in the Ramallah and Al-Bireh Governorate - Palestine

إعداد

عائد محمد عبد الله الفواقة

Aid Muhammad Abdullah Al-Fawaqa

طالب دكتوراة برنامج القيادة والإدارة التربوية – جامعة القدس

أ.د/ محمد شعيبات

Prof. Muhammad Shuaibat

جامعة القدس

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440882

استلام البحث ٢١ / ٤ / ٢٠٢٥

قبول البحث ١٩ / ٥ / ٢٠٢٥

الفواقة، عائد محمد عبد الله وشعيبات، محمد (٢٠٢٥). دور استخدام اللوح التفاعلي في تنمية المهارات التعليمية واتجاهات طلبة المرحلة الاساسية العليا ومعلميها في مدارس محافظة رام الله والبيرة - فلسطين. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ١٩٧ – ٢١٤.

http://ajahs.journals.ekb.eg

دور استخدام اللوح التفاعلي في تنمية المهارات التعليمية واتجاهات طلبة المرحلة الاساسية العليا ومعلميها في مدارس محافظة رام الله والبيرة ـ فلسطين

المستخلص

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور استخدام اللوح التفاعلي في تنمية المهارات التعليمية واتجاهات طلبة المرحلة الاساسية العليا ومعلميها في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة رام الله والبيرة، وقد طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥. اعتمدت الدراسة على منهج البحث النوعي كمنهج يستخدمه الباحث للدراسة، وقد تم استخدام أدوات المقابلات والملاحظة الصفية وسجل الاستخدام كأدوات للحصول على البيانات المطلوبة وتحليلها، وقد أظهرت نتائج الدراسة التي تم اجراؤها على عدد من مدارس محافظة رام الله والبيرة، وجود دور مرتفع لاستخدام اللوح التفاعلي في تنمية المهارات التعليمية، وكذلك أظهرت الدراسة أيضا ان اتجاهات الطلاب والمعلمين نحو استخدام اللوح التفاعلي كانت مرتفعة بشكل جيد. وقد أوصت الدراسة بناءا على النتائج بضرورة استخدام اللوح التفاعلي الإلكتروني في جميع المدارس الحكومية والخاصة، وضرورة دعم توفير الألواح التفاعلية في العملية التعليمية وبخاصة في المدارس الحكومية والتي تعاني معظمها من قلة الألواح التفاعلية في الفصول الدراسية، كما أوصت الدراسة بأهمية تدريب المعلمين على استخدام الألواح التفاعلية وجعل استخدامها جزءا من تقييم المعلم لاستخدام الوسائل الصفّية المتاحة.

Abstract:

This study aimed to identify the role of using interactive whiteboards in developing educational skills and attitudes among upper primary school students and their teachers in public and private schools in the Ramallah and Al-Bireh Governorate. This study was conducted during the second semester of the 2024-2025 academic year. The study relied on a qualitative research approach as the methodology used by the researcher. Interviews, classroom observations, and usage logs were used to obtain and analyze the required data. The results of the study, which was conducted on a number of schools in the Ramallah and Al-Bireh Governorate, demonstrated a significant role for using interactive whiteboards in developing educational skills. The study also demonstrated that student and teacher attitudes toward using interactive whiteboards were relatively high. Based on the results, the study recommended the use of electronic interactive

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

whiteboards in all public and private schools and the need to support the provision of interactive whiteboards in the educational process, especially in public schools, most of which suffer from a lack of interactive whiteboards in classrooms. The study also recommended the importance of training teachers on the use of interactive whiteboards and making their use part of the teacher's evaluation of the use of available classroom resources.

المقدمة

تعد العملية التعليمية جزءا هاما من منظومة المجتمع العامة، وهي بذلك تتأثر بالتحولات الإجتماعية والثقافية والإقتصادية، ومن بين هذه التحولات البارزة نجد التقدم التكنولوجي ووسائل الإتصال الحديثة، حيث انعكس ذلك بشكل مباشر على أساليب التعليم والتعلم، وقد فرضت هذه التغييرات والتحولات على النظم التربوية ضرورة التكيف والتجديد لمواكبة هذا التطور، وذلك من خلال استحداث أساليب تعليمية حديثة وتحديث المناهج ووسائل التعليم في مختلف المجتمعات.

يعتبر رفع مستوى تعلم الطلبة وتحصيلهم الهدف الرئيس من عملية التعليم، حيث أن التعليم والتعلم يؤثران في تنمية عقل الطالب ومعارفه ومهاراته واتجاهاته، وللمعلم دور أساسي في نجاح السياسات التعليمية وتطبيقها، حيث أنه يؤثر بصورة مباشرة في تحصيل الطلبة وأدائهم وتنمية شخصياتهم ويزودهم بالخبرات اللازمة والمعارف والمهارات والقيم، وقد ذكرت دلال هوّاش(٢٠٢٠) أن العالم في السنوات الاخيرة شهد تطورات كمية ونوعية في مجال التكنولوجيا وقطاع الاتصالات، حيث أصبح المجال متاحا بشكل كبير لتنمية المعلومات ومعالجتها وتنظيمها وتخزينها من خلال استخدام الحوسبة والتكنولوجيا، وقد وفرت التكنولوجيا الحديثة بيئة غنية للمتعلم سمحت له بحرية التفكير والتجربة والمحاولة والخطأ دون الخوف من التبعات المادية والمعنوية المكلفة المترتبة على ممارسة التجربة، وقد أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الوقت الحاضر الثقافة الأكثر أهمية لنمو المجتمع وتطوره ورفعته، حيث أنه ومن خلال وسائل الاتصالات الحديثة وشبكات المعلومات أصبحت مقولة أن العالم قرية صغيرة مقولة نلمسها واقعا معاشا في مجتمعاتنا.

بدأت المؤسسات التعليمية ونظرا للتطور الكبير في مجال التكنولوجيا باستخدام تكنولوجيا التعليم والتي ساعدت في تحسين عملية التعليم والتعلم، فزادت من خبرات الطلبة وتوسيعها من خلال تصوير الواقع في ذهن الطالب باستخدام الوسائط

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المرئية والحسية والسمعية، وقد وفرت التكنولوجيا الوقت والجهد والمصادر والكلفة وحولت فكرة التعلم من فكرة مملة الى فكرة ممتعة يسهل ترسيخها في عقول الطلبة، وقد أشار ظافر(٢٠٢٠) أن تكنولوجيا المعلومات والإتصالات أصبحت تلعب دورا ملموسا وهاما في جميع مناحي الحياة اليومية بشكل عام وفي التعليم بشكل خاص، حيث ظهرت كثير من المؤسسات التعليمية التي تبنّت استخدام التكنولوجيا كوسائط ناقلة في عملية الاتصال التعليمي، كونها تساعد على ايجاد عملية تعلميّة فعّالة.

إن الدور الهام الذي تؤديه تكنولوجيا المعلومات في العملية التربوية جعل القائمين على إدارة هذه العملية يعلقون آمالا كبيرة على هذه التكنولوجيا، حيث أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عملت على تحسين عملية التدريس وزيادة فعاليته باستخدام العديد من الوسائل التكنولوجية والتقنية المساندة لعملية التعليم، ومن أهم وسائل التكنولوجيا التعليمية اللوح التفاعلي الذي بات مصدرا هاما من مصادر التعليم والتعلم.

على الرغم من أن الألواح التفاعلية تعد تقنية جديدة نسبيًا في التعليم، إلا أنها أصبحت محط اهتمام كبير لا سيما في مجال التعليم في العديد من الدول، حيث أصبح هناك تدفق كبير لهذه الألواح إلى المدارس وبدعم من الجهات الحكومية والخاصة، ويتزايد أيضًا الحماس تجاه الألواح التفاعلية في العديد من الدول النامية ومن بين هذه الدول دولة فلسطين، حيث تسعى المؤسسات التعليمية في فلسطين الى الاستثمار في هذا البرنامج الجديد نظرا لما يقدمه من امكانيات ومزايا تساعد في تحسين جودة التعليم والتعلم، إذ أن تزويد المدارس بألواح الكتابة التفاعلية أصبح من مصادر التعلم الهامة في المدارس، ولهذا حرصت وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية على توفير الألواح التفاعلية للعديد من المدارس الحكومية وتدريب المعلمين على استخدامها في الحصص المدرسية بما يخدم تطوير العملية التعليمية وتسهيل عملية وصول المعلومات للطلبة بشكل تفاعلي يساعدهم على الفهم والإدارك .

مفهوم اللوح التفاعلي :

يمكننا وصف الألواح التفاعلية بأنها شاشات كبيرة حساسة تسمح للمعلمين والطلبة بعرض ومعالجة وإنشاء وتوزيع الدروس بطريقة إلكترونية، ويمكن التعامل مع بعض هذه الشاشات من خلال اللمس اليدوي ، ويمكن وصل هذه الألواح التفاعلية بـأجهزة الكمبيوتر المكتبية والشبكية، والتي تجمع بين وظائف الصوت والصورة والعرض والتفاعل القائم على استخدام الكمبيوتر في الفصول الدراسية.

إن اللوح التفاعلي يعرّف بأنه أحد الأجهزة المصنفة ضمن أجهزة العرض الإلكترونية والتي يمكن للمعلم استخدامها والكتابة عليها باستخدام أقلام خاصة مرفقة بالجهاز، كما يمكن للطلبة استخدام اللوح التفاعلي في حل التمارين والواجبات الصفية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الأهمية التربوية للوح التفاعلي

يعد اللوح التفاعلي من أهم وسائل التكنولوجيا التربوية الحديثة، وقد تناولت العديد من الأدبيات التربوية المعاصرة أهمية اللوح التفاعلي التربوية والتي يمكن تلخيصها فيما يلي :

١. **اللوح التفاعلي يساعد في توفير الوقت والجهد للمعلمين :** حيث يوفر اللوح التفاعلي الوقت والجهد للمعلم، فالمعلم دون استخدام اللوح التفاعلي يحتاج الى كثير من الوقت والجهد لتوضيح أفكاره من خلال الرسم اليدوي أو استخدام البطاقات الورقية لتوضيح المفاهيم للطلبة، بينما عند استخدام المعلم للوح التفاعلي فإن توضيح الأفكار يغدو أسهل بكثير من خلال إرفاق الرسومات والبطاقات والصور التوضيحية من خلال ارفاق الصور من الحاسوب الى اللوح التفاعلي.

٢. **يساهم اللوح التفاعلي في حل مشكلة تغيّب بعض أعضاء الهيئة التدريسية :** حيث أن استخدام اللوح التفاعلي يساعد في حل مشكلة نقص الكادر التعليمي، فمن خلال اللوح التفاعلي يمكن لمعلم بديل أن يقوم بإعادة نشر درس من الدروس المسجلة على اللوح التفاعلي للطلبة في حال تغيب أحد المعلمين لأي سبب طارئ.

٣. **يساعد اللوح التفاعلي في تكرار بعض الدروس للطلبة ومشاركة المعلم للدروس مع الطلبة :** حيث يمكن للمعلم من خلال استخدام اللوح التفاعلي ان يقوم بتسجيل الدرس الذي يقوم بشرحه وأن يعيد عرض هذا الدرس للطلبة حتى يتمكنوا من الدرس، كما يمكن أن يشارك المعلم الدرس مع الطلبة عبر وسائل التواصل المستخدمة مع الطلبة.

٤. **يزيد اللوح التفاعلي امكانية التعاون بين المعلمين :** فمن خلال استخدام اللوح التفاعلي يمكن تعزيز عملية التعاون الأكاديمي بين المعلمين، حيث يتيح اللوح التفاعلي الفرصة لتبادل المادة التعليمية المشروحة للطلبة.

٥. **اعطاء المعلمين فرصة للتعبير وتحفيزهم على المشاركة :** تكمن أهمية اللوح التفاعلي في اعطاء المعلمين الفرصة للتعبير عن آرائهم وذلك من خلال استخدامهم لمزايا الألواح التفاعلية العديدة، وكذلك تحفز الألواح التفاعلية المعلمين للمشاركة الفاعلة لأفكارهم.

٦. **يعمل اللوح التفاعلي في تسهيل عملية شرح المواد العلمية للطلبة :** للألواح التفاعلية دور هام جدا في تدريس المواد بشكل عام، ولكن استخدام الأواح التفاعلية مهم جدا في تدريس المواد الدراسية العلمية كالرياضيات والفيزياء

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

والعلوم والمواد التي تعتمد على الرسومات التوضيحية والبيانية بشكل خاص، فعلى سبيل المثال لا الحصر يستخدم اللوح التفاعلي في مادة الرياضيات لتوضيح الرسومات الهندسية وتمثيل الاقترانات بصورة دقيقة، وايضا للوح التفاعلي أهمية كبرى في توضيح مادة العلوم ونشر صور واضحة عن جسم الانسان ومكوناته التي يصعب توضيحها باستخدام السبورة العادية.

الدراسات السابقة :

تحدثت العديد من الدراسات عن دور التكنولوجيا في العملية التربوية بشكل عام، ودور استخدام الألواح التفاعلية بشكل خاص ومن أهم هذه الدراسات :

دراسة ظاهر (٢٠١٢) : هدفت هذه الدراسة الى معرفة تصورات المعلمين لاستخدام الألواح التفاعلية في التدريس والتعلم في مدارس القطاع العام والخاص في فلسطين بهدف معرفة الفروقات في وجهات النظر بين اولئك الذين يستخدمون الألواح التفاعلية للتدريس وبين اولئك الذين لايستخدمونه، وقد استخدمت الدراسة الإستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٧) معلما ومعلمة من المدارس الثانوية، وقد أظهرت النتائج انه لاتوجد فروقات دالة احصائيا لاستخدام اللوح التفاعلي في الفصول الدراسية.

دراسة بسيسو(٢٠١٣) : حيث هدفت هذه الدراسة الى معرفة اتجاهات المعلمين لاستخدام اللوح التفاعلي في في العملية التعليمية، وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٣) معلما ومعلمة في مدرسة بشير الريّس الثانوية للبنات في مدينة غزّة بفلسطين، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود اتجاهات عالية نحو استخدام اللوح التفاعلي في العملية التعلمية .

دراسة كينول ومورجان (٢٠١٣) : حيث هدفت هذه الدراسة لمعرفة اتجاهات الطلبة المعلمين نحو استخدام اللوح التفاعلي في التدريس في جامعة ويلز سوانسي بالمملكة المتحدة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (٦٩) طالبا وطالبة ممن يدرسون مهنة التعليم في كلية التربية في جامعة ويلز سوانسي بالممكلة المتحدة، وقد أظهرت النتائج أن هناك اتجاهات مرتفعة لدى الطلبة المعلمين لاستخدام الألواح التفاعلية .

دراسة هوّاش (٢٠١٨) : هدفت هذه الدراسة الى التعرف الى دور استخدام اللوح التفاعلي في تنمية المهارات التعليمية واتجاهات طلبة المرحلة الأساسية العليا ومعلميها في مدارس لواء الجامعة بالأردن، وقد استخدمت الدراسة الأستبانة كأداة للحصول على البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة وتحليلها، وأظهرت نتائج هذه الدراسة وجود دور مرتفع لإستخدام اللوح التفاعلي في تنمية المهارات التعليمية من وجهة نظر المعلمين ، كما أظهرت النتائج أيضا بأن اتجاهات الطلبة والمعلمين نحو استخدام اللوح التفاعلي كانت مرتفعة ، وقد أوصت الدراسة بضرورة تفعيل استخدام اللوح التفاعلي في العملية التعليمية وخاصة في المدارس الحكومية .

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

دراسة ظافر (٢٠٢٠) : هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر استخدام اللوح التفاعلي على مستوى التحصيل الدراسي والإتجاه نحو مادة العلوم العامة لدى طلاب الصف الخامس الأساسي في مدرسة ذوقان الهنداوي الثانوية في الاردن، وقد استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي لاستقصاء أثر استخدام اللوح التفاعلي في تحصيل طلبة الصف الخامس الأساسي في مادة العلوم كما استخدم المنهج المسحي الوصفي في استقصاء الاتجاهات نحو اللوح التفاعلي، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود تحسن في تحصيل الطلبة بعد استخدام اللوح التفاعلي في شرح مادة العلوم، كما أشارت النتائج الى ان اتجاهات الطلبة نحو استخدام اللوح التفاعلي كانت مرتفعة وهو ما يعني بأن استخدام اللوح التفاعلي قد ساهم في تشوق الطلبة ورغبتهم للمشاركة في الحصص التي يستخدم فيها المعلم اللوح التفاعلي، وأوصت الدراسة بضرورة قيام القيادات التربوية بادخال اسلوب التعليم الالكتروني في التعليم وخصوصا الالواح التفاعلية، كما أوصت الدراسة بضرورة حث المعلمين على الاستفادة واستخدام الالواح التفاعلية في الحصص المدرسية مما يسهم في تشجيع الطلبة على المشاركة ويساعد المعلمين على توضيح المواد الدراسية بشكل أفضل.

التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال الدراسات السابقة يمكن القول بأن معظم الدراسات تناولت موضوع استخدام اللوح التفاعلي واهميته في تنمية المهارات التعليمية، كما بحثت الدراسات السابقة أيضا اتجاهات المعلمين نحو استخدام اللوح التفاعلي في عملية التدريس، وتناولت الدراسات السابقة أيضا اتجاهات الطلبة لاستخدام اللوح التفاعلي ومعرفة مدى تحصيلهم بعد استخدام اللوح التفاعلي في تدريسهم، وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تصميم البحث وتحديد أهميته وأهدافه، كما تبين للباحث من خلال اطّلاعه على الدراسات السابقة بتعدد الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة والتي تنوّعت بين الإستبانة والمقابلة والملاحظة والاختبارات، كما وتعددت مناهج البحث العملي في الدراسات السابقة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

بعد التطور الهائل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كان لابد من دمج التكنولوجيا في عملية التعليم لمواكبة التغيرات والتطورات الحاصلة في المجتمع، ومن أهم هذه التكنولوجيا استخدام الألواح التفاعلية في التدريس، وتحاول الدراسة الاجابة على الأسئلة التالية:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- ما دور استخدام اللوح التفاعلي في تنمية المهارات التعليمية من وجهة نظر طلبة المرحلة الأساسية العليا في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة رام الله والبيرة ؟
- ما اتجاهات طلبة المرحلة الأساسية العليا نحو استخدام اللوح التفاعلي ؟
- ما اتجاهات معلمي المرحلة الاساسية العليا نحو استخدام اللوح التفاعلي ؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية الى معرفة :

- دور استخدام اللوح التفاعلي تنمية مهارات طلبة المدارس الأساسية العليا التعليمية في مختلف المواد الدراسية الأدبية والعلمية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم.
- دور استخدام اللوح التفاعلي تنمية مهارات طلبة المدارس الأساسية العليا التعليمية في مختلف المواد الدراسية الأدبية والعلمية من وجهة نظر المعلمين.
- اتجاهات طلبة المدارس الأساسية العليا نحو استخدام اللوح التفاعلي في الفصول الدراسية.
- اتجاهات معلمي المدارس الأساسية العليا نحو استخدام اللوح التفاعلي في الفصول الدراسية.

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من مواكبتها للتغيرات المتسارعة في العملية التعليمية التعلمية، حيث يمكن ان تسهم هذه الدراسة في معرفة مدى استخدام الألواح التفاعلية في المدارس الأساسية التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة رام الله والبيرة، كما تسهم الدراسة أيضا في معرفة الاثار التعليمية المترتبة على استخدام اللوح التفاعلي في الفصول الدراسية، ومدى مساعدة اللوح التفاعلي في تحقيق أهداف العملية التعليمية من تحصيل الطالب للمعارف والمهارات اللازمة، وتكمن أهمية الدراسة في ترجمة التوجهات التربوية الحديثة الساعية لادخال التكنولوجيا في التعليم من خلال تركيزها على نوع واحد من أنواع هذه التكنولوجيا الا وهو اللوح التفاعلي والذي أصبح مستخدما بشكل كبير في العديد من الدول.

المصطلحات والتعريفات الاجرائية

- **دور:** مجموعة الاعمال والتوجيهات والانشطة والنصائح والتنبيهات التي تؤدي لتحقيق أهداف معينة.
- **استخدام:** الدرجة التي يستخدم بها معلمو المرحلة الاساسية العليا اللوح التفاعلي .
- **اللوح التفاعلي:** احد الاجهزة المصنفة ضمن أجهزة العرض الالكترونية .
- **المهارات التعليمية:** مجموعة من القدرات والمهارات الاساسية التي تتوافر لدى المعلمين .

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **الاتجاهات:** مجموعة من المعتقدات والمشاعر والرغبات تتكون عند الفرد نتيجة عوامل مختلفة توجه السلوك سلبا او ايجابا نحو شيء ما .

حدود الدراسة

- الحدود البشرية : اقتصرت الدراسة على طلبة المرحلة الاساسية العليا للصفوف الثامن والتاسع والعاشر للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥ والبالغ عددهم ١٨٠ طالبا وعدد من معلميهم البالغ عددهم ٢٢ معلما.
- الحدود المكانية : اقتصرت الدراسة على مدارس ذكور بيت عور الثانوية، بنات بيت عور الثانوية ، مدرسة ذكور الصينية الثانوية، مدرسة أمين الحسيني الأساسية العليا .
- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥

منهجية الدراسة

استخدم الباحث منهج البحث النوعي لاستكشاف وجهات نظر المشاركين في الدراسة، وهذا المنهج هو الأكثر مناسبة لدراسة جدوى استخدام اللوح التفاعلي في المدارس المشاركة، وقد تم استخدام الأدوات التالية في جمع المعلومات وتحليلها وهي:

- **تحليل الوثائق:** حيث استخدمت اداة تحليل الوثائق من خلال سجل الاستخدام للوح التفاعلي كأداة للحصول على المعلومات حول مدى استخدام اللوح التفاعلي في المدارس المستهدفة للدراسة.
- **الملاحظات الصفيّة:** تم استخدام أداة الملاحظة المباشرة من خلال القيام بالزيارات الصفية الغير منسقة مسبقا مع المدرسين وتدوين الملاحظات حول استخدام اللوح التفاعلي في الصفوف الدارسية.
- **المقابلات مع المعلمين:** قام الباحث باجراء عدة مقابلات مع المعلمين المشاركين في البحث، وقد تم تقسيم المقابلات إلى ثلاث أنواع من المقابلات وهي:

المقابلات الأولية: والتي هدفت الى الحصول على معلومات عن المعلمين المشاركين في الدراسة ومهاراتهم التكنولوجية وخبراتهم التعليمية.

المقابلات المعمّقة: هدفت هذه المقابلات الى الحصول على إجابات من المعلمين على الملاحظات التي تم تدوينها من خلال المشاهدات الصفية والتفسيرات على التساؤلات الخاصة باستخدام الالواح التفاعلية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المقابلات النهائية: قام الباحث باجراء مقابلات نهائية مع المعلمين المشاركين في الدراسة وذلك بهدف جمع أفكار المعلمين النهائية وتوصياتهم واتجاهاتهم حول استخدام اللوح التفاعلي في الصفوف الدراسية المستهدفة.

ملخص طرق جمع المعلومات

قام الباحث باستخدام عدة طرق للحصول على المعلومات التي تساعد في اتمام هذا البحث، ومن أهم طرق جمع المعلومات التي اعتمد عليها الباحث ما ورد في الجدول رقم (١) الآتي:

جدول رقم (١): طرق جمع المعلومات

الطريقة	التفاصيل
مقابلات أولية	تم إجراء مقابلة أولية مع كل معلم لجمع المعلومات الأساسية والمعلومات حول الخبرة المهنية لكل معلم ومهارات تكنولوجيا المعلومات والمهارات الأولية لاستخدام اللوح التفاعلي.
الملاحظات الصفية	قام الباحث بحضور الحصص الصفية في الصفوف التي تم استخدام اللوح التفاعلي فيها، وقام بتدوين الملاحظات وقد كانت الزيارات دون موعد مسبق.
مقابلات معمقة	قام الباحث باجراء مقابلات معمقة مع المعلمين الذين استخدموا اللوح التفاعلي خلال عملية التدريس، وقام الباحث بتدوين الملاحظات وتفسيرات المعلمين لبعض الانشطة التي يدعمها اللوح التفاعلي .
سجل الاستخدام	قام الباحث باستخدام سجل استخدام اللوح التفاعلي لتتبع استخدام المعلمون للوح التفاعلي، حيث سجّل المعلمون المواضيع التي قاموا بتدريسها من خلال استخدام اللوح التفاعلي، وتم تحليل هذا السجل لفهم نمط استخدام اللوح التفاعلي على مدار شهر واحد من الفصل الدراسي الثاني.
مقابلات نهائية	تم اجراء مقابلات نهائية مع كل معلم من المعلمين المشاركين في استخدام اللوح الالكتروني لجمع أفكارهم النهائية حول استخدامهم للوح الالكتروني .

سياق البحث

تم اجراء البحث في عدد من الصفوف الدراسية في مدرسة ذكور بيت عور الثانوية، مدرسة بنات بيت عور الثانوية، مدرسة ذكور الصينية الثانوية، مدرسة أمين الحسيني الأساسية العليا، وقد قام الباحث بالتخطيط لإجراءات البحث العملية، وقد قرر الباحث اختيار ٤ معلمين ومعلمتان ، حيث أن هؤلاء المعلمون قاموا باستخدام اللوح التفاعلي خلال الفصل الدراسي الأول ، ووافقوا مشكورين على أن يشاركونا تجاربهم في استخدام اللوح التفاعلي من خلال السماح للباحث بإجراء المقابلات معهم

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ومشاهدة بعض الحصص الصفية التي قاموا بتدريسها باستخدام اللوح الإلكتروني التفاعلي.

المشاركون في البحث

شارك في البحث ٤ معلمون ومعلمتان، وقد تم إجراء مقابلات أولية مع هؤلاء المعلمون ، وقد طلب منهم في هذه المقابلات المعلومات الخاصة بكل معلم من حيث سنوات الخبرة، والصفوف التي يقومون بتدريسها، وكذلك طلب من كل معلم أن يقوم بالوصف الذاتي لمهارات استخدام التكنولوجيا الخاصة به، وهذه المعلومات حول المعلمين المشاركين في البحث ومهاراتهم مهمة جدا في التعرف الى الخبرة المهنية لدى المعلمين المشاركين في البحث ومهاراتهم في استخدام التكنولوجيا، والجدول رقم (٢) الآتي يوضّح ما تم الحصول عليه من معلومات خاصة بالمعلمين المشاركين بالدراسة وذلك من خلال المقابلات الأولية التي تم اجراؤها مع المعلمين.

جدول رقم (٢): المعلومات الخاصة بالمعلمين المشاركين بالدراسة

اسم المعلم (اسم مستعار)	الصف الدراسي	سنوات الخبرة	الوصف الذاتي لمهارات استخدام التكنولوجيا
أحمد	٨	٧	يتمتع بالكفاءة والثقة في استخدام التكنولوجيا
عمر	٩	٤	يتمتع بمهارات تكنولوجية عالية
امل	٨	٢	تتمتع بمهارة محدودة في استخدام التكنولوجيا
عبير	١٠	٥	ليس لديها أي مهارات في مجال استخدام التكنولوجيا
حسين	٩	٣	مهارات بسيطة في استخدام الحاسوب
أمير	١٠	١	مهارات عالية في استخدام الحاسوب

النتائج :

مدى الاستخدام:

توفر سجلات الاستخدام التي أكملها المشاركون دليلاً على مدى استخدام المعلمين للألواح التفاعلية خلال فترة الدراسة، حيث يبين الجدول رقم (٣) الآتي مدى استخدام اللوح التفاعلي لكل معلم، كما يُظهر الجدول إجمالي الدقائق المستخدمة للوح التفاعلي خلال شهر واحد من الفصل الدراسي الثاني، والنسبة المئوية من وقت التعليم وعدد الدروس التي تم استخدام اللوح التفاعلي فيها.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جدول (٣): مدى استخدام المعلمين للألواح التفاعلية في الفصول الدراسية

المعلم	الصف	الدقائق	النسبة المئوية من وقت التعليم	عدد الدروس
احمد	٨	٤٢٠	%٧٠	١٥
عمر	٩	٢٣٦	%٣١	١٩
أمل	٨	٧٢	%١٠	١٢
عبير	١٠	٨٤	%١٥	١٤
حسين	٩	٦٨	%١٣	١٣
أمير	١٠	٣٧٦	%٤٧	٢٠

من خلال الجدول (٣) يظهر بأن معلم الصف الثامن أحمد والذي يتمتع بأكبر قدر من الخبرة في التدريس والذي وصف نفسه بأنه يتمتع بقدر كبير من الكفاءة التقنية والثقة المستخدمة في اللوح التفاعلي قام باستخدام اللوح التفاعلي بنسبة ٧٠% من وقت التعليم، فيما كان المعلم أمير قد استخدم اللوح التفاعلي بنسبة ٤٧% من وقت التعليم، بينما كانت النسبة الأقل في استخدام اللوح التفاعلي لدى المعلمة أمل والتي استخدمت اللوح التفاعلي بنسبة ١٠% من وقت التعليم.

المشاهدات الصفية :

تمت ملاحظة ما مجموعه ٢٢ درسًا كاملاً، بحيث شملت دروسًا في الرياضيات (٦ دروس)، والعلوم العامة (٤ دروس)، واللغة الانجليزية (٣ دروس)، والدراسات الجغرافية (٣ دروس)، والتكنولوجيا (٣ دروس)، واللغة العربية (٣ دروس).

أشار تحليل الملاحظات الميدانية إلى أنماط التحكم في اللوح التفاعلي، حيث كان المعلم هو المسيطر الوحيد على استخدام اللوح التفاعلي في ١٣ درس، بينما تقاسم المعلمون والطلاب السيطرة في ٩ دروس.

على الرغم من استمرار التحكم في الدرس وتسهيل تبادل الأدوار بين الطلاب، الا ان الاستراتيجيات التي يستخدمها المعلمون لإدارة استخدام الطلاب للوح التفاعلي كانت بحاجة الى عدالة أكبر بين الطلبة.

قدم تحليل الملاحظات الميدانية مؤشرات حول الأدوات والموارد المستخدمة في الدروس والتي ييسرها استخدام اللوح التفاعلي .

في أغلب الأحيان تم استخدام تحميل صفحات الكتاب المدرسي كما هو من خلال اللوح التفاعلي خاصة في المواد الأدبية، كما تم استخدام الصور التي تم إعدادها مسبقا من قبل المعلمين في بعض الدروس .

عاد المعلمون أيضًا إلى الدروس المحفوظة في تسجيلات اللوح التفاعلي أكثر من مرة، واعتمد المعلمون المشاركون مجموعة من استراتيجيات التدريس عند استخدامهم للوح التفاعلي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المفاهيم التي تعقبها أنشطة طلابية فردية غالبا ما كانت عبارة عن تمارين موجودة في كتبهم، وقد أعطى المعلم إجابات التمارين ومناقشتها مع الطلبة باستخدام اللوح التفاعلي.

تم تقديم أنواع أخرى من استراتيجيات التدريس التي يسهلها اللوح التفاعلي من أجل توفير التحفيز والتشجيع للدرس، وهذه الاستراتيجيات كان لها مجموعة من التعليمات الخاصة بكل درس، كما وتم تفعيل الأنشطة الفردية المفتوحة مثل البحث على الإنترنت والألعاب التعليمية.

تمت ملاحظة بعض المشكلات العملية والتقنية باستخدام اللوح التفاعلي وكانت المشكلة العملية هي تطوير مهارات الطلاب في تشغيل اللوح التفاعلي وتحديد وسحب الأشياء أو النص، واستخدام أقلام خاصة للكتابة.

ظهر عدد قليل من المشاكل التقنية التي تمت ملاحظتها ومواجهتها مثل تعطل شبكة الانترنت أثناء شرح بعض الدروس.

المقابلات المعمقة

تم استخدام مقابلات معمّقة مع المعلمين المشاركين خلال الفصل الدراسي لاستخلاص آراء المعلمين ، وقد أوضح المعلم أحمد أن استخدام اللوح التفاعلي قد أحدث فرقا كبيرا في التفاعل الصفي، لأنه ليس من الضروري أن يكون هناك وقت خاص في مختبر الحاسوب للقيام بالتجارب والشروحات التي تمت من خلال استخدام اللوح التفاعلي في الغرف الصفيّة.

أشارت الملاحظات التي تم جمعها من خلال المقابلات إلى أن الطلاب بشكل عام لم يواجهوا أي صعوبة في استخدام اللوح التفاعلي، واستطاعوا التركيز على أداء مهامهم التعليمية بسهولة من خلال استخدام اللوح التفاعلي.

لقد أضافت شبكة الإنترنت بعدا آخر للتدريس في الفصل الدراسي بحيث يستطيع الجميع القيام بالمهام من خلال استخدام الشبكة العنكبوتية، وقد ذكر المعلم أحمد أنه قام بمساعدة الطلبة ومنحهم بعض الخبرة في استخدام الوسائط المتعددة لتعزيز تعلمهم.

عمل المعلم أحمد على تطوير محو الأمية الحاسوبية للطلبة من خلال تدريبهم على استخدام الحاسوب بشكل جيد، حيث قام بمساعدة الكثير من الطلبة والمعلمين على استخدام اللوح التفاعلي وهو ما جذبهم لهذا النوع من الوسائط وجعلهم متحمسين للحصة الدراسية التي يستخدم فيها اللوح التفاعلي.

استخدمت المعلمة أمل اللوح التفاعلي في شرح مادة الدراسات الجغرافية من خلال استخدام الخرائط التوضيحية الملونة والتي لها دور كبير في توضيح أفكار

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الدراسات الجغرافية، كما عملت على استخدام اللوح التفاعلي في تمكين الطلبة من المشاركة في تحديد المواقع الجغرافية وشرح التضاريس بشكل أفضل باستخدام الرسومات الملونة والتوضيحية.

أوضح المعلم أمير أنه استخدم اللوح التفاعلي في الرياضيات بشكل كبير، فقد استخدم المعلم أمير موقعًا على الإنترنت يحتوي على اختبارات الهندسة والرسومات الخاصة بالاقترانات كتطبيق جيوجيبرا لتزويد الطلبة بالرسومات الخاصة بالاقترانات، وقد تدرب الطلبة على استخدامها بشكل جيد مما جعل ممارسة مهارات الرياضيات ممتعا للطلبة .

استخدم المعلم أمير أيضا اللوح التفاعلي بشكل كبير في رسم الاشكال الهندسية والمجسمات التي كان يصعب توضيحها للطلبة من خلال الرسم اليدوي، فالرسومات ثلاثية الأبعاد والرسومات المتداخلة كان من الصعب توضيحها من خلال استخدام اللوح اليدوي العادي، ولكن مع استخدام اللوح التفاعلي تمكن المعلم أمير من توضيح الدروس التي قام بشرحها باستخدام اللوح التفاعلي بسهولة واتقان.

أوضح المعلم حسين بأنه قام باستخدام اللوح التفاعلي في شرح العديد من الدروس في اللغة الأنجليزية، وقد تمكن من خلال استخدام اللوح التفاعلي من كتابة واستحضار العديد من الأسئلة الموضوعية بحيث أن الطالب عندما يختار اجابة خاطئة يشير البرنامج الى أن الاختيار خاطئ، وهذا جعل الطلبة يجربون استخدام اللوح التفاعلي بمتعة وكرروا الاجابات أكثر من مرة الى أن رسخت الاجابات الصحيحة في عقولهم.

كما تم استخدام اللوح التفاعلي في حصة اللغة الانجليزية في دروس المحادثة والتي كانت من خلال اشراك حوارات عبر الانترنت وسماع الطلبة للحوارات بشكل دقيق وكانت هذه الطريقة طريقة رائعة في تعلم الطلبة للنطق السليم للألفاظ والمعاني في اللغة الانجليزية.

ذكر المعلم حسين أن استخدام اللوح التفاعلي في دروس اللغة الانجليزية جعلها أكثر متعة ومتقبلة من الطلبة بشكل كبير، خاصة من حيث التفاعل والنشاط الصفي وهو ما ادى الى تحسن كبير في أداء الطلبة.

في مادة العلوم استطاع المعلم عمر أن يستخدم الرسومات الخاصة بجسم الانسان وتكبيرها وتوضيحها للطلبة من خلال استخدام اللوح التفاعلي، كما أن الطلبة استطاعوا من خلال استخدام اللوح التفاعلي كتابة الاجزاء الدقيقة على مجسم جسم الانسان، وكان استخدام اللوح التفاعلي في درس العلوم أيضا مهما جدا في توضيح قوانين الحركة والتصادمات في مادة الفيزياء، حيث تمكن المعلم عمر من خلال استخدامه للوح التفاعلي أن يرفق فيديوهات مصورة تعليمية تبين وتوضح قوانين الحركة والتصادمات، وهو ما جعل الطلبة متشوقون دوما لدرس العلوم.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

قامت المعلمة عبير باستخدام اللوح التفاعلي في دروس اللغة العربية الا ان استخدامها لهذا اللوح التفاعلي اقتصر على تحميل الكتاب ووضعه بصورة مكبرة أمام الطلبة ولم يكن التفاعل من الطلبة كبيرا.

المقابلات النهائية

في المقابلات النهائية مع المعلمين المشاركين في استخدام اللوح التفاعلي، تم التطرق الى مدى فاعلية استخدام اللوح التفاعلي في تدريس المواد التي تم ذكرها سابقا ، حيث ذكر المعلمون بأن استخدام اللوح التفاعلي قد أسهم بتسهيل العملية التعليمية بشكل لافت، كما أن المعلمون قد شعروا بأن اللوح التفاعلي يقدم مهارات عالية في التخطيط للدرس واعداده، وقد لاحظ المعلمون أن تحضير الدروس باستخدام اللوح التفاعلي كان أسرع من التحضير اليدوي.

ذكر المعلمون بأن اللوح التفاعلي اتاح لهم الكتابة بشكل متواصل على اللوح دون الحاجة لمسح اللوح ، وهو ما أعطى ميزة بامكانية الرجوع لكل ما تم كتابته وشرحه في الحصة الدراسية .

أشار المعلمون بأن التنقل بين الدروس أصبح أسرع باستخدام برنامج smart notebook والذي يمكن المعلمين من تسجيل ما تم انجازه خلال الفصل الدراسي وحفظه، بحيث تصبح امكانية العودة اليه سهلة ومتاحة للجميع.

رأى المعلمون أن استخدام اللوح التفاعلي يسهل مشاركة الطلاب في الحصة الدراسية، وقد أوضح المشاركين أن غالبية الطلبة يرغبون في تجربة اللوح التفاعلي وهو ما أدى الى مستويات عالية من مشاركة الطلبة في الدروس التفاعلية.

ذكر المعلمين أنه ومن خلال استخدام الألواح التفاعلية فإن الطلبة قد اكتسبوا مهارات التكنولوجيا واستخدام الحاسوب، واستطاع الطلبة مشاركة المعلومات فيما بينهم، كما أن مشاركة الدروس التفاعلية بين الطلبة باتت أسهل بكثير من خلال استخدام وسائل التواصل المختلفة.

ذكر المعلمون أيضا أن التحديات التقنية وإدارة الفصل الدراسي باستخدام اللوح التفاعلي في البداية قد ارتبطت بمخاوف أولية بشأن اللوح التفاعلي، إلا أنه وبعد استخدامه أصبح المعلمون والطلاب مرتاحين ومتشوقين لاستخدامه.

أشار بعض المعلمين أن استخدام اللوح التفاعلي في شرح الدروس قد ساعد على التفكير بطريقة مختلفة عن الطريقة التقليدية، وقد استخدمت طريقة التجربة والخطأ كطريقة يسهل استخدامها من خلال استخدام اللوح التفاعلي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مناقشة النتائج

تكشف هذه النتائج عن التأثير المبكر لألواح الكتابة التفاعلية في الفصول الدراسية الستة المستهدفة ، حيث تم استخدام الألواح التفاعلية بدرجات متفاوتة من قبل معلمو الفصول الدراسية .

تشير هذه النتائج إلى أن المعلمين قاموا بسهولة بدمج اللوح التفاعلي في الفصول الدراسية المعتادة، وقد وجد المعلمون أن اللوح التفاعلي له فوائد عملية فورية بالنسبة لهم، حيث ساعدهم اللوح التفاعلي في مهام التدريس الروتينية، مثل إعداد وعرض المواد بطريقة شيقة وممتعة للطالب.

اللوح التفاعلي ساعد على توفير الوقت في الحصة الدراسية حيث أن المعلمين يرفقون المادة العلمية دون الحاجة لكتابتها، حيث يتميز اللوح التفاعلي بالقدرة على عرض التمارين أو التعليمات على السبورة مما يوفر المزيد من الوقت والذي كان يهدر في كتابة التمارين سابقا.

من خلال اللوح التفاعلي أصبح بإمكان المعلم مشاركة المادة العلمية المشروحة وارسالها لكل طالب بيسر وسهولة.

يشار أيضا الى ان المواد الإلكترونية المستخدمة في عملية التعليم يمكن استدعاؤها بسرعة على الشاشة مما جعل وتيرة الدروس أسرع وبشكل كبير، وأصبحت الاستفادة من وقت الحصة الدراسية أكبر بكثير من الشرح التقليدي للحص الدراسية التي كانت معتمدة سابقا، كما أن الانتقال بين الدروس بات يحدث بشكل أسرع وأكثر سلاسة.

إن هذه الفوائد المترتبة على استخدام اللوح التفاعلي أدت إلى ارتفاع مستوى قبول هذه التكنولوجيا الجديدة كما ذكر المعلمون المشاركون في هذه الدراسة، كما وتشير ملاحظات الدروس وتعليقات المعلمين إلى ذلك.

ساعد استخدام اللوح التفاعلي في عملية الإصلاح التربوي بسبب إدخال التكنولوجيا الجديدة، علاوة على ذلك أشارت المقابلات التي تمت مع المعلمين إلى أن هناك دائمًا مجالًا للتحسين في ممارسات التدريس واعتبر المعلمون أن الأساليب التربوية الحديثة ناجحة بالفعل.

أفادت الدراسة بأن الطلاب استطاعوا المشاركة على اللوح التفاعلي، وذلك بدعم وتوجيه وارشاد من معلميهم في الفصل الدراسي.

خاتمة

قام المعلمون الذين شاركوا في هذه الدراسة بدمج استخدام اللوح التفاعلي في مدارسهم الحالية، حيث طبق المعلمون ممارسات التدريس المستخدمة في المقام الأول لدعم التدريس في الفصل بأكمله، خاصة لتقديم المحتوى أو الأنشطة النموذجية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

كانت التأثيرات الرئيسية على الدروس تتمثل في زيادة استخدام الإنترنت والبرمجيات والموارد المرئية كجزء من الدروس، ونمذجة ومناقشة مهارات تكنولوجيا المعلومات ونمذجة مهارات البحث على الإنترنت.

وكانت التغييرات الرئيسية للمعلمين هي تقليل وقت التحضير وزيادة القدرة لإعداد الدروس في المنزل، والقدرة على تسجيل محتوى الدرس لإعادة استخدامه لاحقًا، وسارت الدروس بوتيرة أسرع داخل الصف الدراسي.

تشير النتائج إلى مستويات عالية من التكامل والقبول لهذه التكنولوجيا والذي قد حقق العديد من المزايا التي يتمتع بها المعلمون باستخدام اللوح التفاعلي في فصولهم الدراسية.

ولهذه الدراسة أهمية في التحقق من ممارسات التعليم والتعلم باستخدام اللوح التفاعلي في عدد من الفصول الدراسية.

هذه الدراسة تساهم أيضًا في المضي قدما في تشجيع المدارس على اعتماد اللوح التفاعلي في كل الفصول الدراسية لما لها من فوائد هامة .

التوصيات والمقترحات

بالاعتماد على نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي :

١. تشجيع استخدام اللوح التفاعلي في العملية التعليمية من قبل المعلمين والطلبة كوسيلة لجذب انتباه الطلبة وزيادة تفاعلهم ومشاركتهم في العملية التعليمية مما ينعكس ايجابا على تفاعلهم ومشاركتهم في العملية التعليمية.
٢. تنظيم ورشات عمل تدريبية للمعلمين والطلبة في المدارس الحكومية والخاصة لاستخدام اللوح التفاعلي في التدريس الصفي وبيان دوره واهميته في عملية التعلم والتعليم.
٣. توفير المزيد من الالواح التفاعلية في الغرف الصفية حيث يتيح ذلك للمعلمين والطلبة الاستخدام الكافي لما فيه من فوائد تربوية عديدة.
٤. الزام المعلمين باستخدام اللوح التفاعلي كجزء هام من العملية التعليمية، وجعل استخدام المعلم للوح التفاعلي جزءا من تقييم المعلم من قبل المشرفين التربويين.
٥. تحسين اتجاهات المعلمين والطلاب نحو اللوح التفاعلي .
٦. اجراء دراسات منتظمة بين فترة واخرى لمتابعة تقييم اداء الطلبة والمعلمين للوح التفاعلي والوقوف على مواطن الخلل التي تحصل ومعالجتها اولا بأول.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المراجع:

المراجع العربية

بسيسو، نادرة (٢٠١٣). اتجاهات المعلمين نحو استخدام السبورة الذكية في العملية التعليمية. ورقة علمية مقدمة الى المؤتمر الدولي (التكنولوجيا تدعم التعليم) في لبنان خلال الفترة ٣-٢ كانون الأول ٢٠١٣.

هوّاش، دلال(٢٠١٨). دور استخدام اللوح التاعلي في تنمية المهارات التعليمية واتجاهات طلبة المرحلة الأساسية العليا في مدارس لواء الجامعة بالاردن نحو استخدام اللوح التفاعلي. المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح والتعليم الإلكتروني. المجلد السادس، العدد الثاني عشر. ٩٣-١٠٨.

ظافر، رفعت (٢٠٢٠). أثر استخدام اللوح التفاعلي على مستوى التحصيل الدراسي والإتجاه نحو مادة العلوم العامة لدى طلبة الصف الخامس الأساسي. مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والإجتماعية والتربوية. المجلد ٢٦، العدد ٢٦. ٢٩٥-٣٥٦.

المراجع الأجنبية

Kennewell, S and Morgan, A.(2013). Student teachers Experiences and Attitudes Towards using interactive whiteboard in the teaching and learning young children. Australian Computer Society, 2(3), 380-412.

Daher, W , AbuHussein , J ,and Alfahel, E.(2012). Teachers' perceptions of interactive boards for teaching and learning in public and private high schools in the arab education system in Isreael. iJET7(1),10-18.

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

معوقات الابتكار في المنظمات العربية ومقترحات التغلب عليها

Obstacles to creation in Arab organizations and suggestions to overcome them

إعداد

د. عبد الناصر محمد سيد أحمد

Dr. Abdel Nasser Mohamed Sayed Ahmed

أستاذ مساعد الإدارة - الأكاديمية العربية للعلوم الإدارية والمالية والمصرفية - مصر

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440883

استلام البحث ٢١ / ٤ / ٢٠٢٥

قبول البحث ١٩ / ٥ / ٢٠٢٥

أحمد، عبد الناصر محمد سيد (٢٠٢٥). معوقات الابتكار في المنظمات العربية ومقترحات التغلب عليها. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٢١٥ – ٢٣٠.

http://ajahs.journals.ekb.eg

معوقات الابتكار في المنظمات العربية ومقترحات التغلب عليها

المستخلص:

أصبح الاهتمام بالابتكار ضرورة تحتمها طبيعة العصر الحديث. ويرجع ذلك إلى أهمية الابتكار في كل مجالات الحياة، وإلى دور المبتكرين في تغيير التاريخ وإعادة تشكيل العالم أو الواقع. وتتنافس الدول المتقدمة فيما بينها لتشجيع الابتكار ورعاية المبتكرين ، بينما الجهود المبذولة في الدول النامية (ومنها الدول العربية) في هذا المجال ما تزال قليلة ومحدودة. ولابد من التأكيد علي أن الابتكار في المنظمات المعاصرة علي اختلاف أنواعها ، لم يعد مسألة ترف أو شيئا كماليا ، وإنما بات أمرا ضروريا وملحا ، ولا غني عنه إذا ما أرادت هذه المنظمات البقاء والنمو والازدهار، وعليها أن تجعل الابتكار أسلوب عمل وممارسة يومية لجميع العاملين بها ، حيث أن الابتكار ليس حكرا علي فئة معينة في أي منظمة. وتواجه المنظمات العربية العديد من المعوقات في تحقيق الابتكار كوسيلة وأداة للتغيير والتطوير والتحسين والتوافق ومواكبة المستجدات والاستثمار في رأس المال البشري. وهذا يتطلب ضرورة رصد هذه المعوقات ودراستها دراسة علمية وموضوعية دقيقة ، وتقديم مقترحات التغلب عليها. وهذا هو موضوع البحث الحالي. ولقد تكون البحث من عدة بنود ، هي : تعريف الابتكار وتوضيح أهميته ومهاراته وتحديد صفات المنظمات الابتكارية. ثم تم رصد معوقات الابتكار في المنظمات العربية ، وتقديم مجموعة من مقترحات التغلب علي هذه المعوقات.

الكلمات المفتاحية : الابتكار ، المنظمات ، المنظمات الابتكارية ، معوقات الابتكار ، مقترحات التغلب علي معوقات الابتكار.

ABSTRACT:

Interest in creation has become a necessity required by the nature of the modern era. This is due to the importance of creation in all areas of life, and to the role of innovators in changing history and reshaping the world or reality. Developed countries compete with each other to encourage innovation and nurture innovators, while efforts made in developing countries (including Arab countries) in this field are still few and limited . It must be emphasized that creation in contemporary organizations of all types is no longer a matter of luxury or something luxury, but rather has become a necessary and urgent matter, indispensable if these organizations want to survive, grow and prosper, and they must make creation a method of work and a daily practice for all their employees. As creation is

ISSN : *2537-0421* **eISSN :** *2537-043X*

not limited to a specific group in any organization .Arab organizations face many obstacles in achieving creation as a means and tool for change, development, improvement, compatibility, keeping up with developments, and investing in human capital .This requires the necessity of monitoring these obstacles, studying them in a precise scientific and objective study, and submitting suggestions to overcome them. This was the subject of the current research. The research consisted of several items: defining creation, clarifying its importance and skills, and defining the characteristics of creative organizations. Then, the obstacles to creation in Arab organizations were monitored, and a set of suggestions were presented to overcome these obstacles.

key words: Creation, organizations, creative organizations, obstacles to creation, suggestions to overcome obstacles to creation.

مقدمة :

أصبح الاهتمام بالابتكار Creation ضرورة تحتمها طبيعة العصر الحديث. ويرجع ذلك إلى أهمية الابتكار في كل مجالات الحياة، وإلى دور المبتكرين في تغيير التاريخ وإعادة تشكيل العالم أو الواقع. وتتنافس الدول المتقدمة فيما بينها لتشجيع الابتكار ورعاية المبتكرين ، بينما الجهود المبذولة في الدول النامية (ومنها الدول العربية) في هذا المجال ما تزال قليلة ومحدودة (أبو النصر : ٢٠٠٤ ؛ ٢٠٠٩).

وعلى الرغم من أن الابتكار يمثل حقيقة الوجود الحضاري للإنسان منذ أن خلقه الله على هذه الأرض، إلا أن بحث الظاهرة الابتكارية بالشكل العلمي جاء متأخرا إلى حد كبير.

والابتكار له مستويات هي :

١- الابتكار علي مستوي الفرد.
٢- الابتكار علي مستوي الجماعة.
٣- الابتكار علي مستوي المنظمة.
٤- الابتكار علي مستوي المجتمع.

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

والبحث الحالي يهتم بالابتكار علي مستوي المنظمة Organization . يقول كارليل وآخرون أن الابتكار نتاج روح فردية لأن الاكتشافات والاختراعات التي تمت في الماضي والحاضر قد ارتبطت باسم شخص واحد. إلا أن البحوث والدراسات دلت على أن الابتكار عملية يمكن أن تمارسها الجماعات والمنظمات والمجتمعات أيضاً.
ولابد من التأكيد علي أن الابتكار في المنظمات المعاصرة علي اختلاف أنواعها ، لم يعد مسألة ترف أو شيئا كماليا ، وإنما بات أمرا ضروريا وملحا ، ولا غني عنه إذا ما أرادت هذه المنظمات البقاء والنمو والازدهار ، وعليها أن تجعل الابتكار أسلوب عمل وممارسة يومية لجميع العاملين بها ، حيث أن الابتكار ليس حكرا علي فئة معينة في أي منظمة.

والابتكار أيضا ليس حكراً على منظمات دون أخرى ، فكل منظمة يمكن أن تكون منظمة مبتكرة ، وذلك إذا أرادت ذلك. وإن استمرار ونجاح أي منظمة يتوقف بشكل رئيسي على قدرتها على الابتكار والتغيير والتطوير والتوافق والاستجابة للتغييرات المحيطة بها ، سواء كانت معرفية أو تكنولوجية أو اقتصادية أو اجتماعية أو بيئية.

إن المنظمة التي تخفق في تطوير نفسها، فإنها تترك الفرصة للمنافسين لكي يطيحوا بها، بما لديهم من سلع أو خدمات أفضل وبأسعار أقل أو ميزة تنافسية أكبر.
ففي ظل العولمة وشدة المنافسة أصبح الابتكار أداة هامة بحيث يسمح للمنظمة مواكبة المستجدات العالمية ومواجهة المخاطر التي تشهدها بيئة المنظمة ، كما يؤدي تفعيل الابتكار إلى زيادة تنافسية المنظمة من خلال تقديم منتجات جديدة والعمل على تحسين جودتها وخفض تكلفتها وأسعارها، مما يجعل المنظمة متميزة في طرح منتجاتها ، وبالتالي تحقيق مزايا تنافسية تمكنها من البقاء والنمو رغم المنافسة الشديدة التي يتميز بها السوق. وعلى هذا الأساس يجب على المنظمة الاهتمام بالابتكار وتوفير مختلف المقومات والشروط الضرورية لتفعيله (مراد وأبو موسي : ٢٠٢٢).

وتواجه المنظمات العربية العديد من المعوقات Obstacles في تحقيق الابتكار كوسيلة وأداة للتغيير والتطوير والتحسين والتوافق ومواكبة المستجدات والاستثمار في رأس المال البشري.

وهذا يتطلب ضرورة رصد هذه المعوقات ودراستها دراسة علمية وموضوعية دقيقة ، وتقديم مقترحات Suggestions التغلب عليها. وهذا هو موضوع البحث الحالي. ولقد تكون البحث من عدة بنود ، هي : تعريف الابتكار وتوضيح أهميته ومهاراته وتحديد صفات المنظمات الابتكارية. ثم تم رصد معوقات الابتكار في المنظمات العربية ، وتقديم مجموعة من مقترحات التغلب علي هذه المعوقات.

تعريف الابتكار :

وهناك العديد من تعريفات الابتكار منها :

١- تعريف روجرز Rogers (١٩٥٦) : الابتكار هو ظهور إنتاج جديد ناتج عن تفاعل بين الفرد وبيئته.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢- تعريف جيلفورد Guilford (١٩٥٩) : الابتكار هو تفكير تغييري وغير تقليدي.
٣- تعريف أبو النصر (٢٠٠٩) : الابتكار هو قدرة عقلية، يحاول فيها الإنسان أن ينتج (فكرة ، وسيلة ، أداة ، طريقة ، ...) لم تكن موجودة من قبل، أو تطوير رئيسي لها دون تقليد، بما يحقق نفعاً للمجتمع.
٤- تعريف عزيز (٢٠١٦) : الابتكار هو قدرة الفرد علي انتاج أفكار جديدة تتميز بالأصالة والطلاقة والمرونة.
٥- تعريف أبو النصر (٢٠٢٣) : التفكير الابتكاري هو التفكير خارج الصندوق Out of the box thinking ، يقدم لنا أفكارا جديدة وغير عادية وغير مألوفة وغير شائعة وغير تقليدية وغير معروفة وغير نمطية.

أهمية الابتكار :

الابتكار يعتبر مهم جدا لأي فرد أو جماعة أو منظمة أو مجتمع. نظرا لكونه:

١-محركًا رئيسيًا للنمو الاقتصادي، حيث يخلق فرصًا عمل جديدة ويُحسّن الإنتاجية ويُعزّز القدرة التنافسية.

٢-يساهم في تحسين جودة الحياة من خلال توفير منتجات وخدمات جديدة تُلبي احتياجات الناس وتُسهّل حياتهم.

٣-يوفر حلولًا لمختلف المشكلات التي تواجهها البشرية، مثل تغير المناخ والفقر والجوع والمرض.

٤-يساهم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تطوير تقنيات صديقة للبيئة تُحافظ على الموارد الطبيعية.

٥-يساهم في تطوير نظريات واكتشافات جديدة تُغير وجه العالم.

٦-يشجع على الابداع والاختراع وحلّ المشكلات بطرق غير تقليدية.

٧-يساهم في خلق مجتمع حيوي وديناميكي يتميز بالتغيير والتطور المستمر.

وتتمثل أهمية الابتكار في المنظمات في التالي : (انظر : عزيز : ٢٠١٦ ؛ عبد الوهاب : ٢٠١٩ ؛ مراد وأبو موسي : ٢٠٢٢)

١- تحسين أداء المنظمة :

يؤدي الابتكار إلى زيادة القدرة الإنتاجية للمنظمة ، من ما يقدمه من طرق حديثة غير قديمة وغير تقليدية في انتاج السلع وتقديم الخدمات. هذه الطرق توفر الوقت والجهد والتكاليف وتزيد من القدرة التنافسية للمنظمة.

٢- تحسين التنظيم الإداري في المنظمة :

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يعمل الابتكار على ترسيخ ثقافة وسلوكيات العمل الجماعي والعمل الفريقي بين العاملين في المنظمة ، كما يعمل على تشجيع الديمقراطية والمشاركة ، مما يشكل حافزا لطرح المبادرات وتنمية القدرات الابتكارية.

٣- تدعيم تنافسية المنظمة :

يعمل الابتكار على اكتساب المنظمة مزايا تنافسية تعزز مركزها التنافسي في السوق ، وهذا من خلال تحسين جودة المنتجات وتقليص التكاليف أي تخفيض الأسعار ، كما يعمل الابتكار على زيادة القدرات التنافسية للمنظمة من خلال سرعة تقديمها للمنتجات الجديدة وتغيير العمليات الإنتاجية. بالإضافة إلى الاستجابة لحاجات ورغبات المستهلكين من خلال تجديد المنتجات وتطوير أساليب الإنتاج ، وسرعة تسليم المنتجات من خلال تقليل أوقات التصنيع و التأخيرات في العمل ، والذي يؤدي إلى تحسين صورة المؤسسة ومكانتها وإيجاد فرص جديدة لزيادة مبيعاتها وأرباحها ، مما يعمل على ارتفاع الحصة السوقية.

٤- مواكبة التطور التكنولوجي :

يؤدي الإبداع التكنولوجي إلى قدرة المنظمة على مواكبة التطور التكنولوجي، وذلك من خلال تكثيف نشاطات البحث والتطوير ، قصد التحسين المستمر لمنتجاتها، وبالتالي تمديد دورة حياتها. فالمنظمات تعمد إلى إدخال التحسينات والتعديلات على منتجاتها أكثر من لجوئها إلى طرح منتجات جديدة ، نظرا لما تتطلبه هذه الأخيرة من إمكانات كبيرة قد لا تتوفر لدى كل المنظمات.

مهارات الابتكار :

تشير معظم الدراسات وخاصة التي قام بها كل من : جيلفورد Guilford (١٩٥٩) وموريـنو Moreno (١٩٦٠) وتورانس Torrance (١٩٦٧) إلى أن مهاراتSkills الابتكار تتمثل في :

١- الطلاقة Fluency

- سواء كانت طلاقة لفظية أو فكرية أو تعبيرية أو ارتباطية أو شكلية.
- القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار الجديدة غير المألوفة وغير العادية.
- القدرة على سيولة الأفكار وسهولة توليدها.
- القدرة علي التفاعل اللغوي والحواري.

٢ - المرونة Flexibility

- المرونة التلقائية والمرونة التكيفية.
- القدرة علي تحويل اتجاه التفكير أو اسلوب علاج المشكلة من وضع إلي آخر.
- القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير المواقف.
- القدرة على تقديم أفكار حول استجابات لا تنتمي لفئة واحدة أو مظهر واحد.
- القدرة علي التوافق السريع للتطورات والمواقف الجديدة.
- تقبل الآخرين.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- تقبل الاختلاف.

٣ ـ الحساسية للمشكلات Sensitivity

- قدرة الشخص علي إدراك المشكلات في المواقف المختلفة أكثر من غيره.
- القدرة علي التعرف علي المشكلات.
- القدرة علي دراسة المشكلات.
- القدرة علي معايشة المشكلات.
- القدرة على الإحساس المرهف ورؤية الكثير من المشكلات في الوقت الواحد.

٤ ـ الأصالة Genuinely

- طرح أفكار جديدة.
- عدم الاعتماد الفكري علي الآخرين.
- التفكير الأصيل الذي لا يكرر أفكار المحيطين به أو يقلدهم.
- ولا يقدم لنا أفكار متداولة أو متعارف عليها أو مألوفة أو شائعة أو نمطية أو متكررة.

٥ ـ الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته Direction

- القدرة على الاحتفاظ بالاتجاه دون تشتت الإسهامات.
- القدرة علي التركيز المصحوب بالانتباه طويل الأمد.
- مع استمرار الشخص في تحقيق هدفه مع قدرته علي التغلب علي أي معوقات.

المنظمات الابتكارية :

تلعب المنظمات دورًا هامًا في حياتنا اليومية، فهي تساهم في تحقيق العديد من الأهداف وتقديم السلع والخدمات الضرورية التي تشبع احتياجات الإنسان وتلبي ما يحتاجه المجتمع.

والمنظمة هي نسق أو كيان اجتماعي يتكون من مجموعة من الأفراد يتفاعلون معاً ويتعاونون معا لتحقيق أهداف مشتركة متفق عليها.

ومن تعريفات المنظمة : (انظر : متولي : ٢٠٦ ؛ عقيلي : ٢٠٠٩ ؛ الخولي : ٢٠١٧ ؛ أبو النصر وأحمد : ٢٠٢٤)

١–المنظمة : مجموعة من الأشخاص لهم هدف معين، يستخدمون طريقا أو أكثر للوصول إليه.

٢–المنظمة : كيان ـ مثل شركة أو مؤسسة أو هيئة أو جمعية – تضم مجموعة من الأفراد ولها غرض معين.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٣-المنظمة : هي بناء رسمي من الأدوار المحددة تعتمد على تقسيم العمل وتحديد المسؤوليات فيما بين مجموعة من الأفراد المتعاونون معا.

٤-المنظمة : هي اختراع اجتماعي وإداري لإشباع حاجات الناس في المجتمع بطريقة منظمة وجماعية ومخططة.

والمنظمات قد تكون منظمات ابتكارية أو منظمات غير ابتكارية. **ويمكن تحديد بعض صفات المنظمات الابتكارية Creative Organizations في الآتي :**

١- تشجيع المبدعين والمبتكرين والمخترعين من العاملين في المنظمة.
٢- تبني المواهب من العاملين في المنظمة.
٣- استقطاب المواهب وضمهم إلى فريق العمل داخل المنظمة.
٤- ضرورة أن تتسم قيادات المنظمة بمستوى عال من سعة الأفق.
٥- ضرورة وجو نظام سليم وموضوعي للترقيات يشجع الكفاءات.
٦- ضرورة وجود نظام اتصالات متكامل يسمح بتدفق المعلومات رأسياً وأفقياً.
٧- تشجيع المقترحات والأفكار ودراسة الشكاوي سواء من الجمهور الداخلي أو الخارجي.
٨- الإيمان بأهمية مبدأ التفويض.
٩- الاهتمام بالتدريب بمختلف أنواعه وأشكاله.
١٠-الاهتمام بالمكتبة والمعامل والورش.
١١-تخصيص الميزانية المناسبة لتنفيذ البرامج التدريبية لكافة العاملين وخاصة برامج تنمية القدرات الابتكارية.
١٢-تطبيق الاتجاهات الحديثة في الإدارة مثل : الإدارة بالحب والإدارة بالمرح والإدارة على المكشوف ...
١٣-هي منظمات تعلم تؤمن وتطبق الإدارة بالمعرفة.
١٤-تشكيل لجنة أو لجان للتطوير والابتكار وإعطاؤها الوقت والموارد اللازمين حتى تقوم بدورها بالشكل المتوقع منها.
١٥-الاستفادة من أساليب تنمية القدرات الابتكارية وتطبيقها لزيادة معدلات الابتكار داخل المنظمة (أبو النصر : ٢٠٠٤ ؛ ٢٠٠٩).

معوقات الابتكار في المنظمات العربية :

يواجه الابتكار في المنظمات بصفة عامة والمنظمات العربية بصفة خاصة العديد من المعوقات التي تحول دون تقدمها ، مما يُعيق نموها وتطورها ويُقلل من قدرتها على المنافسة في العصر الحالي. من هذه المعوقات علي سبيل المثال : (انظر: الطعامنة ورشدي : ٢٠٠١ ؛ Keung & Loretta : ٢٠٠٣ ؛ كمال : ٢٠١٠ ؛ أبو

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

النصر :١٩٩١ ، ٢٠٠٤ ، ٢٠٠٩ ؛ كمال : ٢٠١٠ ؛ رمضان ومنصور : ٢٠١٣ ؛ عبد الوهاب : ٢٠١٩)

١-النقد المستمر للأفكار الجديدة.

٢-زيادة عبء العمل.

٣-ضيق الوقت.

٤-المثل القائل : اعمل كثير تغلط كثير تتحاسب كثير .

٥-الروتين المعوق الذي يقتل أي محاولة للتجديد والابتكار.

٦-نظام السلطة الصارم.

٧-عدم تشجيع الموظفين / العمال المبتكرين.

٨-الكل سواء من يعمل أو لا يعمل ، يفكر أو لا يفكر ، ينتج أو لا ينتج ، مادام يحصل على راتبه وعلى ترقياته فلماذا يجدد أو يبتكر؟

٩-الضمانات الكثيرة التي حصل عليها الموظف أو العامل تؤدي إلى زيادة اطمئنانه بما يؤدي إلى عدم شعوره بالقلق أو إحساسه بالخطر كعاملين من عوامل تشجيع الابتكار.

١٠-عند طرح فكرة جديدة ، يتم تكوين لجنة من أجل فحصها (والهدف موتها.

١١-انخفاض درجة الولاء والانتماء التنظيمي.

١٢-انخفاض درجة الالتزام التنظيمي.

وبناء علي عدة بحوث ودراسات سابقة تم اجراؤها علي بعض المنظمات العربية وجد معوقات عديدة للابتكار في هذه المنظمات كالتالي : (انظر علي سبيل المثال : Keung & Loretta : ٢٠٠٣ ؛ Mostafa & El Masry : 2008؛ إبراهيم ومصطفي : ٢٠٠٩ ؛ بورنان وبورنان : ٢٠٠٩ ؛ نصر الدين ٢٠١٠ ؛ كمال : ٢٠١٠ ؛ رمضان ومنصور : ٢٠١٣ ؛ الفضلي : ٢٠١٧ ؛ منصور وبراهم : ٢٠١٨)

أولا : المعوقات الثقافية

١-**ضعف ثقافة الابتكار:** لا تزال ثقافة الابتكار في العالم العربي حديثة النشأة، حيث لم تُولَ الاهتمام الكافي من قبل المنظمات العربية، سواء على مستوى القيادة أو الموظفين أو العمال.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢-**الخوف من الفشل:** يُعدّ الخوف من الفشل من أهم العوامل التي تُعيق الابتكار، حيث يُثبط العاملين عن تجربة أفكار جديدة خوفًا من التعرض للانتقاد أو اللوم.

٣-**التقليدية:** تميل بعض المنظمات العربية إلى التمسك بالعادات والتقاليد القديمة، مما يُعيق تبني أفكار جديدة ومبتكرة.

٤-**غياب ثقافة العمل الجماعي والعمل الفريقي :** يُعدّ العمل الجماعي والعمل الفريقي ضروريًا للابتكار، حيث يُتيح تبادل الأفكار والخبرات بين العاملين.

ثانيا : المعوقات التنظيمية

١-**ضعف القيادة الداعمة للابتكار:** لا تُشجع بعض القيادات في المنظمات العربية الابتكار، مما يُثبط العاملين عن إبداعهم.

٢-**البيروقراطية:** تُعيق البيروقراطية اتخاذ القرارات السريعة اللازمة للابتكار، كما تُحدّ من مرونة المنظمات في تبني أفكار جديدة.

٣-**نقص الموارد:** تعاني بعض المنظمات العربية من نقص في الموارد اللازمة للابتكار، مثل الموارد المالية والبشرية والتكنولوجية.

٤-**ضعف أنظمة المكافآت:** لا تُقدم بعض المنظمات العربية مكافآت كافية للعاملين الذين يُقدمون أفكارًا مبتكرة، مما يُقلّل من حافزهم على الابتكار.

ثالثا : المعوقات البيئية

١-**ضعف بيئة الأعمال:** تُعيق البيئة القانونية والتنظيمية في بعض الدول العربية الابتكار، مثل قوانين الملكية الفكرية المعقدة وصعوبة الحصول على التمويل.

٢-**نقص الاستثمار في البحث والتطوير:** تُخصّص الدول العربية مبالغ قليلة للبحث والتطوير، مما يُعيق الابتكار.

٣-**ضعف ثقافة التعلم:** لا تُشجع بعض المنظمات العربية العاملين بها على التعلم المستمر وتطوير مهاراتهم، مما يُعيق قدرتهم على الابتكار.

مقترحات التغلب علي معوقات الابتكار في المنظمات العربية :

من العوامل التي تشجع على الابتكار في العمل نذكر :

١- العلاقة الإيجابية بين قادة المنظمات وجميع العاملين.

٢- التفاعل الإيجابي والمستمر بين جميع العاملين في المنظمة.

٣- الشعور بالانتماء إلى جماعة العمل.

٤- رئيس قدير متفهم.

٥- توفير الإمكانات والأدوات والمعامل المطلوبة والأساسية في مجال العمل.

٦- اتباع أسلوب اللامركزية في العمل.

أيضا بمراجعة البحوث والدراسات السابقة التي أجريت عن الابتكار في المنظمات العربية وجد أنها قدمت مجموعة من المقترحات والتوصيات التالية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

لمعالجة ولمواجهة معوقات الابتكار في هذه المنظمات : (انظر علي سبيل المثال : أبو النصر : ٢٠٠٤ ، ٢٠٠٩ ؛ إبراهيم ومصطفي : ٢٠٠٩ ؛ بورنان وبورنان : ٢٠٠٩ ؛ نصر الدين ٢٠١٠ ؛ كمال : ٢٠١٠ ؛ رمضان ومنصور : ٢٠١٣ ؛ الفضلي : ٢٠١٧ ؛ منصور وبراهم : ٢٠١٨)

أولا : خلق ثقافة تُشجع على الابتكار

وذلك من خلال :

١-تشجيع العاملين على تقديم أفكار جديدة.

٢-توفير بيئة آمنة عند حدوث الفشل ، تُتيح لهم تجربة أفكارهم دون خوف من اللوم أو الانتقاد أو فقد الوظيفة أو العمل...

٣-مكافأة الابتكار.

ثانيا : توفير بيئة عمل ابتكارية

وذلك من خلال :

١- توفير مساحات عمل تُحفز الابتكار.

٢- تشجيع العمل الجماعي والعمل الفريقي.

٣- تبادل الأفكار.

٤- توفير الأدوات والموارد اللازمة للابتكار.

ثالثا : توفير القيادة الداعمة للابتكار:

يجب على القيادات في المنظمات العربية :

١- أن تكون داعمة للابتكار.

٢- أن تُوفّر للعاملين الموارد والدعم اللازمين لتجربة أفكارهم الجديدة.

٣- المشاركة الفعّالة للقيادة في عملية الابتكار من خلال حضور جلسات العصف الذهني علي سبيل المثال.

٤- تقديم التوجيه والإرشاد للعاملين.

٥- دعم الأفكار المبتكرة.

رابعا : تحسين الأنظمة والعمليات

يجب على المنظمات العربية :

١- تحسين أنظمتها وعملياتها لتكون أكثر مرونة وداعمة للابتكار.

٢- تبسيط العمليات :من خلال مراجعة العمليات الداخلية للمنظمة وإزالة أي عقبات تُعيق الابتكار.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٣- تحسين اتّخاذ القرار :من خلال تفويض صلاحيات اتّخاذ القرار للعاملين، وتقليل البيروقراطية.
٤- استخدام التكنولوجيا لدعم الابتكار :من خلال الاستثمار في أنظمة تُساعد على إدارة أفكار الابتكار، وتسهيل عملية التواصل والتعاون بين العاملين.

خامسا : زيادة الاستثمار في البحث والتطوير

وذلك من خلال :
١- تخصيص ميزانية كافية للبحث والتطوير :من خلال تخصيص نسبة من أرباح المنظمة للبحث والتطوير، أو البحث عن مصادر تمويل خارجية.
٢- إنشاء مراكز أبحاث وتطوير :من خلال إنشاء مراكز مختصة بالبحث والتطوير داخل المنظمة، أو التعاون مع مراكز أبحاث خارجية.
٣- المشاركة في مشاريع البحث والتطوير :من خلال المشاركة في مشاريع بحثية مع جامعات أو مؤسسات بحثية أخرى.

سادسا : تعزيز ثقافة التعلم

يجب على المنظمات العربية :
١- تشجيع العاملين بها على التعلم المستمر.
٢- تطوير مهارات العاملين بمختلف أنواعها.
٣- توفير البرامج التدريبية التي تساعد العاملين على اكتساب متطلبات ومهارات الابتكار...

بالإضافة إلى ذلك، يجب على الحكومات العربية فيما يتعلق بتشجيع الابتكار في المجتمع بصفة عامة وفي المنظمات بصفة خاصة القيام بالمهام التالية :

أولا : تحسين بيئة الأعمال من خلال :

١-تبسيط القوانين واللوائح :من خلال مراجعة القوانين واللوائح المتعلقة بالابتكار وإزالة أي عقبات تُعيق هذا الابتكار.
٢-توفير التمويل اللازم للابتكار :من خلال إنشاء صناديق لدعم رواد الأعمال والشركات الناشئة، وتقديم حوافز ضريبية للمنظمات التي تُستثمر في الابتكار.
٣-حماية الملكية الفكرية :من خلال سنّ قوانين لحماية الملكية الفكرية، ومنع سرقة الأفكار المبتكرة.

ثانيا : نشر ثقافة الابتكار من خلال :

١- برامج التوعية والتعليم :من خلال إطلاق برامج توعية تُعزز ثقافة الابتكار لدى المجتمع، وتُشجع على الإبداع وريادة الأعمال.
٢- دعم رواد الأعمال والشركات الناشئة :من خلال تقديم الدعم المالي والفني لرواد الأعمال والشركات الناشئة، وتوفير مساحات عمل مناسبة لهم.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٣- تنظيم فعاليات تُشجع على الابتكار :من خلال تنظيم مؤتمرات وورش عمل تُجمع رواد الأعمال والمستثمرين والخبراء في مجال الابتكار.

خاتمة :

١- الابتكار ضروري لازدهار المنظمات العربية في العصر الحالي.
٢- الابتكار مفتاح التقدم والتغيير وتحسين جودة الحياة.
٣- الاستثمار في الابتكار هو أفضل استثمار في رأس المال البشري.
٤- الابتكار هو من أحسن الطرق لتحقيق مستقبل أفضل للبشرية.
٥- على المنظمات والحكومات العربية العمل معًا لخلق بيئة تُشجع على الابتكار وتُساعد على تحقيقه.
٦- يواجه الابتكار معوقات عديدة ومتنوعة ومتداخلة ومتقاطعة ومتفاعلة معا.
٧- يجب علاج ومواجهة هذه المعوقات.
٨- الغالبية العظمي من المنظمات العربية تواجه معوقات تعوق وتواجه الابتكار بها وتحد من فاعليته.
٩- وعلي هذه المنظمات معالجة ومواجهة هذه المعوقات.
١٠-وعلي الحكومات العربية أن تقوم بدورها في ذلك.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مراجع البحث

ثانيا : المراجع العربية

أبو النصر ، مدحت محمد . (١٩٩١) . "معوقات ومشجعات الابتكار في الوطن العربي". *مجلة ثقافة الطفل* . المركز القومي لثقافة الطفل . وزارة الثقافة . المجلد رقم ٦ . القاهرة.

أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠٠٤) . *تنمية القدرات الابتكارية لدي الفرد والمنظمة* . مجموعة النيل العربية . القاهرة.

أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠٠٩) . *التفكير الابتكاري والابداعـــي* . المجموعة العربية للتدريب والنشر . القاهرة.

أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠٢٣) . " دور الأنشطة الطلابية في تنمية التفكير الابتكاري" . *المؤتمر العلمي الدولي لعمادة الجامعة لشئون الطلبة بجامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان* . الأنشطة الطلابية وأثرها في تشكيل شخصية الطالب . ١٥-١٦ مارس . مسقط.

أبو النصر ، مدحت محمد ؛ أحمد ، عبد الناصر محمد . (٢٠٢٤) . *إدارة سلوكيات العمل في القرن الحادي والعشرين* . المكتبة العصرية للنشر والتوزيع. المنصورة.

الخولي ، سيد محمود السيد . (٢٠١٧) . *الفكر الإداري المعاصر* . كلية التجارة . جامعة عين شمس . القاهرة.

الطعامنة ، محمد ورشدي ، طارق . (٢٠٠١) . " الإبداع مقوماته ومعوقاته " . المجلة المصرية للدراسات التجارية . كلية التجارة . جامعة المنصورة . المنصورة.

الفضلي ، محمد عطية . (٢٠١٧) . " دور الثقافة التنظيمية في تميز الإبداع الإداري علي مستوي المنظمة " . *المؤتمر الدولي الرابع للدراسات والبحوث البيئية* . معهد الدراسات والبحوث البيئية . جامعة مدينة السادات .

بورنان ، إبراهيم ، بورنان ومصطفى . (٢٠٠٩) . " نشاطات الإبداع في منظمات الأعمال مع إشارة لحالة المنظمات اليابانية " . *مجلة دراسات* . جامعة عمار ثليجي بالاغواط . العدد ١٢ . الجزائر.

رمضان ، عموس ومنصور ، بن زاهي . (٢٠١٣) . " معوقات الإبداع الإداري بالإدارة المحلية " . *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية* . العدد ١٢ ، الجزائر.

عبد الوهاب ، أحمد محمد . (٢٠١٩) . " أثر الإبداع الإداري علي إدارة الوقت وانعكاسه علي مستوي الأداء الوظيفي " . *مجلة كلية التجارة* . جامعة بني سويف. بني سويف.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

عزيز ، هالة فتح الله . (٢٠١٦) . " أثر برنامج معرفي في تنمية التفكير الابتكاري لدي تلاميذ المرحلة الابتدائية " . مجلة كلية التربية . جامعة كفر الشيخ . كفر الشيخ.

عقيلي ، عمرو وصفي . (٢٠٠٩) . *إدارة الموارد البشرية* . دار وائل للنشر والتوزيع . عمان.

متولي ، السيد متولي . (٢٠٠٦) . *السلوك التنظيمي* . مكتبة عين شمس . القاهرة.

مراد ، ناصر وأبو موسي ، زياد . (٢٠٢٢) . " واقع الإبداع في المؤسسة " . *الملتقي الأول في المنظمات الحديثة . الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة* . جامعة البليدة . الجزائر.

منصور ، تحية وبراهم ، سيف الإسلام . (٢٠١٨) . *معوقات تفعيل الإبداع والابتكار في المؤسسات الجزائرية* . رسالة ماجستير . كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير . الجزائر.

نصر الدين ، بن نذير . (٢٠١٠) . " الإبداع و دوره في تعزيز تنافسية منظمات الأعمال " . *مجلة الأبحاث الاقتصادية* . كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة البليدة ، العدد ٤ . الجزائر.

ثالثاً : المراجع الأجنبية

Ceserni, J. (2014) . *Creative Problem Solving* Bookboon Press . London.

Sternberg, R. J. (1999) . *Handbook of Creativity* . Cambridge University Press . Cambridge :

Weiss, Donald H. (1988) . *Creative Problem Solving* . AMACOM . New York.

Keung, Chak & Loretta, Wai . (2003) . “ Barriers to Creativity in Hotel Industry “. *International Journal of Hospitality* . Vol. 5 . No. 4.

ISSN : *2537-0421* **eISSN : *2537-043X***

Mostafa, Mohamed & El Masry, Ahmed . (2008) . " Perceived Barriers & Organizational Creativity " . *An International Journal* . Vol.15 . No. 1.

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

التوجيهات الإعرابية لآيات القرآن الكريم في الدر المصون المفضية إلى معانٍ غير مأثورة - جمعاً ودراسة

Grammatical Analyses of The Quran in Aldurr Almasun that lead to Meanings not Mentioned by The Early Three Collect and Study - Generations

إعداد

عبد الله بن عبد العزيز بن محمد الجوعي

Abdullah Abdul Aziz Muhammad Al-Ju'i

ماجستيرلغة عربية جامعة القصيم

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440884

استلام البحث	٢٣ / ٣ / ٢٠٢٥
قبول البحث	١٥ / ٥ / ٢٠٢٥

الجوعي، عبد الله بن عبد العزيز بن محمد (٢٠٢٥). التوجيهات الإعرابية لآيات القرآن الكريم في الدر المصون المفضية إلى معانٍ غير مأثورة - جمعًا ودراسة. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٢٣١ – ٢٦٨.

http://ajahs.journals.ekb.eg

التوجيهات الإعرابية لآيات القرآن الكريم في الدر المصون المفضية إلى معانٍ غير مأثورة ـ جمعًا ودراسة

المستخلص:

اعتنى السَّمينُ الحلبيُّ في كتابه الدُّر المصون بجمع الأوجه الإعرابية التي قيلت في آيات القرآن الكريم، وجهده في ذلك امتداد لجهود من سبقه كمكِّيِّ بن أبي طالب، وأبي البقاء العكبريِّ، وأبي حيَّان الأندلسيِّ، وغيرهم، وقد تنوَّعت تلك التوجيهات الإعرابية، فمنها ما لا أثر له في المعنى، فالاختلاف في الصناعة فحسب، ومنها ما الاختلافُ فيه إنما هو في معنى دقيقٍ، وهو مندرج في المعنى العامِّ للآية، والكلام ليس على هذين النَّوعين، وإنما هو في التوجيهات الإعرابية الَّتي لها أثر في اختلاف المعنى، وهي بمخالفتِها المعنى تُخالِفُ المأثور عن السَّلفِ في تفسير الآية، وقد أحصيتها فبلغت خمسين مسألة، ولضيق المقام في هذه المقالة فسأذكر أنموذجين منها باختصار شديد إن شاء الله.

Abstract:

In his book, Al-Durr Al-Masun, Al-Samīn Al-Halābī took care to collect the grammatical aspects that were said about the verses of the Holy Qur'an. His effort in this was an extension of the efforts of those who came before him, such as Makkī ibn Abi Talib, Abū Al-Baqa' Al-'Akbarī, Abū Hayyān Al-Andalusī, and others. These grammatical directions varied. Some of them had no effect on the meaning, as the difference was only in the craftsmanship. Some of them differed in a subtle meaning, and were included in the general meaning of the verse. The discussion is not about these two types, but rather about the grammatical directions that had an effect on the difference in meaning, and by their contradiction of meaning they contradict what was transmitted from the predecessors in interpreting the verse. I counted them and they amounted to fifty issues. Due to the limited space in this article, I will mention two examples of them very briefly, God willing.

المقدمة

الحمدُ لله الَّذي أنزل على عبدِه الكتابَ ولم يجعلْ له عوجًا قيِّما، والصَّلاةُ والسَّلامُ على رسولنا وقدوتنا وحبيبِنا مُحمَّدٍ صل الله عليه وسلم، خاتِم أنبيائه، وعلى آلِه وأصحابِه، ومن تبِعَهم بإحسانٍ إلى يومِ الدِّين أمَّا بعد:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

فإنَّ أسنى العلومِ منزلةً، وأفضلَها مرتبةً، علمُ القُرآنِ الكريم، إذ هو كلامُ ربِّ العالمين، أنزلَه على رسولِه الأمين، مُتكفِّلًا بحفظه، غيرَ واكِلِه إلى أحدٍ من خلقِه، {**لَا تُحَرِّكْ بِهِۦ لِسَانَكَ لِتَعْجَلَ بِهِۦٓ ١٦ إِنَّ عَلَيْنَا جَمْعَهُۥ وَقُرْءَانَهُۥ**} [سورة القيامة:١٦، ١٧]؛ ولـمَّا كان بهذه المنزلةِ السَّنيَّة، والمقامةِ الشَّريفةِ العَليَّة، كان الزَّللُ فيه أعظمَ، والخطأُ عليه أشنعَ، ولولا أنَّ الله قد حطَّ عنَّا الخطأ، وعفا عنَّا الزَّلل، ولم يُكلِّفنا إلا بما آتانا، لما أقدمَ على تفسيرِ كلامِ الله أحدٌ، ولأحجمَ عنه كُلُّ من له حجى ولُبّ.

وأجلُّ علومِ القرآن علمُ معانيه؛ إذ الغايةُ القُصوى من إنزالِه: فهمُ مُرادِ الله من خطابِه، ثُمَّ اتِّباعُه بامتثالِ أوامرِه، واجتنابِ نواهيه، ومن العلمِ بمعانيه العلمُ بإعرابِه؛ لأنَّ العلاقة بين الإعراب والمعنى علاقةٌ غيرُ منفكةٍ، فما لمتكلم أن يُفصح عن مراده إلا بأن يُتبعَ المعنى الذي يريده الإعرابَ الذي يبينه، وما لقارئ أن يُعرب إلا بعد أن يفهم المعنى المراد من ذلك النص حتى يكون إعرابه تبعًا لذلك المعنى، وإعراب القرآن في حقيقته هو تفسير له، وحكم على معناه، وإذ كان الأمر كذلك كان لِزامًا لمن قصد إعراب القرآن أن يجمع مع قواعد العربية الأصولَ التفسيريَّة؛ لئلا يدُخلَ الخطأُ في فهمِ كلامِ الله من جهةِ الجَهلِ بها، فليس كل ما ثبت لغةً جاز حملُ آيات التنزيل عليه.

وإنِّي كُلَّما طالعتُ كُتُب المعربين القرآنَ الكريمَ ألحَّ عليَّ سُؤالٌ، هل هذه الـمُحتمِلاتُ الإعرابيَّةُ جائزةٌ في القُرآن، وهل انضبطتْ تحت أصولِ التَّفسيرِ؟ فعقدتُ العزمَ على أن أعرِضها على أصولِ التَّفسيرِ، متَّخِذًا الدُّرَّ المَصونَ أصلًا في ذلك؛ لأنه أشمل كتب إعراب القرآن الكريم وأطولها، ولا يخرج عنه إلَّا قليلٌ.

وتكمن **مشكلة البحث** في أنَّ السَّمين الحلبيَّ أورد في كتابه "الدر المصون" عند إعراب بعض الآيات أوجهًا إعرابية تدل على معانٍ لا توافق المعاني التي أُثرت عن الصحابة والتابعين وتابعيهم، وإذا كانت الأعاريب تفضي إلى معانٍ لا توافق المأثور عن الصحابة والتابعين وتابعيهم؛ فإنَّ هذا مما يجب أن يجتنبه المعرِب؛ وإذا ثبت أنَّ الإعرابَ ضَربٌ من التَّفسير فإنَّه لا يجوز أن تُفسر الآية بتفسير يخالف المأثور عنهم مخالفةَ تضاد، وإن كان الاختلافُ اختلافَ تنوُّعٍ فلا إشكال في الأخذ به إذا كان مما يحتمله السياق، ويوافقُ قانون العربية.

و**يهدف البحث** إلى أمور:

١- استخلاص الأعاريب التي توافق المأثورَ من جهة المعنى -بحسب المحددات السابقة- فيُؤخذ بها، والأعاريب التي لا توافق المأثور فتُترك ولا يؤخذ بها.

٢- تنزيل تفسير الصحابة والتابعين وتابعيهم على القواعد النحوية والأصول التفسيرية، والنَّظرُ في الفِكرِ النَّحويّ، ولو من خلالِ هذه المسائل.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٣- معرفة نسبة مخالفة المعربين لما ورد عن الصحابة والتابعين وتابعيهم؛ أكثيرةٌ أم قليلة؟ ومعرفة الباعث على مخالفة المأثور.
٤- معرفة مدى صحّة الأعاريب المخالفة للمأثور من جهة القواعد النحوية.
و**منهجي في هذا البحث** تتمثل في إجراءات وخطوات متتابعة، متَّبِعًا فيها المنهجَ الوصفيَّ التَّحليليَّ، وهي:
١- أحصر الآيات القرآنية في الدر المصون التي لها أكثر من وجه إعرابي يختلف المعنى باختلاف إعرابه، وأرتِّبها في أبوابها حسب ترتيب المصحف.
٢- أعرض هذه الأوجه الإعرابية على التفاسير التي عُنيت بآثار الصَّحابة، والتابعين، وتابعيهم، وعنيت بمرويّاتهم، ومن التفاسير الَّتي رجعتُ إليها: تفسيرُ مقاتِل بن سليمان، وتفسيرُ ابنِ جُريجٍ، وتفسيرُ يحيى بنِ سلَّام، وتفسير عبد الرَّزاق، وتفسير ابن أبي حاتم، وتفسير الطَّبري، وتفسير ابن المُنذِر، وتفسير الماتريدي، وتفسير السَّمرقنديّ، وتفسيرُ ابن أبي زمنين، وتفسير الثعلبي، وتفسير الماورديّ، والبسيط للواحديّ، وتفسيرُ البَغويّ، وتفسير ابن عطية، وتفسير ابن الجوزي، وتفسير أبي حيَّان، والدُّر المنثور، وتفسير الشوكاني، وغيرُها، واستعنتُ بموسوعة التَّفسير المأثور التي صدرت عن معهد الإمامِ الشَّاطبيّ.
ولم أقتصِر على ما ورد في كُتُبِ التَّفسيرِ، بل نظرتُ في المُصنَّفاتِ الحديثية، كالصِّحاحِ، والسُّننِ، والمَسانيدِ، وغيرها.
واقتصرتُ على تفسير الصَّحابة والتابعين وتابعيهم؛ لأنَّهم هم المقصودون بالتفسير بالمأثور في اصطلاحِ المُفسِّرين المُتأخِّرين، ولأنَّ المفسرين المُتقدِّمين يقفون عند نقل الأقوال على تابعي التابعين، ولأنَّهم أهل القرون المفضلة الذي ذُكروا في الحديث.
ونظرتُ أيضًا في كُتُبِ الوقفِ والابتداء، فما وردَ عن السَّلفِ فيه كلامٌ في الوقفِ يدلُّ على معنى الوجهِ الإعرابيِّ الَّذي لم أجد له نصًّا من السَّلفِ في معناه، فإنِّي لا أدخِلُه.
١- أقارن هذه الأوجه الإعرابية التي ذكرها السمين الحلبي بالآثار الواردة في الآية، وأنصُّ على ما وافقها، وما خالفها.
٢- أُشيرُ إلى من قالَ بالوجهِ الإعرابيِّ من المُتقدِّمين، وبعضٍ من المُتأخِّرين، ولا سيّما إذا لم يُسبَقْ المُتأخِّرُ إليه.
٣- لا أكتفي بما يُنسَبُ إلى البصريِّين والكُوفيِّين، أو إلى أحدٍ من العُلماء، بل أُفرِغُ جُهدي في البحث عن كلامِه، والتَّحقُّقِ من نسبتِه، وقد خرجتُ من هذا بنتائجَ جليلةٍ ظاهرةٍ في هذا الموضوع، والحمدُ لله وحدَه.
٤- لا أنظُرُ في الإسنادِ، بل أكتفي بأن ينسِبُ ثِقةٌ من العُلماء إلى أحد السَّلفِ قولًا، غيرَ أنَّي لم آبه بما نُصَّ عليه بالوضع، كتنوير المقباس، المنسوبِ لابنِ عبَّاسٍ رضي الله عنه.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٥- إن كانت المعاني الواردة في الآثار تحتمل بعضَ معاني الأوجه الإعرابية دون بعض فهذا الموطن هو موطن البحث والدراسة، وإن كان يحتمِلُها كلَّها فأستبعده ولا أُعرِّج عليه؛ لما ذكرته آنفًا في مشكلة البحث، وذلك أنَّ الأصل في الأعاريب أن تكون مما يحتمله تفسيرُ السلف، فأنا معنيٌّ بالإعراب الذي لا يحتمله التفسيرُ المأثور.

٦- اقتصرت على الأوجه الإعرابية التي تدل الآثار على بعضها دون بعض؛ لأمرين:

الأول: أنَّ الأوجه الإعرابية التي تدل عليها الآثار كلُّها كثيرةٌ جدًّا، وليس من هدف البحث أن يخرّج معاني الأوجه الإعرابيَّة على المعاني الواردة في الآثار.

الثاني: أن يميّز المعرِبُ والـمُفسِّرُ الأعاريبَ التي تُؤدِّي إلى معانٍ تُخالِفُ المأثور.

٧- أدرس تلك الأعاريب الموافقة لما جاء عن السلف والمخالفة له، من جهة الصنعة النحوية، والقواعد التفسيرية في فصول البحث، وقد صنفت المسائل حسب تصنيف الزَّمخشريِّ في مُفصَّلِه في قسم الأسماء، فضممتُ المسائل التي تندرج تحت المنصوبات في فصل، والمجرورات في فصل، ثم التوابع، إذ لم يتأت لي بعد طول تأمل ترتيبُ ألفية ابن مالك، فرأيت طريقة المفصل أقربَ لطبيعةِ مسائل البحث.

وقد انتظمت **تقسيمات البحث** فيما يلي:

أ. علاقة الإعراب بالمعنى وجهود النحويين في الكشف عن معاني القرآن.

ب. المراد بالتفسير بالمأثور.

ت. حكم مخالفة التفسير المأثور.

ثم درجت في صلب البحث في ثلاثة فصول وثمانية مباحث على النحو الآتي:

- **الفصل الأول:** الأوجه الإعرابية المخالفة فيما ظهر إعرابه. وضمنته ثلاثة مباحث، هي:

المبحث الأول: المخالفة في المنصوبات.

المبحث الثاني: المخالفة في المجرورات.

المبحث الثالث: المخالفة في التوابع.

- **الفصل الثاني**: الأوجه الإعرابية المخالفة في المبنيات.

المبحث الأول: المخالفة في عود الضمير وشبهه.

المبحث الثاني: المخالفة في الحروف.

- **الفصل الثالث**: دراسة تحليلية للأعاريب المفضية إلى معانٍ مخالفة للمأثور.

المبحث الأول: مظاهر التأويل في الأوجه الإعرابية.

المبحث الثاني: أسباب مخالفة المعاني المأثورة في إعرابها.

المبحث الثالث: التقويم للأعاريب المخالفة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- الخاتمة ونتائج البحث.
- قائمة المصادر والمراجع.

التمهيد:

أوَّلًا: علاقةُ الإعراب بالمعنى، وجُهودُ النَّحويّين في الكَشف عن معاني القُرآن.

❖ الإعرابُ في اللُّغةِ يعني "الإبانةَ، والإفصاحَ[١]"، وبين معناه اللُّغويّ والاصطلاحيّ ارتباطٌ ظاهِر، قال الحميريُّ: "أعربَ الرَّجُلُ: إذا بيَّن وأفصح، ومنه إعرابُ الحروفِ، وهو تبيينُ حركاتِها وسكونِها، والمُعرَبُ من الأسماء والأفعالِ خلافُ المبنيِّ[٢]"، وقال ابنُ قُتيبةَ: "وإنَّما سُمِّيَ الإعرابُ إعرابًا لتبيينِه وإيضاحِه[٣]"، وقال ابنُ الخبَّاز: "(الإعرابُ ضِدُّ البناء)؛ لأنَّ حقيقةَ الإعرابِ اختلافُ أواخِر الكلمِ لاختلافِ العَوامِل، ...وهو في اللُّغةِ عبارةٌ عن البيانِ، ...فسُمِّيَ به اختلافُ أواخِر الكَلمِ لاختلافِ العوامل؛ لأنَّه يُبينُ المعاني[٤]".

❖ ومن صرَّحَ من النُّحاةِ المُتقدِّمين بمفهومِه، فإنَّما أراد به الإعرابَ المُقابِل للبناء، قال السِّيرافيُّ: "تعاقُبُ الحركات على أواخِر الكلِم؛ لاختلافِ العوامِل[٥]"، وقال الرُّمَّانيُّ: "موجِبٌ لتغييرٍ في الكَلمةِ على طريقِ المُعاقبةِ لاختلافِ المعنى[٦]"، وقال ابنُ خروفٍ: "صوتٌ يُحدِثُه العاملُ في آخِر الكَلمة[٧]"، وهذا لأنِ النَّحويَّ به معنيٌّ، ولم أجِدْ أحدًا خالفَ هؤلاء سوى ما قالَه ابنُ منظورٍ: "والإعرابُ الَّذي هو النَّحوُ؛ إنَّما هو للإبانةِ عن المعاني بالألفاظِ[٨]"، فتراه وسَّع مفهومَ الإبانةِ عن الحركاتِ إلى ألفاظٍ لها معنى.

❖ والنَّاظِرُ لتطبيقِهم في المُصنَّفاتِ الَّتي اختصَّت بالإعرابِ ككُتبِ إعرابِ القُرآن يُدرِكُ أنَّ الإعرابَ فيها غيرُ الإعرابِ المُتقدِّمِ المُصرَّح بمفهومِه، ومُرادُهم من الإعراب فيها هو: "التَّحليلُ النَّحويُّ للنَّصِّ الرَّفيعِ ببيانِ العلاقةِ اللَّفظيَّةِ، والمعنويَّة بين

---

(١) مقاييس اللغة: ٢٩٩/٤، وانظر: الجمهرة: ٣١٩/١، وتهذيب اللغة: ٢١٩/٢.
(٢) شمس العلوم: ٤٤٩٦/٧.
(٣) الغريبين للهروي: ١٢٤٦/٤، والنهاية لابن الأثير: ٢٠٠/٣.
(٤) توجيه اللُّمع: ٦٧-٦٨.
(٥) شرح كتاب سيبويه: ١٤٧/١.
(٦) منازِلُ الحروفِ: ٦٩.
(٧) شرح الجزولية للأبَّذي: ٥٨.
(٨) لسان العرب: ٥٨٩/١.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أجزاء الجُملة[٩]"، وممَّن عرَّفه من المُتأخِّرين عبَّاس حسن، قال: "هو التَّطبيقُ العامُّ على القواعِدِ النَّحويَّةِ المُختلِفةِ ببيان ما في الكَلامِ من فِعلٍ، أو فاعِلٍ، أو مُبتدأٍ، أو خبرٍ، أو مَفعولٍ به، أو حالٍ، أو غير ذلك من أنواعِ الأسماء، والأفعالِ، والحروفِ، وموقِعِ كُلٍّ منها في جُملتِه، وبنائه، وإعرابِه، أو غيرِ ذلك[١٠]"، وهذا تعريفٌ بالشَّرحِ، وليس بحدٍّ له، وفيه كِفاية لتبيان المُرادِ بالإعرابِ في هذا الفصلِ.

❖ وقد قيل: إنَّ الإعرابَ فرعُ المعنى، وهذا يبيّن مدى الاتِّصال بينهما، وإن لم تَسلم هذه العبارةُ من الانتقاد، فلا يكفي في الإعرابِ أن نَنظُرَ إلى المعنى فحسب، بل يجِبُ النظر إلى جهتين: صحَّةِ المعنى، وصحَّةِ التركيبِ، ولو قيل: إنَّ الإعرابَ دليلُ المعنى لكانَ أظهرَ، وأسلمَ؛ لأنَّا نجِدُ في كلام النُّحاةِ التَّفريقَ بين المعنى واللَّفظِ أو الإعرابِ، فقد يَصِحُّ لفظًا ما لا يَصِحُّ معنى، وهو قليلٌ جِدًّا، ولو كان فرعًا عنه لما تخلَّفَ أبدًا.

❖ وانتقدَ هذا الإطلاقَ تمَّام حسَّان، فقال: "وحينَ قال النُّحاةُ قديمًا: إنَّ الإعرابَ فرعُ المعنى، كانوا في مُنتهى الصَّوابِ في القاعِدةِ، وفي مُنتهى الخطأ في التَّطبيق؛ لأنَّهم طبَّقُوا كَلمةَ المعنى تطبيقًا مَعيبًا، حيثُ صرفُوها إلى المعنى المُعجميّ حِينًا، والدِّلاليّ حينًا، ولم يَصرفُوها إلى المعنى الوظيفيّ، والحقُّ أنَّ الصِّلةَ بين الإعرابِ وبين المعنى الوظيفيّ، فيكفي أن تعلمَ وَظيفةَ الكَلمةِ في السِّياقِ لتدَّعي أنَّك أعربتَها إعرابًا صحيحًا، وتأتي وظيفةُ الكلمةِ من صيغتِها، ووضعِها، لا من دلالتها على مَفهومِها اللُّغويّ، ولذلك يستطيعُ المُعربُ أن يُعربَ كلماتٍ لا معنى لها، ولكنَّها مَصوغةٌ على شرطِ اللُّغةِ العربيَّةِ، ومصروفةٌ على غِرار تراكيبِها[١١]"؛ وهذه العبارةُ لم أجِدْها عند أحدٍ من النُّحاة، فالنِّسبةُ إلى متقدِّميهم بل إليهم فيها نظرٌ، وكذلك ما بعدَها من أنَّهم صَرفوا المعنى إلى المعنى المُعجميّ أو الدِّلاليّ؛ لأنَّ العبارةَ لم تثبُت عنهم أصلًا حتَّى يُفَسَّرَ تطبيقُهم، وصرفُها إلى المعنى المُعجميّ بعيدٌ؛ لأنَّ الإعرابَ لا يكونُ إلَّا في التَّراكيب، إلَّا أن يكونَ المعنى المُعجميُّ وسيلةً إلى المعنى الدِّلاليّ، فمُجرَّدُ المعنى الوظيفيّ لا يُمكِنُنا أن نحكُمَ على إعرابٍ ما بأنَّه صحيحٌ أو فاسِدٌ، بل لا بُدَّ من فَهمِ المعنى الدِّلاليّ قبلُ، فقد تُعربُ الكَلماتُ الَّتي لا معنى لها، ولكنَّ صحَّة الإعرابِ متوقِّفةٌ على صِحَّة المعنى، والشأنُ في الإعرابِ الصَّحيحِ لا الإعرابِ الفاسِدِ، وقد

---

(٩) الأثر العقدي في تعدد التوجيه الإعرابيّ: ٦٩/١.

(١٠) النحو الوافي: ٧٤/١.

(١١) مناهج البحث في اللغة: ١٩٣/١.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يَصِحُّ هذا لو كان تركيبُ الكلامِ العربيِّ على نَسقٍ واحِدٍ لا يتغيَّرُ، وأمَّا مع وجودِ الحَذفِ والزيادةِ، والتَّقديمِ والتأخيرِ، ونحوِها، فمُحالٌ.

❖ والخُلاصةُ من هذا: أنَّ العلاقةَ بين الإعرابِ والمعنى شديدةُ الاتِّصالِ، ولا يَلزمُ أن يكونَ كُلُّ إعرابٍ مُستقِلًّا بمعنىً، فقد يَتعدَّدُ الإعرابُ والمعنى واحِدٌ، وقد يتعدَّدُ الإعرابُ وأصلُ المعنى واحِدٌ، والاختلافُ في المعاني الفرعيَّةِ، وهذان النَّوعانِ هما أكثرُ الأنواعِ ورودًا في "الدُّرِّ المَصونِ"، والكَثيرُ أن يكونَ كُلُّ إعرابٍ له معنى مُستقِلٌّ مغايرٌ للإعرابِ الآخر، وهذا ظاهرٌ في مسائل هذا البَحثِ.

❖ وأمَّا جُهودُ النَّحويِّين في الكَشفِ عن معاني القُرآنِ فظاهِرٌ لا تَكادُ تُخطِئُه عينٌ، وما هذا الكتاب -أعني الدُّرَّ المَصون- إلا أحدُ جُهودِ النُّحاةِ في الكَشفِ عن المعاني، ولا غروَ فإنَّ ابتداء نشأةِ النَّحوِ كانت لأجلِ الحفاظِ على كتابِ الله، فعن ابنِ أبي مُليكةَ قال: "قدِمَ أعرابيٌّ في زَمانِ عُمرَ فقال: مَن يُقرِئُني مِمَّا أنزلَ اللهُ على مُحمَّدٍ؟ فأقرأه رجُلٌ (براءة)، فقال: (أنَّ الله بريءٌ من المُشركين ورسولِه) بالجَرِّ، فقال الأعرابيُّ: أوَ قد برِئَ اللهُ مِن رسولِه؟ إن يَكُنِ الله برئَ من رسولِه فأنا أبرأ مِنه، فبلغَ عُمرَ مَقالةُ الأعرابيِّ، فدعاه فقال: يا أعرابيُّ، أتبرأُ من رسولِ الله؟ فقال: يا أميرَ المُؤمنين إنِّي قدِمتُ المَدينةَ ولا عِلمَ لي بالقُرآن، فسألتُ من يُقرِئُني، فأقرأني هذا سُورةَ براءة، فقال: (أنَّ الله بريءٌ من المُشركين ورسولِه)، فقُلتُ أوَ قد برئَ اللهُ من رسولِه؟ إن يَكُنِ الله برئَ من رسولِه فأنا أبرأ مِنه، فقال عمرُ: ليس هكذا يا أعرابيُّ، قال: فكيف هي يا أميرَ المُؤمنين؟ فقال: (أنَّ الله بريءٌ من المُشركين ورسولُه)، فقال الأعرابيُّ: وأنا والله أبرأُ ممَّن برئَ اللهُ ورسولُه منه، فأمرَ عُمرُ بنُ الخطَّابِ ألَّا يُقرِئَ القُرآنَ إلَّا عالمٌ باللُّغةِ، وأمرَ أبا الأسودِ فَوضعَ النَّحو[١٢]"، وشُهرةُ هذه الحكايةِ، وغيرِها من الحكايات الَّتي تدلُّ على أن وضعَ النَّحو إنَّما كان لأجلِ الحِفاظِ على كلامِ الله، يُغني عن تَتبُّعِ إسنادِها.

❖ وقد سارَ عُلماءُ النَّحوِ بعدُ في خدمةِ هذا الكتابِ الشَّريف، من بدايةِ التَّصنيفِ في هذا العلم، فمنه: كتابُ سيبويه، والمُقتضبُ للمُبرد، والأصولِ لابن السَّرَّاج، وغيرِها، والعنايةُ بالقُرآن الكريم لم تَقتَصر على المُصنَّفاتِ النَّحويَّة بل أفردُوا لذلك مُصنَّفاتٍ معروفةً مشهورةً، ككُتب معاني القُرآن للفراء، وقطربٍ، والأخفشِ، وغيرهم، وكُتب إعراب القُرآنِ، وكذلك الاحتجاجُ للقراءاتِ السَّبع، وتوجيهُها، كالحجَّة في القراءات السَّبع لابن خالويه، والحُجَّةِ للقُرَّاءِ السَّبعة لأبي عليٍّ الفارسيِّ، ولم تقتَصر جُهودهم على القراءاتِ السَّبعِ، بل اعتنوا بالقراءات الشَّاذةِ، بتَوجيهِها، وإيضاحِها، حتَّى كانوا سببًا في حِفظِ كثيرٍ منها، ومن ذلك: عللُ القراءات لأبي منصور الأزهريِّ، والمُحتسبُ لابن جِنِّي، وغيرُها.

(١٢) إيضاحُ الوَقفِ والابتداء: ١/٣٨-٣٩.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

❖ واهتمامُنا للُّغةِ العربيَّة، والحِفاظُ عليها إنَّما هو لكونها لُغةَ القُرآنِ الكريم، فدِراستُنا لها وسيلةٌ لفَهمِ كلامِ الله، وكلامِ رسولِه صل الله عليه وسلم، وليستَ غايةً تُطلبُ لذاتِها، وعلى هذا دَرَجَ النُّحاةُ منذ بُزوغِ النَّحو العربيِّ إلى يومِنا هذا.

ثانيًا: المراد بالتفسير بالمأثور.

❖ التفسير بالمأثور مركَّبٌ من شيئين: التفسير، والمأثور، وللوصُولِ إلى المُراد بالتفسير بالمأثور لا بُدَّ من معرفةِ هذين لُغةً، واصطلاحًا.

❖ **فالتَّفسير لغةً:** مادتُه "ف س ر"، وهذه المادَّةُ "تدُلُّ على بيانِ شيء وإيضاحِه[١٣]"، قال الأزهري: "ثعلبٌ عن ابن الأعرابيِّ: الفَسرُ كشفُ ما غُطِّي[١٤]"، والتَّفسيرُ تفعيلٌ منه، وليس فيه مزيدُ معنىً غير المُبالغةِ، فالمعنى إذًا هو: الكشفُ والإيضاحُ والإبانَةُ.

❖ **وأمَّا في الاصطلاح:** فعرَّفه ابنُ جُزيٍّ بقولِه: "شرحُ القُرآن وبيانُ معناه، والإفصاحُ بما يقتضيه بنصِّه، أو إشارتِه، أو فحواه[١٥]".

❖ **والمأثورُ لُغةً:** اسمُ مَفعولٍ من أُثِر، قال الجوهريُّ: "والأَثَرُ -بالتَّحريك-: ما بقِيَ من رسْمِ الشَّيءِ، وضَربةِ السَّيف"، "قال الخليل: والأَثَرُ: الاستقفاءُ والاتِّباعُ، وفيه لُغتان: أثَرَ، وإثْر[١٦]".

❖ **وأمَّا في الاصطلاح:** فهو: "المنقولُ والمرويُّ من التَّفسيرِ عن رسولِ الله صل الله عليه وسلم، وعن الصَّحابةِ، والتَّابعين، وتابعيهم[١٧]".

❖ **فالتفسيرُ المأثورُ:** بيانُ معاني القرآن نقلًا من رسولِ الله صل الله عليه وسلم، والصَّحابةِ، والتَّابعين، وتابعيهم، وأمَّا التَّفسيرُ بالمأثورِ فهو من عمِلِ المُفَسِّرِ، وهو أن يُفَسِّرَ القُرآن مُستعينًا بالتَّفسير المأثورِ، كابنِ جريرٍ الطَّبريِّ.

ثالثًا: حكم مخالفة التفسير المأثور.

لما تبين في الفقرة السابقة تعريف التَّفسير وأنَّه مقتصرٌ على بيان معنى الآية فإنَّ السَّلفَ إمَّا أن يتَّفِقُوا على معنى الآية، أو يختلفوا، فإن اتَّفقُوا على معنًى للآية فلا

---

(١٣) مقاييس اللغة: ٥٠٤/٤.
(١٤) تهذيب اللغة: ٤٠٦/١٢.
(١٥) التسهيل لعلوم التَّنزيل: ٧٤/١.
(١٦) مقاييس اللغة: ٥٤/١.
(١٧) تفسير التابعين لمحمد الخضيري: ٢٩/١.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يجوزُ الإتيانُ بقولِ جَديدٍ؛ لأنَّ الإجماعَ حُجَّةٌ، لم يخالفْ في ذلك إلا النَّظامُ، وبعضُ الخوارج، والرافضة، قال إمامُ الحرمين: "ما ذهبَ إليه الفِرقُ المُعتبَرون من أهل المَذاهِبِ أنَّ الإجماعَ في السَّمعيات حُجَّةٌ، وأوَّلُ من بَاحَ برَدِّه النَّظَّامُ، ثُمَّ تابعه طوائفُ من الرَّوافضِ[١٨]"، وشذَّ داودُ الظَّاهريُّ فقصَر الإجماعَ على الصَّحابةِ، قال أبو إسحاق الشِّيرازيُّ: "وقال داوُد: إجماعُ الصَّحابةِ ليس بحُجَّة[١٩]"، وقال أبو الحسين البصريُّ المعتزلي: "اعلم أنَّ إجماعَ أهلِ كُلِّ عَصرٍ من الأمَّةِ صوابٌ، وحُجَّة[٢٠]"، ولو قِيلَ: إن الإجماعَ مُنعقِدٌ على حجيَّة الإجماعِ لم يكُن ذلك بعيدًا، وإذا كان الإجماعُ حُجَّةً لم يجُز لأحدٍ مُخالفتُه، ولا الخروجُ عمَّا فسَّره السَّلفُ[٢١].

وإن اختلفَ السَّلفُ فالجُمهورُ من الحنفيَّةِ، والحنابلةِ، وجمعٌ من المالكيَّةِ، وجمعٌ من الشَّافعيَّة على أنَّه لا يجوزُ إحداثُ قولٍ زائدٍ على أقوالِهم، قال أحمد: "فإن كان لك أن تترُكَ قولَهُم إذا اختلفوا، كذلك أيضًا تترُكُ قولَهم إذا اجتمعوا؛ لأنَّك إذا اختلفُوا لم تأخُذ بقولِ واحدٍ منهم، وحيثُ تقولُ ذلك، فكذلك إذا اجتمعُوا أن لا تأخُذَ بقَولِهم[٢٢]"، وقال إمام الحرمين: "إذا أجمعَ أهلُ العَصرِ على قولين فالمصيرُ إلى قولٍ ثالثٍ خرقٌ للإجماع، هذا ما صارَ إليه مُعظمُ العلماء[٢٣]".

وذهب بعضُ أهلِ الظَّاهِر، وبعضُ الحنفيَّة، وبعضُ المُتكلِّمين إلى جوازِ إحداثِ قولٍ زائد، قال أبو إسحاقَ الشِّيرازيُّ: "واحتجُّوا بأنَّ اختلافَهم فيها على قولين يُوجِبُ جوازَ الاجتهاد، فجاز إحداثُ قولٍ ثالثٍ كما لو لم يَستقِرَّ الخِلافُ، والجوابُ هو أنَّ اختلافَهم في ذلك يُوجِبُ جواز الاجتهادِ في طلب الحقِّ من القولين، فأمَّا إحداثُ قولٍ ثالثٍ فلا[٢٤]".

---

(١٨) البرهان: ٤٣٤/١، وانظر الإحكام للآمدي: ١٨٣/١، وشرح المحصول للقرافي: ٢٥٧٦/٦.
(١٩) التَّبصرة: ٣٥٩/١.
(٢٠) المُعتمَد: ٩/٢.
(٢١) تفسيره: ١١٤/١
(٢٢) الجامع لعلوم الإمام أحمد: ١٠٤/٥.
(٢٣) انظر البحر المحيط للزركشي: ٤٤٠/٤-٤٤١١.
(٢٤) التَّبصرة: ٣٨٨/١.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وذهب المالكيَّةُ، وجمعٌ من الشَّافعيَّةِ، وكثيرٌ من متأخِّري الأصوليِّين كالرازي، والآمديِّ، وابنِ الحاجب، والسُّبكيِّ إلى التَّفصيلِ، فإن خرَقَ التَّأويل الثَّالثُ ما اختلفُوا فيه امتنع، وإن لم يخرقِ جاز[٢٥].

وهذا الحُكمُ كما هو في الأحكام جارٍ في تأويلِ معاني القرآن؛ لأنَّ العلَّةَ واحِدةٌ، قال ابنُ تيميَّة: "ولهذا قالُوا: إذا اختلفَ الصَّحابةُ على قولين جازَ لمَن بعدَهم إحداثُ تأويلٍ ثالثٍ بخلافِ الأحكامِ، فإنَّهم لا يُجَوِّزون إذا اختلفوا على قولين إحداثَ ثالثٍ؛ لأنَّ اتِّفاقَ الأُمَّةِ على قولين إجماعٌ على فَساء ما عداهُما، وهذا بعينِه واردٌ في التَّأويل، فإنَّه إذا قالت طائفةٌ: معنى الآيةِ المُرادُ كذا، وقالتْ طائفةٌ: معناها كذا، فمَن قال: معناها ليس واحِدًا منهما، بل أمرٌ ثالثٌ، فقد خالفَ إجماعَهم، وقال: إنَّ الطَّائفتين مُخطئون[٢٦]".

وقد نصَّ بعضُ الأصوليِّين على حكم إحداثِ قولٍ ثالثٍ في التفسير، قال السُّبكي: "وخرقُه -يعني الإجماع- حرامٌ، فعُلِمَ تحريمُ إحداثِ ثالثٍ، والتَّفصيلِ إن خرقاه، وقيل هُما خارقان، وأنَّه يجوزُ إحداثُ دليلٍ، أو تأويلٍ، أو عِلَّةٍ إن لم يَخرِقْ، وقيل: لا[٢٧]".

نماذج من مسائل البحث:

المسألة الأولى: قوله تعالى: {**ءَامِنُواْ بِٱلَّذِيٓ أُنزِلَ عَلَى ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَجۡهَ ٱلنَّهَارِ وَٱكۡفُرُوٓاْ ءَاخِرَهُۥ**} [سورة آل عمران:٧٢].

موضع الدراسة:

في تحديد متعلَّقِ الظَّرف {**وَجۡهَ ٱلنَّهَارِ**}، حيث ذكر السَّمينُ الحلبيُّ توجيهين في تحديدِ هذا المتعلَّق، وهما:

الوجه الإعرابي الأول:

أنَّ الظَّرفَ مُتعلِّقٌ بفعل الأمر من قوله: {**ءَامِنُواْ**}، أي: أوقعوا إيمانَكُم في أوَّلِ النَّهار، وأوقعوا كفرَكم في آخره، وجعله السَّمينُ هو الظاهرَ.

---

(٢٥) انظر نسبةَ هذه الأقوال في الإشارة للباجي: ٢٨٥/١، والمستصفى: ١٩٩/١، والمحصول: ١٧٩/١، والإحكام للآمدي: ٢٧٣/١، والبدر الطالع لجلال الدين المحلّي: ١٥٧/٢، والبحر المحيط للزركشي: ٥٤٠/٤-٥٤٣.

(٢٦) بيان تلبيس الجهميَّة: ٢٥٠/٨

(٢٧) البدر الطَّالع: ١٥٧/٢-١٥٩.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وهذا هو الموافقُ لما روي عن مجاهدٍ، ومُقاتلِ بن حَيَّان، ومُحمَّدِ بن السَّائب الكَلبيِّ، في سبب النزول: "لَمّا صُرِفَت إلى الكعبة شَقَّ ذلك على اليهود لمخالفتهم، فقال كعب بن الأشرف لأصحابه: آمِنوا بالذي أُنزل على محمد مِن أمر الكعبة، وصلُّوا إليها أولَ النهار، ثم اكفُروا بالكَعبة آخرَ النهار، وارجعوا إلى قبلتِكم الصَّخرةِ؛ لَعلَّهم يقولون: هؤلاء أهلُ كِتابٍ وهُم أعلمُ مِنّا، فرُبَّما يرجعون إلى قبلَتِنا"، وروي عن أبي مالكٍ الغِفاريَّ، قال: "قالت اليهودُ بعضهم لبعض: آمنوا معهم بما يقولون أوَّلَ النَّهارِ، وارتدُّوا آخرَه، لعلَّهم يرجِعُون مَعكم[٢٨]"، وعن الحَسنِ البصريِّ، والسُّدِّيِّ بنحوه[٢٩].

ولما روي عن ابن عبَّاسٍ رضي الله عنه في تفسيرِها، قال: "إنّ طائفةً من اليهودِ قالت: إذا لَقِيتُم أصحابَ مُحمَّدٍ أوَّلَ النَّهار فآمِنوا، وإذا كان آخرَه فصَلُّوا صلاتَكم؛ لعلَّهم يقولون: هؤلاء أهلُ الكِتابِ، وهم أعلمُ منا، لعلَّهم ينقَلِبون عن دِينِهم[٣٠]".

وعَن أبي مَالكٍ الغِفَاريِّ، والسُّدِّيِ، ومُجاهدٍ قالوا: "يهود تقولُه، صلَّت مع مُحَمَّدٍ صلاةَ الفَجر، وكفروا آخرَ النَّهار مَكرًا مِنهم؛ ليُروا النَّاسَ أن قد بَدتْ لهم منه الضَّلالةُ بعدَ إذ كانوا اتَّبعوه"، وبنحو هذا التَّفسير رُوي عن قتادةَ، وابنِ السَّائب الكلبيِّ، ومُقاتلِ بنِ سُليمان[٣١].

الوجه الإعرابيُّ الثاني:

أنَّ الـمُتعلَّقَ هو الفِعلُ الماضي {**أُنْزِلَ**}، أي: آمنوا بالـمُنزَّل في أول النهار، واكفُروا بالمنزَّلِ آخِرَه، وجعل السَّمينُ الحلبيُّ هذا التَّوجيه خلافَ الظاهر، وبيَّن أنَّ أسباب النزول تخالفه، وهذا الإعرابُ أصلُه لابنِ عَطيَّةَ يحكيه عن جماعةٍ من الـمُفسِّرين[٣٢]، وجوَّزه العُكْبريُّ[٣٣]، وهذا الوجهُ مُخالفٌ للمأثور.

---

(٢٨) تفسير الطبري: ٥/ج٣/٥٩١.
(٢٩) أسباب النزول للواحدي: ٢٣٣-٢٣٤.
(٣٠) تفسير الطبري: ٥/ج٣/٥٩٣.
(٣١) ينظر في هذه الأقوال: تفسير الطبري: ٥/ج٣/٥٩١-٥٩٢، وتفسير ابن أبي حاتم: ٦٧٩/٢، وتفسير عبد الرزاق: ١٢٣/١، وتفسير ابن أبي زمنين: ٢٩٥/١-٢٩٦، وتفسير مقاتل بن سليمان: ٢٨٤/١.
(٣٢) المحرَّرُ الوجيزُ: ٤٦٠/٢.
(٣٣) التِّبيان في إعراب القرآن: ٢٧٠/١.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المناقشة:

رجَّح السَّمينُ الحلبيُّ الوجهَ الأوَّلَ "بدليلِ المُقابلةِ في قولِه: {**وَٱكۡفُرُوٓاْ ءَاخِرَهُۥ**}، فإنَّ الضميرَ يعودُ على النهارِ، ومَنْ جَوَّزَ الوجهَ الثانيَ جَعَلَ الضميرَ يعودُ على الذي أُنْزِلَ، أي: واكفُرُوا آخرَ المُنَزَّل[٣٤]"، وهذا يخالفُ القاعدةَ في مَرجِعِ الضَّمير، وهي أنَّ الأصلَ أن يعودَ الضَّميرُ إلى أقرب مذكور ما لم يرِد دليلٌ بخلافه، وهذا الدَّليلُ المُخالفُ إمَّا قاعدةٌ أخرى أقوى منها، كقاعدة اتحاد الضمائر أولى من اختلافها، وذلك في حالِ وجودِ أكثرَ من ضمير، أو قاعدةِ عَود الضَّمير إلى المحدَّثِ عنه أولى، وإمَّا قرينةٌ تَدلُّ على أن الضميرَ لا يعودُ على القريب[٣٥]، وفي هَذا الموضِعِ لا تنطبق هاتان القاعِدَتان، والسِّياقُ لا يَدُلُّ على عَودِه على الَّذي أنزل، ونَظمُ الكَلامِ لا يُساعد عليه.

فإذًا تبيَّن أنَّ القولَ بأنَّ الظَّرفَ مُتعلِّقٌ بالفِعل المَاضي {**أُنزِلَ**} يُفضي إلى هذا الوجهَ المَرجوحِ في عودِ الضَّميرِ على (الَّذي أنزل)، فالقولُ به ضَعيف.

قال ابنُ عطيَّة في هذا الوجهِ المُخالفِ: "وقال جماعةٌ من المُفَسِّرين: نزلتْ هذه الآيةُ في أمرِ القِبلة، وذلك أنَّ رسولَ الله صلى الله عليه وسلم صلَّى صلاةَ الصُّبحِ إلى الشَّام كما كان يُصلِّي، ثم حُوِّلتِ القِبلةُ فَصلَّى الظُّهرَ - وقيلَ العصرَ- إلى مَكَّةَ، فقالتِ الأحبارُ لِتُبَّاعِهم وللعربِ: آمنوا بالذي أنزل في أول النَّهارِ واكفرُوا بهذه القبلة الأخيرة[٣٦]".

وقد أوردتُ نقلَ ابن عطيَّةَ عن هؤلاء المُفسِّرين تنبيهًا على ألَّا تلازمَ بين القولِ بأنَّها نزلت في شأنِ القبلةِ، وأنَّ المرادَ الإيمانُ المنزَّل أولَ النَّهارِ والكفرِ بالمنزَّل آخرَه، وهذا يتَّضِحُ بما تقدَّمَ في سببِ نُزول الآيةِ، فإنَّ مَن قال: إنَّها نزلت في تحويلِ القبلة لم يقُل بهذا المعنى المخالف.

ويُشعِرُ بشيءٍ من ضعفِ القولِ المُخالفِ أنَّه يُوحِي بأنَّ النَّبيَّ صلى الله عليه وسلم قد نَزَلَ عليه أن صَلِّ إلى بيت المقدسِ في أوَّل النَّهارِ وهو ما لم يكُن، فقد روى البُخاريُّ عن ابن عُمرَ رضي الله عنه أنَّه قال: "بينا النَّاسُ بقباء في صَلاةِ الصُّبح إذ

([٣٤]) الدُّرُّ المصون: ٢٤٩/٣.

([٣٥]) ينظر في ذلك قواعد التَّرجيح لحسين الحربي: ٦٦-٦٧، ٦٣٠.

([٣٦]) المحرر الوجيز: ٤٦٠/٢، وقد علَّق محققو هذه الطبعة على هذا القول بأنَّه ذكره بعض المفسرين منهم البغوي عن مجاهد ومقاتل، والكلبي، وهذا ليس بصحيح، فإن قول هؤلاء الأيمة ليس بمعنى ما نقله ابن عطية عن بعض المفسرين.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جاءهم آتٍ، فقال: إنَّ النَّبيَّ صل الله عليه وسلم قد أُنزِلَ عليه الَّليةَ قُرآن، وقد أُمِر أن يستقبِلَ الكَعبةَ، فاستقبِلوها، وكانت وُجوهُهم إلى الشَّامِ، فاستداروا إلى الكَعبةِ[٣٧]".

ومما يُضعِّفُه أيضًا أنَّ العلَّةَ في فِعلِ اليهودِ هي صدُّ المسلمين عن إيمانهم بالنَّبيِّ صل الله عليه وسلم، فأين وجهُ الصدِّ في الإيمان بالـمُنزَّلِ في أول النَّهار والكُفرِ بالـمُنزَّل في آخره؟

المسألة الثانية: قوله تعالى: {قَالُواْ لَن نُّؤۡثِرَكَ عَلَىٰ مَا جَآءَنَا مِنَ ٱلۡبَيِّنَٰتِ وَٱلَّذِي فَطَرَنَاۖ} [سورة طه:٧٢]

موضع الدِّراسة:

الواو في {**وَٱلَّذِي فَطَرَنَاۖ**} ما نوعُها؟ وإعرابُ ما بعدَها مُتوقِّفٌ على تحديد نوعِها، وجهان ذكرهما السمين الحلبيُّ هما:

الوجه الإعرابيُّ الأوَّل:

أنَّ الواوَ في {**وَٱلَّذِي فَطَرَنَاۖ**} عاطفةٌ، والاسمُ الموصولُ معطوفٌ على (ما) في قولِه: {**مَا جَآءَنَا**}، فهو في محلِّ جرٍّ بالعطفِ، والتَّقدير: لن نؤثرَك على الَّذي جاءنا ولا على الذي فطرنا، قال السَّمينُ: "وإنَّما أخَّروا ذكر الباري تعالى؛ لأنَّهُ من بابِ التَّرقِّي من الأدنى إلى الأعلى[٣٨]"، وهذا الوجه مرويٌّ عن وهبِ بن مُنبِّه، قال: "{**لَن نُّؤۡثِرَكَ عَلَىٰ مَا جَآءَنَا مِنَ ٱلۡبَيِّنَٰتِ وَٱلَّذِي فَطَرَنَاۖ**} أي: على اللهِ، على ما جَاءنا من الحُجَجِ مع نبيِّه[٣٩]"، وبه فسَّر الآيةَ مقاتلُ بن سليمان قال: "{**قَالُواْ**}: يعني قالتِ السَّحرةُ: {**لَن نُّؤۡثِرَكَ**} يعني: لن نختارَك {**عَلَىٰ مَا جَآءَنَا مِنَ ٱلۡبَيِّنَٰتِ**} يعنون: اليدَ، والعَصا، {**وَ**} لا على {**ٱلَّذِي فَطَرَنَاۖ**} يعني: خلقنا[٤٠]"، ويحيى بنِ سلَّام، قال: "وعلى الذيْ فطرنا[٤١]"، وهذا الوجهُ اختيارُ الأخفشِ[٤٢]، والفرَّاءِ[٤٣]، وجعل الوجه الآتي محتمِلًا وهو أنَّ الواو قسمٌ، وكذلك فعل الزَّجاجِ[٤٤].

---

(٣٧) صحيح البخاري (٤٤٩١).
(٣٨) الدر المصون: ٧٧/٨.
(٣٩) تفسير الطبري: ١٢/ج٣٥٨/١٦.
(٤٠) تفسير مقاتل بن سليمان: ٣٣/٣.
(٤١) تفسير يحيى بن سلَّام: ٢٦٧/١.
(٤٢) معاني القرآن: ٤٤٦/٢.
(٤٣) معاني القرآن: ١٨٧/٢.
(٤٤) معاني القرآن وإعرابه: ٣٦٨/٣.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الوجه الإعرابيُّ الثاني:

أنَّ الواوَ في {**وَٱلَّذِي فَطَرَنَا**} للقَسم، والاسمُ الموصول بعدَها مجرورٌ بها، والتَّقديرُ: وحقِّ الَّذي فطرَنا، وهذا الوجهُ غيرُ مأثور، ولم يرِد عن السَّلف.

المناقشة:

ليس بين الوجهين تفاضلٌ وترجيحٌ من جهة الصَّنعة النحويَّة، فكلاهما سائغٌ، ويبقى الوجهُ الأوَّل مترجِّحًا من جهة موافقتِه للمأثور، وهذه القَاعدةُ التَّرجيحيَّةُ تَسري على مسائِلِ البَحث جميعِها، لا تخلو مسألةٌ منها، ويفوت على القول بالوجه الثاني لطيفةٌ بلاغيَّة ذكرها الطَّاهرُ ابنُ عاشور، وهي قوله: "وأخَّر {**ٱلَّذِي فَطَرَنَا**} عن {**مَا جَآءَنَا مِنَ ٱلۡبَيِّنَٰتِ**} [سورة طه:٧٢]؛ لأنَّ البيِّنات دليلٌ على أنَّ الذي خلقهم أراد منهم الإيمان بموسى، ونبذِ عبادةِ غير الله؛ ولأنَّ فيه تعريضًا بدعوة فرعون للإيمان بالله[٤٥]".

المسألة الثالثة: قوله تعالى: {**إِنَّآ ءَامَنَّا بِرَبِّنَا لِيَغۡفِرَ لَنَا خَطَٰيَٰنَا وَمَآ أَكۡرَهۡتَنَا عَلَيۡهِ مِنَ ٱلسِّحۡرِۗ**} [سورة طه:٧٣]

موضع الدراسة:

في نوع {**مَآ**} في قولِه: {**وَمَآ أَكۡرَهۡتَنَا**}، وفي محلِّها الإعرابي، وفيها ثلاثةُ أوجُهٍ ذكرها السَّمين.

الوجه الإعرابيُّ الأوَّل:

أنَّ {**مَآ**} موصولةٌ بمعنى الَّذي، وهي في محلِّ نصبٍ عطفًا على {**خَطَٰيَٰنَا**}، والتَّقدير: آمنا بربنا ليغفرَ لنا خطايانا، وليغفرَ لنا الَّذي أكرهتَنا عليه من السِّحرِ، وهذا الإعرابُ هو الموافقُ للمأثورِ، رُوِيَ عن الحسنِ البصريِّ أنَّه قال: "كانَ فِرعونُ يُكرِهُ قومَه على تعلُّمِ السِّحرِ؛ لكيلا يَذهبَ أصلُه، وقد كانَ أكرهَهُم في الابتداءِ"، وقال مُقاتلُ بنُ سُليمان "{**لِيَغۡفِرَ لَنَا خَطَٰيَٰنَا**} يقول: سِحرَنا {**وَ**} يغفر لنا {**مَآ**} الَّذي {**أَكۡرَهۡتَنَا عَلَيۡهِ**} يعني: ما جبرتنا عليه {**مِنَ ٱلسِّحۡرِۗ**}"، وروي عن عبدِ الرحمنِ بنِ زيدٍ، وعبدِ العزيزِ بن أبانٍ ما يُفيدُ أمرَ فرعونَ إيَّاهُم، وإكراهَهُم على تعلُّمِه[٤٦]، وهذا إعرابُ الفرَّاءِ، والزَّجَّاجِ، والنَّحَّاسِ[٤٧].

([٤٥]) التحرير والتنوير: ٢٦٦/١٦.

([٤٦]) تنظر هذه الآثار في تفسير البغويّ: ٢٨٥/٥، وتفسير مقاتل بن سُليمان: ٣٣/٣، وتفسير الطَّبري: ١٢/ج٣٥٩/١٦.

([٤٧]) معاني القرآن: ١٨٧/٢، ومعاني القرآن وإعرابُه: ٣٦٩/٣، وإعراب القرآن: ٣٥/٣.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الوجه الإعرابيُّ الثاني:

أنَّ {**مَآ**} موصولةٌ بمعنى الَّذي، وهي في محلِّ رفعٍ على الابتداءِ، والخبرُ محذوفٌ، والتَّقدير: ليغفرَ لنا خطايانا، والَّذي أكرهتَنَا عليه منَ السِّحرِ محطوطٌ عنَّا، أو لا نُؤاخذُ به، وهذا الإعرابُ يوافقُ المأثورَ في إثباتِ إكراهِ فرعونَ السحرةَ على تعلُّم السِّحرِ، ويُخالِفه في كونِ الواوِ استئنافيَّةً، فمُقاتلُ بنُ سليمان في الأثر السَّابقِ ينصُّ على كونِ الواوِ عاطِفةً، ولا مُخالِفَ له، وظاهرُ الآثارِ الباقيةِ لا تدُلُّ على استئنافيَّة الواوِ، ولو كانتِ استئنافيَّةً عندهم لأظهرُوا المحذوفَ الـمُقدَّرَ.

الوجه الإعرابيُّ الثالث:

أنَّ {**مَآ**} حرفُ نفيٍ، لا محلَّ له من الإعرابِ، قال أبو البَقَاء: "وفي الكلامِ تَقديمٌ، تقديرُهُ: ليغفرَ لنا خطايانا من السِّحرِ، ولم تُكرهْنا عليه[٤٨]"، قال عنه السَّمينُ: "وهذا بعيدٌ عن الـمَعنى[٤٩]"، وهذا مُخالفٌ للمأثورِ، فالآثارُ دالَّةٌ على إكراهِ فرعونَ السَّحرةَ على تعلُّم السِّحرِ، وقد تقدَّمتْ، وهذا الوجهُ الثَّاني الَّذي ذكره النَّحَّاسُ، وقال بمرجوحيَّتِه[٥٠].

الـمُناقشة:

الفرقُ بين المعنيَين إذا جعلنا {**مَآ**} موصولةً أو نافيةً يصِل إلى التَّضادِّ، فالموصولةُ تُثبِتُ الإكراهَ، والنافيةُ -كاسمِها- تنفي الإكراهَ، ولا يكونُ إثباتٌ ونفيٌ في محلٍّ واحدٍ، وزمانٍ واحدٍ؛ لأنَّه يكونُ جمعًا بين ضِدَّين وهو محالٌ، فهل أكرهَهُم أو فعلُوه طائعين؟

قال مُحمَّد الأمين الشَّنقيطيُّ: "وفي آية طه سؤالٌ معروفٌ، وهو أن يُقالَ: قولُهم: {**وَمَآ أَكۡرَهۡتَنَا عَلَيۡهِ مِنَ ٱلسِّحۡرِۗ**} يدُلُّ على أنَّه أكرهَهم، مع أنَّه دلَّت آياتٌ أُخَرُ على أنَّهم فعلُوه طائعين غيرَ مُكرَهين، كقوله في طه: {**فَتَنَٰزَعُوٓاْ أَمۡرَهُم بَيۡنَهُمۡ وَأَسَرُّواْ ٱلنَّجۡوَىٰ ٦٢ قَالُوٓاْ إِنۡ هَٰذَٰنِ لَسَٰحِرَٰنِ يُرِيدَانِ أَن يُخۡرِجَاكُم مِّنۡ أَرۡضِكُم بِسِحۡرِهِمَا وَيَذۡهَبَا بِطَرِيقَتِكُمُ ٱلۡمُثۡلَىٰ ٦٣ فَأَجۡمِعُواْ كَيۡدَكُمۡ ثُمَّ ٱئۡتُواْ صَفّٗاۚ وَقَدۡ أَفۡلَحَ ٱلۡيَوۡمَ مَنِ ٱسۡتَعۡلَىٰ**} [سورة طه:٦٢-٦٤]، فقولُهم: {**فَأَجۡمِعُواْ كَيۡدَكُمۡ ثُمَّ ٱئۡتُواْ صَفّٗاۚ**} [سورة طه:٦٤] صريحٌ في أنَّهم غيرُ مُكرَهين، وكذلك قولُه عنهم في الشُّعراء: {**قَالُواْ لِفِرۡعَوۡنَ أَئِنَّ لَنَا لَأَجۡرًا إِن كُنَّا نَحۡنُ ٱلۡغَٰلِبِينَ ٤١ قَالَ نَعَمۡ وَإِنَّكُمۡ إِذٗا لَّمِنَ ٱلۡمُقَرَّبِينَ**} [سورة الشعراء:٤١، ٤٢]، وقولُه في الأعرافِ: {**قَالُوٓاْ إِنَّ لَنَا لَأَجۡرًا إِن كُنَّا نَحۡنُ ٱلۡغَٰلِبِينَ ١١٣ قَالَ نَعَمۡ وَإِنَّكُمۡ لَمِنَ ٱلۡمُقَرَّبِينَ**} [سورة الأعراف:١١٣، ١١٤]، فتلك الآياتُ تدُلُّ على أنَّهم غيرُ مُكرَهين، وللعلماءِ عن هذا السؤالِ أجوبةٌ معروفةٌ:

---

(٤٨) التبيان في إعراب القرآن: ٨٩٨/٢.

(٤٩) الدر المصون: ٧٩/٨.

(٥٠) إعراب القرآن: ٣٥/٣.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

منها: أنَّه أكرَهَهُم على الشُّخُوصِ من أماكِنِهم ليُعارِضُوا مُوسَى بِسحرِهم، فلمَّا أُكرِهوا على القُدومِ، وأُمِروا بالسِّحرِ أتوه طائِعِين، فإكراهُهُم بالنِّسبةِ إلى أوَّل الأمْرِ، وطوعُهم بالنِّسبةِ إلى آخرِ الأمْرِ، فانفكتِ الجهةُ، وبذلك يَنتفي التَّعارُضُ، ويدُلُّ لهذا قولُه: {**وَٱبۡعَثۡ فِي ٱلۡمَدَآئِنِ حَٰشِرِينَ**} [سورة الشعراء:٣٦]، وقولُه: {**وَأَرۡسِلۡ فِي ٱلۡمَدَآئِنِ حَٰشِرِينَ**} [سورة الأعراف:١١١].

ومنها: أنَّه كان يُكرِهُهُم على تعليمِ أولادِهم السِّحرَ في حال صِغَرِهم، وأنَّ ذلك هو مرادُهم بإكراهِهم على السِّحرِ، ولا يُنافي ذلك أنَّهم فَعَلَوا ما فَعَلَوا من السِّحرَ بعد تعلُّمِهم وكِبرِهم طائِعِين.

ومنها: أنَّهم قالُوا لفِرعونَ: أرِنا موسَى نائمًا، ففعل، فوجدُوه تَحرسُه عَصاه، فقالوا: ما هذا بسِحرِ السَّاحِرِ؛ لأنَّ السَّاحِرِ إذا نامَ بَطَل سِحرُه، فأبى إلَّا أن يُعارِضُوه، وألزمَهم بذلك، فلمَّا لم يَجِدُوا بُدًّا من ذلك فَعَلَوه طائِعِين، وأظهرُها عندي الأوَّلُ، والعلمُ عندَ الله -تعالى-[٥١]".

والَّذي يَظهرُ لي -والله أعلمُ- أنَّهُم كانوا مُكرَهِين، ولا دِلالةَ على عدمِ الإكراه فِيما استدلُّوا به، أمَّا سؤالُهم فرعونَ الأجرَ فلا يُعارِضُ الإكراهَ؛ لأنَّ المُكرَه قد يسألُ أشياءَ لا على سبيلِ الاشتراطِ، بل على سبيل الطَّلبِ المَحضِ، لأنَّ الفُرصةَ قائمةٌ في استجابةِ الطالِبِ لطلبه، وكذلك إجماعُ الكَيدِ، فليس فيه أنَّهم غيرُ مُكرَهِين؛ لأنَّ قبولَهم لأمرِ فرعونَ، أو ردَّهم إيَّاه كِلا الأمرَين لا يَنفي الإكراهَ، وإنَّما قالُوا ذلك لأنَّه لو كانَ من أمرِ السَّماءِ فلن يُقدِمُوا أصلًا، فلمَّا تَنازعُوا فيما بينَهم في شأنِ مُوسَى اتَّفقُوا على أنْ يُجمعِوا الكيدَ فإن غلبوه فقد حصلَ المرادُ، وإن غلبَهم استبانَ لهم الحقُّ فاتَّبعوه.

وأمَّا الإجابةُ بقولِهم: إنَّ إكراهَه بالشُّخوصِ إليه، وأنَّهم لـمَّا أُمِرُوا بالسِّحرِ أتوه طائِعِين فليسَ فيه معنى، ولا مَخرَجٌ؛ لأنَّه ما كان لِفرعونَ أن يُكرِهَهُم على الشُّخوصِ، ثُمَّ يُخيِّرَهم بمعارضةِ موسى، وقد توعَّد موسى بصيغ التَّأكيدِ بقوله: {**فَلَنَأۡتِيَنَّكَ بِسِحۡرٖ مِّثۡلِهِۦ**} [سورة طه:٥٨]، ونحوِها، وأمَّا الإجابتان الأخريان فبعيدةٌ في المعنى، والأخيرةُ مُضادَّةٌ لهذه الإجابة، فالإكراه فيها بعدَ الشُّخوص، وتِلكَ في الشُّخوص، فبهذا يبطُلُ الجمعُ بينهما على انفكاكِ جهة الإكراهِ والطَّاعَةِ، فلا دليلَ لمن قال: إنَّهما غيرُ مُتضادَّيْن، لأجلِ هذا.

أمَّا الوجهُ الأوَّل الموافِقُ للمأثور فهو أبينُها معنىً، فإنَّهم سألُوا الله المغفرةَ عن الخطايا، والمغفرةَ عن السِّحر الذي أُكرِهُوا عليه، والسِّحرُ وإن كان من جُملةِ

([٥١]) أضواء البيان: ٤/٥٩٣-٥٩٤.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الخطايا، فهو من عَطفِ الخاصِّ على العامِّ تنبيهًا له، وإشارةً إليه، وتستبينُ قوَّةُ كونِ {**مَآ**} موصولةً بشدّة ضَعفِها نافيةً، وستأتي في موضِعها.

وأمَّا الوجهُ الثاني وهو كونُها في محلِّ رفعٍ بالابتداءِ فَضعيفٌ جدًّا؛ لأنَّ الخبرَ المحذوفَ لا دلالةَ عليه، ولا حذفَ من غيرِ دليلٍ كَما تقدَّم بسطُه في أكثر من مسألةٍ؛ ولأنَّ العطفَ أولى مع الإمكانِ من الاستئنافِ؛ لأن اتِّصال الكلامِ أولى من انقطاعِه؛ وكيف يقولون: إنَّ ما أُكرِهُوا عليه غيرُ مُؤاخذين عليه، وهُم في مقامِ التوبةِ والخضوعِ للهِ -سبحانه-؟

وأمَّا الوجهُ الثَّالثُ فقال مكِّيٌّ في معناه: "أي: لم تُكرهنا على السِّحرِ، نحن أتَينا به طائِعِين، فهو ذَنبٌ عظيمٌ، نَطمعُ أن يغفرَه اللهُ لنا إذا مِتنا[٥٢]"، والمعنى ليسَ بذاك، هذا مع مخالفتِه المأثور.

المسألة الرابعة: قوله تعالى: {إِنَّ ٱلسَّاعَةَ ءَاتِيَةٌ أَكَادُ أُخۡفِيهَا} [سورة طه:١٥]

موضع الدِّراسة:

في قوله: {**أُخۡفِيهَا**}، فما محلُّها الإعرابيُّ؟ وما نوع {**أَكَادُ**}، وأين خبرُها إن كان لها خبرٌ؟ فيها أربعةُ أوجه عند السَّمينِ الحَلبيّ.

الوجه الإعرابيُّ الأوَّل:

أنَّ {**أُخۡفِيهَا**} في محلِّ نصبٍ خبرٌ لـ{**أَكَادُ**}، والتَّقديرُ على مَعنيَين:

الأوَّل: أكادُ أُخفيها فلا أظهرُها البتَّةَ لشِدَّةِ إبْهَامِها، وهذا المعنى لم يرِد في المأثور.

الثَّاني: أكادُ أخفيها من نَفسِي، فكيف أُظهِرُكم عليها؟ وهذا على عادةِ العَربِ من المُبالغةِ في الإخفاءِ[٥٣]، قال الشاعر:

أيَّام تَصحبُني هِندٌ وأخبِرُها ما كِدتُ أكتُمُهُ عَنِّي من الخبرِ

وعلى كلا المعنيين لا وقْفَ على {**أَكَادُ**}؛ لأنَّ ما بعدَها خبرٌ لها.

وهذا المعنى قد روي قراءةً، قرأ ابنُ مسعودٍ، وابنُ عبَّاسٍ رضي الله عنه: "أكادُ أخفيها من نفسي[٥٤]"، وقرأ أبيُّ بنُ كَعبٍ □: "أكادُ أخفيها من نفسي فكيفَ أُطلِعُكم عليها[٥٥]"، وعلى هذا التَّفسيرِ جمهورُ السَّلفِ من الصَّحابةِ، والتَّابعين، وتابعيهم، فقد روي عن ابنِ مسعود، وابنِ عبَّاسٍ رضي الله عنه، وسعيدِ بن جُبيرٍ، ومجاهِدٍ،

---

(٥٢) الهداية: ٤٦٧٢/٧.

(٥٣) البيت في التفسير البسيط: ٣٧٢/١٤، والجامع لأحكام القرآن: ١٨٥/١١، والبحر المحيط: ٤٨٤/١٨.

(٥٤) مختصر ابن خالويه: ٩٠، والمحتسب: ٤٧/٢.

(٥٥) تفسيرُ الطَّبريّ: ١٢/ج٢٩٥/١٦، ومختصر ابن خالويه: ٩٠، وشواذ القراءات للكرماني: ٣٠٦.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وأبي صالحٍ باذام، والحسنِ البصريّ، وقتادةَ، ومُقاتل ابنِ سليمان، وسُفيانَ الثَّوريّ[٥٦]، وهو ظاهرُ اختيارِ الفرَّاء[٥٧]، وابنِ قتيبة[٥٨].

الوجه الإعرابيُّ الثَّاني:

أنَّ {**أَكَادُ**} زائدةٌ، والمعنى: إنَّ السَّاعة آتيةٌ أُخفيها، فقولُه: {**أُخْفِيهَا**} إمَّا أن تكونَ لا محلَّ لها من الإعرابِ، استئنافيَّةٌ، أو تكونَ في محلِّ رفعٍ خبرًا ثانيًا لـ{**إنَّ**}، فَعَلى الأوَّلِ الوقفُ على {**أَكَادُ**} كافٍ، وعلى الثَّاني لا وقفَ فيه، وهذا مَنسوبٌ إلى سعيدِ بنِ جُبيرٍ[٥٩]، وهذا النِّسبةُ مخالفةٌ لما أسنِد عنه في الوجه الأوَّل، فعلى ذِمَّةِ هذه النِّسبةِ يكونُ القولُ مأثورًا، وقد جوَّزَه ابنُ الأنباريّ[٦٠].

الوجه الإعرابيُّ الثالث:

أنَّ {**أَكَادُ**} بمعنى أريدُ، والتَّقديرُ: أُريدُ أُخفيها، قال به الأخفشُ في غيرِ هذه الآية[٦١]، وثعلبٌ[٦٢]، وجوَّزَه ابنُ الأنباريّ[٦٣]، وهذا المعنى لم يرِد في المأثور.

الوجه الإعرابيُّ الرَّابع:

أنَّ {**أَكَادُ**} على بابِها، وخبرُها محذوفٌ، تقديرُه: أكادُ آتي بها لقُربِها، و{**أُخْفِيهَا**} جملةٌ مُستأنفةٌ لا محلَّ لها من الإعرابِ، فيكونُ الوقفُ على قولِه: {**أَكَادُ**} وقفًا كافيًا، بل هو مُستَحسَنٌ -على هذا القول- لئلَّا يُظنَّ أنَّ ما بعدها خبرٌ لها، وهذا القولُ مخالفٌ للمأثور، وقد جوَّزَه ابن الأنباريّ[٦٤]، واختارَه النَّحَّاس[٦٥].

---

(٥٦) تفسيرُ الطَّبريّ: ١٢/ج١٦/٢٩٣-٢٩٥، وتفسير البغوي: ٢٦٧/٥، وتفسير مقاتل بن سليمان: ٢٣/٣-٢٤، وتفسير سفيان الثَّوري: ١٩٣.

(٥٧) معاني القرآن: ١٧٦/٢. (٦) غريب القرآن: ٢٧٧/١.

(٥٨) غريب القرآن: ٢٧٧/١.

(٥٩) ينظر البحر المحيط: ٤٨٣/١٨، والدر المصون: ٢٠/٨.

(٦٠) الأضداد: ٩٧/١، وانظر تفسيرُ الطَّبريّ: ١٢/ج١٦/٢٩٧.

(٦١) معاني القرآن: ٤٠٣/٢، وانظر الحجة لأبي علي الفارسي: ٢١٥/٥.

(٦٢) مجالس ثعلب: ٢٣١/١.

(٦٣) الأضداد: ٩٧/١.

(٦٤) الأضداد: ٩٦/١.

(٦٥) إعراب القرآن: ٣٣٤/٢-٣٣٥.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المناقشة:

اخْتُلِفَ في معنى {**أُخْفِيهَا**} على قولَين، ولا أثرَ لهما في الأوجُهِ المُخالفةِ للمأثور، وإنَّما سأذكرهما ليُحيطَ القارئُ بما قِيلَ في مَعاني المُفردات، فيستبينَ له إجمالُ المعنى، والمعنَيَان هُما:

الأوَّل: الاستِتارُ، وقد مَرَّ في الآثارِ المُتقدِّمةِ.

الثَّاني: الظُّهورُ، وقد رُوِيَ عن ابنِ عبَّاسٍ رضي الله عنه[٦٦]، وهكذا فَهِم وِقاءُ بنُ إياسٍ من قراءةِ سعيدِ بن جبير "أَخفيها" بفتحِ الهمزة[٦٧]، والمُصرِّحُ به فيما مرَّ هو بمعنى الإخفاء، والمعنيان محتَمِلان في قراءتِه[٦٨].

والمعنيان اللَّذان قالَهما السَّمينُ في الوجه الأوَّل قد ذكرتُ أنَّ أحدَهما عينُ الوارِدِ في المَأثور، والآخرُ لم يرِد له في الأثر عاضِدٌ، وهو غريبٌ لم أفهمه، إلَّا أن يكونَ على جهة المُبالغةِ فهو قريبٌ من المأثورِ لا يعارضُهُ، ولا يُبطله.

ولم يسلمِ الواردُ في المأثورِ من اعتراضاتٍ بعضُها قاسيةٌ، ومنها ما قاله الزَّمخشريُّ: "وقيل: معانه أكادُ أخفيها من نَفسِي، ولا دليلَ في الكَلامِ على هذا المَحذوفِ، ومحذوفٌ لا دليلَ عليه مُطَّرحٌ، والَّذي غرَّهم منه أنَّه في مُصحِف أُبَيٍّ: أكادُ أُخفيها مِن نفسي، وفي بعض المصاحِفِ: أكادُ أُخفيها من نَفسي فكيفَ أُظهِرُكُم عَليها[٦٩]".

وهذا كلامٌ يقِفُ منه الجِلد، وتستوحِشُ منه النَّفسُ، فمَنِ الَّذين غرَّتهم قراءةُ أُبيٍّ □ آلصحابةُ -رضوان الله عليهم-، أم التَّابعون، أم تابعوهم؟ وكيف أصبحتِ القراءةُ الشَّاذَّةُ تَغُرُّ المُستشهِدَ بها؟ وعلى ذلك درجَ المُفسِّرون من لدنِ الصَّحابة، ومن بعدَهم، هذا مع أنَّ القراءةَ قد رُويَتْ عن غير أبيٍّ، كابن مَسعودٍ، وابنِ عبَّاسٍ رضي الله عنه، فكيف يَغترُّون بما رووه؟! وهل كانوا يُفسِّرون القرآن، ويأخذون القراءةَ الشَّاذَّة من غير وعيٍ لمعناها، وقبولٍ لها؟! حاشاهم عن ذلك.

---

(٦٦) التفسير البسيط: ٣٧٥/١٤.

(٦٧) تفسيرُ الطَّبريّ: ٢٩٤/١٦/١٢، ورويت عن الحسن ومجاهد ينظر المحتسب: ٤٧/٢.

(٦٨) انظر تفصيل هذه المعاني في مجاز القرآن: ١٧/٢، والنَّوادِر لأبي زيد: ١٥٦/١، وغريب الحديث لأبي عُبيد: ١٨٨/١، ومعاني القرآن لقطرب: ١٠٨٦/٣، ومعاني القرآن للأخفش: ٤٠٢/٢، والأضداد لابن الأنباري: ٩٥، وتهذيب اللغة:٥٩٤/٧، ولسان العرب: ٢٣٤/١٤.

(٦٩) الكشَّاف: ٥٦/٣.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

قال ابنُ جرير الطَّبريُّ -مرجِّحًا هذا القول-: "وإنَّما اخترنا هذا القولَ على غيره من الأقوالِ؛ لموافقتِه أقوالَ أهلِ العِلمِ من الصَّحابةِ والتَّابعين؛ إذ كُنَّا لا نستجيزُ الخلافَ عليهم فيما استفاضَ القولُ به منهم، وجاء عنهم مَجيئًا يقطعُ العُذرَ[٧٠]".

وليتَ الزَّمخشريَّ حين انبرى يدفعُ القراءاتِ الشَّاذةَ، ويُبطِلُ التَّفاسيرَ المأثورةَ أتى ببرهانٍ قاطعٍ، وحُجَّةٍ لا تُدافَع، وإنَّما غايةُ ما جاء به أنْ لا دليلَ على المحذوفِ الَّذي قدَّروه، وهذه القاعدةُ مُسلَّمَة -وقد خالفها هو في مواضعَ كثيرةٍ كما مرَّ معنا في بعضِ مسائلِ هذا البحث- ولكنَّ تطبيقها ههنا لا يصِحُّ؛ لأنَّ الدَّليلُ على ذلك المَحذوفِ قائمٌ، وتلكَ القراءاتُ الشَّاذَّةُ خيرُ دليلٍ على وجودِه، فإن لم ترتضِ تلك القراءاتِ، وطعنتَ بها، فقولُ الصحابةُ حُجَّةٌ قاطعةٌ على ذلك المَحذوفِ، ذلك أنَّ الدَّليلَ على المحذوفِ لا يُشترَطُ أن يكون دليلًا لفظيًّا من داخِل السِّياق، وهذا معلومٌ، والصَّحابةُ -رضوانُ الله عليهم- قد شهِدوا التَّنزيلَ، وأسبابَه، وظهَر لهم من وجوهِ التَّأويلِ، ومن التَّقديرِ ما خَفِي علينا، ولا نعلمُه إلا منهُم، وعجيبٌ من أبي حيَّان، فعلى كثرةِ تتبُّعه لكلامِ الزَّمخشريِّ، بل وتحامُله عليه أحيانًا فقد نقل قالتَه تلك من غير نَكيرٍ أو تعقيب[٧١].

وتقديرُ المحذوفِ لازمٌ صِناعةً؛ لأنَّه لا بُدَّ لقوله: {**أُخْفِيهَا**} من مُتعلَّقٍ، قال الطِّيبي: "والَّذي يَدُلُّ على ذلك المُقدَّرِ إيجابُ {**أُخْفِيهَا**} من متعلَّقٍ، وهو على من أُخفيها؟ فلا يجوزُ أن يُقال: {**أَكَادُ أُخْفِيهَا**} من الخَلقِ؛ لأنَّه تعالى أخفاها عنهم، ونصَّ عليه بقوله: {**إِنَّ ٱللَّهَ عِندَهُۥ عِلْمُ ٱلسَّاعَةِ**} [سورة لقمان:٣٤]، وبقوله: {**إِنَّمَا عِلْمُهَا عِندَ رَبِّيۖ**} [سورة الأعراف:١٨٧]، وغيرِ ذلك، فتعيَّن أنَّه -تعالى- كاد يُخفيها عن نفسِه على سبيل المُبالغةِ[٧٢]"، وقد يُجابُ بأنَّ الزمخشريَّ نصَّ على أنَّه أراد أنِّي أُخفيها عنكم إجمالًا فلا أخبرُكم عنها، فحينئذٍ لا يجِبُ المُتعلَّقُ، فيُقال: إذًا لا بُدَّ من حذفِ مُضافٍ، وهو: أُخفي ذِكرَها، وإلَّا لم يستقِم ما أرادَه، ولا دليلَ على المضافِ المحذوفِ، ومحذوفٌ لا دليلَ عيه مُطَّرحٌ.

وقال الزَّجَّاجُ عن هذا الوجهِ: "والله أعلمُ بحقيقةِ هذا التَّفسير[٧٣]"، قال الواحديُّ: "وكأنَّه لم يعلمْ معنى هذا، وعَلِمَهُ قُطربٌ، والمبرّدُ، وابنُ الأنباريّ، قال قُطربٌ: "هذا

---

(٧٠) تفسير الطبري: ١٢/ج٢٩٦/١٦.
(٧١) ينظر البحر المحيط: ٤٨٥/١٨.
(٧٢) حاشية الطيبي على الكشاف: ١٤٦/١٠
(٧٣) معاني القرآن وإعرابُه: ٣٥٢/٣.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

على عادةِ مُخاطبةِ العرب بعضَهم بعضًا إذا بالغوا في كِتمان السِّرّ، كتمتُه حتَّى من نَفسي، والمعنى لم أُطلِع عليه أحدًا"، وأنشد:

أيَّام تصحبُني هندٌ وأخبرُها ما أكتمُ النّفس من حاجِي وأسرارِي

أي أُخبرُها بما لا أُطلِعُ عليه أحدًا، هذا مَعناه"[٧٤].

ومن المعاصرين الَّذين أبعدوا في التوجيه، وأغربُوا في التأويل محمَّد حسن حسن جبل، قال: "وهناك -على هذا التَّفسير- أثرٌ يقولُ: أكادُ أخفيها من (نفسي)، وأرى فيه جفاءً، وأُرجِّحُ أن تكونَ مُحَرَّفةً عن (نبيِّي)[٧٥]"، وهذا منهجٌ خاطئ، فليسُ كُلُّ ما يعِنُّ لنا ممَّا لا نفهمُه ندَّعي فيه التَّحريفَ، والتَّصحيفَ، وللحُكمِ على نصٍّ ما بأنَّ فيه تصحيفًا شروطٌ كثيرةٌ تُعيي مُستلزِمها، لا تَخفى على القارئ، ولا أطوّلُ البحث بتَعدادِها، ونحنُ نعلمُ حرصَ الصَّحابة ومن بعدهم على الدِّقةِ في نقل القراءة وإن كانت شاذَّة، والكثرةُ الكاثرةُ الواردةُ عن السَّلفِ بهذا التَّفسيرِ تقطعُ ببُطلانِ ما أعمل فيه حَدْسَه، وتأويلُه للنَّصِّ أعجبُ من منهجِه، فقد ثبتَ لدينا بالنُّصوص القاطعةِ أنَّ النَّبيَّ صل الله عليه وسلم لا يعلمُها، منها ما روى البخاريُّ عن أبي هريرة η قال: "كان النَّبيُّ صل الله عليه وسلم بارزًا للنَّاسِ يومًا فأتاه جبريلُ...، قال: متى السَّاعةُ؟ قال: ما المسؤولُ عنها بأعلمَ من السَّائلِ[٧٦]"، وقولُه: "فيه جفاء"، يَكفي فيه أن يُقال: إنَّ هذا الجفاءَ الَّذي تزعُمُه لم يظهرْ لدى الصَّحابةِ وهم أشدُ تعظيمًا للهِ، وأكثر معرفةً به منَّا.

وأمَّا الوجه الثاني وهو أنَّ {**أَكَادُ**} زائدة، فأثبتها قُطربٌ، والأخفشُ، والسَّجستانيُّ[٧٧]، ونُسِب إلى الكوفيّين جوازُ زيادتِها[٧٨]، ونصُّ الفراء لا يُفيد الجوازَ، قال في قولِه تعالى: {**لَمْ يَكَدْ يَرَىٰهَا**} [سورة النور:٤٠]: "قال بعضُ المفسّرين: لا يَراهَا، وهُو المعنى[٧٩]"، وأجازَ زيادتَها أبو حيَّان في قولِه سبحانه: {**مِنۢ بَعْدِ مَا كَادَ يَزِيغُ قُلُوبُ فَرِيقٍ مِّنْهُمْ**} [سورة التوبة:١١٧]، قال: "ويُخَلِّصُ من هذه الإشكالاتِ اعتقادُ كونِ {**كَادَ**} زائدةً، ومعناها مُرادٌ، ولا عَمَلَ لها إذ ذاك في اسمٍ ولا خبرٍ، فتكونُ مِثْلَ (كان)

---

(٧٤) التَّفسير البسيط: ٣٤٢/١٤.
(٧٥) المعجم الاشتقاقي المؤصَّل: ٥٨٣/١.
(٧٦) صحيح البخاري: (٥٠) ١٩/١.
(٧٧) معاني القرآن لقطرب: ٥٠٣/٢، والزاهر لابن الأنباري: ٨٤/٢، وما نُسِبَ إلى الأخفش لم أجِده في معانيه.
(٧٨) ينظر البحر المحيط: ٤٨٨/١٤.
(٧٩) معاني القرآن: ٢٥٥/٢.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

إذا زيدتْ، يُرادُ معناها ولا عَملَ لها، ويُؤيّدُ هذا التأويلَ قراءةُ ابنِ مَسعودٍ: (من بعد ما زاغت)، بإسقاطِ {**كَادَ**}[٨٠]".

ولم يُثبِتِ الزِّيادةَ سيبويهِ، ولا المُبرّدُ، ولا الجمهورُ[٨١]، وهو الصَّحيحُ؛ لأنَّه لم تَثبُتِ الزِّيادة في الأفعال إلا في (كان) بشروطٍ ذُكرت في موضعِها، ولأنَّ ما استدلُّوا به لا يَقطعُ بزيادتِها، بل هو متأوَّلٌ بتأويلات قريبةٍ سائغةٍ[٨٢]، والَّذي يظهرُ لي في الآية أنَّها على توسُّطِ الخبرِ، فـ{**قُلُوبُ**} اسمُها مُؤخَّرًا، و{**يَزِيغُ**} في محلِّ نصبٍ خبرُها مُقدَّمًا، واستشكلَه أبو حيَّان بقوله: "وأمَّا توسيطُ الخبرِ فهو مبنيٌّ على جوازِ مِثل هذا التَّركيب في مِثل: كان يقومُ زيدٌ، وفيه خلافٌ، والصَّحيحُ المنعُ[٨٣]"، واستشكالُه مُشكِلٌ لأمور:

الأوَّل: أنَّ التَّركيبَ صحيح، وهو واردٌ في القرآنِ، في نحوِ قوله تعالى: {**مَا كَانَ يَصْنَعُ فِرْعَوْنُ**} [سورة الأعراف:١٣٧]، وقولِه: {**كَانَ يَقُولُ سَفِيهُنَا**} [سورة الجن:٤]، كذا قال السَّمينُ[٨٤]، ولعلَّ مُرادَ أبي حيَّان أنَّه مُمتنعٌ بالتأويلِ الَّذي ذكره، لا مُمتنعٌ أبدًا، ولكن قصَّرت به عبارتُه.

الثَّاني: أن توسُّطَ الخبرِ جائزٌ، نصَّ على ذلك ابنُ مَالِكٍ في التسهيل، وتبِعَه شُرَّاحُه، ومنهم أبو حيَّان، ونصَّ عليه أيضًا في الارتشاف قائلاً: "وتوسُّطُه بين الفِعْلِ ومرفوعِه، والفِعلُ غيرُ مَقرونٍ بـ(أن) جائزٌ، نحو: طَفِقَ يُصلِّيان الزَّيدان، فإن كان مقرونًا بـ(أن) ففيه خلافٌ[٨٥]".

الثَّالث: أنَّ إجازةَ التَّوسُّطِ في (كاد) ليس مبناها على إجازَةِ التَّوسُّطِ في (كان) إذا كانَ خبرُها فِعلًا ماضيًا، والقياسُ على (كان) هو من قياس الشَّبَه، وليس بالقويّ، والعلَّةُ في امتناعِ توسُّطِ خبر (كان) إذا كان فِعلًا هي التباسُ كونِ اسمِها فاعلًا لخبرِها، فتكونُ (كان) حينئذٍ إمَّا مُتحمِّلةً ضميرًا، أو تامَّةً، وهذا العلَّةُ غيرُ مُتحقِّقةٍ في (كاد)

---

(٨٠) البحر المحيط: ٤٨٨/١٤.
(٨١) الدر المصون: ١٣٥/٦.
(٨٢) انظر في شرح التسهيل: ٤٠٠/١.
(٨٣) البحر المحيط: ٤٨٨/١٤.
(٨٤) الدر المصون: ١٣٥/٦.
(٨٥) ارتشافُ الضَّرب: ١٢٢٩/٣.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

للزومِ كونِ خبرِها جُملةً فعليَّةً، ولعدمِ تَمامِها، والحُكمُ يدور مع علَّتِه وجودًا وعدمًا، ونصَّ ابنُ مالكٍ على عِلَّةِ جواز توسيطِها بقوله: "وأُجيزَ توسيطُها تفضيلًا لها على (إنَّ) وأخواتِها[٨٦]".

وأمَّا استدلالُه بقراءة ابنِ مَسعودٍ η فغيرُ مُتَّجِه، لأنَّ القراءة المُستفيضةَ دالَّةٌ على قُربِ زيغِ القلوبِ، وقراءةُ ابنِ مسعودٍ η دالَّةٌ على زيغها، ولا تنافيَ بينهما.

وهذا الإعرابُ الَّذي نصرتُه هو ظاهرُ إعرابِ أبي العبَّاسِ المُبرّد في هذه الآية، قال: "وكذلك: {**مِنْ بَعْدِ مَا كَادَ يَزِيغُ قُلُوبُ فَرِيقٍ مِّنْهُمْ**} [سورة التوبة:١١٧]، فلا تَذكُرُ خبرَها إلَّا فِعلًا؛ لأنَّها لمُقاربَةِ الفِعل في ذاتِه، فهي بمنزلةِ قولِك: جعل يقولُ، وأخذ يقولُ، إلا أن يضطَرَّ شاعرٌ[٨٧]"، وقال: "وكذلك: {**كَادَ تَزِيغُ قُلُوبُ فَرِيقٍ مِّنْهُمْ**}، بغير (أن)[٨٨]".

وفي الكِتاب: "وقال بعضُهم: كان أنت خيرٌ منه، كأنَّه قال: إنَّه أنت خيرٌ منه، ومثلُه: {**كَادَ تَزِيغُ قُلُوبُ فَرِيقٍ مِّنْهُمْ**}، وجازَ هذا التَّفسيرُ؛ لأنَّ معناه كادتْ قلوبُ فريقٍ منهم تَزيغ، كما قُلتَ: ما كان الطيبُ إلَّا المسكُ، على إعمال ما كان الأمرُ الطيبُ إلَّا المسكُ، فجازَ هذا إذ كان معناه ما الطَّيبُ إلَّا المسكُ[٨٩]"، فهذا نصٌّ في إعرابِها، ولم يقُل بزيادتِها، ولكنَّ أبا إسحاقَ الزَّجَّاجَ أنكرَ أن تكونَ هذه العبارةُ من الكِتاب، قال: "(كاد) وقعَ غلطًا في الكتاب؛ لأنَّ (كاد) ليس هو ممَّا يُضمَرُ فيه؛ لأنَّه للمُقاربةِ[٩٠]"، وقال الرَّمانيُّ: "وقد قيل: إنَّه أُلحِقَ بالكِتابِ وليس منه[٩١]".

فإذا تقرَّرَ هذا فإنَّ القولَ بأن لا مَناصَ من جعلِ (كاد) في هذه الآية زائدةً، وإلَّا لوردتْ إشكالاتٌ صناعيَّةٌ لا يصِحُّ، وما استدلُّوا به من الشَّواهدِ مُحتمِلٌ للحَملِ على

---

(٨٦) شرح التَّسهيل: ٣٩٥/١.

(٨٧) المُقتضب: ٧٥/٣.

(٨٨) الكامل: ٣٤٤/١، وبالتَّاء قرأ غيرُ حمزةَ وحفص من السَّبعة، ينظر: السبعة لابن مجاهد: ٣١٩.

(٨٩) الكتاب: ٧١/١.

(٩٠) حواشي كتاب سيبويه: ١٥٣/١.

(٩١) شرح كتاب سيبويه: ١٩٣/١، ولم يُشر بذلك السِّيرافيُّ، والصَّفارُ، والفارسيُّ، ونصَّ في المسائل الحلبيَّات: ٢٥٠/١، على كونه مذهبَ سيبويه، وقبلهم النَّحَّاسُ، بل نقلَ كلامَ سيبويه مُؤيِّدًا له، قال: "سيبويه: يجوزُ أن تُرفَعَ القلوبُ بـ(تزيغ) ويُضمَرُ في (كاد) الحديث" إعراب القرآن: ٤٤/٢.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

عدمِ الزَّيادة، قال عنها السَّمين: "ولا حُجَّةَ في شيء منه[٩٢]"، فالقولُ بالزيادةِ لا يثبُتُ.
لذا فهذا الوجُهُ ضعيفٌ؛ لما قدَّمتُه، وللقاعدةِ التَّفسيرية "أنَّ الكلامَ إذا دار بين الزيادةِ والتَّأصيلِ فحملُه على التأصيلِ أولى[٩٣]".
وأمَّا الوجهُ الثَّالثُ وهو أنَّ معنى (أكاد) أريدُ، فيحتاجُ إلى ثَبتٍ، واستُشهِد له بقول الشاعر[٩٤]:

كادت وكدتُ وتلك خيرُ إرادةٍ لو عاد من زمن الصَّبابةِ ما مضى

وأرى أنَّ حملَه على معنى (كاد) مُحتمِلٌ جِدًّا، إن لم يكُن أولى، والتَّقدير: قاربتْ وقاربتُ، والخبرُ محذوفٌ دلَّ عليه السِّياق، وحذفُه حسنٌ جِدًّا، وتلك المُقاربَة لا تصدُر إلَّا عن إرادةٍ، فمقاربتُنا تلك خيرُ إرادةٍ، وحذفُ خبرِ (كاد) جائزٌ، قال ابنُ مالك: "ويجوزُ في هذا الباب حذفُ الخبرِ إن عُلِم[٩٥]"، وفيه حذفُ (أن) ورفعُ المُضارع بعدها، لأنَّ التَّقدير: أريدُ إخفاءها، وقد بسطتُ الكلام فيها قبلُ، وأنَّ ذلك جائزٌ، وممَّا يُضعِفُ هذا الوجهَ أنَّ الظاهرَ من {**أَكَادُ**} كونُها بمعنى القُرب، فلا يجوزُ العدولُ عن الظَّاهر إلا بدليلٍ موجِب، وقد مرَّت هذه القاعدة معنا مرارًا.
وأمَّا الوجه الأخير، وهو أنَّ خبرَ {**أَكَادُ**} محذوفٌ، فالحذفُ فيه غيرُ جائزٍ، لأنَّ من شُروطِ الحَذفِ ألَّا يُودِّي إلى تهيئةِ العاملِ للعملِ وقطعُه عنه، قال ابنُ هشام: "ألَّا يُؤدِّي -يعني الحذف- إلى تهيئةِ العاملِ للعمل وقطعُه عنه، ولا إلى إعمال العاملِ الضَّعيفِ مع إمكانِ العاملِ القَويّ، وللأمرِ الأوَّل مَنعَ البَصريُّون حذفَ مفعولِ الثَّاني من نحو: (ضربني وضربته زيدٌ)؛ لئلَّا يَتسلَّطَ على زيدٍ ثُمَّ يُقطعُ عنه برفعِه بالفعل الأوَّل[٩٦]"، وفي مسألتنا هذه فإن العاملَ {**أَكَادُ**} تهيَّأَ للعمل في {**أُخْفِيهَا**}، ثُمَّ قطعناه

---

(٩٢) الدُّر المصون: ٢٠/٨.
(٩٣) قواعدُ الترجيح: ٤٩٥.
(٩٤) معاني القرآن للأخفش: ٤٠٣/٢، والأضداد لابن الأنباري: ٩٧/١، والحجة لأبي علي الفارسي: ٢١٥/٥، ولم ينسب فيها.
(٩٥) شرح التَّسهيل: ٣٩٥/١.
(٩٦) مغني اللبيب: ٧٥٦.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

عنها بتقديرِ محذوفٍ، وكذلك ممَّا يوهِنُ هذا الوجَه أنَّ عدمَ التَّقديرِ أولى من التَّقدير، وفيه أيضًا تفكيك لما اتلأبَّ من نظمِ الكَلامِ.

وأنبّهُ مُستطِردًا على أنَّه قد اشتُهِرَ أنَّ (كاد) إثباتُها نفيٌ، ونفيُها إثبات، وردَّ هذا جمعٌ من العُلماء، منهم ابنُ مالك، قال: "بل حُكمُ (كادَ) كحُكمِ سائر الأفعال في أنَّ معناها منفيٌّ إذا صَحِبها حرفُ نفيٍ، وثابتٌ إذا لم يَصحبْها، فإذا قال قائلٌ: كاد زيدٌ يَبكي، فمعناه: قاربَ زيدٌ البُكاء، الـمُقاربَةُ ثابتةٌ، ونفسُ البُكاءِ مُنتفٍ، فإذا قال: لم يكد يبكي، فمعناه: لم يُقارِبِ البُكاء، فمُقاربةُ البُكاءِ مُنتفيَةٌ، ونفسُ البُكاءِ مُنتفٍ انتفاءً أبعدَ من انتفائه عِندَ ثُبوتِ الـمُقاربةِ[٩٧]"، ثُمَّ راح ينقُضُ ما استدلُّوا به واحدًا واحدًا، على قُربِ مأخذٍ، وبُعدِ تَكلُّف.

ومن الآثارِ المعنويَّةِ الـمُترتِّبةِ على هذا الـمُشتهِرِ، قولُه سُبحانه: {**لَمْ يَكَدْ يَرَىٰهَاۖ**}، قال بعضُهم -جريًا على هذه القاعدة-: إنَّه رآها بعدَ جُهدٍ[٩٨]، وأكثرُ النُّحاةِ كالفرَّاءِ[٩٩]، والأخفشِ[١٠٠]، والـمُبرّد[١٠١]، على عدمِ الرُؤيَةِ، وعلى هذا الواردُ في المأثورِ، روي عن الحسنِ البصريِّ أنَّه قال: "أما رأيتَ الرَّجُل يقول: والله ما رأيتُها، وما كِدتُ أن أراها[١٠٢]"، وقال مقاتلُ بن سُليمان: "يعني لم يرَها البتَّةَ[١٠٣]"، والله تعالى أعلم.

المسألة الخامسة: قوله تعالى: {قُلِ ٱللَّهُ يُفۡتِيكُمۡ فِيهِنَّ وَمَا يُتۡلَىٰ عَلَيۡكُمۡ فِي ٱلۡكِتَٰبِ فِي يَتَٰمَى ٱلنِّسَآءِ} [سورة النساء:١٢٧]

موضع الدراسة:

في قولِه: {**وَمَا يُتۡلَىٰ عَلَيۡكُمۡ**}، فالواو ما نوعها؟ أهي للاستئناف أم للعطف أم للقسم؟ وإذا كانت للعطف فعلى أيِّ شيءٍ عطفت؟، فيها سبعةُ أوجُهٍ إعرابيَّة.

الوجه الإعرابيُّ الأوَّل:

أنَّ الواو في {**وَمَا يُتۡلَىٰ عَلَيۡكُمۡ**} حرفُ عَطفٍ، و{**مَا**} معطوفةٌ على الضَّميرِ الـمُستكِنِّ في قولِه: {**يُفۡتِيكُمۡ**}، والضَّميرُ عائدٌ على اللهِ تعالى، والتَّقدير: أنَّ الله تعالى يُفتيكم في شأنِ النِّساءِ والآياتُ المتلوَّةُ عليكُم تبيِّنُ شأنَ النِّساء أيضًا، والآثارُ الواردةُ في هذه الآية ليست صريحةً في إرادةِ هذا الوجهِ، ونفيِ ما عَداه سُوى الوجهِ الرابع الآتي،

---

(٩٧) شرح الكافية الشَّافية: ٤٦٧/١.
(٩٨) منهم ثعلبٌ، انظر مجالس ثعلب: ١٤٢/١.
(٩٩) معاني القرآن: ٢٥٥/٢، ٧٢.
(١٠٠) معاني القرآن: ٣٣١/١.
(١٠١) الـمُقتضب: ٧٥/٣.
(١٠٢) تفسير ابن أبي حاتم: ٢٦١٥/٨.
(١٠٣) تفسير مقاتل بن سُليمان: ٢٠٢/٣.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ففيها نصٌّ على نفيِه، ومن تلك الآثارِ ما روي عن أمِّ المؤمنين عائشةَ □ في هذه الآيةِ قالتْ: "والَّذي ذَكر اللهُ أنَّه يُتلى عَليكُم في الكِتابِ الآيةُ الأُولى الَّتي قال الله: {**وَإِنْ خِفْتُمْ أَلَّا تُقْسِطُواْ فِي ٱلْيَتَٰمَىٰ فَٱنكِحُواْ مَا طَابَ لَكُم مِّنَ ٱلنِّسَآءِ**} [سورة النساء:٣][١٠٤]"، وعن ابن عباس رضي الله عنه قال: "يعني الفرائضَ الَّتي فُرِضَت في أَمر النِّسَاءِ[١٠٥]"، وبنحوه عن سعيدِ بنِ جُبَيرٍ، وبه فسَّرها مُقاتلُ بنُ سُليمان[١٠٦]، وعن سَعيدِ بنِ جُبيرٍ من طريقٍ آخر قال: "كان أهلُ الجاهليَّة لا يُورِّثون الولدانَ حتى يحتلِمُوا، فأنزل الله: {**وَيَسْتَفْتُونَكَ فِي ٱلنِّسَآءِ**} إلى {**فَإِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِهِۦ عَلِيمًا**} [سورة النساء:١٢٧]، قال: فنزلتْ هذه الآيةُ: {**إِنِ ٱمْرُؤٌاْ هَلَكَ لَيْسَ لَهُۥ وَلَدٌ**} [سورة النساء:١٧٦] الآيةَ كلَّها[١٠٧]" وهذا الوجهُ قال به الفرَّاءُ في أوَّل الوَجهين اللَّذين ذَكرَهما.

الوجه الإعرابيُّ الثاني:

أنَّ الواو في {**وَمَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ**} حرفُ عَطفٍ، و{**مَا**} معطوفةٌ على اسم اللهِ -تعالى- الظَّاهرِ عَطفَ مُفردَاتٍ، وهو قوله: {**ٱللَّهُ يُفْتِيكُمْ**}، ومَنعه السَّمينُ الحلبيُّ لوُجوبِ تثنيةِ الخبرِ، فيقُولُ: يُفتِيانِكُم، وهو غيرُ جَائزٍ؛ لعدمِ السَّماعِ عن العَربِ، ومعناهُ ومَعنى الوجهِ الأوَّلِ واحدٌ، فلِذلك هو موافقٌ للمَأثور.

الوجه الإعرابي الثالث:

أنَّ الواو في {**وَمَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ**} حرفُ عَطفٍ، و{**مَا**} مرفوعةٌ بالابتداء، والخبرُ محذوفٌ، تقديرُه: ومَا يُتلى عليكم في الكِتاب يُفتيكم، ودلَّ على هَذا التَّقديرِ الخبرُ في الجُمَلِ المَعطوفِ عليها، وهو من عطف الجُمَلِ، وهذا الوجه كسابقَيْه من حيثُ المعنى، فهو موافقٌ للمأثور.

الوجه الإعرابيُّ الرابع:

أنَّ الواو في {**وَمَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ**} استئنافيَّةٌ، و{**مَا**} مرفوعةٌ بالابتداءِ، والجارُّ والمجرورُ {**فِي ٱلْكِتَٰبِ**} متعلِّقٌ بمَحذُوفٍ خبرٌ لـ{**مَا**}، والجملةُ اعتراضيَّةٌ بين البَدلِ والمُبدَلِ منه، والبَدل هو قوله: {**فِي يَتَٰمَى ٱلنِّسَآءِ**}، والمرادُ بالكِتابِ هو اللَّوحُ المَحفُوظُ، إذِ المَعنى يفسُد لو جُعِلَ المُرادُ بالكِتابِ القرآنَ الكريمَ، وهذا الوَجهُ غيرُ

([١٠٤]) أخرجه البخاري: (٢٤٩٤)، ومسلم: (٣٠١٨).
([١٠٥]) تفسير ابن أبي حاتم: ١٠٧٦/٤.
([١٠٦]) تفسير الطبري: ٧/ج٦٠٢/٥-٦٠٦، تفسير مقاتل بن سليمان: ٤١١/١.
([١٠٧]) تفسير الطبري: ٧/ج٦٠٦/٥.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مأثورٍ؛ لما تقدَّم من الآثارِ الصَّريحةِ الصَّحيحةِ الدَّالَّةِ نصًّا على أنَّ الكِتابَ هو القرآنُ الكَريمُ.

الوجه الإعرابيُّ الخامس:

أنَّ الواو في {**وَمَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ**} واوُ القَسم، وما بعدَها مجرورٌ بها، كأنَّه قيل: وأُقسِمُ بما يُتلى عليكم في الكِتابِ، وأقسمَ سبحانه تعظيمًا لشأنَ النِّساءَ، وهذا الوجه لا يظهرُ من الآثارِ المسوقةَ في الوجهِ الأوَّل، فلستُ أستطيعُ الجزمَ بمخالفته للمَأثورِ، ولكنَّه بعيدٌ جدًّا.

الوجه الإعرابيُّ السادس:

أنَّ الواوَ في {**وَمَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ**} عَاطِفةٌ و{**مَا**} مَعطوفةٌ على الضَّمير المجرورِ في قولِه: {**فِيهِنَّ**}، فهي في محلِّ جَرٍّ، والمعنى: قل اللهُ يُفتِيكُم فيهنَّ، وفِيما يُتلَى عليكُم في الكِتابِ، وهذا المعنى مرويٌّ عن مُحمَّدِ بنِ أبي موسى، قال: "ويُفتِيكم فِيمَا لَمْ تَسألُوا عَنه...، ثُمَّ أفتَاهُم فيما سَكتُوا عنه، فَقالَ: {**وَإِنِ ٱمْرَأَةٌ خَافَتْ مِنۢ بَعْلِهَا نُشُوزًا أَوْ إِعْرَاضًا**} [سورة النساء:١٢٨][١٠٨]"، وهذا أحدُ الوَجهينِ اللَّذينِ ذَكرَهُما الفَرَّاءُ.

الوجه الإعرابي السابع:

أن الواو في {**وَمَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ**} عاطفةٌ عَطْفَ جُمَل، و{**مَا**} منصوبةٌ بإضمارِ فِعلٍ، والتَّقديرُ: ويبيّن لكم ما يُتلَى عليكُم، وهو من حيثُ المَعنى كالوجهِ السَّابقِ، وهو أنَّ اللهَ تَعالى يبيَّنُ المتلوَّ علينا، فموافقتُه للمَأثُورِ كالوجه السَّابق.

المناقشة:

تعدَّدتِ الأوجهُ الإعرابيَّة، والمعاني المُتحصّلة من هَذه الأوجُه المُختَلِفةِ ثلاثةُ معانٍ، بيَّنتها فيما مضى، والوجهُ الأوَّل الموافقُ للمأثورِ لا يُضعِفُه شيءٌ من القَواعد النَّحويةِ، فالعطفُ على الضَّميرِ المُتَّصِلِ المَرفوعِ جَائزٌ عند الكُوفيّين مطلقًا، وجائزٌ عند البصريّين بشَرطِ وُجودِ فاصلٍ[١٠٩]، وقد فُصِل ههنا بالمفعولِ، وبالجارّ والمجرورِ، والقواعدُ التَّفسِيريَّةُ تؤيّدُه أيضًا، وفيه الجَمعُ بين الحقيقةِ والمجاز، ولكنَّه جائزٌ، وسيأتي الكلامُ عليه، وعلى استعمالِ المُشترَكِ في معنيَيه في مسألةٍ قادِمةٍ -إن شاء الله-، قال الآلوسيُّ: "والجمعُ بين الحقيقةِ والمجازِ في المجاز العقليّ سائغٌ شائعٌ، فلا يردُ أنَّ الله تعالى فاعلٌ حقيقيٌّ للفعل، والمتلوُّ فاعلٌ مجازيٌّ له، والإسنادُ إليه من قَبيلِ الإسنادِ إلى السَّبَبِ فلا يصِحُّ العَطفُ، ونظيرُ ذلك: أَغنانِي زيدٌ وعطاؤُه[١١٠]"،

([١٠٨]) تفسير الطبريّ: ٧/ج٦٠٨/٥.

([١٠٩]) يُنظر: الكتاب: ٣٨١/٢، والمقتضب: ٢١٠/٣، ومعاني القرآن للفراء: ٣٠٤/١، ومجالس ثعلب: ١٤٦/١، وإيضاح الوقف والابتداء لابن الأنباري: ٩١١/٢، وقد مرَّ معنا في المسألة السابقةِ منعُ الكسائي العطفَ على المضمر وتوكيدَه.

([١١٠]) روح المعاني: ٣١٤/٦.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ومثلُ هذا الوجه في القوَّةِ من جهةِ المعنى، والصَّنعةِ النَّحوية الوجهُ الإعرابيُّ الثَّالثُ، وتَقديرُ الخبرِ في مثلِ هذا التَّركيبِ كثيرٌ فاحتياجُه للتَّقدير لا يُعَدُّ مُضعِّفًا له.
واعترض السَّمينُ الحلبيُّ على الوجهِ الثاني بما قدَّمته عندِ ذكره، وقد سُمِع في النَّعت، قال الشاعر[١١١]:

ولستُ مُقِرًّا للرِّجال ظُلامةَ أبى ذاك عمِّي الأكرمانِ وخاليَا

والخبرُ، والنَّعتُ، والحالُ من وادٍ واحدٍ، ولكنَّ قبحَه اللَّفظيَّ ظاهرٌ، وهذا الوجه ممتنعٌ صناعةً لا معنى.
وأمَّا الوجهُ الرَّابعُ فقد تقدَّم وجه مخالفتِه للمَأثور، ويردُّه مع ذلك أنَّ فيه عدولًا عن ظَاهر الكلام؛ لأنَّ (أل) للعهديَّة الذِّهنيَّة، والمتبادِرُ عند إطلاقِ الكِتاب هو القُرآنُ الكَريمُ، وأمَّا إطلاقُ الكِتاب على اللَّوحِ المَحفوظِ فليس بمُتبادِر، وورودُه بِهذا المَعنى قليلٌ جِدًّا إذا ما قُورِنَ بوروده مُرادًا به القُرن، فالأصلُ حملُه على القُرآن، ولا يُحمَلُ على اللَّوحِ المحفوظ حتَّى يمنع مانعٌ معنويٌّ، أو يرِد في ذلك أثرٌ، وكلاهما غيرُ مُتحقِّقٍ.
وأمَّا الوجه الخامسُ فالذي ورد عن السَّلف يدُلُّ على أنَّ المرادَ بالَّذي يُتلى علينا في الكِتابِ آياتٌ مخصوصةٌ، وقد اختَلفوا في تَعيينِ تلك الآياتِ كما تقدَّمَ، ولم يَخرُجُوا عمَّا في سورةِ النِّساءِ، وإذا أُريدَ التَّعظيمُ بالقَسمِ بِما يتلى علينا فالوجهُ أن يكونَ القسمُ بالمتلوّ علينا كاملًا لا ببعضِه، فما وجه التَّخصيص؟ فإن أجيب بأنَّ المراد بالمتلوّ هو كلُّ ما في الكِتاب فالردُّ عليه بأنَّ ذلك غير مأثور.
وأمَّا الوجه الإعرابيُّ السَّادسُ الَّذي ورد فيه أثرُ مُحمَّدِ بنِ أبي موسى، ففيه العطفُ على الضَّميرِ المجرورِ من غيرِ إعادةِ الجار، وقد بسطتُ حكمها في المَسألةِ السَّابقةِ، واستبعدَه الزَّجاج من جِهةِ اللَّفظِ والمَعنى، أمَّا اللَّفظُ فلِمَا سبق من ارتكابِ العَطفِ على الضَّميرِ المجرورِ من غيرِ إعادةِ الجارّ، وأمَّا المَعنى فـ"لأنَّ ما يُتلى في الكِتابِ هو الَّذي بيَّن ما سَألوا[١١٢]"، وزعم أبو حيَّان أن المَعنى مستقيمٌ غيرُ مختل، فقال: "بلِ المَعنى عليه، ويكونُ على تقديرِ حَذفٍ، أي: يُفتيكُم في متلوّهنَّ وفيما يُتلى عليكُم في الكِتابِ في يَتامى النِّساءِ، وحُذِفَ لدلالةِ قوله: {**وَمَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ فِي ٱلْكِتَٰبِ فِي يَتَٰمَى**

(١١١) البديع لابن الأثير: ٣٢٨/١، ضرائر الشعر: ٢١٢/١، ارتشاف الضرب: ١٩٣٦/٤.
(١١٢) معاني القرآن وإعرابي: ٣١١/١

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ٱلنِّسَآءِ}[١١٣]"، ولا أدري ما صنعَ ليستقيمَ المعنى بهذا التَّقدير! وقال عنه السَّمين "وفي هذا الجواب نظر[١١٤]".

وقد ساق ابنُ جرير عدةَ آثار عن عائشةَ، وابنِ عبَّاسٍ رضي الله عنه، وسَعيدِ بنِ جُبيرٍ، وغيرِهم، ثم قال: "فعلى هذه الأقوالِ الثَّلاثةِ {**مَا**} الَّتي في قولِه: {**وَمَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ**} في موضعِ خفضٍ بمعنى العَطفِ على الهاءِ والنُّونِ الَّتي في قولِه: {**يُفْتِيكُمْ فِيهِنَّ**}، فكأنَّهم وجَّهوا تأويلَ الآية: قل اللهُ يُفتيكم أيُّها النَّاسُ في النِّساء وفيما يُتلى عليكم[١١٥]"، ولا يظهرُ لي أنَّ هذه الآثار تدُلُّ على وجهِ الخَفضِ دون الرَّفعِ.

الخاتمة

الحمد لله الذي يسر وأعان، والصلاة النَّبيّ العدنان محمَّد صلى الله عليه وسلَّم، فهذه بعضٌ من نتائج البحث وتوصياتِه.

النتائج:

١- أنَّ كثيرًا من الأوجُهِ الإعرابيَّةِ المُخالفةِ لقواعِدِ النَّحوِ عند جمهور النُّحاةِ لا تدُلُّ عليها الآثارَ، وانظر المَبحثَ الثالث من الفصل الأخير يبِنْ لك شيءٌ ممَّا ذكرتُ.

٢- أنَّ أكثرَ تفاسير السَّلف جارية على وفق القواعد النَّحويَّة، وهذا يشير إلى حسن تقعيد النحاة، وجليل عملهم.

٣- أنَّ وجودَ المُشكِل الإعرابيّ، أو المُشكِلِ المعنويّ في إجراء الكلامِ على قانونِه الأصليّ من أهمِّ أسبابِ الخروجِ عن المأثورِ عن السَّلفِ.

٤- قلَّةُ الأعاريبِ المُفضيةِ إلى معانٍ مُخالفةٍ للمأثورِ عند السَّمينِ الحلبيّ مُقارنةً بمجموعِ الأوجُهِ الواردةِ في الدُّرِّ المَصون.

٥- أنَّ جميعَ المسائل المُخالفةِ للمأثورِ الَّتي ذكرها السَّمينُ لا تخلُو من وجهٍ يُوافِقُ المأثورَ، ما عدا مسألةً واحِدةً، وهي قولُه تعالى: {**وَلَقَدْ هَمَّتْ بِهِۦ وَهَمَّ بِهَا لَوْلَآ أَن رَّءَا بُرْهَٰنَ رَبِّهِۦ**} [سورة يوسف:٢٤] فليس فيما ذكره السَّمين ما يُوافِقُه، وقد ذكرتُ الإعرابَ الموافِقَ للمأثورِ هناك.

٦- أنَّ أكثرَ الأوجُه الإعرابيَّة الَّتي ذكرها السَّمين هي ممَّا يندرِجُ تحت أقوالِ السَّلفِ؛ لأنَّ كلامَهم في معنى الآية عامٌّ شامِلٌ، والفرقُ بين المعاني المُتحصِّلةِ من الإعرابِ غالبًا ما يكونُ في المعاني الدَّقيقة.

٧- عدمُ التزامِ كثيرٍ من المُعربين بالقاعدة (أنَّه ليس كُلُّ ما جازَ لُغةً جاز حملُ آياتِ القُرآن الكريمِ عليه)؛ ولذلك فإنَّ أكثر الأسبابِ في مُخالفةِ المأثور هي مجرَّدُ الاحتِمالِ النَّحويّ.

---

(١١٣) البحر المحيط: ١٣٧/١٠

(١١٤) الدر المصون: ١٠٢/٤

(١١٥) تفسير الطبري: ٥/ج٦٠٨/٧

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٨- الحاجة الشَّديدة لربط القواعد والأصول النحوية، مع القواعد والأصول التَّفسيريَّة عند الكلامِ على كتابِ الله، وتركُ أحدهما، أو إهمالُه يوقع -ولا بدَّ- في الخلل.
٩- أنَّ من أهمِّ وسائل فهم كلام الله تعالى هو ضبطَ القواعدِ النحويَّة، والإعرابيَّة، وتتضَّح كثيرٌ من المعاني بالتَّقدير النَّحويّ، بل إنَّ دقيقَ المعاني لا يُمكن دَرْكُه إلا بفهمٍ قويٍّ للقواعد النحويَّة، والإعرابيَّة، وانظر -مثلًا- المسألةَ السادسةَ والعشرين.

التَّوصياتُ:

١- أن تُجمعَ (الأعاريبُ الَّتي ضُعِّفَتْ من جهة الصِّناعةِ، ولها آثارٌ تدُلُّ عليها)، وتُدرسَ دراسةً تحليليَّةً.
٢- يردُ في بعضِ المواضع (ما لا يجوزُ صِناعةً، والمعنى يقتضيه)، مثالُه ما قاله السَّمين في قولِه تعالى: {**لِئَلَّا يَكُونَ لِلنَّاسِ عَلَى ٱللَّهِ حُجَّةُۢ بَعۡدَ ٱلرُّسُلِۚ**} [سورة النساء:١٦٥]: "ولا يجوزُ أن يتعلَّق {**عَلَى ٱللَّهِ**} بـ{**حُجَّةُۢ**}، وإن كان المعنى عليه؛ لأنَّ معمولَ المَصدرِ لا يَتقدَّمُ عليه[١١٦]"، وقد أشار إلى ذلك ابنُ جنِّي في الخصائص، وبوَّب له بعنوان "بابٌ في تَجاذُبِ المعاني والإعرابِ[١١٧]".
وقريبٌ منه ما يتعلَّقُ بـ(تفسير المعنى لا الإعرابِ)، وقد أشرتُ في البحثِ إلى أنَّ أبا حيَّان قد أكثر من ذكره في البحر المُحيط، وقد ورد عن السَّلفِ تفسيرُ حرفِ الجَرِّ بحرفِ جرٍّ مِثلِه، كقولِ السُّدِّيّ في قولِه تعالى: {**وَنَصَرۡنَٰهُ مِنَ ٱلۡقَوۡمِ**} [سورة الأنبياء:٧٧]: "على القومِ[١١٨]"، وروي عنهم تَقديرُ همزةِ الاستفهام، كتقدير قتادةَ في قولِه تعالى: {**وَتِلۡكَ نِعۡمَةٞ تَمُنُّهَا عَلَيَّ أَنۡ عَبَّدتَّ بَنِيٓ إِسۡرَٰٓءِيلَ**} [سورة الشعراء:٢٢]، والقولُ بأنَّ (أو) بمعنى الواوِ، كقولِ ابنِ عبَّاسٍ رضي الله عنه، في قولِه تعالى: {**أَوۡ يَزِيدُونَ**} [سورة الصافات:١٤٧]: "ويزيدون[١١٩]"، وزيادةُ حرفٍ، كقولِ ابنِ عبَّاسٍ رضي الله عنه في قولِه تعالى: {**وَضِيَآءٗ وَذِكۡرٗا**} [سورة الأنبياء:٤٨]: "انزعوا هذه

---

(١١٦) الدُّرُّ المصون: ١٦٢/٤.
(١١٧) الخصائص: ٢٥٥/٣.
(١١٨) تفسير يحيى بن سلَّام: ٣٢٧/١.
(١١٩) الكشف والبيان: ١٧١/٨.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الواوَ، واجعلوها في {**ٱلَّذِينَ يَحۡمِلُونَ ٱلۡعَرۡشَ**} [سورة غافر:٧][١٢٠]" فهل هذا من تفسيرِ المَعنى، أو ليس منه؟

٣- تحريرُ أقوال النُّحاةِ -ولا سيَّما البصريُّون- في تناوُبِ حروفِ الجرِّ، وقد أشرتُ إلى ذلك في ثنايا البحث.

٤- دراسة آراء النُّحاة في صحَّة (حذف المعطوف)، وما الضَّوابط في جواز حذف المعطوف؟

٥- (مُخالفةُ السَّلفِ للقواعِد التَّرجيحيَّة، جمعٌ ودراسة)، مثالُ ذلك: أنَّ توحيدَ مرجعِ الضَّمائر إذا تعدَّدت أولى من تفريقِها، وقد رُوي عن جمعٍ من السَّلف أنَّ الضَّمير المجرورَ بالباء في قولِه: {**إِنَّمَا سُلۡطَٰنُهُۥ عَلَى ٱلَّذِينَ يَتَوَلَّوۡنَهُۥ وَٱلَّذِينَ هُم بِهِۦ مُشۡرِكُونَ**} [سورة النحل:١٠٠] راجعٌ إلى الله تعالى، والضَّميران في {**سُلۡطَٰنُهُۥ**}، وفي {**يَتَوَلَّوۡنَهُۥ**} عائدان على الشَّيطان بلا خُلفٍ.

٦- (المعاني المُخالفةُ للمأثورِ في كُتُبِ الوقفِ والابتداء)، جمعًا ودراسة؛ لأنَّ الوقفَ والابتداء مُعتمِدٌ على الإعرابِ، والمعنى، فتُجمَعُ على نحوٍ من هذا البحثِ.

٧- هذا البحثُ نواةٌ يسيرةٌ في الجمعِ بين الإعرابِ والمأثور، فلو وُسِّعَ البحثُ بأن يُنظرَ في الأسانيدِ صحَّةً وضَعفًا لكان عملًا جليلًا.

٨- النَّظر في استدلالِ الطَّبريِّ للإعرابِ بالأثر، ومدى دلالةِ الأثرِ على ذلك الإعرابِ، وانظر كلامًا لي في المسألةِ السَّادسةَ عشرةَ.

([١٢٠]) سنن سعيد بن منصور: ٢٩٥/٦، والكشف والبيان: ١٣٧/١٨، وقد قُرِئ في الشَّاذِّ: (ولقد آتينا موسى وهارون الفرقانَ ضِياءً)، انظر مختصر ابنِ خالويه: ٩٤.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المراجع:

الأصول في النحو، المؤلف: أبو بكر محمد بن السري بن سهل النحوي المعروف بابن السراج (المتوفى: ٣١٦هـ)، المحقق: محمد عاطف النَّراس، الناشر: دار السَّلام، مصر – القاهرة، الطبعة الأولى: ١٤٣٩ – ٢٠١٨م .

إعراب القرآن، أبو جعفر أحمد بن محمد بن إسماعيل النحاس، (المتوفى: ٣٣٨هـ)، تحقيق د.زهير غازي زاهد، الناشر عالم الكتب، مكان النشر بيروت، سنة النشر ١٤٠٩هـ- ١٩٨٨م.

البحر المحيط في أصول الفقه، المؤلف: أبو عبد الله بدر الدين محمد بن بهادر بن عبد الله الزركشي (المتوفى: ٧٩٤هـ)، المحقق: عبد القادر عبد الله العاني، وراجعه: عمر بن سليمان الأشقر، الناشر: وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، دولة الكويت، الطبعة الثانية، ١٤١٣هـ - ١٩٩٢م.

البدر الطالع في حل جمع الجوامع، المؤلف: جلال الدين المَحَلِّيّ، أبو عبد الله، محمد بن أحمد بن محمد بن إبراهيم بن أحمد بن هاشم، الأنصاري المَحَلِّيّ الأصلِ القاهري الشافعي، المتوفى (٨٦٤)، تحقيق: الداغستاني، مرتضي علي محمد، الناشر: مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة الأولى، ١٤٤١هـ.

تفسير الطبري = جامع البيان عن تأويل آي القرآن، المؤلف: محمد بن جرير بن يزيد بن كثير بن غالب الآملي، أبو جعفر الطبري (المتوفى: ٣١٠هـ)، تحقيق: أحمد بن عطية الوكيل، الناشر: دار ابن الجوزي، الطبعة الأولى: ١٤٤٤.

تفسير القرآن العظيم لابن أبي حاتم، المؤلف: أبو محمد عبد الرحمن بن محمد بن إدريس بن المنذر التميمي، الحنظلي، الرازي ابن أبي حاتم (المتوفى: ٣٢٧هـ)، المحقق: أسعد محمد الطيب، الناشر: مكتبة نزار مصطفى الباز - المملكة العربية السعودية، الطبعة: الثالثة - ١٤١٩هـ.

تفسير القرآن العظيم، المؤلف: أبو الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي البصري ثم الدمشقي (المتوفى: ٧٧٤هـ)، المحقق: سامي بن محمد سلامة، الناشر: دار طيبة للنشر والتوزيع، الطبعة: الثانية ١٤٢٠هـ - ١٩٩٩م.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تفسير عبد الرزاق، المؤلف: أبو بكر عبد الرزاق بن همام بن نافع الحميري اليماني الصنعاني (المتوفى: ٢١١هـ)، الناشر: دار الكتب العلمية، دراسة وتحقيق: د. محمود محمد عبده، الناشر: دار الكتب العلمية - بيروت.، الطبعة: الأولى، سنة ١٤١٩هـ.

تفسير مجاهد، المؤلف: أبو الحجاج مجاهد بن جبر التابعي المكي القرشي المخزومي (المتوفى: ١٠٤هـ)، المحقق: الدكتور محمد عبد السلام أبو النيل، الناشر: دار الفكر الإسلامي الحديثة، مصر، الطبعة: الأولى، ١٤١٠هـ - ١٩٨٩م.

تفسير مقاتل بن سليمان، المؤلف: أبو الحسن مقاتل بن سليمان بن بشير الأزدي البلخى (المتوفى: ١٥٠هـ)، المحقق: عبد الله محمود شحاته، الناشر: دار إحياء التراث - بيروت، الطبعة: الأولى - ١٤٢٣هـ.

تفسير يحيى بن سلام، المؤلف: يحيى بن سلام بن أبي ثعلبة، التيمي بالولاء، من تيم ربيعة، البصري ثم الإفريقي القيرواني (المتوفى: ٢٠٠هـ)، تقديم وتحقيق: الدكتورة هند شلبي، الناشر: دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، الطبعة: الأولى، ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م.

التلخيص في أصول الفقه، المؤلف: عبد الملك بن عبد الله بن يوسف بن محمد الجويني، أبو المعالي، ركن الدين، الملقب بإمام الحرمين (المتوفى: ٤٧٨هـ)، المحقق: عبد الله جولم النبالي وبشير أحمد العمري، الناشر: دار البشائر الإسلامية - بيروت.

تهذيب اللغة، المؤلف: محمد بن أحمد بن الأزهري الهروي، أبو منصور (المتوفى: ٣٧٠هـ)، المحقق: عبد السلام هارون، وآخرون، الناشر: الدار المصرية للتأليف والترجمة.

جمهرة اللغة، المؤلف: أبو بكر محمد بن الحسن بن دريد الأزدي (المتوفى: ٣٢١هـ)، المحقق: رمزي منير بعلبكي، الناشر: دار العلم للملايين - بيروت، الطبعة: الأولى، ١٩٨٧م.

الجنى الداني في حروف المعاني، المؤلف: أبو محمد بدر الدين حسن بن قاسم بن عبد الله بن عليّ المرادي المصري المالكي (المتوفى: ٧٤٩هـ)، المحقق: د فخر الدين قباوة -الأستاذ محمد نديم فاضل، الناشر: دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، الطبعة: الأولى، ١٤١٣هـ - ١٩٩٢م.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الدر المصون في علوم الكتاب المكنون، المؤلف: أبو العباس، شهاب الدين، أحمد بن يوسف بن عبد الدائم المعروف بالسمين الحلبي (المتوفى: ٧٥٦هـ)، المحقق: الدكتور أحمد محمد الخراط، الناشر: دار القلم، دمشق.

شرح كتاب سيبويه، المؤلف: أبو سعيد السيرافي الحسن بن عبد الله بن المرزبان (المتوفى: ٣٦٨هـ)، المحقق: أحمد حسن مهدلي، علي سيد علي، الناشر: دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، الطبعة: الأولى، ٢٠٠٨م.

الصاحبي في فقه اللغة العربية ومسائلها وسنن العرب في كلامها، المؤلف: أحمد بن فارس بن زكرياء القزويني الرازي، أبو الحسين (المتوفى: ٣٩٥هـ)، الناشر: محمد علي بيضون، الطبعة: الطبعة الأولى ١٤١٨هـ-١٩٩٧م.

الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، المؤلف: أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري الفارابي (المتوفى: ٣٩٣هـ)، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، الناشر: دار العلم للملايين - بيروت، الطبعة: الرابعة ١٤٠٧هـ - ١٩٨٧م.

قانون التَّفسير بالمأثور، المؤلف: أحمد بن فارس السلوم، الناشر: دار طيبة الخضراء، الطبعة الأولى: ١٤٤٢.

قواعد الترجيح عند المفسرين، المؤلف: حسين بن علي الحربي، الناشر: دار القاسم -الرياض-، الطبعة الأولى: ١٤١٧ - ١٩٩٦م.

الكامل في اللغة والأدب، المؤلف: محمد بن يزيد المبرد، أبو العباس (المتوفى: ٢٨٥هـ)، المحقق: محمد أحمد الدالي، الناشر: مؤسسة الرسالة ناشرون، الطبعة الثانية: ١٤٣٤هـ - ٢٠١٣م.

الكتاب، المؤلف: عمرو بن عثمان بن قنبر الحارثي بالولاء، أبو بشر، الملقب سيبويه (المتوفى: ١٨٠هـ)، المحقق: عبد السلام محمد هارون، الناشر: مكتبة الخانجي، القاهرة، الطبعة: الثالثة، ١٤٠٨هـ - ١٩٨٨م.

الكشاف عن حقائق غوامض التنزيل، المؤلف: أبو القاسم محمود بن عمرو بن أحمد، الزمخشري جار الله (المتوفى: ٥٣٨هـ)، الناشر: دار الكتاب العربي - بيروت، الطبعة: الثالثة - ١٤٠٧هـ.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الكتاب الفريد في إعراب القرآن المجيد، المؤلف: المنتجب الهمذاني (المتوفى: ٦٤٣هـ)، حقق نصوصه وخرجه وعلق عليه: محمد نظام الدين الفتيح، الناشر: دار الزمان للنشر والتوزيع، المدينة المنورة - المملكة العربية السعودية، الطبعة: الأولى، ١٤٢٧هـ - ٢٠٠٦م.

لسان العرب، المؤلف: محمد بن مكرم بن على، أبو الفضل، جمال الدين ابن منظور الأنصاري الرويفعى الإفريقى (المتوفى: ٧١١هـ)، الناشر: دار صادر - بيروت، الطبعة: الثالثة - ١٤١٤هـ.

مجاز القرآن، المؤلف: أبو عبيدة معمر بن المثنى التيمى البصري (المتوفى: ٢٠٩هـ)، المحقق: محمد فواد سزگين، الناشر: مكتبة الخانجى - القاهرة، الطبعة: ١٣٨١هـ.

مجموع الفتاوى، المؤلف: تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحليم بن تيمية الحراني (المتوفى: ٧٢٨هـ)، المحقق: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم، الناشر: مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية، المملكة العربية السعودية، عام النشر: ١٤١٦هـ - ١٩٩٥م.

المحتسب في تبيين وجوه شواذ القراءات والإيضاح عنها، المؤلف: أبو الفتح عثمان بن جني الموصلي (المتوفى: ٣٩٢هـ)، الناشر: وزارة الأوقاف-المجلس الأعلى للشئون الإسلامية، الطبعة: ١٤٢٠هـ- ١٩٩٩م.

المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز، المؤلف: أبو محمد عبد الحق بن غالب بن عبد الرحمن بن تمام بن عطية الأندلسي المحاربي (المتوفى: ٥٤٢هـ)، المحقق: عبد السلام عبد الشافي محمد، الناشر: دار الكتب العلمية - بيروت، الطبعة: الأولى - ١٤٢٢هـ.

مشكل إعراب القرآن، المؤلف: أبو محمد مكي بن أبي طالب حَمّوش بن محمد بن مختار القيسي القيرواني ثم الأندلسي القرطبي المالكي (المتوفى: ٤٣٧هـ)، المحقق: د. حاتم صالح الضامن، الناشر: مؤسسة الرسالة - بيروت، الطبعة: الثانية، ١٤٠٥.

معالم التنزيل في تفسير القرآن = تفسير البغوي، المؤلف: محيي السنة، أبو محمد الحسين بن مسعود البغوي (المتوفى: ٥١٠هـ)، المحقق: حققه وخرج أحاديثه محمد عبد الله النمر - عثمان جمعة ضميرية - سليمان مسلم الحرش، الناشر: دار طيبة للنشر والتوزيع، الطبعة: الرابعة، ١٤١٧هـ - ١٩٩٧م.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

معاني الحروف، المؤلف: علي بن عيسى بن علي بن عبد الله، أبو الحسن الرماني المعتزلي (المتوفى: ٣٨٤هـ).
معاني القراءات للأزهري، المؤلف: محمد بن أحمد بن الأزهري الهروي، أبو منصور (المتوفى: ٣٧٠هـ)، الناشر: مركز البحوث في كلية الآداب - جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، الطبعة: الأولى، ١٤١٢هـ - ١٩٩١م.
معاني القرآن للأخفش، المؤلف: أبو الحسن المجاشعي بالولاء، البلخي ثم البصري، المعروف بالأخفش الأوسط (المتوفى: ٢١٥هـ)، تحقيق: الدكتورة هدى محمود قراعة، الناشر: مكتبة الخانجي، القاهرة، الطبعة: الأولى، ١٤١١هـ -١٩٩٠م.
معاني القرآن وإعرابه، المؤلف: إبراهيم بن السري بن سهل، أبو إسحاق الزجاج (المتوفى: ٣١١هـ)، المحقق: عبد الجليل عبده شلبي، الناشر: عالم الكتب - بيروت، الطبعة: الأولى ١٤٠٨هـ - ١٩٨٨م.
معاني القرآن وتفسير مشكل إعرابه، المؤلف: أبو علي محمَّد بن المستنير المعروف بقطرب، المحقق: محمَّد لقريز، (حقق ما وجد من الكتاب وهو النصف الأول منه)، الناشر: مكتبة الرشد، الطبعة الأولى:١٤٤٢ - ٢٠٢٢م.
معاني القرآن، المؤلف: أبو جعفر النحاس أحمد بن محمد (المتوفى: ٣٣٨هـ)، المحقق: محمد علي الصابوني، الناشر: جامعة أم القرى - مكة المرمة، الطبعة: الأولى، ١٤٠٩هـ.
معاني القرآن، المؤلف: أبو زكريا يحيى بن زياد بن عبد الله بن منظور الديلمي الفراء (المتوفى: ٢٠٧هـ)، المحقق: أحمد يوسف النجاتي، محمد علي النجار، عبد الفتاح إسماعيل الشلبي، الناشر: دار المصرية للتأليف والترجمة - مصر، الطبعة: الأولى.
المعاني الكبير في أبيات المعاني، المؤلف: أبو محمد عبد الله بن مسلم بن قتيبة الدينوري (المتوفى: ٢٧٦هـ)، المحقق: المستشرق د سالم الكرنكوي (ت ١٣٧٣هـ)، عبد الرحمن بن يحيى بن علي اليماني (١٣١٣ - ١٣٨٦هـ)، الناشر: مطبعة دائرة المعارف العثمانية - حيدر آباد الدكن، بالهند [الطبعة الأولى ١٣٦٨هـ، ١٩٤٩م]، ثم صورتها: دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان [الطبعة الأولى، ١٤٠٥هـ - ١٩٨٤م]، عدد الأجزاء: ٣.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المعتمد في أصول الفقه، المؤلف: محمد بن علي الطيب أبو الحسين البَصْري المعتزلي (المتوفى: ٤٣٦هـ)، المحقق: أسامة عبد العظيم، الناشر: المكتبة الأزهرية للتراث، ١٤٤٤ - ٢٠٢٣م.

المعجم الاشتقاقي المؤصل لألفاظ القرآن الكريم (مؤصَّل ببيان العلاقات بين ألفاظ القرآن الكريم بأصواتها وبين معانيها)، المؤلف: د. محمد حسن حسن جبل، الناشر: مكتبة الآداب - القاهرة، الطبعة: الأولى، ٢٠١٠م.

معجم مقاييس اللغة، المؤلف: أحمد بن فارس بن زكرياء القزويني الرازي، أبو الحسين (المتوفى: ٣٩٥هـ)، المحقق: عبد السلام محمد هارون، الناشر: دار الفكر، عام النشر: ١٣٩٩هـ - ١٩٧٩م.

مغني اللبيب عن كتب الأعاريب، المؤلف: عبد الله بن يوسف بن أحمد بن عبد الله ابن يوسف، أبو محمد، جمال الدين، ابن هشام (المتوفى: ٧٦١هـ)، المحقق: فخر الدين قباوة، الناشر: دار اللباب، الطبعة الأولى: ١٤٣٩ - ٢٠١٨ م.

المقتضب، المؤلف: محمد بن يزيد بن عبد الأكبر الثمالى الأزدي، أبو العباس، المعروف بالمبرد (المتوفى: ٢٨٥هـ)، المحقق: محمد عبد الخالق عظيمة.، الناشر: وزارة الأوقاف المصرية، ١٣٩٩.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المملكة العربية السعودية وثوابتها السياسية الخارجية

The Kingdom of Saudi Arabia and its Foreign Policy Constants

إعداد

د. علي بن سعود علوش الرشيدي
Dr. Ali Saud Aloush Al-Rashidi

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440885

استلام البحث	**٢ / ٤ / ٢٠٢٥**
قبول البحث	**٢٢ / ٥ / ٢٠٢٥**

الرشيدي، علي بن سعود علوش (٢٠٢٥). المملكة العربية السعودية وثوابتها السياسية الخارجية. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٢٦٩ – ٢٧٨.

http://ajahs.journals.ekb.eg

المملكة العربية السعودية وثوابتها السياسية الخارجية

المستخلص:

تناول هذه الدراسة الثوابت السياسية الخارجية للمملكة العربية السعودية، والتي أسسها الملك عبد العزيز آل سعود، مستندة إلى مبادئ الشريعة الإسلامية. تُعد المملكة من الدول المحورية في الشرق الأوسط، بفضل نفوذها الإقليمي ودورها القيادي في مجلس التعاون الخليجي وجامعة الدول العربية، إلى جانب مكانتها الروحية كحاضنة للحرمين الشريفين. تشمل الثوابت السياسية الالتزام بالعقيدة الإسلامية، التضامن العربي، الأخلاقيات، المواقف الإنسانية، عدم التدخل في شؤون الدول الأخرى، عدم الانحياز، والشرعية الدولية. تؤكد الدراسة أن العقيدة الإسلامية تشكل أساس السياسة الخارجية، مع دعم قضايا المسلمين عالميًا. كما تُبرز التضامن العربي كركيزة أساسية، مع التركيز على الوحدة ونبذ الخلافات. وتُظهر المملكة التزامًا أخلاقيًا وإنسانيًا من خلال تقديم المساعدات للدول المتضررة من الكوارث والحروب، مثل إندونيسيا وسوريا. كما تُحترم المملكة مبدأ عدم التدخل، مما يعزز سيادتها، وتتبنى سياسة عدم الانحياز لتجنب الصراعات الدولية. وأخيرًا، تلتزم بالشرعية الدولية عبر احترام المواثيق والمعاهدات. تُظهر هذه الثوابت استقرار السياسة الخارجية السعودية رغم المتغيرات العالمية، مما يعكس مرونتها وقوتها.

Abstract:

This study examines the constants of Saudi Arabia's foreign policy, established by King Abdulaziz Al Saud, grounded in Islamic Sharia principles. Saudi Arabia is a pivotal state in the Middle East, owing to its regional influence and leadership in the Gulf Cooperation Council and the Arab League, alongside its spiritual significance as the custodian of the Two Holy Mosques. The foreign policy constants include adherence to Islamic doctrine, Arab solidarity, ethical principles, humanitarian stances, non-interference in other states' affairs, non-alignment, and international legitimacy. The study highlights that Islamic doctrine forms the cornerstone of foreign policy, with a commitment to supporting Muslim causes globally. Arab solidarity is emphasized as a key pillar, focusing on unity and resolving disputes. Saudi Arabia demonstrates ethical and humanitarian commitment by providing aid to nations affected by disasters and conflicts, such as Indonesia and Syria. The principle of non-interference strengthens its

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

sovereignty, while non-alignment helps avoid international conflicts. Additionally, the Kingdom adheres to international legitimacy by respecting treaties and agreements. These constants reflect the stability and adaptability of Saudi foreign policy amidst global changes, showcasing its resilience and strength.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين، وصلى الله وسلم وبارك على نبينا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد

تعد المملكة العربية السعودية من الدول المحورية، ذات النفوذ الإقليمي في منطقة الشرق الأوسط، وذلك لأنها تعتبر من أكبر دول مجلس التعاون الخليجي، وأكثرها تأثيراً في توجيه سياسته، وكذلك أيضاً فهي تعتبر من أكثر الدول نشاطاً داخل جامعة الدول العربية.

وإلى جانب ذلك تتمتع المملكة بتأثير كبير، ومكانة خاصة لدى العالم الإسلامي، وهي تتمتع بسياسة خارجية ذات نمط خاص ارتبط بنشأة المملكة.

إن الخطوط الأساسية للسياسة الخارجية للمملكة العربية السعودية، قد صاغها مؤسس هذا الكيان الكبير الملك عبد العزيز -رحمه الله- الذي وضع مجموعة من الأسس والثوابت والمبادئ التي حكمت سياستة، ومواقف دولته منذ قيامها، والتي سار عليها من بعده أبناؤه، يضيفون إليها ويطورون فيها حسب ما تتطلبه الظروف والمتغيرات الدولية، مستندين على مبادئ وثوابت راسخة لا يحيدون عنها في سياسة المملكة الخارجية، نتناولها في هذه المباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: الالتزام بالعقيدة الإسلامية.

المبحث الثاني: الالتزام بمبدأ الأخوة العربية.

المبحث الثالث: الالتزام بالأسس الأخلاقية.

المبحث الرابع: الالتزام بالمواقف الإنسانية.

المبحث الخامس: الالتزام بمبدأ عدم التدخل في شئون الدول الأخرى.

المبحث السادس: الالتزام بمبدأ عدم الانحياز.

المبحث السابع: الالتزام بالشرعية الدولية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المبحث الأول: الالتزام بالعقيدة الإسلامية :

لقد أسس الملك عبد العزيز آل سعود – رحمه الله - واعتمد في إقامة أركان المملكة العربية السعودية، وتحديد نظامها السياسي والاقتصادي والاجتماعي، على مصدر واحد هو الشريعة الإسلامية مستهدفاً توحيد أركان دولته تحت راية "لا إله إلا الله محمد رسول الله".

وقد كان هذا الأمر مسألة طبيعية تتفق مع المكانة الروحية التي تتبوأها المملكة العربية السعودية، والمسئولية التي شرفها الله بتحملها في خدمة الحرمين الشريفين، تلك المتبلورة في إلتزام المملكة بمسئولية خاصة في دعم قضايا المسلمين، ومؤازرة الدول الإسلامية الشقيقة ([1]).

إن احترام العقيدة الإسلامية وإعلاء مصالح المسلمين هو أساس علاقات المملكة بالأطراف الدولية الأخرى، وهو ما يؤكده الملك فهد بن عبد العزيز- رحمه الله- بقوله:" نحن نبني صداقتنا مع الدول الأخرى على أساس مصالحنا المشتركة في حدود ألا يكون موضع قدم لأي أجنبي في المملكة، ومن أراد أن يكون له موضع قدم أو أي توجيه يخرج عن عقيدتنا الإسلامية نقول له مع السلامة "([2]).

ولاحتضانها الحرمين الشريفين، (الكعبة المشرفة قبلة أكثر من المليار مسلم في كافة أنحاء الأرض، والحرم النبوي)، واعتبارها مهداً لمولد خاتم النبيين سيدنا محمد ﷺ.

لذلك ألقي على كاهل المملكة العربية السعودية مسئولية الدفاع عن العقيدة الإسلامية في شتى أرجاء المعمورة، كما تعتبر الدعوة إلى التضامن الإسلامي، والعمل على خدمة الإسلام والمسلمين، من ركائز السياسة السعودية داخلياً وخارجياً، منذ تأتسيس المملكة العربية السعودية وحتى الآن. ([3])

وتأكيداً على محورية العقيدة الإسلامية في سياسته الخارجية بعد توحيد الحجاز، دعا الملك عبد العزيز لمؤتمر إسلامي في مكة المكرمة؛ لبحث الأوضاع المستجدة في الأماكن المقدسة، وللتباحث في شئون المسلمين وأوضاعهم ([4]).

المبحث الثاني: الالتزام بمبدأ الأخوة العربية:

انطلاقاً من العقيدة الإسلامية السمحاء، والدم العربي المشترك يبرز التضامن العربي، وإقامة تعاون عربي حقيقي وفعال بين مختلف الشعوب العربية، كركيزة ثانية، وثابت آخر للسياسة الخارجية للمملكة العربية السعودية، وهذا ما عبر

([1]) أسس العلاقات السياسية للمملكة العربية السعودية، دراسات سعودية (ص: ٢٩٧-٢٩٦).

([2]) ملامح السياسة الخارجية للمملكة العربية السعودية بعد أحداث الحادي عشر من سبتمر ٢٠٠١م. (ص: ٣٤٧).

([3]) السياسة الخارجية للمملكة العربية السعودية: المبادئ والأهداف، ٢٠٠١م، (ص: ٢٣) .

([4]) المملكة العربية السعودية عند مفترق الطرق، (ص: ٧٤) .

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

عنه جلالة الملك عبد العزيز عندما قال: "إني على استعداد لأن أكون أنا وأسرتي جندياً بسيطاً أجاهد في سبيل العرب وتوحيد كلمتهم، من أجل تأتسيس الوحدة العربية، ولست أريد من وراء ذلك جزاءً ولا شكوراً ([٥]).

وقد أكد هذا الثابت وهذا المبدأ جلالة الملك فيصل بن عبد العزيز – رحمه الله - بقوله: "يجب على العرب بصفة خاصة أن يعتصموا بحبل الله جميعاً ولا يتفرقوا، ليدرؤوا عن أنفسهم وعن مستقبلهم ما يهددهم من أخطار، سواء من الناحية الدينية أو من النواحي السياسية والمذهبية، ولـقد أثبـتت التجارب أن الفرقة تجـلب الأخـطار، وأن وحدة الصف تدرأها ([٦]).

كما أن خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز – رحمه الله - كثيراً على ما كان يدعو إلى التضامن العربي، ونبذ الخلافات، وأكد مراراً على ما أسماه بضرورة ترتيب البيت العربي من الداخل ([٧]).

المبحث الثالث: الالتزام بالأسس الأخلاقية.

لقد أرسى جلالة الملك عبد العزيز – رحمه الله - ربما لأول مرة في التاريخ العربي الحديث مفهوماً أخلاقياً، لسياسته الخارجية، وللعلاقات مع الدول المجاورة، والعالم الخارجي؛ وذلك في قوله: "أنا لست من رجال القول الذين يرمون اللفظ بغير حساب.. أنا رجل عملي إذا قلت فعلت" ([٨]).

ويتمثل هذا الالتزام الأخلاقي من قبل المملكة العربية السعودية في دعمها لجميع شعوب ودول القارات في أفريقيا وآسيا وأمريكا وأوروبا، وفي مساعدهتم في أوقات المحن وحصول الكوارث، ومن الأمثلة على ذلك المساعدات التي قدمتها المملكة لدولة إندونسيا أثناء كارثة تسونامي، والمساعدات التي قدمت لكل من لبنان وفلسطين بعد العدوان الإسرائيلي عليهما ([٩]).

ولا زالت المملكة تبذل بكل سخاء لكثير من الدول التي تعاني من اضطرابات أمنيـة، وخلافات سياسيـة وحروب أثرت على شعوبها كاليمن وسوريا وغيرها من الدول التي تحتل المملكة العربية السعودية المكانة العظمى في دعمـها والوقـوف إلى جانبها.

([٥]) شبة الجزيرة في عهد الملك عبد العزيز (٧٩٣/١).
([٦]) موقع وزارة الخارجية السعودية http://www.mofa.gov.sa/.
([٧]) أسس العلاقات السياسية للمملكة العربية السعودية، دراسات سعودية (ص:٣٥١).
([٨]) من أقوال صقر الجزيرة، صحيفة المدينة، الجمعة ٢٣ سبتمبر ٢٠١١م.
([٩]) السياسة الخارجية السعودية بين النظرية والتطبيق (ص: ١١٧).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المبحث الرابع: الالتزام بالمواقف الإنسانية.

لقد شهد هذا المبدأ من ثوابت المملكة في سياستها الخارجية تطوراً ملموساً في السنوات الأخيرة؛ ذلك لتعاظم قوة المملكة العـربية السعودية الاقتصـادية، مما فـرض عليها مسئوليـات من منطلـق المبادئ الأخـلاقية التي تحتـرمها في جميع الظروف.

ولا يقصد بذلك وفاء المملكة بالتزاماتها الثابتة إزاء الأشقاء في العالمين العربي والإسلامي فقط، وهي التي تحرص بشدة على الوفاء بها مهما كانت الظروف، ولكن هناك التزام آخر يتمثل في دور المملكة في توجيه جزء من دخلها الوطني لمساعدة الدول النامية وغـوث أي شـعب يتـعرض للكوارث الطبيعية أو الأحداث المأســاوية، وكذلك دعم المملكة للمنظمات الاقتصادية والإنمـائية الدولية ([١٠]).

وفيما يتعلق بالمساعدات السعودية الخارجية فإن نموذج فقط من بعض هذه الأرقام يغني عن أي شرح لها.

فقد بلغت مساعدات المملكة للدول النامية في بعض السنوات ٦ %من مجموع الدخل الوطني للملكة، وهذه النسبة المئوية لحجم المساعدات السعودية الخارجية لا تعادلها أية نسبة ([١١]).

وهكذا تستمر سياسة المملكة على أسس ثابتة وضعها مؤسسها قبل أكثر من نصف قرن، ورغم تغير الظروف والأوضاع الدولية، ورغم ما يعيشه العالم من تقلب دائم وعدم استقرار، تبقى السياسة السعودية راسخة الأسس، تتعامل بالمبادئ نفسها مع كل متغيرات العصر، وتلك مسألة طبيعية لسياسة أقيمت وبنيت على مبادئ صالحة لكل زمان، وهي مبادئ الشريعة الإسلامية السمحاء ([١٢]).

المبحث الخامس: الالتزام بمبدأ عدم التدخل في شئون الدول الأخرى.

وضع جلالة الملك عبد العزيز آل سعود – رحمه الله - أسس هذا الثابت من الثوابت في السياسة الخارجية بصورة واقعية وملموسة كان لها أثر كبير في حماية دولته وسط عالم مضطرب في ذلك الوقت.

فقد تميز تعامله السياسي الخارجي بالوضوح والصراحة، ورغم ما كانت تمر به المنطقة المحيطة بالمملكة من أحداث جسام، وتحولها إلى مسرح للصراعات الدولية في وقت من الأوقات، فقد احترم - رحمه الله - سيادة وخصوصيات كل دولة

([١٠]) خادم الحرمين الشريفين والمنظمات الدولية (ص: ٦٤١-٦٤٢).

([١١]) ملامح السياسة الخارجية للمملكة العربية السعودية بعد أحداث الحادي عشر من سبتمر ٢٠٠١م (ص:٣٥٧).

([١٢]) ملامح السياسة الخارجية للمملكة العربية السعودية بعد أحداث الحادي عشر من سبتمر ٢٠٠١م (ص :٣٥٨).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مجاورة، ولم يعهد عنه أنه تدخل بشكل مباشر أو غير مباشر في الشئون الداخلية لأي من هذه الدول أو لمساعدة فريق في داخلها ضد فريق آخر.

وإنما تمثلت مساعداته بالتحديد للدول الشقيقة المستعمرة والتي كانت جاهد في ذلك الوقت في سبيل نيل حريتها ([١٣]).

وقد استمرت المملكة في تأكيد واحترام هذا المبدأ في سياستها الخارجية حيث صرح خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبد العزيز - رحمة الله - بقوله: "نحن لا نريد أن ندخل مع أحد في أية مشكلة كانت، ومن حسن الحظ أن سياسة المملكة العربية السعودية أقيمت على قواعد ثابتة، لا يمكن أن تتغير بحول الله وهي أن لا نخلق مشكلة لأحد، وهذا هو حاصل فعلاً، ولا أتذكر يوماً من الأيام أن سعت المملكة العربية السعودية على خلق مشكلة لأحد، بل تحاول دائماً أن تقدم ما تستطيع أن تقدمه من مساعدات للدول الصديقة للمملكة ومن دون منّ ([١٤]) .

واحترام المملكة لهذا المبدأ وهذا الثابت في سياستها الخارجية إنما يعطيها الحق كل الحق في رفض ومواجهة أي تدخل من أي نوع في سياستها وشئونها الداخلية، فطالما أنها لا تتدخل في شئون الآخرين؛ فإنهم لا بد أن يلتزموا بعدم التدخل في شؤونها أيضاً ([١٥]).

المبحث السادس: الالتزام بمبدأ عدم الانحياز.

إن جوهر هذا الثابت وهذا المبدأ من مبادئ وثوابت سياسة المملكة العربية السعودية الخارجية يتمثل في وقوف المملكة ضد سياسة التكتلات والأحلاف، وربما يكون جلالة الملك عبد العزيز – رحمه الله - من أوائل من أدخلوا سياسة عدم الانحياز إلى هذه المنطقة قبل أن يعرف العالم هذا المفهوم بمعناه الاصطلاحي السياسي بأكثر من عشر سنوات، إذ مارسه كسياسة واقعية مطبقة عملياً، حيث ضحى جلالته بالفوائد المادية الكبيرة التي كانت تغدقها الولايات المتحدة الأمريكية على حلفائها في الحرب العالمية الثانية، وذلك من أجل الالتزام بالحياد لتجنب بلاده ويلات الحرب المدمرة، وكان لهذا الحياد أثره الكبير في كفالة أمن المملكة ([١٦]).

([١٣]) ملامح السياسة الخارجية للمملكة العربية السعودية بعد أحداث الحادي عشر من سبتمبر ٢٠٠١م. (ص: ٣٥٣).

([١٤]) المرجع السابق (ص: ٣٥٣-٣٥٤).

([١٥]) ملامح السياسة الخارجية للمملكة العربية السعودية بعد أحداث الحادي عشر من سبتمبر ٢٠٠١م. (ص:٣٥٣٥-٣٥٤).

([١٦]) أسس العلاقات السياسية للمملكة العربية السعودية، دراسات سعودية (ص: ٣١٧).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وعقب الحرب العالمية الثانية حافظت المملكة العربية السعودية على حيادها، وعدم انحيازها في مواجهة محاولات الاستقطاب العالمية التي تلت الحرب.
وعندما برز توجه عدم الانحياز في السياسة الدولية كانت المملكة من أوائل الدول المؤسسة لحركة عدم الانحياز، وقد عبر عن هذا المنحنى جلالة الملك خالد بن عبد العزيز -رحمة الله- في كلمته التي وجهها لقادة الأمة العربية والإسلامية في مؤتمر القمة الإسلامي بقوله" :إن ولاءنا يتحقق بالانضمام إلى حلف عسكري أو بالانضواء تحت جناح دولة كبرى، ولكنه ينبع من الثقة بالله ثم النفس" (١٧).

وترى المملكة أن عدم الانحياز يجب أن يكون ذا مغزى عملي بصورة أكثر فعالية وهو ما تأكد في كلمة المملكة أمام القمة السابعة لحركة عدم الانحياز إذ جاء فيها:
"إننا كدولة غير منحازة يجب أن ننأى بأنفسنا عن الصراع الدولي، ونتقي شروره بأن لا نجعل من أوطاننا مسرحاً، وبأن لا نكون أداة ضعيفة في أيدي الدول الكبرى لتقذف بنا فيه".

وقال أيضاً: " يستوي في ذلك أن تكون تلك الدول شرقية أم غربية اشتراكية أم رأسمالية، من هذا المنطلق يجب علينا أن نكون مستقلين في آرائنا، وفي موقفنا، وأن نحافظ على استقلالنا، هذا بعيداً عن مؤثرات الصراع الدولي، ونوكد بذلك عدم انحيازنا فعلاً لا قولاً" (١٨).

المبحث السابع: الالتزام بالشرعية الدولية.

هذا المبدأ وهذا الثابت من ثوابت المملكة في سياسيتها الخارجية مفاده هو احترام المملكة العربية السعودية للمواثيق، والمعاهدات، والاتفاقيات الدولية، التي تعقدها مع غيرها من الدول بما يتفق ومصالحها الوطنية.

كما أنه يعني احترامها للدول التي لها معها علاقات دبلوماسية، وتتبادل معها التمثيل الدبلوماسي، وكذلك احترامها للمنظمات الدولية التي هي عضو فيها، وذلك عن طريق التزامها سواء بالقرارات أو التوصيات الصادرة عنها (١٩).

وقد أكد خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبد العزيز – رحمه الله - التزام المملكة بهذا المبدأ، وذلك في الكلمة التي وجهها إلى المواطنين بمناسبة عيد الفطر المبارك عام ١٤٠٢هـ/١٩٨٢م، بقوله: " ونحن أيها الأخوة المواطنون نعمل في المحيط الدولي الشامل داخل هيئة الأمم المتحدة وفروعها ومنظماتها، نلتزم بميثاقها،

(١٧) حركة عدم الانحياز ودور المملكة العربية السعودية فيها (ص: ١٠).
(١٨) ملامح السياسة الخارجية للمملكة العربية السعودية بعد أحداث الحادي عشر من سبتمر ٢٠٠١م (ص: ٣٥٦).
(١٩) أسس العلاقات السياسية للمملكة العربية السعودية، دراسات سعودية (ص:٣٢٣-٣٢٤).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وندعم جهودها، ونحارب أي تصرف شاذ يسعى لإضعافها وتقليص قوة القانون الدولي؛ لتحل محله قوة السلاح ولغة الإرهاب" ([٢٠]).

الخاتمة

تتلخص ثوابت ومبادئ سياسة المملكة العربية السعودية الخارجية فيما يأتي:

- واضع هذه الثوابت وأسسها في سياسة المملكة العربية السعودية الخارجية هو الملك عبد العزيز رحمه الله، ومن ثم أبناؤه البررة من بعده.
- ترتكز السياسة الخارجية للملكة في التزامها بأحكام الشريعة الإسلامية، وقواعد الإسلام الحتيف.
- احتواء المملكة العربية السعودية للحرمين الشريفين والأماكن المقدسة جعلتها تهتم بمحورية العقيدة الإسلامية في سياستها الخارجية؛ كونها محل أنظار العالم الإسلامي والدولي.
- المكانة العظيمة التي تحتلها المملكة العربية السعودية عند جميع الدول العربية خاصة والعالم ككل؛ وذلك لدعمها جميع الدول والوقوف معها ومساعدتها عند حصول الكوارث ونزول المحن.
- تحترم المملكة العربية السعودية المعاهدات والاتفاقات الدولية بما يتفق مع مصالحها الوطنية.
- من سياسة المملكة الخارجية ويعد ثابتاً مهماً تسير عليه عدم التدخل في شؤون الدول الأخرى؛ مما نتج عنه السيادة الكاملة لها على أرضها ولم يستطع أحد أن يتدخل في شؤونها.
- من أعظم مميزات السياسة الخارجية للملكة وقوفها مع الدول المتضررة بالحرب بالمساعدة والدعم والعطاء السخي الذي عجزت عنه أكبر دول العالم؛ ولا أدل على ذلك مما يحصل الآن في كثير من الدول كسوريا واليمن ولبنان وليبيا وغيرها من الدول التي تقف المملكة إلى جانبها بدعم لا محدود.

([٢٠]) المملكة العربية السعودية، والأمم المتحدة (ص: ٩٨).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ثبت المصادر والمراجع

١- **أسس العلاقات السياسية للمملكة العربية السعودية،** دراسات سعودية، محمود حسن خليل: العدد ١ ،١٩٨٦م.

٢- **ملامح السياسة الخارجية للمملكة العربية السعودية بعد أحداث الحادي عشر من سبتمبر ٢٠٠١م،** نايف مذكر عصاي، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، مصر، العدد ١ ،٢٠١٣م.

٣- **السياسة الخارجية للمملكة العربية السعودية في عهد خادم الحرمين الشريفين: المبادئ والأهداف،** خالد إبراهيم العلي: معهد الدراسات الدبلوماسية، وزارة الخارجية، السعودية، ٢٠٠١م.

٤- **المملكة العربية السعودية عند مفترق الطرق،** فهد خالد السديري، دار الكتاب العربي، بيروت، ١٩٧٠م.

٥- **شبة الجزيرة في عهد الملك عبد العزيز،** خير الدين الزركلي، ط٩، دار العلم للملايين، بيروت، ١٩٧٧م.

٦- **من أقوال صقر الجزيرة،** صحيفة المدينة، الجمعة ٢٣ سبتمبر ٢٠١١م، عبد الله المانعal.www://http /madina.com/article/107645-

٧- **السياسة الخارجية السعودية بين النظرية والتطبيق،** بكر عمر العمري، وحيد حمزة هاشم، مكتبة مصباح، جدة، ١٩٩٠م.

٨- **المملكة العربية السعودية،** والأمم المتحدة، طلال محمد عطار، مطابع الفرزدق، الرياض، ١٩٨٩م.

٩- **حركة عدم الانحياز ودور المملكة العربية السعودية فيها،** مأمون القباني، معهد الدراسات الدبلوماسية، الرياض.

١٠- **خادم الحرمين الشريفين والمنظمات الدولية،** تركي محمد سعود الكبير: معهد الدراسات الدبلوماسية، وزارة الخارجية، الرياض، ٢٠٠١م.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وصف الوظائف المراحل والاليات

التحليل، التوصيف، التقييم، والتصنيف

(التصنيف السعودي الموحد للمهن نموذجاً)

Job Description: Stages and Mechanisms
Analysis – Description – Classification – Evaluation (The Saudi Standard Occupational Classification as a Model)

إعداد

د. عماد كساب
DR. Emad Kassab

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440886

استلام البحث	١٢ / ٤ / ٢٠٢٥
قبول البحث	١٩ / ٥ / ٢٠٢٥

كساب، عماد (٢٠٢٥). وصف الوظائف المراحل والاليات- التحليل، التوصيف، التقييم، والتصنيف (التصنيف السعودي الموحد للمهن نموذجاً). ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٢٧٩ – ٣٣٤.

http://ajahs.journals.ekb.eg

وصف الوظائف المراحل والاليات
التحليل، التوصيف، التقييم، والتصنيف (التصنيف السعودي الموحد للمهن نموذجاً)

المستخلص:

تحظى الموارد البشرية بأهمية بالغة لدورها الفعال في العمليات الإنتاجية والإدارية، فهي أثمن مورد للمنظمات والأكثر تأثيرًا في الإنتاجية. تُعدّ إدارة وتنمية الموارد البشرية ركنًا أساسيًا يهدف لتعزيز القدرات التنظيمية واستقطاب وتأهيل الكفاءات لمواجهة التحديات وتحقيق الأهداف. تُعتبر عملية تحليل الوظائف حجر الأساس لمعظم عمليات الموارد البشرية كهيكلة المنظمة، وتحسين الجودة، والتخطيط، وتصميم الوظائف، والاستقطاب، وتحديد الاحتياجات التدريبية، وتقييم الأداء. فهي تزود المنظمة بالمعلومات الضرورية لبناء القدرات التنظيمية والحفاظ عليها، وتُستخدم في وصف ومواصفات الوظائف لجذب الكفاءات المناسبة. وخلاصة القول، إن عملية الوصف الوظيفي بمراحلها محورية لنجاح إدارة الموارد البشرية والمنظمة، وتسهم بشكل مباشر في تحقيق أهدافها. لذا، لا يمكن للمديرين تجاهل أهمية تحليل ووصف وتقييم وتصنيف الوظائف. وقد تناول الكتاب مراحل الوصف الوظيفي مع التركيز على التصنيف السعودي الموحد للمهن كنموذج تطبيقي متميز في هذا المجال، بهدف مساعدة العاملين في الموارد البشرية والتطوير المؤسسي.

Abstract:

Human resources are of great importance due to their effective role in production and administrative processes, as they are the most valuable resource for organizations and the most influential in productivity. Human resources management and development is a fundamental pillar aimed at enhancing organizational capabilities and attracting and qualifying competencies to face challenges and achieve goals. The job analysis process is considered the cornerstone of most human resources operations, such as organizational structure, quality improvement, planning, job design, recruitment, تحديد training needs, and performance evaluation. It provides the organization with the necessary information to build and maintain organizational capabilities and is used in job descriptions and specifications to attract suitable competencies. In conclusion, the job description process with its stages is central to the success of human resources management and the organization, and contributes directly to achieving its goals. Therefore, managers

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

cannot ignore the importance of analyzing, describing, evaluating, and classifying jobs. The book has addressed the stages of job description, focusing on the unified Saudi classification of professions as a distinguished applied model in this field, with the aim of assisting those working in human resources and institutional development.

تمهيد

يمثل تنظيم الوظائف وتحليلها أحد المرتكزات الأساسية في بناء نظم الموارد البشرية الفعالة في المؤسسات الحديثة، حيث يعتمد نجاح التخطيط للموارد البشرية، وإدارة الأداء، والتدريب، والتوظيف، وإعداد الهياكل التنظيمية، على مدى دقة وفاعلية التحليل الوظيفي وتوصيف الوظائف وتقييمها وتصنيفها. وقد شهدت ممارسات إدارة الموارد البشرية تطورًا ملحوظًا في العقود الأخيرة، مما ألقى بظلاله على مفاهيم وصف الوظائف وطرق تصنيفها بما يتوافق مع متطلبات الكفاءة والعدالة والشفافية التنظيمية. ويأتي هذا البحث ليسلط الضوء على المراحل والآليات المختلفة لعملية وصف الوظائف، من خلال استعراض منهجي للتحليل الوظيفي، وتقييم الوظائف، وتوصيفها، وتصنيفها، بالاعتماد على النموذج السعودي الموحد للتصنيف المهني كإطار مرجعي يُمكن الاستفادة منه في الجمعيات والمؤسسات الخيرية، لما له من مواءمة للواقع المحلي وتحديث مستمر. وتهدف هذه الدراسة إلى تقديم دليل عملي يمكن توظيفه في تطوير سياسات الموارد البشرية وتحقيق كفاءة مؤسسية مستدامة.

أهداف البحث:

١. تقديم تعريف دقيق ومتكامل لمفاهيم التحليل والتوصيف والتقييم والتصنيف الوظيفي.
٢. استعراض مراحل وآليات تحليل الوظائف من منظور تطبيقي.
٣. توضيح أهمية ومجالات استخدام بطاقة الوصف الوظيفي.
٤. عرض أبرز المشكلات الشائعة في تحليل وتوصيف وتصنيف الوظائف.
٥. مناقشة المعايير الأساسية لتقييم وتصنيف الوظائف في المؤسسات.
٦. تسليط الضوء على التصنيف السعودي الموحد للمهن كنموذج تطبيقي يمكن استخدامه.
٧. المساهمة في بناء مرجع عملي للباحثين والمهنيين في مجال الموارد البشرية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أهمية البحث:

تنبع أهمية هذا البحث من كونه يتناول أحد أهم مكونات الإدارة الفعالة للموارد البشرية، ألا وهو توصيف الوظائف، الذي يعد حجر الأساس في جميع أنشطة الموارد البشرية. كما يكتسب البحث أهميته من تركيزه على السياق المحلي عبر توظيف التصنيف السعودي الموحد للمهن، مما يسهم في مواءمة المفاهيم والممارسات مع البيئة الوطنية. ويُتوقع أن يكون هذا البحث مرجعًا عمليًا للشركات والمؤسسات التي تسعى إلى تحسين بنيتها الوظيفية وتعزيز كفاءتها التشغيلية.

مشكلة البحث:

تواجه العديد من الشركات والمؤسسات تحديات كبيرة في بناء هياكل تنظيمية واضحة وفي توصيف وظائفها بشكل دقيق ومهني. وغالبًا ما يؤدي غياب التحليل المنهجي للوظائف إلى ضعف في التخطيط والتوظيف والتقييم والمتابعة. كما أن عدم وجود تصنيف موحد ومعتمد للوظائف داخل هذه المؤسسات يُفاقم من صعوبة تحقيق العدالة والشفافية في توزيع المهام والرواتب. من هنا، تنبع الحاجة إلى دراسة علمية منهجية تتناول مراحل وآليات وصف الوظائف وتقديم نماذج قابلة للتطبيق تعتمد على التصنيف الوطني السعودي، لتسهم في تجاوز هذه التحديات.

الفصل الأول: التحليل الوظيفي

- **تعريف التحليل الوظيفي**
- **لماذا التحليل الوظيفي**
- **أهداف تحليل الوظائف**
- **أساليب الحصول على المعلومات في تحليل الوظائف**

إن المهمة الأساسية لإدارة الموارد البشرية هي التعامل مع الأفراد الذين يشغلون وظائف متعددة يقومون من خلالها بأداء مهام محددة ويلعبون أدوار محددة، من هنا تأتي أهمية إدارة الموارد البشرية للتأكد من حسن استثمار تلك الموارد في المنظمة ولا تستطيع أية منظمة أن تستثمر مواردها البشرية بالشكل الأفضل إن لم يكن هناك وضوح في طبيعة الوظائف التي يشغلها كافة العاملين، أي وضع وصف لها وتحديد مواصفاتها من خلال تحليلها.

ولا يمكن فهم طبيعة الوظائف المختلفة في المنظمة، بحيث يتم التأكد من وجود الوظائف المطلوبة فعلا لمساعدتها في الوصول إلى أهدافها، إلا من خلال تحليل تلك الوظائف ويساعد هذا التحليل في التأكد من عدم وجود تداخل بين تلك الوظائف وإن الوظائف المحددة في الهيكل التنظيمي هي فعلا ما تحتاجه المنظمة، من هنا تأتي أهمية تحليل الوظائف قبل البدء في تطبيق أية مهمة من مهام إدارة الموارد البشرية.

الجذور التاريخية لمفهوم تحليل الوظائف

إن تاريخ تحليل الوظائف يعود إلى المدرسة التقليدية العلمية (لفريدريك تايلر) في إطار نظريته المعروفة (الحركة والزمن) والتي قام فيها بوضع قواعد أو

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ضوابط للوظائف أو الأعمال وتحليل كل وظيفة من حيث المهام والاختصاصات والوقت المستغرق في أداء كل مهمة والحركات التي يقوم بها كل عامل وشروط شغل الوظائف أو الأعمال والمهارات والتي ينبغي أن تتوفر في العامل ووضع طرق معينه لأساليب العمل.

التحليل التقليدي للوظائف: يقوم على تحليل الوظيفة كما هي فقط أي كما هي موجودة في الواقع.

التحليل الحديث والمعاصر: فإن التحليل يكون أكثر ديناميكية ومرونة وذلك من خلال التركيز على الوظائف كما هي، وكما يتوقع أن تكون عليه مستقبلاً، كذلك مراعاة الفروق الفردية، والتطورات التكنولوجية، والبيئة الخارجية في التحليل.

تعريف تحليل الوظائف

يمكن تعريف تحليل الوظائف بأنه: " عملية جمع المعلومات عن كل وظيفة بغرض التعرف على وصف الوظيفة ومتطلباتها، ومواصفاتها وخصائصها وطبيعتها " والغاية الأساسية من جمع المعلومات عن كل وظيفة.

ويعرف أيضا: بأنه العملية النظامية في دراسة وجمع المعلومات المرتبطة بالعمليات والمسؤوليات الخاصة بالوظيفة بهدف تحديد ووضع الوصف الكامل لها وشروطها أو محدداتها.

ويعرف أيضا: بأنه العمل النظامي الذي تقوم به الإدارة بانتظام من أجل تحديد واجبات ومسؤوليات الوظائف، تحديد مستوى اتخاذ القرار في وظيفة معينة، مستوى المهارات المطلوبة للوظيفة، درجة الاستقلالية في الوظيفة، المجهود الذهني لأداء الوظيفة والأدوات والآلات المستخدمة في أداء العمل المطلوب.

ويعرف أيضا: تحليل الوظائف هو طريقة ترتيب – تصنيف-الوظائف أو مقارنة بعنصر حسب مسؤوليات ومهام كل منصب وتكون موضوعية وعادلة.

من خلال التعاريف السابقة نقبل التعريف التالي:

تحليل الوظائف هو وصفها وصفا دقيقا مع بيان واف لشروط العمل فيها وطبيعتها.

لماذا تحليل الوظائف

توفر عملية التحليل الوظيفي معلومات ذات أهمية لكل من إدارة الموارد البشرية والمنظمة والعاملين أنفسهم، وتتمثل هذه الأهمية في الآتي:

١- تستند عملية التخطيط للموارد البشرية على تحديد خصائص الوظائف المختلفة ومتطلباتها من المهارات والقدرات.

٢- تستند عملية اختيار الموارد البشرية وتحديد معايير الاختيار لكل وظيفة على التحديد الدقيق لوصف ومواصفات الوظائف المختلفة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٣- تعد عملية تحليل الوظائف الأساس في بناء وتصميم البرامج التدريبية والتطورية إذ أن عملية التحليل تعتمد على تحديد الفجوة بين خصائص وأوصاف الوظيفة والمهارات الفعلية المتوفرة لأدائها.
٤- تعتمد المنظمة في تحديد معايير تقويم أداء العاملين على الوصف الوظيفي، إذ إن لكل وظيفة معاييرها الخاصة بها وفق مسؤولياتها وأعبائها.
٥- تعد عملية تحليل الوظائف الخطوة الأولى لوضع نظام عادل للأجور والرواتب وكذلك الحوافز التشجيعية، إذ إن لكل وظيفة قيمة تختلف عن الوظائف الأخرى، هذه القيمة تحدد من خلال معرفة وصف ومواصفات الوظيفة.
٦- تساعد عملية التحليل في إعادة تصميم الوظائف لتتوافق مع العاملين من ذوي الحاجات الخاصة كالمبدعين (الموهوبين) أو المعوقين (جسميا أو ذهنيا).
٧- تساهم عملية التحليل الوظيفي في تصميم سياسة سليمة للخدمات الصحية والأمن الصناعي من خلال ما توفره من معلومات حول درجة المخاطرة في كل وظيفة.
٨- أساس وضع سلم الترقية والنقل من خلال تحليل توصيف الوظائف عن طريق كشف لمواصفات وخصائص الوظائف وعلاقتها ببعضها البعض.
٩- التعرف على المشكلات التنظيمية وهذا يعطي فرص للمسؤولين لاتخاذ الإجراءات التصحيحية لمعالجة هذه المشاكل والحد من آثارها.
١٠- يساهم في إعداد معدلات الأداء لكل عمل بناءات على الأعمال المطلوبة من العامل وطريقة أدائه لها لمعرفة زمن تنفيذ كل عمل.
١١- التحليل يسمح بمقارنة وتصنيف الوظائف حسب درجة الشرط – التطلب- اللازم وكذلك تقييم – تقدير- قيمتهم النسبية.

أهداف تحليل الوظائف

- تعريف الموظف بمهام عمله.
- يساعد على تصميم العمل.
- المساعدة في عمليات الاختيار والتعين.
- المساعدة في تقييم الوظائف.
- المساعدة في تقييم اداء العاملين.
- المساعدة في تصميم البرامج التدريبية.
- المساعدة في تحديد الاحتياجات من العمالة.
- المساعدة في تبسيط العمل.
- المساعدة في عمليات الترقية والنقل.
- المساعدة في التطوير التنظيمي.

أساليب الحصول على المعلومات في تحليل الوظائف

هناك أساليب ثلاثة أساسية للحصول على معلومات بشأن كل وظيفة وهي:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١- المقابلة:

تشير تلك الطريقة إلى قيام المسؤول عن تحليل الوظائف (المحلل) بمقابلة كل من الشخص الذي يشغل الوظيفة ورئيسه المباشر على حدة بغرض الحصول على المعلومات الأولية الخاصة بالوظيفة، كما يقوم المحلل في بعض الأحيان بملاحظة شاغل الوظيفة أثناء القيام بعمله ليتأكد من صحة تلك المعلومات التي حصل عليها من خلال المقابلة. وبعد كتابة وتدوين كافة المعلومات يقوم المحلل بدراستها ليتأكد من عدم وجود فجوات او نقص فيما جمعه من معلومات عن الوظيفة، وتستخدم تلك الطريقة خاصة في المنظمات الصغيرة التي يكون عدد الوظائف فيها محدودا.

وهناك نموذجان أساسيان يستخدمان في المقابلة هما:

أ- نموذج يستخدم كدليل للمحلل نفسه يضمن حسن سير إجراءات المقابلة بحيث يعطي كل معلومة من المعلومات التي يحصل عليها وزنها الحقيقي وأهميتها الفعلية والهدف الأساسي من استخدام دليل المحلل هو الحصول على معلومات صادقة وموضوعية عن كل وظيفة بحيث يضمن ألا يسهو عليه أي شيء خاص بالوظيفة.

ب- نموذج يدعى " بيانات تحليل الوظيفة" وهو عبارة عن نموذج يعد سلفا يدون فيه المحلل ما يشاهده أثناء مراقبة تأدية شاغل الوظيفة لعمله وما يحصل عليه من معلومات خلال المقابلة، وتختلف محتويات هذا النموذج من منظمة إلى منظمة طبقا إلى الاختلاف في الهدف من التحليل وحسب طبيعة الوظائف في المنظمة.

وللمقابلة عدة مميزات منها ما يلي:

١- تساهم في الحصول على معلومات دقيقة وموضوعية مرتبطة بالوظيفة.
٢- تمكن المحلل من تقدير وتقييم أهمية المعلومات التي حصل عليها.
٣- تمكن المحلل من تفهم المصطلحات الفنية التي تستخدم في الوظيفة والوقوف على استخداماتها عمليا.
٤- يؤمن الاتصال الشخصي مع شاغل الوظيفة صدق المعلومات والبيانات للحصول على أدق التفاصيل.

وثمة إرشادات يجب مراعاتها عند إجراء المقابلة:

١- ضرورة شرح الهدف من تحليل الوظائف للعاملين لكسب ثقتهم وإبداء التقدير لما يقومون به من أعمال ومهام.
٢- عدم التعرض إلى أسلوب ومستوى الأداء في العمل يجب أن ينصب التركيز على كيفية أداء العمل فعلا وليس على ما يجب أو يؤدي به، أي أن موضع التحليل هو الوظيفة وليس شاغلها.
٣- ضرورة مراجعة المعلومات والبيانات مع شاغل الوظيفة ومع رئيسه المباشر للتأكد من صدقها.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢- الاستبانة:

يقتضي ذلك الأسلوب أن يقوم شاغل الوظيفة بتعبئة الاستبانة المعدة سلفا عن الوظيفة ثم يراجع إجابته بمعرفة محلل الوظائف بعد الموافقة عليها من قبل رئيسه المباشر. ويختلف طول الاستبانة ونوعية المعلومات المطلوبة طبقا لطبيعة الوظيفة. وهل هي فنية أم إدارية، ويتطلب استخدام الاستبانة التأكد من فهم شاغل الوظيفة للأسئلة بحيث تكون الإجابة واضحة ومحددة وذلك لضمان الحصول على الحقائق والمعلومات الكاملة للوظيفة.

والهدف الأساسي من استخدام الاستبانة هو الحصول على الحقائق الوظيفية لكل وظيفة مما يتطلب مراعاة الموضوعية في المعلومات المقدمة. من هنا تتأتى أهمية تصميم الاستبانة بشكل يساعد شاغل الوظيفة على تعبئة مما يساهم في الحصول على معلومات تتطابق مع الواقع الفعلي للوظيفة.

مزايا استخدام الاستبانة:

١. السرعة في جمع المعلومات والبيانات ودقتها.
٢. الشمول، حيث يمكن توزيع عدد كبير من الاستبيانات على عدد كبير من الموظفين مما يعطي المحلل الفرصة للتفكير لمقارنة المعلومات والبيانات لضمان الدقة في الإجابة.
٣. قلة التكلفة بالمقارنة مع الأساليب الأخرى من حيث الوقت والجهد.
٤. إعطاء العاملين الفرصة للتفكير واسترجاع إجاباتهم للتأكد منها ومطابقتها مع واقع الوظيفة وما يقومون به من أعمال.

٣- الملاحظة:

يعتمد هذا الأسلوب في تحليل الوظائف في الأساس على الملاحظة المباشرة لشاغل الوظيفة و كيف يقوم بتأدية المهام المنوطة به و الأدوات التي يستخدمها و المهارات التي يمتلكها و يستخدم هذا الأسلوب في الأساس في تحليل الوظائف المهنية التي تتطلب قسطا كبيرا من المهارة كما هو الحال في مراكز الإنتاج حيث يعتمد شاغل الوظيفة على مهاراته الفنية مع الاستعانة ببعض الأدوات و الأجهزة يستطيع محلل الوظائف من خلال المشاهدة و الملاحظة و تدوين كل ما يراه أن يضع تصوراته عن وصف و مواصفات الوظيفة الذي يخضع في النهاية إلى المراجعة من قبل الرئيس المباشر للشخص شاغل الوظيفة.

- مزايا الملاحظة:

- توفر الفرصة لمشاهدة العمل على الطبيعة وتفهم ظروف العمل.
- مفيدة على وجه الخصوص لدراسة الوقت والحركة والأعمال الروتينية المتكررة والعمال اللذين يقومون بأنشطة جسمية يمكن ملاحظتها بسهولة، مثل: أعمال السعاة، وعمال النظافة والميكانيكي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- غير مناسبة عندما يتطلب العمل الكثير من النشاطات الذهنية غير الملموسة التي لا يمكن قياسها (مثل وظيفة مستشار قانوني أو باحث أو مدير إدارة) أو إذا كان عمل الموظف يستدعي القيام بنشاطات موسمية تحدث فقط في مناسبات معينة.
- لا يمكن الاعتماد عليها لوحدها لجمع المعلومات عن الوظائف بل تستخدم كوسيلة مكملة للاستبانة أو المقابلة الشخصية.

بغض النظر عن الطريقة المستخدمة في تحليل الوظائف يجب أن يتوافر فيها الشروط التالية:

١- الصدق: وهو معيار لقياس ما صممت أساليب تحليل الوظائف لقياسه، أي التأكد من أن ما جمع المعلومات من خلال استخدام أحد أساليب تحليل الوظائف المشار إليها سابقا ترتبط ارتباطا وثيقا بمواصفات ووصف الوظيفة.

٢- الثبات: وهو معيار يبين مدى اتساق أو انسجام المعلومات التي تحصل عليها عند استخدام أحد أساليب تحليل الوظائف في زمنين مختلفين أو من قبل أشخاص مختلفين.

٣- الشمولية:

أن تساعد أساليب تحليل الوظائف على جمع معلومات تفصيلية عن كافة الأعمال والمهام الرئيسية والفرعية التي يقوم بتأديتها الموظف.

٤- الموضوعية: أن يتم تحليل الوظائف بشكل موضوعي من قبل ذو العلاقة دون أية اعتبارات لأية عوامل شخصية أو مؤسسية.

٥- التركيز على الوظيفة وليس على شاغل الوظيفة:

يجب أن يكون التركيز في جمع المعلومات عن الوظيفة بعينها وعن متطلباتها ومهامها ومسؤولياتها وليس على الشخص الشاغل للوظيفة الآن من حيث ما يقوم به فعليا أو ما يمتلك من مؤهلات الآن، لذا يجب أن ينصب الاهتمام على الاحتياجات الفعلية للوظيفة وليس على شاغلها أو على ما يقوم به من مهام.

خصائص عملية تحليل الوظائف

خطوات تحليل الوظائف

ثمة خطوات يشتمل عليها تحليل الوظائف وهذه الخطوات هي:

أولا: اتخاذ القرار حول إجراء التحليل:

إجراء التحليل الوظيفي عملية معقدة ومكلفة، ولكنه ضروري لإنضاج عمل إدارة الموارد البشرية، لذلك فهو ضروري فقط إذا كانت المنظمة راغبة بإجراء التغيرات في أنظمتها خاصة في قائمة الوظائف وتوصيفها.

إلا أن إدارة الموارد البشرية هي إدارة مساعدة ومساندة للإدارة العليا وليست إدارة تنفيذية. لذلك فالمسؤول عن قرار إجراء التحليل واستخدام نتائجه هو الإدارة العليا فهي التي يجب أن تقرر إجراء التحليل وإعداد قائمة وظائف وتوصيف جديدين.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أما دور ومسؤولية إدارة الموارد البشرية فهو أن تقترح على الإدارة العليا مزايا وأهمية إجراء التحليل ومتطلباته، فإذا وافقت الإدارة العليا على ذلك تقوم بتكليفها بتنفيذه.

ثانيا: تهيئة مستلزمات مباشرة وفنية لتنفيذ العملية:

إذا ما قررت الإدارة العليا لمنظمة ما إجراء التحليل للوظائف، على إدارة الموارد البشرية المباشرة بتهيئة المستلزمات الفنية لتنفيذ العملية، فيما يلي بعض ما عليها القيام به:

١- تحديد أسباب التحليل وأهدافه وحدوده:

وهذا يجب أن يتم كقرار للإدارة العليا غالبا بناءً على اقتراح من إدارة الموارد البشرية فعلى الإدارة العليا أن تحدد أسباب وأهداف وحدود التحليل.

هذا التحديد مهم لأنه يحدد نوع البيانات التي يتم جمعها والمشمولين بالتحليل: وقد تقرر الإدارة العليا أن يكون التحليل شامل وتفصيلي ليساعد في تصميم كل الأنظمة كالأجور، الترقيات، التدريب، الانضباط ...إلخ، في هذه الحالة ستكون العملية تفصيلية شاملة لمجموع العاملين، والعكس إذا أرادت اختصارها.

قد تختار أن يكون غرض التحليل مبسط لمجرد إعداد قائمة وظائف ووصف وظيفي فقط. أيضا يمكن أن تقرر أن يشمل التحليل كل الوظائف والموظفين أو فقط الوظائف العمالية أو المكتبية ...إلخ.

كل من هذه القرارات يتطلب بيانات مختلفة يتم جمعها من فئات مختلفة من الموظفين لذلك، فإن تحديد الهدف بدقة مهم جدا.

٢- توفير متطلبات جمع البيانات:

وهذه تشمل مجموعة مهام تتعلق بإجراء التحليل ومن مسؤولية إدارة الموارد البشرية.

أ-تحديد البيانات التي يتم جمعها، لكل وظيفة:

وهذا ضروري لتصميم استمارات جمع البيانات، فإذا كان التحليل المطلوب شامل يجب تحديد البيانات لتشمل، اسم الوظيفة، موقع عمل شاغلها، مهام، مسؤوليات، إشراف، ظروف عمل، وتكون كافية لإعداد التوصيف السليم.

ب-تحديد طريقة جمع البيانات:

على إدارة الموارد البشرية أن تحدد كيف سيتم جمع هذه البيانات، لأن ذلك يؤثر في تصميم الاستمارات المناسبة بجمعها والتي تتمثل في: الاستقصاء، المقابلة، الملاحظة.

٣- تصميم الاستمارات وجدول تفريغ البيانات:

الخطوة التالية هي إعداد الاستمارات التي ستستخدم وقوائم الأسئلة التي ستوجه للفئات المختلفة من العاملين، وكذلك إعداد جداول توضح كيف ستحلل النتائج، ويجب إعداد جدول تفريغ لكل وظيفة بحيث تفرغ إجابات كل شاغلي الوظيفة فيها، هذه العملية مهمة لتأكد من الحصول على إجابات كافية ستكون مفيدة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٤- اختيار المحللين والخبراء الذين يساعدون في تنفيذ التحليل:
هناك مجموعتين من الأشخاص تحتاجهم، لكل منهم دور مختلف:
المحللون: هم الأشخاص الذين يقومون بعمليتي جمع البيانات وتفريغها في جداول التفريغ. وهؤلاء يكون عددهم بحجم عملية جمع البيانات ففي شركة كبيرة فيها آلاف الموظفين، قد تحتاج الاستعانة بعشرات المحللين، وقد تخصص بعضهم بجمع البيانات والبعض الآخر لتفريغها، وغالبا ما يحتاج تدريبهم للتأكد من صدق وثبات البيانات التي يقومون بجمعها.
الخبراء: هم أشخاص خبراء في قضايا تحليل الوظائف، وتستعين بهم إدارة الموارد البشرية في استخدام نتائج لاقتراح القائمة الجديدة للوظائف ولإعداد الوصف الوظيفي لكل منها، كما غالبا ما تستعين بهم لمساعدتها في مختلف القضايا الفنية المتخصصة الخاصة بالتحليل وتحتاج عددا محدودا جدا منهم، ثلاثة مثلا على أكثر تقدير.
٥- تأهيل وتدريب المحللين:
الخطوة التالية في العملية، وبعد اختيار المحللين والخبراء هي تهيئة المحللين وتدريبهم على عملية جمع البيانات خاصة عن استخدام أسلوب المقابلة أو المقابلة المعززة بالاستقصاء. والهدف من التدريب هو التأكد من قيام المحللين بجمع البيانات وفق تصور واضح موحد، بحيث إذا قابل ثلاثة محللين ثلاثة أشخاص يشغلون وظيفة ما، فهم يجمعون البيانات كما لو جمعها أي واحد منهم، ولو أعادوا إجراءات المقابلات بعد فترة يحصلون على نفس الإجابات.
ثالثا: تهيئة مجموع العاملين في المنظمة:
إذا ما أنجزت إدارة الموارد البشرية الخطوة الثانية المتعلقة بتنفيذ التحليل، وقبل المباشرة بجمع البيانات فعلا، عليها إعلام العاملين في المنظمة بالتحليل وتهيئتهم لضمان تعاونهم مع المحللين وتوفير المعلومات السليمة. يجب أن تقوم بهذه المهمة الإدارة العليا بناءات على اقتراح وتوصية إدارة الموارد البشرية. هذه العملية مهمة جدا لضمان تعاون العاملين وتزويدهم بالبيانات الكاملة والصحيحة والدقيقة، بعكسه قد يوفرون بيانات خاطئة أو مشبوهة أو ناقصة أو ..... وغير دقيقة، مما يلغي كل فوائد التحليل وقد يفعلون ذلك إما لأنهم لا يعتبرون التحليل مهم يستدعي اهتمامهم أو لتخوفهم من نتائجه على وظائفهم.
لذلك تحتاج الادارة العليا طمأنتهم بالإضافة إلى تأكيد على أهمية وفوائد التحليل.
رابعا: جمع البيانات
بعد تهيئة مجموع العاملين في المنظمة يمكن المباشرة بجمع البيانات وتحتاج إدارة الموارد البشرية أن تعد قوائم بأعداد الموظفين توزعها على المحللين، كما تحتاج إعداد جداول زمنية بمواعيد تسليم واستعادة الاستمارات وإجراء المقابلات

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وغيرها. وقد تتفرق عملية جمع البيانات شهر أو شهرين أو أكثر حسب عدد العاملين والموظفين وكذلك المحللين والطريقة المستخدمة في جمع البيانات.

خامسا: تحليل النتائج:

وهذه مسؤولية إدارة الموارد البشرية والخبراء فيها:

فإذا تم جمع البيانات من جميع العاملين المعنيين الخطوة التالية هي المباشرة بتفريغ هذه البيانات في جداول تفريغ تسمح بمقارنة إجابات الموظفين المختلفين وتحليلها وهذا يجب أن يتم لكل وظيفة، بحيث يمكن استخدام نتائج التفريغ لتحليل البيانات عن كل وظيفة واقتراح التوصيف الجديد لها.

سادسا: تحديد قائمة المهام الضرورية والقائمة الجديدة للوظائف:

وهذه أيضا من مسؤوليات إدارة الموارد البشرية ويقوم بالعملية خبراء التحليل:

فالخبراء يستلمون جداول التحليل ويبدؤون بتحديد المهام المطلوبة والضرورية وتلك التي قد تكون غير ضرورية فمثلا: وظيفة " السكرتير" قد يتبين بأن بعضهم يقوم حاليا بمهمات غير ضرورية كتهيئة قهوة للمدير أو مساعدته في شراء حاجيات وغيرها كما قد يجدون بأن بعضهم يقوم بمهمة " إدخال البيانات " التي يفضل أن تسند إلى موظف آخر، أي أن التحليل يساعدهم في إعداد قائمة جديدة من المهام الضرورية والتي يقومون بتجميعها في وظائف. هذا التجميع واقتراح القائمة الجديدة في ضوء سياسة المنظمة في تصميم الوظائف.

سابعا: اقتراح التوصيف الجديد لكل وظيفة:

وهذه من مهمات خبراء التحليل والذين يعدونه أيضا في ضوء تصميم الوظائف. فالهدف الأساسي لتحليل الوظائف هو إعداد التوصيف الجديد.

إعداد المقترح بالتوصيف الجديد هو مسؤولية إدارة الموارد البشرية والتي تستعين بالخبراء لتنفيذها، وعليها رفع هذه المقترحات إلى الإدارة العليا لإقرارها.

ويتمثل هذا التوصيف في جانبين أساسين هما:

* الوصف الوظيفي: ويشمل معلومات تتعلق بالعناصر التالية:

أ-اسم الوظيفة.

ت- موقع الوظيفة.

ج -تلخيص الواجبات والمسؤوليات.

د-المهام الأساسية.

هـ -الآلات والأدوات المستخدمة.

و-حجم ونوعية الإشراف.

ي-ظروف العمل وأخطار الوظيفة.

ن-طبيعة العمل.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

* المواصفات الوظيفية: وتشمل معلومات عن المهارات والقدرات والميزات المطلوبة للقيام بأعباء الوظيفة مثل:

أ-الذكاء والمقدرة العقلية.

ب-مستوى التعليم.

ث- الخبرات السابقة.

د-القدرات الجسدية.

هـ -حجم ونوع المسؤولية.

و-بعض القدرات الخاصة.

ثامنا: إقرار قائمة الوظائف والتوصيف الجديد رسميا:

هذه مسؤولية الإدارة العليا: فإذا اقتنعت بالقائمة الجديدة والتوصيف الجديد، تقوم بإقرارهما رسميا ليصبحانا ملتزمين بجميع الأطراف المعنية في المنظمة: فالقائمة والتوصيف يصبحان الأساس في كافة الأنظمة الفرعية لأفراد ولعمل الدوائر الأخرى، كما يصبحان الأساس في تحديد مسؤوليات وواجبات كل فرد.

وعادة ما تناقش الإدارة العليا هذه المقترحات في اجتماع لمجلس الإدارة وأو هيئة المديرين، ثم تصدر قرار بذلك يتم إعلام الجميع به.

اعداد الوصف الوظيفي

يعتبر الوصف الوظيفي الركيزة الأساسية في إيجاد عمل مؤسسي بمعناه الحقيقي وهو عبارة عن وصف كامل ودقيق عن مستويات وواجبات العمل والمؤهلات والمهارات المطلوبة لأدائه كما يعتبر أساساً لوضع نظام لاختيار وتعيين الأفراد وتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية الحالية والمتوقعة وقد يختلف الوصف الوظيفي من منظمة لأخري والعكس بالعكس فقد يؤثر سلباً عدم وجود وصف وظيفي على أداء الموظفين وطرق قياس أدائهم بناء على المستويات الموكلة لهم، وقد يتأثر الأداء العام للموظفين والوحدات سلباً بعدم وجود هذا الوصف.

أهمية الوصف الوظيفي:

تكمن الاهمية لوجود الوصف الوظيفي فيما يلي:

١-تحديد مهام ومسئوليات كل وظيفة بدقة مما يمنع تداخل الصلاحيات

٢-في تحديد الرواتب والأجور.

٣-يساعد في عملية اختيار المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة حيث أنه يشتمل علي وصف دقيق لمتطلبات ومهام كل وظيفة

٤-يسهم في حالة من الاستقرار والاستدامة للموظف.

٥-توضيح قنوات الاتصال الرأسية والافقية لتلافي اي لبس حول ماهية المدير المباشر والمسئولين المباشرين.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٦ -التخطيط للتدريب وما يجب أن يحصل عليه الموظف من برامج ودورات بحيث يستكمل النقص في المهارات والمعارف المتطلبة للوظيفة.
٧-وسيلة مناسبة لتقييم الموظفين وطرق ترقياتهم.

الهدف من الوصف:

يهدف الوصف الوظيفي إلى تحديد مهام ومسئوليات وصلاحيات كل وظيفة بالهيكل التنظيمي والعلاقات الوظيفية بين الوظائف لانسياب العمل ومنعاً للازدواجية والخلط وليعرف كل موظف وعامل أياً كان موقع وظيفته في الهيكل حدود واجباته ومسؤولياته وصلاحياته ومن هو رئيسه المباشر ومن هم مرؤوسيه ومع من ينسق ويتعاون لتأدية العمل وتحقيق الأهداف المطلوبة.

ويمكن تفصيل الهدف من الوصف الوظيفي في النقاط التالية

١. إحلال العمل المنظم في المنشأة مما يؤدي الى رفع مستوى الأداء الوظيفي.
٢. القضاء على ظاهرة الازدواجية في العمل والجهد نتيجة تكرار المهام والمسئوليات والصلاحيات المسندة لأكثر من جهة.
٣. تطبيق مبدأ المحاسبة على جميع العاملين، فالوصف يحول دون تهرب البعض من مبدأ المحاسبة بحجة عدم وضوح المسئوليات والصلاحيات.
٤. توضيح قنوات الاتصال بشكل محدد قطعي وهذا يقضي على ظاهرة تخطي بعض الموظفين في الاتصالات والمراجعات التي يجرونها لإنجاز بعض الأعمال سواء باتصال المستوى الإداري الأعلى بموظفي المستوى الإداري الأدنى أو العكس.
٥. المساعدة في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين حيث يساعد وصف الوظائف في تحديد أوجه القصور في قدرات الموظفين وبالتالي يحدد وفق ذلك البرامج التدريبية والتطويرية التي يمكن أن تساهم في صقل قدراتهم لتتماشى مع متطلبات الجدارات الموجودة في الوصف الوظيفي.
٦. القضاء على ظاهرة تردد ذوي الكفاءات في استخدام كامل قدراتهم بسبب تداخل حدود المسئولية والصلاحية أو لغياب الوصف الوظيفي.
٧. المساهمة في إعادة بناء الهيكل التنظيمي والوظيفي وبلورته بصورة أكثر وضوحا.
٨. تطوير النظم الإدارية وزيادة فعالية أنظمة العمل.
٩. زيادة فعالية نظم اختيار الموظفين وتعيينهم على أساس مبدأ الأكفأ والأنسب.
١٠. المساعدة في تقييم أداء الموظفين.
١١. تعميق تفاعل الموظف مع محيط العمل وإيجاد نوع من الانسجام بين تخصصه وبين العمل الذي يمارسه وهو ما يجب أن يتطابق مع وصف وظيفته الوارد في الدليل.
١٢. تطوير نظم تدريب الموظف بحيث تساهم في تحديد الاحتياجات التدريبية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١٣. تبسيط إجراءات العمل وسهولة فهمها من قبل الموظفين.
١٤. المساعدة في بناء هياكل تنظيمية واقعية خاصة بكل وحدة من الوحدات والأقسام.
١٥. توضيح عملية انسياب المعلومات ومسارها الحقيقي بين مختلف المستويات الإدارية ومراكز اتخاذ القرارات والجهات المتخذة للقرارات والجهات المنفذة لها والجهات التي تعتبر مصدر المعلومات.
١٦. تحديد مسئوليات وواجبات الوظيفة بشكل واضح يسمح لشاغل الوظيفة (الموظف) الاضطلاع بهذه المسئوليات، وبالتالي يمكن تقييم أدائه ومحاسبته على نتائج عمله، كما يساعد الجهات المعنية بإجراءات التوظيف على تنفيذ مهامها بيسر وسهولة.
١٧. المساعدة في تحديد وتخطيط الاحتياجات من القوى العاملة من خلال حصر الوظائف الشاغرة ومقارنة الكفاءات الفنية والإدارية المتوفرة بالأخرى المطلوب استقطابها بما يتماشى ودليل توصيف الوظائف.
١٨. استعماله من قبل الموظفين كمرجع يستقى منه المعلومات المتكاملة عن وصف الوظيفة الحالية والمستقبلية.
١٩. المساعدة في تقييم الوظائف وذلك بتقييم واجباتها ومسؤولياتها.

مصادر انتاج الوصف الوظيفي

هناك العديد من المصادر المعتبرة لإنتاج الوصف الوظيفي الا انه يوجد مجموعة أساسية من المصادر نوصي بها على سبيل المثال لا الحصر

١- خلاصة المعلومات والبيانات التي يتم الحصول عليها من المقابلات الشخصية مع العاملين.
٢- نتائج عملية التحليل الوظيفي بمراحله.
٣- خلاصة المعلومات والبيانات الواردة في استمارات التحليل الوظيفي.
٤- نماذج الوصف الوظيفي في التصنيف السعودي الموحد للمهن.
٥- تصنيف الهيئة الاتحادية للوظائف بدولة الامارات.
٦- خلاصة أفضل الممارسات والتطبيقات (Best Practices) لدى المنظمات المشابهة والمماثلة العاملة في المملكة العربية السعودية أو خارج المملكة.

محتويات بطاقات الوصف الوظيفي:

- اسم الوظيفة.
- الوحدة الوظيفية
- كود الوظيفة
- مكان العمل
- التبعية الإدارية
- المرجعية الفنية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- المستوي الأدنى للوظيفة
- الواجبات الأساسية للوظيفة (ملخص الوظيفة).
- المهام الوظيفية والمسؤوليات.
- المؤهلات العلمية
- الخبرة المطلوبة
- مجالات الخبرة
- المهارات المطلوبة للوظيفة.
- السمات الشخصية
- الاتصالات الداخلية والخارجية للوظيفة
- ظروف العمل
- مؤشرات قياس الأداء KPIs لكل وظيفية
- إقرار الموظف

وسنعرض هذه المكونات بشئ من التفصيل :

المسمى الوظيفي: وهو المسمى الذي يشير إلى دور محدد للوظيفة التي يتم تقييمها وتوصيفها.

الرمز الوظيفي: وهو الرقم الموحد الذي يعطى للوظيفة التي يتم تقييمها وتوصيفها.

الوحدة التنظيمية التي تتبع لها الوظيفة حسب الهيكل التنظيمي المعتمد في المنشأة.

المؤهلات العلمية والخبرات العملية:

- المؤهلات العلمية: وتمثل الحد الأدنى من مجموعة المعارف والشهادات الدراسية والمهنية والتدريبات العملية اللازمة لشاغل الوظيفة.
- الخبرات العملية: وتمثل الحد الأدنى من سنوات العمل السابقة ذات الصلة بالوظيفة والمطلوبة لشاغل الوظيفة.
- الجدارات والقدرات: وهي إمكانية الفرد لإداء مهام وظيفية معينة بشكل مناسب نتيجة تمتعه بمجموعة من الجدارات والقدرات التي تطلبها الوظيفة.
- المهارات: وهي القدرات الشخصية التي ينبغي توافرها في شاغل الوظيفة (ومثال ذلك اتقان اللغات، إجادة استخدام تطبيقات الكمبيوتر، التعامل مع المعلومات وتحليلها ... وغيرها).
- نطاق الإشراف الوظيفي: وتشمل توضيح العلاقات مع:
- الرئيس المباشر (وهو منصب الشخص الذي يتولى بشكل مباشر الإشراف على الوظيفة).
- وكذلك العلاقات مع المرؤوسين الذين يعملون تحت إشراف شاغل الوظيفة.
- العلاقات الوظيفية الداخلية والخارجية: وتشمل توضيح العلاقات مع القطاعات والإدارات الداخلية في المنشأة والجهات الخارجية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- الأهداف العامة للوظيفة: وهو بيان مختصر لطبيعة الوظيفة والأهداف الرئيسية التي تسعى إلى تحقيقها.
- المهام والواجبات الرئيسية: وهي المهام والواجبات التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالدور الوظيفي المناط بشاغل الوظيفة كونه المسؤول الأول عن أداء وتنفيذ هذه المهام والواجبات.

مجالات استخدام الوصف الوظيفي:

يعتبر الوصف الوظيفي أداة فعالة من أدوات الإدارة الحديثة التي لا غنى عنها ويمكن استخدامه والاستفادة منه في مختلف أغراض الإدارة مثال لذلك:

١- بالنسبة للموظفين عند التعيين والتحاقه بالعمل يعتبر الوصف وسيلة للتعرف في أقصر وقت على موقع عمله في خريطة عمل المنظمة ومعرفة مرؤوسيه ورؤسائه.
٢- يعتبر الوصف أداة لمعرفة واجباته ومسؤولياته بشكل تفصيلي بحيث يتمكن من تقييم مدى قيامه بواجباته أو تقصيره في أدائها.

- بالنسبة للرئيس المباشر:

١- يستخدم الوصف لتعريف الموظف بعمله ومسؤولياته.
٢- يسهل من توزيع الأعمال على المرؤوسين كل حسب ظروفه وإمكانياته.
٣- الوصف الوظيفي معيار لتقييم أداء الموظفين ومن ثم محاسبتهم على التقصير أو مكافأتهم على الأداء الجيد.
٤- أداة للمتابعة وقياس مدى تقدم العمل وتحقيقه الأهداف.
٥- أداة التطوير وتدريب الموظفين.

- **بالنسبة للتدريب:**

١- الوصف وسيلة هامة لدراسة وتحديد الاحتياجات التدريبية فهو يوضح الفروق بين متطلبات الوظيفة وبين قدرات وأداء الموظف الحالية.
٢- يستخدم كأحد المراجع لتصميم محتوى البرامج التدريبية ومناهجها لسد الفجوات المعرفية والمهارية.
٣- المساهمة في اختبار المجموعات المتجانسة من العاملين في تخصصها المهني ومستوى الأداء والمؤهل العلمي والخبرة للاشتراك في الدورات التدريبية.

الأخطاء الخمسة القاتلة في وصف الوظيفة:

أولا: كتابة وصف وظيفة يصف صاحب المنصب وليس الوظيفة. إنه لمن السهلِ التّفكير بالشخص القائم بالوظيفة، وكتابة كيف أنه مناسب للقيام بالعمل. يجب أن يركز أي وصف وظيفة جيد تماما على توقّعات ونتائج الوظيفة، وليس على كيفية القيام بالوظيفة من قبل الشخصِ الذي صادف أنه يقوم بها.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ثانيا: استعمال تعابير مبهمة في وصف وظيفة ما باستخدام تعابير صعبة، مثل "يعتني بالتوظيف". هل يعني ذلك الاحتفاظ بالملفات أم مفاوضات العروض أم توظيف المدراء؟ وهل يحمل ذلك مسؤولية التوظيف أم فقط الاشتراك في عملية التوظيف؟
ثالثا: ضرورة فصل المهام الأساسية والثانوية. من الضروري فصل المهام الضرورية عن تلك غير الأساسية أو الثانوية. أذا فرقت بينها فسيساعدك ذلك على معرفة ما يجب التركيز عليه خلال التوظيف أو تقييم الموظفين.
رابعا: الإخفاق في التحديث. إن التغيير عملية مستمرة. ولا يوجد في السنوات القليلة الماضية الكثير من الوظائف التي لم يطرأ عليها التغيير بشكل ملحوظ. إذا لم تطور وصف وظائفك فإن عقبات تنتظرك على الطريق.
خامسا: كتابة وصف الوظيفة بعد التوظيف. العديد منا يفضل كتابة وصف الوظيفة بعد شغل الوظيفة، هذا سيجعلك تحيك وصف الوظيفة ليلائَم الموظف الجديد. لهذا فإن وقت كتابتها أو تحديثها هو الآن.

تقييم الوظائف

تعريف تقييم الوظائف:

تعرف عملية تقييم الوظائف بأنها العملية التي يتم بموجبها تحديد الأهمية النسبية لكل وظيفة من وظائف المنشأة مقارنة بالوظائف الأخرى من حيث الخصائص والواجبات والمسؤوليات والمهام وظروف العمل والمؤهلات اللازمة والنتائج المترتبة.

وهذه العملية يستفاد منها في كثير من أنشطة الموارد البشرية وأهمها تحديد الأجر العادل لكل وظيفة ووضع هيكل للرواتب والأجور على مستوى المنشأة.

مع ملاحظة أنه:

١) لا علاقة لتقييم الوظيفة بالفرد شاغل الوظيفة.
٢) تتم عملية التقييم عن طريق مقارنة الوظائف ببعضها.
٣) إن عملية التقييم مسألة تقديرية قوامها مجموعة من الأحكام الشخصية التي يعتمدها المقوم.
٤) يتحدد هيكل الرواتب والأجور نتيجة عملية التقييم للوظائف، أي بعد عملية التقييم وليس قبلها.

علاقة التقييم بالتوصيف:

في الواقع تتشابه الوظائف أو تختلف في الجوانب التالية:

- نوع العمل أو الوظيفة (إدارية، فنية، خدماتية، ...)
- درجة صعوبة العمل أو الوظيفة ومسؤولياتها.
- المؤهلات المطلوبة من شاغلها.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وأما ما يتعلق بنوع العمل فمن السهل التعرف عليه عن طريق التوصيف، أما درجة الصعوبة والمسؤولية فلا يمكن قياسها إلا باستخدام طرق تحدد الأهمية النسبية لهذه الوظيفة، وهذه الطرق تعرف بطرق التقييم.

تبدو العلاقة واضحة، إذا، بين التوصيف والتقييم.

ففي حين يقدم التوصيف وصفاً دقيقاً للوظيفة وواجباتها ومسؤولياتها ومستلزماتها فإن التقييم يهتم بتثمين هذه الواجبات والمسؤوليات والمستلزمات والجهود اللازمة لأدائها.

طرق تقييم الوظائف

هناك في الواقع مجموعتان من الطرق المستخدمة في تقييم الوظائف:

المجموعة الأولى: مجموع الطرق الوصفية (غير الكمية)، وتشمل:

١) طريقة الترتيب.

٢) طريقة المقارنة المزدوجة.

٣) طريقة الدرجات.

المجموعة الثانية: مجموع الطرق الحديثة (الكمية)، وتشمل:

١) طريقة النقاط.

٢) طريقة مقارنة العوامل.

المجموعة الأولى: الطرق الوصفية (غير الكمية)

١) طريقة الترتيب البسيط:

وهي من أبسط الطرق وأقدمها، وتتناسب مع الشركات الصغيرة (التي يكون عدد الوظائف فيها قليلاً).

يتم حسب هذه الطريقة ترتيب الوظائف من أعلاها إلى أدناها دون النظر إلى الفرد شاغل الوظيفة، ودون النظر إلى الأجر المدفوع لتنفيذها.

يتم الترتيب على مستوى كل إدارة من إدارات الشركة، ثم على مستوى الشركة ككل.

وعملياً: نختار الوظيفة التي تأتي في الأعلى من حيث الأهمية.

ثم: نختار الوظيفة التي تأتي في المؤخرة من حيث الأهمية.

وأخيراً : نختار الوظيفة التي تأتي في الوسط من حيث الأهمية.

مثال:

إذا كان لدينا في شركة الوظائف الخمس التالية:

مشرف مبيعات، مندوب مبيعات كاتب حسابات

أمين صندوق، سكرتير.

فالترتيب البسيط يتم وفق الآتي:

وظيفة مشرف مبيعات في الأعلى.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وظيفة سكرتير في المؤخرة.
وظيفة كاتب حسابات في الوسط.

وعملياً لا يمكن لمقوم واحد أن يقوم بعملية الترتيب، ولذا نلجأ إلى مجموعة من المقومين، وفي هذه الحالة نأخذ متوسط ترتيب المقومين لنحصل على الترتيب النهائي كما في الجدول التالي

جدول ترتيب الوظائف حسب أهميتها
وعلى أساس المتوسط

اسم الوظيفة	أعضاء اللجنة			متوسط ترتيب الأعضاء	الترتيب النهائي
	محمد	صالح	أمين		
رئيس حسابات	٢	٣	٢	٢	٢
مشرف مبيعات	١	١	١	١	١
مندوب مشتريات	٤	٥	٤	٤	٤
سكرتير	٥	٦	٦	٦	٦
كاتب حسابات	٦	٤	٥	٥	٥
عامل	٧	٧	٧	٧	٧
عامل حراسة	٣	٢	٣	٣	٣

٢) طريقة المقارنة المزدوجة:

وفيها يجري مقارنة الوظيفة مع كل الوظائف الأخرى من حيث التعليم والخبرة والمسؤولية والنتائج المترتبة. ومن هذه المقارنة يتم تحديد أيها أكثر أهمية بإعطائها نقطة، وفي النهاية نقوم بجمع النقاط التي حصلت عليها كل وظيفة، وترتيب الوظائف وفقاً لعدد النقاط من الاعلى إلى الأسفل.

مثال:

مجموعة مكونة من ٥ وظائف:

- سكرتير إدارة.
- كاتب حسابات
- فني على الكمبيوتر
- أمين مخزن
- كاتب آلة كاتبة

إن المقارنة المزدوجة تتم وفق الآتي

كاتب آلة كاتبة	كاتب حسابات
سكرتير إدارة	كاتب آلة كاتبة
كاتب حسابات	فني على الكمبيوتر
أمين مخزن	سكرتير إدارة
فني على الكمبيوتر	كاتب آلة كاتبة
كاتب آلة كاتبة	أمين مخزن

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أمين مخزن	كاتب حسابات
سكرتير إدارة	فني على الكمبيوتر
فني على الكمبيوتر	أمين مخزن
كاتب حسابات	سكرتير إدارة

ملاحظة: الخط يعني اختيار الوظيفة على الوظيفة المقابلة لها في العمود الآخر.
ويجمع النقاط (الخطوط) التي حصلت عليها كل وظيفة وترتيبها من الأعلى إلى الأسفل نحصل على أهمية هذه الوظائف، كما هو واضح في الجدول التالي:
ترتيب الوظائف حسب أهميتها النسبية

اسم الوظيفة	الأهمية النسبية (عدد الخطوط)	الترتيب	الأهمية
فني كمبيوتر	٤	الأولى	كثير الأهمية
أمين مخزن	٣	الثانية	
سكرتيرة إدارة	٢	الثالثة	
كاتب حسابات	١	الرابعة	
كاتب آلة كاتبة	–	الخامسة	قليل الأهمية

٣) طريقة الدرجات (تدرج الوظائف)

تتم هذه الطريقة وفق الخطوات التالية:

الخطوة الأولى:

تحديد عدد الدرجات أو الفئات للوظائف الموجودة في المنشأة:

ينبغي على إدارة المنشأة في هذه الحالة تحديد عدد الدرجات أو الفئات التي تصنف ضمنها الوظائف، وهذا العدد يختلف من منشأة لأخرى حسب اختلاف أنواع وعدد الوظائف، وحسب المركزية واللامركزية، وحسب نطاق الإشراف، وحسب سياسة الترقية المتبعة ... إلخ.

مثال:

عدد الدرجات في الوظائف التعليمية	٢٥ درجة
عدد الدرجات في سلم الموظفين، المملكة	١٥ درجة
عدد الدرجات في هيكل الوظائف في الغرفة التجارية الصناعية بالرياض	١٠درجات

الخطوة الثانية

تحدد مواصفات وشروط كل درجة

بناء على المقارنة بين البيانات الواردة في بطاقات توصيف الوظائف والبيانات والشروط الخاصة بالدرجات توضع الوظيفة في الدرجة المناسبة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الخطوة الثالثة:

توزيع الوظائف على الدرجات:

بناء على المقارنة بين البيانات الواردة في بطاقات توصيف الوظائف والبيانات والشروط الخاصة بالدرجات توضع الوظيفة في الدرجة المناسبة.

الجدول التالي يوضح توزيع الوظائف على الدرجات لإحدى شركات القطاع الخاص:

الدرجة	الوصف الخاص بكل درجة
الدرجة السابعة	تشمل الوظائف العليا المسؤولة عن وضع سياسات الشركة. وتتطلب مؤهلات قيادية عالية، ودرجة مسؤولية كبيرة، وأيضاً إشراف واسع.
الدرجة السادسة	تشمل وظائف مديرو الإدارات الرئيسية: تسويق، تمويل، مشتريات، موارد بشرية، وهي أيضاً تتطلب مؤهلات قيادية عالية، ومسؤولية كبيرة وإشراف في نطاق إدارته.
الدرجة الخامسة	تشمل وظائف التنفيذ كرؤساء الأقسام ومديرو فروع البيع وتتطلب خبرات فنية متقدمة، ومسؤولية في نطاق العمل وإشراف في نطاق إدارته.
الدرجة الرابعة	وتشمل الوظائف الفنية: مهندسون، إخصائيون، وتتطلب مؤهلات فنية، ومسؤولية تناسب الوظيفة، وخبرة في مجال العمل.
الدرجة الثالثة	وتشمل الوظائف الإدارية
الدرجة الثانية	وتشمل الوظائف التي تحتاج لمهارة، إضافة إلى الوظائف الكتابية، والتركيز في هذه الوظائف على المهارة والخبرة في مجال العمل.
الدرجة الأولى	تشمل الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارة كعمال النظافة والخدمات

من مزايا هذه الطريقة

أنها سهلة، ويمكن لإدارة الموارد البشرية القيام بها، ولكن يبقى أن تقوم على التقدير الشخصي، والحكم على الوظائف بناء على القائمين بها فعلاً أو مراكزهم أو أجورهم، وكلها عوامل غير موضوعية.

يؤخذ على هذه الطريقة أيضاً استخدامها أوصافاً عامة للدرجات، الأمر الذي يسبب خلافاً في توزيع الوظائف على الدرجات.

المجموعة الثانية:

مجموعة الطرق الحديثة (الكمية)

أ- طريقة النقط

وهي طريقة تتميز بدقتها النسبية وصحة نتائجها، وتقوم على أساس مقارنة الوظائف المراد تقييمها في ضوء عوامل مشتركة بين هذه الوظائف، بحيث تعطي الوظيفة عدداً من النقاط بالنسبة للعوامل المشتركة التي اختيرت كأساس للتقييم، وكلما حصلت الوظيفة على نقاط أكثر دل ذلك على أهميتها بالنسبة للوظائف الأخرى.

خطوات تطبيق طريقة النقط:

١- تحديد الوظائف المراد تقييمها:

فالوظائف منها ما هو إشرافي، ومنها ما هو كتابي، وفني، وإداري، إلخ، من الممكن الافتراض ومن باب التبسيط أن الوظائف هي:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- وظائف إشرافية.
- وظائف فنية.
- وظائف إدارية.
- وظائف كتابية.
- وظائف خدماتية.

٢- تحديد العوامل المشتركة التي سيتم التقييم على أساسها:
أي تحديد العوامل التي يمكن أن تكون موجودة في كل الوظائف ولكن بدرجات متفاوتة، من العوامل الأكثر شيوعاً:

(١) المهارة.
(٢) المسؤولية.
(٣) الجهد الذهني.
(٤) الجهد العضلي.
(٥) ظروف العمل.
(٦) القيادة.
(٧) الخبرة.
(٨) .... إلخ.

٣- وصف دقيق لهذه العوامل، وتحديد العناصر المكونة لها:
مثال

المهارة: عناصرها	التعليم الخبرة المقدرة على التحليل
المسؤولية: عناصرها	المسؤولية عن المعدات والأدوات المسؤولية عن سلامة الغير المسؤولية عن عمل الغير المسؤولية عن الفرد نفسه
الظروف المحيطة بالعمل:	حرارة، رطوبة،
ظروف العمل: عناصرها	تلوث، ....
مخاطر العمل:	إصابات، أبخرة سامة، ...

٤- وصف دقيق آخر للعناصر المكونة للعوامل، وتحديد درجة وجود العنصر في الوظيفة:
مثال:
التعليم: يمكن تقسيمه إلى الدرجات التالية:
درجة ١ : يقرأ ويكتب

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

درجة ٢ : شهادة متوسطة
درجة ٣ : شهادة ثانوية
درجة ٤ : شهادة جامعية
درجة ٥ : شهادة فوق الجامعية

الخبرة: ويمكن تقسيمها إلى الدرجات التالية:

درجة ١ : خبرة أقل من سنة
درجة ٢ : خبرة بين ١ – ٣ سنوات
درجة ٣ : خبرة بي ٣ – ٥ سنوات
درجة ٤ : خبرة أكثر من ٥ سنوات

٥- تحديد القيمة الرقمية للعوامل وعناصرها ودرجاتها:

في هذه المرحلة يعطي كل عامل من عوامل المقارنة عدد معين (نسبة معينة) تدل على أهميته في الوظيفة المختارة، ثم يتم توزيع هذا العدد (هذه النسبة) على العناصر والدرجات.

مثال:

توزع القيمة ٥٠٠ على عوامل وظيفة افتراضية وعلى عناصرها:

العوامل وعناصرها	القيمة الكلية للعامل	قيمة العناصر
أ-ظروف العمل:	٥٠	
- الظروف المحيطة بالعمل		٢٥
- مخاطر العمل		٢٥
ب-الجهد	٧٥	
- الجهد الذهني		٢٥
- الجهد العقلي		٥٠
ج-المسؤولية	١٥٠	
- عن المعدات		٢٥
- عن المواد		٢٥
- عن الآخرين		٥٠
- عن أعمال الآخرين		٥٠
د-المهارة	٢٢٥	
- التعليم		١٠٠
- الخبرة		٧٥
- المبادرة والابتكار		٥٠

٦- اختيار بعض الوظائف الأساسية (أو الدالة) لتقييمها:

يجب أن تمثل هذه الوظائف المستويات الوظيفية المختلفة في المنشأة، والهدف من ذلك التأكد من دقة تحديد العوامل المختلفة ودرجاتها ودقة التعاريف الموضوعة لها، وأيضاً التأكد من تناسب عدد النقاط للدرجات المختلفة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٧- إعداد دليل تقييم الوظائف:
وهذا الدليل يحتوي على:
- تعاريف العوامل المستخدمة في التقييم.
- الأهمية النسبية لكل عامل.
- توزيع النقاط على كل عامل وكل درجة من درجاته.

مثال:
دليل تقييم مقترح من المنظمة الأهلية الأمريكية لتجارة المعادن:

العامل	عدد النقط				
	المرتبة الأولى	المرتبة الثانية	المرتبة الثالثة	المرتبة الرابعة	المرتبة الخامسة
المهارة ٥٠					
١-التعليم	١٤	٢٨	٤٢	٥٦	٧٠
٢-الخبرة	٢٢	٤٤	٦٦	٨٨	١١٠
٣-طريقة التفكير وسرعة البديهة	١٤	٢٨	٤٢	٥٦	٧٠
المجهود ١٥					
١- المواصفات الجسمانية	١٠	٢٠	٣٠	٤٠	٥٠
٢- المواصفات الذهنية	٥	١٠	١٥	٢٠	٢٥
المسؤولية ١٥					
١. نوع العملية الإنتاجية وطبيعتها	٥	١٠	١٥	٢٠	٢٥
٢. نوع المواد الأولية والمواد المستخدمة	٥	١٠	١٥	٢٠	٢٥
٣. درجة الأمان في العمل	٥	١٠	١٥	٢٠	٢٥
ظروف العمل ٢٠					
١. ظروف العمل في الوظيفة	١٠	٣٠	٤٥	٦٠	٧٥
٢. الأخطار التي يتعرض لها العامل	١٠	١٠	١٥	٢٠	٢٥

٨- تقييم باقي الوظائف بناء على دليل التقييم.
٩- تحديد أجر (رواتب كل وظيفة ومنها إعداد هيكل ا لرواتب والأجور:
ويتم ذلك بناء على أجر الوظائف الأخرى، وكذلك أجر الوظيفة في الشركات المماثلة.

ب-طريقة مقارنة العوامل:

وهو شبيهه بالطريقة السابقة، مع اختلاف بسيط وهو انه بدلاً من تحديد الأهمية النسبية للوظيفة عن طريق مقارنتها بمقياس محدد موضح فيه عوامل التقييم ودرجات كل عامل (طريقة النقط) فإنه تحدد الأهمية النسبية للوظيفة عن طريق مقارنتها مباشرة بغيرها من الوظائف تحت كل عامل من عوامل التقييم على حدة، وفي النهاية يكون مجموع قيم العوامل في الوظيفة ممثلاً نسبتها النسبية.
خطوات تنفيذ الطريقة:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١- اختيار عوامل التقييم: وهي عادة ما تكون خمسة:
- متطلبات ذهنية.
- مهارة
- متطلبات جسدية
- مسؤوليات إشرافية وغير إشرافية
- ظروف العمل

(ويمكن إضافة عوامل أخرى حسب الضرورة).

٢- اختيار عدد من الوظائف الدالة: التي على أساسها ستقارن الأعمال عند تقويمها ويشترط في هذه الوظائف أن تمثل أكبر عدد ممكن من وظائف المنشأة.

٣- ترتيب الوظائف الدالة تحت كل عامل من عوامل التقييم وفقاً لأهمية العامل في الوظيفة.

مثال:

	الخبرة	المسؤولية	الجهد الذهني	الجهد العضلي	ظروف العمل
الوظيفة الدالة رقم (١)	١	٣	٥	٤	٤
الوظيفة الدالة رقم (٢)	٢	٢	٤	٥	٥
الوظيفة الدالة رقم (٣)	٣	١	٢	١	٣
الوظيفة الدالة رقم (٤)	٤	٤	٣	٣	٢
الوظيفة الدالة رقم (٥)	٥	٥	١	٢	١

٤- توزيع أجر كل وظيفة دالة على عوامل التقييم الداخلة وبشكل يتناسب مع أهمية كل عامل بالنسبة لكل وظيفة:

الخبرة	المسؤولية	الجهد الذهني	الجهد العضلي	ظروف العمل
٤٢٥(١)	٢٠٠(٣)	١٥٠(٥)	١٥٠(٤)	١٣٠(٤)
٣٢٥(٢)	١٧٥(٢)	١٤٠(٤)	١٤٠(٥)	١٢٥(٥)
١٣٠(٣)	١٧٥(١)	١٤٠(٢)	١٣٥(١)	١٢٠(٣)
٤٠(٤)	٤٠(٤)	٧٥(٣)	٧٥(٣)	٤٥(٢)
٢٠(٥)	٢٠(٥)	٥٠(١)	٣٠(٢)	٤٠(١)

٥- يمكن على أساس ذلك تقييم أي وظيفة من خلال مقارنتها مع مجموعة الوظائف الدالة وعواملها وذلك على النحو التالي:

مثلاً: الوظيفة(X)

من حيث الخبرة هي أقرب ما يمكن من الوظيفة الدالة رقم (٢) أي ٣٢٥

من حيث المسؤولية هي أقرب ما يمكن من الوظيفة الدالة رقم (٤) أي ٤٠

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

من حيث الجهد الذهني هي أقرب ما يمكن من الوظيفة الدالة رقم (٥) أي١٥٠
من حيث الجهد العضلي هي أقرب ما يمكن من الوظيفة الدالة رقم (٣) أي ٧٥
من حيث ظروف العمل هي أقرب ما يمكن من الوظيفة الدالة رقم (١) أي٤٠
وهكذا تكون الوظيفة (X) قد حصلت على أجر (أو نقاط) مساوية إلى:
٣٢٥ + ٤٠ + ١٥٠ + ٧٥ + ٤٠ = ٦٣٠ ريال

تصنيف الوظائف:

مفهوم تصنيف الوظائف

التصنيف، بصفة عامة، جزء أساس في التعاملات اليومية للإنسان. فنحن نلجأ إلى تصنيف الكائنات والأشياء، وتمييزها بعضها عن بعضاً، وفقاً لمعايير معينة، لتسهيل التعامل معها بما يؤدي إلى توفير الوقت والجهد والمال. وهكذا نقوم بتصنيف الناس وفقاً لخصائصهم الشخصية، ونصنف الأشياء إلى تصنيفات رئيسة وتصنيفات فرعية، وفقاً لنوعها، أو قيمتها، أو شكلها، أو لونها، أو حجمها، أو وزنها، ووفقاً للعديد من المعايير الأخرى التي تيسر لنا التعامل معها.

وعلى هذا الأساس يتم تصنيف الكتب في المكتبات إلى تصنيفات رئيسة وفرعية: فهناك الكتب التاريخية، والكتب الجغرافية، والكتب العلمية. وهذه الكتب تصنف إلى تصنيفات فرعية، فكتب العلوم تصنف إلى: كتب الكيمياء، وكتب الفيزياء، وكتب الأحياء. كما أن كتب الكيمياء تصنف إلى تصنيفات فرعية أخرى، مثل: كتب الكيمياء العضوية، وكتب الكيمياء الحيوية، وكتب الكيمياء الهندسية. ويمكن أن يستمر ذلك التصنيف إلى تصنيفات فرعية أدق.

وحتى الكتب نفسها تصنف إلى أبواب، والأبواب إلى فصول، والفصول إلى موضوعات رئيسية وفرعية. وهكذا بالنسبة لمختلف التصنيفات التي نواجها في تعاملاتنا اليومية، مثل: تصنيف الأدوية في الصيدليات، وتصنيف الأنواع المختلفة التي تعرض في محلات البقالة، والملابس، والأجهزة الكهربائية.

ومثل تصنيف الكائنات والأشياء في مجال الحياة اليومية، يتم تصنيف الوظائف في الأجهزة الإدارية لتحقيق العديد من الأغراض. وبوجه عام، فإن عملية تصنيف (أو ترتيب) الوظائف تعني في الأساس بتجميع الوظائف بشكل منظم في مجموعات رئيسة، ثم تقسيم هذه المجموعات إلى مجموعات فرعية أخرى، وفقاً لتشابهها في نواح معينة، وذلك على أساس واجباتها ومسؤولياتها والمؤهلات المطلوبة لشغلها.

ويتم ذلك التصنيف من خلال تجميع الوظائف في مجموعات رئيسة أو عامة (على أساس خصائص عريضة مشتركة بينها، مثل: التشابه في مجال العمل، أو في ظروف العمل، أو في المؤهلات المطلوبة لشغلها). ثم تقسيم تلك المجموعات العامة إلى مجموعات نوعية (تشمل كل مجموعة نوعية مهنة محددة أو نوعاً واحداً

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

متخصصاً من العمل). ثم تقسم المجموعات النوعية إلى مجموعات فرعية تسمى مجموعات (أو سلاسل) فئات تتضمن كل مجموعة منها الوظائف التي تنتمي إلى تخصص فرعي داخل المهنة الواحدة، ولكن تختلف عن بعضها من حيث درجة صعوبة العمل ومسئوليته).

ثم تقسم كل مجموعة من مجموعات الفئات إلى فئات بحيث تضم كل فئة جميع الوظائف التي تتشابه في نوع العمل، ومستوى صعوبته ومسؤولياته، ومطالب التأهيل اللازمة لأدائه، ومن ثم تعطى كل فئة اسماً وظيفياً موحداً، وتعامل معاملة واحدة بالنسبة لكافة أمور إدارة الموارد البشرية.

ولتوضيح مفهوم تصنيف الوظائف، قد يكون من المفيد إلقاء بعض الضوء على المصطلحات الأساسية المستخدمة في هذا المجال:

الوظيفة: الوحدة الأساسية للتصنيف، وتضم مجموعة من المهام المتجانسة التي تتطلب معارف ومهارات وقدرات معينة للقيام بها، وتشكل واجبات ومسؤوليات العمل الموظف واحد.

الفئة الوظيفية: مجموعة من الوظائف المتشابهة في نوع المهام الرئيسية، ومستوى صعوبة الواجبات وأهمية المسؤوليات، ومطالب التأهيل اللازمة لأداء العمل. الأمر الذي يبرر إعطاءها المزايا نفسها، وتطبيق جميع إجراءات إدارة الموارد البشرية عليها بصورة متساوية.

المرتبة أو الدرجة أو المستوى: مستوى من الأجر في سلم الرواتب (الذي يتكون من عدد من المراتب التصاعدية)، وتمثل درجة معينة من الصعوبة والمسؤولية. وتشمل كل مرتبة فئات وظائف متساوية في درجات الصعوبة ومستوى المسؤولية، ومستوى مطالب التأهيل، ولكنها تختلف في طبيعة العمل. وهكذا فإن المرتبة الثامنة في سلم الموظفين العام في المملكة يوجد بها وظائف محاسبا، مفتش إداري، مهندس مدني، وغيرها من الوظائف التي تختلف في طبيعة العمل ولكن تتساوى في مستوى الصعوبة والمسؤولية.

مجموعة (سلسلة) الفئات: تتضمن كل مجموعة فئات، فئات الوظائف التي تتشابه من حيث نوع العمل، ولكن تختلف من حيث درجة الصعوبة ومقدار المسؤولية.

المجموعة النوعية: تقسيم رئيس للوظائف التي تنتمي إلى مهنة واحدة، وتشمل مجموعات من الفئات التي تمارس نشاطاً متماثلاً، مثل: الأعمال الهندسية، والطبية، والقانونية.

التطور التاريخي لتصنيف الوظائف العامة

لم يظهر تصنيف الوظائف بالمفهوم العصري القائم على تحليل واجبات الوظائف ومسؤولياتها والمعارف والقدرات والمهارات اللازمة لشغلها، إلا في أوائل القرن التاسع عشر، وذلك في مجال إدارة الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية، حين بدأت الشركات الأمريكية الكبرى بتنظيم عملية التوظيف فيها من خلال تصنيف

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وظائفها بناء على ما تتضمنه من واجبات ومسؤوليات ، بعد تزايد حجم أنشطتها وأعداد موظفيها بشكل كبير، ثم بدأت الفكرة في الانتقال إلى الأجهزة الحكومية الأمريكية في منتصف القرن التاسع عشر، وبعدها أخذت في الانتقال تدريجياً إلى بقية أرجاء العالم.

وكانت أول محاولة لتصنيف الوظائف العامة في الولايات المتحدة على المستوى الفيدرالي تلك التي أقرها الكونغرس الأمريكي سنة ١٨٠١ م. ففي تلك السنة أصدر الكونغرس قراراً دعا فيه الأجهزة الفيدرالية الرئيسة إلى صياغة خطط لتصنيف الموظفين الكتبة (clerks) لتحديد أجورهم وفقاً لخدماتهم. وبعد سنتين، في عام ١٨٥٣م، أصدر الكونغرس قانوناً، تم بموجبه تصنيف الموظفين الكتبة في الأجهزة الفيدرالية الرئيسية وفقاً لرواتبهم في أربع درجات.

(١) وهكذا فإن التصنيف وفقاً لذلك القانون كان تصنيفاً للموظفين أنفسهم وفقا لرواتبهم، لا تصنيفاً للوظائف نفسها على أساس واجباتها ومسؤولياتها. كذلك فإن خطة التصنيف السابقة لم تؤد إلى توحيد أسماء الوظائف أو أوصافها الوظيفية. لذلك فإن العديد من الوظائف المختلفة حملت الاسم ذاته، الأمر الذي أدى إلى أن يكون للوظيفة نفسها عشرة أو عشرون اسماً ومعدلات أجور متباينة، حيث لم يكن للأجر علاقة حقيقية بالأداء.

(٢) ونتيجة لسلبيات هذا الوضع الذي غدا أكثر بروزاً مع نمو عدد الموظفين، أصبحت الحاجة ملحة إلى إعادة النظر في نظام التصنيف القائم. وهكذا بدأت أولى المحاولات التي تهدف إلى تصنيف الوظائف بغية معالجة حالات الإسراف والمحاباة السياسية والشخصية والفوضى القائمة في تحديد واجبات ورواتب موظفي الحكومة الفيدرالية. ففي عام ١٨٨٣ م صدر قانون بندل تون للخدمة المدنية (Pendleton Civil Service Act)، الذي كان مستمدة من تجربة إصلاح الخدمة المدنية البريطانية في الفترة ما بين ٥.١٨ م-١٨٧٠ م.

(٣) وبمقتضى ذلك القانون تم إنشاء جهاز مركزي مستقل للإشراف على شؤون الخدمة المدنية الفيدرالية (هيئة الخدمة المدنية (Civil Service Commission). كما أدى ذلك القانون إلى إنشاء فئات للوظائف غرض معاملة الموظفين بأسلوب موحد. وفي حين أن القانون أشار فقط إلى تصنيف موظفي الأعمال المكتبية، إلا أنه خول السلطة التنفيذية توسيع نطاق تطبيق القانون على فئات أخرى من الموظفين. وفي عام ١٨٨٨ م قام الرئيس غروفر كليفلاند (Grover Cleveland) بتصنيف جميع الموظفين الفيدراليين في عشر فئات وفقا لرواتبهم، ولكن لم يصاحب التصنيف أية محاولة المساواة الأجور أو ربطها بالمهام المؤدات فعلا.

(٤) ولم تبد الحكومة الفيدرالية الأمريكية اهتماماً بتقديم برنامج حديث لتصنيف الوظائف إلا بحلول عام ١٩٢٠ م. ففي تلك السنة دعت هيئة الخدمة المدنية في

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تقريرها السنوي إلى تصنيف الوظائف على أساس المهام المؤداه، وإلى تحديد أجور متساوية لنفس النوع من الأعمال.

وفي سنة ١٩١٢ م كانت مدينة شيكاغو في ولاية إلينوي أول وحدة حكومية أمريكية تقوم بوضع خطة لتصنيف الوظائف وفقاً لواجبات الوظائف ومسؤولياتها. وتبعتها حكومة ولاية إلينوي، التي أصبحت أول ولاية أمريكية تقوم بتصنيف الوظائف على أساس واجبات الوظائف ومسؤولياتها. أما على المستوى الفيدرالي الأمريكي فقد شكل الكونغرس عام ١٩١٩م اللجنة المشتركة لإعادة تصنيف الأجور (Joint Commission on Reclassification of Salaries). وقد أصدرت تلك اللجنة تقريراً في عام ١٩٢٠ م يدعو إلى تصنيف وظائف الحكومة الفيدرالية على أساس واجباتها ومسؤولياتها. علاوة على ذلك، قدمت اللجنة عدداً من المبادئ التي غدت تشكل المبادئ الأساسية لنظم تصنيف الوظائف. وتكونت تلك المبادئ مما يلي:

١. يجب أن يكون التصنيف للوظائف وليس للأشخاص.
٢. يجب ألا تؤثر الخصائص الشخصية للموظفين على تصنيف الوظائف التي يشغلونها.
٣. يجب أن تشكل واجبات الوظائف ومسؤولياتها الخصائص الأساسية التي يتم على أساسها تحديد التماثل بين الوظائف واختلافها بعضها عن بعض.
٤. يجب أن تشكل الواجبات والمسؤوليات الوظيفية الأساس لتحديد المعارف والقدرات والمهارات اللازمة لأداء الوظائف وما يتعلق بها من مؤهلات علمية وخبرات عملية.
٥. يجب أن يحمل الأشخاص الذين يشغلون وظائف في فئة وظيفية واحدة القدر نفسه من التأهيل المطلوب لأية وظيفة أخرى في تلك الفئة.

وبناء على توصيات اللجنة صدر قانون التصنيف (Classification Act) الفيدرالي في عام ١٩٢٣ م، وبدأ تطبيقه سنة ١٩٢٤ م، وذلك بهدف تحقيق الأجر المتساوي للعمل المتساوي. وكان ذلك القانون أول قانون لتصنيف الوظائف على أساس واجباتها ومسؤولياتها، ومطالب التأهيل اللازمة لشغلها. ولكن القانون لم يغط سوى الوظائف العامة الموجودة في واشنطن العاصمة ولم يمتد إلى وظائف فروع الأجهزة الفيدرالية.

(٥) كما لم تعهد إدارة النظام إلى هيئة الخدمة المدنية، وإنما أنشئت وحدة حكومية جديدة هي مجلس تصنيف الموظفين (Personnel Classification Board) وعهد إليها بإدارة خطة التصنيف الجديدة. وقد ألغي هذا المجلس في عام ١٩٣٢ م، وأنيطت مهمة إدارة نظام التصنيف إلى هيئة الخدمة المدنية. ولقد نشرت معظم إجراءات التصنيف المطبقة في تلك الفترة سنة ١٩٤١ م، في دراسة مشهورة، أعدتها لجنة تصنيف الوظائف وخطط الأجور في الخدمة العامة، المنبثقة عن منظمة الخدمة المدنية في الولايات المتحدة وكندا (حالياً منظمة إدارة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الأفراد العموميين). ولقد تمخض عن تلك الدراسة تقرير سنة ١٩٤١ م، الذي كثيراً ما يشار إليه بتقرير باروخ (Baruch) رئيس اللجنة، وكان عنوان التقرير تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية". ولا يزال هذا التقرير مرجعاً أساساً في مجال تصنيف الوظائف. وبالرغم من أن باروخ أقر بأن تصنيف الوظائف ما يزال فتا آخذاً في التطور إلا أن تصنيف الوظائف لم يتغير كثيراً منذ ذلك الحين.

(٦) وفي عام ١٩٤٩ م بادرت الحكومة الأمريكية إلى تقديم برنامج شامل لتصنيف الوظائف، حيث صدر في تلك السنة قانون التصنيف (Classification Act) لعام ١٩٩٩م ليحل محل قانون سنة ١٩٢٣ م. ومثل القانون الأساس الحقيقي لنظام التصنيف الوظيفي الفيدرالي. وقد قام القانون بإنشاء جدولين، الأول أطلق عليه اسم الجدول العام (General Schedule) وتكون من ١٨ مرتبة وظيفية، شملت جميع الموظفين المدنيين ذوي الياقات البيضاء في الحكومة الفيدرالية. وشمل الجدول الثاني الحرفيين وعمال الصيانة والحراسة.

وفوض القانون مسؤولية تصنيف الوظائف في المراتب الخامس عشرة فما دونها للأجهزة الحكومية وفقاً للمعايير التي تضعها هيئة الخدمة المدنية (تسمى الآن مكتب إدارة الأفراد (Office of Personnel Management). وظلت الهيئة مسؤولة عن الإشراف على النظام ومراقبة تنفيذه، للتأكد من توحد عمليات التصنيف."

وقد قام قانون التصنيف لسنة ١٩٤٩ م على الفلسفة نفسها التي قام عليها قانون عام ١٩٢٣ م. وكانت تلك الفلسفة متسقة مع مبادئ الإدارة العلمية وأدت إلى نظام غير مرن كان مناسباً لتلك الفترة.

(٧) فقد كانت الحكومة الفيدرالية في ذلك الوقت تتكون من موظفين معظمهم من الكتبة يؤدون نطاقاً محدوداً من الأنشطة الموحدة نسبياً.

(٨) ومنذ ذلك الحين ظلت معايير التصنيف كما هي تقريباً، ولم تحدث إلا تغيرات ثانوية في الجدول العام في سنة ١٩٠٨ م، وذلك في تعاريف الدرجتين الخامسة والسابعة من الجدول العام، وذلك بمقتضى قانون زيادة رواتب الموظفين الفيدراليين. وفي سنة ١٩٧٠ م أصدر الكونغرس قانونين مهمين لتصنيف الوظائف الحكومية. تضمن القانون الأول، قانون علاقات الموظفين الحكومية بنداً يلزم حكومات الولايات والحكومات المحلية التي تطلب الحصول على إعانات من الحكومة الفيدرالية، تطوير نظم التصنيف الوظائف.

والقانون الآخر هو قانون سياسة تقويم الوظائف (Job Evaluation Policy Act) الذي كلف هيئة الخدمة المدنية بإجراء دراسة عن تصنيف الوظائف، وتقديم تقرير عن نتائجها إلى الكونغرس. ونتيجة لذلك، وبعد سنتين من الدراسة، تم

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تطوير وتطبيق طريقة النقاط التقويم الوظائف. وأصبحت هذه الطريقة نموذجاً يحتذى به لتصنيف الوظائف في القطاع العام.

وفي سنة الذي أقر الحاجة إلى اللامركزية في إدارة الموارد البشرية، من خلال منح سلطات كبرى في مجال إدارة الموارد البشرية، بشكل عام، إلى الأجهزة الحكومية والمديرين المسؤولين عن إنجاز أهدافها.

وفي سنة ١٩٩٠ م صدر قانون التوافق في الأجر للموظفين الفيدراليين (Federal Employees Pay Comparability Act)، وبالرغم من أن هذا القانون أبقى على الجدول العام للرواتب، إلا أنه زاد من مرونة الجهات الإدارية في تحديد الأجور وتصنيف الوظائف وفقاً لظروف كل منها، ولكن مع الالتزام باتباع الخطوط العريضة التي يحددها مكتب إدارة شؤون الموظفين الفيدرالي.

وفي سنة ١٩٩٣ م صدر تقرير مراجعة الأداء الوطني بعنوان "إعادة ابتكار إدارة الموارد البشرية " (Reinventing Human Resource Management)، الذي تضمن عدة توصيات تنصب في الأساس على نقل سلطة إدارة الموارد البشرية مباشرة إلى الأجهزة الإدارية بعيداً عن مكتب إدارة الأفراد الفيدرالي. وقد تبني مكتب إدارة الأفراد تلك التوصيات وتم تنفيذها. وحالياً فإن مكتب إدارة الأفراد يملك سلطة تصنيف الوظائف الفيدرالية، فيما عدا بعض الوظائف المستثناة قانونية.

ويتولى المكتب تطوير وإصدار معايير وسياسات التصنيف النظام الأفراد الفيدرالي، وتقوم الأجهزة الفيدرالية باستخدام هذه المعايير والسياسات التصنيف الوظائف، وذلك تحت إشراف ومراجعة مكتب إدارة الأفراد.

أما في بريطانيا فيرجع تطور تصنيف الوظائف إلى سنة ١٨٥٤ م، حين تشكلت في تلك السنة لجنة نورث كوت تريفلان لإصلاح الخدمة المدنية وأصدرت تلك اللجنة تقريراً لتنظيم الخدمة المدنية الدائمة -أدى إلى الأخذ بمبدأ دائميه الخدمة المدنية، وتصنيف الموظفين على أساس شخصي حسب مؤهلاتهم الدراسية. وبناء على توصية اللجنة تم تقسيم الوظائف العامة إلى ثلاث درجات (إدارية، وتنفيذية، وكتابية).

وقد عكست تلك الدرجات الهيكل الاجتماعي القائم في ذلك الوقت في إنجلترا، والمكون من: طبقة عليا ووسطى وطبقة عاملة. وهكذا فقد كانت الدرجة الإدارية تتولى التفكير، والدرجة التنفيذية الإشراف، بينما تضطلع الدرجة الكتابية بمهمة تنفيذ الأعمال الروتينية.

(٩) وقد شكل إنشاء هيئة الخدمة المدنية (Civil Service Commission) في عام ١٨٥٥م، مرحلة جديدة من الإصلاح في الخدمة المدنية الإنجليزية. وفي عام ١٨٧٥م، تم تشكيل لجنة بلاي فير (play fair) لدراسة جداول الرواتب في الخدمة المدنية، واستناداً إلى توصية اللجنة، تم إنشاء أربع فئات للموظفين تتفق مع

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المستويات التعليمية الأربع القائمة (الابتدائي، والإعدادي، والثانوي، والجامعي). وفي عام، ١٨٨٦ م تشكلت لجنة ريديل (Ridley) لدراسة نظم الخدمة المدنية. وقدمت اللجنة تقريراً أوصت فيه بتقسيم كل مجموعة من مجموعات الوظائف العامة إلى درجات داخلية، مع تحديد راتب معين لكل منها، على أن يتم التعيين في الدرجة الأدنى لكل منها. فضلاً عن ذلك، أوصت اللجنة بتقليص عدد شاغلي درجات الفئة العليا، توفيراً للنفقات، وأن يكون الانتقال من فئة إلى أخرى مقصوراً على الأكفاء وحدهم.

وفي سنة ١٩١٢ م تم تشكيل لجنة ماكدونل الملكية (MacDonnell Royal Commission) الدراسة الخدمة المدنية، وبناء على توصيات اللجنة تم إخضاع الأجهزة الحكومية لنظام موحد للخدمة المدنية. ولكن توصيات اللجنة بإعادة تصنيف المجموعات الوظيفية لم يؤخذ بها. وفي سنة ١٩٢٠ م تم تشكيل لجنة (هويتلي) لدراسة جهاز الخدمة المدنية، وقدمت اللجنة تقريراً قامت فيه بتقسيم الوظائف العامة إلى أربع فئات: الإدارية، والتنفيذية، والكتابية، والكتابية المساعدة. وفي فبراير ١٩٦٦ م أعلن رئيسين الوزراء البريطاني هارولد ويلسون تشكيل لجنة للخدمة المدنية، أصبحت تعرف فيما بعد بلجنة فولتون لدراسة الخدمة المدنية وتقديم توصياتها بهذا الخصوص. وأصدرت اللجنة تقريرها في سنة ١٩٦٨م، وأشارت فيه إلى أن الخدمة المدنية قائمة في الأساس على مجموعة من الموظفين العموميين غير المهنيين.

ويظهر ذلك جلياً على وجه الخصوص في الفئة الإدارية التي تشكل غالبية الخدمة. ووصفت موظفي الفئة الإدارية بالهواة؛ لأنهم كانوا دائمي التنقل من وظيفة إلى أخرى، ولم يكن لديهم تعليم مهني أو تدريب رسمي لأداء أعمالهم. وانتقد تقرير اللجنة نظام التصنيف القائم واعتبرته معيقة لعمل الخدمة المدنية ، وأوصت بإنشاء هيكل موحد للدرجات في الخدمة المدنية من الأسفل للأعلى، ولكن لم يتم إنشاء درجات موحدة إلا للوظائف العليا في الخدمة .

ومع مجيء مارغريت تاتشر إلى الحكم في ١٩٧٩ م تم تنفيذ برنامج إصلاحي جذري، غيّر في كثير من القيم التقليدية للخدمة المدنية الإنجليزية، حيث تم إلغاء إدارة الخدمة المدنية (Civil Service Department) سنة ١٩٨١ م، كما تم تبني أسلوب إدارة الأعمال في الحكومة، ولم يعد وجود للسلم الوظيفي المركزي الموحد للخدمة المدنية، وبات من الصعب نقل الموظفين بين الجهات المختلفة في الخدمة المدنية. وأصبح تصنيف الوظائف في بريطانيا في الوقت الحالي يقوم على أساس تجميع الوظائف في مجموعات عريضة: كتابية، علمية، فنية، تنفيذية، إدارية. أما فرنسا فقد كانت من أوائل دول أوربا الغربية التي سعت إلى العمل بنظام تصنيف الوظائف في القطاع الحكومي، وذلك إبان الحرب العالمية الأولى. ويقوم التصنيف

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الحكومي الفرنسي على أساس تقسيم عريض للموظفين العموميين إلى مجموعات متميزة ومجموعات فرعية وفقاً لمؤهلاتهم العملية.

وقد تبنت العديد من الدول العربية فكرة تصنيف الوظائف. ففي مصر يطبق نظام تصنيف الوظائف منذ عام ١٩٦٤ م. وقد أخذت الكويت بتصنيف الوظائف على أساس الواجبات والمسؤوليات منذ عام ١٩٧٩ م. وفي الأردن بدأ تصنيف الوظائف على أساس واجبات الوظائف ومسؤولياتها منذ عام ١٩٦٦ م. وفي لبنان يتم تصنيف الوظائف وفقاً لواجباتها ومسؤولياتها. كما أن التصنيف على أساس الدرجات المالية والمؤهلات العلمية للموظفين تأخذ به كل من سورية، والعراق وليبيا والمغرب والجزائر.

وفي المملكة العربية السعودية بدأ تطبيق مفهوم تصنيف الوظائف على أساس تحليل واجباتها ومسؤولياتها عام ١٣٩١ هـ (١٩٧١ م)، أما قبل ذلك، فلم يكن ثمة تصنيف للوظائف قائم على أساس تحليل أعمال الوظائف وما تشتمل عليه من واجبات ومسؤوليات، بل ثمة تصنيف للموظفين العموميين أنفسهم.

ويتطلب النظام الحالي للخدمة المدنية أن يتم تصنيف الوظائف بتجميعها في فئات تتضمن كل فئة منها الوظائف المتماثلة في طبيعة العمل ومستوى الواجبات والمسؤوليات والمؤهلات المطلوبة لشغلها.

أهمية تصنيف الوظائف

تنبع الأهمية الرئيسية لتصنيف الوظائف أساساً من النشطات الواسعة التي تضطلع بها الأجهزة الحكومية، وما تتطلب تلك النشاطات من درجات متنوعة من المعارف والمهارات والقدرات، ومستويات متباينة من الواجبات والمسؤوليات.

لذا فإن فكرة تصنيف الوظائف تقوم على أساس تجميع الوظائف المتماثلة في نوعية الواجبات ومستوى المسؤوليات والمؤهلات اللازمة للأداء في فئات متماثلة، حتى يمكن تحديد قواعد موحدة لكل فئة فيما يتعلق بكافة أمور إدارة الموارد البشرية، الأمر الذي يسهم في تحقيق العدالة في إدارة الموارد البشرية، ويساعد على تحقيق الاستقرار وحسن سير العمل في الأجهزة الإدارية.

وبصفة عامة، يحقق تصنيف الوظائف العديد من المزايا في مجالات متعددة لإدارة الموارد البشرية، **يمكن تلخيص أهمية تصنيف الوظائف كالآتي:**

١-استحداث الوظائف

يساعد تصنيف الوظائف على تنظيم عملية استحداث الوظائف وقيامها على أسس موضوعية ومعايير منطقية ترتبط بواجبات الوظائف ومسؤولياتها، بأسماء ومراتب مناسبة حسب الحاجة الفعلية إليها. الأمر الذي يساعد على وضع الوظائف في موقعها المناسب في سلم الرواتب، والقضاء على الازدواجية والتداخل في الأعمال، أو احتمال استحداث وظائف تؤدى الواجبات والمسؤوليات نفسها، بأسماء مختلفة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢ـفاعلية الأداء

إن تجميع الوظائف في فئات بناء على التماثل في واجباتها ومسؤولياتها، يساعد المشرفين على توزيع العمل على نحو منظم وموضوعي، ويسهل الرقابة والإشراف على أداء الأعمال بشكل فاعل. إضافة إلى أنه يساعد العاملين في معرفة واجبات ومسؤوليات وظائفهم، وبالتالي معرفة المطلوب منهم أداؤه. وهكذا فإن التصنيف الوظيفي يسهم في تحسين العلاقة بين الموظفين والإدارة، وذلك لوجود نظام عادل يوضح الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات لكل من الإدارة والعاملين.

٣ـتوحيد الأسماء الوظيفية

يؤدي تصنيف الوظائف إلى توحيد المصطلحات والأسماء الوظيفية وتعميمها، حيث إن أسماء الوظائف تعكس طبيعة واجباتها ومستوى مسؤولياتها، يساعد في القضاء على التباين في أسماء الوظائف المتماثلة في طبيعة واجباتها ومسؤولياتها، وما قد يثيره ذلك من لبس، ومن ثم يسهم في خلق لغة إدارية مشتركة داخل الأجهزة الإدارية وفيما بينها، ويسهل التفاهم والاتصال بينها.

٤ـالتنظيم الموضوعي للأجور

يساعد التصنيف الوظيفي على تنظيم الأجور والمزايا المادية للموظفين بشكل موضوعي وعادل، وذلك من خلال تطبيق مبدأي الأجر على قدر العمل والأجر المتساوي للعمل المتساوي. إذ إن تصنيف الوظائف يؤدي إلى تقسيم الوظائف في فئات متدرجة وفقاً لصعوبتها وأهمية مسؤولياتها، الأمر الذي يساعد على تحديد أجور ومزايا مالية مناسبة للوظائف وفقاً لمستوى صعوبة وطبيعة واجبات أعمالها والمؤهلات اللازمة لشغلها.

وهكذا، يمكن بناء هياكل موحدة لمرتبات مجموعات الوظائف المتشابهة، الأمر الذي يمكن مقارنة أجور الوظائف بعضها ببعض للتأكد من أن الأجهزة الإدارية تقدم أجوراً متساوية للأعمال المتساوية، ويقضي على احتمال وجود فجوات في الأجور المحددة للأعمال المتماثلة في مستوى صعوبتها وأهمية مسؤولياتها والمؤهلات اللازمة لشغلها.

٥ـتسهيل التخطيط للقوى العاملة وإعداد موازنات الوظائف

يساعد التصنيف الوظيفي على تخطيط القوى العاملة بشكل منظم وعلى مرتكزات سليمة. إذ يمكن من خلال تصنيف الوظائف تحديد عدد ونوعية الوظائف التي تحتاجها الأجهزة الإدارية لإنجاز أهدافها وتحديد المؤهلات المطلوبة لشغلها، ومن ثم وضع الخطط المناسبة للموارد البشرية في الأجهزة الحكومية. إضافة إلى ذلك، فإن التصنيف الوظيفي يسهل من التخطيط للقوى العاملة من خلال مساعدة المؤسسات الأكاديمية والتدريبية على وضع الخطط والبرامج التعليمية والتدريبية المناسبة من خلال تكييف مناهجها لتتمشى مع الاحتياجات الفعلية للوظائف التي

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يحددها نظام التصنيف، ومن ثم تحقيق نوع من الترابط والتكامل بين الهياكل الوظيفية والبرامج التعليمية والتدريبية.

علاوة على ذلك، فإن تحديد أسماء موحدة للوظائف في أجهزة الدولة بناء على ما تتضمنه من واجبات ومسؤوليات، ومعرفة الوظائف الشاغرة والمشغولة ونوعيتها والمؤهلات المطلوبة لمن يشغلها، والرواتب اللازمة لها، يمكن من إعداد ميزانيات الوظائف على أسس سليمة، ويساعد على تفادي احتمالات المبالغة في تقدير الميزانيات من حيث العدد والمستوى الوظيفي.

٦ـتحقيق مبادئ الجدارة

من الغايات الأساسية لتصنيف الوظائف إقامة نظام لإدارة الموارد البشرية قائم على مبادئ الجدارة، ويحقق العدالة والمساواة بين الموظفين، بحيث تكون قرارات إدارة الموارد البشرية مرتكزة إلى مرتكزات موضوعية ومحددة مسبقاً، ومرتبطة بواجبات الوظائف ومسؤولياتها، يخضع لها الأفراد بصورة متساوية. وهكذا، ففي مجال شغل الوظائف العامة يساعد تصنيف الوظائف على تنظيم وتيسير عملية التوظيف وفقاً لمبادئ الجدارة، حيث إن التصنيف يؤدي إلى تجميع الوظائف المتشابهة في نوع العمل ومستوى الصعوبة ومطالب التأهيل في فئات واحدة. الأمر الذي من شأنه تسهيل عملية استقطاب الأفراد للوظائف الشاغرة، حيث يمكن وضع إعلانات شاملة للوظائف تعبر عن طبيعة واجبات الوظائف الشاغرة ومسؤولياتها.

كما يمكن من تصميم إجراءات موحدة للاختيار للمتقدمين للوظائف المتماثلة في الواجبات والمسؤوليات. وهكذا يمكن وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وفقاً لمعايير موضوعية موحدة. علاوة على ذلك، فإن التصنيف الوظيفي يساعد المتقدمين للوظائف على دراسة الوظائف المتقدمين عليها من حيث طبيعة أعمالها وصعوبتها ومتطلباتها والمزايا التي يحصلون عليها ومقارنتها بالوظائف الأخرى، الأمر الذي يساعدهم على اتخاذ القرار المناسب في تحديد الوظيفة المناسبة التي يمكنهم التقدم عليها، ويسهل لهم التكيف مع الوظائف بعد تعيينهم عليها. وفي مجال النقل الوظيفي، فإن وجود قواعد موحدة لتصنيف الوظائف يؤدي إلى تيسير عملية النقل بين الوظائف سواء داخل الجهاز الواحد أم بين الأجهزة المختلفة. حيث إن التصنيف يؤدي إلى تقسيم الوظائف في فئات وفقاً لمسؤولياتها وواجباتها، الأمر الذي يسهم في توحيد الأسماء الوظيفية وتوحيد الهيكل التنظيمي للأنشطة في الجهات المختلفة، وتوحيد نوع ومستوى الواجبات والمسؤوليات المتجانسة، وكذلك الشروط المطلوبة لشغل الوظائف المتماثلة. الأمر الذي من شأنه تسهيل النقل من وظيفة لأخرى عند الحاجة على أسس سليمة وموضوعية.

وفي مجال الترقية، يساعد تصنيف الوظائف على بناء نظام موضوعي للترقية، حيث يتم تجميع الوظائف المتشابهة في مجموعة واحدة وترتيبها تصاعدياً، الأمر الذي ييسر من عملية الترقية ويجعلها قائمة على مرتكزات موضوعية عادلة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

كما أن فرص الترقي المتاحة للموظف تكون واضحة، فطريق الترقية للموظف يكون من فئة إلى فئة أعلى ضمن مجموعة الفئات التي تنتمي إليها وظيفته. وفي مجال تقويم الأداء الوظيفي يساعد تصنيف الوظائف على وضع معايير موضوعية للتقويم مرتبطة بمهام الوظيفة، الأمر الذي يسهم في دقة التقويم واستبعاد العوامل الشخصية فيه.

وفي مجال التدريب الوظيفي، فإن توضيح تصنيف الوظائف لواجبات الوظائف ومسؤولياتها، يساعد على تحديد الاحتياجات التدريبية بأسلوب موضوعي، ويسهل من تخطيط وتصميم برامج التدريب والتطوير للموظفين على أساس تلك الواجبات والمسؤوليات.

٧-إجراء الدراسات والمسوحات

يمكن التصنيف الوظيفي من إجراء الدراسات والمسوحات وعقد المقارنات الإحصائية بين الوظائف سواء داخل الجهات، أم بينها، وبين قطاعات العمل المختلفة، وحتى بين الدول فيما يتعلق بشؤون الموارد البشرية، الأمر الذي يساعد على إظهار العديد من الاتجاهات والمؤشرات العامة من حيث التوظيف والترقية والنقل والتدريب وتقويم الأداء الوظيفي وغيرها من الأمور التي يمكن تبادل المعلومات بشأنها والإفادة منها في مجالات متعددة.

مشكلات تصنيف الوظائف

بالرغم من المزايا العديدة التي يحققها تصنيف الوظائف، إلا أنه يثير عدداً من المشكلات التي يجب التنبه إليها والعمل على التخفيف من آثارها السلبية. ويمكن تلخيص أهم هذه المشكلات فيما يلي:

١. إن عملية تصنيف الوظائف شاقة ومعقدة، وتستلزم الكثير من الوقت والمال والجهد. كما تستلزم توافر الكفاءات المناسبة لإعدادها وتنفيذها ومتابعة تطبيقها.

٢. جمود الهيكل الوظيفي، وافتقاره إلى المرونة الكافية للوفاء بالاحتياجات الخاصة بكل منظمة، ومقابلة التغيرات التي تطرأ في مجال الوظائف العامة. فبالرغم من المزايا العديدة التي يوفرها التصنيف في وضع قواعد موحدة لإدارة الموارد البشرية، إلا أنه من ناحية أخرى، قد يتجاهل الفروق الفردية بين الموظفين والحاجات الخاصة للمنظمات. فعلى سبيل المثال، فإن عملية نقل الأفراد بين الوظائف تتقيد بتوافر شروط الوظائف التي ينتقل إليها الأفراد، بغض النظر عن القدرات الفعلية لديهم، الأمر الذي قد لا يؤدي إلى الاستفادة الكاملة من مهارات وقدرات الأفراد.

فإذا كانت لوائح الخدمة المدنية تشترط توافر مؤهل في الحاسب الآلي لوظيفة مبرمج حاسب آلي، فلا سبيل إلى نقل موظف إلى هذه الوظيفة إلا إذا توافر لديه الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة لشغل هذه الوظيفة، فلا سبيل إلى نقله إلى هذه الوظيفة رغم أنه يستطيع القيام بمهامها بكل كفاءة واقتدار. لذلك، فثمة وجهة نظر

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ترى أن تصنيف الوظائف " يجري ضد فكرة التنظيم كهيكل انسيابي قادر على التكيف وسرعة التغير، وموجه نحو حل المشكلات وتحفيز الأفراد ".
٣. من بين الانتقادات التي توجه لتصنيف الوظائف أنه قد يجرد الموظف من الصفة الإنسانية. ففي كثير من الأحيان فإن تصنيف الوظائف لا يأخذ في الحسبان البعد الإنساني للوظائف، حيث يتم النظر إلى المنظمات على أنها مجموعة من الوظائف أو التخصصات التي يتم التنسيق فيما بينها عن طريق التدرج الهرمي، بصرف النظر عن الأفراد الذين يشغلون الوظائف.
٤. قد يتمخض عن تصنيف الوظائف تخفيض بعض الوظائف إلى مستوى أدنى مما هي عليه في الهيكل التنظيمي الحالي، الأمر الذي يعني تقليل المزايا التي يتمتع بها شاغلو هذه الوظائف، ومن ثم التأثير سلبياً على روحهم المعنوية.
٥. إن تصنيف الوظائف، مثله مثل أي نظام آخر، قد يتقادم ويصبح محدود الفائدة، وذلك بفعل تقادم أوصاف الوظائف نتيجة لما يطرأ على الوظائف من تغييرات بسبب التغيير في طبيعة الأعمال وأساليب وأدوات الأداء فيها والعلاقات التنظيمية بين الوظائف.
٦. كثيراً ما يفتقر نظام التصنيف إلى الوضوح في الناحية العملية بالقدر نفسه من الوضوح من الناحية النظرية الأمر الذي قدي يترتب عليه ظهور نوع من المقاومة ضد نظام التصنيف من قبل الموظفين.

المبادئ الأساسية لتصنيف الوظائف

لتجنب الكثير من المشكلات التي قد يثيرها تصنيف الوظائف، ولتحقيق الغايات المرجوة منه، هناك عدد من المبادئ الأساسية التي ينبغي مراعاتها في هذا المجال، حتى يقوم التصنيف على أساس سليم يكفل له النجاح ويمكنه من التغلب على المصاعب والعقبات التي قد تعترض سبيله. ومن أهم هذه المبادئ ما يلي:
١. يجب تصنيف الوظائف وليس الأشخاص. فالتصنيف يكون للوظيفة، بصرف النظر عمن يشغلها، وينبغي ألا يتأثر تصنيف الوظيفة بالصفات الشخصية لمن يشغلها.
٢. يجب أن يتم تجميع الوظائف في فئات بناء على نوعية واجباتها ومدى صعوبة مسؤولياتها. وينبغي أن تؤلف الواجبات والمسؤوليات لأية وظيفة الخصائص الأساسية التي تميزها عن غيرها من الوظائف أو تجعلها مشابهة لها. كما يجب أن يؤدي تصنيف الوظائف إلى إنشاء مستويات دقيقة ومتناسقة من المراتب للوظائف، بحيث يتم تحقيق مبدأ الأجر المتساوي للأعمال المتشابهة، وبحيث يزيد الأجر بزيادة صعوبة العمل، والعكس صحيح. وبصورة عامة، ينبغي أن يؤدي التصنيف إلى معاملة الوظائف المتماثلة أو المتشابهة في طبيعة العمل ومستوى الصعوبة والمسؤولية ومطالب التأهيل معاملة واحدة في كافة مجالات إدارة الموارد البشرية.
٣. يجب أن يكون نظام التصنيف عملياً وقابلاً للتطبيق، ومفهوماً من قبل المديرين

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

والموظفين، ومرتبطاً بالنشاطات الأخرى لإدارة الموارد البشرية واعمالها. كما ينبغي أن يتصف بالمرونة، حتى يمكن مراعاة المتغيرات المستجدة في مجال الوظائف، وحتى يمكن بالتالي إجراء التغييرات اللازمة عليه وتطويره عند الحاجة بسهولة.

المراحل الرئيسة لتصنيف الوظائف

تهدف عملية تصنيف الوظائف في الأساس إلى تجميع الوظائف في مجموعات وفئات بحيث تضم كل فئة جميع الوظائف التي تتشابه في نوع العمل، ومستوى الصعوبة ومقدار المسؤولية، ومطالب التأهيل اللازمة لأداء مهامها. ولتحقيق ذلك فإن تصنيف الوظائف يتم وفقاً لعدد من المراحل المتتابعة. ففي البداية يتم جمع المعلومات عن الوظائف، ثم تحليلها ووصفها، يلي ذلك تكوين المجموعات والفئات الوظيفية، وإعداد مواصفات لكل فئة، يلي ذلك مرحلة إلحاق الفئات بالمراتب المناسبة لها، ثم إلحاق الوظائف بالفئات المناسبة لها، ثم ترميز الوظائف، وبعد ذلك يتم إصدار دليل التصنيف، وتنفيذ نظام التصنيف، وأخيراً متابعة تنفيذه.

المرحلة الأولي: جمع الحقائق والمعلومات عن الوظائف

تبدأ عملية التصنيف بجمع المعلومات اللازمة عن الوظائف لتحديد واجباتها ومسؤولياتها والمؤهلات اللازمة لشغلها. وتعد هذه المرحلة عنصراً أساساً في عملية تصنيف الوظائف، فكل المراحل التالية تكون عديمة القيمة إذا كانت مبنية على معلومات غير مناسبة.

المرحلة الثانية: تحليل الوظائف

في هذه المرحلة يتم تحليل المعلومات التي تم جمعها عن الوظائف من حيث واجباتها ومسؤولياتها، حتى يمكن الوقوف على خصائصها ومقوماتها الأساسية.

المرحلة الثالثة: تحديد أوصاف الوظائف ومواصفاتها

تمثل الأوصاف والمواصفات الوظيفية السجل الرسمي للواجبات والمسؤوليات والمؤهلات اللازمة لوظيفة معينة أو مجموعة من الوظائف. وبما أن الوظيفة هي التي يتم تصنيفها، وليس الشخص الذي يشغلها، لذا فإن فهم الوظيفة موضع التصنيف يعد أساسياً العملية التصنيف. لذا ينبغي إعداد الأوصاف والمواصفات الوظيفية بعناية لتعكس الملامح الهامة والمتطلبات الأساسية للوظائف حتى يمكن تصنيفها على نحو سليم ومناسب.

المرحلة الرابعة: إنشاء مجموعات الوظائف وفئاتها

يتم إنشاء المجموعات والفئات الوظيفية من خلال خطوتين رئيستين: الخطوة الأولى تتضمن تقسيم الوظائف على أساس نوع العمل، أما الخطوة الثانية فتتضمن تصنيف تلك الوظائف على أساس مستوى صعوبة العمل وأهمية المسؤوليات، وتتم هاتين الخطوتين على النحو التالي:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أولاً -تقسيم الوظائف على أساس نوع العمل

في هذه الخطوة يتم تقسيم الوظائف على أساس نوع العمل فقط (بصرف النظر عن درجة الصعوبة أو مستوى المسؤولية)، ويتم ذلك وفق الخطوات الفرعية التالية:

١. تقسيم الوظائف إلى مجموعات عامة عريضة واسعة المدى، بحيث تمثل كل مجموعة إحدى مجالات النشاطات الأساسية في الخدمة المدنية. وهكذا يمكن تقسيم وظائف الخدمة المدنية على هذه الأساس إلى مجموعة عامة للوظائف الإدارية، ومجموعة عامة للوظائف التعليمية، ومجموعة عامة للوظائف الدبلوماسية، ومجموعة للوظائف الحرفية، ... إلخ.

٢. تقسيم كل مجموعة عامة إلى مجموعات فرعية تسمى مجموعات نوعية، تضم كل مجموعة منها جميع الوظائف التي تدخل في نطاق مهنة معينة أو خدمة متماثلة أو أوجه نشاطات متقاربة ومترابطة. وهكذا يمكن تقسيم المجموعة العامة للوظائف التخصصية، على سبيل المثال، إلى المجموعة النوعية للوظائف القانونية، والمجموعة النوعية للوظائف الهندسية، والمجموعة النوعية للوظائف الطبية، .... إلخ.

٣. تقسيم كل مجموعة نوعية إلى مجموعات متخصصة تسمى مجموعات أو سلاسل فئات، تتضمن كل مجموعة منها الوظائف التي تتميز بتخصص فرعي داخل المهنة الواحدة. وهكذا يمكن تقسيم المجموعة النوعية للوظائف الهندسية، على سبيل المثال، إلى مجموعة فئات وظائف الهندسة المدنية، ومجموعة فئات وظائف الهندسة المعمارية، ومجموعة فئات وظائف الهندسة الكيميائية، ... إلخ.

وهكذا فإنه بتكوين مجموعات الفئات تتكون مجموعات للوظائف تتشابه كل منها في نوع العمل، ولكن تختلف في مستوى صعوبة المسؤوليات. فعلى سبيل المثال، في داخل مجموعة فئات الوظائف الإدارية توجد فئات وظائف، مثل: مدير فرع، مدير إدارة، رئيس قسم، مدير شعبة، وكل فئة من هذه الفئات تتشابه في نوع العمل، إلا أنها تختلف من حيث مستوى صعوبة المسؤوليات. لهذا، فإن الخطوة التالية لعملية إنشاء مجموعات الوظائف وفئاتها، تتضمن تقسيم كل مجموعة من مجموعات الفئات، وفقاً لمستوى صعوبتها وأهمية مسؤولياتها، إلى عدد من الفئات تمثل كل فئة منها مستوى معين من الصعوبة والمسؤولية.

ثانياً -تقسيم الوظائف وفقاً لمستوى صعوبة العمل وأهمية المسؤوليات

بعد الانتهاء من الخطوة التي تم فيها تقسيم الوظائف على أساس نوع العمل إلى مجموعات عامة رئيسة، ثم إلى مجموعات نوعية (مهن)، ثم إلى مجموعات أو سلاسل فئات (تخصصات)، تبدأ الخطوة الثانية من تكوين مجموعات الوظائف، التي تتضمن تقسيم كل مجموعة فئات (سلسلة فئات) إلى عدد من المستويات المتجانسة في مستوى صعوبة العمل وأهمية مسؤولياته. ويتم تنفيذ هذه الخطوة على النحو التالي:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١. ترتيب الوظائف التي تتضمنها كل مجموعة فئات في نظام رأسي متدرج وفقاً لمستوى صعوبة أعمالها وأهمية مسؤولياتها، وذلك بمقارنة أعمال كل وظيفة من وظائف مجموعة الفئات الواحدة بأعمال الوظائف الأخرى في المجموعة نفسها. وينتج عن ذلك ترتيب الوظائف الداخلة مجموعة فئات من الوظائف الأقل صعوبة ومسؤولية إلى الوظائف الأكثر صعوبة ومسؤولية.

٢. يلي ذلك تقسيم الوظائف، بعد أن تم ترتيبها وفقاً لمستوى صعوبتها ومسؤولياتها، إلى عدد من المستويات يسمى كل مستوى منها فئة. وينتج عن ذلك أن تكون الوظائف داخل كل مجموعة فئات مقسمة وفقاً لمستوى صعوبتها ومسؤولياتها إلى عدد من المستويات، وكل مستوى من هذه المستويات ممثل فئة معينة.

والآن تكون كل مجموعة فئات مكونة من فئات متدرجة وفقاً لدرجة صعوبتها من أدنى فئة إلى أعلى فئة في تخصص واحد. وهكذا فإن وظائف الهندسة المدنية تقسم إلى فئات رئيسة متدرجة، فتكون هناك فئة وظائف مهندس مساعد، وفئة وظائف مهندس، وفئة وظائف مهندس مشرف، وفئة وظائف كبير مهندسين، وفئة وظائف مهندس مستشار.

فبالرغم من تشابه هذه الفئات في طبيعة العمل، إلا أن كل منها يختلف في المسؤوليات. كذلك فإن الوظائف الفنية تتضمن عدداً من المستويات المتدرجة من حيث المسؤولية والصعوبة، تبدأ بفئة فني مساعد، ثم فني ثاني، ثم فني أول، ثم رئيس فنيين ثاني، وتنتهي بفئة رئيس فنيين أول. وكل فئة من هذه الفئات تضم جميع الوظائف التي تتشابه في نوع العمل ومستوى الصعوبة والمسؤولية، ومطالب التأهيل اللازمة لأداء العمل، ويطلق عليها اسما وظيفياً واحداً، وتخضع لقواعد ومعاملة موحدة في كافة شؤون الموارد البشرية.

ونتيجة لتقسيم مجموعات الفئات في فئات متدرجة حسب درجة الصعوبة والمسؤولية يتكون نطاق أو مدى معين من الصعوبة والمسؤولية لكل مجموعة فئات. ويمثل نطاق الصعوبة والمسؤولية المسافة بين أول مستوى وآخر مستوى في مجموعة الفئات. ومن ثم فإن نطاق الصعوبة والمسؤولية يمثل سلسلة المستويات التي تحتوي عليها مجموعة الفئات. وهكذا فإن مجموعة الفئات تصبح هي المسار الطبيعي للترقية، حيث يتكون السلم الطبيعي للترقيات من وظيفة إلى وظيفة أعلى منها داخل مجموعة الفئات الواحدة.

ولما كانت مستويات الصعوبة والمسؤولية بالنسبة لأعمال الوظائف في مجموعة الفئات الواحدة متدرجة، وليس ثمة حدود أو فواصل واضحة تماماً بين هذه المستويات، فإنه يمكن، من الناحية النظرية، أن يتكون عدد كبير من الفئات حسب تدرج مستويات تلك الفئات. وليس هناك معايير محددة تماماً لعدد مستويات الفئات

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

داخل كل مجموعة من مجموعات الفئات، إذ إن ذلك يخضع للسلطة التقديرية للمختصين.

خطوات تكوين المجموعات الوظيفية وفئاتها

١. تكوين المجموعات العامة

يتم تجميع جميع الوظائف في مجموعات عامة، بحيث تتضمن كل مجموعة عامة الوظائف التي تشترك في خصائص عريضة مشتركة فيما بينها. مثلاً، يتم تقسيم الوظائف إلى: المجموعة العامة للوظائف التخصصية، والمجموعة العامة للوظائف التعليمية، والمجموعة العامة للوظائف الدبلوماسية.

٢. تكوين المجموعات النوعية

يتم تقسيم كل مجموعة عامة إلى مجموعات نوعية، بحيث تشمل كل مجموعة نوعية الوظائف التي تنتمي إلى مهنة محددة. مثلاً يتم تقسيم المجموعة للوظائف التخصصية إلى: المجموعة النوعية للوظائف الهندسية، والمجموعة النوعية للوظائف الطبية، والمجموعة النوعية للوظائف القانونية.

٢. تكوين مجموعات الفئات

تم تقسيم كل مجموعة نوعية إلى مجموعات فئات، بحيث تتضمن كل مجموعة فئات الوظائف التي تنتمي إلى تخصص واحد داخل المهنة الواحدة، ولكن تختلف عن بعضها من حيث درجة صعوبة العمل ومسؤولياته. مثلاً، يتم تقسيم المجموعة النوعية للوظائف الهندسية إلى مجموعة فئات وظائف الهندسة المدنية، ومجموعة فئات وظائف الهندسة الميكانيكية، ومجموعة وظائف الهندسة الكيمائية.

٣. تكوين الفئات الوظيفية

يتم تقسيم كل مجموعة فئات إلى فئات، بحيث تضم كل فئة جميع الوظائف التي تتشابه في نوع العمل ومستوى صعوبته ومسؤولياته وواجباته ومطالب التأهيل اللازمة لأدائه، وبالتالي تعطي اسماً وظيفياً واحداً، وتعامل معاملة واحدة بالنسبة لكافة أمور إدارة الموارد البشرية. مثل، تقسيم مجموعة فئات وظائف الهندسة المدنية إلى: فئة مساعد مهندس، وفئة مهندس، وفئة رئيس مهندسين.

المرحلة الخامسة: إعداد مواصفات الفئات الوظيفية

بعد الانتهاء من مرحلة تكوين الفئات الوظيفية، تأتي مرحلة تحديد المواصفات لكل فئة منها. ومواصفات الفئات عبارة عن بيان مكتوب لكل فئة وظيفية يتضمن وصف إجمالي عام للوظائف التي تتضمنها، ويُظهر الخصائص التي تتسم بها الفئة وتميزها عن غيرها من الفئات الأخرى. ومواصفات الفئات مهمة لتصنيف الوظائف بقدر أهمية مواصفات الوظائف لعملية التوظيف؛ لأن هذه المواصفات تشكل المعيار الأساس الذي يتم على أساسه تحديد الاسم، والفئة، والمرتبة المناسبة لكل وظيفة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وتنبغي الإشارة إلى أن مواصفة الفئة هي وصف عام وإجمالي للجوانب الأساسية التي تشترك فيها الوظائف التي تشتمل عليها الفئة، وليس وصفاً تفصيلياً لكل وظيفة تشتمل عليها الفئة الواحدة. حيث إن الوصف التفصيلي لكل وظيفة يتم في وثيقة "وصف الوظيفية " الخاصة بكل وظيفة مفردة. وثمة عوامل أساسية ينبغي مراعاتها، قدر الإمكان، عند إعداد مواصفات الفئات، ومن أهمها، ما يلي:

١. أن تعبر بإيجاز عن خصائص وظائف الفئة.
٢. أن تبرز الخصائص التي تميز وظائف الفئة عن غيرها من وظائف الفئات الأخرى.
٣. أن تبرز الجوانب التي تشكل الأساس لتحديد المرتبة المناسبة للفئات، وتحديد الفئة المناسبة للوظائف.
٤. أن تقتصر على ذكر أمثلة عن الأعمال الشائعة في وظائف الفئة، دون السرد التفصيلي لجميع الأعمال التي تتضمنها وظائف الفئة.
٥. أن تتصف بالمرونة بحيث تسمح للرئيس المباشر بإسناد بعض الأعمال ذات العلاقة إلى المرؤوس، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك.

ومن أهم العناصر التي تشتمل عليها مواصفات الفئة ما يلي:

١. اسم الفئة: يطلق على كل فئة من الفئات اسماً معيناً يعبر عن الطبيعة الأساسية لنوع العمل للوظائف التي تتضمنها الفئة، ويميزها عن الفئات الأخرى، ويكون دالا على المستوى النسبي لصعوبة أعمال وظائفها. ويطلق هذا الاسم على الفئة وعلى كل وظيفة تدخل فيها.

٢. تعريف عام للفئة: هنا يتم وصف الخصائص العامة الأساسية المميزة للوظيفة، بتقديم شرح موجز لواجبات الوظيفية ومسؤولياتها، ونوع الإجراءات والمهام التي ينبغي اتباعها، ومقدار الإشراف المتلقي.

٣. الملامح الأساسية المميزة للفئة: يقصد بالملامح المميزة لعمل الفئة الخصائص الأساسية التي تؤكد على الحدود الفاصلة بين وظائف كل فئة وغيرها من الفئات الأخرى، من حيث مستوى الصعوبة. ويتم ذلك عن طريق إظهار الجوانب التي تبرز مستوى الصعوبة في أعمال وظائف الفئة وأهمية مسؤوليات تلك الأعمال. ومن أهم هذه الجوانب التي ينبغي إبرازها في هذا الصدد، ما يلي:

(أ) نوع الإشراف الواقع على وظائف الفئة.

(ب)نوع الإشراف الذي تمارسه وظائف الفئة على الأعمال الأخرى، وعدد العاملين أو الوحدات التنظيمية التي يقع عليها الإشراف، وأنواع الأعمال التي يباشرها هؤلاء العاملون.

(ت) نوع المراجعة التي تخضع لها أعمال وظائف الفئة، ومدى تكرارها، ومن الذي يقوم بها، والغرض منها.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

(ث)ما يستلزمه أداء أعمال وظائف الفئة من إصدار قرارات أو تعليمات أو التقدم بتوصيات.
(ج) الاتصالات التي يستلزمها أداء العمل والغرض منها ومدى تكرارها. او (و) المسؤوليات التي تتضمنها وظائف الفئة من النواحي المالية أو مسؤوليات حفظ الأصناف أو الوثائق، وما إلى ذلك. (ز) ما ينتج من مسؤوليات عن الأخطاء في العمل.
(ح) ظروف العمل ومخاطرة.

٤. امثلة تصويرية للأعمال التي تتضمنها وظائف الفئة: يفصل هذا الجزء، إلى حد بعيد، الوصف العام للفئة، ويتضمن عينة ممثلة للواجبات والمسؤوليات، وليس كل الأعمال. ويراعي في اختيار الأمثلة أن تكون من النوع الذي يصور الأعمال الشائعة في معظم وظائف الفئة، وأن تكون من النوع الذي يوضح السمات المميزة لهذه الأعمال، ويبرز مستوى الصعوبة وأهمية المسؤولية فيها. ومن الضروري الاهتمام بالواجبات التي تشغل معظم الوقت وإهمال الأعمال التي تكون بصفة مؤقتة أو طارئة.
٥. الحد الأدنى من المهارات والقدرات والمعارف، وما تتطلب من مؤهلات علمية وخبرات عملية لازمة لشغل وظائف الفئة.

مثال: فئة وظائف باحثي تخطيط القوى العاملة

اسم الفئة: باحث تخطيط قوى عاملة.

تعريف عام بالفئة.

تختص وظائف هذه الفئة بإعداد الأبحاث والدراسات في مجال تخطيط وتطوير القوى العاملة في الخدمة المدنية، ومصادرها المختلفة، وذلك بهدف تطوير كفاءاتها وزيادة إنتاجها، وما يستدعيه ذلك من التنسيق مع تلك المصادر. كما تتضمن تحديد المعايير والقواعد المناسبة لاحتياجات الجهات الحكومية من القوى العاملة، والقيام بالأعمال الأخرى ذات العلاقة بهذا المجال.

الملامح الأساسية المميزة للفئة: يتضمن العمل الأساسي للفئة القيام بإجراء الدراسات والأبحاث في مجال القوى العاملة. وتخضع الفئة الإشراف عام، ومراجعة عامة لنتائج الأعمال، ولا تمارس مسؤوليات إشرافيه. ويتطلب عمل الفئة تقديم توصيات لتطوير العمل. وتتطلب إجراء اتصالات دورية مع وحدات تنظيمية داخل الجهة وخارجها لتبادل المعلومات في مجال القوى العاملة. ويتم أداء العمل فيها في ظروف عادية.

امثلة تصويرية لأهم واجباتها ومسؤولياتها:

- إعداد الدراسات والأبحاث عن مصادر القوى العاملة داخل المملكة وخارجها، ومدى ملاءمتها للعمل الحكومي ومحاولة نشر الوعي الوظيفي.
- إعداد الأبحاث والدراسات عن الأنظمة واللوائح في الخدمة المدنية، واقتراح

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

التعديلات عليها والعمل على تطوير أنشطتها في مجال القوى العاملة.
- إعداد الخطط التطويرية للقوى العاملة في الجهات الحكومية لمواجهة احتياجات خطط وبرامج التنمية، مع شرح تلك الخطط والبرامج ومتابعة مدى تقدمها ومعالجة سلبياتها.
- تحليل مشكلات الوظائف في الجهات الحكومية، واستنتاج احتياجاتها من القوى العاملة، وتقديم المقترحات المناسبة لسد تلك الاحتياجات، واقتراح الأعداد المناسبة من الوظائف التي يجب اعتمادها وفق المعايير المناسبة.
- الاتصال بمصادر القوى العاملة والتنسيق معها، وتوضيح أهمية العرض والطلب لأخذ ذلك في الحسبان.

امثلة للمعارف والقدرات والمهارات المطلوبة للفئة:

- معرفة بالأسس والمفاهيم والمبادئ النظرية وتطبيقاتها في مجال تطوير القوى العاملة في الخدمة المدنية.
- معرفة بأنظمة الخدمة المدنية ولوائحها التنفيذية في مجال التوظيف.
- معرفة بالتعليمات والتوجيهات وإجراءات العمل.
- معرفة بمصادر القوى العاملة وأنواعها ومستوياتها.
- قدرة على إعداد الدراسات والأبحاث في مجال القوى العاملة.
- قدرة على اقتراح الخطط والبرامج والبدائل المتنوعة لكيفية الاستفادة من القوى العاملة.
- قدرة على عرض النتائج والتوصيات بطريقة مقبولة.
- قدرة على التنسيق والاتصال بمصادر القوى البشرية أو الجهات التي تحتاج إلى تلك القوي.
- قدرة على إعداد الإحصائيات وتحليلها واستخراج مؤشراتها.
- قدرة على إقامة علاقات عمل فاعلة مع الآخرين والمحافظة عليها.
- قدرة على تطبيق المعارف السابقة بمهارة.

الحد الأدنى من المؤهل العلمي: درجة جامعية في تخصص الإدارة العامة، أو الاقتصاد.

الخبرة العملية

خبرة في مجال فئات وظائف تخطيط القوى العاملة.

التدريب

دورة تدريبية في مجال القوى العاملة، أو الدراسات، أو البحوث، لمدة لا تقل عن ستة أسابيع.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المرحلة السادسة: ترميز المجموعات الوظيفية

يتم ترميز المجموعات الوظيفية بتخصيص رمز رقمي يدل عليها، ويميزها عن غيرها من المجموعات الوظيفية الأخرى. ويهدف ترميز المجموعات الوظيفية إلى تسهيل المعاملات الإدارية في مجال إدارة الموارد البشرية، وذلك بتوضيح العلاقة، من حيث صعوبة العمل ومسؤوليته، بين كل فئة وغيرها من الفئات، سواء الداخلة معها في مجموعة الفئات نفسها، أم الوقعة ضمن مجموعات الفئات الأخرى. علاوة على تسهيل تحديد مجموعة الفئات، والمجموعة النوعية، والمجموعة العامة، والمرتبة التي تنتمي إليها كل فئة وظيفية، من خلال الرجوع إلى رموزها المحددة. ويتم ترميز المجموعات الوظيفية من خلال تخصيص الخانة الأولى من الأرقام التي يتكون منها الرمز الوظيفي للمجموعة العامة للوظائف (وإذا زاد عدد المجموعات العامة عن تسع، فيتم تخصيص الخانتين الأوليتين للمجموعات العامة). وتخصص الخانتين التاليين للمجموعة النوعية، ويساعد هذا على تحديد موقع الوظيفة على نحو دقيق. ويخصص الرقمين التاليين لمجموعة الفئة التي تقع ضمن هذه المجموعة النوعية، ويساعد هذا على تحديد موقع الوظيفة على نحو أكثر دقة، ويتم تخصيص الرقمين الأخيرين للمرتبة الوظيفية. وهكذا، على سبيل المثال، نجد أن ترميز المجموعات الوظيفية في المملكة، تم وفقاً للنظام التالي:

١. رموز المجموعات العامة من.٠-٩.
٢. رموز المجموعات النوعية تبدأ من ٠٠ ويمكن أن تستمر إلى ٩٩.
٣. رموز مجموعات الفئات تبدأ من ٠٠ ويمكن أن تستمر إلى ٩٩.
٤. رموز المراتب تبدأ من المرتبة الأولى حتى الخامسة عشرة.

فعلى سبيل المثال، إذا علمنا أن الرمز ٣ مخصص للمجموعة العامة للوظائف الإدارية والمالية، وأن الرمز ٣ مخصص للمجموعة النوعية لوظائف شؤون الموظفين، وأن الرمز ١٦ مخصص لمجموعة فئات وظائف باحثي وأخصائي تخطيط القوى العاملة، وأن سلم المراتب في المملكة يتدرج من المرتبة الأولى حتى الخامسة عشرة، فعند قراءة الرمز الوظيفي ٣٠٣١٩١١ الوارد بدليل تصنيف الوظائف بالمملكة ، نستدل بأن الرمزي يشير إلى وظيفة تقع ضمن فئة أخصائي تخطيط قوى عاملة بالمرتبة الحادية عشرة، الداخلة في مجموعة فئات وظائف باحثي وأخصائي تخطيط القوى العاملة، التابعة للمجموعة النوعية لوظائف شؤون الموظفين، التابعة للمجموعة العامة للوظائف الإدارية والمالية.

المرحلة السابعة: تحديد العلاقات بين الفئات

في المرحلة الرابعة، مرحلة تكوين المجموعات الوظيفية وفئاتها، تم تحديد العلاقة بين الفئات الوظيفية من حيث نوع العمل، وعلى هذا الأساس تم تقسيم الوظائف، وفقاً لنوع العمل، إلى مجموعات عامة، ثم إلى مجموعات نوعية، ثم إلى مجموعات فئات. كذلك تم في تلك المرحلة تحديد العلاقة بين الفئات الواقعة في

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مجموعة فئات واحدة على أساس مستوى صعوبة العمل ومسئوليته، حيث تم ترتيب الوظائف الواقعة في كل مجموعة فئات ووفقاً لمستوى صعوبتها ومسؤولياتها، ثم تقسيمها إلى عدد من الفئات، بحيث إن كل فئة تتشابه من حيث نوع العمل ومستوى الصعوبة والمسؤولية. ونتيجة لذلك، تحدد النطاق الكامل للصعوبة والمسؤولية في كل مجموعة من مجموعات الفئات من الفئة الأقل صعوبة ومسؤولية إلى الفئة الأكثر صعوبة ومسؤولية في مجموعة الفئات نفسها.

غير أن المراحل السابقة لم تحدد العلاقة بين الفئات الواقعة في مجموعات فئات مختلفة، من حيث مستوى صعوبة ومسؤولية العمل. لهذا، يتم في المرحلة الحالية تحديد العلاقة بين الفئات الواقعة ضمن مجموعات فئات مختلفة، من خلال تحديد القيمة النسبية الكل فئة ومستواها بالنسبة إلى الفئات الأخرى الواقعة في مجموعات الفئات الأخرى، بعد أن تم تحديد العلاقات بينها على أساس نوع العمل. وهكذا، على سبيل المثال، يمكن تحديد الأهمية النسبية للفئات الواقعة ضمن مجموعة فئات وظائف الحاسب الآلي، مقارنة بالفئات الواقعة ضمن مجموعة فئات وظائف التدريب، ومقارنة بالفئات الواقعة ضمن مجموعة فئات وظائف المحاسبة، ومقارنة ببقية فئات الوظائف الواقعة في مجموعات الفئات الأخرى.

ويتم تحقيق ذلك من خلال تقسيم النطاق الكلي للصعوبة والمسؤولية الذي يغطي جميع مجموعات فئات الوظائف موضع التصنيف، إلى عدد من المستويات أو المراتب (تسمى مراتب التصنيف)، التي يتم تعريف كل منها ما يبرز خصائص الفئات التي تلحق بها، وبحيث تشمل كل مرتبة منها مستوى معين من الصعوبة والمسؤولية. وينتج عن ذلك الحصول على هيكل متدرج يتكون من عدد من المراتب تمثل كل منها مستوى معين من الصعوبة ويكون لكل منها تعريف معين يبين حدود هذه الصعوبة.

بعد ذلك يتم إلحاق الفئات بمراتب التصنيف المناسب لها، وذلك على أساس درجة صعوبة الواجبات وأهمية المسؤوليات، ومطالب التأهيل اللازمة لأداء أعمال الوظائف في كل فئة، والذي يماثل مستوى الصعوبة والمسؤولية والمؤهلات التي تتضمنها المرتبة التي تلحق بها. وهكذا يتم وضع الفئة ذات الوظائف الأكثر صعوبة ومسؤولية بالمرتبة الأعلى، ويتم وضع الفئة ذات الوظائف الأقل صعوبة ومسؤولية بالمرتبة الأدنى. وينتج عن ذلك أن تتضمن كل مرتبة جميع فئات الوظائف التي تتماثل في مستوى صعوبة العمل ومسئوليته، ومستوى المؤهلات اللازمة لأداء العمل، رغم اختلافها في نوع العمل. ويتم إلحاق الفئات بمراتب التصنيف المناسبة لها من خلال إجراء مقابلة بين مواصفة أعلى فئة في كل مجموعة للفئات وتعاريف المراتب التي سبق إعدادها، ثم تحدد المرتبة المناسب للفئة الأعلى المشار إليها

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وتدرج فيها. بعد ذلك تعقد المقابلة نفسها بالنسبة لأدنى فئة في مجموعة الفئات نفسها مع تعاريف المراتب ثم تحدد المرتبة المناسبة للفئة الأدنى المشار إليها.

ثم تسند باقي فئات مجموعات الفئات التي تقع فيما بين الحدين الأعلى والأدنى، إلى المراتب المناسبة تباعاً، وبالتالي، وبالأسلوب السابق نفسه، بعد التحقق من تقريبها إلى أحد الحدين الأعلى أو الأدنى الذي تكون الفئة أقرب إليه، أو إلى الفئة التي ثبتت المرتبة المناسبة لها وفقاً للأسلوب نفسه، على أن يتم كل ذلك في ضوء المعرفة الدقيقة لعوامل تصنيف الوظائف، والفهم الواضح لتعاريف المستويات، والقدرة على الموازنة والمقابلة والحكم السليم.

وتلحق الفئات بمراتب التصنيف المناسبة لها على أساس مجموعات الفئات التي تنتمي إليها، مجموعة تلو الأخرى. فعلى سبيل المثال، يتم البدء بإلحاق فئات مجموعة فئات وظائف الطب البشري بالمراتب المناسبة لها، ثم مجموعة فئات وظائف الطب البيطري، ثم مجموعة فئات وظائف الصيدلة، وهكذا يستمر إلحاق الفئات بالمراتب المناسبة لها مجموعة تلو الأخرى إلى أن يتم إلحاق كل فئات الوظائف بالمراتب المناسبة لها. وبعد استكمال إسناد الفئات إلى مراتب التصنيف المناسبة لها على النحو السالف، يعد جدول بالمراتب والفئات الوظيفية، بحيث تتضمن كل مرتبة جميع فئات الوظائف التي تتماثل في درجة الصعوبة وأهمية المسؤولية رغم اختلافها في نوع العمل ومجال التخصص فيه.

وتنبغي الإشارة إلى أن مراتب التصنيف ليست بالضرورة المراتب التي يتضمنها سلم الرواتب. إذ إن تحديد الراتب المناسب لكل فئة تدخل فيه عوامل أخرى، مثل الأجور السائدة في سوق العمل، إلى جانب صعوبة ومسؤولية العمل. من ناحية أخرى، يمكن تحديد العلاقات بين الفئات باستخدام الأساليب الكمية لتقويم الوظائف، على النحو الذي سيتم توضيحه في الفصل القادم.

المرحلة الثامنة: إلحاق الوظائف المفردة بالفئات المناسبة لها

في هذه المرحلة يتم تحديد الفئة المناسبة لكل وظيفة وإلحاقها بها، وذلك من خلال مقابلة أوصاف الوظائف، التي تم تحديدها في عملية تحليل الوظائف، بمواصفات الفئات. والأساس في إلحاق الوظيفة بفئتها المناسبة هو نوع العمل، ومستوى صعوبة الواجبات وأهمية المسؤوليات، ومطالب التأهيل اللازمة لأداء العمل في الوظيفة. ولكن التقدير الشخصي للقائمين بالتصنيف يلعب دوراً أساساً في تحديد الوظائف المناسبة لكل فئة، ولكن هذا التقدير ليس عشوائياً، بل يعتمد على خبرة المختص بالتصنيف وقدرته على مقارنة أوصاف الوظائف بمواصفات الفئات.

التصنيف السعودي الموحد للمهن:

تعتبر الهيئة العامة للإحصاء المرجع الرئيسي للبيانات والمعلومات بالمملكة العربية السعودية، ولما شهدت المملكة عدة مبادرات لإعداد تصنيفات مهنية ووظيفية بجهات مختلفة من المملكة، وكذلك معايير مهنية متخصصة تؤثر بصورة مباشرة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

على تصنيف المهن والوظائف بعدة جهات حكومية وخاصة، أصبح من الهام توحيد جميع تلك المبادرات والخروج بتصنيف شامل يتم العمل به في جميع الجهات الحكومية والخاصة ويكون المرجع الأساسي لجميع العمليات الإحصائية ذات العلاقة.
وفي هذا الإطار كلفت الهيئة العامة للإحصاء بإعداد دليل لتصنيف جميع المهن والوظائف في المملكة العربية السعودية بما يغطي جميع الأنشطة الاقتصادية في المملكة بقطاعيها الحكومي والخاص بما يضمن وجود مرجع تصنيفي موحد ومتوائم محلياً ودولياً يتم استخدامه بشكل متسق من قبل جميع الجهات المعنية بالتصنيفات المهنية في المملكة العربية السعودية، وذلك كما جاء بقرار مجلس الوزراء رقم) ٥٤٠ (بتاريخ ١٦ / ٩ / ١٤٤٠ ه، البند الثاني:
١ . تشكيل فريق فني في الهيئة العامة للإحصاء، يشارك فيه ممثلون من الهيئة، ومن وزارة الخدمة المدنية، ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وأمانة مجلس الخدمة العسكرية، ومركز المعلومات الوطني، وصندوق تنمية الموارد البشرية، وللفريق دعوة أي جهة أخرى يرى أهمية مشاركتها في أي من الموضوعات التي يبحثها ويدرسها.
٢ . يعمل الفريق الفني على إعداد تصنيف سعودي موحد للمهن، يراعي فيه ما يأتي:

- أن يكون موائماً للتصنيف الدولي ٢٠٠٨ ، والتحديثات اللاحقة له.
- أن يحتوي على أوصاف مهنية منطلقة من أوصاف التصنيف المهني المعياري العربي، وأوصاف التصنيف لدى الجهات ذات العلاقة.
- على الفريق الفني الانتهاء من إعداد التصنيف خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ صدور القرار، ويرفع ما يتم التوصل إليه، لاستكمال الإجراءات النظامية اللازمة.

وبناءً عليه، تم تشكيل فريق فني في الهيئة العامة للإحصاء برئاسة الهيئة وعضوية عدد من الجهات الحكومية بالتعاون مع بيت خبرة متخصص بهدف مراجعة التصنيف السعودي الموحد للمهن الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم) ٥٤٠ (بتاريخ ١٦ / ٩ /١٤٤٠ ه بما يواءم مع التوجهات الاستراتيجية والتطورات التي تشهدها المملكة العربية السعودية والتي بدورها تطلبت القيام بعدد من التعديلات في بعض النواحي التصنيفية مع الأخذ بعين الاعتبار أفضل المستجدات والممارسات العالمية الحديثة في مجالات تصنيف المهن.

الأهداف العامة لمشروع مراجعة التصنيف السعودي الموحد للمهن

يهدف هذا المشروع إلى مراجعة جميع أدلة التصنيفات المهنية الحالية ومقارنتها بالممارسات الدولية الرائدة في هذا المجال مما يضمن الوصول إلى نظام

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

عصري ومتكامل لتصنيف المهن يلبي تطلعات الهيئة العامة للإحصاء. وبشكل عام سيشمل هذا المشروع على المراحل الرئيسية التالية:

١ . مراجعة التصنيفات الحالية المعتمدة في المملكة العربية السعودية ويشمل تصنيف الهيئة العامة للإحصاء، التصنيف المهني المعياري العربي المعتمد لدى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وتصنيف الوظائف الحكومية المعتمد لدى وزارة الخدمة المدنية.

٢ . مراجعة عمليات الربط والمقارنة بين التصنيفات الثلاثة وتقديم التوصيات اللازمة لضمان المواءمة بينها.

٣ . إعداد دليل تصنيف المهن الموحد بالتنسيق مع الجهات الحكومية ذات العلاقة عندما تدعو الحاجة إلى ذلك.

٤ . إعداد الأوصاف المهنية لجميع المهن المتفق عليها بالحد التصنيفي المعتمد في دليل التصنيف الجديد.

٥ . تقديم الدعم الفني في مرحلة التطبيق بعد اعتماد التصنيف السعودي الموحد للمهن.

وتهدف هذه المنهجية إلى عرض عملية مراجعة التصنيف السعودي الموحد للمهن، مع مراعاة المواءمة مع التصنيف المعياري الدولي للمهن) ISCO-08 (، متضمناً:

١ . منهجية التصنيف

٢ . هيكلية التصنيف مراعيًا المواءمة مع التصنيف المعياري الدولي للمهن) ISCO-08)

٣ . معايير إعداد قوائم المهن وقواعد التسميات للمهن

٤ . دليل المهن موضحاً المجموعات الرئيسية والحدود التصنيفية

٥ . الأوصاف المهنية للمهن المدرجة بالدليل

وفي هذا الصدد، يهدف هذا التقرير إلى عرض المعايير العامة للهيكلية المقترحة لنظام التصنيف المهني بما يشمل منهجية التصنيف والعناصر التي يتضمنها كالمؤهلات التعليمية وغيرها، بالإضافة إلى منهجية عملية الترميز.

منهجية التصنيف

تعرف عملية تصنيف المهن بأنها عملية شاملة ومتكاملة تهدف إلى تقسيم الأعمال لمهن مختلفة يتحدد في ضوئها نوع العمل وطريقة القيام بالمهام الموكلة ومتطلبات التأهيل، مما ينتج عن ذلك تقسيم المهن وفرزها بطريقة هرمية في مجموعات رئيسية تتفرع منها مجموعات فرعية ثم إلى مجموعات أصغر إلى أن يتم الوصول إلى المهن والتي تعتبر أدنى تقسيم مهني في قوائم المهن.

وترتبط أهمية وجود نظام منهجي وعلمي لتصنيف المهن بمجموعة من الأهداف التي يمكن تلخيصها بما يلي:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- تجميع البيانات الإحصائية عن توافر المهن في سوق العمل بسهولة ودرجة عالية من الدقة والتفصيل.
- مطابقة احتياجات سوق العمل مع المهن المتاحة والتعرف على الفجوات.
- وضع خطط لسد فجوة العرض والطلب لسوق العمل السعودية من خلال العمل مع الجهات المؤهلة للمهن مثل وزارة التعليم وغيرها.
- توفير لغة مشتركة لكافة إدارات الموارد البشرية بالقطاعين الحكومي والخاص على صعيد كافة القطاعات الاقتصادية بالمملكة.

ويتبنى التصنيف السعودي الموحد للمهن الإطار الأساسي للتصنيف المعياري الدولي للمهن ISCO٢٠٠٨-والذي طورته منظمة العمل الدولية. ويعد التصنيف المعياري الدولي للمهن تصنيفًا منظمًا يتكون من أربعة حدود تصنيفية حسب التسلسل المهني ويسمح بتصنيف جميع المهن في العالم إلى ٤٣٦ مجموعة موحدة. وقد تبنى التصنيف السعودي الموحد للمهن أيضا تعريف المهنة كما جاء بالتصنيف المعياري الدولي للمهن كما يلي:

تشير المهنة الى نوع العمل المؤدى في الوظيفة. وعليه تُعرف المهنة على أنها: "مجموعة من الوظائف التي تتصف مهامها وواجباتها الرئيسية بدرجة عالية من التشابه".

ويفرق التصنيف الدولي بين المهن والوظائف بحيث يقتصر التصنيف على المهن لتحقيق المعايير المتبعة في إعداد التصنيف. ويعرف التصنيف المعياري الدولي للمهن ISCO-08 الوظائف بأنها: "مجموعة المهام والواجبات التي يؤديها أو المفترض أن يؤديها، شخص واحد لصاحب عمل معين، بما في ذلك العمل الحر". كما يتبنى التصنيف السعودي الموحد للمهن مجموعة من المعايير العالمية التي تتوخاها الدول عند تطوير أنظمة تصنيف المهن الموحدة على المستوى الوطني والتي يمكن تلخيصها بما يلي:

- المواءمة: وهو أن يكون نظام التصنيف المتبع متوائماً ومتوافقاً مع أنظمة التصنيف الدولية وأفضل الممارسات العالمية في هذا المجال.
- المنطقية: وهو أن يتم بناء عملية الفرز أو التجميع على أسس منطقية وفقاً للغرض الذي تخدمه.
- الاتساق: وهو أن يكون الأسلوب المستخدم عام ومتسق بحيث تطبَّق قواعده بسهولة دون الحاجة لتطبيق قواعد خاصة لتجميع أو تقسيم بعض المهن.
- الشمولية: وهو أن يكون الأسلوب المستخدم شامل بشكل يتسع لجميع أنواع المهن وإتاحة الفرصة لتفصيلها على وظائف.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- الدقة والوضوح: وهو أن يشتمل نظام التصنيف على تعريفات وصفية واضحة لجميع المهن.
- سهولة الاستخدام: وهو أن يشتمل نظام التصنيف على أدلة إرشادية واضحة تسهل عملية استخدامه وتحديثه بصفة مستمرة. وتعتمد عملية مراجعة التصنيف السعودي الموحد للمهن على المنهجية التالية:
- اتباع معايير ومحددات التصنيف المعياري الدولي للمهن ISCO-08))
- اتباع الأسلوب المهارى لتصنيف المهن) ٤ مستويات مهارة وتعريفاتها (
- مطابقة الحدود التصنيفية) أربعة حدود تصنيفية حيث يضع الحد التصنيفي الأعلى مستوى المهارة لجميع الحدود التالية (
- استخدام مسميات الحدود التصنيفية كما ورد بالتصنيف الدولي ISCO-08 وأعدادها) وتشمل ١٠-مجموعات رئيسية تتفرع نوعياً وصولًا للحد الرابع وهو الوحدة التي يتم عليها حصر المهن (
- استخدام طريقة الترميز المتبعة بالتصنيف الدولي ISCO-08 ومطابقتها وفيما يلي عرض الأسلوب المتبع لهيكلة التصنيف السعودي الموحد للمهن بما يحقق المواءمة مع التصنيف المعياري الدولي للمهن ISCO-08:

١ . تحديد المجموعات الرئيسية

تعتبر عملية تحديد المجموعات لقوائم المهن هي الحجر الأساس لعملية التصنيف والذي تعتمد عليه جميع عمليات الفرز والتجميع اللاحقة.

- تحديد المجموعات الرئيسية عن طريق مستوى المهارة تعرف المهارة بأنها القدرة على القيام بالمهام والواجبات المرتبطة بعمل معين، ويُعنى مستوى المهارة بقياس مدى تعقيد ونطاق المهام والواجبات التي يتعين القيام بها. ومن خلال تحديد مستوى المهارة اللازم للقيام بالعمل، يتم

تحديد المجموعات العامة ابتداءً من الوظائف الإشرافية والتخصصية التي تتطلب درجة تأهيل علمي مرتفعة ويتدرج تنازلياً لمستويات المهارة الأخرى حتى الوصول إلى المستوى الأدنى من المهارة في الأعمال اليدوية التي لا تتطلب مستوى تعليمي متقدم، والتي يتطلب إنجازها توفر قدرٍ محدود من المهارات العمليّة. ومن الجدير بالذكر أنه وبعد تحديد المجموعات الرئيسة في التصنيف على أساس مستوى المهارة يتمّ الاعتماد على أسلوب التخصص المهارى) التقسيم النوعي (في تحديد وتبويب المجموعات الفرعية داخل المجموعات الرئيسية. ومن الشائع أيضاً في العديد من أنظمة التصنيف أن يتمَّ اتباع أسلوب التخصص المهارى) التقسيم النوعي (في تحديد بعض المجموعات الرئيسية لأغراض موازنة وتبسيط عملية التصنيف على ألا يُخِلَّ

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ذلك بالمبدأ الرئيسي الذي يشترط أن تتضمن هذه المجموعات مهن بنفس المستوى المهارى المطلوب.

ـ مستويات المهارة

حُددت مستويات المهارة المعتمدة في التصنيف المعياري الدولي للمهن) ISCO-08 (الذي تبنّى بدوره التصنيف الدولي المعياري للتعليم) ISCED-11 (. وفيما يلي إيضاح مختصر حول مستويات المهارة الأربعة المعتمدة في التصنيف المعياري الدولي للمهن:

أ-مستوى المهارة الأول

يرتبط هذا المستوى المهارى بالمهن التي يتطلب إنجازها القيام بمهام بدنية ويدوية بسيطة وروتينية، وقد تتطلب استخدام أدوات يدوية، مثل المجارف، أو المعدات الكهربائية البسيطة مثل المكانس الكهربائية. ويمكن اشتراط إتمام التعليم الابتدائي أو المرحلة الأولى من التعليم الأساسي لتحقيق مستوى الكفاءة المطلوبة في أداء بعض الوظائف والمهن المندرجة ضمن هذا المستوى. وقد يُشترط الخضوع إلى فترة قصيرة من التدريب على رأس العمل لبعض الوظائف في هذا المستوى.

ب-مستوى المهارة الثاني

يرتبط هذا المستوى المهارى بالمهن التي يتطلب إنجازها القيام بمهام إجرائية بسيطة كتشغيل الآلات والمعدات الإلكترونية وقيادة المركبات وصيانة المعدات الكهربائية والميكانيكية وإصلاحها، إضافةً إلى معالجة المعلومات وتنظيمها وتخزينها. ويُشترط مستوى الكفاءة في الأداء المطلوب في المهن المُدرجة ضمن هذا المستوى الحصول على التعليم المتوسط كحدٍّ أدنى. وقد يُشترط الخضوع إلى فترة من التدريب على رأس العمل لبعض المهن في هذا المستوى، وفي بعض الحالات، قد تحلُّ الخبرة والتدريب على رأس العمل محل التدريب المطلوب.

ت-مستوى المهارة الثالث

يرتبط هذا المستوى المهارى بالمهن التي يتطلب إنجازها القيام بمهام فنية وعملية معقدة تتطلب قدراً كبيراً من المعرفة التجريبية والتقنية والإجرائية في مجال معيّن من المجالات المتخصصة. وتتحقق عادةً كفاءة الأداء في المهن على هذا المستوى نتيجة الدراسات في إحدى مؤسسات التعليم العالي لمدة تتراوح ما بين السنة والثلاث سنوات بعد الانتهاء من التعليم الثانوي، وهو ما يفضي عادة إلى شهادة لا تعادل الشهادة الجامعية الأولى.

ث-مستوى المهارة الرابع

يرتبط هذا المستوى المهارى بالمهن التي يتطلب إنجازها توفر مهارات معقدة في حل المشكلات واتخاذ القرار والتفكير التحليلي مع تطبيق مجموعة واسعة من المعارف النظرية والواقعية في مجال متخصص. وتتحقق الكفاءة في الأداء في

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

هذا المستوى نتيجة الدراسات في إحدى مؤسسات التعليم العالي لمدة تتراوح ما بين ثلاث إلى ست سنوات، وهو ما يفضي إلى منح الشهادة الجامعية الأولى أو درجة أعلى منها. وفي بعض الأحيان قد تشترط بالإضافة إلى التعليم الرسمي، الخبرة الواسعة في مهنة ذات صلة والتدريب على رأس العمل.

٢ . تحديد الحدود التصنيفية(المجموعات التصنيفية)

– تحديد المجموعات الرئيسية والمجموعات التي تليها

تمت مطابقة الحدود التصنيفية الأربعة الأولى للتصنيف السعودي الموحد للمهن على الحدود التصنيفية للتصنيف المعياري الدولي للمهن، وذلك باتباع نفس آلية تجميع المهن إلى مجموعات نوعية) تجميع حسب نوع العمل ومجالاته (لجميع الحدود التصنيفي التالية للحد الأعلى للتصنيف وهو المجموعة الرئيسية، والتي كما تم إيضاحه تحددت بناءً على مستوى المهارة. ويتميز التصنيف السعودي الموحد للمهن بإضافة الحد الخامس والأخير للتصنيف وهو حد المهنة.

٣ . أسلوب الترميز

– تحديد عدد أرقام الرمز التصنيفي للحدود التصنيفية

تم ترميز الأربع حدود التصنيفية للتصنيف السعودي الموحد للمهن بالاعتماد على نفس طريقة الترميز المتبعة بالتصنيف المعياري الدولي للمهن والتي تعين رقم واحد فقط لكل حد تصنيفي، ثم تم تعيين رقمين للحد الخامس) حد المهن (ليستوعب أعداد المهن المدرجة تحت الحد الرابع للتصنيف الدولي.

هيكلية التصنيف

يقدم هذا الجزء من المنهجية ملخصا عاماً حول هيكلية وحدود التصنيف والترميز والتي تأسست وفقًا لمعايير ومحددات التصنيف المعياري الدولي للمهن. كما يشتمل هذا الجزء أيضًا على توضيح كيفية ربط مستويات المهارة بالمطليات التعليمية، وكذلك نبذة عن الجدارات السلوكية والفنية المستخدمة في تحديد المهارات المطلوبة لمهن التصنيف السعودي الموحد للمهن. وتتضمن هيكلية التصنيف على المواضيع الرئيسية التالية:

١ . المجموعات الرئيسية
٢ . المجموعات التصنيفية(الحدود التصنيفية)
٣ . اسم المهنة
٤ . الترميز
٥ . ربط المهن بالمؤهلات الأكاديمية(حسب مستوى المهارة ونوع العمل)

- مستويات التعليم
- مجالات التعليم

٦ . الجدارات السلوكية والفنية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١ . المجموعات الرئيسية

تمّ تحديد المجموعات الرئيسية بقائمة مهن التصنيف السعودي الموحد للمهن، حسب مستويات المهارة الأربعة المعتمدة عالمياً لدى التصنيف المعياري الدولي للمهن) ISCO-08 (. ويوضح الجدول التالي المجموعات الرئيسية ومستويات المهارة المحددة حسب التصنيف المعياري الدولي للمهن:

رمز المجموعة	اسم المجموعة الرئيسية	مستوي المهارة
١	المديرون	4 - 3
٢	الاختصاصيون	٤
٣	الفنيّون والاختصاصيّون المساعدون	٣
٤	عاملو الدعم المكتبي	٢
٥	عاملو الخدمات والمبيعات	٢
٦	العاملون المهرة في الزراعة والغابات ومزارع الأسماك	٢
٧	عاملو الحرف ومن يرتبط بهم	٢
٨	مشغّلو المصانع والآلات وعاملو التجميع	٢
٩	المهن الأولية	١
٠	العاملون في القوات المسلحة	١-٢-٤

خاتمة:

يُعد وصف الوظائف أحد الأعمدة الأساسية لنظم الموارد البشرية الحديثة، إذ يُمثل نقطة الانطلاق في التخطيط السليم للقوى العاملة، واستقطاب الكفاءات، وإدارة الأداء، وتحديد المسارات الوظيفية والتدريبية. ومن خلال هذا البحث، تم التطرق إلى المراحل المتكاملة التي تتضمن تحليل الوظائف، وتوصيفها، وتقييمها، وتصنيفها، كما تم تسليط الضوء على التصنيف السعودي الموحد للمهن كنموذج تطبيقي يعكس واقع الممارسات الوطنية في هذا المجال.

وقد أوضح البحث أن نجاح أي مؤسسة في بناء هيكل وظيفي فعّال يعتمد بشكل كبير على جودة المعلومات الناتجة عن التحليل الوظيفي ودقة التوصيف الوظيفي، ومدى عدالة التقييم الوظيفي، ووضوح التصنيف الوظيفي. كما أن العلاقة بين هذه العمليات تكاملية لا تقبل التجزئة، وتتطلب كفاءة مهنية عالية وأدوات منهجية دقيقة.

وتوصي الدراسة بأهمية الاستثمار في بناء قدرات المختصين في مجال الموارد البشرية على أدوات الوصف الوظيفي، وتطوير نماذج التوصيف بما يتلاءم مع التغيرات في سوق العمل والبيئة التنظيمية، بما يضمن مرونة وفعالية النظام الوظيفي داخل المؤسسات.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المراجع

الهيئة العامة للاحصاء. (٢٠١٩). *التصنيف السعودي الموحد للمهن الجزء الاول*. الرياض.

جاري ديسلر. (٢٠١٢). *ادارة الموارد البشرية* . المملكة العربية السعودية: دار المريخ للنشر.

خليف امل عثمان، رشوان محمد. (٢٠١٤). *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*.

د. احمد ماهر. (٢٠٠٤). *ادارة الموارد البشرية*. القاهرة: الدار الجامعة.

د. سهيلة محمد عباس. (٢٠٠٦). *ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي*. الاردن: دار وائل للنشر.

د. عبدالبارئ درة، زهير نعيم الصباغ. (٢٠٠٨). *ادارة الموارد البشرية في القرن ٢١ منحي نظمي*. الاردن: دار وائل للنشر .

د.سعاد نائف برنوطي. (٢٠٠٧). *ادارةالمواردالبشريةادارة الافراد*. دار وائل للنشر\.

راوية محمد حسن. (١٩٩٩). *ادارة الموارد البشرية* . الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

راوية محمد حسن. (٢٠٠١). *ادارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية*. مصر: دار الجامعيين للنشر والتوزيع.

صلاح الدين عبد الباقي. (٢٠٠٢). *الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية*. مصر: الدار الجامعية الجديدة.

عبدالحميد المغربي. (٢٠٠٩). *الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات ادارة الموارد البشرية*. مصر: المكتبة العصرية.

عدلي علي ابوطاحون. (٢٠٠٣). *ادارة وتنمية الموارد البشرية*. مصر: المكتب الجامعي الحديث.

علي السلمي. (١٩٩٨). *ادارة الموارد البشرية* . مصر: دار غريب للطباعة والنشر.

عمر وصفي عقيلي. (٢٠٠٥). *ادارة الموارد البشرية المعاصرة* . عمان: دار وائل .

فيصل حسونة. (٢٠٠٨). *ادارة الموارد البشرية*. عمان: دار اسامة للنشر والتوزيع.

كامل بربر. (٢٠٠٠). *ادارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي*. لبنان: المؤسسة الجامعية.

محمد بن دليم القحطاني. (٢٠١٢). *ادارة الموارد البشرية*. العبيكان للنشر.

محمد حافظ حجازي. (٢٠٠٦). *ادارة الموارد البشرية*. مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة.

محمد دليم القحطاني. (٢٠٠٥). *ادارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل*. السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية.

محمد عثمان اسماعيل حميد. (١٩٩٣). *ادارة الموارد البشرية*. القاهرة: دار النهضة العربية.

نظني شحاذة، واخرون. (١٩٩٦). *ادارة الموارد البشرية* . عمان: دار الشروق.

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

الاستدامة الإدارية في رؤية ٢٠٣٠: التدريب والتطوير كأدوات استراتيجية للتنمية المؤسسية المستدامة

Administrative Sustainability in Vision 2030: Training and Development as Strategic Tools for Sustainable Institutional Development

إعداد

د. عماد كساب

DR. Emad Kassab

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440887

استلام البحث	**٣ / ٥ / ٢٠٢٥**
قبول البحث	**١٩ / ١٦ / ٢٠٢٥**

كساب، عماد (٢٠٢٥). الاستدامة الإدارية في رؤية ٢٠٣٠: التدريب والتطوير كأدوات استراتيجية للتنمية المؤسسية المستدامة. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٣٣٥ – ٣٦٤.

http://ajahs.journals.ekb.eg

الاستدامة الإدارية في رؤية ٢٠٣٠: التدريب والتطوير كأدوات استراتيجية للتنمية المؤسسية المستدامة

المستخلص:

يهدف هذا البحث إلى استكشاف مفهوم الاستدامة الإدارية وأثرها في دعم التنمية المؤسسية في ضوء التحولات الوطنية التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن رؤية ٢٠٣٠ .يتناول البحث العلاقة التكاملية بين الاستدامة الإدارية من جهة، والتدريب والتطوير الإداري كأدوات استراتيجية من جهة أخرى، لتفعيل الأداء المؤسسي ورفع كفاءته واستمراريته. ويتناول البحث تعريف الاستدامة الإدارية، وأهميتها للمؤسسات، ومبادئها الأساسية، والعوامل المؤثرة في تبنيها. كما يوضح كيف يمكن للتدريب الإداري أن يسهم في تعزيز قدرات الكوادر البشرية وتمكينها من تطبيق ممارسات إدارية رشيدة تدعم استدامة المؤسسة. ويستعرض البحث كذلك نماذج التدريب الإداري ومجالاته، ويربطها بأبعاد التنمية المؤسسية. ويسلط البحث الضوء على موقع الاستدامة الإدارية ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠، ويستعرض أبرز المبادرات والبرامج الوطنية التي تعزز هذا التوجه، إضافة إلى تحليل ممارسات التطوير الإداري في البيئة السعودية، والتحديات التي تواجهها، وسبل تفعيلها. وتوصل البحث إلى مجموعة من التوصيات المهمة التي تدعو إلى دمج مبادئ الاستدامة في الاستراتيجيات المؤسسية، وتطوير القيادات، والاستثمار في الكوادر الوطنية، وتبني منهجيات تدريب مبتكرة ومستدامة. ويؤكد على أن تعزيز الاستدامة الإدارية يمثل خيارًا استراتيجيًا لا غنى عنه لبناء مؤسسات أكثر قدرة على التكيف والابتكار والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للمملكة.

Abstract:

This research aims to explore the concept of administrative sustainability and its role in supporting institutional development amid the national transformation driven by Saudi Vision 2030. It examines the integrative relationship between administrative sustainability and the strategic use of training and development as key enablers of institutional performance, efficiency, and continuity. The study defines administrative sustainability, highlights its significance to organizations, outlines its core principles, and discusses the internal and external factors influencing its adoption. Furthermore, it demonstrates how managerial training can enhance human capital capabilities and empower institutions to implement sound administrative practices that promote long-

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

term sustainability. Various training models and managerial development areas are also reviewed and linked to institutional development dimensions. The research emphasizes the positioning of administrative sustainability within the Vision 2030 framework, reviewing key national initiatives and programs that support this trajectory. It further analyzes current administrative development practices in Saudi workplaces, identifies the challenges faced, and presents practical mechanisms for improvement. The study concludes with a set of strategic recommendations that call for integrating sustainability principles into organizational strategies, developing future-ready leadership, investing in national talent, and adopting innovative and sustainable training approaches. It affirms that strengthening administrative sustainability is no longer optional but a strategic imperative for building agile, future-proof institutions that contribute effectively to the Kingdom's sustainable development goals.

تقديم :

تُعد المملكة العربية السعودية نموذجًا متقدّمًا في التحول الاستراتيجي على المستويين الاقتصادي والإداري، حيث تنطلق من رؤية طموحة ومتكاملة، هي رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي تسعى إلى تنويع الاقتصاد الوطني، وتعزيز كفاءة مؤسسات الدولة، ورفع جودة الحياة، من خلال تعزيز ممارسات الحوكمة، والابتكار، والاستدامة بمفهومها الشامل. وضمن هذا السياق، لم تعد الاستدامة مفهومًا بيئيًا أو اقتصاديًا فقط، بل أصبحت توجهًا إداريًا جوهريًا يعكس قدرة المؤسسات على تحقيق الاستمرارية والفعالية معًا.

إن الاستدامة الإدارية تُمثل اليوم أحد المرتكزات الأساسية لتحقيق التحول الوطني. فهي تسعى إلى بناء منظومات عمل مؤسسية قائمة على التفكير طويل المدى، وتمكين القيادات، واستثمار الموارد البشرية بطريقة استراتيجية. وتعكس هذه الرؤية تحولًا جذريًا في أساليب الإدارة، حيث لم تعد العمليات التقليدية كافية، بل أصبح من الضروري تطوير أنماط مرنة، ومنفتحة، وقابلة للتكيف السريع مع

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

التغيرات. وهذا بدوره يتطلب تدريبًا احترافيًا وتطويرًا إداريًا مستمرًا يضمن جاهزية الكوادر وفعالية القيادات.

في ظل هذا التحول، تظهر البرامج التدريبية والتطوير الإداري كأدوات استراتيجية حاسمة تساهم في تحقيق أهداف الاستدامة. لم يعد التدريب مجرد نشاط تنفيذي، بل أصبح استثمارًا طويل الأمد في رأس المال البشري، يهدف إلى تعزيز ثقافة التعلّم، والابتكار، والمساءلة. وقد أكدت العديد من الدراسات الحديثة أن المؤسسات التي تتبنى خططًا تدريبية ممنهجة، تتسم بقدرة أعلى على الاستمرارية، والمرونة، والتميز في الأداء التشغيلي.

وفي القطاعين الحكومي والخاص في المملكة، تتزايد الحاجة إلى إعادة هيكلة بيئات العمل وفقًا لأسس الاستدامة، بما يشمل تحديث سياسات الموارد البشرية، وبناء قيادات تحويلية، واعتماد مؤشرات أداء مستدامة، بالإضافة إلى تبني ثقافة التحسين المستمر. وبما أن الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ تضع الإنسان في صلب التنمية، فإن تطوير رأس المال البشري من خلال التدريب والتطوير الإداري يُعد من أبرز الأولويات لرفع كفاءة المؤسسات وتحقيق استدامتها التنظيمية والمالية.

كما أن الواقع السعودي يشهد تحولات رقمية وهيكلية متسارعة تتطلب تمكين الكوادر لاكتساب مهارات جديدة في القيادة، والتحول الرقمي، وإدارة التغيير، والتفكير التحليلي. وهذا لا يمكن تحقيقه دون إطار تدريبي استراتيجي يعزز المهارات السلوكية والتقنية، ويسهم في بناء مؤسسات ذكية قادرة على الاستجابة بفعالية للمتغيرات الوطنية والعالمية.

من هذا المنطلق، يأتي هذا البحث ليسلط الضوء على العلاقة الحيوية بين برامج التدريب والتطوير الإداري من جهة، وتحقيق الاستدامة الإدارية في المؤسسات السعودية من جهة أخرى. حيث يسعى إلى تحليل الأطر النظرية والممارسات العملية ذات الصلة، واستكشاف مدى توظيف أدوات التدريب في دعم الكفاءة، والتحول المؤسسي، والتخطيط طويل الأجل.

ويهدف البحث إلى تقديم إطار بحثي متكامل يُسهم في تطوير استراتيجيات تنموية قابلة للتطبيق، ويعزز من وعي القيادات وصناع القرار بأهمية الدمج بين التدريب والاستدامة ضمن عملية التطوير الإداري الشامل. كما يُتوقع أن تُسهم مخرجات البحث في سد فجوة معرفية قائمة، من خلال التركيز على السياق السعودي تحديدًا، ودراسة التباينات بين ممارسات القطاعين العام والخاص، واستكشاف العوامل المحفزة والمعوقة لتطبيق الاستدامة الإدارية بشكل فعّال.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

في ضوء ما تقدم، فإن هذا البحث يكتسب أهميته العلمية والتطبيقية من خلال التزامه بتقديم توصيات عملية مدعومة بالتحليل العلمي، تسهم في بناء منظمات أكثر مرونة، وكوادر أكثر جاهزية، ونظم تدريبية تتماشى مع متطلبات المستقبل، بما يعزز من فرص نجاح رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ على أرض الواقع.

أولاً: مشكلة البحث

تشهد المؤسسات السعودية الحكومية والخاصة تحولات جوهرية في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠، تتطلب إعادة صياغة أساليب الإدارة والتطوير المهني بما يحقق الاستدامة المؤسسية. ومع تزايد التركيز على التدريب والتطوير كأدوات فاعلة في بناء القدرات، يظل التساؤل قائمًا حول مدى توظيف هذه الأدوات بطريقة استراتيجية تؤدي إلى تحقيق استدامة إدارية حقيقية.

-التعرف على مدى مساهمة التدريب والتطوير في تحقيق الاستدامة الإدارية بالمؤسسات السعودية.

-تحليل العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي للتطوير الإداري وفعالية الأداء المؤسسي.

- مقارنة ممارسات التطوير الإداري في القطاعين الحكومي والخاص في ضوء الاستدامة المؤسسية.

- تقديم توصيات عملية لتعزيز دور التدريب والتطوير في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠.

ثانيا: أهداف البحث

• تحليل دور برامج التدريب والتطوير الإداري في تعزيز ممارسات الاستدامة داخل المؤسسات السعودية.

• استقصاء العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي للتطوير الإداري ورفع كفاءة الأداء المؤسسي في القطاعين العام والخاص.

• مقارنة فعالية تطبيق مفاهيم الاستدامة الإدارية بين المؤسسات الحكومية والشركات السعودية في ضوء برامج التدريب.

• اقتراح آليات عملية لتفعيل التدريب والتطوير كمدخل استراتيجي لتحقيق الاستدامة المؤسسية في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠.

ثالثا: أهمية البحث

• يسلط الضوء على أهمية التكامل بين التدريب والتطوير الإداري ومفاهيم الاستدامة المؤسسية، باعتبارها ركيزة لتحقيق التحول المؤسسي الفعّال.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

• يُبرز دور التدريب والتطوير كأدوات استراتيجية في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، خاصة في ما يتعلق ببناء القدرات البشرية المؤهلة.

• يوفر إطارًا علميًا يمكن الاعتماد عليه لتطوير السياسات التدريبية في المؤسسات السعودية بما يخدم استدامة الأداء والكفاءة.

• يساعد صناع القرار على تصميم وتنفيذ برامج تدريبية مستدامة تؤثر على مختلف مستويات الإدارة وليس فقط على مستوى الأفراد.

• يسهم في تعزيز الفهم التطبيقي لمفاهيم الاستدامة الإدارية في القطاعين الحكومي والخاص في بيئة العمل السعودية.

• يُعد من الدراسات التي تردم الفجوة بين النظرية والممارسة في مجال التطوير الإداري وربطه بالاستدامة.

•يُغني الأدبيات المحلية والعربية في موضوع حيوي مرتبط برؤية وطنية طموحة، ويضيف بعدًا نوعيًا للدراسات السابقة.

• يُعزز من وعي القيادات الإدارية بأهمية التخطيط طويل الأمد للاستثمار في رأس المال البشري باعتباره محورًا محوريًا للاستدامة.

• يوجه الانتباه إلى أهمية التقييم المستمر لأثر التدريب على مستوى الأداء المؤسسي العام، وليس فقط على مستوى المشاركين.

• يُساعد في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على التعلم المستمر والابتكار الإداري في مواجهة التحديات المستقبلية.

رابعا: فرضيات الدراسة

١ .توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب الإداري وتحقيق الاستدامة الإدارية في المؤسسات السعودية.

٢ .يساهم التخطيط الاستراتيجي للتطوير الإداري في تعزيز فاعلية الأداء المؤسسي على المدى الطويل.

٣ .تختلف درجة تأثير التدريب والتطوير على الاستدامة المؤسسية بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص في المملكة.

-يعزز من فهم العلاقة بين التطوير الإداري والاستدامة المؤسسية في ظل التحولات الوطنية.

-يوفر إطارًا علميًا ومهنيًا يدعم صناع القرار في تصميم برامج تدريب استراتيجية.

-يواكب توجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠ في بناء مؤسسات مرنة ومستدامة.

- يسد فجوة بحثية في الدراسات التطبيقية حول فعالية التدريب في البيئة السعودية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مقدمة

في عالم اليوم الديناميكي والمتسارع، تبرز أهمية الإدارة الفعالة والمستدامة كحجر الزاوية لتحقيق النجاح والنمو للمؤسسات على اختلاف أنواعها وأحجامها. لم يعد مفهوم الإدارة يقتصر على تحقيق الأهداف قصيرة الأجل فحسب، بل امتد ليشمل نظرة مستقبلية تأخذ في الحسبان الاستدامة في الأداء والموارد والتأثير المجتمعي. وفي هذا السياق، يكتسب التدريب الإداري دورًا محوريًا في بناء القدرات وتطوير الكفاءات اللازمة لتحقيق هذه الاستدامة.

تزداد أهمية هذا الموضوع بشكل خاص في المملكة العربية السعودية، التي تشهد تحولات اقتصادية واجتماعية طموحة في ظل "رؤية المملكة ٢٠٣٠". تسعى المملكة إلى بناء اقتصاد مزدهر ومستدام، يعتمد على كوادر وطنية مؤهلة وقادرة على مواكبة التحديات واغتنام الفرص. ومن هنا، يصبح فهم العلاقة بين الاستدامة الإدارية، نماذج التدريب الفعالة، ودورها في التنمية المؤسسية، بالإضافة إلى استيعاب ممارسات التطوير الإداري في البيئة السعودية، أمرًا بالغ الأهمية للمساهمة في تحقيق أهداف الرؤية.

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم تحليل شامل لمفهوم الاستدامة الإدارية وأهميته، استعراض نماذج ومجالات التدريب الإداري الحديثة، وتوضيح العلاقة الوثيقة بين التدريب والتنمية المؤسسية المستدامة. كما ستتناول الدراسة بعد الاستدامة الإدارية في سياق "رؤية المملكة ٢٠٣٠" واستعراض أبرز ممارسات التطوير الإداري في بيئة العمل السعودية، مع الأخذ في الاعتبار الخصائص الفريدة لهذه البيئة وتحدياتها وفرصها.

لتحقيق هذه الأهداف، ستعتمد الدراسة على منهجية تحليلية تستند إلى مراجعة الأدبيات والدراسات ذات الصلة، بالإضافة إلى تحليل المفاهيم والنماذج المختلفة. سيتم تنظيم الدراسة في عدة فصول تتناول كل عنصر من العناصر المذكورة في الإطار العام، بهدف تقديم رؤية متكاملة وشاملة حول موضوع الاستدامة الإدارية والتطوير في بيئة العمل السعودية.

يُأمل أن تساهم هذه الدراسة في إثراء النقاش حول أهمية الاستدامة الإدارية والتطوير، وتقديم إطار مرجعي للمؤسسات والأفراد العاملين في المملكة العربية السعودية الساعين إلى تبني ممارسات إدارية مستدامة وتحقيق التنمية المؤسسية الشاملة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مفهوم الاستدامة الإدارية

تعريف الاستدامة لغة واصطلاحًا

لغويًا، تشير كلمة "استدامة" إلى القدرة على البقاء والدوام والاستمرار لفترة طويلة دون استنزاف أو تدهور. تحمل الكلمة في طياتها معنى الثبات والاستقرار والقدرة على التجدد والتكيف مع مرور الوقت.

اصطلاحًا، يُستخدم مفهوم الاستدامة في سياقات متنوعة، بما في ذلك البيئة والاقتصاد والمجتمع. في المجال البيئي، ترتبط الاستدامة بالحفاظ على الموارد الطبيعية وتجنب استنزافها لضمان قدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها. اقتصاديًا، تشير الاستدامة إلى تحقيق النمو الاقتصادي بطريقة لا تؤدي إلى تدهور البيئة أو استنزاف الموارد على المدى الطويل. اجتماعيًا، تعني الاستدامة تحقيق العدالة والمساواة وتلبية الاحتياجات الأساسية لجميع أفراد المجتمع مع الحفاظ على التماسك الاجتماعي والثقافي. "الاستدامة"، ويكيبيديا.

مفهوم الاستدامة الإدارية

بناءً على المفاهيم العامة للاستدامة، يمكن تعريف **الاستدامة الإدارية** بأنها تبني المؤسسات لممارسات إدارية رشيدة ومتكاملة تأخذ في الحسبان الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في عملياتها وقراراتها، بهدف تحقيق أهدافها الحالية دون المساس بقدرة الأجيال القادمة أو المؤسسة نفسها على تحقيق أهدافها المستقبلية.
تتجاوز الاستدامة الإدارية مجرد الامتثال للقوانين واللوائح البيئية أو الاجتماعية، لتشمل رؤية استراتيجية شاملة تدمج مبادئ الاستدامة في صميم عمل المؤسسة وثقافتها. إنها تعني إدارة الموارد بكفاءة، وتقليل الآثار السلبية على البيئة والمجتمع، وتعزيز بيئة عمل عادلة ومنصفة، وضمان الحوكمة الرشيدة والشفافية في جميع العمليات. (السبيعي، ٢٠٢١)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أهمية الاستدامة الإدارية للمؤسسات

تبني المؤسسات لمبادئ الاستدامة الإدارية يحمل العديد من الفوائد الهامة التي تؤثر بشكل إيجابي على أدائها وسمعتها وقدرتها على المنافسة على المدى الطويل. من أبرز هذه الفوائد:

- **تحسين الأداء المالي:** يمكن لممارسات الاستدامة أن تؤدي إلى خفض التكاليف من خلال تحسين كفاءة استخدام الموارد (مثل الطاقة والمياه والمواد الخام)، وتقليل النفايات، وتجنب الغرامات والعقوبات المتعلقة بالمخالفات البيئية أو الاجتماعية. كما يمكن أن تفتح أسواقًا جديدة للمنتجات والخدمات المستدامة وتجذب المستثمرين الذين يفضلون الشركات ذات الأداء البيئي والاجتماعي القوي.
- **تعزيز السمعة والعلامة التجارية:** تكتسب المؤسسات التي تتبنى ممارسات مستدامة سمعة طيبة لدى العملاء والموظفين والمجتمع بشكل عام. يعزز هذا الولاء والثقة بالعلامة التجارية، ويجعل المؤسسة أكثر جاذبية للعملاء والشركاء والمواهب.
- **جذب الكفاءات والاحتفاظ بها:** يبحث العديد من الموظفين، وخاصة الأجيال الشابة، عن العمل في مؤسسات ذات قيم واضحة ومساهمة إيجابية في المجتمع والبيئة. إن تبني ممارسات الاستدامة يمكن أن يجعل المؤسسة أكثر جاذبية للمواهب ويساهم في الاحتفاظ بالموظفين المتميزين. (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٢)
- **إدارة المخاطر والفرص:** يساعد تبني منظور الاستدامة المؤسسات على تحديد المخاطر المحتملة المتعلقة بالتغيرات البيئية أو الاجتماعية أو التنظيمية في وقت مبكر واتخاذ الإجراءات اللازمة للتخفيف من آثارها. كما يمكن أن يكشف عن فرص جديدة للابتكار وتطوير منتجات وخدمات تلبي احتياجات السوق المتغيرة وتساهم في تحقيق أهداف الاستدامة.
- **تعزيز الابتكار:** غالبًا ما يدفع السعي لتحقيق الاستدامة المؤسسات إلى البحث عن حلول جديدة ومبتكرة لتحدياتها البيئية والاجتماعية والاقتصادية. يمكن أن يؤدي هذا إلى تطوير تقنيات وعمليات ومنتجات جديدة تساهم في تحقيق ميزة تنافسية.
- **تحسين العلاقات مع أصحاب المصلحة:** يساعد تبني ممارسات الاستدامة على بناء علاقات قوية وإيجابية مع مختلف أصحاب المصلحة، بما في ذلك العملاء والموردين والمجتمعات المحلية والجهات الحكومية والمنظمات غير الحكومية. هذه العلاقات يمكن أن تكون حاسمة لنجاح المؤسسة واستدامتها على المدى الطويل.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مبادئ الاستدامة الإدارية

تقوم الاستدامة الإدارية على مجموعة من المبادئ الأساسية التي توجه عمل المؤسسات وتساعدها على دمج أبعاد الاستدامة في عملياتها وقراراتها. من أبرز هذه المبادئ:

- **الشمولية والتكامل:** يجب أن تشمل الاستدامة جميع جوانب عمل المؤسسة وتتكامل مع استراتيجياتها وأهدافها الرئيسية. لا ينبغي أن تُعامل الاستدامة كنشاط جانبي أو مسؤولية قسم واحد فقط.
- **الشفافية والمساءلة:** يجب على المؤسسات أن تكون شفافة في الإفصاح عن أدائها الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وأن تكون مساءلة عن تأثيراتها. يتضمن ذلك تقديم تقارير دورية وموثوقة لأصحاب المصلحة. (السبيعي، ٢٠٢١)
- **العدالة والمساواة:** يجب أن تلتزم المؤسسات بمبادئ العدالة والمساواة في معاملة جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك الموظفين والعملاء والموردين والمجتمعات المحلية.
- **الكفاءة والمسؤولية في استخدام الموارد:** يجب على المؤسسات أن تسعى إلى تحقيق أقصى قدر من الكفاءة في استخدام الموارد الطبيعية والبشرية والمالية، وتقليل الهدر والتلوث.
- **التركيز على المدى الطويل:** تتطلب الاستدامة الإدارية تبني منظور طويل الأجل في التخطيط واتخاذ القرارات، مع الأخذ في الاعتبار الآثار المستقبلية لأفعال اليوم.
- **المشاركة والتعاون مع أصحاب المصلحة:** يجب على المؤسسات أن تشارك وتتعاون مع مختلف أصحاب المصلحة لفهم احتياجاتهم وتوقعاتهم ودمجها في استراتيجيات الاستدامة الخاصة بها.
- **التحسين المستمر:** يجب على المؤسسات أن تسعى باستمرار لتحسين أدائها في مجالات الاستدامة من خلال تبني أفضل الممارسات والابتكار.

العوامل المؤثرة في تبني الاستدامة الإدارية

هناك مجموعة متنوعة من العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على قرار المؤسسات بتبني ممارسات الاستدامة الإدارية ومدى التزامها بها.

عوامل داخلية:

- **القيادة والرؤية:** يلعب القادة دورًا حاسمًا في تحديد توجه المؤسسة نحو الاستدامة. إن وجود قيادة ملتزمة ومؤمنة بأهمية الاستدامة وذات رؤية واضحة هو عامل أساسي لتبني ممارسات مستدامة بشكل فعال. (الغامدي، ٢٠٢٠)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **ثقافة المؤسسة وقيمها:** إذا كانت ثقافة المؤسسة وقيمها تدعم المسؤولية الاجتماعية والبيئية والنزاهة، فمن المرجح أن تتبنى ممارسات الاستدامة بسهولة أكبر. (الزهراني، ٢٠٢٠)
- **الموارد والقدرات:** يتطلب تبني ممارسات الاستدامة استثمار موارد مالية وبشرية وتقنية. إن توافر هذه الموارد والقدرات يؤثر على قدرة المؤسسة على تنفيذ مبادرات الاستدامة.
- **الهيكل التنظيمي والعمليات:** يجب أن يكون الهيكل التنظيمي والعمليات الداخلية للمؤسسة مهيأة لدعم ممارسات الاستدامة. قد يتطلب ذلك إجراء تغييرات في الهياكل والمسؤوليات والإجراءات.

عوامل خارجية:

- **الضغوط التنظيمية والقانونية:** تلعب القوانين واللوائح البيئية والاجتماعية دورًا مهمًا في دفع المؤسسات نحو تبني ممارسات الاستدامة. قد تفرض الحكومات معايير بيئية واجتماعية محددة وتفرض عقوبات على المخالفين.
- **توقعات أصحاب المصلحة:** يتزايد اهتمام العملاء والمستثمرين والمجتمعات المحلية والمنظمات غير الحكومية بقضايا الاستدامة. يمكن أن تمارس هذه الجهات ضغوطًا على المؤسسات لتبني ممارسات أكثر مسؤولية.
- **الضغوط التنافسية:** قد يدفع المنافسون الذين يتبنون ممارسات الاستدامة المؤسسات الأخرى إلى أن تحذو حذوها للحفاظ على قدرتها التنافسية وجاذبيتها في السوق.
- **التطورات التكنولوجية:** يمكن أن توفر التكنولوجيا حلولًا مبتكرة للمساعدة في تحقيق أهداف الاستدامة، مثل تقنيات الطاقة المتجددة وكفاءة استخدام الطاقة وإدارة النفايات.
- **الأحداث العالمية والتحديات البيئية والاجتماعية:** تزيد الوعي بالتحديات العالمية مثل تغير المناخ وندرة الموارد وعدم المساواة الاجتماعية من الضغط على المؤسسات للمساهمة في إيجاد حلول مستدامة.

في الختام، يمثل مفهوم الاستدامة الإدارية تحولًا جوهريًا في طريقة إدارة المؤسسات، حيث يدمج الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في صميم عملها. إن تبني مبادئ الاستدامة لا يحقق فوائد للمؤسسات فحسب، بل يساهم أيضًا في بناء مستقبل أكثر استدامة للجميع.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

نماذج ومجالات التدريب الإداري

مفهوم التدريب الإداري وأهميته

يُعرف **التدريب الإداري** بأنه عملية منظمة تهدف إلى تطوير معارف ومهارات وقدرات المديرين والموظفين في مختلف المستويات الإدارية، بما يمكنهم من أداء مهامهم بفعالية وكفاءة أعلى، والمساهمة بفاعلية في تحقيق أهداف المؤسسة. لا يقتصر التدريب الإداري على تزويد المتدربين بالمعلومات النظرية فحسب، بل يشمل أيضًا تطوير المهارات العملية والسلوكيات الإيجابية اللازمة للنجاح في الأدوار الإدارية والقيادية.

تكمن أهمية التدريب الإداري في عدة جوانب حيوية للمؤسسات:

- **تحسين الأداء الفردي والجماعي:** يساعد التدريب الإداري على تزويد المديرين والموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة وفعالية أكبر، مما ينعكس إيجابًا على إنتاجية المؤسسة وأدائها العام.
- **تطوير المهارات القيادية:** يساهم التدريب في تطوير المهارات القيادية الأساسية مثل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة واتخاذ القرارات، مما يمكن المديرين من قيادة فرقهم بفاعلية وتحقيق الأهداف المشتركة.
- **تعزيز مهارات الاتصال والتواصل:** يعتبر التواصل الفعال من الركائز الأساسية للإدارة الناجحة. يعمل التدريب على تطوير مهارات الاتصال الشفهي والكتابي والاستماع الفعال والتفاوض وبناء العلاقات.
- **تمكين الموظفين وزيادة الرضا الوظيفي:** عندما يشعر الموظفون بأن مؤسستهم تستثمر في تطويرهم وتنمية قدراتهم، يزيد شعورهم بالتقدير والولاء والرضا الوظيفي، مما يقلل من معدلات الدوران الوظيفي ويزيد من دافعيتهم.
- **مواكبة التغيرات والتطورات:** يساعد التدريب الإداري المؤسسات على تكييف كوادرها مع التغيرات المستمرة في بيئة الأعمال والتكنولوجيا والأسواق، من خلال تزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة للتعامل مع هذه التغيرات بفاعلية.
- **بناء ثقافة التعلم المستمر:** يشجع التدريب على تبني ثقافة التعلم المستمر داخل المؤسسة، حيث يصبح تطوير المعرفة والمهارات جزءًا أساسيًا من عمل الموظفين ونموهم المهني.
- **تحسين القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات:** يعمل التدريب على تزويد المديرين والموظفين بالأدوات والتقنيات اللازمة لتحليل المشكلات بشكل فعال واتخاذ قرارات مستنيرة ومناسبة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **دعم التنمية المؤسسية:** يلعب التدريب الإداري دورًا حيويًا في تحقيق أهداف التنمية المؤسسية من خلال تطوير القدرات البشرية اللازمة لتنفيذ الاستراتيجيات وتحقيق النمو المستدام. (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٢)

نماذج التدريب الإداري

تتنوع نماذج التدريب الإداري لتلبية الاحتياجات المختلفة للمؤسسات والمتدربين. يعتمد اختيار النموذج المناسب على عدة عوامل مثل أهداف التدريب، وميزانية المؤسسة، وعدد المتدربين، وطبيعة المحتوى التدريبي. من أبرز نماذج التدريب الإداري:

- **التدريب أثناء العمل (On-the-Job Training - OJT):** يتم هذا النوع من التدريب في بيئة العمل الفعلية، حيث يتعلم الموظف المهام والمسؤوليات من خلال الممارسة والتوجيه المباشر من قبل زميل أو مشرف ذي خبرة. يعتبر هذا النموذج فعالًا لتنمية المهارات العملية والمعرفة الخاصة بالوظيفة.
- **الدورات وورش العمل (Courses and Workshops):** هي برامج تدريبية منظمة تُقام في قاعات تدريب أو عبر الإنترنت، وتتضمن عادةً محاضرات ومناقشات وتمارين عملية ودراسات حالة. تعتبر هذه النماذج مناسبة لنقل المعرفة النظرية وتطوير مجموعة واسعة من المهارات.
- **التدريب الإلكتروني (E-learning):** يعتمد هذا النموذج على استخدام التقنيات الرقمية والإنترنت لتقديم المحتوى التدريبي. يوفر مرونة في الوقت والمكان ويتيح للمتدربين التعلم بالسرعة التي تناسبهم. يشمل ذلك الدورات التفاعلية، ومقاطع الفيديو التعليمية، والمحاكاة عبر الإنترنت.
- **التوجيه والإرشاد (Mentoring and Coaching):** يتضمن التوجيه والإرشاد علاقة فردية بين شخص ذي خبرة (الموجه أو المرشد) وشخص أقل خبرة (الموجه أو المتدرب)، حيث يقدم الموجه الدعم والتوجيه والنصيحة لتطوير مهارات وقدرات المتدرب وتحقيق أهدافه المهنية.
- **دراسة الحالة (Case Study):** تستخدم دراسة الحالة سيناريوهات واقعية أو افتراضية لمواقف إدارية أو تحديات تواجهها المؤسسات. يقوم المتدربون بتحليل الحالة واقتراح حلول واتخاذ قرارات، مما يطور مهاراتهم في حل المشكلات واتخاذ القرارات.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **لعب الأدوار (Role-Playing):** في هذا النموذج، يقوم المتدربون بتمثيل أدوار مختلفة في سيناريو معين، مما يساعدهم على تطوير مهارات الاتصال والتفاوض والتعامل مع المواقف الصعبة في بيئة آمنة.
- **المحاكاة (Simulation):** تستخدم المحاكاة نماذج واقعية لعمليات أو أنظمة معقدة، مما يتيح للمتدربين تجربة قرارات مختلفة وفهم آثارها دون تحمل المخاطر الحقيقية. تعتبر هذه الطريقة فعالة لتطوير مهارات التفكير الاستراتيجي وحل المشكلات المعقدة.

مجالات التدريب الإداري

يغطي التدريب الإداري مجموعة واسعة من المجالات التي تهدف إلى تطوير مختلف جوانب الأداء الإداري والقيادي. من أبرز هذه المجالات:

- **مهارات القيادة والإدارة:** تشمل تطوير القدرة على تحديد الرؤية والأهداف، وتحفيز الفرق، وتفويض المهام، وتقييم الأداء، وإدارة التغيير، وبناء فرق عمل فعالة. (الغامدي، ٢٠٢٠)
- **مهارات الاتصال والتواصل الفعال:** تركز على تطوير القدرة على التواصل بوضوح وفعالية مع مختلف الأطراف (المرؤوسين، الزملاء، الرؤساء، العملاء)، ومهارات الاستماع النشط، وتقديم العروض، وكتابة التقارير، والمراسلات.
- **مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات:** تهدف إلى تزويد المديرين بالأدوات والتقنيات اللازمة لتحديد المشكلات وتحليلها وتقييم البدائل المتاحة واتخاذ قرارات مستنيرة وفي الوقت المناسب.
- **مهارات إدارة الوقت وتنظيم الأولويات:** تساعد على تطوير القدرة على تخطيط الوقت وتحديد الأولويات وتنظيم المهام بفعالية لتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية.
- **مهارات التفاوض والإقناع:** تركز على تطوير القدرة على بناء علاقات قوية والتأثير في الآخرين والوصول إلى اتفاقيات مرضية لجميع الأطراف.
- **التدريب على استخدام التقنيات الإدارية الحديثة:** يشمل التدريب على استخدام البرامج والتطبيقات والأدوات التكنولوجية التي تساعد في تحسين الكفاءة الإدارية وإدارة المعلومات والبيانات.
- **إدارة الموارد البشرية:** يغطي موضوعات مثل التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وتقييم الأداء وإدارة الرواتب والمزايا والعلاقات مع الموظفين. (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٢)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **التخطيط الاستراتيجي:** يهدف إلى تطوير القدرة على وضع رؤية مستقبلية للمؤسسة وتحديد الأهداف الاستراتيجية ووضع الخطط اللازمة لتحقيقها.
- **إدارة المشاريع:** يركز على تطوير المهارات اللازمة لتخطيط وتنفيذ ومراقبة المشاريع بفعالية وفي حدود الميزانية والوقت المحدد.
- **إدارة الجودة الشاملة:** يهدف إلى تعريف المديرين بمبادئ وأدوات إدارة الجودة وكيفية تطبيقها لتحسين جودة المنتجات والخدمات والعمليات.
- **التدريب على الاستدامة الإدارية:** يتضمن تزويد المديرين بالمعرفة والمهارات اللازمة لدمج مبادئ الاستدامة في عمليات المؤسسة وقراراتها.

يعتبر اختيار النماذج والمجالات التدريبية المناسبة أمرًا بالغ الأهمية لضمان تحقيق أهداف التدريب وتحقيق أقصى استفادة للمؤسسة والموظفين. يجب أن يستند هذا الاختيار إلى تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية وتقييم فعالية النماذج المختلفة في تحقيق هذه الاحتياجات.

علاقة التدريب بالتنمية المؤسسية

مفهوم التنمية المؤسسية وأبعادها

تُعرف **التنمية المؤسسية** بأنها عملية شاملة ومستمرة تهدف إلى تعزيز قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية على المدى الطويل. تتضمن هذه العملية إحداث تغييرات إيجابية ومخطط لها في مختلف جوانب المؤسسة، بما في ذلك هيكلها التنظيمي، وثقافتها، وعملياتها، ونظمها، والأهم من ذلك، قدراتها البشرية. تهدف التنمية المؤسسية إلى بناء مؤسسة مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية، وتحقيق النمو المستدام.

تتعدد أبعاد التنمية المؤسسية وتشمل جوانب مختلفة من عمل المؤسسة:

- **البعد الهيكلي:** يتعلق بتصميم الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتحديد العلاقات بين الوحدات الإدارية وتوزيع السلطات والمسؤوليات. تهدف التنمية المؤسسية في هذا البعد إلى إنشاء هيكل تنظيمي فعال يدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية ويسهل تدفق المعلومات واتخاذ القرارات.
- **البعد الثقافي:** يشير إلى القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة التي تميز المؤسسة. تهدف التنمية المؤسسية في هذا البعد إلى بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم الابتكار والتعاون والتعلم المستمر والالتزام بأهداف المؤسسة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **البعد البشري:** يركز على تطوير قدرات ومهارات ومعارف الموظفين في جميع المستويات. يعتبر هذا البعد أساسيًا للتنمية المؤسسية الشاملة، حيث أن الكفاءات البشرية هي المحرك الرئيسي للأداء المؤسسي. يشمل هذا البعد التدريب والتطوير والتحفيز وإدارة الأداء. (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٢)
- **البعد التقني:** يتعلق بتوظيف التكنولوجيا المناسبة لتحسين كفاءة العمليات وزيادة الإنتاجية وتسهيل التواصل وتبادل المعلومات. تهدف التنمية المؤسسية في هذا البعد إلى تبني التقنيات الحديثة التي تدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- **بعد العمليات والنظم:** يشمل تطوير وتحسين العمليات والإجراءات الداخلية والنظم الإدارية (مثل نظم المعلومات، ونظم إدارة الجودة، والنظم المالية). تهدف التنمية المؤسسية في هذا البعد إلى تحقيق الكفاءة والفعالية والشفافية في العمليات. (السبيعي، ٢٠٢١)
- **البعد الاستراتيجي:** يتعلق بتحديد الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة ووضع الخطط اللازمة لتحقيقها. تهدف التنمية المؤسسية في هذا البعد إلى ضمان وجود توجه استراتيجي واضح للمؤسسة وقدرتها على التكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية.

الدور الاستراتيجي للتدريب في تحقيق التنمية المؤسسية

- يلعب التدريب الإداري دورًا استراتيجيًا وحيويًا في تحقيق أهداف التنمية المؤسسية بمختلف أبعادها. يعتبر التدريب أداة قوية لتطوير القدرات البشرية التي تعتبر بدورها المحرك الأساسي للتغيير والتطوير في المؤسسة. تتجلى أهمية التدريب في التنمية المؤسسية من خلال: (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٢)
- **تطوير الكفاءات اللازمة لتنفيذ الاستراتيجيات:** يساعد التدريب على تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة لفهم وتنفيذ الخطط والاستراتيجيات المؤسسية الجديدة. بدون كوادر مؤهلة، قد تظل الاستراتيجيات مجرد خطط على الورق. (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٢)
- **تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية:** يمكن لبرامج التدريب أن تساهم في تعزيز القيم والسلوكيات المرغوبة في الثقافة التنظيمية، مثل التعاون والابتكار والتركيز على العملاء والجودة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **تحسين الأداء الفردي والجماعي:** من خلال تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة لأداء مهامهم بفعالية أكبر، يساهم التدريب في تحسين الأداء العام للمؤسسة وزيادة إنتاجيتها.
- **دعم التغيير والتكيف:** في ظل البيئة المتغيرة باستمرار، يساعد التدريب المؤسسات على تكييف كوادرها مع المتطلبات الجديدة وتجهيزهم للتعامل مع التحديات المستقبلية. يمكن لبرامج التدريب أن تسهل عملية تبني التغييرات التنظيمية والثقافية والتقنية.
- **بناء القدرات القيادية:** يعتبر تطوير القادة الفعالين أمرًا بالغ الأهمية للتنمية المؤسسية. تعمل برامج التدريب القيادي على تزويد المديرين بالمهارات اللازمة لقيادة فرقهم بفاعلية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- **سد الفجوات في المهارات والمعرفة:** يساعد التدريب على تحديد ومعالجة الفجوات بين المهارات والمعرفة الحالية للموظفين والمتطلبات الوظيفية، مما يضمن وجود كوادر مؤهلة لأداء المهام المطلوبة.
- **زيادة الابتكار والإبداع:** يمكن لبرامج التدريب التي تركز على تطوير مهارات التفكير الإبداعي وحل المشكلات أن تساهم في تعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسة.
- **تحسين التواصل والتعاون:** تعمل برامج التدريب على تطوير مهارات الاتصال والتواصل الفعال بين الموظفين والإدارات المختلفة، مما يعزز التعاون والتنسيق ويحسن بيئة العمل.

آليات التكامل بين التدريب والتنمية المؤسسية

لضمان أن يساهم التدريب بشكل فعال في تحقيق أهداف التنمية المؤسسية، يجب أن يكون هناك تكامل وتناغم بين جهود التدريب واستراتيجيات التنمية المؤسسية. من أبرز آليات هذا التكامل:

- **ربط برامج التدريب بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة:** يجب أن تكون برامج التدريب مصممة لدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. يجب تحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على الفجوات في المهارات والمعرفة اللازمة لتنفيذ هذه الاستراتيجيات.
- **تقييم أثر التدريب على الأداء المؤسسي:** يجب أن يتم تقييم فعالية برامج التدريب من خلال قياس تأثيرها على مؤشرات الأداء الرئيسية للمؤسسة. يساعد ذلك على

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

التأكد من أن الاستثمار في التدريب يحقق عائدًا إيجابيًا ويساهم في تحقيق أهداف التنمية المؤسسية.

- **إشراك الإدارة العليا في عملية التدريب والتطوير:** يجب أن تلتزم الإدارة العليا بدعم جهود التدريب والتطوير وتوفير الموارد اللازمة لها. كما يجب أن تشارك الإدارة في تحديد الاحتياجات التدريبية ومتابعة نتائج برامج التدريب.
- **تضمين التدريب في خطط التنمية المؤسسية:** يجب أن يكون التدريب جزءًا لا يتجزأ من خطط التنمية المؤسسية الشاملة، وليس مجرد نشاط منفصل. يجب أن يتم تنسيق جهود التدريب مع المبادرات الأخرى للتنمية المؤسسية.
- **توفير فرص للتطبيق العملي للمعرفة والمهارات المكتسبة:** يجب أن تتضمن برامج التدريب فرصًا للمتدربين لتطبيق ما تعلموه في بيئة العمل الفعلية. يمكن أن يشمل ذلك مشاريع عملية أو مهام محددة بعد التدريب.
- **تشجيع ثقافة التعلم المستمر:** يجب على المؤسسة أن تخلق بيئة تشجع الموظفين على التعلم والتطوير المستمر، وتوفير الموارد والفرص اللازمة لذلك.
- **استخدام أساليب تدريب متنوعة ومبتكرة:** يجب أن تعتمد المؤسسات على مجموعة متنوعة من أساليب التدريب التي تناسب الاحتياجات المختلفة للمتدربين وطبيعة المحتوى التدريبي. يمكن أن يشمل ذلك التدريب الإلكتروني، والتوجيه والإرشاد، ودراسات الحالة، والمحاكاة.

تحديات تحقيق التكامل وسبل التغلب عليها

قد تواجه المؤسسات بعض التحديات في تحقيق التكامل الفعال بين التدريب والتنمية المؤسسية. من أبرز هذه التحديات:

- **عدم وجود رؤية استراتيجية واضحة للتدريب:** قد ينظر إلى التدريب على أنه مجرد نشاط روتيني بدلاً من كونه أداة استراتيجية لدعم أهداف المؤسسة.
- **ضعف التواصل والتنسيق بين إدارات التدريب والإدارات الأخرى:** قد يؤدي نقص التواصل إلى عدم توافق برامج التدريب مع الاحتياجات الفعلية للإدارات المختلفة.
- **صعوبة قياس عائد الاستثمار في التدريب:** قد يكون من الصعب تحديد وقياس التأثير المباشر للتدريب على الأداء المؤسسي.
- **مقاومة التغيير من قبل الموظفين أو الإدارة:** قد يواجه تبني مبادرات جديدة في التدريب والتنمية مقاومة من بعض الأطراف.
- **محدودية الموارد المخصصة للتدريب والتطوير:** قد لا تخصص بعض المؤسسات ميزانية كافية لبرامج التدريب والتطوير.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

للتغلب على هذه التحديات، يمكن للمؤسسات اتخاذ عدة خطوات:

- **تطوير استراتيجية واضحة للتدريب والتطوير:** يجب أن تكون هذه الاستراتيجية متوافقة مع الأهداف الاستراتيجية العامة للمؤسسة.
- **تعزيز التواصل والتنسيق بين إدارات التدريب والإدارات الأخرى:** يمكن تحقيق ذلك من خلال عقد اجتماعات دورية وإنشاء لجان مشتركة.
- **تبني أساليب فعالة لتقييم أثر التدريب:** يمكن استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) وجمع ردود الفعل من المتدربين والمديرين لتقييم فعالية البرامج التدريبية. (الحربي، ٢٠٢١)
- **إشراك الموظفين والإدارة في عملية التخطيط والتنفيذ للتدريب:** يمكن أن يساعد ذلك في تقليل مقاومة التغيير وزيادة الالتزام.
- **تخصيص ميزانية كافية للتدريب والتطوير:** يجب أن ينظر إلى الاستثمار في التدريب على أنه استثمار استراتيجي طويل الأجل.

في الختام، تعتبر العلاقة بين التدريب والتنمية المؤسسية علاقة تكاملية وحيوية. يلعب التدريب دورًا محوريًا في بناء القدرات والكفاءات اللازمة لتحقيق أهداف التنمية المؤسسية المستدامة. من خلال التكامل الفعال بين جهود التدريب والاستراتيجيات المؤسسية، يمكن للمؤسسات تعزيز أدائها وتحقيق النمو والازدهار على المدى الطويل. (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٢)

بعد الاستدامة الإدارية في رؤية المملكة ٢٠٣٠

نظرة عامة على رؤية المملكة ٢٠٣٠ وأهدافها

تمثل "رؤية المملكة ٢٠٣٠" خطة طموحة وشاملة أطلقها صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبد العزيز آل سعود، ولي العهد رئيس مجلس الوزراء، تهدف إلى تحقيق تحول جذري في اقتصاد المملكة ومجتمعها وحوكمتها. ترتكز الرؤية على ثلاثة محاور رئيسية متكاملة: وزارة الاقتصاد والتخطيط، (٢٠٢٢)

- **مجتمع حيوي:** يهدف هذا المحور إلى بناء مجتمع نابض بالحياة، يتمتع أفراده بأسلوب حياة صحي وسعيد، وتتوفر فيه الفرص للنمو الشخصي والمهني، ويحافظ على قيمه وتقاليده العريقة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **اقتصاد مزدهر:** يسعى هذا المحور إلى تنويع مصادر الاقتصاد الوطني وتقليل الاعتماد على النفط، وتطوير قطاعات جديدة واعدة، وجذب الاستثمارات، وتوفير فرص عمل جاذبة للمواطنين.
- **وطن طموح:** يركز هذا المحور على تطوير حوكمة رشيدة وفعالة، وتعزيز الشفافية والمساءلة، وتمكين القطاع الخاص، وتحسين جودة الخدمات الحكومية، والاستثمار في البنية التحتية. (السبيعي، ٢٠٢١)

تتضمن الرؤية مجموعة واسعة من الأهداف الاستراتيجية والمبادرات الطموحة التي تغطي مختلف جوانب التنمية في المملكة. من أبرز هذه الأهداف:

- **تنويع الاقتصاد:** زيادة مساهمة القطاعات غير النفطية في الناتج المحلي الإجمالي.
- **تطوير القطاع الخاص:** تمكين القطاع الخاص ليصبح محركًا رئيسيًا للنمو الاقتصادي وتوفير فرص العمل.
- **جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة:** خلق بيئة جاذبة للاستثمارات الأجنبية النوعية.
- **تنمية القدرات البشرية:** الاستثمار في تعليم وتدريب وتأهيل الكوادر الوطنية ورفع مستوى مهاراتهم. (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٢)
- **تحسين جودة الحياة:** تطوير المدن وتوفير بيئة حضرية مستدامة وتعزيز الأنشطة الثقافية والترفيهية والرياضية.
- **تحقيق الاستدامة البيئية:** الحفاظ على الموارد الطبيعية وتقليل التلوث وتعزيز استخدام الطاقة المتجددة.
- **تعزيز الحوكمة الرشيدة والشفافية:** تطبيق أعلى معايير الشفافية والمساءلة في جميع القطاعات.

موقع الاستدامة الإدارية في رؤية ٢٠٣٠

تحظى الاستدامة بمفهومها الشامل (الاقتصادية والاجتماعية والبيئية) بمكانة بارزة في "رؤية المملكة ٢٠٣٠". تتضمن الرؤية العديد من الأهداف والمبادرات التي تعكس التزام المملكة بتحقيق التنمية المستدامة في مختلف القطاعات. وبشكل خاص، يبرز **بعد الاستدامة الإدارية** كعنصر أساسي لتحقيق هذه الأهداف وضمان استمراريتها على المدى الطويل. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠٢٢)

تتجلى أهمية الاستدامة الإدارية في رؤية ٢٠٣٠ من خلال:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **الحوكمة الرشيدة والشفافية:** يؤكد محور "وطن طموح" على أهمية تطبيق أعلى معايير الحوكمة الرشيدة والشفافية والمساءلة في جميع المؤسسات الحكومية والخاصة. تعتبر هذه المبادئ أساسية للاستدامة الإدارية، حيث تضمن اتخاذ القرارات الرشيدة وإدارة الموارد بكفاءة ومسؤولية. (السبيعي، ٢٠٢١)
- **كفاءة استخدام الموارد:** تسعى الرؤية إلى تحقيق كفاءة أعلى في استخدام الموارد الطبيعية والمالية والبشرية. يتماشى هذا الهدف بشكل مباشر مع مبادئ الاستدامة الإدارية التي تركز على الاستخدام الأمثل للموارد وتقليل الهدر.
- **تنمية القدرات البشرية:** يعتبر الاستثمار في تنمية القدرات البشرية وتمكين الكوادر الوطنية هدفًا استراتيجيًا رئيسيًا في الرؤية. يرتبط هذا الهدف بالاستدامة الإدارية من خلال تطوير الكفاءات الإدارية والقيادية القادرة على تبني ممارسات مستدامة في إدارة المؤسسات. (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٢)
- **تمكين القطاع الخاص:** تهدف الرؤية إلى تعزيز دور القطاع الخاص ليصبح شريكًا رئيسيًا في التنمية الاقتصادية. يتطلب ذلك تبني الشركات في القطاع الخاص لممارسات إدارية مستدامة تساهم في تحقيق النمو الاقتصادي المسؤول.
- **الاستدامة البيئية:** يولي محور "اقتصاد مزدهر" و "مجتمع حيوي" اهتمامًا كبيرًا بالحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية. تتطلب تحقيق أهداف الاستدامة البيئية تبني المؤسسات لممارسات إدارية مستدامة تقلل من آثارها البيئية السلبية.
- **المسؤولية الاجتماعية للشركات:** تشجع الرؤية الشركات على الاضطلاع بمسؤولياتها الاجتماعية والمساهمة في التنمية المجتمعية. تعتبر المسؤولية الاجتماعية جزءًا لا يتجزأ من مفهوم الاستدامة الإدارية. (الزهراني، ٢٠٢٠)

مبادرات وبرامج رؤية ٢٠٣٠ ذات الصلة بالاستدامة الإدارية

تتضمن "رؤية المملكة ٢٠٣٠" العديد من المبادرات والبرامج التي تدعم بشكل مباشر أو غير مباشر تحقيق الاستدامة الإدارية في مختلف القطاعات. من أبرز هذه المبادرات والبرامج:

- **برنامج تطوير القطاع المالي:** يهدف إلى تطوير قطاع مالي متقدم يدعم النمو الاقتصادي المستدام، ويعزز الشفافية والحوكمة في المؤسسات المالية.
- **برنامج تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية:** يركز على بناء قطاع صناعي متنوع ومستدام، مع الأخذ في الاعتبار المعايير البيئية والاجتماعية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **برنامج جودة الحياة:** يهدف إلى تحسين جودة حياة المواطنين والمقيمين من خلال توفير بيئة مستدامة وخيارات متنوعة للثقافة والترفيه والرياضة.
- **مبادرة السعودية الخضراء ومبادرة الشرق الأوسط الأخضر:** تهدفان إلى تحقيق أهداف طموحة في مجال حماية البيئة وتقليل الانبعاثات الكربونية وزيادة الاعتماد على الطاقة المتجددة. تتطلب هذه المبادرات تبني ممارسات إدارية مستدامة في جميع القطاعات لضمان تحقيق أهدافها.
- **برنامج التحول الوطني:** يهدف إلى تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ من خلال مجموعة من المشاريع والمبادرات الاستراتيجية في مختلف القطاعات الحكومية. يتضمن هذا البرنامج التركيز على تحسين كفاءة الأداء الحكومي وتعزيز الشفافية والمساءلة، وهي عناصر أساسية للاستدامة الإدارية في القطاع العام.
- **مبادرات دعم ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة:** تشجع الرؤية على نمو هذا القطاع الحيوي. يتطلب ضمان استدامة هذه المنشآت تبني ممارسات إدارية سليمة ومستدامة منذ البداية. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠٢٢)

دور التدريب والتطوير الإداري في تحقيق أهداف الاستدامة ضمن الرؤية

يلعب التدريب والتطوير الإداري دورًا حاسمًا في تمكين الكوادر الوطنية وتزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق أهداف الاستدامة المنصوص عليها في "رؤية المملكة ٢٠٣٠". يمكن لبرامج التدريب والتطوير أن تساهم في:

- **نشر الوعي بمفاهيم الاستدامة الإدارية:** تعريف المديرين والموظفين بمفهوم الاستدامة الإدارية وأبعادها وأهميتها في سياق رؤية ٢٠٣٠.
- **تطوير المهارات القيادية المستدامة:** تزويد القادة بالمهارات اللازمة لاتخاذ قرارات مستدامة تأخذ في الحسبان الآثار الاقتصادية والاجتماعية والبيئية على المدى الطويل.
- **بناء القدرات في مجال إدارة الموارد بكفاءة:** تدريب المديرين والموظفين على أفضل الممارسات في إدارة الموارد الطبيعية، والمالية والبشرية بكفاءة ومسؤولية.
- **تعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية والبيئية:** غرس قيم المسؤولية الاجتماعية والبيئية في ثقافة المؤسسة وتشجيع الموظفين على تبني سلوكيات مستدامة.
- **تطوير مهارات الابتكار المستدام:** تحفيز المديرين والموظفين على البحث عن حلول مبتكرة للتحديات البيئية والاجتماعية والاقتصادية.
- **تدريب الكوادر على تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة والشفافية:** تعزيز الالتزام بأعلى معايير الشفافية والمساءلة في العمليات الإدارية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **تطوير مهارات إدارة التغيير:** مساعدة المؤسسات على التكيف مع التحولات نحو ممارسات أكثر استدامة.

من خلال الاستثمار في برامج التدريب والتطوير الإداري التي تركز على مفاهيم وممارسات الاستدامة، يمكن للمملكة العربية السعودية بناء كوادر وطنية قادرة على قيادة المؤسسات نحو تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ في إطار من الاستدامة والمسؤولية. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠٢٢)

ممارسات التطوير الإداري في بيئة العمل السعودية

خصائص بيئة العمل السعودية وتأثيرها على التطوير الإداري

تتميز بيئة العمل في المملكة العربية السعودية بمجموعة من الخصائص الفريدة التي تؤثر بشكل مباشر على ممارسات التطوير الإداري وفعاليتها. فهم هذه الخصائص أمر بالغ الأهمية لتصميم وتنفيذ برامج تطوير إداري ناجحة ومستدامة في المملكة. من أبرز هذه الخصائص:

- **التأثير الثقافي والاجتماعي:** تلعب القيم والتقاليد الثقافية والاجتماعية دورًا هامًا في تشكيل بيئة العمل وأنماط الإدارة والتفاعل بين الموظفين. يجب أن تأخذ برامج التطوير الإداري هذه الجوانب في الاعتبار وأن تكون حساسة للسياق الثقافي المحلي. على سبيل المثال، قد يكون هناك تركيز أكبر على العلاقات الشخصية والاحترام hierarchy في بعض الأحيان.
- **التوطين (السعودة):** تعتبر مبادرات التوطين من الأولويات الوطنية في المملكة، وتهدف إلى زيادة نسبة المواطنين السعوديين في مختلف القطاعات. يؤثر ذلك على برامج التطوير الإداري من خلال التركيز على تأهيل وتطوير الكوادر الوطنية لتولي المناصب القيادية والإدارية.
- **النمو الاقتصادي والتنويع:** تشهد المملكة نموًا اقتصاديًا وتنويعًا في القطاعات غير النفطية في إطار رؤية ٢٠٣٠. يتطلب ذلك تطوير مهارات إدارية متخصصة في القطاعات الجديدة والناشئة.
- **التركيبة السكانية الشابة:** تتميز المملكة بتركيبة سكانية شابة، مما يعني وجود قوة عاملة متزايدة تحتاج إلى فرص للتطوير والنمو المهني. يجب أن تستجيب برامج التطوير الإداري لاحتياجات هذه الفئة وتقديم مسارات واضحة للتقدم الوظيفي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **دور القطاع العام:** يلعب القطاع العام دورًا كبيرًا في الاقتصاد السعودي. تتطلب إدارة هذا القطاع تطوير كفاءات إدارية متخصصة في الإدارة الحكومية والخدمة العامة.
- **الاعتماد على العمالة الوافدة:** تاريخيًا، اعتمدت المملكة على نسبة كبيرة من العمالة الوافدة في مختلف القطاعات. يجب أن تأخذ برامج التطوير الإداري في الاعتبار التنوع الثقافي واللغوي في بيئة العمل.
- **التحول الرقمي:** تشهد المملكة توجهًا قويًا نحو التحول الرقمي في مختلف القطاعات. يتطلب ذلك تطوير مهارات إدارية تتعلق بإدارة التقنيات الحديثة والتحول الرقمي للعمليات.

تؤثر هذه الخصائص على تصميم وتنفيذ برامج التطوير الإداري من حيث المحتوى، وطرق التدريب، وأساليب التواصل، وتقييم الأداء. يجب أن تكون البرامج مصممة لتلبية الاحتياجات الخاصة بالبيئة السعودية ومراعاة التحديات والفرص المتاحة. (الحربي، ٢٠٢١)

أفضل الممارسات في التطوير الإداري المطبقة في المملكة

على الرغم من الخصائص الفريدة لبيئة العمل السعودية، هناك العديد من المؤسسات الرائدة في المملكة التي تبنت أفضل الممارسات في مجال التطوير الإداري وحققت نتائج إيجابية. من أبرز هذه الممارسات:

- **برامج القيادة المصممة خصيصًا:** تقوم العديد من الشركات والمؤسسات بتصميم برامج قيادية داخلية مخصصة لتطوير قادتها المستقبليين، مع الأخذ في الاعتبار ثقافة المؤسسة واحتياجاتها الخاصة. (الغامدي، ٢٠٢٠)
- **التدريب العملي والتطبيقي:** هناك توجه متزايد نحو استخدام أساليب تدريب عملية وتطبيقية مثل دراسات الحالة والمحاكاة والمشاريع العملية لضمان اكتساب المهارات بشكل فعال.
- **برامج التوجيه والإرشاد:** تتبنى العديد من المؤسسات برامج توجيه وإرشاد تربط بين المديرين ذوي الخبرة والموظفين الواعدين لتسريع نموهم المهني ونقل المعرفة والخبرات.
- **التعلم الإلكتروني والمدمج:** يشهد استخدام منصات التعلم الإلكتروني والدورات التدريبية عبر الإنترنت نموًا ملحوظًا في المملكة، مما يوفر مرونة أكبر في الوصول إلى برامج التطوير الإداري. كما يتم استخدام أساليب التعلم المدمج التي تجمع بين التدريب التقليدي والإلكتروني. (الحربي، ٢٠٢١)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **التركيز على تطوير المهارات الرقمية:** مع التوجه نحو التحول الرقمي، تولي المؤسسات اهتمامًا خاصًا بتطوير المهارات الرقمية لدى مديريها وموظفيها.
- **الاستثمار في تطوير الكوادر الوطنية:** تولي المؤسسات اهتمامًا خاصًا بتطوير وتأهيل الكوادر الوطنية لتولي المناصب القيادية والإدارية، وذلك تماشيًا مع أهداف التوطين.
- **الشراكات مع المؤسسات التعليمية والاستشارية:** تتعاون العديد من المؤسسات مع الجامعات ومراكز التدريب والاستشارات المحلية والدولية لتصميم وتقديم برامج تطوير إداري عالية الجودة.
- **تقييم أثر التدريب:** هناك وعي متزايد بأهمية تقييم فعالية برامج التطوير الإداري وقياس عائد الاستثمار فيها. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠٢١)

التحديات التي تواجه التطوير الإداري في بيئة العمل السعودية

على الرغم من الجهود المبذولة، لا يزال التطوير الإداري في بيئة العمل السعودية يواجه بعض التحديات:

- **محدودية الكفاءات المتخصصة في بعض المجالات:** قد يكون هناك نقص في الكفاءات المتخصصة في بعض المجالات الإدارية الحديثة والناشئة. (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٢)
- **مقاومة التغيير:** قد يواجه تبني أساليب جديدة في الإدارة والتطوير مقاومة من بعض المديرين والموظفين.
- **صعوبة الموازنة بين الاحتياجات التدريبية المتنوعة:** قد يكون من الصعب تلبية الاحتياجات التدريبية المختلفة للموظفين في مختلف المستويات والإدارات.
- **ضغوط العمل والوقت:** قد يجد الموظفون والمديرون صعوبة في تخصيص وقت كاف للمشاركة في برامج التطوير الإداري بسبب ضغوط العمل.
- **قياس العائد على الاستثمار في التدريب:** لا يزال قياس الأثر الحقيقي لبرامج التطوير الإداري على الأداء المؤسسي يمثل تحديًا لبعض المؤسسات.
- **تكييف البرامج العالمية مع البيئة المحلية:** قد لا تكون البرامج التدريبية العالمية مناسبة تمامًا للبيئة الثقافية والتنظيمية السعودية وتحتاج إلى تكييف. (الحربي، ٢٠٢١)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مقترحات لتفعيل وتطوير ممارسات التطوير الإداري المستدامة في المملكة

لتفعيل وتطوير ممارسات التطوير الإداري المستدامة في بيئة العمل السعودية، يمكن اقتراح ما يلي:

- **تطوير استراتيجيات وطنية للتطوير الإداري:** يمكن للحكومة والجهات المعنية تطوير استراتيجيات وطنية شاملة للتطوير الإداري تحدد الأولويات وتوجه الجهود في مختلف القطاعات.
- **تشجيع الاستثمار في التدريب والتطوير:** يجب على المؤسسات تخصيص ميزانيات كافية للاستثمار في برامج التطوير الإداري واعتبارها استثمارًا استراتيجيًا.
- **بناء شراكات قوية بين المؤسسات والجهات التعليمية والاستشارية:** يمكن تعزيز التعاون بين المؤسسات والجامعات ومراكز التدريب والاستشارات لتصميم وتقديم برامج عالية الجودة تلبي الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- **التركيز على تطوير القيادات الوطنية المستقبلية:** يجب إعطاء أولوية لتطوير الكوادر الوطنية الشابة وتأهيلهم لتولي المناصب القيادية في المستقبل.
- **تبني أساليب تدريب مبتكرة وتفاعلية:** يجب استخدام أساليب تدريب حديثة وتفاعلية تجذب المتدربين وتضمن اكتسابهم للمعرفة والمهارات بشكل فعال.
- **تشجيع ثقافة التعلم المستمر:** يجب على المؤسسات خلق بيئة تشجع الموظفين على التعلم والتطوير المستمر وتوفير الفرص والموارد اللازمة لذلك.
- **تطوير أدوات ومقاييس فعالة لتقييم أثر التدريب:** يجب على المؤسسات تبني أدوات ومقاييس واضحة لتقييم فعالية برامج التطوير الإداري وقياس عائد الاستثمار فيها.
- **مراعاة الخصائص الثقافية والاجتماعية في تصميم البرامج:** يجب أن تكون برامج التطوير الإداري حساسة للثقافة المحلية وقيم المجتمع السعودي. (الحربي، ٢٠٢١)

دور المؤسسات الحكومية والخاصة في دعم التطوير الإداري

تلعب كل من المؤسسات الحكومية والخاصة دورًا حيويًا في دعم وتطوير القدرات الإدارية في المملكة:

- **المؤسسات الحكومية:** يمكنها وضع السياسات والاستراتيجيات الوطنية للتطوير الإداري، وتوفير التمويل والدعم للمبادرات التدريبية، وإنشاء معايير الجودة للبرامج التدريبية، وتشجيع التعاون بين القطاعات المختلفة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **المؤسسات الخاصة:** تتحمل مسؤولية تصميم وتنفيذ برامج تطوير إداري فعالة تلبي احتياجاتها الخاصة، والاستثمار في تدريب موظفيها، وتشجيع ثقافة التعلم المستمر، وتقييم أثر برامج التدريب على أدائها.

بتضافر جهود القطاعين العام والخاص، يمكن للمملكة العربية السعودية بناء كوادر إدارية مؤهلة وقادرة على قيادة المؤسسات نحو تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ والمساهمة في التنمية المستدامة للوطن. (الحربي، ٢٠٢١)

التوصيات

بناءً على ما تم استعراضه وتحليله في هذا الموضوع حول الاستدامة الإدارية والتطوير في بيئة العمل السعودية، نقدم فيما يلي اثنتي عشرة توصية تهدف إلى تعزيز تبني ممارسات الإدارة المستدامة وتفعيل جهود التطوير الإداري في المملكة:

١. **تضمين مبادئ الاستدامة في الاستراتيجيات المؤسسية:** ضرورة دمج مفاهيم الاستدامة الإدارية بشكل جوهري في صميم الاستراتيجيات والأهداف الرئيسية للمؤسسات في القطاعين العام والخاص.

٢. **تطوير برامج تدريبية متخصصة في الاستدامة الإدارية:** تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تستهدف المديرين والموظفين لرفع وعيهم بأهمية الاستدامة وتزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لتطبيق ممارساتها.

٣. **الاستثمار في تطوير القيادات المستدامة:** إعداد قادة قادرين على تبني رؤية طويلة الأجل ودمج اعتبارات الاستدامة في عمليات صنع القرار الاستراتيجي.

٤. **تعزيز ثقافة التعلم المستمر والابتكار:** تشجيع المؤسسات على تبني ثقافة تنظيمية تدعم التعلم المستمر والبحث عن حلول مبتكرة للتحديات الإدارية وتحقيق الاستدامة.

٥. **تفعيل دور التوجيه والإرشاد في تطوير الكفاءات الإدارية:** إنشاء برامج توجيه وإرشاد فعالة لنقل الخبرات وتطوير المهارات القيادية والإدارية لدى الكوادر الواعدة.

٦. **الاستفادة القصوى من التقنيات الرقمية في التدريب والتطوير:** تبني منصات التعلم الإلكتروني وأدوات التدريب الرقمية لتوفير برامج تطوير إداري مرنة وفعالة الوصول.

٧. **قياس وتقييم أثر برامج التطوير الإداري:** وضع آليات واضحة لقياس وتقييم فعالية برامج التطوير الإداري وتحديد عائد الاستثمار فيها لضمان التحسين المستمر.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٨. **تعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية والقطاعات العملية:** بناء شراكات استراتيجية بين الجامعات ومراكز التدريب والمؤسسات في القطاعات المختلفة لتصميم برامج تطوير إداري تلبي احتياجات سوق العمل الفعلية.

٩. **تشجيع تبادل أفضل الممارسات في التطوير الإداري المستدام:** إنشاء منتديات أو فعاليات لتبادل الخبرات وأفضل الممارسات بين المؤسسات الرائدة في مجال التطوير الإداري المستدام.

١٠. **تطوير معايير مهنية للقيادات والإداريين:** وضع معايير مهنية واضحة تحدد الكفاءات المطلوبة للمناصب الإدارية والقيادية وتوجيه جهود التطوير.

١١. **دعم ريادة الأعمال وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة:** توفير برامج تطوير إداري مخصصة لرواد الأعمال وأصحاب المنشآت الصغيرة والمتوسطة لضمان نمو واستدامة مشاريعهم.

١٢. **تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال التطوير الإداري:** تشجيع المؤسسات على تخصيص جزء من جهودها ومواردها لتطوير الكفاءات الإدارية في المجتمع المحلي والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للمملكة.

الخاتمة

في ختام هذه الرحلة المعرفية التي استكشفت أبعاد الاستدامة الإدارية وعلاقتها الوثيقة بالتطوير في بيئة العمل السعودية، نجد أنفسنا أمام حقيقة راسخة: مستقبل المؤسسات ونجاحها المستدام في المملكة العربية السعودية، في ظل رؤية ٢٠٣٠ الطموحة، يعتمد بشكل كبير على تبني مفاهيم الإدارة الرشيدة التي توازن بين النمو الاقتصادي والمسؤولية الاجتماعية والحفاظ على البيئة.

لقد أوضحنا أن الاستدامة الإدارية ليست مجرد شعار أو هدف ثانوي، بل هي ضرورة استراتيجية تساهم في تعزيز الأداء المالي، وتحسين السمعة، وجذب الكفاءات، وإدارة المخاطر بفاعلية. كما بينا أن التدريب الإداري يمثل الأداة المحورية لترجمة هذه المفاهيم إلى واقع عملي، من خلال تطوير المهارات القيادية والإدارية اللازمة لبناء مؤسسات مستدامة وقادرة على التكيف مع تحديات المستقبل.

إن العلاقة التكاملية بين التدريب والتنمية المؤسسية تؤكد على أن الاستثمار في تطوير القدرات البشرية هو استثمار في مستقبل المؤسسة بأكملها. فالمؤسسات التي تولي اهتمامًا بتنمية كوادرها وتزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق أهداف الاستدامة، هي الأكثر قدرة على تحقيق النمو المستدام والمساهمة بفاعلية في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وفي سياق البيئة السعودية الفريدة بخصائصها الثقافية والاقتصادية والاجتماعية، يصبح تكييف ممارسات التطوير الإداري وتبني أفضلها أمرًا بالغ الأهمية. إن المؤسسات السعودية الرائدة تدرك أهمية الاستثمار في كوادرها الوطنية وتزويدهم بالمهارات القيادية والإدارية التي تتوافق مع رؤية المملكة وتطلعاتها نحو مستقبل مزدهر ومستدام. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠٢٢)

ختامًا، ندعو جميع المؤسسات في المملكة العربية السعودية إلى تبني رؤية استراتيجية للتطوير الإداري تضع الاستدامة في صميم اهتماماتها. إن الاستثمار في بناء قدرات إدارية مستدامة ليس مجرد خيار، بل هو ضرورة حتمية لضمان تحقيق النمو والازدهار للمؤسسات والمساهمة في بناء مستقبل مشرق ومستدام للمملكة في ظل قيادتها الرشيدة ورؤيتها الطموحة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المراجع:

الحربي، ع. م .(2021) .*الاستدامة الإدارية في المنظمات الحكومية: دراسة تحليلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠* .مجلة الإدارة العامة، ٦١(٢)، ٨٧–١١٣.

الغامدي، ن. س .(2020) .*أثر القيادة التحويلية على تحقيق الاستدامة المؤسسية في القطاع الحكومي السعودي* .المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٢٧(٣)، ٢١١–٢٣٤.

الزهراني، م. ر .(2020) .*الاستدامة المؤسسية في القطاع الخاص السعودي: دراسة حالة على شركات مدرجة في السوق المالية* .المجلة السعودية للإدارة، ٤٠(١)، ١٤٣–١٦٥.

السبيعي، ن. ع .(2021) .*القيادة الإدارية والاستدامة: نحو نموذج إداري للتغلب على مقاومة التغيير* .مجلة جامعة نايف للعلوم الأمنية، ٣٣(٤)، ٢٢١–٢٤٦.

وزارة الاقتصاد والتخطيط .(2021) .*التحول الوطني: تقرير الإنجاز المرحلي* . الرياض: حكومة المملكة العربية السعودية.

وزارة الاقتصاد والتخطيط .(2022) .*التقرير السنوي لرؤية المملكة ٢٠٣٠* . الرياض.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية .(2022) .*تقرير التمكين والتطوير الوظيفي* .الرياض.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية .(2022) .*منصة مسار* https://masar.gov.sa

وزارة الصحة .(2021) .*نموذج التجمعات الصحية والتحول المؤسسي* .الرياض.

الهيئة العامة للجمارك .(2020) .*تقرير الأداء المؤسسي السنوي* .الرياض.

بنك التنمية الاجتماعية .(2021) .*الاستراتيجية المؤسسية للأثر الاجتماعي* .الرياض.

مركز أداء .(2022) .*تقرير أداء الأجهزة العامة السنوي* .الرياض: المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

حوكمة التمويل المستدام للشركات الناشئة لتنمية الابداع والابتكار لدي الشباب

Sustainable Finance Governance for Startups to Develop Youth Creativity and Innovation

إعداد

د. كارم فاروق عبد الرسول صالح الشويخ

Dr. Karim Farouk Abdul Rasoul Saleh Al-Shuwaikh

نائب اول مدير العام – جهاز تنمية المشروعات – رئاسة مجلس الوزراء - جمهورية مصر العربية

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440888

استلام البحث	**٣ / ٥ / ٢٠٢٥**
قبول البحث	**١٩ / ٦ / ٢٠٢٥**

الشويخ، كارم فاروق عبد الرسول صالح (٢٠٢٥). حوكمة التمويل المستدام للشركات الناشئة لتنمية الابداع والابتكار لدي الشباب. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٣٦٥ – ٣٩٨.

http://ajahs.journals.ekb.eg

حوكمة التمويل المستدام للشركات الناشئة لتنمية الابداع والابتكار لدي الشباب

المستخلص:

تعتبر الاستدامة هي حالة النظام العالمي بما في ذلك الجوانب البيئية والاجتماعية والاقتصادية، التي تلبي فيها احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم الخاصة، وتتفاعل الجوانب البيئية والاجتماعية والاقتصادية، وهي مترابطة بالأبعاد الثلاثة للاستدامة. ويهدف البحث لحوكمة التمويل المستدام وفقا لمفاهيم ومبادئ نموذجي " "ESG" & "GRC اعتمادا على معايير الايزو العالمية للوصول الي الضوابط الحاكمة والاليات التمكنية والمنتجات التمويلية المبتكرة لتمويل الشركات الناشئة لتنمية الابداع والابتكار لدي الشباب. وسوف يتناول البحث موضوعيين اساسين الأول: التمويل المستدام للشركات الناشئة التي تحقق اهداف التنمية المستدامة، والثاني: حوكمة التمويل المستدام للشركات الناشئة وفقا لمفاهيم ومبادئ (نموذج الحوكمة والمخاطر والامتثال GRC، (ونموذج حوكمة الاستدامة الثلاثية (البيئية والاجتماعية والمؤسسية ESG، اعتمادا علي معايير الايزو العالمية للمواصفات القياسية.

الكلمات الافتتاحية: (الاستدامة – التمويل المستدام – الشركات الناشئة – الحوكمة)

Abstract:

Sustainability is the state of the global system, including environmental, social and economic aspects, in which the needs of the present are met without compromising the ability of future generations to meet their own needs, and the environmental, social and economic aspects interact, and are interconnected with the three dimensions of sustainability .The research aims to govern sustainable finance in accordance with the concepts and principles of the GRC & ESG models based on international ISO standards to reach governing controls, enabling mechanisms and innovative financing products to finance startups to develop creativity and innovation among young people .The research will address two main topics: the first: sustainable financing for startups that achieve the sustainable development goals, and the second: the governance of sustainable financing for startups according to the concepts and principles of (Governance, Risk and Compliance Model GRC) and the three-year sustainability governance model (Environmental, Social and Institutional (ESG), based on the international ISO standards for standards .

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

Key word: (Sustainability – Sustainable Finance – Startups – Governance)

الإطار المنهجي للدراسة

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في ان الشركات الناشئة أحد أهم عوامل التنمية في الاقتصاديات بشكل عام، حيث انها تساهم في حل العديد من المشاكل وتفتح العديد من الفرص للعمل، ومع ازياد نطاق عمل الشركات بناء على الثورة التكنولوجية التي نعشيها أصبح الاقتصاد الرقمي هو اقتصاد القرن القادم لكل البلدان.

وبالنظر الي طبيعة الشركات الناشئة واليات نموها وتمويلها نجد انها تواجه تحديات كبيرة في تطبيق مفاهيم الحوكمة والامتثال والمخاطر، حيث انه لا تتوافر عادة للشركات الناشئة نفس الموارد التي توجد للشركات الكبيرة فيصعب تطبيق هذه المفاهيم، ويركز أصحاب هذه الشركات على نمو الشركة وتحقيق نصيب له في الأسواق العامل بها، الا أن تطبيق هذه المفاهيم بشكل جيد يعتبر من العوامل الحاسمة للحفاظ على استدامة نمو الشركات الناشئة مما يحسن اقتصادياتها، فضلاً عن تعزيز ثقة المستثمرين والعملاء في هذه الشركات مما يساعدها علي الاستحواز بمنتجاتها علي نصيب مناسب من حجم السوق.

وتبين من ادبيات الدراسة الحاجة الي التمويل المستدامة للشركات الناشئة علي ان يتم مراعاة مفاهيم ومبادئ (نموذج الحوكمة والمخاطر والامتثال ""GRC، (Governance, Risk, and Compliance) &ونموذج حوكمة الاستدامة الثلاثية (البيئية والاجتماعية والمؤسسية " (Environmental, Social ESG") and Governance)وفقا لمعايير الايزو العالمية للمواصفات القياسية (حوكمة الشركات والامتثال والمخاطر) & (البيئة والمسئولية الاجتماعية والحوكمة المؤسسية) لتوفير المنتجات والاليات والطرق المبتكرة بالشركات الناشئة، ووضع الضوابط الحاكمة والاليات التمكنية للتطبيق بهذه الشركات، وهذا ما تسعي هذه الدراسة لاثباته.

وتتمثل مشكلة الدراسة في الاجابة على السؤال الرئيسي التالي: هل تطبيق حوكمة التمويل المستدام وفقا لمفاهيم ومبادئ نموذجي " "ESG" & "GRC اعتمادا على معايير الايزو العالمية سوف يؤدي للوصول الي الضوابط الحاكمة والاليات التمكنية لتمويل الشركات الناشئة؟

أسئلة البحث الفرعية:

- هل تطبيق حوكمة التمويل المستدام وفقا لمفاهيم ومبادئ نموذج "GRC" اعتمادا علي معايير الايزو العالمية سوف يؤدي للوصول الي الضوابط الحاكمة والاليات التمكنية لتمويل الشركات الناشئة؟

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

- هل تطبيق حوكمة التمويل المستدام وفقا لمفاهيم ومبادئ نموذج " "ESG" اعتمادا علي معايير الايزو العالمية سوف يؤدي للوصول الي الضوابط الحاكمة والاليات التمكنية لتمويل الشركات الناشئة؟

الهدف من الدراسة:

تهدف الدراسة البحثية للوصول الي ان حوكمة التمويل المستدام للشركات الناشئة من خلال تطبيق مفاهيم ومبادئ (نموذج الحوكمة والمخاطر والامتثال "GRC"، (Governance, Risk, and Compliance) & ونموذج حوكمة الاستدامة الثلاثية (البيئية والاجتماعية والمؤسسية "ESG") (Environmental, Social and Governance) وفقا لمعايير الايزو العالمية للمواصفات القياسية (حوكمة الشركات والامتثال والمخاطر) & (البيئة والمسئولية الاجتماعية والحوكمة المؤسسية)، للوصول الي ضوابط حاكمة للتطبيق والاستخدام لتمويل هذه الشركات.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة ان تطبيق حوكمة التمويل المستدام للشركات الناشئة وفقا لمفاهيم ومبادئ نموذجي ("ESG" & "GRC") اعتمادا على معايير الايزو العالمية للمواصفات القياسية بهذه الشركات، سوف يؤدي للوصول الي الضوابط الحاكمة والاليات التمكنية للتطبيق بالشركات الناشئة، وعلى مستوي الاقتصاد الكلي يضمن الاستدامة والنمو وخلق القيمة وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المتكاملة لهذه الشركات، وسوف يؤدي الي نتائج إيجابية على الاقتصاد القومي للدول، وتتمثل أهمية الدراسة من الناحية العلمية بانها تعتبر مدخل جديد من مداخل علم الإدارة لتنوع تطبيق هذه النماذج بمؤسسات جديدة مبتكرة وتقدم منتجات مبتكرة وخاصة الشركات الناشئة.

منهج وأسلوب الدراسة:

أعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي والكمي العام لموضوع الدراسة، وهذا المنهج معمول به في كثير من البحوث والدراسات، وذلك بالاستناد الى واقع المعلومات والنشرات والدراسات والدوريات العلمية ومصادر المعلومات الالكترونية (الانترنت) المتوفرة، وتقوم منهجية الدراسة علي ان تستند البحوث والدراسات الي القواعد النظرية العملية التي تساعد الباحث علي توجيه بحثه الي الأسباب التوضيحية والعوامل المفسرة لموضوع البحث، كما هي في دراستنا الراهنة ومن ثَمَّ دراستها بأسلوب متعمق، وفي ضوء ذلك يتم استنباط ضوابط حاكمة واليات تمكنية للتطبيق بالشركات الناشئة، يمكن عن طريقها إجراء تعميمات تساعد في ابتكار طرق تقديم التمويل المستدام للشركات، ويشيع استخدام ذلك المنهج في العلوم الأدبية والانسانية بجميع أطيافها، حيث تم الاطلاع على عدد من البحوث والدراسات المنشورة في الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة، وكذلك المنشورة على شبكة الانترنت، بالإضافة إلى الاطلاع على مفاهيم ومبادئ ومعايير حوكمة التمويل

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المستدام من خلال تطبيق مفاهيم ومبادئ (نموذج الحوكمة والمخاطر والامتثال "GRC"، (Governance, Risk, and Compliance) & ونموذج حوكمة الاستدامة الثلاثية (البيئية والاجتماعية والمؤسسية "ESG") ,Environmental) (Social and Governance وفقا لمعايير الايزو العالمية للمواصفات القياسية (حوكمة الشركات والامتثال والمخاطر) & (البيئة والمسئولية الاجتماعية والحوكمة المؤسسية)، ، وأخضعت للتحليل والمناقشة بما يخدم أهداف البحث، ومن ثم اقتراح بعض التوصيات التي قد تساهم في اعطاء مرجعية مفيدة للوصول الي ضوابط حاكمة للتطبيق والاستخدام لهذا النوع من التمويل بالشركات الناشئة.

الإطار النظري للدراسة:

الجزء الأول: التمويل المستدام للشركات الناشئة

تعرف الاستدامة: هي حالة النظام العالمي بما في ذلك الجوانب البيئية والاجتماعية والاقتصادية، التي تلبي فيها احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم الخاصة، وتتفاعل الجوانب البيئية والاجتماعية والاقتصادية، وهي مترابطة بالأبعاد الثلاثة للاستدامة، والاستدامة هي هدف التنمية المستدامة، وتعرف حوكمة الاستدامة الثلاثية: يقصد به "الاستثمار المستدام" أو الاستثمار الذي يسعى نحو تحقيق عوائد إيجابية وتأثير طويل الأجل على المجتمع والبيئة وأداء الأعمال ويتكون من ثلاثة عوامل رئيسة (بيئية، واجتماعية، ومؤسسية) كلها تقيس مدى تحقيق مفهوم الاستدامة، والتأثير الأخلاقي في أداء الحكومات والقطاع الخاص ومؤسسات التمويل، وتتكون معايير حوكمة الاستدامة الثلاثية من ثلاثة معايير هي (المعيار البيئي: والذي يقيس تأثير المؤسسات والشركات على البيئة - المعيار الاجتماعي: والذي يقيس التأثيرات الاجتماعية والأخلاقية للنشاط التجاري - المعيار المؤسسي: والذي يقيس مؤشرات الحوكمة داخل المؤسسات)، والعلاقة بين الحوكمة والاستدامة: تتمثل بان الهدف من الحوكمة هو تهيئة الظروف لتمكين المؤسسة من أداء مهامها باستمرار بحيث تحقق غرضها التنظيمي وتولد القيمة على النحو المنشود، وإن المؤسسة تساهم في التنمية المستدامة وان تكون مستدامة، عندما تولد قيمة بطريقة تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم الخاصة، من خلال مواءمة حوكمة المؤسسة مع التنمية المستدامة وذلك عن طريق أن تكون التنمية المستدامة والاستدامة من الاعتبارات الأساسية عند إدارة وتطبيق مبادئ الحوكمة في المؤسسة، والتمويل المستدام: القائم على المحافظة على البيئة والاستدامة ويضم (التمويل الملون المستدام: القائم على المحافظة على الموارد والاستدامة، التمويل المستدام لمشروعات الفضاء: القائم على جميع الصناعات المتعلقة بالفضاء، التمويل المستدام للطاقة المتجددة: القائم على المحافظة على الطاقة النظيفة والاستدامة، التمويل الرقمي المستدام: القائم على التكنولوجيا

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

والرقمية والاستدامة، التمويل الإسلامي: القائم على احكام الشريعة الإسلامية والاستدامة)

أولا: دور واهمية الشركات الناشئة في تحقيق اهداف التنمية المستدامة

١- مفهوم الشركات الناشئة واهميتها في تعزيز الابتكار والابداع وتنمية راس المال البشري:

يعتقد الكثير أن الشركات الناشئة هي مجرد شركات صغيرة أو متوسطة، فعلى الرغم من أنهما تتشابهان في بعض الخصائص، فإنهما تختلفان في المضمون والهدف وآلية العمل وحجم الأعمال، فالشركة الناشئة هي شركة تنطلق نشأتها من فكرة وضع حل لأزمة ما قائمة، بتقديم حل غير تقليدي مبتكر يوفر سبلًا أفضل للحياة اليومية للأفراد، من خلال منتجات أو خدمات جديدة أو محسنة عن مثيلاتها في السوق، وبالتي تعمل على نماذج عمل ديناميكية من حيث قابليتها للتكرار والتوسع، على عكس الشركات الصغيرة التي تعمل على نموذج عمل مستقر وثابت تنخفض به نسبة المخاطرة والابتكار.

وأثبتت الشركات الناشئة إنها فاعل رئيس في الحياة الاقتصادية من خلال قدرتها على خلق الوظائف وترجمة الأفكار إلى منتجات وخدمات، وإدخال تقنيات جديدة، وتحفيز القدرة التنافسية في السوق وتوليد الدخل والقيمة المضافة في الأسواق المحلية والدولية؛ حيث يعد قطاع الشركات الناشئة أحد الركائز الأساسية في كل الاقتصاديات سواء في الدول المتقدمة ذات الاقتصاديات الكبرى أو في الدول ذات الاقتصاديات الناشئة، ويمكن أن تُسهم الشركات الناشئة في تحقيق التنمية المستدامة من خلال (توفير فرص العمل وخلق وظائف جديدة - تشكيل محركات للنمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية - الكفاءة والجودة وتحسين الإنتاجية - المساهمة في العمل المناخي من خلال تكنولوجيا العمل المناخي وتقديم ابتكارات جديدة في مختلف الأنشطة الاقتصادية الخاصة بتغير المناخ).

ويعد دعم قطاع ريادة الأعمال والشركات الناشئة في الأساس استثماراً في رأس المال البشري، وهو الشكل الأكثر قيمة للاستثمار حيث يدر أعلى العوائد، خاصة في المجتمعات الشابة مثل المجتمع العربي، ولذلك تعتبر المشروعات الريادية والشركات الناشئة من القطاعات الأساسية الداعمة للنشاط الاقتصادي للدول العربية وخاصة (مصر والسعودية والامارات)، ولها دور رئيسي في تحقيق رؤية ٢٠٣٠ في هذه الدول.

ويعد مناخ عمل الشركات الناشئة في هذه الدول من بين أكثر الأنظمة حيوية في المنطقة، وتعد الدول العربية الثلاثة من أفضل الوجهات التي تحوي شركات لديها أفكاراً مبتكرة للإبداع وقادرة على تقديم حلول ذكية ذات قيمة، ومن العوامل الداعمة للشركات الناشئة توفير الفكر الريادي بين الشباب وبرامج التدريب والتاهيل لهم، وانشاء الإطار المؤسسي للمؤسسات الداعمة لهذه الشركات، والإطار التشريعي من

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

القوانين المنظمة لهذه الشركات والتي توفر العديد من المزايا والحوافز المالية وغير المالية للشركات الناشئة، والإطار التمويلي من خلال توفير التمويل المناسب لهذه الشركات (راس مال المخاطر – التمويل الجماعي والمبتكر – صناديق التمويل والاستثمار المتخصصة – المنصات الالكترونية التمويلية المتخصصة)

ويبلغ حجم سوق الشركات الناشئة على مستوى العالم نحو ٣ تريليون دولار، وشغلت مصر والسعودية والامارات مراكز متقدمة في المنطقة العربية في عدد الصفقات الاستثمارية في الشركات الناشئة وحجم التمويل لهذه الشركات، واستحوذ قطاع التكنولوجيا المالية على المرتبة الأولى من حيث حجم التمويل وعدد الشركات، وهو الأمر الذي يبرهن على قدرة الشركات على الإبداع والابتكار وتقديم حلول ذات قيمة مضافة لتنمية راس المال البشري.

وشغلت مصر المركز الأول في منطقة شمال أفريقيا والشرق الأوسط في عدد الصفقات الاستثمارية في الشركات الناشئة خلال عام ٢٠٢٢، حيث بلغ عدد الصفقات بإجمالي ١٦٠ صفقة وحجم تمويل بلغ ٥١٧ مليون دولار، واستحوذ قطاع التكنولوجيا المالية على المرتبة الأولى من حيث حجم التمويل بنسبة ٤٢ % من إجمالي التمويل وهو الأمر الذي يبرهن على قدرة الشركات على الإبداع وتقديم حلول ذات قيمة. (١- الموقع الرسمي لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات)

ويعد مناخ عمل الشركات الناشئة في مصر من بين أكثر الأنظمة حيوية في إفريقيا والشرق الأوسط، وذلك وفقًا التقرير الصادر في ديسمبر ٢٠٢٣ من "أمريكا ذا بيج دبل" (٢/مركز معلومات مجلس الوزراء واتخاذ القرار٢٠٢٣)، والذي افاد بان مصر الاولي في شمال افريقيا استحواذا على صفقات الشركات الناشئة بنحو ٣٤٠ مليون دولار تمويلات حصلت عليها الشركات الناشئة المصرية خلال أول ١٠ أشهر من ٢٠٢٣، وواصل قطاع الشركات الناشئة وريادة الأعمال في مصر نجاحه في جذب تمويلات جديدة عام ٢٠٢٣ بلغت ٥٨٦.٦ مليون دولار أمريكي، وحصلت ١٢٩ شركة مصرية ناشئة علي تمويل اكثر من مليون دولار بقيمة اجمالية ٢.١ مليار دولار منذ عام ٢٠١٩ حتي نهاية أكتوبر ٢٠٢٣، واسحوزت مصر علي ٨٤ % من اجمالي ٢.٥ مليار دولار تمويلات للشركات الناشئة في المنطقة الشمالية من افريقيا، واستحوذت مصر علي ١٦% من اجمالي ١٣ مليار دولار تمويلات للشركات الناشئة في افريقيا.

٢- دور الشركات الناشئة في تحقيق اهداف التنمية المستدامة

نشأت أهداف التنمية المستدامة التي أطلقتها الأمم المتحدة "الأهداف الإنمائية السبعة عشر" في عام ٢٠١٥، وتهدف إلى ضمان مكانة لائقة للقيم الإنسانية، ويتمثل الهدف الخاص بإقامة البنية التحتية للتصنيع والابتكار وهو الهدف رقم (٩) من اهداف التنمية المستدامة والذي ينص على "إقامة بني تحتية قادرة على الصمود

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وتحفيز التصنيع الشامل للجميع والمستدام وتشجيع الابتكار" (٣/ مركز المعلومات واتخاذ القرارمجلس الوزراء المصري/ ٢٠٢٣) في التشجيع علي التمويل المستدام، حددت "الأهداف الإنمائية السبعة عشر" ثلاثة اهداف تختص بالتمويل المستدام للشركات الناشئة وهي:

الهدف ١ القضاء على الفقر بجميع اشكاله في كل مكان: التمكين الاقتصادي من خلال توفير التمويل المتناهي الصغر لتحسين الدخل من النساء والرجال

الهدف ٨ تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع: تشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها، والحصول على الخدمات المالية

الهدف ٩ تحفيز التصنيع الشامل للجميع والمستدام وتشجيع الابتكار: زيادة فرص حصول المشاريع الصناعية الصغيرة على الخدمات المالية

ويقترح الباحث انه يمكن تحديد دور واهمية الشركات الناشئة لتحقيق اهداف التنمية المستدامة كما هو موضح في الشكل رقم (١)، والتي يمكن استعراضها كما يلي:

الهدف ١: القضاء على الفقر: من خلال توفير شركات ناشئة (مشروعات مدرة للدخل) تؤدي الي توفير دخل مستدام لأصحاب المشروعات واسرهم مما يؤدي الي تحسين مستوي معيشتهم والتقليل من حدة الفقر لهم.

الهدف ٢: القضاء التام على الجوع: من خلال إقامة شركات ناشئة زراعية وتصنيع غذائي وميكنة زراعية، تكون قائمة على توفير السلع الغذائية لتحقيق الامن الغذائي، وتستخدم الزراعة الذكية والتكنولوجيا الحديثة لانتاج منتجات مبتكرة ومستدامة تساعد المزارعين على زيادة المحاصيل المنتجة مع خفض استهلاكهم من الطاقة، وتساهم في القضاء على الجوع.

الهدف ٣: الصحة الجيدة والرفاهية: من خلال إقامة شركات ناشئة خاصة في مجال الصحة "عيادات – مستشفيات – معامل طبية"، وتكون قائمة على تطبيقات الصحة الإلكترونية، للمساهمة في تحسين الصحة العامة للمواطنين.

الهدف ٤: التعليم الجيد: من خلال إقامة شركات ناشئة خاصة في مجال التعليم "مدارس خاصة – جامعات خاصة – مراكز تدريب وتاهيل"، وتكون قائمة على المهارات الرقمية من أجل فرص العمل اللائق، للمساهمة في تحسين وتطوير التعليم الجيد.

الهدف ٥: المساواة بين الجنسين: من خلال إقامة شركات ناشئة ريادية ومبتكرة للشباب من الجنسين لرأب الفجوة الرقمية بين الجنسين، مع مراعاة اتاحة الفرص لاقامة وتمويل هذه الشركات من خلال المساواه بين الجنسين.

الهدف ٦: المياه النظيفة والصرف الصحي: من خلال إقامة شركات ناشئة خاصة في مجال المياه النظيفة والصرف الصحي "المقاول الصغير – مشروعات بيارات

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الصرف الصحي – مشروعات فلاتر المياة"، وتكون قائمة على التكنولوجيات الرقمية الجديدة والناشئة الإدارة الذكية للمياه والصرف الصحي، للمساهمة في توفير مياه نظيفة وصرف صحي مناسب.

الهدف ٧: طاقة نظيفة وبأسعار ميسورة: من خلال إقامة شركات ناشئة خاصة في مجال الطاقة المتجددة والنظيفة "مشروعات البيوجاز – مشروعات تحويل وقود السيارات الي الكهرباء – مشروعات انتاج الطاقة المتجددة (الكهرباء من طاقة الشمس)"، على ان تكون هذه المشروعات على نحو أكثر مراعاة للبيئة وقائمة على التكنولوجيات الحديثة، وذلك لبناء اقتصادات ومجتمعات مستدامة.

الهدف ٨: العمل اللائق والنمو الاقتصادي: من خلال إقامة شركات ناشئة في مجالات "العمل والتجارة والتنمية الاجتماعية والاقتصادية وريادة الأعمال المبتكرة وتكنولوجيا المعلومات والشركات الناشئة التكنولوجية"، لتوفير فرص عمل جديدة ومبتكرة ولائقة من خلال التشغيل الذاتي او التشغيل لدي الغير وتحفيز النمو الاقتصادي.

الهدف ٩: البنية التحتية المحسنة: من خلال إقامة وتمويل شركات ناشئة في مجالات التصنيع الشامل والمستدام وتشجيع الابتكار"المشروعات الريادية والابتكارية – الشركات الناشئة المبتكرة – المشروعات الصناعية – المشروعات الرقمية – الشركات الافتراضية – شركات تكنولوجيا المعلومات"، وذلك للمساهمة في تحسين جودة وكفاءة البنية التحتية المحسنة لتحفيز التصنيع الشامل للجميع والمستدام وتشجيع الابتكار.

الهدف ١٠: الحد من أوجه عدم المساواة: من خلال إقامة وتمويل شركات ناشئة لكل الفئات بالمجتمع وخاصة الأكثر احتياجا والأكثر فقرا والفئات ذوي الاحتياجات الخاصة، للحد من أوجه عدم المساواة بين الفئات بالمجتمع وخاصة في المناطق العشوئية والمحرومة والفقيرة.

الهدف ١١: المدن والمجتمعات الذكية: من خلال إقامة وتمويل شركات ناشئة في مجالات المدن والمجتمعات الذكية "المقاول الصغير الذكي – الاعمال الذكية الانشاء والصيانة في مشروعات البنية الاسياسية والاشغال العامة – المشروعات الذكية لاعمال البناء والصيانة والتشطبيات في المدن الجديدة وخاصة الذكية – المشروعات الذكية لاعمال البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والشبكات الأساسية"، وذلك للمساهمة في إقامة مدن ومجتمعات ذكية ومستدامة.

الهدف ١٢: الاستهلاك والإنتاج على نحو يتسم بالمسؤولية: من خلال إقامة وتمويل شركات ناشئة في مجالات الاقتصاد الدائري "مشروعات جمع القمامة وإعادة استخدامها – مشروعات التخلص الأمان للمخلفات الخطرة وخاصة الطبية والتكنولوجية – مشروعات إعادة تدوير المخلفات الناتجة عن المعدات الكهربائية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

والإلكترونية"، بغرض ترشيد الاستهلاك والإنتاج والتعامل بالمسئولية والالتزام مع المنتجات الضارة بالبيئة من أجل الإدارة المستدامة للمخلفات الخطرة بكل انواعها.

الهدف ١٣: الإجراءات المتعلقة بتغير المناخ: من خلال إقامة وتمويل شركات ناشئة في مجالات الاقتصاد الأخضر والمستدام "الائتمان الأخضر – السندات الخضراء – التامين الأخضر – التكنولوجيا الخضراء – التسويق الاخضر"، للمحافظة على البيئة واستدامة الموارد ودعم مشروعات الاقتصاد الأخضر للتعامل مع التغيرات المناخية.

الهدف ١٤: الحياة تحت الماء: من خلال إقامة وتمويل شركات ناشئة في مجالات الاقتصاد الأزرق والمستدام "المزارع السمكية الحيوية – معامل تفريغ الأسماك الحيوية – الاقفاص السمكية الحيوية – صناعة السفن المحافظة على البيئة"، للمحافظة على البيئة واستدامة الموارد ودعم مشروعات الاقتصاد الأزرق والمحافظة علي البحار والبحيرات.

الهدف ١٥: الحياة في البر: من خلال إقامة وتمويل شركات ناشئة في مجالات المحافظة على البيئة والموارد والحياة على الأرض "مشروعات تربية الدواجن الحيوية – مشروعات التسمين الحيوي للمواشي – الزراعات الحيوية – مشروعات تربية الحيوانات والطيور المهددة بالانقراض – مشروعات الحياة البرية – مشروعات التشجير"، للمحافظة على البيئة واستدامة الموارد ودعم مشروعات المحافظة على الحياة البرية.

الهدف ١٦: السلام والعدل والمؤسسات القوية: من خلال إقامة وتمويل شركات ناشئة في مجالات انشاء مؤسسات قوية ومستدامة "جمعيات أهلية – شركات اقراض صغير ومتناهي – شركات تامين خاصة – شركات تاجير تمويلي – مكاتب استشارية للمراجعة والحوكمة والمخاطر – مراكز تدريب متخصصة في التطوير المؤسسي"، للمساهمة في تحقيق المجتمعات الآمنة والشاملة للجميع لأجل التنمية المستدامة؛ وبناء مؤسسات فعّالة وخاضعة للمساءلة وشاملة على جميع المستويات ونشر الشمول الاجتماعي بين المواطنين.

الهدف ١٧: قدرة الشراكات: من خلال إقامة وتمويل شركات ناشئة في مجالات الشراكات بين القطاعين العام والخاص "مشروعات الصناعات المغذية – مشروعات سلاسل الامداد للخدمات والمنتجات – مشروعات تجارة التجزئة – مشروعات التجارة الالكترونية"، للمساهمة في توفير تمويل مبتكر وتمويل جماعي للمشروعات التنموية والمستدامة لتيسير الاستثمار والشمول والابتكار التي تساعد في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية لأجل التنمية المستدامة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X



ثانيا: المنتجات التمويلية للتمويل المستدام للشركات الناشئة

١ـ مجالات التمويل المستدام واليات الاعتماد عليه:

يستهدف التمويل المستدام المجالات الصديقة للبيئة (تمويل ملون مستدام – تمويل الطاقات المتجددة – تمويل في مجال الفضاء – تمويل رقمي مستدام – تمويل إسلامي مستدام)، للشركات الناشئة، والاليات التي تعزز الاعتماد على التمويل المستدام هي:

- تهيئة أسواق مالية متخصصة في تمويل الشركات الناشئة المستدامة، وتوفير التداول في الأدوات المالية المتمثلة بالأسهم والسندات المستدامة.
- تعزيز البنية التشريعية والقانونية الملائمة لدعم المنتجات المستدامة، وتعزيز الوعي بالأنشطة المصرفية المستدامة.
- العمل على إيجاد الحلول للحد من مخاطر التحول الناشئة عن خسارة الاستثمارات في القطاعات التي قد تنجم عن المحافظة على الاستدامة.
- تبني برامج تمويل وطنية بأسعار فائدة وآجال تفضيلية لدعم المشاريع المستدامةً

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢- الأدوات المالية "منتجات تمويلية" لتمكين الشركات الناشئة من خلال التمويل المستدام:

يعتمد النظام المالي المستدام على مجموعة من الادوات المالية وهي (الإئتمان المستدام- التأمين المستدام- السندات المستدامة)، للشركات الناشئة وهي:

- الإئتمان المستدام: توجيه الإئتمان نحو المشاريع المستدامة ضمن سياسة الإئتمان المستدام.
- التأمين المستدام: هو أداة من الأدوات المالية المعتمدة لتعزيز إدارة المخاطر المستدامة وخاصة الشركات الناشئة التي يصعب معها تحمل هذه الأنواع من المخاطر.
- السندات المستدامة: تقوم المؤسسات المالية والحكومات بإصدار السندات المستدامة لدعم المشاريع المستدامة أسعار فائدة تفضيلية، وخاصة الشركات الناشئة.

٣- اليات تطبيق الأدوات المالية والمنتجات التمويلية في التمويل المستدام:

وتتوفر مجموعة من الآليات لتطبيق المنتجات والخدمات المالية في مجالات التمويل المستدام وهي:

١- المنتجات المصرفية المستدامة: هي المنتجات التي تتبناها البنوك التجارية بحيث تستهدف المشاريع المستدامة.

٢- أسواق رأس المال المستدام: هي أسواق مالية يتم فيها طرح" السندات المستدامة" التي تُعد نوع مبتكر من السندات.

٣- صناديق الاستثمار المستدامة: تقوم الصناديق الاستثمارية المستدامة على نفس مبادئ الصناديق التقليدية، لتحقيق أعلى نسبة ممكنة من العوائد وبأقل درجة من المخاطر.

٤- مصادر وجهات برامج التمويل المستدام:

١- قيام البنوك التجارية ومؤسسات التمويل بتوجيه الائتمان نحو المشاريع المستدامة

٢- توفير برامج من قبل البنك المركزي بأسعار فائدة وآجال تفضيلية لدعم المشاريع صديقة البيئة.

٣- حشد التمويل اللازم لدعم المنتجات الخضراء من خلال المؤسسات المالية الدولية.

٥ - مبادئ الصيرفة المستدامة / برنامج الأمم المتحدة (elbalad. News /٤)

يتكون إطار العمل المصرفي المسؤول من ٦ مبادئ مصممة لتحقيق أهداف وآفاق جديدة في مجال التمويل المستدام والعمل بالتعاون مع كبار النظراء لتحقيق مستقبل مستدام، وتم إقرار المبادئ الستة للصيرفة المستدامة من قبل المبادرة المالية الخاصة ببرنامج الأمم المتحدة للبيئة في نوفمبر /٢٠١٨ وتشمل المبادرة علي ستة مبادئ والتي يمكن استعراضها في الشكل رقم ٥ وهي:

١- المواءمة: حيث تتعهد المؤسسات المصرفية بمواءمة استراتيجياتها لتساهم في تحقيق اهداف التنمية المستدامة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢- التأثير: يشمل تكثيف الاثار الإيجابية للمؤسسات المصرفية والحد من الاثار السلبية على البيئة والمجتمع، وإدارة المخاطر البيئية والاجتماعية الناتجة عن ممارساتها المصرفية

٣- العملاء: ويختص بأهمية العمل عن قرب مع العملاء لتشجيع الممارسات المستدامة وتمكين الأنشطة الاقتصادية المستدامة التي تخلق فرص نمو للأجيال الحالية والمستقبلية

٤- الأطراف المعنية: يختص باستشارة والتواصل مع كل الأطراف المعنية لتحقيق الأهداف المجتمعية

٥- تفعيل سياسات الحوكمة: بترسيخ ثقافة الصيرفة المسئولة التي تستدعي تحديد اهداف تتعلق بالمجالات الأكثر تاثيرا لهم والتي من شأنها التوجه نحو التنمية المستدامة

٦- الشفافية والمسئولية: ويستلزم مراجعة التنفيذ الفردي والجماعي لهذه المبادئ بشكل دوري لضمان الشفافية ومسئولية المؤسسات المالية في الإفصاح عن الاعمال والتأثيرات الإيجابية والسلبية والمساهمة في تحقيق اهداف المجتمع

٦- المنتجات التمويلية المستدامة لتمويل الشركات الناشئة

يستهدف التمويل المستدام المجالات الصديقة للبيئة (تمويل ملون مستدام – تمويل الطاقات المتجددة – تمويل في مجال الفضاء – تمويل رقمي مستدام – تمويل إسلامي مستدام)، للشركات الناشئة، ويمكن استعراض المنتجات التمويلية كما هو واضح في الشكل رقم (٢):

المنتجات الرقمية والتكنولوجية لتمويل الشركات الناشئة

- تقنيات Blockchain: العملات المشفرة
- طباعة ثلاثية الأبعاد: الطباعة ثلاثية الأبعاد (التصنيع الإضافي)
- إنترنت الأشياء: (الأجهزة المتصلة بالإنترنت).
- النطاق العريض المتنقل: تقنية الجيل الخامس (G٥) اللاسلكية.
- الحوسبة السحابية: تمكين الحوسبة السحابية.
- الأتمتة والروبوتات: تكنولوجيا الأتمتة والروبوتات
- الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات: تطبيقات الذكاء الاصطناعي
- تطورات التجارة الإلكترونية: التجارة الإلكترونية
- المنصات الرقمية: انشاء وتصميم المنصات الرقمية
- الميتافيرس: مشروعات قائمة على البيئة الافتراضية
- البيانات الضخمة: مشروعات القدرة المتزايدة على تحليل ومعالجة البيانات
- التكنولوجيا المالية: تقنيات مالية للدمج بين الجانبين التكنولوجي والمالي
- المدن الذَّكيَّة: التكنولوجيا الفائقة المتقدمة للمدن

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- الدروبشيبينج(Dropshipping)) أو "إحالة الشحن" تسويق الكتروني قائم علي التجارة الالكترونية

منتجات تمويلية للاقتصاد الملون لتمويل الشركات الناشئة

١- الاقتصاد الأخضر: هو النشاط الذي يراعي الحدّ من المخاطر البيئية وندرة الموارد البيئية واستدامة الموارد

٢ – الاقتصاد الأزرق: هو الإدارة الجيدة للموارد المائية وحماية البحار والمحيطات بشكل مستدام

٣- الاقتصاد البرتقالي: هو الاقتصاد الإبداعي الذي يجمع بين الموهبة والتكنولوجيا والإبداع والثقافة

٤– الاقتصاد البنفسجي: هو تحالف بين الاقتصاد والثقافة، للتوفيق بين التنمية الاقتصادية والاستدامة

٥– الاقتصاد الأصفر: وهو الاقتصاد القائم على الطاقة الشمسية لتحقيق التنمية المستدامة

٦– الاقتصاد الأبيض: وهو الأعمال الرقمية والإبداعية والابتكارية والتكنولوجيا المستدامة وريادة الاعمال.

٧- الاقتصاد الفضي: هو الاقتصاد الذي يهتم بفئة عمرية معينة (كبار السن ٥٠ سنة فما فوق)

٨- الاقتصاد الرمادي / غير الرسمي: وهو القائم على النشاط غير الرسمي ويتم تحويله الي اقتصاد رسمي

وتقوم الاستدامة علي على استبعاد المنتجات التمويلية المضرة بالبيئة والتي لا تحافظ على الاستدامة مثل (الاقتصاد الأسود / الخفي ـــ الاقتصاد البني / المدمر للبيئة – الاقتصاد الأحمر / غير المشجع على التنمية)

منتجات تمويلية للطاقة المتجددة لتمويل الشركات الناشئة

الطاقة المتجددة هي "الطاقة النظيفة" التي تعتمد على الموارد الطبيعية، مثل الرياح وضوء الشمس، وتعد بديلًا للطاقة التقليدية التي تعتمد على الوقود الأحفوري (النفط والغاز والفحم)، كما أنها تعد أقل ضررًا للبيئة، واهم اشكالها:

١. الطاقة الشمسية: هي أهم مصدر للطاقة الحرارية، ويتم تحويلها إلى طاقة كهربائية

٢. طاقة المياه: يمكن توليد الطاقة من المياه، من خلال الشلالات أو المساقط المائية (الطاقة الكهرومائية)

٣. طاقة الرياح: يطلق عليها الطاقة الهوائية، وتستخدم الرياح في تحويل الطاقة الحركية إلى طاقة كهربائية

٤. الطاقة الحرارية الجوفية: يقصد بها الحرارة المختزنة في باطن الأرض

٥. الطاقة الحيوية: تعد الطاقة الحيوية أحد المصادر المهمة للطاقة، ويعتبر الخشب هو أكثر مصادر الطاقة الحيوية استخدامًا

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٦. الهيدروجين: والذي يتم إنتاجه باستخدام مصادر الطاقة المتجددة والنظيفة بطريقة صديقة للبيئة من خلال عملية فصل جزيئات الهيدروجين عن الأكسجين الموجودة في الماء.

منتجات تمويلية في اقتصاد الفضاء لتمويل الشركات الناشئة

اقتصاد الفضاء هو النطاق الكامل للأنشطة واستخدام الموارد التي تخلق قيمة وفوائد للبشر في سياق استكشاف الفضاء والبحث فيه وإدارته واستخدامه، مما يؤدي إلى خلق المزيد من القيمة والمزيد من الفوائد الاجتماعية والاقتصادية ويمكن تقسيم اقتصاد الفضاء إلى فئتين:

- الفئة الأولى: أنشطة الفضاء مقابل الأرض، وتعد أنشطة الفضاء مقابل الأرض هي الأنشطة التي تنتج سلعًا أو خدمات في الفضاء لاستخدامها على الأرض، وتهيمن هذه الأنشطة حاليًا على اقتصاد الفضاء من حيث الإيرادات، وتشمل أنشطة مثل، الاتصالات السلكية واللاسلكية والبنية التحتية للإنترنت وقدرات مراقبة الأرض والأقمار الصناعية للأمن القومي وغير ذلك.

- الفئة الثانية: أنشطة الفضاء مقابل الفضاء، إن أنشطة الفضاء مقابل الفضاء هي الأنشطة التي تنتج سلعًا أو خدمات في الفضاء لاستخدامها في الفضاء، وتشهد هذه الأنشطة حاليًا مستويات عالية من النمو، حيث تفتح السياحة الفضائية الباب أمام الشركات للبدء في إنشاء مجموعة من السلع والخدمات الفضائية على مدار العقود العديدة القادمة، وتعد السياحة الفضائية قطاعًا فرعيًّا صغيرًا من صناعة الفضاء الأكبر التي من المتوقع أن تشهد نموًا هائلًا في العقود القادمة.

منتجات تمويلية إسلامية لتمويل الشركات الناشئة

هي منتجات تمويلية متوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية وقائمة على الاستدامة، ويوجد طلب عليها من المؤسسات والأفراد راغبي التمويل وفق تلك الآلية وتتضمن الصيغ التمويلية التالية:

١. المرابحة هي بيع سلعة بمثل الثمن الذي اشتراها به البائع مضافا إليه كل ما تحمله البائع من مصروفات مباشرة تخص بضاعة المرابحة مع زيادة ربح معلوم متفق عليه بنسبة مئوية من الثمن أو بمبلغ مقطوع.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X



٢. المشاركة هي أن يشترك اثنان أو أكثر في مال لهما على أن يتاجرا فيه ويقسم الربح بينهما، ولا يشترط فيها المساواة في المال ولا في التصرف ولا في الربح، فيجوز أن يكون مال أحدهما أكثر من الآخر، ويجوز أن يكون أحدهما مسئولاً عن الإدارة دون شريكه، ويجوز أن يتساويا في الربح كما يجوز أن يختلفا حسب الاتفاق بينما فإذا كان ثمة خسارة فتكون بنسبة رأس المال.

٣. المضاربة: هي اتفاق بين طرفين يقدم أحدهما فيه المال (ويسمى رب المال / صاحب المال) ويقدم الآخر جهده ونشاطه في الإتجار والعمل بهذا المال (ويسمى المضارب / العامل)، على أن يكون الربح بينهما بنسبة حسب ما يشترطان من النصف أو الثلث أو الربع... الخ. أما الخسارة تكون على صاحب المال وحده ولا

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يتحمل عامل المضاربة شيئا منها، ويكفيه ضياع جهده وعمله إلا في حالة ثبوت تقصيره وتحقيق خسارة ترجع إلى المضارب عند ذلك يضمن رأس مال المضاربة.

٤. الإجارة: عقد يراد به تمليك منفعة مشروعة معلومة لمدة معلومة بعوض مشروع معلوم، والإجارة في صورتها الحديثة المطبقة في المؤسسات المالية الإسلامية، يطلق عليها "الإجارة المنتهية بالتمليك"، بأنها إجارة يقترن بها الوعد بتمليك الأصل المؤجر إلى المستأجر في نهاية مدة الإجارة أو في أثنائها، وتستخدم هذه الصيغة بوجه عام كصيغة من صيغ الاستثمار وكأداة تمويلية أيضا.

٥. عقد الاستصناع: هو عقد على بيع عين موصوفة في الذمة مطلوب صنعها تسلم للمشتري مستقبلاً في تاريخ محدد، وأركان عقد الاستصناع هي: العاقدين والصيغة (الإيجاب والقبول) والمحل السلعة أو المبيع المطلوب صناعته والثمن.

٦.. السلم: هو بيع سلعة مؤجلة بثمن معجل، وهو نوع من البيع يُدفع فيه الثمن حالاً، ويسمى رأس مال السلم، ويؤجل فيه المبيع الموصوف في الذمة، ويسمى (المسلم فيه)، أما البائع فيسمى (المسلم إليه)، ويسمى المشتري(المسَلِم) أو رب السلم.

٧. الوكالة بالاستثمار: هي عقد يفوض بمقتضاه شخص آخر في استثمار مبلغ من المال مملوك لصالح الموكل مقابل أجر محدد بمبلغ مقطوع أو نسبة من المال المستثمر.

الجزء الثاني: حوكمة التمويل المستدام للشركات الناشئة وفقا نموذجي (" GRC" &"ESG") اعتمادا على معايير الايزو العالمية

اولا: نموذج الحوكمة والمخاطر والامتثال (GRC) لحوكمة التمويل المستدام للشركات الناشئة:

١-١ مفاهيم الحوكمة والامتثال والمخاطر في ضوء طبيعة التمويل المستدام للشركات الناشئة: (٥/https://aws.amazon.com/ar/what-is/grc/)

يبدأ مفهوم الحوكمة في التمويل المستدام للشركات الناشئة من التركيز على مراقبة أداء الإدارة والمسؤولين، وتحديد مهام كل منهم بوضوح وشفافية، وهذا يشمل أيضاً تحديد معايير الأداء والنمو المستقبلي، وتحديد الآليات اللازمة لمتابعة تنفيذ هذه المعايير، كما يتضمن هذا المفهوم أيضًا الحفاظ على مصالح المساهمين وتطبيق القوانين واللوائح ذات الصلة، وبالنسبة لتطبيق مفهوم الامتثال في التمويل المستدام للشركات الناشئة ، فهو يشير إلى الالتزام بالقوانين واللوائح المنظمة لنشاط الشركات الناشئة، وتطبيق أفضل الممارسات في هذا الصدد، ومن أهم مجالات التزام التمويل المستدام للشركات الناشئة بالقوانين واللوائح والأنظمة الحاكمة، فضلاً عن قوانين الملكية الفكرية والحماية الأمنية، أما مفهوم المخاطر في التمويل المستدام للشركات الناشئة، فهو يعني تحديد المخاطر المحتملة التي يمكن أن تؤثر على النمو والاستدامة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

العملية التجارية للمؤسسة، وتحديد الآليات اللازمة للتعامل مع هذه المخاطر ويشمل تقييم المخاطر المالية والقانونية والتشغيلية.

نموذج الحوكمة والمخاطر والامتثال (GRC) (٦/ https://euromatech-me.com)

يعتبر نموذج الحوكمة والمخاطر والامتثال (GRC) طريقة مهيكلة، الغرض منها هو توفيق تكنولوجيا المعلومات مع أهداف العمل وفي الوقت نفسه إدارة المخاطر واستيفاء متطلبات جميع اللوائح والضوابط المنظمة للعمل بالتمويل المستدام للشركات الناشئة، وهذه الطريقة تشتمل على أدوات وعمليات تهدف إلى توحيد الحوكمة في التمويل المستدام للشركات الناشئة وإدارة المخاطر فيها من خلال ابتكاراتها التكنولوجية واعتمادها، ويستخدم التمويل المستدام للشركات الناشئة نموذج الحوكمة والمخاطر والامتثال (GRC) لتحقيق الأهداف التنظيمية بطريقة موثوقة، وإزالة أوجه عدم اليقين، وتلبية متطلبات الامتثال.

ويعمل إطار عمل GRC على تكامل الأنظمة والعمليات على مستوى المؤسسة للإشراف على جميع جوانب الحوكمة وإدارة مخاطر المؤسسة والالتزام، وهو يوفر النهج المنظم الضروري لمواءمة استراتيجية أعمال المؤسسة مع تكنولوجيا المعلومات الخاصة بها - حتى تتمكن من إدارة المخاطر بشكل فعال وتلبية متطلبات الالتزام، تتحكم GRC في كيفية عمل المؤسسة - على عكس ما تقوم به، لذلك لا يتعلق الأمر بالتصنيع أو البيع بالتجزئة أو الخدمات المهنية ولكن عن الطريقة التي تعمل بها المؤسسة لتحقيق رسالتها، في أي مجال تعمل به – القيام بالأعمال بطريقة أخلاقية ومسؤولة، ويعد إطار عمل GRC السليم أكثر أهمية في التمويل المستدام للشركات الناشئة لأن أعمال اليوم تواجه تعقيدات غير مسبوقة، وتقع مسؤولية إنشاء وصيانة خطط وعمليات الحوكمة وإدارة المخاطر والالتزام GRC عادةً على عاتق كبار المديرين التنفيذيين للشؤون المالية والامتثال (المدير المالي والمدير المالي) وفرقهم - بدعم من تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية وقادة الفرق التشغيلية في جميع أنحاء المؤسسة، ومع ذلك، فمن الأمور التي يجب استنتاجها استراتيجية GRC ممتازة؛ ولكي تكون فعالة، يجب تضمينها بنجاح ودمجها في أنشطة العمل اليومية عبر الأعمال بأكملها، وتتبنى أفضل استراتيجيات الحوكمة وإدارة المخاطر نهج الأفراد أولاً بحيث يكون لجميع الموظفين مصلحة خاصة في المساعدة على ضمان استدامة الأعمال.(٧/ AWS (amazon.com)

وتعرف الحوكمة والمخاطر والامتثال (GRC) بأنها المجموعة المتكاملة من القدرات التي تمكن المؤسسة من تحقيق الأهداف بشكل موثوق به ومعالجة عدم اليقين والعمل بكل نزاهة، ومن الناحية البسيطة، الإدارة والمخاطر والالتزام، أو GRC، هي الإستراتيجية والبنية التي تحافظ على أمان المؤسسة وفي مسارها الصحيح، وتحدد المبادئ والاتفاقيات المحددة والحاكمة وتوفر الضوابط والدعم

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

اللازم لتحقيق أهداف المؤسسة، وتحدد إدارة المخاطر التهديدات مع إدخال عمليات للحماية منها، وتضمن إدارة الامتثال أن تلتزم المؤسسة باللوائح، وتتبع الممارسات المحاسبية السليمة، وتعمل بشكل أخلاقي، وتحافظ على توازن المؤسسة، ويمكن استعراض مفهوم GRC وفقا لما يلي: (www.sap.com/mena-/٨/ar/products/financial-management)

إدارة المؤسسات: يرمز G في GRC إلى الإدارة أكثر من مجرد دفتر قواعد، تساعد الحوكمة في ربط الوحدات المنفصلة التنظيمية لضمان توافق الأنشطة في جميع أنحاء المؤسسة مع الأهداف الاستراتيجية، فهو يدعم مكان عمل منتج ومنسق حيث يفهم جميع أصحاب المصلحة – داخليًا وخارجيًا – مدى ملاءمة مساهماتهم واهتماماتهم مع مساهمات الآخرين، فهو يساعد على الاحتراز من التكرار والمبادرات المتناقضة والتكاليف غير الضرورية، مع التركيز على إدارة الموارد والمساءلة، فإنه يقدم الضوابط والموازين اللازمة "للحفاظ على المؤسسة في نظام التمويل المستدام"، والهدف منها هو ضمان العمليات المبدئية، والالتزام بقيم المؤسسات، والممارسات التجارية الأخلاقية، كما أن الحوكمة هي آلية للحد من المخاطر وضمان الامتثال من خلال التحقق من صحة وإدارة المعلومات ومصادرها والتعامل معها.

إدارة المخاطر: يشير R في GRC إلى المخاطرة، أي شيء يمكن أن يؤدي إلى نتيجة سلبية في أي جانب من جوانب الأعمال يمثل مخاطرة، بعض المخاطر - مثل الجائحة - خارجة عن سيطرة أي شخص، والبعض الآخر يأتي من الداخل ويرجع ذلك إلى نقاط الضعف التشغيلية أو الإجرائية أو التقنية، ولا يزال هناك آخرون يسبب تهديدات خارجية مثل هجمات الأمن السيبراني والاحتيال، وتلعب التكنولوجيا دورًا حيويًا في الكشف المبكر عن المخاطر - ولكن إدارة مخاطر المؤسسة تتطلب أكثر من التكنولوجيا، وتعد قيم المؤسسة وعملياتها والتزامها أمرًا حيويًا للطريقة التي تدير بها المخاطر، وهناك حاجة ورغبة متزايدة لدعم استراتيجيات إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) التي تستخدم "الحلول الاستباقية المتكاملة التي تشمل الأشخاص والبيانات والبنية التحتية"، ويساعد نموذج GRC على اكتشاف التهديدات لمساعدة المؤسسات على مراقبة المخاطر وإدارتها بشكل استباقي.

إدارة الامتثال: يرمز C في GRC إلى الالتزام. وفي كثير من الحالات، يمكن أن تؤدي حالات الإخفاق في الامتثال التنظيمي إلى خسارة مالية هائلة وضرر شديد في السمعة، ومع ذلك، في حين أن الحفاظ على الامتثال معقد ويصعب الحفاظ عليه، إلا أنه ممارسة تستند إلى قواعد، وبالتالي فهو واحد من أكثر المخاطر التي يمكن الوقاية منها إذا تمت إدارته بشكل جيد، أصبحت التقنيات الذكية وحلول برامج GRC الحديثة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

في المقدمة عندما يتعلق الأمر بإدارة البيانات والتحليلات التنبؤية والرؤى الفورية اللازمة للحفاظ على استراتيجية التزام فعالة ومحدَّثة.

ثانيا: مبادئ ومفاهيم الحوكمة والامتثال والمخاطر وفقا للمعايير الدولية للايزو:

حوكمة المؤسسات وفقا٢٠٢١: ٣٧٠٠٠ ISO:

(https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:37000:ed-1:v1:en)

تضع المواصفة القياسية المصرية "الحوكمة المؤسسية – دليل ارشادى" والمتماثلة فنياً مع المواصفة القياسية الدولية أيزو ٢٠٢١/٣٧٠٠٠، (١٠/ الهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة، ٢٠٢٢) الأساس للمؤسسات لتحقيق الغرض من المؤسسة بطريقة أخلاقية وفعالة ومسؤولة بما يتماشى مع توقعات أصحاب المصلحة، والنتائج التنظيمية لها، وتتبني المواصفة الحوكمة الرشيدة التي تعني أن اتخاذ القرار داخل المؤسسة، يعتمد على روح المؤسسة وثقافتها ومعاييرها وممارساتها وسلوكياتها وهياكلها وعملياتها، ويعتمد تنفيذ الحوكمة الرشيدة على القيادة والقيم وإطار عمل من الآليات والعمليات والهياكل المناسبة للسياق الداخلي والخارجي للمؤسسة لزيادة الثقة لخلق قيمة للمؤسسة واتخاذ قرارات مبنية علي المخاطر من خلال: (معلومات موثوقة وبيانات موثوقة - توقعات أصحاب المصلحة - التزامات الامتثال - التوقعات الأخلاقية والمجتمعية بما في ذلك تلك المتوقعة للأجيال القادمة - التأثيرات والاعتماد على البيئة الطبيعية)، وتوفر هذه المواصفة إرشادات وشروطا رئيسية للحوكمة ومجموعة من مبادئ الحوكمة التي يتعين تطبيقها بطريقة متكاملة ومتزامنة لتحقيق نتائج الحوكمة الموصوفة، وعندما تطبق إدارة المؤسسة التوجيهات الواردة في هذه المواصفة، فإنه يمكّن للمؤسسة ان تحقق النتائج الرئيسية التالية (الأداء الفعال – السلوك الأخلاقي – الاشراف المسؤول) في مجال الحوكمة، ومن ثم المساهمة في التنمية المستدامة.

وتعرف المواصفة حوكمة المؤسسات بانها النظام البشري الذي يتم من خلاله توجيه المؤسسة والإشراف عليها ومساءلتها لتحقيق غرضها التنظيمي المحدد، ويشمل ذلك ما يلي: (تحديد الهدف التنظيمي والقيم التنظيمية والالتزام بها - تحديد نهج المؤسسة لخلق القيمة - التوجيه والمشاركة في الاستراتيجية لخلق القيمة - الإشراف / الرقابة على أداء المؤسسة وتصرفها - إثبات المساءلة عن هذا الأداء والسلوك).

وتتمثل المبادئ الأساسية لحوكمة المؤسسات التي تسترشد بها المؤسسات المالية الإسلامية عند التطبيق:

١- الغرض: ينبغي أن تكفل الإدارة تعريف سبب وجود المؤسسة بوضوح بوصفه غرضا تنظيميا، وينبغي لهذا الغرض التنظيمي أن يحدد نوايا المؤسسة تجاه البيئة الطبيعية والمجتمع وأصحاب المصلحة في المؤسسة، وينبغي أن تكفل الإدارة أيضا تحديد مجموعة من القيم التنظيمية المرتبطة بها بوضوح.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢- خلق القيمة: يجب على الإدارة تحديد أهداف خلق القيمة للمؤسسة بحيث تفي بالغرض التنظيمي وفقًا للقيم التنظيمية والبيئة الطبيعية والسياق الاجتماعي والاقتصادي الذي تعمل فيه.
٣ – الاستراتيجية: ينبغي أن توجه الإدارة الاستراتيجية التنظيمية وأن تنخرط فيها، وفقا لنموذج توليد القيمة، لتحقيق الغرض التنظيمي.
٤ – الرقابة: يجب أن تشرف الإدارة على أداء المؤسسة للتأكد من أنها تفي بنوايا الإدارة وتوقعاتها للمؤسسة وسلوكها الأخلاقي والتزامات الامتثال الخاصة بها.
٥– المساءلة: يجب على الإدارة إثبات مسؤوليتها عن المؤسسة ككل ومحاسبة أولئك الذين فوضتهم.
٦- مشاركة أصحاب المصلحة: يجب أن تضمن الإدارة أن أصحاب المصلحة في المؤسسة يشاركون بشكل مناسب وأن توقعاتهم تؤخذ في الاعتبار.
٧– القيادة: يجب أن تقود الإدارة المؤسسة بشكل أخلاقي وفعال وأن يضمن هذه القيادة في جميع أنحاء المؤسسة.
٨- البيانات والقرارات: يجب أن تعترف الإدارة بالبيانات كمورد قيم لصنع القرار من قبل الإدارة والمؤسسة وغيرها.
٩- حوكمة المخاطر: يجب أن تتأكد الإدارة من أنها تأخذ في الاعتبار تأثير عدم اليقين على الغرض التنظيمي والنتائج الاستراتيجية المرتبطة به.
١٠ - المسؤولية الاجتماعية: يجب أن تضمن الإدارة أن القرارات شفافة ومتوافقة مع التوقعات المجتمعية الأوسع.
١١ – الاستدامة: وهي الجدوى والأداء والاستمرارية: يجب أن تضمن الإدارة بقاء المؤسسة قابلة للحياة، وتعمل بمرور الوقت، دون المساس بقدرة الأجيال الحالية والمستقبلية على تلبية احتياجاتهم.

إدارة المخاطر للمؤسسات وفقا ISO: 31000: 2018(١١/ (https://www.iso.org/standard/65694.html)

توفر المواصفة القياسية الدولية "إدارة المخاطر – الارشادات - ISO 31000: 2018" (١٣/ عبد الأمير، منار الجميلي، ٢٠١٨) إرشادات حول إدارة المخاطر التي تواجه المؤسسات، ويمكن تخصيص تطبيق هذه المبادئ الارشادية لأي مؤسسة وسياقها، وتوفر نهجا مشتركا لإدارة أي نوع من المخاطر ولا تتعلق بقطاع معين أو صناعة معينة، ويمكن استخدامها طوال حياة المؤسسة ويمكن تطبيقها على أي نشاط بما في ذاك صنع القرارات على جميع المستويات، وتستخدم هذه المواصفة من قبل الأشخاص الذين ينشئون القيمة ويحمونها في المؤسسات من خلال إدارة المخاطر، واتخاذ القرارات، وتحديد وتحقيق الأهداف وتحسين الأداء، وتواجه المؤسسات من جميع الأنواع والأحجام عوامل وتأثيرات خارجية وداخلية تجعل من

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

غير المؤكد ما إذا كانت ستحقق أهدافها، وتعتبر إدارة المخاطر تكرارية وتساعد المؤسسات في وضع الاستراتيجية وتحقيق الأهداف واتخاذ قرارات مستنيرة، وتعد إدارة المخاطر جزءا من الحوكمة والقيادة، وهي أساسية لكيفية إدارة المؤسسة على جميع المستويات، وتساهم في تحسين نظم الإدارة، وهي جزء من جميع الأنشطة المرتبطة بالمؤسسة وتتضمن التفاعل مع أصحاب المصلحة، وتأخذ بعين الاعتبار السياق الخارجي والداخلي للمؤسسة، بما في ذلك السلوك البشري والعوامل الثقافية، وتعتمد إدارة المخاطر على المبادئ والإطار والعملية الموضحة بالمواصفة، وقد تكون هذه المكونات موجودة بالفعل بالكامل أو جزئيا داخل المؤسسة، ومع ذلك قد تحتاج إلى تكييفها أو تحسينها حتى يتسنى لإدارة المخاطر العمل بكفاءة وفعالية وثبات.

وتوفر المواصفة ثلاثة مكونات رئيسية لإدارة المخاطر الفعالة وهي:

أ- المبادئ الرئيسية لإدارة المخاطر الفعالة: الغرض من إدارة المخاطر هو انشاء وحماية القيمة، وتحسن الأداء ويشجع الابتكار ويدعم تحقيق الأهداف، والمبادئ هي الأساس لادارة المخاطر ويجب ان تؤخذ في الاعتبار عند انشاء إطار وعمليات إدارة المخاطر في المؤسسة، وتوفر المواصفة المبادئ الرئيسية التالية:

١- التكامل: إدارة المخاطر جزء لا يتجزأ من جميع الأنشطة التنظيمية.

٢- منظم وشامل: يساهم النهج المنظم والشامل لإدارة المخاطر في تحقيق نتايج متسقة وقابلة للمقارنة.

٣- مخصص: ان إطار وعملية إدارة المخاطر مخصصان ومتناسبان مع السياق الخارجي والداخلي للمؤسسة فيما يتعلق بأهدافها.

٤- شمولية: تتيح المشاركة الملائمة وفي الوقت المناسب لأصحاب المصلحة النظر في معارفهم ووجهات نظرهم وتصوراتهم، وهذا يؤدي إلى تحسين الوعي وإدارة المخاطر المستنيرة.

٥- ديناميكية: يمكن أن تظهر المخاطر أو تتغير أو تختفي مع تغير السياق الخارجي والداخلي للمؤسسة، وتتوقع إدارة المخاطر هذه التغييرات والأحداث وتكشفها وتقر بها وتستجيب لها بطريقة مناسبة وفي الوقت المناسب.

٦- أفضل المعلومات المتاحة: تعتمد مدخلات إدارة المخاطر على المعلومات التاريخية والحالية، وذلك على التوقعات المستقبلية، وتأخذ إدارة المخاطر في الاعتبار بشكل صريح أي قيود وشكوه مرتبطة بهذه المعلومات والتوقعات، ويجب ان تكون المعلومات في الوقت المناسب وواضحة ومتاحة
لأصحاب المصلحة المعنيين.

٧- العوامل البشرية والثقافية: يؤثر السلوك والثقافة البشرية بشكل كبير على جميع جوانب إدارة المخاطر في كل مستوى ومرحلة.

٨- التحسين المستمر: يتم تحسين إدارة المخاطر باستمرار من خلال التعلم والخبرة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ب- إطار العمل: الغرض من إطار إدارة المخاطر هو مساعدة المؤسسة في دمج إدارة المخاطر في الأنشطة والوظائف الهامة، ستعتمد فعالية إدارة المخاطر على ادماجها في حوكمة المؤسسة، بما في ذلك صنع القرار وهذا يتطلب الدعم من أصحاب المصلحة، وخاصة الإدارة العليا، ويشمل تطوير الإطار دمج إدارة المخاطر وتصميمها وتنفيذها وتقييمها وتحسينها خلال المؤسسة، ويجب على المؤسسة تقييم ممارسات وعمليات إدارة المخاطر الحالية، وتقييم أي ثغرات ومعالجة تلك الثغرات في الإطار ويجب تخصيص مكونات الاطار والطريقة التي يعملان بها معًا وفقًا لاحتياجات المؤسسة.

ويتضمن إطار العمل لادارة المخاطر الفعالة العناصر التالية:

- القيادة والالتزم: دمج إدارة المخاطر في جميع الأنشطة التنظيمية

– التكامل: فهم الهياكل التنظيمية وسياق المؤسسة وتحمل كل فرد مسئوليته في إدارة المخاطر

– التصميم: تصميم نموذج وأطار لادارة المخاطر بالمؤسسة – التنفيذ: تنفيذ إطار إدارة المخاطر

– التقييم: تقييم فعالية إطار إدارة المخاطر من خلال قياس أدار إطار إدارة المخاطر بشكل دوري

– التحسين: تحسن باستمرار لضمان ملائمة وكفاية وفعالية إطار إدارة المخاطر وطريقة تكامل وتكيف عملية إدارة المخاطر

ج- العملية: تنطوي عملية إدارة المخاطر على التطبيق المنهجي للسياسات والإجراءات والممارسات على أنشطة التواصل والاستشارات، وتحديد السياق وتقييم ومعالجة ومراقبة ومراجعة وتسجيل المخاطر والإبلاغ عنها، ويجب ان تكون عملية إدارة المخاطر جزءا لا يتجزأ من الإدارة وصنع القرار ومدمجة في هيكل المؤسسة وعملياتها، حيث يمكن تطبيقها على المستويات الاستراتيجية او التشغيلية او البرامج او المشاريع، ويمكن ان يكون هنال العديد من التطبيقات لعملية المخاطر داخل المؤسسة مخصصة لتحقيق الأهداف وتناسب السياق الخارجي والداخلي الذي يتم تطبيقها فيه، كما يجب مراعاة الطبيعة الديناميكية والمتغيرة للسلوك والثقافة البشرية طوال عملية إدارة المخاطر.

وتتضمن العملية لادارة المخاطر الفعالة العناصر التالية: (التواصل والتشاور بين المؤسسة وأصحاب المصالح لفهم مخاطر المؤسسة – تحديد المجال والسياق الداخلي والخارجي وتحديد معايير المخاطر– تقييم المخاطر وهي العملية الشاملة لتحديد وتحليل وتقييم المخاطر- معالجة المخاطر بتحديد وتنفيذ الخيارات للتعامل مع المخاطر – المراجعة والرقابة لضمان تحسين جودة وفعالية تصميم

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

العملية وتنفيذها ونتائجها – اعداد التقارير والتسجيل والابلاغ بتوثيق عملية إدارة المخاطر ونتائجها والإبلاغ عنها من خلال الآليات المناسبة)

إدارة الامتثال للمؤسسات وفقا ISO: 37301: 2021 (١٢/ (https://www.iso.org/standard/65694.html

تحدد المواصفة القياسية المصرية الخاصة (١٣/ الهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة، ٢٠٢٢)"نظم إدارة الامتثال - المتطلبات مع توجيه الاستخدام – إرشادات ومرجعها الايزو ٣٧٣٠١. المتطلبات وكذلك توفر الإرشادات حول أنظمة إدارة الامتثال والممارسات الموصى بها، وتهدف كل من المتطلبات والإرشادات إلى أن تكون قابلة للتكيف، ويمكن أن يختلف التنفيذ اعتمادًا على حجم ومستوى نضج نظام إدارة الامتثال للمؤسسة وعلى سياق وطبيعة وتعقيد أنشطة المنظمة وأهدافها، وهذه المواصفة مناسبة لتعزيز المتطلبات المتعلقة بالامتثال في أنظمة الإدارة الأخرى ولمساعدة المؤسسة في تحسين الإدارة العامة لجميع التزامات الامتثال الخاصة بها، وتحتاج المؤسسات التي تهدف إلى أن تكون ناجحة على المدى الطويل إلى إنشاء والحفاظ على ثقافة الامتثال، مع مراعاة احتياجات وتوقعات الأطراف المعنية، وبالتالي فإن الامتثال ليس الأساس فحسب، بل يمثل أيضًا فرصة لمؤسسة ناجحة ومستدامة، ويتمثل أحد أهداف هذه المواصفة في مساعدة المؤسسات على تطوير ونشر ثقافة إيجابية للامتثال، مع الأخذ في الاعتبار أن الإدارة الفعالة والسليمة للمخاطر المتعلقة بالامتثال ينبغي اعتبارها فرصة للمتابعة والاستفادة، بسبب الفوائد العديدة التي يقدم للمؤسسة (تحسين فرص العمل والاستدامة - حماية وتعزيز سمعة ومصداقية المؤسسة -مراعاة توقعات الأطراف المعنية - إثبات التزام المنظمة بإدارة المخاطر على الامتثال بفعالية وكفاءة - زيادة ثقة الأطراف الثالثة في قدرة المنظمة على تحقيق النجاح المستمر- التقليل من مخاطر السمعة).

والامتثال هو عملية مستمرة ونتائج للمؤسسة التي تفي بالتزاماتها، ويصبح الامتثال مستدامًا من خلال تضمينه في ثقافة المنظمة وسلوك وموقف الأشخاص الذين يعملون من أجلها، مع الحفاظ على استقلاليتها، ومن الأفضل أن يتم دمج إدارة الامتثال مع عمليات الإدارة الأخرى للمؤسسة ومتطلباتها وإجراءاتها التشغيلية، ويمكّن نظام إدارة الامتثال الفعال على مستوى المؤسسة من إثبات التزامها بالامتثال للقوانين ذات الصلة والمتطلبات التنظيمية وقواعد الصناعة والمعايير التنظيمية، فضلاً عن معايير الحكم الرشيد وأفضل الممارسات المقبولة عمومًا والأخلاقيات وتوقعات المجتمع، ويتشكل نهج المؤسسة تجاه الامتثال من خلال تطبيق القيادة للقيم الأساسية والحوكمة الرشيدة والمعايير الأخلاقية والمجتمعية المقبولة عمومًا، ويعتمد تضمين الامتثال في سلوك الأشخاص الذين يعملون في مؤسسة ما في المقام الأول على القيادة على جميع المستويات والقيم الواضحة للمؤسسة، فضلاً عن الاعتراف بالإجراءات وتنفيذها لتعزيز السلوك المتوافق، وتزداد اقتناع المؤسسات بأنه من

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

خلال تطبيق القيم الملزمة وإدارة الامتثال المناسبة، يمكنها حماية نزاهتها وتجنب أو تقليل عدم الامتثال لالتزامات الامتثال الخاصة بالمؤسسة، وبالتالي فإن النزاهة والامتثال الفعال هما عنصران أساسيان للإدارة الجيدة والحكيمة، ويساهم الامتثال أيضًا في السلوك المسؤول اجتماعيًا للمؤسسات.

وتوفر المواصفة المبادئ والعناصر الرئيسية لإدارة الامتثال بالمؤسسة وهي:

١- سياق المؤسسة: تحدد المؤسسة القضايا الخارجية والداخلية ذات الصلة بغرضها والتي تؤثر على قدرتها لتحقيق النتائج المقصودة من نظام إدارة الامتثال الخاصة بها.

٢- القيادة: يجب على مجلس الإدارة والإدارة العليا إظهار القيادة والالتزام فيما يتعلق بنظام إدارة الامتثال.

٣- التخطيط: يجب على المؤسسة النظر في القضايا والمتطلبات وتحديد المخاطر والفرص التي يجب معالجتها عند التخطيط لنظام إدارة الامتثال.

٤- الدعم: تحدد المؤسسة وتوفر الموارد اللازمة لإنشاء نظام إدارة الامتثال وتنفيذه وصيانته وتحسينه باستمرار وضمان كفاءته.

٥- التشغيل: تقوم المؤسسة بتخطيط وتنفيذ ومراقبة العمليات اللازمة لتلبية المتطلبات، وتنفيذ الإجراءات المحددة لتطبيق نظام إدارة الامتثال.

٦- تقييم الأداء: يجب على المؤسسة مراقبة نظام إدارة الامتثال لضمان تحقيق أهداف الامتثال.

٧- التحسين المستمر: يجب على المؤسسة أن تعمل باستمرار على تحسين ملاءمة وكفاية وفعالية نظام إدارة الامتثال.

ثالثا: نموذج الحوكمة الاستدامة الثلاثية (البيئية والاجتماعية والمؤسسية "ESG") (١٤/ مركز المعلومات واتخاذ القرار - مجلس الوزراء المصري، حوكمة الاستدامة الثلاثية، ٢٠٢٢)

مفهوم حوكمة الاستدامة الثلاثية: البيئية والاجتماعية والمؤسسية ESG

تعد معايير الحوكمة البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية هي المتحكم الرئيسي في مجال الاستثمار بجميع أنحاء العالم، ومع تطور الاقتصادات وإيلاء الأولوية للنمو المستدام، كما انها جزءًا لا يتجزأ من المؤسسات وصانعي السياسات والمستثمرين.

تعرف حوكمة الاستدامة الثلاثية "بانها الاستثمار المستدام الذي يسعى نحو تحقيق عوائد إيجابية وتأثير طويل الأجل على المجتمع والبيئة وأداء الأعمال"، وتتكون من ثلاثة عوامل رئيسة (بيئية، واجتماعية، ومؤسسية)، والهدف منها النمو المستدام طويل الأجل باعتبارها من أهم مُحركات مستقبل الاستثمار، وخاصة في

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

التوسعً الكبيرً في الاستثمار البيئي والاجتماعي والحوكمة، وذلك لقياس مدى تحقيق الاستدامة، والتأثير الأخلاقي في أداء المؤسسات والحكومات والقطاع الخاص".

وتتمثل دوافع ظهور مفهوم حوكمة الاستدامة الثلاثية بانه مع استمرار اهتمام دول العالم بمجالات التنمية المستدامة، ظهر هذا المصطلح، وذلك نظرًا لمجموعة من الدوافع البيئية العالمية، والتي تتمثل في العمل على تقليل النفايات والانبعاثات الإشعاعية، ومشكلات تغيير المناخ والاحتباس الحراري، والاستخدام الأمثل للموارد، هذا بالإضافة إلى مجموعة من الدوافع الاجتماعية والقضايا الأخلاقية.

وتتمثيل التحديات هذا النوع من الحوكمة في:

١- عدم قدرة المستثمرين في الوقت الحالي على الحصول على صورة واضحة عما إذا كان يوجد تأثير إيجابي أو سلبي صافٍ على الأداء المالي، ولا يزال تأثير تطبيق معايير حوكمة الاستدامة الثلاثية على العوائد المالية غير واضح

٢- يفتقر المستثمرون إلى الأطر المحاسبية المتسقة وقواعد الإفصاح، بما يضعف قدرتهم على مقارنة الاستثمارات وتقييمها في ضوء مجالات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية.

نموذج حوكمة الاستدامة الثلاثية (البيئية والاجتماعية والمؤسسية "ESG"):

تقدم معايير الحوكمة البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية نهجًا ثلاثي الأبعاد لتقييم الاستدامة والأثر الأخلاقي للمؤسسة أو للعمل، وقد برزت هذه المعايير كمعايير حاسمة للمستثمرين وأصحاب المصلحة لقياس مدى جدوى المؤسسات وموقفها على المدى الطويل.

- بيئياً: يتعلق هذا الجانب بتأثير المؤسسة لى البيئة، حيث ينظر في كيفية معالجة الأعمال التجارية للقضايا المتعلقة بالبصمة الكربونية، والحفاظ على الموارد، وإدارة النفايات، والتخفيف من آثار تغير المناخ، وتعتبر عوامل مثل استخدام الطاقة والتلوث والتنوع البيولوجي حاسمة أيضًا في ظل هذا المعيار، وتعتبر المؤسسات التي تتبنى ممارسات صديقة للبيئة وتلتزم بالحد من تأثيرها البيئي تسجل درجات عالية في هذا الشق.

- اجتماعيًا: ينظر المعيار الاجتماعي إلى علاقات المؤسسة مع الموظفين والموردين والعملاء والمجتمعات التي يعملون فيها، ويغطي جوانب مثل حقوق الإنسان ومعايير العمل والسلامة في مكان العمل وتنمية المجتمع، وتعتبر الأعمال التي تقدر رفاهية الموظفين، وتعزز التنوع والشمول، وتستثمر في الارتقاء بالمجتمع، تتمتع بأداء اجتماعي قوي.

- الحوكمة المؤسسية: تركز على قيادة المؤسسة، والممارسات الداخلية، والهيكل العام، حيث تتضمن الحوكمة جوانب مثل التعويضات التنفيذية، وتكوين مجلس الإدارة، والضوابط الداخلية، وحقوق المساهمين، والشفافية في ممارسات الأعمال،

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

كما تضمن المؤسسة التي تتمتع بحوكمة قوية الممارسات الأخلاقية والشفافية والمساءلة على جميع المستويات.

إن دمج المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية هو أكثر من مجرد اتجاه؛ إنه يمثل تحولًا أساسيًا في كيفية عمل المؤسسات وكيفية اختيار المستثمرين لمكان تخصيص رؤوس أموالهم، ومن خلال التركيز على هذه المعايير، تستطيع المؤسسات المالية الإسلامية معالجة المخاطر طويلة المدى،

واتخاذ قرارات استراتيجية سليمة، وخلق قيمة مستدامة لكافة أصحاب المصلحة.

رابعا: مبادئ ومفاهيم حوكمة الاستدامة الثلاثية (البيئية والاجتماعية والمؤسسية "ESG") وفقا للمعايير الدولية للايزو:

معايير حوكمة الاستدامة الثلاثية: البيئية والاجتماعية والمؤسسية

المعايير الرئيسية لحوكمة الاستدامة الثلاثية: يتكون من ثلاثة معايير رئيسة يمكن تقسيمها على النحو التالي:

المعيار البيئي: والذي يقيس تأثير المؤسسات والشركات على البيئة، بحيث يستند هذا المعيار إلى فرضية أن الأنشطة المالية والاستثمارية لديها القدرة على خلق مخاطر بيئية كالمخاطر التي تواجه المياه والهواء وصحة الإنسان من خلال استخدام الطاقة والتلوث والنفايات.

المعيار الاجتماعي: والذي يقيس التأثيرات الاجتماعية والأخلاقية للنشاط التجاري والاستثمار والمالي، بحيث يركز على علاقة المؤسسة بالأشخاص والمجتمع والعملاء، أو ما إذا كانت المؤسسة تستثمر في تطوير المجتمع، مثل توفير ظروف عمل آمنة وصحية للموظفين، ونظام الأجور والتأمين العادل، وكذلك علاقة المؤسسة مع المجتمعات المحلية بشكل عام.

المعيار المؤسسي: والذي يقيس مؤشرات الحوكمة داخل المؤسسات من خلال استراتيجية النظام الضريبي، والشفافية، والفساد، والرشوة، وحماية مصالح المساهمين وغيرها.

ويتم قياس معايير حوكمة الاستدامة الثلاثية في المؤسسات العامة والخاصة لدعم الاستثمار المستدام، من خلال المعايير الدولية لمواصفات الايزو العالمية:

١- المعيار الدولي لنظام الإدارة البيئية: المواصفة القياسية الدولية – ISO 14001 2015" لقياس المعيار البيئي

٢- المعيار الدولي للمسئولية المجتمعية: المواصفة القياسية الدولية ISO أيزو ٢٦٠٠٠:٢٠١٠ لقياس المعيار الاجتماعي

٣- المعيار الدولي لحوكمة المؤسسات: ISO 37000:2021 لقياس المعيار المؤسسي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المعيار الدولي لنظام الإدارة البيئية: المواصفة القياسية الدولية – ISO 14001 2015"لقياس المعيار البيئي

(https://www.iso.org/standard/75080.html /١٥)

الغرض من المواصفة: يتمثل الهدف من هذه المواصفة الدولية تقديم مؤسسات بإطار عمل لحماية البيئة والاستجابة للتغيرات في الظروف البيئية بالتوافق مع الاحتياجات الاقتصادية المجتمعية، فهي تحدد المتطلبات التي تمكن المؤسسة الدخل المطلوب من اجل نظام ادارتها البيئي، وبالتالي تحقيق الهدف من نظام ادارة البيئة (تحسين الاداء البيئي - تحقيق التوافق مع الالتزامات - تحقيق الاهداف البيئية)، وتأخذ المواصفة في الاعتبار عند توفير احتياجات الحاضر لعدم الاخلال او الانتقاص من قدرة الاجيال القادمة على تلبية احتياجاتها المستقبلية، ويمكن تحقيق التنمية المستدامة المستهدفة بالتوازن ما بين تلك الاعمدة الثلاثة للاستدامة، (التوقعات المجتمعية للتنمية المستدامة و الشفافية و المحاسبة).

المبادئ الأساسية لنظام إدارة البيئة ISO 14000 لقياس المعيار البيئي لحوكمة الاستدامة الثلاثية

هي مجموعة من المعايير الدولية التي تهدف إلى تطوير إدارة البيئة في المؤسسات وتحسين أدائها البيئي:

١- التزام المؤسسة بالحفاظ على البيئة وتقليل التأثيرات السلبية لأنشطتها.

٢- تفعيل مساهمة جميع أفراد المؤسسة في تطوير الأداء البيئي في المؤسسة.

٣- المؤسسة تعمل باستمرار على تحسين أدائها البيئي وتعتبر الاستدامة في أدائها جزءاً من استراتيجية الأعمال.

٤- الالتزام بالتشريعات واللوائح البيئية المتعلقة بالنشاط الذي يقوم بها المؤسسة.

٥- أن يقوم مدراء المؤسسة بإدارة النظام البيئي وتخصيص الموارد اللازمة لتنفيذ أنظمة إدارة البيئة.

٦- تحديد المخاطر البيئية والتعامل معها ووضع خطط تحسين الأداء البيئي.

٧- تسخير التكنولوجيا المتاحة لإدارة البيئة وتحسين أدائها البيئي.

المعيار الدولي للمسئولية المجتمعية: المواصفة القياسية الدولية ISO أيزو ٢٦٠٠٠:٢٠١٠ لقياس المعيار الاجتماعي

الغرض من المواصفة: مساعدة المؤسسات للمساهمة في التنمية المستدامة، والتنمية التي تفي باحتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المستقبلية لتلبية احتياجاتهم وتقدم هذه المواصفة الدولية دليلا إرشاديا لكافة أنواع المؤسسات، وذلك فيما يتعلق بما يلي:(المفاهيم والمصطلحات والتعاريف المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية - خلفيات المسؤولية المجتمعية واتجاهاتها وخصائصها - مبادئ المسؤولية المجتمعية وممارساتها - المواضيع المحورية والقضايا المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية - دمج (تكامل) وتطبيق وتحفيز السلوك المسؤول مجتمعيا عبر المؤسسة ومن خلال

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

سياساتها وممارساتها ضمن مجال تأثيرها - تحديد الأطراف المعنية والعمل على إشراكها - التواصل حول الالتزامات والأداء وغيرها من المعلومات المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية)

المبادئ الأساسية للمسئولية المجتمعية: المواصفة القياسية الدولية ISO أيزو ٢٦٠٠٠:٢٠١٠ لقياس المعيار الاجتماعي لحوكمة الاستدامة الثلاثية

يقدم هذا البند دليلا إرشاديا حول سبعة مبادئ للمسؤولية المجتمعية.

١- القابلية للمساءلة يقصد من هذا المبدأ أن المؤسسة ينبغي أن تكون مستجيبة للمساءلة عن تأثيراتها على المجتمع والاقتصاد والبيئة

٢- الشفافية يقصد من هذا المبدأ أن المؤسسة ينبغي أن تتحلي بالشفافية في قراراتها وأنشطتها التي تؤثر على المجتمع والبيئة

٣- السلوك الأخلاقي يقصد من هذا المبدأ أن تتصرف المؤسسة بشكل أخلاقي في جميع الأوقات.

٤- احترام مصالح الأطراف المعنية يقصد من هذا المبدأ ان تحترم المؤسسة وتضع في اعتبارها وتتجاوب مع مصالح أطرافها المعنية بما فيها الحقوق القانونية

٥- احترام سيادة القانون يقصد من هذا المبدأ أن المؤسسة ينبغي أن توافق على احترامها لسيادة القانون بشكل إلزامي.

٦- احترام المعايير الدولية للسلوك يقصد من هذا المبدأ أن المؤسسة ينبغي أن تحترم المعايير الدولية للسلوك مع الالتزام بمبدأ احترام سيادة القانون.

٧- احترام حقوق الإنسان يقصد من هذا المبدأ أن المؤسسة ينبغي أن تحترم حقوق الإنسان وينبغي ان تعترف بهذه الحقوق وعمومتها.

المعيار الدولي لحوكمة المؤسسات: ISO 37000:2021 لقياس المعيار المؤسسي.

الغرض من المواصفة: تضع الأساس لتحقيق الغرض من المؤسسة بطريقة أخلاقية وفعالة ومسؤولة بما يتماشى مع توقعات أصحاب المصلحة، " أداء فعال - وكالة مسؤولة - تصرف أخلاقي" معتمدة على القيادة والقيم وإطار عمل من الآليات والعمليات والهياكل المناسبة للسياق الداخلي والخارجي للمؤسسة لزيادة الثقة لخلق قيمة للمؤسسة واتخاذ قرارات مبنية علي المخاطر من خلال: (معلومات موثوقة وبيانات موثوقة - توقعات أصحاب المصلحة - التزامات الامتثال - التوقعات الأخلاقية والمجتمعية بما في ذلك تلك المتوقعة للأجيال القادمة - التأثيرات والاعتماد على البيئة الطبيعية)، وتوفر هذه المواصفة إرشادات وشروطا رئيسية للحوكمة ومجموعة من مبادئ الحوكمة التي يتعين تطبيقها بطريقة متكاملة ومتزامنة لتحقيق نتائج الحوكمة الموصوفة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المبادئ الأساسية لحوكمة المؤسسات:ISO 37000:2021 لقياس المعيار المؤسسي لحوكمة الاستدامة الثلاثية (١٨/ الباحث، (٢٠٢١) الترجمة العربية للمواصفة القياسية لحوكمة المؤسسات)

توفر الإرشادات الواردة في هذه المواصفة شروطا رئيسية للحوكمة ومجموعة من مبادئ الحوكمة التي يتعين تطبيقها بطريقة متكاملة ومتزامنة لتحقيق نتائج الحوكمة، وهذه المبادئ أساسية لحوكمة المؤسسات، وهي منظمة كمبادئ أولية ومؤسسية وتمكينية تبين دورها في حوكمة المؤسسات، وتقدم هذه المواصفة الجوانب الرئيسية للممارسة التي توجه الهيئات الرئاسية في تطبيقها لمبادئ الحوكمة، ويمكن استعراض مراحل ومبادئ الحوكمة وفقا لما يلي:

المرحلة الاولي (المرحلة الأولية): السعي وراء الهدف هو المركز لجميع المؤسسات الأولية لأهمية حوكمة المؤسسات، لذلك، فإن هذا المبدأ هو الاعتبار الأساسي للحوكمة والنقطة المركزية لجميع المبادئ الأخرى في هذه الوثيقة، ويجب قراءة جميع المبادئ الأخرى في سياق تطبيق هذا المبدأ وهو مبدأ (الغرض).

المرحلة الثانية (المرحلة التاسيسية): المبادئ الأربعة للحوكمة التأسيسية هي الجوهر لضمان الحوكمة الفعالة وهي: (تحديد نهج المؤسسة لخلق القيمة - التوجيه والمشاركة في الاستراتيجية لتوليد تلك القيمة - الإشراف على أداء المؤسسة وتصرفها وفقًا للتوقعات التي حددها مجلس الإدارة - إظهار المساءلة عن أداء المؤسسة وسلوكها وقراراتها وأنشطتها)، والمبادئ التأسيسية الأربعة لهذه المرحلة هي: (خلق القيمة – الاستراتيجية – الرقابة – المساءلة)

المرحلة الثالثة (مرحلة التمكين): تتناول المبادئ التمكينية الستة مسؤوليات الحوكمة ذات صلة بالمؤسسات لمقابلة أصحاب المصلحة المتطور والتوقعات والمتغيرة البيئة الطبيعية والاجتماعية والسياق الاقتصادي، والمبادئ التمكينية الستة لهذه المرحلة هي: (مشاركة أصحاب المصلحة – القيادة - البيانات والقرارات - حوكمة المخاطر - المسؤولية الاجتماعية - الجدوى والأداء والاستمرارية)، ويمكن استعراض المبادئ كما يلي:

١- الغرض ينبغي أن تكفل الإدارة تعريف سبب وجود المؤسسة بوضوح بوصفه غرضا تنظيميا، وينبغي لهذا الغرض التنظيمي أن يحدد نوايا المؤسسة تجاه البيئة الطبيعية والمجتمع وأصحاب المصلحة في المؤسسة، وينبغي أن تكفل الإدارة أيضا تحديد مجموعة من القيم التنظيمية المرتبطة بها بوضوح.

٢- خلق القيمة يجب على الإدارة تحديد أهداف خلق القيمة للمؤسسة بحيث تفي بالغرض التنظيمي وفقًا للقيم التنظيمية والبيئة الطبيعية والسياق الاجتماعي والاقتصادي الذي تعمل فيه.

٣ – الاستراتيجية ينبغي أن توجه الإدارة الاستراتيجية التنظيمية وأن تنخرط فيها، وفقا لنموذج توليد القيمة، لتحقيق الغرض التنظيمي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٤ – الرقابة يجب أن تشرف الإدارة على أداء المؤسسة للتأكد من أنها تفي بنوايا الإدارة وتوقعاتها للمؤسسة وسلوكها الأخلاقي والتزامات الامتثال الخاصة بها.
٥– المساءلة يجب على الإدارة إثبات مسؤوليتها عن المؤسسة ككل ومحاسبة أولئك الذين فوضتهم.
٦- مشاركة أصحاب المصلحة يجب أن تضمن الإدارة أن أصحاب المصلحة في المؤسسة يشاركون بشكل مناسب وأن توقعاتهم تؤخذ في الاعتبار.
٧– القيادة يجب أن تقود الإدارة المؤسسة بشكل أخلاقي وفعال وأن يضمن هذه القيادة في جميع أنحاء المؤسسة.
٨- البيانات والقرارات يجب أن تعترف الإدارة بالبيانات كمورد قيم لصنع القرار من قبل الإدارة والمؤسسة وغيرها.
٩- حوكمة المخاطر يجب أن تتأكد الإدارة من أنها تأخذ في الاعتبار تأثير عدم اليقين على الغرض التنظيمي والنتائج الاستراتيجية المرتبطة به.
١٠ - المسؤولية الاجتماعية يجب أن تضمن الإدارة أن القرارات شفافة ومتوافقة مع التوقعات المجتمعية الأوسع.
١١ – الاستدامة: وهي الجدوى والأداء والاستمرارية: يجب أن تضمن الإدارة بقاء المؤسسة قابلة للحياة، وتعمل بمرور الوقت، دون المساس بقدرة الأجيال الحالية والمستقبلية على تلبية احتياجاتهم.

الجزء الثالث: النتائج والتوصيات

- الالتزام بتطبيق مفاهيم ومبادئ (نموذج الحوكمة والمخاطر والامتثال ""GRC، (Governance, Risk, and Compliance)) & ونموذج حوكمة الاستدامة الثلاثية (البيئية والاجتماعية والمؤسسية " (Environmental, Social ("ESG and Governance) وفقا لمعايير الايزو العالمية للمواصفات القياسية (حوكمة الشركات والامتثال والمخاطر) & (البيئة والمسئولية الاجتماعية والحوكمة المؤسسية)، للوصول الي ضوابط حاكمة للتطبيق والاستخدام للتمويل المستدام للشركات الناشئة.
- تنمية الابتكار ذات التوجه التكنولوجي للمنتجات التمويلية المبتكرة والخدمات المالية للتمويل المستدام المبتكر للشركات الناشئة
- تحفيز المؤسسات التمويلية على التمويل المستدام من خلال قنوات وبدائل التمويل العام وضمان التمويل المستدام لتحفيز المستثمرين على تبني وتطبيق المنتجات التمويلية المستدامة والمبتكرة للشركات الناشئة.
- تسهيل وصول الخدمات والمنتجات التمويلية المستدامة الي الأسواق المحلية والعالمية من خلال دعم تنمية تمويل وسوق الشركات الناشئة وتسهيل نفاذ التمويل

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المستدام الي الأسواق العالمية، وتحفيز انشاء منتجات تمويلية مستدامة ومبتكرة لتمويل هذه الشركات.

- الحرص على توفير نظام فعال للتقارير والمتابعة لتتبع وتقييم التمويل المستدام للشركات الناشئة من المؤسسات التمويلية والمالية ودعم المبادرات التي تؤدي لتاسيس منصات التمويل المستدام.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

قائمة المراجع العربية والاجنبية (١)

١- الموقع الرسمي لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات https://mcit.gov.eg/Ar .
٢- مركز معلومات مجلس الوزراء واتخاذ القرار، التقرير الصادر في ديسمبر ٢٠٢٣ من أمريكا ذا بيج دبل والمنشور في شكل "انفوجرافيك" بالنشرة اليومية للمركز في ٢٠ ديسمبر ٢٠٢٣ - عدد رقم ٧١٣ - السنة الثالثة، القاهرة.
٣- مركز المعلومات واتخاذ القرار- مجلس الوزراء المصري، الابتكار والإبداع ركيزتان لنهضة الأمم، العدد الأسبوعي رقم ٩٩ - الجمعة ٧ أبريل ٢٠٢٣.
٤- حزمة إجراءات لتوسيع الصيرفة المستدامة.. تنمية المشروعات الصغيرة صديقة البيئة أبرز الأولويات لمواكبة التطورات العالمية الموقع الالكتروني(elbalad.news)).
٥- وبتصريف من الباحث https://aws.amazon.com/ar/what-is/grc/ ،
٦- وبتصريف من الباحث https://euromatech-me.com/
٧- ما المقصود بالحوكمة والمخاطر والامتثال، (GRC)؟ شرح "الحوكمة والمخاطر والامتثال (GRC)" AWS (amazon.com) وبتصريف من الباحث
٨- وبتصريف من الباحث https://www.sap.com/mena-ar/products/financial-management/what-is-grc.html ،
٩- وبتصريف من الباحث https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:37000:ed-1:v1:en
١٠- الهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة، ٢٠٢٢، المواصفة القياسية المصرية "الحوكمة المؤسسية – دليل ارشادى" والمتماثلة فنياً مع المواصفة القياسية الدولية أيزو ٢٠٢١/٣٧٠٠٠، القاهرة، وبتصريف من الباحث
١١- وبتصريف من الباحث https://www.iso.org/standard/65694.html ،
١٢- عبد الأمير، منار الجميلي، ٢٠١٨، الترجمة العربية للمواصفة القياسية الدولية "إدارة المخاطر – الارشادات - ISO 31000: 2018، الاصدار الثاني، بغداد. وبتصريف من الباحث
١٣- وبتصريف من الباحث https://www.iso.org/standard/65694.html ،
١٤- الهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة، ٢٠٢٢، المواصفة القياسية المصرية الخاصة "نظم إدارة الامتثال - المتطلبات مع توجيه الاستخدام – إرشادات ومرجعها الايزو ٣٧٣٠١، القاهرة. وبتصريف من الباحث

١- تم ترتيب المراجع وفقا لترتيب ورودها في سياق ومتن الورقة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١٥- مركز المعلومات واتخاذ القرار - مجلس الوزراء المصري، حوكمة الاستدامة الثلاثيةESG) تقود مستقبل الاستثمار، العدد اليومي من نشرة المركز (الأحد ٢٣ يناير ٢٠٢٢ - عدد رقم ٢٤٦ - السنة الثانية)، وبتصريف من الباحث
١٦- https://www.iso.org/standard/75080.html ، وبتصريف من الباحث
١٧- الهيئة المصرية العامة للمواصفات والجودة، ٢٠٢٢، المواصفة القياسية المصرية "الحوكمة المؤسسية – دليل ارشادى" والمتماثلة فنياً مع المواصفة القياسية الدولية أيزو ٢٠٢١/٣٧٠٠٠، القاهرة.
١٨- https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/ar/PUB100258_ar.pdf ، بتصريف من الباحث
١٩- https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:37000:ed-1:v1:en
وبتصريف من الباحث
٢٠- الباحث، (٢٠٢١) الترجمة العربية للمواصفة القياسية لحوكمة المؤسسات - إرشادات "ايزو ISO / 37000 / 2021 " الصادرة المنظمة الدولية للتوحيد القياسي ISO في ٩/ ٢٠٢١ (الترجمة الاولي والوحيدة العربية)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تقييم سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية: دراسة تطبيقية من وجهة نظر المسؤولين بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير

Evaluation of Volunteer Policies in Charitable Organizations: An Applied Study from the Perspective of Managers in the Asir Region

إعداد

محمد بن أحمد محمد البارقي

Mohammed Ahmed Al-Bariqi

كلية اللغات والعلوم الإنسانية - جامعة القصيم

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440889

استلام البحث ١٢ / ٥ / ٢٠٢٥

قبول البحث ٢١ / ٦ / ٢٠٢٥

البارقي، محمد بن أحمد محمد (٢٠٢٥). تقييم سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية: دراسة تطبيقية من وجهة نظر المسؤولين بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٣٩٩ – ٤٢٤.

http://ajahs.journals.ekb.eg

تقييم سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية: دراسة تطبيقية من وجهة نظر المسؤولين بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير

المستخلص:

في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وجهود تعزيز العمل التطوعي، هدفت هذه الدراسة إلى تقييم سياسات التطوع في جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير من وجهة نظر المسؤولين. اعتمد الباحث على دراسة وصفية ويقوم بجمع بيانات كمي، حيث تم توزيع استبانة مبنية على مقياس ليكرت الخماسي على المسؤولين في ٧٤ جمعية، وتم استلام ٦٩ استبانة صالحة للتحليل. أظهرت النتائج مستوى تحقيق سياسات التطوع الحالية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لأهدافها جاء بتقدير مرتفعاً جداً من قِبل المسؤولين (ن= ٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٤.٤٢) مع انحراف معياري منخفض نسبياً (٠.٥١)، فيما جاء توافق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها بتقدير مرتفع جداً من قبل عينة المسؤولين (ن= ٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٤.٥٣) مع انحراف معياري (٠.٤٨٤). كما كشفت الدراسة عن نقاط قوة تتجلى في تكامل السياسات مع التطورات المجتمعية ووضوحها للمستفيدين، إلى جانب وجود نقاط ضعف تتعلق بآليات توفير الضمانات ضد مخاطر التطوع ورصد الملاحظات لتحسين الأداء، وبناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بتعديل السياسات التطوعية لتشمل بنودًا واضحة لضمان الحماية ضد المخاطر، وإنشاء آليات فعّالة لرصد وتحليل ملاحظات المتطوعين، وتفعيل وحدات التطوع داخل الجمعيات بهدف تحسين جودة الخدمات بما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.

كلمات مفتاحية: مسؤولي العمل التطوعي – سياسة التطوع – الجمعيات الخيرية – متطوعو الجمعيات – العمل التطوع

Abstract:

In light of Saudi Arabia's Vision 2030 and ongoing efforts to enhance volunteer work, this study aimed to evaluate the volunteer policies in charitable associations in the Asir region from the perspective of administrators. A quantitative descriptive design was employed, with a questionnaire based on a five-point Likert scale distributed among administrators in 74 associations, yielding 69 valid responses for analysis. The results indicate that the current volunteer policies in the Asir region's charitable associations are highly effective in achieving their intended

ISSN : *2537-0421* **eISSN :** *2537-043X*

objectives, as reflected by an overall mean score of 4.42 and a relatively low standard deviation of 0.51. Additionally, the alignment of these policies with the state's volunteer policy was also rated very highly, with an overall mean of 4.53 and a standard deviation of 0.484. The study further revealed strengths such as the integration of policies with societal developments and their clarity for beneficiaries, alongside weaknesses related to the mechanisms for ensuring protection against volunteer-related risks and monitoring feedback for performance improvement, Based on these findings, the study recommends amending the volunteer policies to include explicit clauses that ensure protection against risks, establishing effective mechanisms for monitoring and analyzing volunteer feedback, and activating volunteer units within the associations to enhance service quality in line with the objectives of Vision 2030.

Keywords: Volunteer Administrators – Volunteer Policy – Charitable Associations – Charitable Association Volunteers – Volunteer Work.

المقدمة:

نظراً لما للتطوع من أهمية كبيرة وقيمة عالية فقد كان لزاماً على الدول استغلاله بالشكل الأمثل وذلك بسن القوانين والتشريعات التي تنظمه وتعظم فائدته وتحفظ الحقوق، ومن هذا المنطلق فقد حرصت الحكومة السعودية على تعزيز العمل التطوعي وتشجيع أفراد المجتمع على المشاركة في الأعمال التطوعية وذلك بتوفير الدعم والإرشاد للمنظمات غير الربحية والأفراد المتطوعين من خلال إصدار نظام خاص به عام ١٤٤١هـ مكون من ثماني عشرة مادة تُحسن وتُعدل باستمرار بما يزيد من الاستفادة من هذه القيمة، وكون التطوع هو الركيزة الأساسية لبناء هذه المنظمات الخيرية، ويساعد على توسيع نطاق خدماتهم، وتطويرها، وضمان استمراريتها على اختلاف أغراضها وأنشطتها، حرصت المنظمات الخيرية على وضع سياسات داخلية تسعى من خلالها إلى تحقيق أهدافها من التطوع، وتتضمن سياسات التطوع في الجمعيات الخيرية بمنطقة عسير برامج ومبادرات تطوعية تستهدف شرائح متنوعة من المجتمع، وتضم إجراءات التسجيل وتقديم الدعم للمتطوعين، وتنظيم الشراكة بينها وبين القطاعات المختلفة لدعم العمل

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

التطوعي في المجتمع، وتسعى لتحفيز أفراد المجتمع للمشاركة في العمل التطوعي وغيرها من اللوائح التي تقرها كل جمعية حسب أهدافها من العمل التطوعي.

لذلك جاءت هذه الدراسة؛ لتقوم بعمل تقييم سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ من خلال تحديد مدى تحقيق سياسات التطوع الحالية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لأهدافها، وتحديد مدى توافق سياسات التطوع مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها، وتحديد نقاط القوة والضعف في السياسات التطوعية.

أولاً: مشكلة الدراسة: تعمل الجمعيات والهيئات والمؤسسات الخيرية بالتعاون والتفاعل مع المؤسسات الحكومية؛ لكي تؤدي دوراً هاماً وأساسياً في تحديد الأولويات والتحديات في المشاريع التنموية لما تتمتع به هذه الجهات من خصوصية تتمثل في علاقاتها بالفئات المستهدفة وقربها الذي قد يصل إلى الاندماج مع تلك الفئات وتتيح تلك العلاقات بين المؤسسات الخيرية ومختلف فئات المجتمع رؤية أوضح وأعمق للاحتياجات الملحة وللمشاكل والمعوقات التي يمكن أن تصادف المشاريع التنموية ويمكنها نقل صورة أكثر وضوحاً ومصداقية إلى الجهات المعنية في صنع القرار.(السرحان، الجرايدة،٢٠٢١)

ونظراً للتغيرات التي شهدها المجتمع السعودي في السنوات الأخيرة خصوصاً بعد إطلاق رؤية ٢٠٣٠، والتي جعلت العمل التطوعي ضمن أهدافها الاستراتيجية، ومع التوسع المستمر في مجالات التنمية المجتمعية وتعدد التحديات وتزايدها أصبح لزاماً -على أفراد المجتمع بمختلف مستوياتهم وتخصصاتهم وفي جميع القطاعات (الحكومي والخاص وغير الربحي)- أن تتظافر الجهود على تطوير هذا العمل الاجتماعي واستثمار العاملين فيه، ويقف القطاع غير الربحي على رأس هذه القطاعات، فالمنظمات غير الربحية تعتمد بشكل كبير على الجهود التطوعية، ومن هنا يجب على هذه المنظمات أن تتبنى منهجيات حديثة، تبدأ من كتابة السياسات والإجراءات الواضحة لإشراك المتطوعين، وتلتزم بمعايير محددة ومدروسة لاستثمار المتطوعين، وتنتهي بتقدير جهودهم، بما يكفل حفظ حقوق المتطوعين والمنظمات غير الربحية على حد سواء ويحقق أهدافهم بكفاءة وفعالية (النجار، ٢٠٢٠)، وتعمل رؤية السعودية ٢٠٣٠ على ترسيخ بيئة تمكن الناس من استخدام معارفهم ومواهبهم ووقتهم لمساعدة المجتمع على الازدهار من خلال ترك أثر إيجابي دائم في مختلف المجالات مثل المجالات التقنية والصحية والبيئية والتربوية وغيرها. كل ذلك ضمن إطار عمل يعود بالفائدة على كل من المتطوعين والمستفيدين، ويوفر القطاع غير الربحي ٣٠ مجالًا تطوعيًا متنوعًا يشارك فيه المزيد من السعوديين في عملية البذل

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

والعطاء إسهاما في تلبية حاجات المجتمع وتنميته بشكل مستمر وبفضل تضافر الجهود وتيسير عملية التطوع بطرق مؤسسية، وصلت السعودية في ٢٠٢٢ لأكثر من ٥٢٧٠٠٠ متطوع ومتطوعة، (تمكين القطاع غير الربحي - ٢٠٣٠ رؤية السعودية) والسعي مستمر للوصول إلى عدد ١ مليون متطوع وهو المستهدف برؤية المملكة ٢٠٣٠ (وثيقة برنامج جودة الحياة)

وفي ظل السعي المتواصل لتحقيق أهداف الرؤية والاستفادة القصوى من العمل التطوعي دون الإضرار بالمتطوعين وضعت كل جهة سياسة تطوعية محددة لتحقيق أهدافها ومن ضمن هذه القطاعات القطاع غير الربحي الذي يعد أنشطها ويقوم على تهيئة فرص تطوعية مختلفة، وحيث تعد جمعيات البر الخيرية الأكثر انتشاراً بين المنظمات غير الربحية بمنطقة عسير بعدد (٧٤) جمعية (المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي)، وبناءً على ما سبق تتضح مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي: هل سياسات التطوع في جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير تحقق الهدف منها؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

١. تستند هذه الدراسة إلى أهمية بحثية كبيرة حيث يلعب التطوع دورًا مهمًا في تقديم الدعم والمساعدة للأفراد والمجتمعات المحتاجة، وتوفر السياسات التطوعية الإطار والتوجيه اللازمين لنجاح هذه الجهود، وبالنظر إلى النقص في البحوث المتاحة في هذا المجال، تحمل هذه الدراسة أهمية كبيرة في معرفة مدى تحقيق سياسات التطوع للهدف منها وبالتالي، تساهم هذه الدراسة في تعزيز مجال الخدمة الاجتماعية وتحسين التدخلات التطوعية لخدمة المجتمع بشكل أكبر.
٢. يتوقع الباحث أن تساعد هذه الدراسة في توجيه الجهود وتحديد الأولويات في تخصيص الموارد وتنظيم البرامج التطوعية بناءً على احتياجات المجتمع والمستفيدين وهو ما يساعد على تحسين فعالية الخدمة الاجتماعية التي تساهم في تلبية احتياجات وتحسين حياة الأفراد والمجتمعات.
٣. يتوقع الباحث أن تسهم هذه الدراسة في إفادة القائمين على صنع السياسات واتخاذ القرارات الاستراتيجية في مجال التطوع وتحسينها بناءً على الأدلة العلمية والنتائج البحثية.

الأهمية التطبيقية:

١. من المتوقع أن تساعد هذه الدراسة في تحديد مدى مساهمة السياسات التطوعية الحالية في الجمعيات الخيرية نحو تحقيق بعض أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتعلقة بتشجيع العمل التطوعي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢. من المتوقع أن تساهم هذه الدراسة في تطوير الممارسات الجيدة وتحديد التوجيهات الإرشادية المناسبة لإدارة التطوع وتنظيمه بشكل فعال ومستدام.
٣. من المتوقع أن تساعد هذه الدراسة في تعزيز التأثير الاجتماعي للخدمة الاجتماعية عن طريق تقييم السياسة التطوعية، لتحديد الممارسات التطوعية ذات الأثر الأكبر، وتوجيه الموارد بشكل فعال لتحقيق النتائج المرجوة وتحسين جودة الخدمة الاجتماعية.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي: تحديد مدى تحقيق سياسات التطوع في جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير الهدف منها

١. تحديد مستوى تحقيق سياسات التطوع الحالية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لأهدافها.
٢. تحديد مدى توافق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها.
٣. تحديد نقاط القوة والضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي: هل سياسات التطوع في جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير تحقق الهدف منها؟

انبثق منه مجموعة من التساؤلات الفرعية:

١. ما مدى تحقيق سياسات التطوع الحالية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لأهدافها؟
٢. ما مدى توافق سياسات التطوع بالجمعيات الخيرية بمنطقة عسير مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها؟
٣. ما نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير؟
٤. ما نقاط الضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير؟

خامساً: مفاهيم الدراسة:

سياسات التطوع:

تشكل السياسات الأساس المكتوب لعملية ثانوية للتشريعات واللوائح الداخلية للمنظمة، وهي بمثابة مبادئ توجيهية لصنع القرار، وهي تضع حدودا وتحدد المسؤوليات داخل المنظمة، ويمكن النظر إلى السياسات على أنها قواعد أو قوانين تتعلق بمهمة المرفق وأهدافه بشكل عام، عادة ما تكون

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

بيانات عامة في المحتوى، وعلى الرغم من ذلك، يمكن أن تكون السياسات مفصلة وخاصة إذا كان ذلك مناسبا للموضوع. (Cryderman,1999, p.16)

التعريف الإجرائي لسياسة التطوع: هي السياسة التي تصدرها الدولة لتقوم بعملية تنظيم المنظمات التطوعية داخل المملكة العربية السعودية، وتبنى عليها السياسات التطوعية الداخلية لهذه المنظمات.

جمعيات البر الخيرية

تعرف بأنها: "كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة تتألف من أشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة أو أشخاص اعتباريين لغرض غير الحصول على ربح مادي". (الديري، الخطيب، ٢٠٠٩، ص. ٨٣)

التعريف الإجرائي لجمعيات البر الخيرية: هي المنظمات الأهلية غير الهادفة للربح والتي تنشأ لغرض البر ونشاطها يقوم على ذلك ويكون لها رقم سجل معتمد من الموارد البشرية مضى على قيمها سنة فأكثر.

التقييم: يوجد عدد من التعريفات للتقييم والسمة المشتركة لمعظم التعريفات هي تقييم آثار التدخل - وما إذا كانت الأهداف قد تحققت. (Green & South,2006, p.12)

ويعرف التقييم بأنه: تحديد قيمة أو طبيعة أو شخصية أو خاصية شيء أو شخص ما. (Merriam-Webster)

التعريف الإجرائي للتقييم: هي مجموعة من العمليات التي تقوم على منهجية علمية منظمة للتعرف على واقع سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير ومدى توافقها مع سياسات الدولة التطوعية، وتحديد نقاط القوة والضعف للمساعدة في الخروج بمقترحات للتحسين والتطوير.

أولًا: الدراسات السابقة:

(أ): الدراسات المحلية:

دراسة بركات (٢٠٠٥) بعنوان: "تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع العربي المعاصر" تهدف إلى التعرف على واقع الجمعيات الخيرية التطوعية في إطار مجموعة من الأبعاد "أنشطة وخدمات الجمعيات الخيرية _ طبيعة الأهداف المراد تحقيقها _ تخطيط وتنظيم الخدمات _ مصادر التمويل _ إستراتيجية وسياسة العمل " وذلك في ضوء الأحداث والمتغيرات المجتمعية المعاصرة التي يمر بها المجتمع العربي على المستوى الداخلي والخارجي، ومحاولة وضع تصور لتفعيل دور هذه الجمعيات في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي، وكانت الدراسة وصفية تحليلية اعتمد الباحث

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

فيها على منهج المسح الاجتماعي بمستوييه (مستوى العينة حيث اختار الباحث ثلاث جمعيات من الجمعيات الخيرية بمملكة البحرين وفقاً لطبيعة أهداف الدراسة، المستوى الشمولي لأعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعيات عينة الدراسة). وقام بتصميم استبيان للحصول على البيانات المطلوبة، وقام بتحليل المحتوى لبعض التقارير والسجلات. أهم النتائج: فيما يتعلق بواقع الجمعيات الخيرية التطوعية بالمجتمع العربي المعاصر حرصها على بلورة أهدافها بأسلوب حضاري يترجم التوجه الإنساني في تقديم الخدمات، وهي تسعى لترجمة أهدافها بشكل علمي وعصري ويعوزها الدعم الفني والمهني لربط أهدافها بسياسيات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع.

دراسة العتيبي (٢٠٢٠) بعنوان: "قياس وعي المتطوعين بحقوقهم وأثره في حمايتهم من الاستغلال بالتطبيق على عينة من المتطوعين في الجمعيات الخيرية ومراكز التنمية الاجتماعية بالسعودية" تهدف الدراسة إلى معرفة وعي المتطوعين بحقوقهم وأوجه الاستغلال التي تواجههم للتوصل إلى أساليب لتنمية وعي المتطوعين بحقوقهم وحمايتهم من الاستغلال. اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام المسح الاجتماعي، وبالنسبة لمجتمع الدراسة فقد طبقت الدراسة على الجمعيات الخيرية ومراكز التنمية الاجتماعية على عينة عمدية من المتطوعين وبلغ إجمالي عدد أفراد العينة (٣٠٠) مفردة، تم جمع البيانات بواسطة الاستبيان وكانت أبرز النتائج عدم وجود ضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي، وضعف الإشراف المهني على المتطوعين، وعدم وجود مكان خاص للمتطوعين، وضعف وضوح المهام التي يقوم بها المتطوع، وعدم جدية المؤسسة التطوعية، وعدم وجود مساواة في توزيع السلطة بين المتطوعين، وعدم التزام المؤسسة بمواعيد محدده للعمل، وتحديد أعمال لا تتناسب مع ميول المتطوع وقدراته ونوع العمل التطوعي، وعدم وجود برامج تدريبية للمتطوعين.

(ب): الدراسات الإقليمية:

دراسة السيد (٢٠١٩) بعنوان: "المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تفعيل التطوع لدى الشباب الجامعي ودور طريقة تنظيم المجتمع في مواجهتها" هدفت الدراسة إلى تحديد مدى قدرة الجمعية على تحقيق أهداف المتطوعين، وتحديد مدى قدرة الجمعية على تحقيق أهداف المجتمع وهيئاته المحلية، وتحديد مدى معرفة الشباب الجامعي لأهمية التطوع، وكانت الدراسة وصفية استخدمت منهج المسح الاجتماعي واعتمدت في جمع البيانات على الاستبيان والمناقشات، وكان من أبرز النتائج تحقيق الجمعيات الأهلية أهدافها المتعلقة بالمتطوعين بقوة نسبية مرجحة قدرها (٨٣.٣%)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وكان أهمها أنهم من الممكن عن طريقه يتم مقابلة مسؤولين كبار في الدولة أو المحافظة، كما وجدت النتائج بأن الجمعيات تحقق أهداف التطوع المجتمعية بنسبة (٧٦.٣%) وهذه نسبة متوسطة لا ترقى لدور الجمعيات الأهلية في المرحلة الراهنة.

(ج): الدراسات الأجنبية:

دراسة فيش وآخرون (Fash at al., 2010) بعنوان: "تحليل إدارة المتطوعين لمدينة لاس فيغاس" ترى الدراسة أن برنامج إدارة المتطوعين الحالي في مدينة لاس فيغاس غير قادر على توفير إدارة فعالة لمتطوعيه، فهدفت الدراسة إلى معرفة ما هو نوع برنامج إدارة المتطوعين الأفضل لمدينة لاس فيغاس؟، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم فحص نماذج إدارة المتطوعين لتحديد أفضل الممارسات التي يمكن أن تتبناها مدينة لاس فيغاس، وتم مسح ست وثلاثين ولاية قضائية، معظمها في غرب الولايات المتحدة، مع تسليط الضوء على أربع مناطق قضائية.

تشير النتائج إلى أن وجود برنامج مركزي مع منسق متطوع على مستوى المدينة يمكن أن يكون مفيدًا للإدارة الشاملة لجهود المتطوعين وتقديم تقارير عن هذه الأنشطة إلى مجلس الإدارة.

دراسة شيبرو (Shibru, 2013) بعنوان: "التحديات والفرص في إدارة المتطوعين: حالة إدارة الموارد المتطوعة لمؤسسة (VECOD)" هدفت إلى دراسة العوامل التي تسهم في جذب واستبقاء المتطوعين وكذلك المعوقات لذلك، كما قامت بمراجعة الأدبيات المتعلقة بالأطر النظرية والوضع والقيمة الخاصة بالتطوع وعناصره الأساسية وأفضل الممارسات، وقد استخدمت الدراسة البحث النوعي باستخدام دراسة حالة.

كانت أهم النتائج فيما يتعلق بالجذب، توفير استراتيجية وآلية محددة لجذب المتطوعين يمكن أن يوفر على مديري المتطوعين أكبر التحديات وهي جذب متطوعين بعدد كافٍ وذوي كفاءة للمهمة المحددة، وجدت الدراسة أن تعيين أعضاء من العاملين -على الأقل بعض من وقتهم- لتنسيق عمل المتطوعين أحدث فرقًا كبيرًا في فعالية برنامج المتطوعين في المؤسسة.

ثانياً: الإطار النظري

العمل التطوعي

برز العمل التطوعي بشكل واضح في كثير من الحضارات القديمة، فقد عرف قدماء المصريين الكثير من أعمال التطوع الاجتماعي في مجال البر والإحسان ودل على ذلك ما وجد من صور ورسومات على جدران المعابد وتمثل في مساعدة الفقراء خاصة في حفلات الأسر المالكة، كما كان المواطنون العاديون يقدمون

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تبرعاتهم للمحتاجين، وتقوم المعابد على استلام المساعدات والتبرعات من محاصيل زراعية وماشية لتوزعها على الفقراء بمعرفة الكهنة، وكذلك كان الرومان والإغريق، فكانت اليونان تهتم برعاية أبناء السبيل وتوفير الطعام والمأوى لهم وتقدم المساعدات للمحتاجين وتقوم خزانة الدولة بدور الرعاية الاجتماعية لشعبها، ولدى حضارة الرومان تمثل العمل التطوعي في طبقة النبلاء الذين كانوا يوزعون القمح على الفقراء عندما يشتد القحط (النعيم، ٢٠٠٥، ص ص. ٢٣- ٢٤) وفي الوثائق الصينية الأثرية، تُظهر النصوص توجهات نحو مبادرات الرعاية الاجتماعية، تشمل الدعوات لتقديم الدعم لفئات متنوعة مثل العجزة، والمسنين، والمعدمين، والأرامل، واليتامى، وذوي الإعاقة، والمرضى، كان أباطرة الصين يظهرون الشفقة والرحمة من خلال تقديم مساعدات مباشرة لهذه الفئات، وفي السياق الفارسي، تشير السجلات إلى ممارسات مماثلة حيث تم توثيق مبادرات العون للمجتمع، خلال القرن الخامس قبل الميلاد، وفي الهند القديمة، كان البذل للفقراء يعد من بين الواجبات الأساسية المفروضة على أفراد الطبقة العليا في النظام الهندوسي، وتدل الآثار القديمة على أن طلب المساعدة الغذائية في أزمنة الحاجة لم يكن يعتبر وصمة عار، بينما كان أخذ الهبات دون حاجة ماسة يُعد تصرفاً مُداناً ووصمة عار على الفرد في حياته وبعد مماته. (التويجري، ٢٠٢٠، ص ص. ٢٧- ٢٨) ومما سبق يتضح بأن هذه الحضارات اتفقت على أهمية تقديم المساعدة للمحتاجين مع اختلاف طرق تقديم المساعدة من حضارة إلى أخرى.

يهدف العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية إلى:

١. السعي لتلبية حقوق الإنسان الأساسية من غذاء وكساء وسكن وتعليم وعلاج وعمل.
٢. دعوة المجتمع إلى الفضيلة والأخلاق وتعزيز أواصر التراحم والتكاتف والتكافل ولا سيما في الأزمات والنوائب والكوارث.
٣. حماية حقوق المواطنين من الممارسات الخاطئة والظلم الذي يقع خارج النظام من موظفي الحكومة أو أرباب الأموال والمسؤولية الاجتماعية.
٤. استثمار طاقات المجتمع وتوظيف مهاراتهم الخاصة وتطويرها وتنمية روح المبادرة والشراكة والقيادة.
٥. تمكين المواطن وإشراكه في التنمية وحقه في الحصول على عمل يكفل له الاعتماد على النفس. (الخليف و اسماعيل، ٢٠١٣، ص ص. ٢١١- ٢١٢)

سياسات العمل التطوعي: تعتبر السياسات نوعًا من الخطط، وتتخذ صورًا من تقارير ومفاهيم ترشد وتوجه تفكير المرؤوسين في جميع إدارات المنظمة عند اتخاذهم القرارات .وبالرغم من أن السياسات تتميز وتختلف عن الأهداف، إلا أنه كثيرًا ما يحدث اللبس بينهما، فيأخذهما البعض على أنهما شيء واحد على أساس أن كليهما يسهم في إرشاد تفكير وتصرفات المرؤوسين .والواقع أن السياسات وليدة أهداف

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المنظمة، فالهدف الذي تسعى المنظمة جاهدة على تحقيقه هو المنتج أو الخدمة التي تقدمها بالكم والنوع وفي الوقت المناسب وبأقل تكلفة .أما السياسات فهي المبادئ والقواعد والسلوكيات التي تسترشد بها المنظمة في الوصول إلى أهدافها، فالأهداف العامة الرئيسية هي التي تحدد أبعاد السياسات التي تنتجها المنظمة. (علي، ٢٠٢١، ص ص. ٢٠١- ٢٠٢)

وتبرز أهمية وضع سياسة من قبل الجمعيات في الاتي:

١- تعبئة الجهود وتنظيمها للوصول بالجمعية إلى تبني أهداف استراتيجية بالنسبة للاستفادة من العمل التطوعي.
٢- توضيح مجالات العمل التطوعي وتحديد أساليبه واتجاهاته.
٣- تجنب الوقوع في الأخطاء نتيجة الارتجال والعفوية في رسم الخطط ووضع البرامج والمشروعات.
٤- ضمان تعاون سكان المجتمع نظراً لوجود جزء منهم يشاركون في مختلف أعمال الجمعيات الأهلية القائمة في المجتمع.
٥- إحداث نوع من التكامل والتنسيق الفكري والتقارب بين المهنيين والمتطوعين بما يؤدي إلى الاستفادة من كلاهما دون تضاد أو تنافر أو صراع فيما بينهم.
٦- إيجاد لغة مشتركة بين القائمين على التخطيط والتنفيذ في الجمعيات الأهلية من جهة والمتطوعين وسكان المجتمع من جهة أخرى.
٧- التأكيد على أهمية المشاركة الاجتماعية وأنها حق للجميع بما يساهم في إنجاز خطط التنمية وضمان تحقيق أهدافها. (أبوالنصر، ٢٠١٥، ص. ٩٣)

ثالثاً: الإجراءات المنهجية:

أولاً: نوع الدراسة: سيعتمد الباحث على الدراسة الوصفية والتي تعد الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة المتمثلة في تحديد الأهداف التي تسعى لتحقيقها جمعيات البر الخيرية بعسير من خلال سياساتها وتحديد مدى توافق سياسات التطوع بالجمعيات الخيرية بمنطقة عسير مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها وتحديد نقاط القوة والضعف.

ثانياً: منهج الدراسة: سيقوم الباحث بجمع بيانات كمية، وسيستخدم منهج المسح الاجتماعي بطريقة الحصر الشامل لجمع البيانات الكمية من جمعيات البر الخيرية، وسيعتمد في ذلك على أداة الاستبانة.

ثالثاً: حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: ستقتصر الدراسة على تحديد الأهداف التي تسعى جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لتحقيقها من خلال سياستها التطوعية وتحديد مدى تحقيقها ونقاط القوة والضعف فيها.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الحدود المكانية: ستطبق الدراسة على جميع جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير والبالغ عددها ٧٤ جمعية (المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي) (https://ncnp.gov.sa/ar/charities).

الحدود البشرية: جميع مسؤولي التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير.

الحدود الزمنية: تم جمع البيانات في فترة زمنية من ١٤٤٦/٦/٢٨هـ إلى ١٤٤٦/٩/١٢هـ.

رابعاً: مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في: المسؤولين عن العمل التطوعي بالجمعيات (استجابة واحدة من كل جميعة للمسؤول عن التطوع بالجمعية) والبالغ عددها (٧٤) جمعية.

وتتمثل عينة الدراسة في: تعتبر وحدة التحليل في الدراسة: المسؤولين عن العمل التطوعي بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير وتم توزيع الاستبانة على كافة الجمعيات وكانت الاستبانات المستردة (٦٩) استبانة كلها صالحة للتحليل.

خامساً: أداة جمع البيانات: أداة الاستبانة: سيعتمد الباحث عليها في جمع البيانات من مسؤولي التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير على استبانة موجهة للمسؤول عن التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير.

بناء أداة الدراسة: من أجل الحصول على المعلومات اللازمة من مفردات العينة للإجابة على تساؤلات البحث تم اعتماد الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات اللازمة لدعم البحث بالجانب التطبيقي للإجابة عن تساؤلاتها وتحقيق أهدافها. حيث أن الاستبانة أداة مناسبة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق حول واقع معين. يتم طرح الاستبانة على شكل عدد من الأسئلة التي يتم طرحها للإجابة عليها من قبل الأفراد المعنيين بموضوع الاستبانة.

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)

المقياس المعتمد في الدراسة: تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة وفق درجات الموافقة التالية: (موافق بشدة / موافق / موافق إلى حد ما / غير موافق / غير موافق بشدة)، ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الخماسي تم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (5-1=4) ثم تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (4÷5=0.80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (1)؛ (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية ، ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة تم الاعتماد على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى محاور الاستبانة ومستوى الفقرات في كل محور وقد تم تحديد درجة الموافقة حسب المقياس المعتمد للدراسة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

سادساً: صدق وثبات أداة الدراسة: قام الباحث بالتأكّد من صدق وثبات الاستبانة من خلال:

صدق المحتوى: عرض الباحث الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من ٥ من أساتذة الجامعات في مجال (الخدمة الاجتماعية) وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين ووصل الاتفاق لنسبة لا تقل عن ٨٠% وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

ثبات الاستبانة Reliability: وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ وذلك كما يلي:

جدول رقم ١ : معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الدراسة

م	المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
١.	المحور الأول : تحديد مدى تحقيق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية لأهدافها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	١١	٠.٨٢٩
٢.	المحور الثاني : تحديد مدى توافق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها	٦	٠.٩٠٤
٣.	المحور الثالث : تحديد نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية	١٠	٠.٩٠٣
٤.	المحور الرابع : تحديد نقاط الضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية	٥	٠.٨٩٥
٥.	المحور الخامس : مقترحات لتطوير السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية	٧	٠.٨٨٦
	جميع فقرات أداة الدراسة	٣٩	٠.٩٤٣

ويتضح من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا لجميع محاور أداة الدراسة تراوحت ما بين (٨٢٩) و(٩٠٤) في حين بلغت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الاستبانة (**0.943**) وهو معامل ثبات مرتفع. وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة.

سابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية

تم اجراء التحليل الإحصائي لإجابات عينة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، معامل ألفا كرونباخ، المتوسط الحسابي، والوزن النسبي

رابعاً: تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:

أولاً: وصف خصائص عينة الدراسة من المسؤولين عن التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جدول رقم ٢: توزيع عينة الدّراسة تبعًا لمتغير النوع ن =٦٩

الخصائص الكيفية	التكرار	النسبة المئوية
١- النوع:		
ذكر	٦٣	%٩١.٣٠
أنثى	٦	%٨.٧٠
٢- العمر		
أقل من ٣٠ سنة	١٥	%٢١.٧٠
من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٣٠	%٤٣.٥٠
من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	١٥	%٢١.٧٠
٥٠ سنة فأكثر	٩	%١٣
٣- المؤهل الدراسي:		
ثانوي فأقل	١١	%١٥.٩٠
دبلوم	١٠	%١٤.٥٠
بكالوريوس	٤٤	%٦٣.٨٠
ماجستير	٣	%٤.٣٠
دكتوراه	١	%١.٤٠
٤- سنوات العمل بالجمعية:		
أقل من ٥ سنوات	٢٤	%٣٤.٨٠
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٢٧	%٣٩.١٠
من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	١٢	%١٧.٤٠
١٥ سنة فأكثر	٦	%٨.٧٠
٥- المسمى الوظيفي لمسؤول التطوع بالجمعية:		
رئيس مجلس الإدارة	٦	%٨.٧٠
المدير التنفيذي	٢٢	%٣١.٩٠
مدير التطوع	١٥	%٢١.٧٠
أخرى	٢٦	%٣٧.٧٠
٦- عدد الدورات التدريبية		
لا توجد دورات	١١	%١٥.٩٠
من دروة إلى أقل من ٥ دورات	٤٥	%٦٢.٢٠
من ٦ دورات إلى أقل من ١٠ دورات	٦	%٨.٧٠
من ١١ دروة إلى ١٥ دورة	٣	%٤.٤٠
من ١٥ دورة فأكثر	٤	%٥.٨٠

يتضح من الجدول رقم (٢) التالي:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١- النوع: غالبية عينة الدّراسة من الذكور بنسبةٍ مئويةٍ بلغت (٩١.٣%)، في حين بلغت نسبة الاناث (٨.٧%).
٢- العمر: أن ما نسبته (٤٣.٥%) من عينة الدّراسة ضمن الفئة العمرية (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنةً)، وأن ما نسبته (٢١.٧%) من الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنةً)، وأن ما نسبته (٢١.٧%) من الفئة العمرية (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة)، وأن ما نسبته (١٣%) من الفئة العمرية (٥٠ سنة فأكثر).
٣- المؤهل العلمي: أن ما نسبته (٦٣.٨%) من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (بكالوريوس)، وأن ما نسبته (١٥.٩%) مؤهلهم العلمي (ثانوي فأقل)، وأن ما نسبته (١٤.٥%) مؤهلهم العلمي (دبلوم).
٤- سنوات العمل بالجمعية: أن ما نسبته (٣٩.١%) من عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات)، وأن ما نسبته (٣٤.٨%) من الذين سنوات خبرتهم (أقل من ٥ سنوات)، وأن ما نسبته (١٧.٤%) من الذين سنوات خبرتهم (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) ، وأن ما نسبته (٨.٧%) من الذين سنوات خبرتهم (١٥ سنة فأكثر).
٥- المسمى الوظيفي لمسؤول التطوع بالجمعية: أن ما نسبته (٣٧.٧%) من عينة الدراسة يمثل فيها المسؤول عن التطوع (وظائف مختلفة داخل الجمعية مثل مدير البرامج والمشاريع أو مسؤول التواصل والاعلام أو أحد أعضاء مجلس الإدارة)، وأن ما نسبته (٣١.٩%) يمثل مسؤول التطوع (المدير التنفيذي)، وأن ما نسبته (٢١.٧%) مسؤول عن التطوع في الجمعية (مدير التطوع)، وأن ما نسبته (٨.٧%) مسؤول عن التطوع بالجمعية (رئيس مجلس الإدارة).
٦- عدد الدورات التدريبية: أن ما نسبته (٦٢.٢%) من عينة الدراسة حصلوا على (دروة واحدة إلى ٥ دورات)، وأن ما نسبته (١٥.٩%) (لم يحصلوا على أي دورة)، وأن ما نسبته (٨.٧%) حصلوا على (من ٦ إلى أقل من ١٠ دورات)، وأن ما نسبته (٥.٨%) حصلوا على (أكثر من ١٥ دروة تدريبية)، وحصل ما نسبته (٤.٤%) على ١١ (إلى أقل من ١٥ دورة).

ثانياً: تحليل الاستبانة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جدول رقم ٣: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات عينة الدّراسة على بعد " مدى تحقيق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لأهدافها"ن = (٦٩)

م	العبارة	التكرارات والنسب	الاستجابات					مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
١	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في توثيق علاقة التعاون بين الجمعية والمؤسسات الأخرى.	ك	32	28	8	1	٠	298	4.32	0.737	١٠
		٪	46.4	40.6	11.6	1.4	٠				
٢	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحسين مستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين.	ك	41	25	٣	٠	٠	314	4.55	0.582	١
		٪	٥٩.٤	٣٦.٢	٤.٣	٠	٠				
٣	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية على تشجيع القيادات المجتمعية للمشاركة في أشطتها.	ك	٣٥	٢٩	٨	١	٠	304	4.41	0.693	٧
		٪	٥٠.٧	٤٠.٦	٧.٢	١.٤	٠				
٤	حولت سياسة التطوع بالجمعية التطوع إلى عمل مؤسسي.	ك	٣١	٢٩	٨	١	٠	297	4.30	0.734	١١
		٪	٤٤.٩	٤٢	١١.٦	١.٤	٠				
٥	ساعدت سياسة التطوع بالجمعية في سد العجز من الكوادر البشرية المؤهلة.	ك	٣٨	١٨	١١	٢	٠	299	4.33	0.852	٩
		٪	٥٥.١	٢٦.١	١٥.٩	٢.٩	٠				
٦	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تقليل النفقات المادية.	ك	٤٠	٢٦	٣	٠	٠	313	4.54	0.584	٢
		٪	٥٨	٣٧.٧	٤.٣	٠	٠				
٧	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحقيق الجمعية لأهدافها.	ك	٣٧	٣٠	٢	٠	٠	311	4.51	0.559	٣
		%	٥٣.٦	٤٣.٥	٢.٩	٠	٠				
٨	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في جذب المتطوعين من فئات عمرية مختلفة.	ك	٣٩	٢٧	٢	١	٠	311	4.51	0.633	٤
		%	٥٦.٥	٣٩.١	٢.٩	١.٤	٠				
٩	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في استثمار قدرات المتطوعين في الأنشطة المختلفة للجمعية.	ك	٣٤	٣٢	٣	٠	٠	307	4.45	0.582	٥
		%	٤٩.٣	٤٦.٤	٤.٣	٠	٠				
١٠	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحسين قدرات المتطوعين.	ك	٣٣	٣٠	٥	١	٠	302	4.38	0.688	٨
		%	٤٧.٨	٤٣.٥	٧.٢	١.٤	٠				

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١١	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحديد واجبات وحقوق كلا الطرفين (الجمعية والمتطوعين).	ك	٣٨	٢٤	٧	٠	٠	307	4.45	0.676	٦
		%	٥٥.١	٣٤.٨	١٠.١	٠	٠				
البعد ككل								3668	٤.٤٢	٠.٥١	مرتفع جداً

يتضح من بيانات الجدول رقم (٣) أن مدى تحقيق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية لأهدافها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ يحظى بتقدير مرتفعاً جداً من قِبل عينة الدراسة (ن= ٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٤.٤٢) مع انحراف معياري منخفض نسبياً (٠.٥١).

وتشير نتائج الجدول بأن تحقيق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لأهدافها جاءت بالترتيب

(ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحسين مستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تقليل النفقات المادية)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحقيق الجمعية لأهدافها)

، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في جذب المتطوعين من فئات عمرية مختلفة.)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في استثمار قدرات المتطوعين في الأنشطة المختلفة للجمعية)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحديد واجبات وحقوق كلا الطرفين (الجمعية والمتطوعين))، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية على تشجيع القيادات المجتمعية للمشاركة في أشطتها)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تحسين قدرات المتطوعين)، (ساعدت سياسة التطوع بالجمعية في سد العجز من الكوادر البشرية المؤهلة)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في توثيق علاقة التعاون بين الجمعية والمؤسسات الأخرى)، (حولت سياسة التطوع بالجمعية التطوع إلى عمل مؤسسي)

تشير النتائج بشكل عام إلى أن سياسات التطوع بالجمعية تنال استحساناً مرتفعاً جداً بين مسؤولي التطوع في جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير، إذ تُظهر معظم العبارات مستويات موافقة مرتفعة، خاصة فيما يتعلق بتحسين مستوى الخدمات وتقليل النفقات وتنوع قاعدة المتطوعين وهو ما يتوافق مع الأهداف المعلنة لجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جدول رقم ٤: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات عينة الدّراسة على بعد "مدى توافق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها "ن = (٦٩)

م	العبارة	التكرارات والنسب	الاستجابات					مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
١	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في نشر مفهوم التطوع في المجتمع.	ك	٤٧	٢١	١	٠	٠	322	4.67	0.505	١
		٪	٦٨.١	٣٠.٤	١.٤	٠	٠				
٢	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تعزيز روح الانتماء الوطني لدى افراد المجتمع.	ك	٤٦	٢١	٢	٠	٠	320	4.64	0.542	٢
		٪	٦٦.٧	٣٠.٤	٢.٩	٠	٠				
٣	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في زيادة أعداد المتطوعين.	ك	٤٤	٢١	٣	١	٠	315	4.57	0.653	٣
		٪	٦٣.٨	٣٠.٤	٤.٣	١.٤	٠				
٤	ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تنمية قدرات أفراد المجتمع التطوعية.	ك	٣٦	٢٩	٣	١	٠	307	4.45	0.654	٥
		٪	٥٢.٢	٤٢	٤.٣	١.٤	٠				
٥	ساهمت سياسة التطوعية بالجمعية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى أفراد المجتمع.	ك	٣٦	٣١	٢	٠	٠	310	4.49	0.559	٤
		٪	٥٢.٢	٤٤.٩	٢.٩	٠	٠				
٦	تحرص الجمعية على تحديث سياساتها التطوعية وفقًا لتحديثات الأنظمة التطوعية بالمملكة.	ك	٣٣	٣٢	٣	٠	١	303	4.39	0.712	٦
		٪	٤٧.٨	٤٦.٤	٤.٣	٠	١.٤				
	البعد ككل							1877	٤.٥٣	٠.٤٨٤	مرتفع جداً

يتضح من بيانات الجدول رقم (٤) أن مدى توافق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها يحظى بتقدير مرتفع جداً من قِبل عينة الدراسة (ن = ٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٤.٥٣) مع انحراف معياري منخفض نسبياً (٠.٤٨٤).

وتشير نتائج الجدول بأن توافق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها هي بالترتيب من خلال (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في نشر مفهوم التطوع في المجتمع)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في تعزيز روح الانتماء الوطني لدى افراد المجتمع)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في زيادة أعداد المتطوعين)، (ساهمت سياسة التطوعية بالجمعية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى أفراد المجتمع)، (ساهمت سياسة التطوع بالجمعية في

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تنمية قدرات أفراد المجتمع التطوعية)، (تحرص الجمعية على تحديث سياساتها التطوعية وفقًا لتحديثات الأنظمة التطوعية بالمملكة).

تشير النتائج بشكل عام إلى أن سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية تحظى باستحسان مرتفع جداً، إذ تؤدي دوراً فعالاً في نشر مفهوم التطوع، تعزيز الانتماء الوطني، زيادة أعداد المتطوعين، رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية وتنمية القدرات التطوعية وهي متوافقة مع ما تضمنته (اللائحة التنفيذية للعمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية) من أهداف.

جدول رقم ٥: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات عينة الدّراسة على بعد " تحديد نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية "ن = (٦٩)

م	العبارة	التكرارات والنسب	الاستجابات					مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
١	تعتبر سياسة التطوع بالجمعية أحد نقاط قوة الجمعية في جذب المتطوعين.	ك	33	٣٣	٣	٠	٠	306	4.43	0.581	٦
		٪	47.8	47.8	4.3	٠	٠				
٢	ساعدت سياسة التطوع بالجمعية على تنسيق الجهود التطوعية مع جميع الجهات ذات الصلة.	ك	٣٤	٣٢	٣	٠	٠	307	4.45	0.582	٤
		٪	49.3	٤٦.٤	٤.٣	٠	٠				
٣	مكنت سياسة التطوع بالجمعية من توفير العدد المطلوب من المتطوعين.	ك	٣١	٣٠	٧	١	٠	298	4.32	0.717	٩
		٪	٤٤.٩	٤٣.٥	١٠.١	١.٤	٠				
٤	لدى الجمعية برنامج خاص للمتطوعين تحت إدارة العاملين بها.	ك	٢٣	٣٦	٧	١	٢	284	4.12	0.867	١٠
		٪	٣٣.٣	٥٢.٢	١٠.١	١.٤	٢.٩				
٥	سياسة التطوع بالجمعية معلنة للمتطوعين.	ك	٣٥	٢٨	٥	١	٠	304	4.41	0.693	٨
		٪	٥٠.٧	٤٠.٦	٧.٢	١.٤	٠				
٦	سياسة التطوع بالجمعية واضحة للمتطوعين.	ك	٣٨	٢٥	٥	١	٠	307	4.45	0.697	٥
		٪	٥٥.١	٣٦.٢	٧.٢	١.٤	٠				
٧	سياسة التطوع بالجمعية هي سياسة شاملة.	ك	٣٦	٢٨	٤	١	٠	306	4.43	0.675	٧
		%	٥٢.٢	٤٠.٦	٥.٨	١.٤	٠				
٨	سياسة التطوع بالجمعية تراعي ظروف المجتمع.	ك	٣٩	٢٦	٣	١	٠	310	4.49	0.656	3
		%	٥٦.٥	٣٧.٧	٤.٣	١.٤	٠				
٩	سياسة التطوع بالجمعية مواكبة لتطورات المجتمع.	ك	٣٩	٢٧	٣	٠	٠	312	4.52	0.584	١
		%	٥٦.٦	٣٩.١	٤.٣	٠	٠				
١٠	سياسة التطوع بالجمعية تتكامل مع باقي سياسات الجمعية.	ك	٣٨	٢٧	٤	٠	٠	310	4.49	0.609	2
		%	٥٥.١	٣٩.١	٥.٨	٠	٠				
	البعد ككل							٣٠٤٤	4.412	0.5178	مرتفع جداً

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يتضح من بيانات الجدول رقم (٥) أن نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية تحظى بتقدير مرتفع جداً من قِبل عينة الدراسة (ن= ٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (٤.٤١٢) مع انحراف معياري منخفض نسبياً (٠.٥١٧٨)، مما يدل على تجانس الآراء وإجماع المبحوثين على فعالية هذه السياسات.

وتشير نتائج الجدول بأن نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية بالترتيب (سياسة التطوع بالجمعية مواكبة لتطورات المجتمع)، (سياسة التطوع بالجمعية تتكامل مع باقي سياسات الجمعية)، (سياسة التطوع بالجمعية تراعي ظروف المجتمع)، (ساعدت سياسة التطوع بالجمعية على تنسيق الجهود التطوعية مع جميع الجهات ذات الصلة)، (سياسة التطوع بالجمعية واضحة للمتطوعين)، (تعتبر سياسة التطوع بالجمعية أحد نقاط قوة الجمعية في جذب المتطوعين)، (سياسة التطوع بالجمعية هي سياسة شاملة)، (سياسة التطوع بالجمعية معلنة للمتطوعين)، (مكنت سياسة التطوع بالجمعية من توفير العدد المطلوب من المتطوعين)، (لدى الجمعية برنامج خاص للمتطوعين تحت إدارة العاملين بها).

تشير النتائج إلى أن نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية تحظى بتقدير مرتفع جداً، مع تجانس ملحوظ في الآراء حول مواكبة السياسات لتطورات وظروف المجتمع وهي متوافقة مع دراسة (بركات، ٢٠٠٥) ، وتكاملها مع سياسات الجمعية الأخرى، ووضوحها وإعلانها للمتطوعين. ومع ذلك، يظهر أن مجال تطوير برامج إدارة المتطوعين يحتاج إلى مزيد من العناية لتعزيز الجانب التطوعي بالجمعية وتحقيق نتائج أفضل في جذب واستثمار المتطوعين وهذا ما أشار اليه (Fash at al., 2010) من أن وجود برنامج مركزي مع منسق متطوع على مستوى المدينة يمكن أن يكون مفيدًا للإدارة الشاملة لجهود المتطوعين وتقديم تقارير عن هذه الأنشطة إلى مجلس الإدارة.

جدول رقم ٦: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة لاستجابات عينة الدّراسة على بعد ": تحديد نقاط الضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية "ن = (٦٩)

م	العبارة	التكرارات والنسب	الاستجابات					مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
١	لا تعلن الجمعية عن سياستها التطوعية بصورة كافية.	ك	١	٩	١٧	٢٤	١٨	٢٥٦	٣.٧١	١.٠٤٥	٢
		٪	١.٤	١٣	٢٤.٦	٣٤.٨	٢٦.١				
٢	لم تتضمن سياسة التطوع بالجمعية الضمانات اللازمة ضد مخاطر العمل التطوعي.	ك	٦	١١	١٢	٢٦	١٤	٢٣٨	٣.٤٥	١.٢٣١	٥
		٪	٨.٧	١٥.٩	١٧.٤	٣٧.٧	٢٠.٣				
٣	لا تعمل الجمعية على رصد	ك	٣	١٥	١١	٢٤	١٦	٢٤٢	٣.٥١	١.١٩٦	٤

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

	الملاحظات على المتطوعين لتحسين سياساتها التطوعية.	٪	٤.٣	٢١.٧	١٥.٩	٣٤.٨	٢٣.٢			
٤	لا تقوم الجمعية بعرض سياستها التطوعية على المتطوعين.	ك	5	١١	٨	٢٥	٢٠	٢٥١	٣.٦٤	١.٢٦٠	٣
		٪	٧.٢	١٥.٩	١١.٦	٣٦.٢	٢٩			
٥	سياسة التطوع بالجمعية غير واضحة.	ك	٤	٧	٩	٢٤	٢٥	٢٦٦	٣.٨٦	١.١٩٢	١
		٪	٥.٨	١٠.١	١٣	٣٤.٨	٣٦.٢				
البعد ككل								1253	3.632	١.٠٢٢٥	مرتفع

يتضح من بيانات الجدول رقم (٦) أن نقاط الضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية إلى وجود بعض نقاط الضعف والتي تحتاج إلى معالجة لتعزيز فعالية السياسة التطوعية؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (٣.٦٣٢) مع انحراف معياري (١.٠٢٢٥).

تشير النتائج إلى أن نقاط الضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية والتي حصلت على أكثر نسبة موافقة كونها عبارات سلبية بالترتيب (لم تتضمن سياسة التطوع بالجمعية الضمانات اللازمة ضد مخاطر العمل التطوعي)، (لا تعمل الجمعية على رصد الملاحظات على المتطوعين لتحسين سياساتها التطوعية)، (لا تقوم الجمعية بعرض سياستها التطوعية على المتطوعين)، (لا تعلن الجمعية عن سياستها التطوعية بصورة كافية)، (سياسة التطوع بالجمعية غير واضحة)

تشير النتائج إلى أن نقاط الضعف الرئيسية تتمحور حول الضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي وهذا ما توصلت له دراسة (العتيبي، ٢٠٢٠) بأن من المعوقات عدم وجود ضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي، إضافة إلى قصور في رصد الملاحظات لتحسين الأداء ويستدعي تعزيز ذلك للمساهمة في رفع كفاءة وفاعلية السياسات المتبعة على المدى الطويل.

خامساً: نتائج الدّراسة وتوصياتها:

أولًا: نتائج الدّراسة

سعت الدّراسة إلى تحقيق الهدف الرئيس التالي:

تحديد مدى تحقيق سياسات التطوع في جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير الهدف منها

ويتحقق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

١. تحديد مستوى تحقيق سياسات التطوع الحالية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير لأهدافها: وجاء بتقدير مرتفعاً جداً من قِبل المسؤولين (ن= ٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٤.٤٢) مع انحراف معياري منخفض نسبياً (٠.٥١)، وتشير النتائج بشكل عام إلى أن سياسات التطوع بالجمعية تنال استحساناً مرتفعاً جداً بين مسؤولي التطوع في جمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير، إذ تُظهر معظم العبارات مستويات موافقة مرتفعة،

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

خاصة فيما يتعلق بتحسين مستوى الخدمات وتقليل النفقات وتنوع قاعدة المتطوعين وهو ما يتوافق مع الأهداف المعلنة لجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير.

٢. تحديد مدى توافق سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير مع سياسة الدولة تجاه التطوع وتحقيقها لها: وجاء بتقدير مرتفع جداً من قبل عينة المسؤولين (ن= ٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (٤.٥٣) مع انحراف معياري (٠.٤٨٤)، تشير النتائج بشكل عام إلى أن سياسات التطوع بجمعيات البر الخيرية تحظى باستحسان مرتفع جداً، إذ تؤدي دوراً فعالاً في نشر مفهوم التطوع، تعزيز الانتماء الوطني، زيادة أعداد المتطوعين، رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية وتنمية القدرات التطوعية وهي متوافقة مع ما تضمنته (اللائحة التنفيذية للعمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية) من أهداف.

٣- تحديد نقاط القوة والضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير: ولتحقيق هذا الهدف الفرعي تم تقسيمه إلى هدفين فرعيين:

أ- تحديد نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير: وجاء بتقدير مرتفع جداً من قبل عينة المسؤولين (ن= ٦٩)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (٤.٤١٢) مع انحراف معياري (٠.٥١٧٨)، وتشير النتائج إلى أن نقاط القوة في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية تحظى بتقدير مرتفع جداً، مع تجانس ملحوظ في الآراء حول مواكبة السياسات لتطورات وظروف المجتمع وهي متوافقة مع دراسة (بركات، ٢٠٠٥)، وتكاملها مع سياسات الجمعية الأخرى، ووضوحها وإعلانها للمتطوعين. ومع ذلك، يظهر أن مجال تطوير برامج إدارة المتطوعين يحتاج إلى مزيد من العناية لتعزيز الجانب التطوعي بالجمعية وتحقيق نتائج أفضل في جذب واستثمار المتطوعين وهذا ما أشار اليه (Fash at al., 2010) من أن وجود برنامج مركزي مع منسق متطوع على مستوى المدينة يمكن أن يكون مفيدًا للإدارة الشاملة لجهود المتطوعين وتقديم تقارير عن هذه الأنشطة إلى مجلس الإدارة.

ب- تحديد نقاط الضعف في السياسات التطوعية بجمعيات البر الخيرية بمنطقة عسير: وجاء بتقدير مرتفع من قبل عينة المسؤولين (ن= ٦٩)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (٣.٦٣٢) مع انحراف معياري (١.٠٢٢٥)، وتشير النتائج إلى أن نقاط الضعف الرئيسية تتمحور حول الضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي وهذا ما توصلت له دراسة (العتيبي، ٢٠٢٠) بأن من المعوقات عدم وجود ضمانات ضد مخاطر العمل التطوعي، إضافة إلى قصور في رصد الملاحظات لتحسين الأداء ويستدعي تعزيز ذلك للمساهمة في رفع كفاءة وفاعلية السياسات المتبعة على المدى الطويل.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ثانيًا: توصيات الدّراسة

بناءً على النتائج التي توصل إليها الباحث يوصي:

١. تضمين سياسات التطوع بنودًا واضحة توفر الضمانات اللازمة ضد المخاطر المحتملة للعمل التطوعي، وتحديد آليات الحماية المناسبة.
٢. إنشاء أنظمة واضحة لرصد ملاحظات وآراء المتطوعين وتحليلها بشكل مستمر، للاستفادة منها في التحسين والتطوير المستمر لسياسات التطوع.
٣. تفعيل وحدات التطوع داخل الجمعيات، والتأكيد على تطبيقها ومتابعها وتقييمها للسياسات التطوعية.
٤. تعزيز التعاون وتبادل الخبرات مع الجهات الحكومية، والقطاع الخاص، والمؤسسات الأكاديمية، والجمعيات الخيرية المتميزة للاستفادة من أفضل التجارب والممارسات في مجال التطوع.
٥. عقد لقاءات وبرامج توعية مستمرة لأعضاء مجالس الإدارات والمسؤولين حول أهمية التطوع وقيمته، لتفعيل دعمهم الإداري والتنفيذي لهذه السياسات.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

بركات، وجدي محمد. (٢٠٠٥). *تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع العربي المعاصر*. مؤتمر جامعة حلوان.

التويجري، صالح حمد. (٢٠٢٠). *العمل التطوعي آفاق وتطلعات*. نشر وتوزيع العبيكان.

الخليف، شروق، واسماعيل، محمد. (٢٠١٣). *المواطنة وتعزيز العمل التطوعي*. مركز الابحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة.

الديري، زاهد محمد، الخطيب، سعادة راغب. (٢٠٠٩). *إدارة المؤسسات الاجتماعية*. دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع.

السرحان، هدى حمد عبد الله، الجرايدة، نبيلة عبد الرحمن. (٢٠٢١) *العمل التطوعي بين النظرية والتطبيق* (ط.٣). مكتبة الرشد.

السيد، خالد مجاهد أحمد. (٢٠١٩). المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تفعيل التطوع لدى الشباب الجامعي ودور طريقة تنظيم المجتمع في مواجهتها. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية17 ,(العدد ١٧ الجزء الثاني) , ٥٣٩-٥٧٨ . doi: 10.21608/jfss.2019.122911

العتيبي، نورة بنت بشير صنهات. (٢٠٢٠). قياس وعي المتطوعين بحقوقهم وأثره في حمايتهم من الاستغلال بالتطبيق على عينة من المتطوعين في الجمعيات الخيرية ومراكز التنمية الاجتماعية بالسعودية. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، ٢٨. (٢).

قاسم، محمد رفعت؛ وأبو النصر، مدحت محمد. (٢٠٠٥). نماذج تقييم وتقويم المنظمات الاجتماعية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ١٩(٢), الصفحات ٩١٩-٩٣١. مُسترجع من http://search.mandumah.com/Record/116166.

القرني، يعن الله علي. (٢٠٢١). مشاركة الشباب الجامعي في الأعمال التطوعية (الواقع، الفرص، العقبات، آليات التعزيز): دراسة ميدانية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

على الطلاب والطالبات المنتظمين بجامعة الملك عبد العزيز. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، الصفحات ١٤٨-١٩٦.

اللائحة التنفيذية لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية. (٢٠٢٣) المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي.
https://ncnp.gov.sa/ar/regulations/%D8%A7%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%A6%D8%AD%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%81%D9%8A%D8%B0%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%85%D8%B9%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%87%D9%84%D9%8A%D8%A9

النجار، أمل بنت يوسف عبد القادر. (٢٠٢٠). *آليات المنظمات غير الربحية في استثمار المتطوعين وفقاً لرؤية ٢٠٣٠* .

النعيم، عبد الله العلي. (٢٠٠٥). *العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية*. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية. (مكررة)

وثيقة برنامج جودة الحياة ٢٠٢٠ (خطة التنفيذ)، رؤية المملكة ٢٠٣٠، الموقع: https://www.vision2030.gov.sa

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Cryderman, Paula. (1999). *Customized manuals for changing times*. Ottawa Canadian Healthcare Association.

Fash, Robert; Rodriguez, Jose; Washington, Bertral; and Whitesides, Heather, "Volunteer Management Analysis for the City of Las Vegas" (2010). *UNLV Theses, Dissertations, Professional Papers, and Capstones*. 393. http://dx.doi.org/10.34917/1629827

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

Green, J., & South, J. (2006). *Evaluation. McGraw-Hill Education (UK).*

Merriam-Webster. (n.d.). *Evaluation. In Merriam-Webster.com dictionary*. Retrieved February 8, 2023, from https://www.merriam-webster.com/dictionary/evaluation

Shibru, Tewodros. (2013). *The Challenges and Opportunities of Managing Volunteers: The Case of Volunteer Resource Management (VRM) Practices of VECOD*. 10.13140/RG.2.2.30373.60644.

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

مشاركة العاملين في إدارة المنظمات
استثمار في رأس المال البشري وممارسة للديموقراطية في بيئة العمل

Eemployees' Participation in the management of organizations
Investing in human capital and practicing democracy in the work environment

إعداد

أ.د/مدحت محمد أبو النصر
Prof. Medhat Mohamed Abu El-Nasr
أستاذ العمل مع المنظمات والمجتمعات بكلية الخدمة الاجتماعية – جامعة حلوان

د. فيصل بن عبد الكريم الخميس
Dr. Faisal Abdul Karim Al-Khamis
أستاذ مشارك بكلية الاقتصاد والإدارة - جامعة القصيم – السعودية

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440890

استلام البحث	**١٢ / ٥ / ٢٠٢٥**
قبول البحث	**٢١ / ٦ / ٢٠٢٥**

أبو النصر، مدحت محمد و الخميس، فيصل بن عبد الكريم (٢٠٢٥). مشاركة العاملين في إدارة المنظمات- استثمار في رأس المال البشري وممارسة للديموقراطية في بيئة العمل. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٤٢٥ – ٤٤٨.

http://ajahs.journals.ekb.eg

مشاركة العاملين في إدارة المنظمات
استثمار في رأس المال البشري وممارسة للديموقراطية في بيئة العمل

المستخلص:

تعتبر مشاركة العاملين في المنظمات من المفاهيم الرئيسية والهامة في مجالات الأعمال وعلم اجتماع المنظمات وعلم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. أيضا فإن مشاركة العاملين في المنظمات من المفاهيم الحديثة نسبيا التي ترددت في الآونة الأخيرة بشكل كبير في مجال تطور الفكر الإداري لدي منظمات القرن الحادي والعشرين، نتيجة زيادة إدراك المنظمات لأهمية مواردها البشرية، ولضرورة الاستفادة منها بكفاءة وفاعلية، ولأهمية فوائد ومميزات مشاركة العاملين على كل عمليات ومجالات المنظمة، ولقد هدف البحث الحالي إلي توضيح كيف أن مشاركة العاملين في إدارة المنظمات التي يعملون بها هي نوعا من الاستثمار الذكي في رأس المال البشري لهذه المنظمات، وتوضيح كيف أن مشاركة العاملين في إدارة المنظمات هي مظهرا من مظاهر ممارسة الديموقراطية في بيئة العمل. أيضا هدف البحث إلي تسليط الضوء علي ماهية مشاركة العاملين في المنظمات، من حيث: التعريف، والأنواع، والدرجات، والمجالات، والعوامل التي يجب مراعاتها عند اختيار الأسلوب المناسب لمشاركة العاملين، والخصائص والأهداف، ومميزات وعيوب مشاركة العاملين، وكيفية التغلب علي هذه العيوب، والعوامل التي تُقلل أو تحد من مشاركة العاملين، وأساليب المشاركة، ووسائل زيادة هذه المشاركة. وفي نهاية البحث تم توضيح العوامل المؤثرة على درجة ونوع مشاركة العاملين، والعلاقة بين مشاركة العاملين ببعض المتغيرات في بيئة العمل، وكيفية زيادة فاعلية مشاركة العاملين في المنظمات. وكنوع من التمهيد لكل ذلك تم تعريف الإدارة وتحديد بعض مبادئها بإيجاز.

الكلمات المفتاحية : الإدارة، مبادئ الإدارة، مشاركة العاملين، رأس المال البشري، الديموقراطية، الإدارة بالمشاركة أو الإدارة التشاركية.

ABSTRACT:

Employees participation in organizations is a key and important concept in the fields of business, sociology of organizations, organizational psychology, human resource development, and organizational behavior. Also, the employees participation in organizations is a relatively modern concept that has recently been widely heard in the field of development of administrative thought in organizations of the twenty-first century, as a result of the organizations' increased awareness of the importance of their human resources, the necessity of

ISSN : *2537-0421* **eISSN :** *2537-043X*

benefiting from them efficiently and effectively, and the importance of the benefits and advantages of employees participation in all operations and fields of the organization. The aim of the current research was to clarify how employees' participation in organizations management in which they work is a kind of smart investment in the human capital of these organizations, and to clarify how employee's participation in organizations management is a manifestation of the practice of democracy in the work environment.The research also aimed to shed light on what employees' participation in organizations is, in terms of: definition, kinds, degrees, fields, and factors that must be taken into consideration when choosing the appropriate method for employee participation, characteristics and goals, advantages and disadvantages of employee participation, and how to overcome these defects and factors. which reduces or limits employees' participation, styles of participation, and means of increasing this participation. At the end of the research, the factors affecting the degree and type of employees' participation, the relationship between employees' participation and some variables in the work environment, how to increase the effectiveness of employees' participation in organizations, were clarified. As a kind of introduction to all of this, management was defined and some of its principles were briefly identified.

key words: Management, management principles, employees' participation, human capital, democracy, Participative Management.

مقدمة:

تعتبر مشاركة العاملين Employees Participation في المنظمات من المفاهيم الرئيسية والهامة في مجالات الأعمال وعلم اجتماع المنظمات وعلم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. أيضا فإن مشاركة العاملين في المنظمات من المفاهيم الحديثة نسبيا التي ترددت في الآونة الأخيرة بشكل كبير في مجال تطور الفكر الإداري لدي منظمات القرن الحادي والعشرين، نتيجة زيادة إدراك

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

المنظمات لأهمية مواردها البشرية، ولضرورة الاستفادة منها بكفاءة وفاعلية، ولأهمية فوائد ومميزات مشاركة العاملين على كل عمليات ومجالات المنظمة.

وتعد مشاركة العاملين في المنظمات عنصرا أساسيا لنجاحها واستدامتها Sustainability، وذلك لِما لها من فوائد ومميزات جمة تعود بالنفع على كل من العاملين والمنظمة على حدٍ سواء. وبكلمات أخري فإن مشاركة العاملين في المنظمات تعد استثمارا بشريا ذكيا يؤدي إلى تحسين رأس المال البشري Human capital للمنظمات، وتحقيق العديد من الفوائد للعاملين وللمنظمة.

أيضا تعتبر مشاركة العاملين في المنظمات نوعا من ممارسة الديمقراطية Democracyفي هذه المنظمات. بمعني أن مشاركة العاملين وتشجيعها في المنظمات يعتبر عنصرا أساسيا لممارسة الديمقراطية في بيئة العمل. وتساهم هذه الممارسة في تدعيم حق العاملين الديموقراطي في رسم الحياة في المنظمات التي يعملون بها، وفي توجيه هذه المنظمات الوجهة السليمة لتحقيق أهدافهم وأهداف المنظمات في نفس الوقت، دون تعارض أو تضاد.

ومشاركة العاملين هو أحد مبادئ Principles الإدارة الهامة ، والذي لم يأخذ حقه في الاهتمام والبحث والدراسة. فلقد وجد الباحث بالفعل أن عدد الكتب والبحوث العلمية سواء كانت باللغة العربية أو الإنجليزية في هذا الموضوع قليلة جدا. وفي ضوء ما سبق فإن البحث الحالي يعتبر إضافة ومساهمة علمية بسيطة ومتواضعة لزيادة كمية المعرفة عن موضوع مشاركة العاملين. والبحث الحالي يهدف إلي توضيح كيف أن مشاركة العاملين في إدارة المنظمات التي يعملون بها هي نوعا من الاستثمار الذكي في رأس المال البشري لهذه المنظمات، وتوضيح كيف أن مشاركة العاملين في إدارة المنظمات هي مظهرا من مظاهر ممارسة الديموقراطية في بيئة العمل. وهذا تتطلب تحديد علاقة مشاركة العاملين بالديموقراطية، وفوائد ممارسة الديمقراطية في بيئة العمل، ومُتطلبات نجاحها.

أيضا يهدف البحث إلي تسليط الضوء علي ماهية مشاركة العاملين في المنظمات، من حيث: التعريف، والأنواع، والدرجات، والمجالات، والعوامل التي يجب مراعاتها عند اختيار الأسلوب المناسب لمشاركة العاملين، والخصائص والأهداف، ومميزات وعيوب مشاركة العاملين، وكيفية التغلب علي هذه العيوب، والعوامل التي تُقلل أو تحد من مشاركة العاملين، وأساليب المشاركة، ووسائل زيادة هذه المشاركة.

وفي نهاية البحث تم توضيح العوامل المؤثرة على درجة ونوع مشاركة العاملين، والعلاقة بين مشاركة العاملين ببعض المتغيرات في بيئة العمل، وكيفية زيادة فاعلية مشاركة العاملين في المنظمات. وكنوع من التمهيد لكل ذلك تم تعريف الإدارة وتحديد بعض مبادئها بإيجاز.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تعريف الإدارة:

من تعريفات الإدارة Management، الإدارة هي عملية تنفيذ الأعمال بواسطة الآخرين. أيضا الإدارة هي عملية توفير التنسيق والتعاون بين مختلف أنواع الموارد (البشرية والمالية والمادية والمعرفية والتكنولوجية والوقت) لتحقيق الأهداف المطلوبة بصورة رشيدة (أي بأقل وقت وجهد وتكاليف).

مبادئ الإدارة:

من أكثر علماء الإدارة الكلاسيكية اهتماما بالكتابة عن مبادئ Principles الإدارة هنري فايول Henri Fayol (من فرنسا) وخاصة في كتابه المشهور الإدارة العامة والصناعية Public and industrial administration المنشور عام 1916م. ومن مبادئ الإدارة العديدة نذكر: مبدأ التنظيم ومبدأ التخصص ومبدأ تقسيم العمل ومبدأ وحدة الأمر ومبدأ المساواة ومبدأ العدالة ومبدأ التفويض ومبدأ الثواب والعقاب ومبدأ المسئولية الاجتماعية ومبدأ الجودة ومبدأ مشاركة العاملين. (انظر: الهواري: ٢٠٠٠؛ أبو النصر: ٢٠٠٢؛ العلاق: ٢٠٠٨). وتختلف أهمية وترتيب هذه المبادئ حسب نوع المنظمة وصناعتها وأهدافها وثقافتها التنظيمية والنمط القيادي بها .

مبدأ مشاركة العاملين:

مبدأ مشاركة العاملين Employees Participation من المبادئ الإدارية التي تهدف إلى إشراك العاملين في مختلف عمليات المنظمة التي تؤثر على عملهم وبيئة عملهم. بمعني أن مشاركة العاملين في المنظمات تتيح لهم التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم حول مختلف جوانب العمل، مثل: ظروف العمل وخطط الإنتاج وتوزيع الموارد وصنع القرارات وحلّ المشكلات.

وهناك من يعرف مشاركة العاملين بأنها: (انظر: Roberts & Hunts: ١٩٩١؛ شهاب: ١٩٩٥؛ عقيلي: ١٩٩٧؛ كنعان: ٢٠٠٣؛ عقيلي: ٢٠٠٩).

١- شعور العاملين بالارتباط العاطفي والنفسي بعملهم وزملائهم ومنظمتهم.
٢- درجة انهماك الموظف أو العامل في عملية صنع القرارات.
٣- درجة انغماس أو اندماج الموظف أو العامل في حياة المنظمة.
٤- درجة اسهام عدد كبير من العاملين في عمليات صنع القرارات، مما يؤدي إلي احراز مستوي جيد من النتائج المطلوبة.
٥- مجموعة من العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة يتخذ بموجبها العاملون القرارات الخاصة بالإنتاج وتقرير ظروف العمل.

مشاركة العاملين في إدارة المنظمات " استثمار ذكي في رأس المال البشري للمنظمات " :

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

في البداية رأس المال البشري Human Capital هو مصطلح أنشأه كل من غاري بيكر، وجاكوب مينسر، وتيودور شولتزJacob Gary Becker , Mincer, and Theodore Schultz. (من الولايات المتحدة الأمريكية) والذي يشير إلى مخزون المعرفة والعادات والسمات الاجتماعية والشخصية، بما في ذلك الإبداع، المتمثل في القدرة على أداء العمل لإنتاج قيمة اقتصادية. https://en.wikipedia.org/wiki/Human_capital

ويمكن هنا تعريف رأس المال البشري للمنظمات بأنه القيمة التي يقدمها العاملين من خلال معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم وقدراتهم وإبداعاتهم. ويعد هذا المورد أحد أهم أصول أي منظمة، حيث يساهم بشكل فعال في تحقيق أهدافها وإنجاز مهامها والحفاظ على قدرتها التنافسية. ومن مداخل أو مسارات الاستثمار في رأس المال البشري للمنظمات: التدريب والتأهيل والمشاركة والتفويض والتمكين والاندماج. (أبو النصر: ٢٠٢١؛ أبو النصر وأحمد: ٢٠٢٤).

وتعد مشاركة العاملين في إدارة المنظمات نهجا استراتيجيا يمكن العاملين من المساهمة بشكل فعال في اتخاذ القرارات وتنفيذ المهام المتعلقة بأعمال المنظمة .ويُعدّ هذا النهج استثمارا ذكيا في رأس المال البشري للمنظمات لعدة أسباب رئيسية ، منها أن هذه المشاركة :

١- تعزز الابداع والابتكار لدي العاملين
٢- تحسن الأداء الفردي والجماعي والمؤسسي
٣- تزيد الإنتاجية
٤- تساعد في اتخاذ قرارات أفضل
٥- تساهم في بناء ثقافة تنظيمية قوية
٦- تحسن قدرة المنظمة على التكيف مع التغييرات.

مشاركة العاملين في إدارة المنظمات " ممارسة الديموقراطية في بيئة العمل " :

الديموقراطية Democracy ببساطة هي : (انظر : Thomas : ١٩٩٥ ؛ تللي : ٢٠١٠ ؛ درابرك ودنلفي : ٢٠١٥ ؛ تورين : ٢٠١٦ ؛ البشري : ٢٠١٧)

١- حكم الشعب بالشعب ولمصلحة الشعب.
٢- حكم الأغلبية وضمان احترام الأقلية والانصات لهم.
٣- نظام حكمٍ يُشارك فيه الشعب في اتخاذ القرارات التي تُؤثّر على حياته.
٤- نظام حكم يؤمن بضرورة تداول السلطة سلمياً وبصورة دورية.
٥- ثقافة سياسية تؤمن بأهمية المشاركة الشعبية في اتخاذ القرارات، واحترام حقوق الإنسان، وسيادة القانون.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وتعد الديمقراطية مفهوما واسعا يشمل العديد من المبادئ والقيم، مثل: الحرية، والمساواة، والعدالة، وسيادة القانون، والشوري، والمشاركة. ومن مبادئ الديموقراطية كما سبق ذكره مبدأ المشاركة. ومشاركة العاملين في المنظمات وسيلة من وسائل تحقيق الديموقراطية في بيئة العمل، لأنها تتيح للعاملين ابداء آرائهم وتقديم أفكارهم فيما يخص مختلف عمليات ومجالات العمل في المنظمة. أيضا مشاركة العاملين هو حق أصيل لهم ، ومن خلاله يشارك العاملون في رسم ملامح الحياة في المنظمات التي يعملون بها. بمعني أن مشاركة العاملين في المنظمات تعتبر ممارسة أساسية للديمقراطية في بيئة العمل.

وتتجلى هذه العلاقة من خلال العديد من الجوانب، منها :

١- تتيح الديمقراطية للمواطنين المشاركة في صنع القرارات التي تُؤثّر على حياتهم، ومشاركة العاملين تتيح للعاملين في المنظمات التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم حول مختلف جوانب العمل.

٢- تسعى الديمقراطية إلى ضمان المساواة والعدالة بين جميع المواطنين، ومشاركة العاملين في المنظمات وسيلة لتمثيل مصالح جميع فئات العاملين في المنظمة، مما يقلل من فرص التمييز السلبي ويعزز من الشعور بالعدالة والإنصاف.

٣- تعتمد الديمقراطية على الشفافية والمساءلة، حيث يمكن للمواطنين الاطلاع على المعلومات ومحاسبة المسئولين ، ومشاركة العاملين في المنظمات تساعد في تعزيز الشفافية والمساءلة في المنظمة.

٤- تؤكد الديمقراطية على تمكين الأفراد وإعطائهم الفرصة للمشاركة في الحياة العامة، ومشاركة العاملين في المنظمات تساعد في تمكينهم من خلال: تطوير مهاراتهم وقدراتهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم وشعورهم بالمسؤولية تجاه عملهم.

فوائد ممارسة الديمقراطية في بيئة العمل:

هناك فوائد Benefits عديدة لممارسة الديموقراطية في المنظمات، نذكر منها:

١- تحسين الإنتاجية والابتكار :يُساهم شعور العاملين بالمسؤولية والمشاركة في تحفيزهم على العمل بجدّ وإبداع، ممّا يُؤدّي إلى تحسين الإنتاجية والابتكار.

٢- تعزيز الولاء والانتماء :يُؤدّي شعور العاملين بالتقدير واحترام آرائهم إلى تعزيز ولائهم للمنظمة وانتمائهم لها.

٣- تقليل التوتر والصراعات :تُساهم مشاركة العاملين في حلّ المشكلات واتخاذ القرارات بشكلٍ ديمقراطي في تقليل التوتر والصراعات في بيئة العمل.

٤- تحسين سمعة المنظمة :تُعزّز ممارسة الديمقراطية في بيئة العمل صورة المنظمة الإيجابية، وتجعلها وجهة عملٍ جذابةً للمواهب.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

متطلبات نجاح ممارسة الديمقراطية في بيئة العمل:

هناك متطلبات Requirements عديدة يجب توفيرها واتاحتها في المنظمات حتي تنجح ممارسة الديموقراطية في بيئة العمل ، نذكر منها :

١- يجب أن تؤمن الإدارة بأهمية مشاركة العاملين وأن تلتزم بتطبيق مبادئ الديمقراطية في جميع ممارساتها.

٢- يجب أن يكون العاملون على دراية بحقوقهم وواجباتهم في المشاركة، وأن يمتلكوا مهارات التواصل والتعبير عن آرائهم بشكل فعال.

٣- يجب أن يشعر العاملون بالأمان في التعبير عن آرائهم دون خوف من التبعات السلبية.

٤- يجب أن توفر المنظمة الموارد اللازمة لتنفيذ ممارسات المشاركة، مثل تخصيص وقت كافٍ للاجتماعات والنقاشات، وتوفير أدوات التواصل الفعال، .

الإدارة بالمشاركة أو الإدارة التشاركية:

الإدارة بالمشاركة Management by Participation أو الإدارة التشاركية Participative Management كما هو واضح من اسمها هي الإدارة تشجع العاملين علي المشاركة في مختلف عمليات وأنشطة المنظمة ، وتوفر فرص حقيقية لهذه المشاركة ، بل أحيانا تصرف الحوافز الإيجابية لمن شارك من العاملين وساهم علي سبيل المثال في صنع القرارات وحل المشكلات وتطوير المنتجات سواء كانت سلع أو خدمات . وهناك من يعرف الإدارة التشاركية بأنها نهج إداري يُمكّن فيه العاملين في المنظمة علي المشاركة في عمليات صنع القرارات التي تؤثر عليهم وفي حل مشكلات المنظمة (Kumararaja : ٢٠١٢).

ومن مبادئ الإدارة التشاركية : (انظر : Rosen & Young : ١٩٩١ ؛ الهواري : ١٩٩٨ ؛ Murrell & Meredith : ٢٠٠٠ ؛ أبو النصر : ٢٠٠٧ ؛ مركز الخبرات المهنية : ٢٠٠٨ ؛ أبو النصر : ٢٠١٠ ؛ العيسوي : ٢٠٢٢)

١- المشاركة : حيث يشترك العاملين في عمليات صنع القرارات وحل المشكلات ، بدءًا من تحديد الأهداف ووضع الخطط وتنفيذها وصولاً إلى تقييم النتائج والتغذية العكسية.

٢- المسؤولية : حيث يتحمل العاملين مسؤولية مشاركتهم في عمليات صنع القرارات وتنفيذها.

٣- الثقة : حيث تبنى الثقة بين العاملين من خلال التواصل المفتوح في اتجاهين والشفافية.

٤- الاحترام : حيث يتم احترام العاملين وتقدير أفكارهم ومساهماتهم.

٥- التعاون : حيث يعمل العاملين معًا لتحقيق الأهداف المشتركة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أنواع مشاركة العاملين :

تختلف أنواع Kinds مشاركة العاملين ومدى تطبيقها من منظمة إلى أخرى، حسب الوقت المتاح وخصائص الموقف وحجم المنظمة وطبيعة عملها وثقافتها والنمط القيادي بها. وهناك أنواع عديدة لمشاركة العاملين ، منها :

التصنيف الأول : مشاركة فردية ومشاركة جماعية.

التصنيف الثاني : مشاركة حقيقية ويقابلها مشاركة زائفة أو وهمية أو مظهرية أو صورية.

التصنيف الثالث : مشاركة مستمرة ويقابلها مشاركة متقطعة أو في بعض المناسبات أو في بعض المواقف.

التصنيف الرابع : مشاركة اختيارية ومشاركة مطلوبة ومشاركة إجبارية.

التصنيف الخامس : مشاركة مباشرة (عن طريق الموظفين والعمال مباشرة مع الإدارة) ومشاركة غير مباشرة (عن طريق اللجان النقابية علي سبيل المثال).

التصنيف السادس : مشاركة قوية ومشاركة متوسطة ومشاركة ضعيفة ولا مشاركة.

التصنيف السابع : مشاركة علي مستوي محدود (علي مستوي المهمة أو الوظيفة للموظف أو للعامل ؛ والمشاركة في صنع واتخاذ القرارات التشغيلية) ومشاركة علي مستوي أوسع (تتعلق بالقضايا الكبيرة في المنظمة ، مثل : أمور تطوير المنتجات والمشاركة في صنع واتخاذ القرارات الاستراتيجية). وبعض الكتابات تطلق علي النوع الثاني مصطلح المشاركة التنظيمية.

درجات مشاركة العاملين :

تختلف درجات Degrees مشاركة العاملين ومدى تطبيقها من منظمة إلى أخرى، حسب الوقت المتاح وخصائص الموقف وحجم المنظمة وطبيعة عملها وثقافتها والنمط القيادي بها. ويمكن رسم متصل Continuum أو مسطرة Ruler لدرجات مشاركة العاملين لتحديد درجات مشاركة العاملين ، بدأ من صفر مشاركة (عدم وجود مشاركة علي الإطلاق أي صفر من ١٠ أو عدم إحاطة العاملين بمعلومات تتعلق بما يحيط بهم أو المنظمة أي ١ أو ٢ من ١٠، وهنا تكون درجة المشاركة في أدني مستوي لها) إلي ١٠ من ١٠ (مشاركة العاملين في ملكية المنظمة واندماج Involvement العاملين عاطفيا ونفسيا بالمنظمة).

وبين هاتين الدرجتين نجد درجات مشاركة متعددة ومتنوعة. ومن أمثلة هذه الدرجات : مشاركة العاملين : في دراسة المشكلة ، وفي تشخيص المشكلة ، وفي اقتراح الحلول للمشكلة ، وفي تقييم الحلول ، وفي اختيار الحل الأنسب أو الأفضل (في اتخاذ القرار)، وفي وضع الخطة ، وفي وضع الموازنة ، وفي تنفيذ الخطة ، وفي المتابعة والتقييم والتقويم والتغذية العكسية ، .

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وكما لاحظنا أن أعلي درجات مشاركة العاملين هي مشاركة العاملين في ملكية المنظمة ؛ واندماج العاملين Empowering Employees عاطفيا ونفسيا بالمنظمة. والذي يقصد به تفعيل أوسع وأعمق لمفهوم مشاركة العاملين في الإدارة والعمل. وأحيانا يتم تعريف اندماج العاملين بمصطلحات شارحة لهذا المفهوم ، مثل : دمج العاملين في عمليات صنع القرارات وحل المشكلات ، انغماس العاملين في الإدارة والعمل ، انهماك العاملين في حياة المنظمة ، انصهار العاملين في المنظمة (انظر : Rosen & Young : ١٩٩١ ؛ Murrell & Meredith : ٢٠٠٠ ؛ عقيلي : ٢٠٠٩).

وترجع الجذور الفكرية لمفهوم اندماج العاملين في الإدارة والعمل بالمنظمات التي يعملون بها إلي كل من : Bakk & Argires (١٩٥٤) اللذين تقدما بنظرية عن اندماج وانصهار العاملين في المنظمات ملخصها هو ضرورة إزالة التناقض بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها ، وصهرهما في بوتقة واحدة هي مصلحة الطرفين ، وهي مصلحة مشتركة ومتبادلة في اتجاهيين.

درجات مشاركة العاملين في عمليات صنع واتخاذ القرارات في المنظمات :

تختلف درجات مشاركة العاملين في عمليات صنع واتخاذ القرارات في المنظمات بشكل كبير، وتتراوح من المشاركة الصورية إلى المشاركة الحقيقية، مع وجود العديد من الدرجات بينهما.

أمثلة على درجات مشاركة العاملين:

١- المشاركة الصورية أو الهامشية Marginal participation : في هذه الدرجة، يتم إعلام العاملين بالقرارات بعد اتخاذها، أو قد يُطلب منهم تقديم ملاحظات محدودة .لا يكون للعاملين أي سلطة حقيقية على نتائج القرارات.

٢- المشاركة الاستشارية Consultative participation : في هذه الدرجة، يُطلب من العاملين تقديم مدخلاتهم وملاحظاتهم قبل اتخاذ القرارات .قد تُؤخذ هذه المدخلات في الاعتبار، لكن لا يزال لدى الإدارة السلطة النهائية في اتخاذ القرارات.

٣- المشاركة المشتركة Joint participation : في هذه الدرجة، يعمل العاملون مع الإدارة بشكل مشترك على اتخاذ القرارات .يتم مشاركة السلطة والمسؤولية بين الإدارة والعاملين.

٤- المشاركة ذاتية الإدارة Self-managed participation : في هذه الدرجة، يكون لدى العاملون سلطة واسعة لاتخاذ القرارات الخاصة بعملهم .تُشرف الإدارة على العملية وتقدم الدعم، لكن العاملين هم من يتحكمون في الغالبية العظمى من القرارات.

مجالات مشاركة العاملين في الإدارة:

هناك مجالات Fields عديدة متاحة لمشاركة العاملين ، منها :

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١- المشاركة في تحديد الأهداف :يمكن للعاملين المشاركة في تحديد أهداف المنظمة وأقسامها وفِرقهم.

٢- المشاركة في دراسة وحل المشكلات :يمكن للعاملين المشاركة في تحديد المشكلات وتحليلها وتطوير حلول لها.

٣- المشاركة في اتخاذ القرارات :يمكن للعاملين المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم وبيئة عملهم.

٤- المشاركة في تحسين العمليات :يمكن للعاملين المشاركة في اقتراح تحسينات على العمليات والإجراءات.

٥- المشاركة في التنفيذ : يمكن للعاملين المشاركة في تنفيذ المهام والأعمال المطلوبة منهم.

٦- المشاركة في التقييم :يمكن للعاملين المشاركة في تقييم أدائهم وأداء زملائهم وأداء المنظمة.

عوامل يجب مراعاتها عند اختيار الأسلوب المناسب لمشاركة العاملين :

هناك عوامل Factors عديدة ومتنوعة يجب مراعاتها عند اختيار الأسلوب المناسب لمشاركة العاملين ، منها :

أولا : مستوى ثقافة المنظمة

١- في المنظمات ذات الثقافة التّشاركية، قد يكون من السهل تطبيق أساليب المشاركة الأكثر تقدمًا.

٢- في المنظمات ذات الثقافة الأوتوقراطية، قد يكون من الضروري البدء بأساليب مشاركة أبسط.

ثانيا : نوع القرار

فعلي سبيل المثال بعض القرارات تتطلب مشاركة أوسع من العاملين أكثر من غيرها. على سبيل المثال، القرارات التي تؤثر بشكل مباشر على حياة العاملين تتطلب مشاركة أكبر.

ثالثا : مهارات وخبرات العاملين

١-يجب أن يكون العاملون مُستعدين ومُؤهّلين للمشاركة في صنع القرار.

٢-قد يكون من الضروري توفير التدريب والدعم للعاملين لتعزيز مهاراتهم في المشاركة.

خصائص مشاركة العاملين الفعالة والناجحة :

هناك خصائص Characteristics عديدة لمشاركة العاملين الفعالة والناجحة ، منها :

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١- أن تكون المشاركة حقيقية ، وليست وهمية أو زائفة أو مظهرية أو صورية.
٢- أن تتصف بقواعد الديموقراطية.
٣- أن تكون المشاركة مستمرة ، وليست مؤقتة أو علي فترات أو في بعض المواقف.
٤- أن يتم الاستفادة منها بالفعل.
٥- أن تكون متاحة لجميع العاملين دون تمييز سلبي أو تفرقة أو تحيز.
٦- أن يتم تشجيعها من قبل المنظمة.
٧- أن لا يترتب عليها أي ضرر للعاملين.
٨- أن تكون متاحة لإبداء الرأي في مختلف جوانب العمل في المنظمة.
٩- أن يتم اختيار أسلوب المشاركة المناسب حسب الوقت المتاح ونوعية المشكلة وخصائص الموقف وخصائص العاملين ودرجة سرية المعلومات .

ويضيف الموكلي (٢٠٢٣) خصائص أخري هي كالتالي :

١- أن يكون هناك وقت كاف للمشاركة (ما عدا حالات الطوارئ).
٢- أن يكون موضوع المشاركة وثيق الصلة بعمل الموظف أو العامل.
٣- أن يتم توفير معلومات مسبقة عن موضوع المشاركة.
٤- أن تكون الفائدة المحتملة من المشاركة أكبر من تكلفتها.

أهداف مشاركة العاملين:

لمشاركة العاملين أهداف Aims عديدة ، منها : (انظر :Dessler : ١٩٩٧ ؛ Baron & Greenberg : ٢٠٠٠ ؛ أبو النصر : ٢٠٠٧ ؛ عقيلي : ٢٠٠٩ ؛ أبو النصر : ٢٠١٠ ؛ ؛ جرينبرج وبارون : ٢٠١٩ ؛ ديسلر : ٢٠١٩)

١- زيادة الالتزام الوظيفي والرضا عن العمل :يشعر العاملين الذين يشاركون في صنع القرارات بمزيد من الالتزام بعملهم ويشعرون بمزيد من الرضا عن وظائفهم.

٢- تحسين جودة القرارات :يمكن أن تؤدي مشاركة العاملين إلى تحسين جودة القرارات من خلال توفير وجهات نظر جديدة ومعلومات قيمة.

٣- زيادة الإنتاجية :يمكن أن تؤدي مشاركة العاملين إلى زيادة الإنتاجية من خلال تحفيز العاملين على العمل بشكل أكثر كفاءة.

٤- تحسين الابتكار :يمكن أن تؤدي مشاركة العاملين إلى تحسين الابتكار من خلال تشجيع العاملين على مشاركة أفكارهم الجديدة.

٥- تقليل التغيب عن العمل :يشعر العاملون الذين يشاركون في صنع القرارات بمزيد من التقدير من قبل الإدارة، مما قد يؤدي إلى تقليل التغيب عن العمل.

فوائد / مميزات مشاركة العاملين:

تعد مشاركة العاملين ذات فائدة كبرى وميزة واضحة في أمور كثيرة في المنظمة ، ومنها : في اتخاذ القرارات وتنفيذ المهام وحل المشكلات وتطوير

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المنتجات، وذلك لأنَّ الجماعة عادة ما تؤدي دورا أفضل من الفرد في اتخاذ القرارات ، وفي حل المشكلات المعقدة ، وفي انجاز المهام الصعبة والمتنوعة ، وفي مواقف الأزمات وظروف عدم التأكد . لهذا فإنَّ استخدام الجماعات من أجل حل المشكلات، وانجاز المهام الصعبة ، واتخاذ القرارات يعد أسلوباً ملائماً بالنسبة للقرارات غير الروتينية التي يتم اتخاذها تحت ظروف المخاطرة وعدم التأكد.

ويمكن تحديد بعض فوائد Benefits ومميزات Advantages مشاركة العاملين في البنود التالية : (انظر :Dessler : ١٩٩٧ ؛ Baron & Greenberg : ٢٠٠٠ ؛ أبو النصر : ٢٠٠٧ ؛ عقيلي : ٢٠٠٩ ؛ أبو النصر : ٢٠١٠ ؛ ؛ جرينبرج وبارون : ٢٠١٩ ؛ ديسلر : ٢٠١٩)

١- تحسين مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار :من خلال المشاركة في عمليات صنع القرارات، يتعلم العاملون كيفية تحليل المشكلات وتقييم الخيارات واتخاذ قرارات فعالة.

٢- تعزيز الشعور بالملكية والمسؤولية :عندما يشارك العاملين في صنع القرارات، يشعرون بمزيد من الملكية والمسؤولية تجاه عملهم، مما يؤدي إلى زيادة تحفيزهم والتزامهم.

٣- تطوير مهارات التواصل والقيادة :من خلال المشاركة في المناقشات والاجتماعات، يتعلم العاملون كيفية التواصل بشكل فعال وتقديم عروض تقديمية مؤثرة وقيادة الآخرين.

٤- بناء علاقات قوية مع الإدارة والزملاء :من خلال العمل معًا على مشاريع مشتركة، يبني العاملون علاقات قوية مع الإدارة والزملاء، مما يخلق بيئة عمل أكثر إيجابية وتعاونًا.

٥- زيادة الإنتاجية : يُظهر العاملون المُشاركون التزامًا أكبر بعملهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية الفردية والجماعية وللمنظمة ككل.

٦- تحسين جودة العمل : يُقدم العاملون المُشاركون أفكارًا إبداعية وحلولًا مبتكرة لتحسين جودة العمل.

٧- انخفاض معدل دوران العاملين : يُميل العاملون المُشاركون إلى البقاء في وظائفهم لفترة أطول، مما يُقلل من تكاليف التوظيف والتدريب.

٨- تعزيز الابتكار: يُشجع العاملون المُشاركون على التفكير خارج الصندوق وتقديم أفكار جديدة.

٩- تحسين خدمة العملاء: يُقدم العاملون المُشاركون خدمة للعملاء أفضل لأنهم يشعرون بالفخر بعملهم ومنظمتهم.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

عيوب مشاركة العاملين :

بشكل عام مشاركة العاملين هي ممارسة إيجابية يمكن أن تُحسّن من أداء المنظمة ورضا العاملين. ولكن من المهم أن تكون المنظمة على دراية بالعيوب المحتملة لمشاركة العاملين وأن تتخذ خطوات للقضاء علي هذه العيوب أو للتخفيف منها أو لتقليل عددها.

ففي حالة اتاحة وتشجيع مشاركة العاملين بالشكل غير الصحيح وغير المناسب وبالدرجة غير الصحيحة وغير المناسبة ، وفي الوقت غير المناسب ، وفي الموضوعات غير المناسبة ، وباستخدام أساليب غير مناسبة ، . فإنه تظهر عيوب Disadvantagesلمشاركة العاملين.

أولا : على المنظمة:

١- زيادة التكاليف: قد تتطلب مشاركة العاملين زيادة في التكاليف مثل: تكاليف عقد الاجتماعات ، تكاليف وقت الاجتماعات ، تكاليف السفر والانتقالات ، المكافآت ، .

٢- التعقيد الإداري: قد تؤدي مشاركة العاملين إلى زيادة تعقيد العمليات الإدارية، مثل:

٣- اتخاذ القرارات: قد تصبح عملية اتخاذ القرارات أكثر بطئًا وصعوبة بسبب الحاجة إلى إشراك المزيد من الأشخاص.

٤- حل النزاعات: قد تنشأ نزاعات جديدة بين الإدارة والعاملين بسبب اختلاف وجهات النظر حول كيفية إدارة المنظمة.

٥- المسؤولية: قد تصبح تحديد مسؤولية اتخاذ القرارات وتنفيذها أكثر صعوبة.

٦- المقاومة من الإدارة: قد يقاوم بعض المديرين مشاركة العاملين خوفًا من فقدان السلطة أو السيطرة.

ثانيا : على العاملين:

١- زيادة المسؤولية: قد يشعر بعض العاملين بالرهبة من زيادة المسؤولية المترتبة على مشاركتهم في إدارة المنظمة.

٢- الوقت والجهد: تتطلب مشاركة العاملين وقتًا وجهدًا إضافيين من جانبهم، مما قد يؤثر على حياتهم الشخصية.

٣- الصراع: قد ينشأ صراع بين العاملين الذين يرغبون في المشاركة بشكل أكبر في صنع القرار وتلك الذين لا يرغبون في ذلك.

٤- نقص المهارات: قد يفتقر بعض العاملين إلى المهارات والخبرات اللازمة للمشاركة بفعالية في إدارة المنظمة.

ويضيف القيروتي (٢٠١٠) عيوب أخري هي :

١- قد تترك مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات انطباعا لدي المرؤوسين بقلة خبرة الرئيس أو ضعف ثقته في نفسه أو عدم قدرته علي اتخاذ القرارات بمفرده.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢- قد تؤدي مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات إلي التوصل إلي قرارات توفيقيه ضعيفة.

أساليب علاج عيوب مشاركة العاملين :

هناك أساليب Techniques عديدة يمكن الاستفادة منها في علاج عيوب مشاركة العاملين ، منها علي سبيل المثال :

١- توضيح فوائد ومميزات مشاركة العاملين سواء التي سوف تعود عليهم أو التي ستعود علي المنظمة.

٢- توفير قنوات فعالة للتواصل بين الإدارة والعاملين.

٣- تشجيع وتحفيز العاملين للمشاركة من خلال برامج المكافآت والمشاركة في الأرباح.

٤- تدريب العاملين على كيفية المشاركة في عمليات صنع القرارات وإدارة المنظمة.

٥- نشر ثقافة الديموقراطية في المنظمة ، والاسترشاد بقواعدها بصفة عامة ، وفي عملية مشاركة العاملين بصفة خاصة.

العوامل التي تقلل أو تحد من مشاركة العاملين :

هناك عوامل عديدة ومتنوعة تقلل من مشاركة العاملين في المنظمات ، تمثل تحديات تحد من فعالية هذه المشاركة ، منها :

١- الخوف من التغيير :قد يشعر بعض المديرين بالخوف من مشاركة العاملين في صنع القرارات، لأنهم يخشون فقدان السيطرة أو السلطة.

٢- قلة الوقت والموارد :قد لا يكون لدى المنظمات الوقت أو الموارد الكافية لدعم مشاركة العاملين بشكل فعال.

٣- عدم المساواة في السلطة :قد لا يكون لدى جميع العاملين نفس الفرص للمشاركة في صنع القرارات، مما قد يؤدي إلى تفاقم عدم المساواة في السلطة داخل المنظمة.

٤- مقاومة من قبل بعض العاملين :قد لا يرغب بعض العاملين في المشاركة في صنع القرارات، أو قد لا يشعرون بالراحة في القيام بذلك ، وذلك لأسباب عديدة ، منها : التخوف من إلحاق الضرر بهم نتيجة مشاركتهم هذه.

أساليب مشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات في المنظمات :

تعد مشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات من العناصر الأساسية لخلق بيئة عمل إيجابية وفعالة، ممّا يُساهم في تحسين الإنتاجية والابتكار والرضا الوظيفي. وتتنوع أساليب Styles مشاركة العاملين في المنظمات، نذكر أهمها في التالي : (انظر : شهاب : ١٩٩٥ ؛ كنعان ٢٠٠٣ ؛ البورسعيدي : ٢٠٠٧ ؛ عقيلي : ٢٠٠٩ ؛

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

القيروتي : ٢٠١٠ ؛ اليامي والفوزان : ٢٠١٤ ؛ جرينبرج وبارون : ٢٠١٩ ؛ ديسلر : ٢٠١٩)

أولا : أسلوب الاستشارة Counselling style

في هذا الأسلوب يقوم القائد بطرح أفكاره على العاملين، واستشارتهم حول أفضل مسار للعمل. ومن مميزات هذا الأسلوب يشجع على مشاركة الأفكار والآراء ، ويحسن شعور العاملين بالقيمة والتقدير. ومن عيوبه لا يلزم القائد باتباع آراء العاملين ، وقد لا يشعر العاملون بمسؤولية كافية تجاه القرار.

ثانيا : أسلوب المشاركة Participation style

في هذا الأسلوب يشارك العاملون في نقاش مفتوح حول المشكلة أو القرار، وتقديم أفكارهم وحلولهم. ومن مميزات هذا الأسلوب تحسين شعور العاملين بالملكية تجاه القرار ، ويؤدي إلى حلول أكثر ابتكارا. ومن عيوبه قد يستغرق وقتا أطول لاتخاذ القرار ، وقد يصعب الوصول إلى إجماع.

ثالثا : أسلوب التفويض Delegation style

في هذا الأسلوب يوكل الرئيس أو المدير مسؤولية اتخاذ القرار إلى العاملين، مع تقديم الدعم والتوجيه والمتابعة المستمرة. ومن مميزات هذا الأسلوب تعزيز بعض مهارات العاملين ، وبناء ثقتهم بأنفسهم ، وتسريع عملية اتخاذ القرارات. ومن عيوبه قد لا يكون العاملون مستعدين لاتخاذ القرارات بمفردهم ، وقد يؤدي ذلك إلى أخطاء في اتخاذ بعض القرارات أو التأخير في اتخاذها.

رابعا : أسلوب التمكين Empowerment style

ويقصد بتمكين العاملين منحهم سلطة ومسؤولية أكبر في عملية صنع واتخاذ القرارات التي تُؤثر على عملهم ومهامهم. ويركز التمكين على إعطاء العاملين شعوراً بالمسؤولية عن عملهم، وتحفيزهم على المشاركة الفعالة في تحسين أداء المنظمة. وبكلمات أخري فإن تمكين العاملين هو نوعا من دعمِ الفاعلية عند العاملين من خلال تمكينهم من الحصول على درجة كبيرة من الاستقلالية ضمن بيئة العمل، مع الاستفادةِ من معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم لتحقيق الأهداف المطلوبة منهم.

خامسا : أسلوب التمثيل Representation style

في هذا الأسلوب يتم انتخاب ممثلين عن العاملين للمشاركة في صنع القرارات على مستوى المنظمة. ومن مميزات هذا الأسلوب يضمن تمثيل جميع العاملين في عملية صنع القرار ، ويحسن شعور العاملين بالعدالة والمساواة. ومن عيوبه قد يكون من الصعب اختيار ممثلين عادلين ، وقد يؤدي إلى صراعات بين ممثلين العاملين والإدارة.

سادسا : أسلوب التشارك Sharing style

في هذا الأسلوب يعمل العاملون والإدارة معًا بشكل وثيق على جميع مراحل عملية صنع القرار. ومن مميزات هذا الأسلوب يخلق شعورا قويا بالتعاون والوحدة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

بين العاملين والإدارة ، ويؤدي إلى قرارات أكثر فاعلية واستدامة. ومن عيوبه يتطلب وقتا ومواردا كبيرة ، وقد يكون من الصعب الوصول إلى إجماع.

وسائل أو أساليب زيادة مشاركة العاملين :

هناك وسائل وأساليب عديدة يمكن الاستفادة منها في زيادة معدل مشاركة العاملين منها :

١- مشاركة المعلومات مع العاملين.

٢- إشراك العاملين في اتخاذ القرارات: من خلال استطلاعات الرأي، والمجموعات التركيزية، والاجتماعات المفتوحة، وغيرها من القنوات.

٣- تمكين العاملين : من خلال منحهم الصلاحيات لاتخاذ القرارات وحل المشكلات في نطاق عملهم.

٤- إعطاء العاملين شعوراً بالملكية: من خلال مشاركتهم في تحديد أهداف المنظمة وقياس تقدمها.

٥- خلق بيئة عمل إيجابية: تُعزز الاحترام والثقة والتعاون بين العاملين.

٦- توفير فرص التطوير المهني: للمساعدة على نمو العاملين وتحقيق إمكاناتهم الكاملة.

عوامل تؤثر على درجة ونوع مشاركة العاملين:

هناك عوامل عديدة تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر علي درجة ونوع مشاركة العاملين في المنظمات ، منها :

١- ثقافة المنظمة :تميل المنظمات ذات الثقافات المفتوحة والمشاركة إلى تشجيع مشاركة العاملين بشكل أكبر.

٢- نوع القرار :بعض القرارات، مثل تلك التي تؤثر بشكل مباشر على العاملين، تكون أكثر عرضة لمشاركة العاملين فيها من غيرها.

٣- مستوى المهارات والمعرفة :تميل المنظمات التي لديها عاملين ذوو مهارات ومعرفة عالية إلى تشجيع مشاركة العاملين بشكل أكبر.

٤- القيادة :يلعب القادة دورًا هامًا في تشجيع مشاركة العاملين أو تثبيطها.

علاقة مشاركة العاملين ببعض المتغيرات في بيئة العمل :

يتضح مما سبق ومن كثير من البحوث والدراسات السابقة عن موضوع مشاركة العاملين في المنظمات أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين مشاركة العاملين ومتغيرات أخري في بيئة العمل ، منها علي سبيل المثال : الولاء والانتماء التنظيمي ، والإنتاجية، وتحسين الأداء الفردي والجماعي والمؤسسي ، وتمكين العاملين ، والرضا الوظيفي ، والالتزام التنظيمي ، والابتكار ، والجودة ، وخدمة العملاء ،

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ومعدل دوران العمل ، ومهارات حل المشكلات ، وعمليات صنع القرارات ، وقلة مقاومة التغيير ، . (انظر : Cotton : ١٩٨٥ ؛ Hunts & Roberts : ١٩٩١ ؛ شهاب : ١٩٩٥ ؛ عقيلي : ١٩٩٧ ؛ Gregersen & Black : ١٩٩٧ ؛ كنعان : ١٩٩٨ ؛ أحمد وحافظ : ٢٠٠٣ ؛ أبو النصر : ٢٠٠٧ ؛ البورسعيدي : ٢٠٠٧ ؛ أبو النصر : ٢٠١٠ ؛ القيروتي : ٢٠١٠ ؛ الهواري : ٢٠١٤ ؛ اليامي والفوزان : ٢٠١٤ ؛ علي : ٢٠٢٢ ؛ الموكلي : ٢٠٢٣ ؛ أبو النصر وأحمد : ٢٠٢٤).

بحوث ودراسات سابقة عن مشاركة العاملين :

أجريت بعض البحوث والدراسات السابقة عن موضوع مشاركة العاملين ، تم الإشارة إليها في مختلف جوانب البحث الحالي. ومن أمثلة هذه البحوث الدراستين التاليتين:

دراسة أحمد مداوس اليامي وناصر محمد الفوزان (٢٠١٤) : **مشاركة المرءوسين في عملية صنع القرارات وعلاقتها ببعض خصائصهم واتجاهاتهم. وهي دراسة ميدانية تم تطبيقها علي المنظمات الخدمية العامة في المملكة العربية السعودية.** والتالي ملخص لهذه الدراسة :

في إدارة منظمات الأعمال الحديثة يعتبر مفهوم مشاركة العاملين في شئون تلك المنظمات من المفاهيم الأساسية. ومشاركة العاملين عبارة عن عملية يتم من خلالها تشاطر النفوذ بين القائمين على المنظمة. وقد توصلت عدة دراسات بالإنجليزية لوجود علاقات إيجابية بين مشاركة المرؤوسين وبين اتجاهاتهم وأدائهم. وفي هذه الدراسة، التي كانت عينتها من منظمات خدمية في القطاع العام في المملكة العربية السعودية، تمت دراسة درجة مشاركة المرؤوسين في عملية صنع القرار وعلاقتها ببعض خصائصهم واتجاهاتهم نحو المنظمة. وقد طرحت هذه الدراسة عدة تساؤلات منها: ما هي درجة مشاركة المرؤوسين من خلال آرائهم في صنع القرار؟ وما نوع العلاقات بين مشاركة المرؤوسين وبين رضاهم الوظيفي ودرجات التزامهم نحو المنظمة التي يعملون بها؟.

وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحديد درجة مشاركة المرؤوسين في عملية صنع القرار من خلال إبداء آرائهم. كما تم تحديد العلاقات بين مشاركة المرؤوسين في عملية صنع القرار وبين الرضا الوظيفي، الرضا عن المشرف المباشر، ودرجات الالتزام التنظيمي من خلال تحليل الارتباطات باستخدام معامل "بيرسون".

وقد أشارت بعض نتائجها إلى أن درجة مشاركة المرؤوسين ضعيفة على مقياس خمس درجات. كما أشارت إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في عملية صنع القرارات وبين الرضا عن المشرف والرضا الوظيفي. كما أوضحت النتائج علاقات إيجابية قوية بين مشاركة المرؤوسين في صنع القرار وبين

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مكونات الالتزام التنظيمي. وبناء على النتائج تم تقديم التوصيات التي ينبغي إتباعها من قبل الممارسين للمهام القيادية في منظمات اليوم.

دراسة E. Barth & K. Nergaard (2015) (٢٠١٥) : **مشاركة واندماج العاملين في العمل: إعادة النظر في التطورات الأخيرة في الأبحاث والسياسات علي مستوي دول السوق الأوروبية المشتركة.** والتالي ملخص لهذه الدراسة :

تري الدراسة أن مشاركة العاملين علي نطاق واسع هي عامل رئيسي يؤثر على رفاهية هؤلاء العاملين ، فضلاً عن تعزيز فرصهم في التطوير الذاتي والرضا في العمل. علاوة على ذلك، وفي سياق التنمية الاجتماعية والاقتصادية الحالية في دول السوق الأوروبية المشتركة وبالنظر إلى الإطار المعقد للقدرة التنافسية العالمية التي تواجهها الشركات الأوروبية، بدأ يُنظر إلى مشاركة العاملين كعامل في كفاءة ونجاح الشركات التي يعملون فيها. بالإضافة إلى ذلك، تعد مشاركة العاملين عنصرا أساسيا في الابتكار في مكان العمل، مما يسمح للشركات بالاستفادة الكاملة من قدرات العاملين ومعرفتهم بعمليات الإنتاج.

والدراسة الحالية تناولت العديد من الدراسات سواء على المستوي الأوروبي أو علي المستوي الوطني، هذه القضايا، موضحة كيف أن الشركات التي لديها مبادرات واسعة النطاق ومدعومة من الإدارة لمشاركة العاملين قادرة على تحقيق رفاهية أفضل في مكان العمل وأداء أحسن للشركة.

ومن هذه المبادرات : إعطاء صلاحيات أكثر للجان النقابية للمشاركة في عمليات صنع واتخاذ القرارات ؛ استصدار قوانين في مجال العمل بشأن ضمان حق العاملين في المشاركة والتشاور والحصول علي المعلومات ؛ استصدار مواثيق شرف أو مدونات أخلاقية بواسطة الشركات يكون من ضمن بنودها ضمان حق العاملين في المشاركة .

ومن أهم نتائج الدراسة أن الشركات التي تعمل في شمال أوروبا (مثل دول الدنمارك والسويد والنرويج) كانت تتيح فرص أكبر من مشاركة العاملين عن الشركات التي تعمل في جنوب وشرق أوروبا (مثل دول مثل : اليونان وإيطاليا وإسبانيا). وأن الشركات الكبيرة كانت تتيح فرص أكبر من مشاركة العاملين عن الشركات الصغيرة ومتناهية الصغر.

ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة زيادة الفرص الحقيقية للعاملين للمشاركة في مختلف عمليات وأنشطة المنظمات التي يعملون بها ، لما له من فوائد عديدة ترجع علي العاملين والمنظمات علي حد سواء.

https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2016/employee-involvement-and-participation-work-recent-research-and-policy

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

كيفية زيادة فاعلية مشاركة العاملين في المنظمات :

التالي بعض النصائح والخطوات التي يمكن أن تساعدك في زيادة فاعلية مشاركة العاملين في المنظمات :

١- خلق ثقافة المشاركة من خلال تشجيع التواصل المفتوح والصادق بين الإدارة والعاملين.

٢- توفير التدريب للعاملين على كيفية المشاركة في مختلف مجالات وعمليات المنظمة.

٣- إنشاء قنوات للمشاركة تسمح للعاملين بمشاركة أفكارهم وملاحظاتهم.

٤- التفويض للسلطة والمسؤولية إلى العاملين.

٥- الانصات إلى العاملين لمعرفة آرائهم واتجاهاتهم ومشاعرهم وأفكارهم.

٦- القيام بالزيارات الميدانية لأقسام وإدارات وفروع المنظمة والالتقاء بالعاملين والتواصل معهم (تطبيق الإدارة بالحركة أو بالتجوال Management by movement).

٧- تقييم مستوى ودرجة ونوع مشاركة العاملين الحالي من خلال إجراء استطلاعات الرأي أو الاستبيانات أو المقابلات الفردية.

٨- رصد تحديات مشاركة العاملين ، أو العوامل التي تُقلل أو تحد من مشاركة العاملين.

٩- تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين مشاركة العاملين.

١٠-وضع خطة لزيادة وتحسين وتفعيل مشاركة العاملين.

١١-تنفيذ الخطة والتواصل مع العاملين بانتظام لتقييم التقدم وإجراء التعديلات اللازمة.

١٢-قياس النتائج من خلال تتبع مؤشرات الأداء الرئيسية لتقييم تأثير مبادرات زيادة وتفعيل مشاركة العاملين ، والاستفادة من التغذية العكسية أو المرتدة.

خاتمة :

١- لا توجد طريقة واحدة "صحيحة" لمشاركة العاملين في مهنة الإدارة .يجب أن تتناسب طريقة المشاركة مع احتياجات المنظمة وثقافتها وخصائص العاملين.

٢- تُختلف أنواع ودرجات وأساليب مشاركة العاملين ومدى تطبيقها من منظمة إلى أخرى، حسب الوقت المتاح وخصائص الموقف وحجم المنظمة وطبيعة عملها وثقافتها والنمط القيادي بها.

٣- من المهم أن يتم إشراك العاملين في جميع مراحل عملية صنع القرارات، من تحديد المشكلات إلى التغذية العكسية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٤- يجب أن تكون مشاركة العاملين عملية مستمرة، وليس حدثا لمرة واحدة.
٥- يجب أن تكون الإدارة ملتزمة بجعل مشاركة العاملين فعالة ومثمرة.
٦- مشاركة العاملين هي استثمار في رأس المال البشري طويل الأجل يُؤتي ثماره. فالاستثمار في مشاركة العاملين ، يمكن للمنظمات خلق بيئة عمل أكثر سعادة وإنتاجية، وتحقيق نتائج أفضل على المدى الطويل.
٧- تعتبر مشاركة العاملين في المنظمات نوعا من ممارسة الديمقراطية في هذه المنظمات. بمعني أن مشاركة العاملين وتشجيعها في المنظمات يعتبر عنصرا أساسيا لممارسة الديمقراطية في بيئة العمل. وتساهم هذه الممارسة في تدعيم حقهم الديموقراطي في رسم الحياة في المنظمات التي يعملون بها ، وتعزيز شعور العاملين بالاهتمام والمسؤولية تجاه عملهم ومنظماتهم.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مراجع البحث

أولا : المراجع العربية

أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠٠٢) . الإدارة . مكتبة دار السلام . القاهرة.

أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠٠٧) . *تنمية الموارد البشرية* . الأكاديمية الحديثة . الجيزة.

أبو النصر ، مدحت محمد . (٢٠١٠) . *الاتجاهات المعاصرة في تنمية وإدارة الموارد البشرية* . مجموعة النيل العربية . القاهرة.

أبو النصر ، مدحت محمد وأحمد ، عبد الناصر محمد سيد . (٢٠٢٤) . *إدارة سلوكيات العمل في القرن الحادي والعشرين* . المكتبة العصرية . المنصورة.

أحمد ، حافظ فريح وحافظ ، محمد صبري . (٢٠٠٣) . " كفاءة النظم والمعلومات الإدارية . مجلة الإداري . العدد ١٠٩ . مسقط.

البشري ، طارق . (٢٠١٧) . *دراسات في الديموقراطية المصرية* . مدارات للأبحاث والنشر . القاهرة.

البورسعيدي ، بدر بن سيف . (٢٠٠٧) . *مدي مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية وأثرها في الالتزام التنظيمي* . رسالة ماجستير . الكرك . جامعة مؤتة . العراق.

العيسوي ، هانم . (٢٠٢٢) . *الإدارة التشاركية* . ليفانت لتنمية الموارد البشرية . القاهرة.

العلاق ، بشير .(٢٠٠٨) . *الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم* . دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع . عمان.

القيروتي ، محمد قاسم . (٢٠١٠) . *دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية* . دار الشروق . عمان.

الموكلي ، عبد العزيز أحمد محمد . (٢٠٢٣) . " أثر استخدام استراتيجية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في برامج التغيير علي الرضا الوظيفي " . *المجلة العربية للإدارة* . المنظمة العربية للتنمية الإدارية . المجلد ٤٣ . العدد ٤ . ديسمبر . القاهرة.

الهواري ، سيد . (١٩٩٨) . *الإدارة بالمشاركة* . المؤلف . القاهرة.

الهواري ، سيد . (٢٠٠٠) . *الإدارة : الأصول والأسس العلمية للقرن ٢١* . المؤلف . القاهرة.

اليامي ، أحمد مدواس والفوزان ، ناصر محمد . (٢٠١٤) . " مشاركة المرؤوسين في عملية صنع القرارات وعلاقتها ببعض خصائصهم واتجاهاتهم " . *المجلة العربية للإدارة* . المنظمة العربية للتنمية الإدارية . المجلد ٣٤ . العدد ٢ . ديسمبر. القاهرة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تللي ، تشارلز . (٢٠١٠) . *الديموقراطية* . ترجمة طباخ ، محمد فاضل . الهيئة المصرية العامة للكتاب . القاهرة.
تورين ، آلان . (٢٠١٦) . *ما هي الديموقراطية* . ترجمة قبيسي ، حسن . ط ٣ . دار الساقي . بيروت.
جيرالد جرينبرج ، جيرالد وبارون ، روبرت . (٢٠١٩) . *إدارة السلوك في المنظمات* ، ترجمة رفاعي ، محمد رفاعي وبسيوني ، إسماعيل علي . دار المريخ . الرياض.
درابراك ، جون س. ودنلفي ، باتريك . (٢٠١٥) . *نظريات الدولة الديموقراطية* . ترجمة محمد ، هاشم أحمد . المركز القومي للترجمة . القاهرة.
ديسلر ، جاري . (٢٠٠٣) . *إدارة الموارد البشرية*، ترجمة عبد المتعال ، محمد سيد أحمد . دار المريخ . الرياض.
شهاب ، إبراهيم بدر . (١٩٩٥) . " مشاركة العاملين في صنع القرارات " . *مجلة الإداري* . السنة ١٧ . العدد ٦١. مسقط.
عقيلي ، عمر وصفي . (١٩٩٧) . *الإدارة : أصول وأسس ومفاهيم* . دار زهران . عمان.
عقيلي ، عمر وصفي . (٢٠٠٩) . *إدارة الموارد البشرية المعاصرة* . ط ٢ . دار وائل للنشر والتوزيع . عمان.
علي ، محمد السيد أبو الفتوح . (٢٠٢٢) . " أثر ممارسات مشاركة وتمكين العاملين علي مستوي الأداء المؤسسي للمنظمات العامة " . مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية . المجلد ٢٣ . العدد ١ . يناير . الجيزة.
كنعان ، نواف . (٢٠٠٣) . *اتخاذ القرارات الإدارية ، بين النظرية والتطبيق* . دار الثقافة . عمان.
مركز الخبرات المهنية . (٢٠٠٨) . *الإدارة بالمشاركة* . مركز الخبرات المهنية " بمبك " . الجيزة.
هواري ، معراج عبد القادر . (٢٠٢٣) . " أثر استخدام استراتيجية مشاركة العاملين في برامج التغيير في المؤسسات الحكومية الجزائرية " . *المؤتمر الدولي العلمي إدارة التغيير في عالم متغير* . مركز البحث وتطوير الموارد البشرية . أكتوبر . الأردن.

ثانيا : المراجع الأجنبية

Backk, White & Argires, Cres . (1954). *Organization Structure and Dynamics* . Yale University Press . New Haven.
Black, J. & Gregersen, H. (1997) . " Participative Decision Making ". *Human Relations Journal* . Vol.50. No.7.

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

Cotton, J. (1985) . " Procedural Justice and Participation ". *Human Relations Journal* . Vol.38. No.5.

Dessler, Gary . (1997) . *Human Resource Management* . ٧th. Ed. Prentice Hall Int. limited . London.

Greenberg, Jerald & Baron, Robert . (2007) . *Behavior In Organization* . 5th. ed. Prentice Hall Int. limited. N.J.

Kumararaja, Sundar . (2012) . *Workers Participation* . LAMBERT . India.

Murrell, Kenneth & Meredith . (2000) . *Empowering Employees* . Mc Graw Hill . N.Y.

Roberts & Hunts . (1991) . *Human Resource Management* . Prentice Hall Int. limited . London.

Rosen, Corey & Young, Karen (edrs.) . (1991) . *Understanding Employees Ownership* . Cornell University Press.

Thomas, John . (1995) . *Public Participation in Public Decisions* . Wily & Sons . N.Y.

ثالثا : مواقع شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)

https://en.wikipedia.org/wiki/Human_capital

https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2016/employee-involvement-and-participation-work-recent-research-and-policy

ISSN : *2537-0421* **eISSN : *2537-043X***

الخوارج في منطقة الخليج العربي - النجدات أنموذجا

دراسة تاريخية وصفية

The Kharijites in the Arabian Gulf Region - The Najdat as a Model - A Historical and Descriptive Study

إعداد

مصعب الأمين بحر

Musab al-Amin Bahr

مهلي بن علي الحربي

Mahli Ali al-Harbi

طلاب بمرحلة الدكتوراه – قسم التاريخ - كلية اللغة العربية والدراسات الإنسانية - الجامعة الإسلامية

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440891

استلام البحث	**٣ / ٣ / ٢٠٢٥**
قبول البحث	**١٥ / ٥ / ٢٠٢٥**

بحر، مصعب الأمين والحربي، مهلي بن علي (٢٠٢٥). الخوارج في منطقة الخليج العربي- النجدات أنموذجا- دراسة تاريخية وصفية. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٤٤٩ – ٤٦٢.

http://ajahs.journals.ekb.eg

الخوارج في منطقة الخليج العربي ـ النجدات أنموذجا ـ دراسة تاريخية وصفية

المستخلص:

يستعرض هذا البحث حركات الخوارج في منطقة الخليج العربي، مع التركيز على فرقة النجدات كأنموذجٍ تاريخي. حيث يتناول الخوارج بشكل عام، من حيث نشأتهم التاريخية وأول ظهورٍ لهم في خلافة علي رضي الله عنه مرورا بالعصرين الأموي والعباسي، وأبرز صفاتهم مثل الغلو في الدين والخروج على السلطة، وتكفير المسلمين، بالإضافة إلى ذكر أكبر فرقهم مثل الأزارقة والإباضية والصفرية، والانقسامات التي وقعت بينهم، كما يركز البحث على فرقة النجدات، حيث يدرس توسعهم الجغرافي في اليمامة والبحرين وعمان واليمن، وسيطرتهم السياسية والعسكرية، وأهم قادتهم مثل نجدة بن عامر الحنفي، وانقساماتهم الداخلية، ونهايتهم على يد الدولة الأموية.

الكلمات المفتاحية: الخوارج – الفرق ـ الخليج العربي ـ النجدات ـ البحرين ـ اليمامة – عمان.

Abstract:

This research examines the movements of the Khawarij in the Arabian Gulf region, focusing on the Najdat faction as a historical example. It discusses the Khawarij in general, their historical origins and first appearance during the caliphate of Ali (may Allah be pleased with him), through the Umayyad and Abbasid eras. The study highlights key characteristics such as extremism in religion, rebellion against authority, and excommunicating Muslims. It also mentions the major subgroups of the Khawarij, like the Azariqa, Ibadiyya, and Sufriyya, as well as the divisions that occurred among them. The research then shifts focus to the Najdat faction, exploring their geographical expansion in Yamama, Bahrain, Oman, and Yemen, their political and military dominance, key leaders such as Najdah ibn Amir al-Hanafi, internal divisions, and eventual demise at the hands of the Umayyad state.

Keywords: Khawarij - sects - Arabian Gulf - Najdat - Bahrain - Al-Yamamah - Oman.

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

المقدمة

الحمد لله الذي أكمل لنا الدين وأتم علينا النعمة، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، نبينا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

كان للخوارج دور بارز في منطقة الخليج العربي، لا سيما في العهد الأموي، وبدايات العهد العباسي، حيث يقطن الخليج كثير من قبائل الأعراب، المنتشرة في البحرين واليمامة وعمان، مثل قبائل عبد القيس وبني حنيفة وبني تميم والأزد وغيرهم، وكانت هذه القبائل أكثر تقبلا لعقائد الخوارج وأشد تحمسا لنصرتها.

كما كانت البصرة مقر تجمع للخوارج، ومركز انطلاقهم إلى بلاد المشرق والمغرب والجزيرة العربية، يدعون الناس إلى مذهبهم ويجندون القبائل ضد الخلافة القائمة، فنجحت ثلاث فرق منهم في تكوين إمارات مستقلة، أقضت مضاجع الخلافة، وأحدثت القلاقل والاضطرابات، وكان لها فيما بعد تأثير على الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية في منطقة الخليج العربي.

بسط الأزارقة أتباع نافع بن الأزرق نفوذهم على الأحواز وأجزاء من بلاد فارس وكرمان، وغلب النجدات أتباع نجدة بن عامر الحنفي على اليمامة وأجزاء من البحرين وعمان واليمن والحجاز، وأسس الإباضية أتباع عبدالله بن إباض إمارتهم المستقلة في عمان وسواحل الخليج الجنوبية.

يتناول البحث حركة النجدات ابتداء بالنشأة والظهور حتى سيطرتهم على البلاد وقيام إمارتهم المستقلة وانتهاء فترتهم بالخليج العربي.

أهمية البحث وأسباب اختياره:

الأهمية:

- يكشف عن الدور التاريخي والسياسي والاجتماعي لفرقة النجدات في منطقة الخليج العربي.
- ندرة الدراسات المتخصصة حول النجدات.

أسباب الاختيار:

- تأثير النجدات الممتد على مناطق عدة (كالبحرين وعُمان) يستحق الدراسة لارتباطه بصراعات السلطة في العصر الأموي.
- إبراز التفاعلات بين القبائل العربية وعقائد الخوارج، والتي شكلت تحديًا للخلافة المركزية.

مشكلة البحث:

يتناول البحث التعريف بالخوارج ، ونشأتهم وألقابهم وصفاتهم ، وأكبر فرقهم ، والحديث عن فرقة النجدات .

أهداف البحث:

١. تحليل عوامل نشأة النجدات وانتشارهم في الخليج العربي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢. رصد تفاعل القبائل العربية مع عقائد النجدات.
٣. دراسة الانقسامات الداخلية التي أدت إلى انهيارهم.

أسئلة البحث:

١. ما العوامل التي ساعدت النجدات على السيطرة على اليمامة والبحرين وعُمان؟
٢. كيف تفاعلت القبائل العربية مع عقائد النجدات؟
٣. ما الأسباب الكامنة وراء انهيار إمارة النجدات؟

منهج البحث:

اعتمد البحث على:

-المنهج التاريخي الوصفي التحليلي: برصد الأحداث والتطورات الزمنية، وتحليل السمات الاجتماعية والسياسية للنجدات، لفهم أسباب الصراعات الداخلية والخارجية.

الدراسات السابقة:

لم نقف على دراسة مستقلة عن نشاط فرقة النجدات في منطقة الخليج العربي، لكن تطرقت بعض المصادر ضمنيا ومن المصادر

١. كتاب "الأوضاع السياسية في الخليج العربي في العصور الإسلامية" (قيس عبد العزيز الدوري): ناقش تأثير الخوارج على الاستقرار السياسي، لكنه لم يتعمق في فرقة النجدات.
٢. بحث "حركات الخوارج في عهد عبد الملك بن مروان" (مجلة جامعة دمشق): ركز على الصراع بين الأمويين والخوارج، مع إشارات محدودة للنجدات.

خطة البحث : يشتمل البحث علي : مقدمة ، وتمهيد ، وثلاثة مطالب ، وخاتمة ، كالآتي :

المقدمة : تشتمل علي : أهمية البحث ، وأسباب اختياره ، ومشكلته ، وأهدافه ، وأسئلته ، ومنهجه ، والدراسات السابقة ، وخطة البحث .

التمهيد: التعريف بالخوارج .

المطلب الأول: الخوارج نشأتهم وألقابهم وصفاتهم.

المطلب الثاني: أكبر فرق الخوارج .

المطلب الثالث: فرقة النجدات .

الخاتمة : تشتمل علي أبرز نتائج البحث .

المصادر والمراجع.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

التمهيد: التعريف بالخوارج :

أولا : المدلول اللغوي للفظة الخوارج :

الخوارج جمع خارج والخروج نقيض الدخول . وثمة علاقة وتناسب بين المدلول اللغوي للفظ وما عليه الخوارج من معتقد ومنهج فهم خارجون على أئمة المسلمين وجماعتهم ، وعلى معتقد أهل الإسلام الصحيح .

ثانيا : المدلول الاصطلاحي للفظة الخوارج :

اختلف العلماء في المدلول الاصطلاحي لكلمة الخوارج وهذا الاختلاف راجع إلى كون هذا المصطلح يخص جماعة بعينها أم أنه وصف يلتحق بكل من خرج على أئمة المسلمين وجماعتهم . وأعم تعريف لهم ما عرفهم به الشهرستاني حيث يقول: " كل من خرج على الإمام الحق الذي اتفقت عليه الجماعة يسمى خارجيا، سواء كان الخروج في أيام الصحابة على الخلفاء الراشدين، أو كان بعدهم على التابعين بإحسان، والأئمة في كل زمان"[1].

المطلب الأول : الخوارج : نشأتهم ، وألقابهم ، وصفاتهم :

يرجع أصل الخوارج بحسب ما جاء في الآثار إلى الرجل الذي اعترض علي النبي ﷺ حينما قسم بعض الصدقات، واتهمه في عدله، غير أن بدايات ظهور النزعة الخارجية في الأمة كانت بمصر على خلافة عثمان رضي الله عنه، حينما خرج بعض المعارضين على عمرو بن العاص والي مصر وأظهروا له الطعن، حتى عزلوه، ثم توجهوا بالطعن إلى الخليفة عثمان رضي الله عنه، وأظهروا له الانكار، وألبوا عليه الناس حتى ساروا إليه وحصروه ثم قتلوه.

ولما التقى جيش العراق بقيادة علي وجيش الشام بقيادة معاوية، والتقوا في صفين شهرا كاملا، وكاد أهل الشام أن ينكسروا نادوا عليا للتحاكم إلى كتاب الله، فتوقف القتال وقبل علي ومن معه التحكيم ورفضته طائفة من جيشه وقالوا العبارة المشهورة (لا حكم إلا لله) فصار أولئك هم الخوارج.

وبعد أن رجع علي من صفين إلى الكوفة، فارقه أولئك الخوارج ونزلوا بحروراء وكانوا بزعامة عبد الله بن الكواء وشبث التميمي وقد اختلف في عددهم، فأقل الأقوال أنهم ستة آلاف وأكثرها ستة عشر ألفا، فبعث إليهم علي ابن عباس رضي الله عنهما فناظرهم ورجع كثير منهم ثم خرج إليهم علي وناظرهم فأطاعوه ودخلوا معه الكوفة بزعيميهم، ثم أشاعوا أن عليا تاب عن التحكيم فتبعوه لذلك، ولما بلغ الخبر علي غضب وخطب في الناس، فعادوا إلى رأيهم الأول.

---

[1] الملل والنحل ١١٤/١.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وبعد هذه المناظرات رجع كثير من الخوارج وبقي منهم طائفة أصرت على رأيها، وكانوا يتعرضون لعلي رضي الله عنه، يقاطعونه في خطبه وينكرون عليه ويتوعدونه بالقتل إن هو لم يتب عن التحكيم.

ثم اجتمع الخوارج في بيت عبد الله بن وهب الراسبي، وتواصوا على جملة أمور منها الخروج عن الكوفة إلى بعض القرى والجبال البعيدة، ثم ازدادت أعدادهم وكثروا حتى صارت لهم شوكة، أخذوا يتعرضون للناس، ويسفكون الدماء، ويقطعون السبيل، وينتهكون الحرمات، حتى قتل عبد الله بن خباب صاحب رسول الله ﷺ وزوجته.

أرسل علي أبا أيوب الأنصاري وأمره بأن يرفع لهم رأية أمان من دخل تحتها فهو آمن ومن رجع فهو آمن فانصرف اكثرهم ولم يبق منهم إلا ألفا أو يزيدون، وكانوا بقيادة عبد الله بن وهب، ولم يبدأهم أبو أيوب بالقتال حتى ابتدؤه، فما كانت ساعة حتى أفنوا وقتل أمراءهم.

ولم ينته أمر الخوارج بهذا القتل، بل خرجوا على علي رضي الله عنه مرات، وتتابع خروجهم في الدولة الأموية والعباسية، كلما خرجت منهم طائفة كسرت.

أشهر ألقابهم :

للخوارج ألقاب كثيرة أطلقها عليهم أهل الإسلام من لدن الصحابة رضي الله عنهم، غير أن أشهر ألقابهم التي وردت في كتب أهل الإسلام من كتب العقائد والتواريخ وكتب اهل العلم بالفرق وأصحاب المقالات

الحرورية :

نسبة إلى حروراء وهي مكان قريب من الكوفة كان الخوارج قد نزلوه بعد أن اعتزلوا جيش علي بعد عودته من صفين، وأنكروا عليه أمورا وكانت عدتهم اثني عشر ألفا على التقريب.

المحكمة :

وسبب تسميتهم بذلك انكارهم التحكيم، وقولهم أتحكمون في دين الله الرجال، وقولهم إن الحكم إلا لله.

الشراة :

وهي من الأسماء التي تسموا بها ورضوها لأنفسهم، وسبب تسميتهم بذلك قولهم: "شرينا أنفسنا في طاعة الله" أخذا من قول الله تعالى: ﴿ إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ ﴾ [التوبة ك١١١] .

ومن ألقابهم أهل النهروان والمارقة والمكفرة وغيرها.

أبرز صفات الخوارج :

للخوارج صفات كثيرة، يتصفون بها، بعضها أخبر عنها النبي ﷺ، وبعضها شوهدت عليهم، وظهرت فيهم عبر تاريخ الطويل، ولهم في الجملة أوصافا، مردها إلى الجهل بالدين والشدة في الطبائع . ومن أبرز صفاتهم :

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

حداثه السن وسفه العقل :

أخبر بذلك النبي ﷺ في حديث علي رضي الله عنه حيث يقول: "سيخرج في آخر الزمان أحداث الأسنان سفهاء الاحلام"[٢].

الغلو في الدين :

وذلك أن الخوارج أهل عبادة واجتهاد وورع لكنهم بالغوا فيه عبادتهم حتى خرجوا بها عن الوجه المشروع فأفضى بهم إلى الخروج عن الدين.

الجهل بالدين :

من أبرز صفات الخوارج قلة فقهم بالدين وعدم معرفتهم بنصوص الكتاب والسنة مما جعلهم يفسرونها على أهوائهم، وينزلون النصوص الواردة في الكفار على أهل الإسلام، وقد قال النبي ﷺ: "يقرأون القرآن لا يجاوز تراقيهم"[٣].

الخروج على جماعة المسلمين وشق عصى الطاعة :

من دأب الخوارج الخروج على جماعة المسلمين وأئمتهم، ومفارقة المجتمع المسلم بقولهم وفعلهم ومعتقدهم، يظهر ذلك من خلال مفارقتهم لعلي رضي الله عنه وجماعته، كما أن طوائف الخوارج يخرج بعضهم على بعض فهم أهل شقاق وفراق.

استحلال دماء المسلمين

الخوارج أهل تقتيل لمن لا يوافقهم على بدعهم ومعتقداتهم المنحرفة، بل لم يسلم منهم النساء والأطفال، وقد استباح نافع بن الأزرق قتل أطفال المخالفين له ونسائهم، وكذلك عامة الخوارج، ولا أدل على حب استحلالهم قتل المسلمين من قتل علي رضي الله عنه خليفة المسلمين وابن عم رسول الله ﷺ.

المطلب الثاني : أكبر فرق الخوارج :

أما أبرز فرق الخوارج وأكبرها، فيمكن القول ان الخوارج كانوا أول أمرهم فرقة واحدة وهي المسماة بالحرورية والخوارج والمحكمة وأهل النهروان، وكان معتقد هؤلاء تكفير علي وعثمان ومعاوية وأصحابه رضي الله عنهم، وأصحاب الجمل، والحكمين ومن رضي بالتحكيم، تكفير كل صاحب ذنب ومعصية.

ثم ظهرت أولى فرقهم الكبيرة، وهم الأزارقة ومنهم خرجت فرقة النجدات، وتوالت فرقهم في الظهور كالصفرية والإباضية وغيرهم وسنذكر في السطور التالية أهم وأكبر فرق الخوارج.

الأزارقة :

أتباع نافع بن الأزرق، وكان نافع قد خالف من سبقه من الخوارج وجاء بآراء جديدة، أبرزها البراءة من القعدة عن القتال وإن كانوا موافقين له، وتكفير من لم

---

[٢] صحيح البخاري ٦٩٣٠

[٣] صحيح البخاري ٩٣١ وصحيح مسلم ١٠٦٣

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يهاجر إليه، وإباحة قتل الأطفال والنساء فكانت له شوكة وأتباع وفرقة عرفت باسمه، ومنه بدء الافتراق الكبير في الخوارج، وكان خروجهم في أيام ابن الزبير بالبصرة والأهواز وما وراءها من بلدان فارس وكرمان، وكثر خروجهم وحروبهم للدولة الإسلامية، حتى قضي عليهم المهلب ابن أبي صفرة في أيام الحجاج بعد أن حاربهم تسعة عشر سنة.

النجدات :

ثم ظهر النجدات أتباع نجدة بن عامر، وكان مع نافع بن الأزرق، إلا أنه اختلف معه في بعض الآراء، فعينته الخوارج أميرا عليهم.

ويرون رأي الأزارقة إلا أنهم زادوا عليهم العذر بالجهل، وآراء أخرى، واستمر في إمارته إلى أن عزله أتباعه لخلاف معه، فقتله صاحبه أبو فديك وبويع له . وسيأتي مزيد بيان عن هذه الفرقة في القسم الثاني من البحث.

الصفرية :

ومن فرقهم الصفرية أتباع زياد بن الأصفر أو عبدالله بن صفار على خلاف في النسبة، ورأيهم في الجملة رأي الأزارقة، غي أن الصفرية لا يرون قتل أطفال مخالفيهم ونسائهم.

الإباضية :

ومنهم الإباضية أتباع عبد الله بن إباض الذي كان معاصرا لعبد الملك بن مروان، وهي الفرقة الوحيدة من فرق الخوارج التي ظلت محتفظة باسمها وتماسكها حتى الوقت الراهن، وقد كان الإباضية الأولون موالون للخوارج الحرورية ويعدون عبد الله بن وهب الراسبي من أئمة المسلمين، كما انهم يطعنون في كبار الصحابة كعثمان وعلي وطلحة والزبير رضي الله عنهم . أما أبرز معتقداتهم فهي التأويل في صفات الله، والقول بخلق القران، ونفي رؤية الله تعالى.

المطلب الثالث : فرقة النجدات :

أولا: نشأة فرقة النجدات :

نسبت النجدات إلى نجدة بن عامر بن عبد الله بن ساد بن المفرج الحنفي، وكان مع نافع بن الأزرق[٤]، فخالفه وكان سبب اختلافهما أن نافعاً قال: التقية لا تحل، والقعود عن القتال كفر[٥]، ففارقه نجدة وسار إلى اليمامة، ودعا أبا طالوت إلى نفسه، فمضى إلى الخضارم[٦] فنهبها، وكانت لبني حنيفة، فأخذها منهم معاوية بن أبي

---

[٤]نافع بن الأزرق بن قيس الحنفي، البكري الوائلي، الحروري، أبو راشد: رأس الأزارقة، وإليه نسبتهم. كان أمير قومه وفقيههم. من أهل البصرة. الأعلام للزركلي (٧/ ٣٥١)

[٥] الملل والنحل (١/ ١٢٥)

[٦]قصبة اليمامة ويُقَالُ لبلدها خضرمة، الأماكن، ما اتفق لفظه وافترق مسماه (ص: ٣٦٢)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

سفيان فيها من الرقيق[٧] ما عدتهم وعدة أبنائهم ونسائهم أربعة آلاف، فغنم ذلك وقسمه بين أصحابه، وذلك سنة خمس وستين فكثر جمعه[٨].

ثم إن عيرا خرجت من البحرين، وقيل من البصرة، تحمل مالا وغيره يراد بها ابن الزبير، فاعترضها نجدة فأخذها وساقها حتى أتى بها أبا طالوت بالخضارم فقسمها بين أصحابه، وقال: اقتسموا هذا المال وردوا هؤلاء العبيد واجعلوهم يعملون الأرض لكم فإن ذلك أنفع. فاقتسموا المال وقالوا: نجدة خير لنا من أبي طالوت، فخلعوا أبا طالوت وبايعوا نجدة وبايعه أبو طالوت وذلك في سنة ست وستين، ونجدة يومئذ ابن ثلاثين سنة:[٩].

ثانيا : سيطرة النجدات على أجزاء من بلاد المسلمين :

ورجع نجدة إلى اليمامة[١٠] فكثر أصحابه فصاروا ثلاثة آلاف، ثم سار نجدة إلى البحرين سنة سبع وستين، أما قبيلة الأزد[١١]:فعزموا على بيعته، وأما قبيلة عبد القيس ومن بالبحرين غير الأزد عزموا على محاربته، فالتقوا بالقطيف[١٢] فانهزمت عبد القيس وقتل منهم جمع كثير وسبى نجدة من قدر عليه من أهل القطيف.

وأرسل نجدة سرية إلى الخط[١٣] فظفر بأهله، وأقام نجدة بالبحرين. فلما قدم مصعب بن الزبير إلى البصرة سنة تسع وستين بعث إليه عبد الله بن عمير الليثي الأعور في أربعة عشر ألفا فقدم ونجدة بالقطيف، فأتى نجدة إلى ابن عمير، وهو غافل، فقاتل طويلا وافترقوا وحمل عليهم نجدة فلم يلبثوا أن انهزموا، وبعث نجدة جيشا إلى عمان بقيادة عطية بن الأسود الحنفي وقتل حاكمها عباد بن عبد الله الجلندي[١٤] ، وعين نائبًا لإدارة عمان . ولكن أهل عمان ما لبثوا أن قتلوا نائب الحاكم

---

[٧]الرقيق: هو المملوك كُلاً أو بعضا.انيس الفقهاء في تعريفات الألفاظ المتداولة بين الفقهاء (ص: ٥٣)

[٨] الكامل في التاريخ (٢٨١/٣)

[٩]الكامل في التاريخ (٢٨١/٣)

[١٠] ناحية بين الحجاز واليمن، كثيرة الشجر والنخل. آثار البلاد وأخبار العباد (ص: ١٣١)

[١١]من أعظم قبائل العرب وأشهرها، تنتسب الى الأزد بن الغوث بن نبت بن مالك بن كهلان من القحطانية. معجم قبائل العرب القديمة والحديثة (١/ ١٥)

[١٢] مدينة عامرة في شرق السعودية على الخليج العربي، كثيرة النخيل والمياه. المعالم الأثيرة في السنة والسيرة (ص: ٢٢٧)

[١٣] ساحل ما بين عمان إلى البصرة، ومن كاظمة إلى الشّجر. معجم ما استعجم من اسماء البلاد والمواضع (٢/ ٥٠٣)

[١٤]أسلم هو وأخوه: جيفر على عهد رسول الله ﷺ. الإنابة إلى معرفة المختلف فيهم من الصحابة (٢/ ٣٧)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الخارجي فعاد عطية الحنفي إلى عمان ولكنه فشل في السيطرة عليها لمقاومة أهلها الشديدة[١٥]

اتجه عطية الحنفي بعد ذلك نحو شمال البحرين وأطراف العراق فأجبر بني تميم في كاظمة على أداء الصدقة له[١٦].

ثم سار نجدة إلى صنعاء ، فبايعه أهلها وبعث نجدة أبا فديك إلى حضرموت فجبى صدقات أهلها.

وحج نجدة سنة ثمان وستين، وقيل سنة تسع وستين، وهو في ثمانمائة وستين رجلا، وقيل في ألفي رجل وستمائة رجل، وصالح ابن الزبير على أن يصلي كل واحد بأصحابه ويقف بهم ويكف بعضهم عن بعض[١٧].

فلما صدر نجدة عن الحج سار إلى المدينة، فتأهب أهلها لقتاله، وتقلد عبد الله بن عمر سيفا، فلما كان نجدة في طريقه إلى المدينة أخبر بلبس ابن عمر السلاح، ولما سار نجدة من الطائف أتاه عاصم بن عروة بن مسعود الثقفي فبايعه عن قومه، ولم يدخل نجدة الطائف، ولم يزل عمال نجدة على النواحي حتى اختلف عليه أصحابه فطمع فيهم الناس [١٨].

ثالثا : أقسام النجدات :

انقسمت النجدات إلى ثلاث فرق: العطوية والفديكية والنجدات[١٩]

العطوية :

فأما عطية بن الأسود خالف نجدة، وكان سببه أن نجدة سير سرية بحرا وسرية برا، فأعطى سرية البحر أكثر من سرية البر، فنازعه عطية حتى أغضبه، فشتمه نجدة، فغضب عليه وألب الناس عليه. وكتب عبد الملك إلى نجدة يدعوه إلى طاعته ويوليه اليمامة ويهدر له ما أصاب من الأموال والدماء، فطعن عليه عطية وقال: ما كاتبه عبد الملك حتى علم منه دهانا في الدين، وفارقه[٢٠]

الفديكية :

ومنها أن قوما فارقوا نجدة من أحداث أمر بها واستتابوه فحلف أن لا يعود، ثم ندموا على استتابته وتفرقوا ونقموا عليه أشياء أخر، فخالف عليه عامة من معه فانحازوا عنه وولوا أمرهم أبا فديك عبد الله بن ثور، أحد بني قيس بن ثعلبة[٢١]

---

[١٥] الكامل في التاريخ (٢٨١/٣)

[١٦] فاروق عمر فوزي، الوسيط في تاريخ الخليج.(ص٤٠)

[١٧] تاريخ الطبري = تاريخ الرسل والملوك، وصلة تاريخ الطبري (٥/ ٤٧٩)

[١٨] الكامل في التاريخ (٢٨٢/٣)

[١٩] نظرية الخلافة عند الخوارج ص ٣١.

[٢٠] الكامل في التاريخ (٢٨٢/٣).

[٢١] الفرق بين الفرق (ص: ٦٦)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

رابعا : نهاية فرق النجدات :

أما نجدة بن عامر لما خلعوه أتباعه استخفى، فأرسل أبو فديك في طلبه وكان نجدة مستخفيا في قرية من قرى حجر[٢٢]، ثم أراد المسير إلى عبد الملك فأتى بيته ليعهد إلى زوجته، فعلم به الفديكية وقصدوه، وغشيه أصحاب أبي فديك فقتلوه، أما عطية بن الأسود فذهب وفارقه إلى عمان فلم يقدرعليها فركب في البحر وأتى كرمان[٢٣] وأقام بها. فأرسل إليه المهلب[٢٤] جيشا، فهرب إلى سجستان[٢٥] ثم إلى السند[٢٦]، فلقيه خيل المهلب بقندابيل[٢٧] فقتله[٢٨].

وأما آخرهم فهو أبي فديك، فأرسل له عبدالملك خالد بن عبد الله ، فبعث أخاه أمية بن عبد الله على جند كثيف ، فهزمه أبو فديك، ، وسار أمية على فرس له حتى دخل البصرة في ثلاثة أيام، فكتب خالد إلى عبد الملك بحاله[٢٩].

وفي سنة ثلاثة وسبعين وجه عبد الملك بن مروان عمر بن عبيد الله بن معمر لقتال أبي فديك، وأمره أن يندب معه من أحب من أهل المصرين، فقدم الكوفه ، فانتدب معه عشرة آلاف، ثم قدم البصرة ، فانتدب معه عشرة آلاف، ثم سار بهم عمر بن عبيد الله، فجعل أهل الكوفة على الميمنة وعليهم محمد بن موسى بن طلحة، وجعل أهل البصرة على الميسرة وعليهم ابن أخيه عمر بن موسى بن عبيد الله، وجعل خيله في القلب، حتى وصلوا إلى البحرين، فصف عمر بن عبيد الله أصحابه، وقدم الرجالة في أيديهم الرماح فحمل أبو فديك وأصحابه على جيش عمر بن عبيد الله ، فكشفوا ميسرة عمر بن عبيد الله من أهل البصرة وثبت أهل الكوفة وحمل أهل الكوفة وأهل

---

[٢٢] هي مدينة اليمامة وأم قراها. معجم البلدان (٢/ ٢٢١)

[٢٣] ناحية مشهورة، شرقها مكران وغربها فارس وشمالها خراسان وجنوبها بحر فارس. آثار البلاد وأخبار العباد (ص: ٢٤٧)

[٢٤] المهلب بن أبي صفرة ظالم بن سراق بن صبح بن كندي بن عمرو ابن عدي بن وائل بن الحارث بن العتيك بن الأسد بن عمران بن عمرو بن امرئ القيس بن ثعلبة بن مازن ابن الأزد، من وجوه أهل البصرة وفرسانهم وأجوادهم غزا في خلافة عمر بن الخطاب ووفد على يزيد بن معاوية وولي لبني أمية ولايات وتولى حرب الأزارقة. تاريخ دمشق لابن عساكر (٦١/ ٢٨٠)

[٢٥] ناحية كبيرة وولاية واسعة، وبينها وبين هراة عشرة أيام ثمانون فرسخا، وهي جنوبي هراة، وأرضها كلها رملة سبخة. معجم البلدان (٣/ ١٩٠)

[٢٦] بلاد بين بلاد الهند وكرمان وسجستان. معجم البلدان (٣/ ٢٦٧)

[٢٧] هي مدينة بالسند وهي قصبة لولاية يقال لها الندهة ومن قصدار إلى قندابيل خمسة فراسخ. معجم البلدان (٤/ ٤٠٢)

[٢٨] الكامل في التاريخ (٢٨٢/٣)

[٢٩] تاريخ الطبري = تاريخ الرسل والملوك، وصلة تاريخ الطبري (٦/ ١٧٤)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

البصرة على ابي فديك وأصحابه حتى هزموهم وقتلوا أبا فديك، وحصروهم في المشقر، فنزلوا على الحكم، فقتل عمر بن عبيد الله منهم نحوا من سته آلاف، واسر ثمانمائة[٣٠].

وبهذا انتهت فرقة النجدات واستمرت فترة خروجهم من سنة سته وستين إلى سنة ثلاث وسبعين.

الخاتمة : تشتمل علي أبرز نتائج البحث :

يتضح مما سبق أن للخوارج تأثير كبير على الأوضاع السياسية والاجتماعية والاقتصادية في بلاد العالم الإسلامي عامة وفي منطقة الخليج على وجه الخصوص لاسيما في عهد بني أمية، حيث شكلت فرقهم مصدر قلق دائم للسلطة الأموية، من خلال خروجهم المتكرر، واستيلائهم على بعض البلاد وقطعهم الطرق، وتكبيد جيوش الدولة خسائر كبيرة.

أما من الناحية الاجتماعية فكان لهذه الفرق تأثير على القبائل الموجودة في منطقة الخليج، عن طريق بث الفكر الخارجي في أوساطهم، مما أدى إلى اعتناق أعداد كبيرة منهم هذا الفكر.

١. شكل النجدات تحديًا عسكريًا وسياسيًا للدولة الأموية عبر السيطرة على طرق التجارة والمناطق الاستراتيجية.

٢. أدى التحالف مع قبائل الخليج إلى انتشار أفكارهم، لكن الانقسامات الداخلية قوضت استمراريتهم.

٣. كثرة خروجهم وتمردهم أدى إلى خسائر كبيرة لجيوش الدولة الأموية.

٤. استيلاء الخوارج على الصدقات التي كانت تؤدى إلى الدولة الأموية.

٥. تساهم هذه الدراسة في فهم أعمق لحركات المعارضة الإسلامية المبكرة وتأثيرها الإقليمي.

ومن الناحية الاقتصادية استولى الخوارج على الصدقات التي كانت تؤدى إلى الدولة الأموية واستأثروا بها لأنفسهم، بالإضافة إلى السيطرة على موانئ الخليج، مما اضطر الدولة الأموية لتحويل مركز التجارة من الخليج العربي إلى البحر الأبيض المتوسط.

---

[٣٠] تاريخ الطبري = تاريخ الرسل والملوك، وصلة تاريخ الطبري (٦/ ١٩٣)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المصادر والمراجع:

آثار البلاد وأخبار العباد، المؤلف: زكريا بن محمد بن محمود القزويني (المتوفى: ٦٨٢هـ)، الناشر: دار صادر – بيروت.

الأماكن أو ما اتفق لفظه وافترق مسماه من الأمكنة، المؤلف: أبو بكر محمد بن موسى بن عثمان الحازمي الهمداني، زين الدين (ت ٥٨٤هـ)، المحقق: حمد بن محمد الجاسر، الناشر: دار اليمامة للبحث والترجمة والنشر، عام النشر: ١٤١٥ هـ.

الإنابة إلى معرفة المختلف فيهم من الصحابة، المؤلف: علاء الدين بن قليط مغلطاي (ت ٧٦٢ هـ)، الناشر: مكتبة الرشد للنشر والتوزيع، الرياض - المملكة العربية السعودية.

أنيس الفقهاء في تعريفات الألفاظ المتداولة بين الفقهاء، المؤلف : قاسم بن عبد الله بن أمير علي القونوي، الناشر : دار الوفاء - جدة، الطبعة الأولى ، ١٤٠٦، تحقيق : د. أحمد بن عبد الرزاق الكبيسي.

تاريخ الطبري = تاريخ الرسل والملوك، وصلة تاريخ الطبري، المؤلف: محمد بن جرير بن يزيد بن كثير بن غالب الآملي، أبو جعفر الطبري (المتوفى: ٣١٠هـ)، (صلة تاريخ الطبري لعريب بن سعد القرطبي، المتوفى: ٣٦٩هـ)، الناشر: دار التراث - بيروت، الطبعة: الثانية - ١٣٨٧ هـ.

تاريخ دمشق لابن القلانسي، المؤلف : حمزة بن أسد بن علي بن محمد، أبو يعلى التميمي، المعروف بابن القلانسي (المتوفى : ٥٥٥هـ)، المحقق : د سهيل زكار، الناشر : دار حسان للطباعة والنشر ، لصاحبها عبد الهادي حرصوني - دمشق، الطبعة : الأولى ١٤٠٣ هـ - ١٩٨٣ م.

الفرق بين الفرق وبيان الفرقة الناجية، المؤلف: عبد القاهر بن طاهر بن محمد بن عبد الله البغدادي التميمي الأسفراييني، أبو منصور (المتوفى: ٤٢٩هـ)، الناشر: دار الآفاق الجديدة - بيروت، الطبعة: الثانية، ١٩٧٧.

الكامل في التاريخ، المؤلف: أبو الحسن علي بن أبي الكرم محمد بن محمد بن عبد الكريم بن عبد الواحد الشيباني الجزري، عز الدين ابن الأثير (المتوفى: ٦٣٠هـ) ، تحقيق: عبد الله القاضي، الناشر: دار الكتب العلمية - بيروت - لبنان، الطبعة: الثانية، ١٤١٥هـ.

المعالم الأثيرة في السنة والسيرة، المؤلف: محمد بن محمد حسن شُراب، الناشر: دار القلم، الدار الشامية - دمشق- بيروت، الطبعة: الأولى - ١٤١١ هـ.

معجم البلدان، المؤلف: شهاب الدين أبو عبد الله ياقوت بن عبد الله الرومي الحموي (المتوفى: ٦٢٦هـ)، الناشر: دار صادر، بيروت، الطبعة: الثانية، ١٩٩٥ م.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

معجم قبائل العرب القديمة والحديثة، المؤلف: عمر بن رضا بن محمد راغب بن عبد الغني كحالة الدمشق (المتوفى: ١٤٠٨ه)، الناشر: مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة: السابعة، ١٤١٤ ه - ١٩٩٤ م.

معجم ما استعجم من أسماء البلاد والمواضع، المؤلف : عبد الله بن عبد العزيز البكري الأندلسي أبو عبيد، الناشر : عالم الكتب - بيروت، الطبعة الثالثة ، ١٤٠٣، تحقيق : مصطفى السقا.

الملل والنحل، المؤلف : محمد بن عبد الكريم بن أبي بكر أحمد الشهرستاني، الناشر : دار المعرفة - بيروت ، ١٤٠٤، تحقيق : محمد سيد كيلاني.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أثر رأس المال الاجتماعي في استدامة المورد الحرفي المحلي بالأحساء " دراسة ميدانية على عينة من حرفيي صناعة الخوص بمدينة الهفوف"

The impact of social capital on the sustainability of the local "A field study on a sample of craft resource in Al-Ahsa craftsmen in the wicker industry in Hofuf"

إعداد

مليحة سعد عويض العازمي

Maliha Saad Awad Al-Azmi

قسم الدراسات الاجتماعية - جامعة الملك فيصل

أ.د/ سناء حسن محمد مبروك

Prof. Sanaa Hassan Mohammed Mabrouk

أستاذ الأنثروبولوجيا كلية الآداب جامعة الملك فيصل

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440892

استلام البحث ٢٠ / ٣ / ٢٠٢٥

قبول البحث ٢٠ / ٥ / ٢٠٢٥

العازمي، مليحة سعد عويض ومبروك، سناء حسن محمد (٢٠٢٥). أثر رأس المال الاجتماعي في استدامة المورد الحرفي المحلي بالأحساء " دراسة ميدانية على عينة من حرفيي صناعة الخوص بمدينة الهفوف". ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٤٦٣ – ٥٠٨.

http://ajahs.journals.ekb.eg

أثر رأس المال الاجتماعي في استدامة المورد الحرفي المحلي بالأحساء " دراسة ميدانية على عينة من حرفيي صناعة الخوص بمدينة الهفوف"

المستخلص:

يُشكل التراث الثقافي بمختلف مكوناته أحد الموارد المهمة للمجتمعات التي تعبر عن روحه ومبادئه؛ لما تحمله من قيمة حضارية وثقافية، ومع التطور الحالي للمجتمعات الإنسانية في مجالاتها المتعددة أصبح هدفها استدامة تراثها الثقافي؛ لتأثيره الإيجابي خاصة في المجتمعات المحلية، وهنا تظهر أهمية الوقوف على الوسائل التي تساند استدامة مكونات التراث وتحديداً الحرف اليدوية التي هي أحد أبرز أدوات تعبير الجماعات المحلية لنمط عيشها ومعرفتها ومهاراتها. وقد ركزت الدراسة على حرفة الخوص، بوصفها إحدى الحِرف الأحسائية التي تتميز بصناعتها من مادة أولية تستخرج من النخيل؛ لأن الأحساء أكبر واحة نخيل بالعالم، واعتمدت الدراسة على المنهج الكيفي، مع الاستعانة بأداة الملاحظة، وأداة المقابلة المتعمقة، وتصميم دليل مقابلة تتوافق محاوره مع أهداف الدراسة التي طُبقت على عدد من حرفيي الخوص في ثلاث مواقع، وهي: حي الكوت، سوق القيصرية، سوق الحرفيين، وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: ضعف إقبال حرفيي الخوص على التسجيل الرسمي لأجل استخراج الرخصة المهنية، بالرغم من جهود هيئة التراث بالأحساء في ترغيب الحرفين في التسجيل، اكتفاء صناع حرفة الخوص بخبرتهم المكتسبة من سنوات الممارسة الطويلة التي تمتد بالغالب إلى ٣٠سنة حتى ٥٠ سنة، توجد بين حرفيي الخوص علاقة ترابط، ويزداد هذا الترابط بالسمات المتقاربة: كالعمر، والمهنة، ومكان العمل، والقرابة، وتنشط مؤشرات رأس المال الاجتماعي فيما بينهم من حيث التعاون، والتبادل، والثقة، ويختلف مقدار مساهمة رأس المال الاجتماعي في علاقات الحرفين حسب نوع العلاقة وعمقها؛ مما يثبت تأثير رأس المال الاجتماعي على المورد الحرفي، وجود اهتمام واضح من مختلف مؤسسات المجتمع بالمورد الحرفي الأحسائي. وتوصي الدراسة بعدد من التوصيات منها: تحسين بيئة الأسواق التي يتمركز بها الحرفيين والمنتجات الحرفية عبر مراعاة سعر إيجار المحلات للحرفيين، مواصلة دعم المتدربين الشباب وترغيبهم في العمل بالمجال الحرفي، إعداد فرق عمل ميداني يهتم في ملاحظة المورد الحرفي، إنشاء فريق يجمع الحرفيين، ويسهّل التواصل فيما بينهم، ويرفع مساهمة رأس المال الاجتماعي الإيجابية داخل المورد الحرفي، ويكون تحت مظلة هيئة التراث.

Abstract:

Cultural heritage in its various components is an important resource for societies that express its spirit and principles; Its cultural and cultural value, and as human societies

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

evolve in their multiple fields, their goal is to sustain their cultural heritage; This shows the importance of identifying ways of supporting the sustainability of heritage components, specifically handicrafts, which are one of the most prominent tools for community expressions of their lifestyle, knowledge and skills. The study focused on the wicker craft, as one of the sensory crafts characterized by its raw material from palms; Because Al-Ahsa is the world's largest palm oasis, the study relied on the qualitative approach, using the observation tool, the in-depth interview tool, and the design of a corresponding manual whose axis corresponds to the objectives of the study applied to a number of wicker craftsmen in three locations, namely: Al-Kut neighbourhood, Caesarean Market, Artisan Market, and the study concluded a number of results, including: In spite of the efforts of the Soup Heritage Authority to discourage the two characters in the registration, wicker craftsmen are satisfied with their experience from the long years of practice, which predominantly extends to 30 to 50 years. Such as age, occupation, workplace and kinship, social capital indicators are active among themselves in terms of cooperation, exchange and trust, and the amount of social capital's contribution to the relationships of the two trades varies according to the type and depth of the relationship; This demonstrates the impact of social capital on the artisanal resource, there is a clear interest from various institutions of society in the artisanal resource.

مقدمة الدراسة:

تحرص المجتمعات حول العالم على رفع مستوى تطورها، والمساهمة في رفع رؤوس أموالها، وأول ما يتبادر إلى الأذهان عمليات تطوير رأس المال المادي، بوصفه صورة نمطية سائدة ترى أن المجتمع قائم غالبًا على الرأسمال الاقتصادي، وهو كذلك، فلا يمكن إلغاء أهمية الجانب المادي كعامل مساند في تقدم المجتمعات وتحريك عجلة التغيير المطلوب، كما أنه لا يمكننا إلغاء رؤوس الأموال المتاحة داخل المجتمع، حيث تقف في ذات القيمة والأهمية لرأس المال المادي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مفهوم رأس المال مفهوم شائع؛ إذ إنه يُشير إلى الموارد والممتلكات المادية التي تتوافر للمجتمعات أو حتى للأفراد، ويعود هذا إلى تاريخ المفهوم نفسه، حيث نشأ في ميدان الاقتصاد ضمن كتابات العالم آدم سميث (١٧٧٦)، غير أن عددًا من العلماء أسهموا في نشأة هذا المفهوم، فظهرت مفاهيم شملت عدة أوجه، كرأس المال البشري، ورأس المال الثقافي، ورأس المال الديني، ورأس المال الاجتماعي؛ مما يدل على أن المجتمع ينهض بكل ما يملكه من موارد وإمكانيات بأنواعها، من رأس مال اقتصادي، ثقافي، معرفي، اجتماعي، وبشري. (أبو زاهر، ٢٠١٠، ص ٢).

قد تكون موارد المجتمعات مادية أو غير مادية، وهذا يتضح جليًّا في رأس المال الثقافي؛ فالمورد الثقافي يحمل روح المجتمع، حيث يعبر عن مجموع القيم والقواعد المتمثلة في العادات والتقاليد والدين والأخلاق، والتراث الشعبي المتراكم من أفعال، أدوات، أغراض، وأنماط تفاعل وعيش. فمكونات الثقافة مورد غني يغذي المجتمع بالمكانة والتميز عن بقية المجتمعات والشعوب؛ ذلك أن كلًّا منها يصنع ثقافته بناءً على التجارب المتباينة والظروف المتراكمة والأحداث المتغيرة التي مر بها في جانبه السياسي، أو الاقتصادي، أو البيئي، أو الاجتماعي، وغيرها. فجميعها على مر الزمان كونت ثقافة ذلك المجتمع، وعليه ينتج كل ما يناسبه من أفعال، أسلوب تعامل، وأدوات ومصنوعات.

فما تصنعه أو تخترعه المجتمعات ما هو إلا أدوات يصنعها الأفراد للتكيف مع البيئة المحيطة، واستغلال الموارد الطبيعية من حولهم بأقصى درجة، فيسهل نمط العيش، وعليه نشأت الحرف التقليدية التي هي أهم عنصر من التراث الثقافي للمجتمعات الذي يعبر عن عدد من المؤشرات، كالموارد المتاحة للأفراد، والجانب المادي لثقافة الأفراد، كما تعبر أنواع السلع المتصدرة في ذلك المجتمع عن شكل الإنتاج الاقتصادي، وأنواع المنتجات المستهلكة للتبادل التجاري، وتسهم في العائد المادي المحلي، كما تعكس الحرف اليدوية الهوية الثقافية للمجتمع، وربما كانت رمزًا تراثيًا يعبر عن حضارة المجتمع وتاريخه، ويمكن القول: إن الاهتمام بمعارف الشعوب وفنونها وصناعاتها يميز المجتمعات المتطورة عن غيرها، حيث تركز على إبراز الثروات البشرية والثقافية الممثلة للإرث الإنساني والقيم الحضارية للمجتمع؛ فالحرف اليدوية التقليدية تُعَدُّ أهم الموروثات التي تناقلتها الأجيال عبر تاريخ المجتمع ذاته.

أولًا: مشكلة الدراسة:

تتجه المملكة العربية السعودية في الوقت الحاضر إلى تطبيق الفكر التنموي على أرض الواقع، وبناء البرامج والخطط المستقبلية عليه، وتسعى إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة العالمية لرؤية ٢٠٣٠، وقد قُسمت برامج التنمية وخططها على عدد

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

من المستويات، منها: المحلي، الإقليمي، والقومي، وسيكون المستوى المحلي هو محور اهتمامنا.

إن القيادات والجهات العليا تبني مخططات وبرامج خاصة بالمجتمع المحلي الذي يمتاز بتفرد ثقافته المحلية، بجانب الالتفات إلى ما يراه القادة المحليون مناسبًا، و ما يراه أفراد المجتمع المحلي ملائمًا لهم، وكما هو جليٌّ فالتنمية عجلة لا تتحرك دون مشاركة أفراد المجتمع ومؤسساته، وهنا يبرز بوضوح مفهوم رأس المال الاجتماعي الذي يهتم بالعوائد الإيجابية للترابط الاجتماعي بين الأفراد والجماعات، سواء أكانت رسمية أم غير رسمية، مع اعتبارها مصدرًا من المصادر المعززة للعمل المشترك؛ ذلك أنه سبيل يقوى من خلاله التماسك الاجتماعي الذي يحقق عددًا من العوائد الإيجابية؛ كإشباع الحاجات الإنسانية، الاهتمام بالمورد البشري وإمكانياته، استغلال الموارد الطبيعية وحمايتها، وتعميق التبادل المعرفي والثقافي بين الأفراد والجماعات، وذلك يعبر عما تهدف له التنمية المحلية المستديمة.

وفي هذه الدراسة تسعى الباحثة إلى التعرف على أثر رأس المال الاجتماعي في دعم الرؤية المستقبلية للاستدامة المحلية بالمورد الحرفي، ومشكلة الدراسة والسؤال الذي ستحاول الإجابة عنه: ما أثر رأس المال الاجتماعي في استدامة المورد الحرفي المحلي بالأحساء؟

ثانيًا: أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

أ- تبرز أهمية هذه الدراسة في تناولها مفهوم رأس المال الاجتماعي بوصفه من أبرز المفاهيم الحديثة في الميادين السوسيولوجية المستعملة في التنمية؛ لأنه أحد السبل التي تقيس درجة الترابط والتماسك الاجتماعي، وأنه من المصادر التي تحفز العمل المشترك، والاستفادة من العوائد الإيجابية لرأس المال الاجتماعي.

ب- تضيف الدراسة الحالية إضافة معرفية سوسيولوجية وأنثروبولوجية، وتفيد الباحثين والمهتمين بمجالات الموروثات الثقافية، والحرف الشعبية؛ ذلك أنها من أهم المكونات المتوارثة في المجتمعات، كما أنها تقدم مقترحات للحفاظ على تلك الصناعات بوصفها موردًا حرفيًّا مستديمًا للمجتمعات المحلية.

ت- السعي للتركيز على أهمية الموارد الحرفية؛ فهي أحد رموز الهوية الثقافية، ومن أهم عناصر التراث الثقافي، وأحد مصادر الدخل لممارسيها في المجتمع المحلي، ومن أدوات تعبير الجماعات المحلية لنمط عيشها ومعرفتها ومهاراتها.

الأهمية التطبيقية:

أ- تتجلى الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية في تقديم صورة علمية للجهات المعنية بتنمية محافظة الأحساء وتطويرها للاستفادة من نتائج الدراسة في النظر إلى إمكانية استدامة المورد الحرفي، باستغلال رأس المال الاجتماعي الذي يُعَدُّ في

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الميادين السوسيولوجية مصدرًا محفزاً للتعاون والعمل المشترك، وتحقيق العوائد الإيجابية للمجتمعات المحلية.

ب- تمنح الدراسة الحالية صورة للمورد الحرفي الأحسائي لكل المهتمين بالتراث الثقافي والموروثات الشعبية، والمهتمين في تحول المورد الثقافي إلى مورد مستدام للمجتمعات المحلية.

ت- يمكن الاستفادة مما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، وما قدمته من مقترحات وتوصيات؛ للحصول على نظرة دقيقة لتأثير رأس المال الاجتماعي على أنه من المفاهيم والأساليب التي تدعم استمرارية المورد الحرفي الأحسائي، ومن ثم صياغة برامج وخطط أكثر فاعلية لتحقيق التنمية المحلية التي تسعى إليها الجهات المعنية.

ثالثًا: أهداف الدراسة

تستند الدراسة على هدف رئيس، هو: التعرف على أثر رأس المال الاجتماعي في استدامة المورد الحرفي المحلي بالأحساء.

ويمكن تحقيق هذا الهدف بالأهداف الفرعية التالية:

١- التعرف على أشكال التراث الثقافي لمحافظة الأحساء.
٢- التعرف على واقع الموارد الحرفية لمحافظة الأحساء.
٣- الكشف عن واقع حرفة الخوص في محافظة الأحساء.
٤- تبيان إسهام رأس المال الاجتماعي في واقع حرفة الخوص.
٥- التعرف على الفرص التي قد تسهم في نمو حرفة الخوص في الأحساء.

رابعًا: تساؤلات الدراسة

تجيب الدراسة عن سؤال رئيس، هو: ما أثر رأس المال الاجتماعي في استدامة المورد الحرفي المحلي بالأحساء؟

وبالإمكان الجواب عن السؤال الرئيس بالإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما أشكال التراث الثقافي لمحافظة الأحساء؟
٢- ما واقع الموارد الحرفية لمحافظة الأحساء؟
٣- ما واقع حرفة الخوص في محافظة الأحساء؟
٤- ما إسهام رأس المال الاجتماعي في واقع حرفة الخوص؟
٥- ما الفرص التي قد تسهم في نمو حرفة الخوص في الأحساء؟

خامسًا : مفاهيم الدراسة

١- رأس المال الاجتماعي:

اصطلاحاً: رأس المال: الأصول المادية التي تستخدم في إنتاج الثروة، أو القيام بالخدمات الاقتصادية، وتوجد أنواع مختلفة من رأس المال، فقد يكون قيميًّا أو عينيًّا أو متداولًا(بدوي، ١٩٨٢، ص ٥٠).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

إجرائيًّا: رأس المال الاجتماعي: عموم الموارد المتاحة أو المحصلة من شبكة العلاقات الاجتماعية لحرفيي الخوص بمحافظة الأحساء، وإمكانية حصولهم على المنافع، من خلال تلك الشبكات، عبر بناء العلاقات، والتبادل، والثقة، والتعاون فيما بينهم، مع القدرة على تحصيل هذه الموارد، وضمان استمرارية الاستفادة منها.

٢- المورد الحرفي المحلي:

اصطلاحًا: الموارد "جمع مورد": الوسائل المستخدمة في صنع السلع التي تشبع الرغبات الإنسانية المختلفة، وقد تكون الموارد طبيعية، أو إنسانية، وندرتها تؤدي إلى ندرة السلع والخدمات التي تسهم في إنتاجها (بدوي،١٩٨٢، ص ٣٥٦).

لغةً: الحرفة: وسيلة الكسب، من زراعة وصناعة وتجارة وغيرها، يقال حرفته أن يفعل كذا: دأبه وديدنه، والحِرفي: الشخص الذي يكسب عيشه بالعمل في حرفة بصفة مستمرة ومنتظمة (معجم الوسيط، ٢٠٠٤، ص ١٦٧).

حِرفة، حِرفات، وحِرف: مهنة، صنعة، وسيلة الكسب، من زراعة وصناعة، وتجارة وغيرها، وأهل الحِرف: أصحاب الصنائع.

حرفِيٌّ: اسم منسوب إلى حِرفة، عامل، وهو من يكسب عيشه بالعمل في حرفة بصفة مستمرة ومنتظمة.

حِرفية: اسم مؤنث منسوب إلى حِرفة " أعمال حِرفية"، والصناعات الحِرفية: مصدر صناعي من حِرفة، مهارة (معجم اللغة العربية المعاصر،٢٠٠٨، ص ٤٧٦-٤٧٧).

اصطلاحًا: الحِرفة: المهنة، والعمل الذي يزاوله الفرد ويتطلب أداؤه توافر مؤهلات خاصة تكتسب بعد قضاء عدة سنوات في التعلم والخبرة اللازمة (بدوي، ١٩٨٢، ص ٨٩).

الصناعات المحلية: يستخدم هذا المصطلح بعدة معانٍ، منها:

١- صناعة تستهلك محليًّا.
٢- صناعة الخدمات.
٣- ضد الصناعة الأساسية.
٤- صناعة تعتمد على مواد خام وطنية، وتقوم بها أيدٍ عاملة وطنية.
٥- صناعات إقليمية اكتسبت شهرة وطنية أو عالمية (نفس المرجع، ص ٢١٥).

كما تُعرف الحرف بأنها: الصناعات اليدوية، والصناعات اليدوية: " تلك الصناعات التي يقوم بمزاولتها الحرفي معتمدًا على مهاراته الفردية الذهنية واليدوية التي اكتسبها من تطور ممارسته للعمل الحرفي، وذلك باستخدام الخامات الأولية المتوفرة في البيئة الطبيعية المحلية أو الخامات الأولية المستوردة، أو باستخدام بعض الأدوات البسيطة" (القحطاني، ٢٠٠٦, ص ٣٠).

لغةً: مَحلَ: يمحل، محلًا، فهو ماحل، ومحُل المكانُ، ومَحَل، ومَحِلَ؛ أجدب ولم ينبت (معجم اللغة العربية المعاصر،٢٠٠٨، ص ٢٠٧٢).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المحل." المكان الذي يحل فيه، والجمع "محال" (معجم الوسيط، ٢٠٠٤، ص ٨٥٦).

اصطلاحًا: المحلي في السوسيولوجيا: يطلق المحلي على المجتمع بوصفه (مجتمعًا محليًّا)، ويقصد به -بحسب رأي "لان روبرتسون"- أنه: "مجموعة اجتماعية تشترك في إقليم معين، ويشعر أعضاؤها بالانتماء إليها، كما أنهم يتقاسمون مجموعة من المصالح العامة"، فهم يتشاركون في مكان الإقامة، أو منطقة جغرافية محددة، أو أن العامل النفسي هو الرباط الأساس في مثل هذا المجتمع المحلي، أو كثرة التفاعل أو الإحساس بالعضوية المشتركة دون اشتراط الإقامة المشتركة في منطقة جغرافية معينة (لطفي، ٢٠١٠، ص ١٠٨-١١٠).

إجرائيًّا: المورد الحرفي المحلي: تتعدد الحرف اليدوية الأحسائية في الموارد التي تندرج تحت الموروث الثقافي المادي، منها: "حرفة الخوص، خياطة البشت، صناعة الحلي، النحت، والنجارة"، ويقوم المورد الحرفي المحلي على يد أهل المنطقة؛ حيث اكتسبوا مهارة صنعها بتوارثها، أو اكتسابها من البيئة المحيطة، وما يميز المورد الحرفي المحلي أنه جزء من ثقافة المجتمع، ويعتمد على المواد الأولية المتوفرة في البيئة الطبيعية، وكون الحرف المحلية موردًا فإن ذلك يرفع من أهميتها لتطويرها بوصفها من عناصر الموروث الثقافي والهوية الثقافية.

٣- استدامة الموارد:

اصطلاحًا: الاستدامة: الاستدامة دائمًا ما ترتبط بالتنمية، وتعرف بـ التنمية المستدامة، وأول تعريف صدر للتنمية المستدامة تعريف اللجنة الدولية للبيئة والتنمية المستديمة، وهو: ذلك النمط من التنمية الذي يلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية متطلباتهم، و تتطلب التنمية المستديمة ما تتطلبه التنمية، من تخطيط واستثمار الموارد الطبيعية والبشرية، وتتطلب الاستمرارية ومشاركة المواطنين أو الشعب، لكن تتميز بخاصية إضافية وهي التوازن ما بين السكان والتنمية والقدرة الإنتاجية لتلبية حاجات السكان في الحاضر، و استمراريتها إلى الأجيال المستقبلية (عارف، ١٩٨٩).

إجرائيًّا: استدامة الموارد: يُقصد بها البحث عن الأفكار والحلول وتحويلها إلى خطط يمكن تنفيذها على واقع الموارد للمساهمة في الحفاظ على استمراريتها، بوصفها جزءًا مهمًّا من التراث الثقافي، مع الاستفادة منها في تلبية احتياجات المجتمع الثقافية، الاجتماعية، الاقتصادية، والبيئية؛ لضمان دوامه على أنه مورد يستفيد منه المجتمع في الحاضر والمستقبل.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الاتجاهات النظرية للدراسة والدراسات السابقة

أولًا: النظرية المفسرة للدراسة:

١- نظرية رأس المال الاجتماعي:

نشأ رأس المال الاجتماعي في ميدان علم الاجتماع، ثم استُعمل في تخصصات أخرى، مثل: الاقتصاد، العلوم السياسية، الأعمال التجارية، والصحة، وغيرها من المجالات التي تبنَّى أصحابها مفهوم رأس المال الاجتماعي وساهموا فيه Johnson, (2013, p. 3-4).

ويُنظر إلى أن ليدا هانيفان من أوائل من استخدموا المفهوم، وذلك في سنة(١٩١٦) في كتابه "مركز المجتمع المحلي"، حيث وصف رأس المال الاجتماعي بأنه غير معني بالأصول المادية، من أموال أو عقارات أو ممتلكات نقدية، بل الأصول غير المادية" معنوية" التي يمكن ملاحظتها في تعاملات الأفراد بالمشاركة، التعاطف، الثقة، والتواصل الاجتماعي فيما بينهم (أبو زاهر، نادية، ٢٠١٠، ص ٢-٣).

ويُنظر بأن الفكر الأساس الذي تقوم عليه النظرية ليس بجديد على رواد علم الاجتماع، فالفكرة ترى أن المشاركة والانضمام مع عدد من الأفراد، أو عدة مجموعات لها نتائج إيجابية على الفرد وعلى المجموعة.

وقد وصف إميل دوركايم حياة الجماعة بأنها مصدر للتوجه المعياري، وما يميز التوجه النظري هو قدرته الاستكشافية من مصدرين، "أولهما: أن هذا المفهوم يركز على العواقب الإيجابية للترابط الاجتماعي، وثانيهما: أنه يضع تلك العواقب الإيجابية في إطار مناقشة أوسع لرأس المال، ويلفت الانتباه إلى أن هذه الأشكال غير النقدية من رأس المال يمكن أن تكون مصادر مهمة للسلطة والنفوذ".(بورتيز،٢٠١٩، ص١٢٢).

٢- النظرية البنائية الوظيفية:

النظرية الوظيفية من النظريات التي تمتلك خاصية التوسع والانتشار، بالرغم من أنها من أولى النظريات الاجتماعية، فهي تسعى إلى توضيح وتفسير المجتمع الإنساني، وتنظر له بأنه الكل الذي يضم مجموعة من الأجزاء داخله، ووظيفة الكل الرئيسة هي إشباع حاجات الإنسان، والأجزاء داخل هذا النسق متساندة ومترابطة، ويقوم كل جزء منها بوظيفة وأكثر؛ وهذا يفسر استمرار هذا الجزء لقيامه بوظائفه التي هي في الوقت نفسه متطلب لاستقراره، ومن ثم استقرار الكل، وعليه إن طرأ أي تغير في جزء، أو أكثر من جزء داخل الكل فسوف تطرأ تلك التغيرات على الأجزاء الأخرى (عثمان، ٢٠٠٨، ص ٤١-٤٢).

للبنائية الوظيفية عدد من المبادئ الأساسية التي ترتكز عليها، وهي:

- أن المجتمع نسق يتألف من عدد من الأجزاء المترابطة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- طبيعة العلاقة بين مختلف هذه الأجزاء وبين المجتمع ككل.
- طبيعة القيم المرتبطة بالأهداف ووسائل تحقيقها.
- التكامل والتساند المتبادل بين الأجزاء التي تسهم في تدعيم الكل (لطفي والزيات، ٢٠٠٩، ص. ٦٨).

ثانيًا: الدراسات السابقة ومدى الاستفادة منها:

أولًا: الدراسات المحلية

١- دراسة علي وأحمد، كيشار(٢٠٢٠) بعنوان: (الحرف اليدوية النسائية بمدينة الأحساء كمكون سياحي، وسبل تعزيزها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠)، وهدفت إلى: التعرف على واقع الحرف اليدوية النسائية بالأحساء، كما سعت إلى التعرف على أبرز المعوقات والتحديات التي قد تواجه ممارسة الحرفيات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى إستمارة استطلاع لجمع البيانات، حيث طُبقت على (٤٦) حرفيةً من الأحساء، من حرف يدوية مختلفة، وهي: الخوص، حياكة الصوف، السدو، والتطريز، وتوصلت إلى: أن الحرفيات بحاجة إلى الدعم المادي والمعنوي لضمان استمرارهنَّ في العمل الحرفي، وتطور منتجاتهنَّ التي هي مكون مهم في التنمية السياحية، إضافة إلى أنهنَّ بحاجة إلى برامج تدريبية؛ لتطوير قدراتهنَّ التسويقية والتقنية والفنية في سبيل ترويج منتجاتهنَّ الحرفية سياحيًّا.

٢- دراسة أحمد، محمد (٢٠٢٠) بعنوان: (دور الحرف اليدوية في تغيير الصورة الذهنية السياحية لمحافظ الأحساء بالمملكة العربية السعودية)، وهدفت إلى: التأكيد على أهمية الحرف اليدوية في تغيير الصورة الذهنية السياحية لمحافظة الأحساء، وهذا يسهم في تطوير الحرف اليدوية، وتحسين المستوى المعيشي للحرفيين، كما سلطت الضوء على المعوقات التي تعترض الحرفيين في الأحساء لحلها وتحسين الصورة الذهنية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهجين: المنهج الوصفي الكيفي، والمنهج الكمي، فاستعانت بإستمارات الاستقصاء والمقابلة الميدانية مع الحرفيين، وأداة الإستبيان على أنها أداة لجمع البيانات على عينة عشوائية من الذكور والإناث، وبدرجات تعلم مختلفة لكل من السعوديين والمقيميين، وتوصلت إلى: أن العاملين في الحرف اليدوية لا يكسبون ما يكفي لضمان النمو المستدام لأعمالهم، إضافة إلى انكماش عدد العاملين في الحرف اليدوية، وعدم رغبة الأجيال الجديدة ممارسة مهنة الآباء والأجداد، وغياب الوعي المجتمعي بأهمية الحرف والفنون التراثية.

ثانيًا : الدراسات العربية

١- دراسة حسن (٢٠٢٠) بعنوان: (دور الصناعات اليدوية والحرفية في التنمية الاقتصادية المحلية بجمهورية مصر العربية: دراسات في تحليل السياسات)،

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

سعت الدراسة إلى: معرفة الدور الذي تقوم به الصناعات والحرف اليدوية في التنمية المحلية من جانب، ومعرفة أهم الفاعلين في صنع سياسات الصناعات الحرفية اليدوية من جانب آخر، كما هدفت إلى : التعرف على أهم ملامح السياسات العامة للصناعات اليدوية والحرفية في جمهورية مصر العربية وتطورها عبر العقود، وإضافة إلى المشكلات التي تعوق التقدم في جانب الصناعات اليدوية و الحرفية اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي، ومنهج دراسة الحالة استنادًا على المعلومات الأولية المتاحة كصورة الوثائق، أو السجلات، أو التصريحات الرسمية، وتوصلت إلى: أن قطاع الصناعات اليدوية والحرفية يتشابه مع تلك التي تعاني من قطاع الصناعات الصغيرة والمتوسطة الصغر، وأن عدم اليقين بخصوص تلك السياسات، أو السياسات الجديدة التي لم تكتمل معالمها تظل في حالة غموض.

٢- دراسة صميدة (٢٠٢٠) بعنوان: (العولمة والحرف اليدوية بحث في الأنثروبولوجيا الاقتصادية بمحافظة بني سويف)، هدفت الدراسة إلى: الكشف عن طبيعة البيئة الطبيعية والاجتماعية والثقافية والسياسية على الإنتاج الحرفي، وتوضيح الصداقة البيئية للحرف اليدوية ، ورصد تأثير تكنولوجيا الاتصالات والاقتصاد على الإنتاج الحرفي، والتعرف إلى أشكال رأس المال التي يمتلكها الحرفيون، واعتمدت الدراسة على المنهج الأنثروبولوجي، ومنهج دراسة الحالة، واعتمدت المقابلة المتعمقة، والملاحظة، والأخباريين لجمع البيانات على عدد من الحرف، كالتنجيد البلدي، منتجات جريد النخيل، والفخار، والجلود، حيث طُبقت على العديد من قرى ومراكز بني سويف، وتوصلت الدراسة إلى: أن صناعة التنجيد البلدي أشهر الحرف اليدوية، وأن أكثر من يمارسونها يتعلمونها توارثًا من الأجداد، وقليل من يتعلمها.

ثالثًا : الدراسات الأجنبية

١- دراسة دينلي. (٢٠٠٩) بعنوان: Nurturing social capital in local communities (رعاية رأس المال الاجتماعي في المجتمع المحلي)، هدفت الدراسة بشكل رئيس إلى: التعرف على نتائج دعم رأس المال الاجتماعي وما يقدمه من دعم للبيئات المجتمعية، وتحديدًا لكبار السن، فاعتمدت على منهج التطبيق "التجربة"، وذلك بتطبيق خدمات برنامج الإرشاد الأسري برنامج "SAGE"، وهو خاص بتدريب كبار السن والمتقاعدين الذين بلغ عددهم (١٠٠) شخص؛ ليكونوا موجهين يعززون العلاقات بين أجيال المجتمع، ويغرسون فيهم فضيلة رد الجميل إليه، وأهم ما توصلت إليه الدراسة: أنه لا بد من تغذية التجسير بين بيئات الفرد والأسرة والمجتمع المحلي، والاستفادة من

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

التحسينات التي يقدمها الاتصال الاجتماعي؛ كونها خطوات تساهم في تعزيز تنمية المجتمع المحلي، عن طريق خلق شعور الانتماء لدى كبار السن.

٢- دراسة شارون (٢٠١٢) بعنوان The social production of urban cultural heritage: Identity and ecosystem on an Amsterdam shopping street (الإنتاج الاجتماعي للتراث الثقافي الحضري: الهوية والنظام البيئي في أحد شوارع التسوق في أمستردام)، وهدفت إلى: التعرف على شوارع التسوق المحلية، فهي تراث محلي، إضافة إلى التعرف على رأس المال الاجتماعي الذي يتطور داخل هذه الساحات الشعبية؛ لأنه مدخل لخلق نظام بيئي ثقافي حضري، والتعرف على الأشكال التقليدية للتفاعل الاجتماعي التي تخلق مشاعر الهوية المحلية والانتماء، واعتمدت الدراسة المنهج الإثنوغرافي، وعلى المقابلة المتعمقة كأداة لجمع البيانات، وأهم ما توصلت إليه أن شوارع السوق الشعبي يجب صونها، ويتطلب التخطيط لأجل تحويلها إلى نظام بيئي ثقافي حضري لاحتوائها على أشكال متعددة من الثقافات، والأنماط التقليدية، ولمساهمتها في خلق أشكال من التفاعل الاجتماعي.

رابعًا: مدى الاستفادة من الدراسات السابقة وأوجه الاختلاف والاتفاق:

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة تباينها في مجال موضوعاتها، فمنها ما اهتم بالصناعات الحرفية والمورثات، ومنها ما اهتم برأس المال الاجتماعي، والاهتمام الواضح بما يخص التراث الثقافي والموروثات الشعبية، ومن أبرز الاهتمامات تطوير تلك الموروثات لتكون مصدرًا داعمًا للتنمية السياحية للمجتمع، والاهتمام برأس المال الاجتماعي باعتباره أحد الميادين السوسيولوجية الحديثة، وطرق ودور رأس المال الاجتماعي في تحقيق عدد من العوائد الإيجابية في عدد من الميادين، ومحاولة استغلاله في ميادين مختلفة، كالدراسة الحالية، وهو ميدان التراث الثقافي والموروثات الشعبية.

وترى الباحثة أن الدراسات المحلية قد اختلفت في عدد من الأوجه مع الدراسة الحالية، منها أن الدراسة الحالية اهتمت بأحد الحرف التي تشتهر بها محافظة الأحساء، وهي حرفة الخوص التي تعتمد في صنعها على مواد أولية من النخيل، واهتمت بعدد من حرفيي الخوص من الرجال والنساء، وتربط بين رأس المال الاجتماعي، وأثره في تحقيق استمرارية الحرف اليدوية بوصفها موردًا حرفيًّا محليًّا يقدم عوائد إيجابية مستمرة للمجتمع المحلي الأحسائي، كما تميزت الدراسة بالنظر في إبراز الفرص التي تسهم في نمو الحرف، وتحديدًا حرفة الخوص، على عدد من الدراسات التي اهتمت بالكشف عن التحديات.

وختاماً يتبين من الدراسات السابقة بأن التراث الثقافي نال نصيبه من الاهتمام في المجال البحثي، ولكن في النصيب المحلي الناتج البحثي في بداياته خاصة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

في مجال الحرف اليدوية، حيث تعد أهم عناصر التراث التي تعبر عن تاريخ وحضارة المجتمعات المحلية.

رأس المال الاجتماعي " رؤية تحليلية للمفهوم وتطبيقات واقعية"

أولًا: نشأة وماهية رأس المال الاجتماعي:

رأس المال الاجتماعي تطور حديث من الناحية النظرية والبحثية لظاهرة الموارد الناتجة عن العلاقات الاجتماعية، وأكثر ما جذب أنظار الباحثين في هذا المفهوم ما يتعلق بمسألة العائد، سواء أكان هذا العائد على مستوى الفرد، أم الجماعة، أم المجتمع، إضافة إلى مسألة كيفية الوصول إلى هذه الموارد لتحصيل هذه العوائد؛ لذا فإن أساسيات البحث داخل هذا المفهوم، وكيفية الوصول إلى الموارد في العلاقات، وكيفية استثمار العلاقات الاجتماعية، ومتانة العلاقات واستعدادها في المساعدة أو توصيل الفرص للأفراد، إضافة إلى إدراك تباين الأفراد في مواردهم الاجتماعية اتساعًا وتنوعًا ومتانة. (Lin, 2001, 21).

ويتضح مفهوم رأس المال الاجتماعي -بحسب رأي بوتنام- أنه يهتم بالشبكات الاجتماعية والقيم مما يسهم في الالتزام المتبادل، ويدعم العمل الجماعي، أما بورديو فرأى في مفهوم رأس المال الاجتماعي أنه يحافظ على الشبكات الاجتماعية، من خلال القيم التي بدورها أن تحافظ على تماسك تلك الشبكات، وهذا يعني أنه يتفق مع بوتنام من هذا الجانب، ويضيف بورديو أن رأس المال الاجتماعي يعمل بوصفه موردًا لإنشاء علاقات ذات عوائد مستدامة؛ مما يدعم وظيفة رأس المال الاجتماعي؛ ولذا اهتم بكيفية بناء الأفراد للعلاقات داخل مجتمعهم، فركز بورديو على النطاق المحلي كالممارسات اليومية، والموارد والفرص التي تتوافر فيه، وكان تركيزه على نطاق أصغر، وهذا النطاق هو الذي يتيح لنا فهم الأفراد لرأس المال الاجتماعي، وأساليبهم في الحفاظ عليه، وطبيعة التفاعل، من خلال مجموعة أفراد في حدود اجتماعية ثقافية جغرافية معينة.

ثانيًا: أنواع رأس المال الاجتماعي:

يتميز رأس المال الاجتماعي بأهميته التي تشكلت من عدة مكونات، كالثقافية، والتنظيمية، ورأس المال الاجتماعي - الذي يدعو للاهتمام به كمفهوم داخل المجتمع وسياساته وتنظيماته -هو الجانب الذي يوضح قدرته على تدعيم وتفعيل الوظائف الفردية والمؤسساتية والقومية، وما يحقق الدعم لتلك القدرة هو ارتباط رأس المال الاجتماعي بمكونات المجتمع الثقافية، فالقيم كالثقة، والتفاعل الإيجابي والتقبل ضرورية لتماسك الأفراد، أو الجماعات، أو التنظيمات، وتكون أكثر فاعلية عندما تستمد من الإطار القيمي الثقافي للمجتمع:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١- رأس المال الاجتماعي الترابطي: الترابط بين الأفراد المتشابهين في بعض النواحي (العمر، النوع، والطبقة الاجتماعية)، كما تضم العلاقات الحميمية، كالأسرة والمقربين.
٢- رأس المال الاجتماعي الجسري: العلاقات التي تربط بين الأفراد المتقاربين، كالأصدقاء والزملاء.
٣- رأس المال الاجتماعي التوصيلي: العلاقات التي بين الأفراد ومع من هم في السلطة، أي العلاقات فيما بين الأفراد من مختلف الطبقات الاجتماعية. (بوتنام، ١٩٩٣/ ٢٠٠٦)

وترى الباحثة أن تكامل الأنواع الثلاثة نقطة مهمة خاصة أن كان الهدف تحقيق الاستدامة، إذا أن التفاعل المتكامل يحقق نتائج إيجابية أفضل على الواقع، فوجود شبكة علاقات وتفاعل فيما بين الحرفيين ذاتهم ، وفيما بينهم وبين أصحاب المهن القريبة، وفيما بين العاملين بالمجال الحرفي وأصحاب السلطة المعنية بالتراث الثقافي، محققاً بذلك تكامل فيما بين السياسات، والبرامج حتى التطبيق على أرض الواقع، فالتكامل والترابط ضرورة لتحقيق تنمية مستدامة للمجتمع المحلي.

ثالثًا: مصادر رأس المال الاجتماعي:

يُستمد رأس المال الاجتماعي من عدد من المصادر التي يعود أصلها إلى الجماعات الفرعية داخل المجتمع الكبير، وهي كما يلي:

- الأسرة: تمثل الأسرة المصدر الأساس لرأس المال الاجتماعي، فبها تتشكل هوية أعضائها الثقافية والقيمية، ومنها يتأسس تفاعل الفرد مع محيطه الاجتماعي.
- الهيئات التعليمية الاجتماعية: توجد في المدرسة، حيث إنها مصدر مهم لنشأة رأس المال الاجتماعي وتراكمه ونموه، فمنها يتعلم مبادئ العمل الجماعي والتعاوني، وتنوع المعلومات والثقافات.
- المؤسسات الرسمية: يُقصد بها تلك المؤسسات التي تملك أشكالًا من التنظيم والتعاون والثقة والأهداف المشتركة؛ فتصبح مصدرًا من مصادر رأس المال الاجتماعي داخل المنشأة أو المؤسسة.
- المجموعات الاجتماعية الناشطة (علاقات غير رسمية): تعني جميع العلاقات والتفاعلات الموجودة بين الجيران والأصدقاء والأعضاء داخل مجموعة واحدة، وقد تعزز الشبكات المتينة العمل الجماعي، إضافة إلى تدعم عناصر، كالثقة والأمان الموجودين بين الأعضاء، وهدفها تحقيق الرفاهية الاجتماعية للمجتمع.
- المجتمع المدني: يعبر المجتمع المدني عن إجمالي العلاقات فيما بين المؤسسات الرسمية (الحكومية والخاصة)، وغير الرسمية (كالجمعيات التطوعية والخيرية) التي تمنح المجتمع مصدرًا للتفاعل، وتطوير العلاقات الاجتماعية فيما بين تلك المؤسسات والمجتمع.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

رابعًا: وظائف رأس المال الاجتماعي:

إن دور رأس المال الاجتماعي مهم داخل المجتمعات أو الجماعات؛ لأنه يعبر عن الروابط الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد في جماعة محددة، سواء أكانوا منتمين لفئة معينة، أم مهنة معينة، أم عرق معين، أم مشاركين في نشاط ما، فتظهر لنا هنا الوظيفة التي يؤديها رأس المال الاجتماعي وصولًا إلى أفضل العلاقات والمعلومات والفوائد.

١- وظيفة اجتماعية:

يظهر هذا في صور تأثير رأس المال الاجتماعي على تعزيز المعايير الاجتماعية الإيجابية، كالثقة والتضامن والتعاون والتبادل؛ وهذا يدعم التمسك بقيم المجتمع، كالولاء، والانتماء، ويقلص انتشار القيم السلبية، كالفردانية، والانعزالية، أو الطبقية، ومن ثم يشد من النسيج المجتمعي. (حفيظة، وعبد القادر، ٢٠٢٢، ص ٦٠-٦١).

٢- وظيفة ثقافية:

يوجد في الأصل مفهوم رأس المال الثقافي، وهو كرأس المال الاجتماعي، أحد أشكال رأس المال، الذي يعبر عن مختلف المكاسب التي ينالها الفرد، مثل: المؤهلات العلمية، أو الانحدار من طبقة اجتماعية معينة، كما يُعبر عن مختلف المعاني والقيم والسلوكات التي تمثل الثقافة السائدة في أي مجتمع، ويكتسبها الفرد بوصفه أداة من أدوات التوجيه والتأثير داخل المجتمع، فقد أظهر العالم بيير بورديو أن رأس المال ينتقل بطريقتين: التنشئة الاجتماعية، والتعلم، كالخبرات والتجارب (عاشور، ٢٠٢٠، ص ٢٦٣-٢٦٤).

٣- وظيفة اقتصادية:

إن لرأس المال الاجتماعي عوائد اجتماعية إيجابية، كما أن له موردًا إيجابيًّا مؤثرًا في المجال الاقتصادي؛ لأنه يسهل الوصول للأهداف، كما أن المواقع التي يزيد فيها التفاعل المتبادل، تلك التي ينشط فيها عمليات الشراء والتبادل التجاري كالأسواق. (Kupisz.and Dziazek, 2013, p. 5).

٤- وظيفة سياحية:

يجب العمل على تحويل هذه الصناعات التي تميز المنطقة إلى عناصر سياحية جاذبة، تثري التجربة السياحية، فيمكن تطوير المنتجات والسلع التي لا تقدم إلا ربحًا ماديًّا فقط، لتقدم تجربة ممتعة للسائحين أو الزوار؛ يعرفون بها طريقة صناعة هذا المنتج، من خلال ورش عمل، أو الحضور المباشر لطريقة الصنع.

٥- وظيفة سياسية:

إن رأس المال الاجتماعي ذو دور مهم في الوسط السياسي؛ حيث تُعَدُّ العلاقات من أبرز الفوائد السياسية التي يستفيد منها، فالتأييد والدعم من أهم العناصر التي تبرز الشخصيات أو القوانين السياسية وتدعم استمراريتها، والعكس صحيح؛ لأن الرفض

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المجتمعي لقرار معين، أو شخصية معينة يعوق وجودها في الساحة السياسية، وقد ينهيها.

ففي الشؤون السياسية تأييد ودعم الأفراد من أهم النقاط البارزة التي تقوم عليها الشؤون السياسية، ويظهر هذا بوضوح في الانتخابات، والحملات السياسية التي تهدف إلى جمع تأييد أكبر عدد من الأفراد، كما أن المشاركة السياسية أحد أهم الممارسات التي تُشعر الأفراد بقيمة آرائهم واختياراتهم التي تخص المصلحة الوطنية، ومن ثم تشعرهم بقيمتهم ودورهم بوصفهم مواطنين؛ وهذا الذي يعزز ثقافة المشاركة والتعاون بين أفراد المجتمع، فيما يخص مصلحة العامة.

خامسًا: مؤشرات رأس المال الاجتماعي:

مفهوم رأس المال الاجتماعي من المفاهيم التي يصعب قياسها، لوجود اختلاف في تحديد مؤشراته، وكيفية قياس تلك المؤشرات؛ لذا توجد محاولات تعتمد على الأسلوب الكمي؛ ليسهل قياسها وتفسيرها، إلا أن بعض الباحثين اعتمد الأسلوب النوعي، وذلك بوضع الأسئلة المباشرة والملاحظة الميدانية للوصول إلى الواقع الفعلي لتلك المؤشرات، سواء أكان ذلك على جماعة محددة من المجتمع أم على المجتمع الكلي عبر مؤشرات يحددها الباحث مسبقًا، أو الجهة المهتمة في قياس رأس المال الاجتماعي(الدين، وسلمان، ٢٠٢١، ص ١١١٩-١١٢٠).

وفي الدراسة الحالية نحاول الوصول إلى العوائد الإيجابية لمفهوم رأس المال الاجتماعي عبر مؤشرات محددة يمكن الاعتماد عليها؛ لتساعدنا في جعل رأس المال الاجتماعي وتزيد من فرص استثماره، وهي :

- الشبكات الاجتماعية.
- التعاون.
- الثقة.
- التبادل.

يتضح أن مؤشرات رأس المال الاجتماعي تتصل ببعضها؛ فقد يكون واحد منها سببًا للآخر، وبعضها يكون نتيجة لواحد منها، وهكذا، إلا أنه لا يمكن الإثبات أن أيًّا من مؤشرات رأس المال الاجتماعي –كالثقة على سبيل المثال- هو المسبب الأول لترابط الشبكات الاجتماعية أو العكس، فذلك يختلف لعدة متغيرات، كالجانب القيمي، والجانب الثقافي، وغيرها.

الشبكات الاجتماعية:

يرى رأس المال الاجتماعي أن شبكة العلاقات الاجتماعية المتينة تتطور بمرور الوقت، ومن هذه النقطة من الممكن أن ننظر إلى الشبكة الاجتماعية على أنها متغيرة، أي يمكن أن تتطور، أو أن تنحسر معتمدًا على عوامل عدة من جانب الفرد، أو جانب الجماعة، أو من جانب المجتمع، سواء كانت شبكة العلاقات تلك رسمية أو غير

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

رسمية، مع التأكيد على توفر المؤشرات الأساسية التي تغذي الشبكات الاجتماعية، كالثقة، والتعاون.

فتكون الشبكات الاجتماعية متفرعة ومعقدة، ومتعددة المصادر، وذلك في إشارتنا إلى مصادر رأس المال الاجتماعي، وكما أكد بورديو أنها مورد مفيد في تحقيق العوائد الإيجابية، فإنه قد تكون تلك العوائد معلومات والخيارات مفيدة للأفراد داخل الشبكة، أو معززة للتعاون أو الاستقرار، أو مشاعر، كالانتماء وجود الهوية، والشعور بالانتساب لجماعة ما أو مجتمع ما، أو عوائد اجتماعية، كالتماسك، موصلة إلى موارد مادية، كالوصول إلى الفرص الوظيفية، فتكون الشبكات الاجتماعية سمة إيجابية ومميزة لرأس المال الاجتماعي كونها موردًا اجتماعيًّا وجماعيًّا وليس ملكية فردية، كما يوفر القدر ذاته من النفع، بغض النظر عن مساهمة الفرد الفعلية داخل هذه الشبكات، فداخل الشبكات الاجتماعية تنخفض الفردانية، ويبرز العمل الجماعي (Kramer, 2006).

التعاون:

مؤشر من المؤشرات التي يُعتمد عليها، حيث يُنظر من خلاله إلى كيفية استمرار الفرد داخل المجموعة عبر الدخول في الأعمال، والتفاعل مع الأفراد ومعطيات الأحداث، ونتائج ذلك على الجماعة والفرد ذاته، وعدد من الدراسات وجدت توافقًا إيجابيًّا فيما بين الثقة والتعاون، فمستويات عالية من الثقة تنتج مستوى عاليًا من التعاون.(Edwards, and Franklin, and Holland, 2006, p. 22).

التبادل:

أحد المؤشرات التي يُعتمد عليها لقياس رأس المال الاجتماعي، فهو عامل مهم في الاستمرارية، وقد عدَّه بوتنام علامة على استمرار العلاقة الاجتماعية التي تحمل في طياتها توقعات متبادلة، وتتحقق في الوقت الراهن أو المستقبل، حيث أشار إلى "أن معيار التبادل مكون غزير لرأس المال الاجتماعي والمجتمعات التي يتبع فيها هذا المعيار يمكنها كبح الانتهازية بفعالية أكثر، وحل مشكلات العمل الجماعي" (عمروش، وقليعة، ٢٠٢١، ص ٥١).

سادسًا: تطبيقات رأس المال الاجتماعي:

تبنت مختلف الدراسات مفهوم رأس المال الاجتماعي، فأصبح أحد المتغيرات المؤثرة في عدة قضايا ومجالات مرتبطة به، يضم داخل إطاره مجموعة شبكة العلاقات والقيم الاجتماعية، سواء للأفراد أو للجماعات أو حتى التنظيمات والنظم الاجتماعية، فرأس المال الاجتماعي له شواهد من مختلف المجتمعات الانسانية؛ لأن الإنسان في الأساس يميل غريزيًّا للتفاعل، وهو بنفسه من رغب في القيم والأخلاق لكي تضبط هذا التفاعل، فهذه هي النقطة الرئيسة التي جعلت من رأس المال

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الاجتماعي عاملًا مهمًّا جدًّا في العلاقات والشبكات الاجتماعي الشخصية لمجتمع أصغر، وصولًا بها إلى الخطط والمشاريع القومية للمجتمع الأكبر.

وقد كان أول تطبيقات رأس المال الاجتماعي تطبيق هانيفان الذي عُرف بأنه أول من طبق مفهوم رأس المال الاجتماعي في المجال التربوي الذي وثق أهمية المشاركة في تعزيز التماسك المجتمعي، ومن جانب آخر في المجال التعليمي، حيث دخل مفهوم رأس المال الاجتماعي بوصفه متغيرًا مؤثرًا على التحصيل الدراسي للأفراد داخل قاعات الدرس(الأحمدي، ٢٠١٦، ص ١٦).

رأس المال الاجتماعي التنمية المستدامة

أولًا: رأس المال الاجتماعي و التنمية المحلية:

تهتم التنمية المحلية بالمجتمعات المحلية داخل المجتمع الكلي الذي يُقصد به المجتمعات التي تعيش في حدود جغرافية معينة، وجهات محددة تعتني بأمورها مفوضة من الجهات الرسمية الكبرى للمجتمع الكل، إضافة إلى تميزها ببعض السمات عن المجتمع الكلي التي توجِد نمط حياة مشترك فيما بين أفراد المجتمع المحلي؛ مما يوفر نوعًا من الترابط المتين بين الأفراد. (عبادلي، وبوسنة ، ٢٠١٨، ص٩٥٥)

ثانيًا: رأس المال الاجتماعي والتنمية الاجتماعية:

تعد التنمية الاجتماعية الوجه الأول للعملة، حيث أن الوجه الآخر هي التنمية الاقتصادية، وكلاهما ركيزة أساسية في تطور المجتمعات؛ لأن التطور لا يسير بلا متطلبات مادية ومعنوية، حيث يهتم في التخطيط لعملية التطور والهدف المعني لأجل تحقيق احتياجات المجتمع وتعزيز الرفاهية ونوعية الحياة باختلاف نواحيها: (التعليمي، الصحي، البيئي، والاقتصادي)، ولأجل تحقيق التنمية الاجتماعية لا بد من النظر إلى الوسط الاجتماعي والثقافي للمجتمع وصياغة الخطط لتنسجم معها.

ونظرت بعض الدراسات إلى سبب تخلف بعض المجتمعات عن التنمية، وهل هو بسبب الجانب الاجتماعي أم الجانب الاقتصادي، وأغلب الأفراد سيظنون أن العجز المادي، وقلة الموارد المحلية للمجتمع هما سببا تخلف المجتمعات في العملية التنموية، غير أن الفعل والفكر الاجتماعي له نصيب في فشل العملية التنموية، إذا إن العائق قد يكون عاملًا ثقافيًّا كتقاليد أو عادات متطرفة، أو انغلاق متعصب نحو الثقافات الأخرى واختراعاتها، أو الرفض المجتمعي لجملة التغيرات غير المعتادة دون تهيئة أو تدرج، وهذا سبب في تعثر سير التنمية.

ثالثًا: رأس المال الاجتماعي والتنمية السياسية:

قد جاء ذكر التنمية السياسية هنا لأهمية دورها وتأثيرها تماماً كأبعاد التنمية الأخرى في العملية التنموية كالاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبشرية، إضافة إلى أن المملكة في الوقت الحالي تمر بحركة تنموية كبيرة من خلال تحقيق أهداف

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

موضوعة لرؤية ٢٠٣٠، وكانت المملكة مهتمة بتحقيق التنمية منذ حوالي عام ١٩٧٥م، ولكن بوتيرة قصيرة واهتمت بصورة أكبر على زيادة معدل نمو الإنتاج الاقتصادي المحلي؛ ولذلك برز في الآونة الاخيرة الاهتمام بالهوية الوطنية والجانب الثقافي للمجتمع وحفظ التراث، فلولا اهتمام القيادة السعودية لن يتم النظر إلى المورد الثقافي، فعدم عناية أجهزة الحكم بالعملية التنموية للمجتمع لم تكن ليظهر للسطح العناية بالتراث الثقافي؛ كونه الجزء المبادر والداعم في التخطيط لها، والعمل على التنسيق فيما بين الجهات المتعاونة لها وتوفير الدعم. (وزارة الاقتصاد والتخطيط: خطط التنمية، ١٩٧٥)

رابعًا: رأس المال الاجتماعي والتنمية الاقتصادية:

لجعل الأفراد أكثر مساهمة في الاقتصاد سنأتي على استغلال رأس المال الاجتماعي الذي يعبر عن مجموعة الموارد الكلية لاكتساب العلاقات والروابط المتبادلة، إلا أنه عامل مهم لاكتساب الموارد القيمية أو المادية داخل المجتمع، كما يشير Voyer and Frank " فوير وفرانك" " أن رأس المال الاجتماعي يشير إلى العلاقات الاجتماعية التي قد توفر للأفراد مجموعات مع الوصول إلى الموارد والدعم". (KARAMETOU, AND APOSTOLOPLULOS, 2010, P 32)

خامسًا: دور رأس المال الاجتماعي في تنمية الموارد واستدامتها:

إن ثروات المجتمع هي ذاتها رأس ماله، ومن الملاحظ أن رؤوس الأموال غير الملموسة تمثل الحصة الأكبر من إجمالي الثروات لأي مجتمع؛ كونها تشمل رأس المال البشري، ورأس المال المهاري، ورأس المال الاجتماعي؛ فرأس المال غير الملموس - بحسب الدراسة التي أجراها البنك الدولي- يعني تلك التي تشتمل على رأس المال البشري الماهر الذي يمتلك المعرفة الفنية، ورأس المال الطبيعي المتمثل في الموارد الطبيعية والإيكولوجية، ورأس المال الاجتماعي المتمثل في درجة الثقة فيما بين الأفراد، وقدرتهم على العمل لتحقيق أهداف مشتركة، إضافة إلى جدارة الإدارة، وكفاءة النظام القضائي والقانوني ليعزز إنتاجية المجتمع. (البنك الدولي، ٢٠٠٨، ص ١٢٣)

المسؤولية الاجتماعية كداعم للحركة التنموية:

برزت مفاهيم كالمسؤولية الاجتماعية والشراكة الاجتماعية في الأعمال المُلزمة لدى عدد من المؤسسات بحيث لا يكون الهدف الوحيد للمؤسسات هو التركيز على رفع نسب الأرباح المادية، بل الإدراك لأهمية التركيز على الجوانب القانونية، والسياسية، والثقافية، والاجتماعية، وتعطى الأهمية المطلوبة لتحقيق الدعم للمجتمع وتنميته على الأصعدة كافة: الإنساني، والمادي، والاجتماعية، البيئي، والثقافي،

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وجميعها جوانب تحتاج إلى مساندة مختلف المؤسسات للارتقاء بالمجتمع وأفراده.(رضوان، ٢٠١٧)

الشراكة الاجتماعية كداعم للحركة التنموية:

مفهوم الشراكة الاجتماعية يبرز الاهتمام فيه كأحد المفاهيم والأعمال المُلزمة بها المؤسسات، فدعم الحكومات لهذا النوع من البرامج يساعدها بصورة إيجابية ويخفف عنها العبء في تنفيذ وإشراف كل الاعمال وخدمات الأفراد داخل المجتمع، والشراكة الاجتماعية تعني تلك الأعمال أو الأنشطة تقوم بها إدارة معينة داخل المؤسسة تتوافق مع سياسات المؤسسات التي تتعاون فيما بينها والتي تخدم المجتمع، فالمشاركة الاجتماعية لا تخص المؤسسات فقط، إنما تكون فيما بين الأفراد، أو الجهات الرسمية، أو الجماعات داخل المجتمع، حيث تشمل مختلف المجالات لأجل تحقيق التكامل فيما بين الأطراف. (رشيد، وكريمة، ٢٠١٩)

جهود المملكة العربية السعودية في الاهتمام بالحرف اليدوية:

بداية تم وضع خطة لتطوير الصناعات الحرفية من قِبَلِ الهيئة العامة للسياحة والآثار بالتعاون مع فريق عمل من عدة جهات، منها وزارة الاقتصاد والتخطيط، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ووكالة الآثار والمتاحف، ومؤسسة التدريب التقني والمهني، وغيرها من الجهات الحكومية، وعدد من جهات القطاع الخاص، وبجانب مساهمة الخبراء الدوليين تم صياغة "الإستراتيجية الوطنية للحرف اليدوية" التي اهتمت بالصناعات الحرفية الثقافية والاقتصادية والاجتماعية، بجانب مساهمتها في الدخل الوطني، ومسارها في تنشيط الحركة الإنتاجية المحلية، وتوفير فرص عمل لعدد من فئات المجتمع، وأطلق عليه اسم " المشروع الوطني للحرف والصناعات اليدوية (بارع)" (الهيئة العامة للسياحة والآثار، ب.ت، ص٤-٥).

أبعاد الصناعات والحرف اليدوية:

تنطلق أهمية الحرف والصناعات اليدوية من الأبعاد التالية:

البعد الحضاري والثقافي: تعبر الحرف والصناعات اليدوية عن المهارات التي نشأت مع الإنسان ومازال يعمل بها، مما يحكي لنا عن أساليب عيش الأمم، إلى جانب أنها تعبر عن هويتها الثقافية، وموروث مهم ينتقل من جيل لآخر.

البعد الاجتماعي: الحرف اليدوية لها القدرة على أن توفر فرص عمل لأفراد المجتمع، وتحدَّ من نسب البطالة، فتوطين المهن الحرفية يحدُّ من وجود العمالة الوافدة والهجرة.

البعد الاقتصادي: تساعد المهن الحرفية في رفع الإنتاج الوطني المحلي، وتحقق التنوع في مصادر الدخل الوطنية، وترفع من الحراك الإنتاجي الوطني، بجانب الاستفادة من الموارد الطبيعية المتاحة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

البعد السياحي: تساهم الصناعات اليدوية بشكل رئيس في إنعاش الحركة الثقافية المحلية للمجتمع، خاصة خلال المهرجانات والفعاليات التراثية، إلى جانب أنها عروض حية ثقافية تاريخية يستمتع بمشاهدتها الزوار والسائحون، ويتعرفون من خلالها على التراث الثقافي للمجتمع، كما أنها إحدى نقاط الجذب السياحي العالمي؛ فالسائحون يفضلوا اقتناء قطع من المنتجات الحرفية للمناطق السياحية (الهيئة العامة للسياحة والآثار، ب.ت ، ص٦-٧).

أبرز مبادرات المشروع الوطني للحرف والصناعات اليدوية:

أولًا: التعاون مع منظمة اليونسكو

بادرت الهيئة إلى التواصل مع منظمة اليونسكو المنظمة العالمية المعنية بالتربية والعلم والثقافة للاستفادة من برامجها لتنمية مهارة الحرفيين بالمملكة، وتم تطبيقها مع عدد من الجمعيات النسائية في عدد من المناطق بجانب عدد من المستفيدين الرجال، حيث استفاد من هذا البرنامج بالمجمل حوالي ٣٠٠ حرفي وحرفية.

ثانيًا: مبادرة انضمام المملكة إلى عضوية الاتحاد العربي للصناعات التقليدية بتونس

للاستفادة من الخبرات العربية من الدول العربية الرائدة في مجال الصناعات اليدوية بادرت المملكة إلى رفع طلب للانضمام كعضو في الاتحاد العربي في تونس، وبذلك كانت الهيئة العامة للسياحة والآثار عضوًا في الاتحاد العربي للصناعات التقليدية والحرف.

ثالثًا: إنشاء عدد من المقرات الدائمة للحرفيين

بالتعاون مع بلديات وأمانات مناطق المملكة بادرت الهيئة في توافر مقرات متهيئة في المناطق الغنية بالحرفيين لممارسة الحرفة، والتسويق لمنتجاتهم كجزء من الاهتمام بالتراث الوطني والعناية به.

رابعًا: عرض ومشاركة المنتجات الحرفية في المهرجانات الثقافية والملتقيات الاستثمارية

الدراسة الميدانية

أولًا: نوع الدراسة

تنتمي الدراسة الحالية إلى نمط الدراسات الكيفية التحليلية.

ثانيًا: منهج الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على الطرق الكيفية في مجال الدراسات الأنثروبولوجية المعتمدة على التعمق والتفسير، وتحليل ما تم التوصل إليه من نتائج تكشف عن واقعية و طبيعة موضوع الدراسة داخل المجتمع.

ثالثًا: مجتمع الدراسة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية في التعرف على آثر رأس المال الاجتماعي في استدامة المورد الحرفي المحلي، تم اختيار عدد من المواقع المتوافقة مع موضوع الدراسة ، وهي ثلاثة ٣ مواقع: منطقة الكوت – سوق القيصرية – سوق الحرفيين.

رابعًا: عينة الدراسة

تم اختيار العينة المقصودة، وهم عدد من الحرفيين الذين يمارسون صناعة الحرف اليدوية، وبالأخص الذين يمارسون حرفة الخوص "رجال/ نساء" بمنطقة الهفوف بمحافظة الأحساء، وعدد من مسؤولي هيئة التراث والسياحة بالأحساء بالمملكة العربية السعودية.

خامسًا: أدوات جمع البيانات

تم الاستعانة في الدراسة الحالية بعدد من الأدوات، وذلك لغرض جمع البيانات، وهي: المقابلات المتعمقة ، الملاحظة بالمشاركة، والملاحظة بدون مشاركة.

١- المقابلة المتعمقة:

٢- الملاحظة (بالمشاركة/ بدون مشاركة):

سادسًا: مجالات الدراسة

المجال البشري: مجتمع الدراسة بعينة من الحرفيين المشتغلين في الحرف اليدوية، وتحديدًا المشتغلين في حرفة الخوص.

المجال المكاني: تم تطبيق الدراسة في مدينة الهفوف بمحافظة الأحساء في المملكة العربية السعودية، وذلك على ثلاثة مواقع ممثلة في منطقة الكوت، سوق القيصرية، وسوق الحرفيين.

المجال الزمني: تم التطبيق في فترة الدراسة الرسمية في المملكة العربية السعودية، وتحديدًا في الفصل الثالث من العام الدراسي ١٤٤٤هـ/ ٢٠٢٣م .

تحليل نتائج المقابلات المتعمقة

تمت المقابلة المتعمقة مع عدد من حرفيي الخوص في الأحساء، وعدد من العاملين في الجهة الرسمية المعنية بالعناية بالتراث السعودي هيئة التراث والسياحة فرع محافظة الأحساء كمتحدثين باسم الهيئة تحديدًا العاملين في مجال الحرف اليدوية.

وبذلك قد أجريت مقابلات متعمقة مع ستة من حرفيي الخوص، واثنين من منسوبي قسم الحرف اليدوية في هيئة التراث والسياحة بالأحساء، بجانب معاينة ثلاثة مواقع لأجل رصد أشكال التراث الثقافي في محافظة الأحساء، والتعرف على واقع المورد الحرفي في محافظة الأحساء، وهي كالتالي: منطقة الكوت – سوق القيصرية – سوق الحرفيين.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أسعار المنتجات الحرفية من الخوص ثابتة

جاء التساؤل السابع لمعرفة الطريقة المتبعة في تسعير المنتجات الحرفية بالأحساء، واستقرار أسعارها أو ثباتها، وجاءت الإجابات جميعها من حرفيي الخوص بأن الحرفي قائم بنفسه على تسعير منتجات الخوص، ويعتمد على عدة محددات كحجم الخوص، ومقدار الجهد المبذول، والوقت المبذول في إنتاج قطعة الخوص، وقليل منهم ذكروا أن عددًا من الحرفيين قد يضعون في الحسبان سعر المواد الأولية، وإيجار المحل إن وجد، و جاءت الإجابات بأن أسعار منتجات الخوص تقريبًا من مختلف حرفيي الخوص يتراوح فيما بين ٥-١٢٠ ريالًا.

وفي هذا الشأن توصلت الباحثة إلى وسائل حديثة تربط بين الحرفيين والراغبين في اقتناء المنتجات الحرفية حتى مع عدم وجود المهرجانات والفعاليات، حيث التقت الباحثة بأصحاب المتجر الإلكتروني حاضري الفعاليات التراثية لأجل الترويج والتسويق لهذا النوع من المتاجر التي تعرض المنتجات المحلية الإحسائية فقط ، هذه الوسيلة خطوة إيجابية، حيث تُستغل التقنية الحديثة في تطوير عرض وتسويق وبيع المنتجات الحرفية المحلية، وإنعاش المورد الحرفي، وهو موقع (سوق مجاز)، وهو متجر إلكتروني هدفه إبراز صورة الأسواق الشعبية والمنتجات المصنوعة المحلية في مختلف مناطق المملكة عبر الدمج، فيما بين الطابع التراثي والطابع الحديث، ورؤيته أن تصل المنتجات التراثية المختلفة لجميع مناطق المملكة بسهولة، ورسالته تركز على الحفاظ على الأسواق الشعبية التراثية القيمة بأسلوب معاصر يتوافق مع العصر الحديث القائم على التقنية، دعمًا لروية ٢٠٣٠ في التحول الرقمي الوطني.

وخلال مقابلة أحد العاملين بالموقع مع أحد أصحاب سوق مجاز الإلكتروني خلال تعريفهم بركنهم الخاص بأن هذه الفكرة لصاحب الموقع كانت مشروعه البحثي للتخرج من جامعة الملك فيصل بالأحساء، وبعد التخرج نفذها لهدف استثماري متميز يدعم المنتجات الإحسائية عبر عرض وتسويق المنتجات الحرفية، بجانب توفير خدمة متكاملة من استلام المنتج من أصحابها، وتغليفها وتوصيلها للمشتري.

وبهذا الشأن أجاب منسوب هيئة التراث م. ع قائلًا: " إن الهيئة سعت واستطاعت عقد اتفاقية تعاون مع " موقع نون"، من أكبر المنصات التسويقية الإلكترونية لأجل عرض وبيع المنتجات الحرفية السعودية بشكل عام ".

مما يعني أن الهيئة تعمل على تطوير المنتج الحرفي لتكون منتجات مؤهلة لأن تكون معروضة في المنصات التسويقية الإلكترونية، كخطوة لجعل المنتج الحرفي منتجًا عالميًّا.

هدف هذا المحور التعرف على الجهات المهتمة في دعم حرفيي الخوص والتعاون معهم، غير هيئة التراث والسياحة بالأحساء، ومعرفة وجود اهتمام من

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الجهات المختلفة بالمورد الحرفي، من باب الشراكة الاجتماعية أو المسؤولية الاجتماعية كداعم للحركة التنموية المحلية، ومساهمتها بالتالي في استدامة المورد الحرفي، فتأثير ذلك إيجابي على المجتمع، خاصة أن جهود تنمية مختلف موارد المجتمع عامة والمورد الحرفي خاصة لا تقتصر على الجهات الرسمية الحكومية وحدها، فمبادرة المؤسسات المختلفة سواء الخاصة، أو الخيرية كمساندة تخفف الضغوط عن المؤسسات الحكومية، إضافة إلى رفع مستوى الخدمات المقدمة، وقد برزت عدة مؤسسات لها تأثير على واقع حرفة الخوص.

مشاركة المجتمع المدني أحد أهم مصادر رأس المال الاجتماعي التي تخلق مصادر للتفاعل والتبادل فيما بين المؤسسات وأفراد المجتمع، فترفع من إجمالي العلاقات داخل المجتمع، والتعاون فيما بين مختلف الأنساق الحكومية، والخاصة، والخيرية تدعم الترابط والتساند فيما بين أنساق المجتمع، والاهتمام بالنسق الثقافي والتراثي يفترض أنها مهمة وطنية للحفاظ على النسيج الاجتماعي. فالمورد الحرفي والعامين فيه أحد أجزاء النسق التراثي والثقافي، والعناية به جزء من الحفاظ وتعزيز الهوية الوطنية التي تعتبر أحد أهداف التنمية المستدامة للتحول الوطني خلال رؤية ٢٠٣٠.

ومن خلال البحث الميداني ذكرت العينة عددًا من الجهات تهتم وتدعم المورد الحرفي والعاملين فيه سواء حرفي الخوص، أو الحرفيين بصورة عامة، كجمعية فتاة الأحساء، وبنك التنمية الاجتماعية، ومركز النخيل، وإدارة المنتزهات، حيث يبذلون جهودًا ملموسة في تمكين الحرفيين، وتنمية المورد الحرفي عبر تقديم التسهيلات المادية، والتسويقية، والتعليمية، والتدريبية.

ومن ملاحظة الباحثة خلال الدراسة الميدانية تؤكد ما طرحه حرفيو الخوص عن إقبال المجتمع المحلي على المنتجات الحرفية، وبالتالي اتضحت الصورة كاملة أكثر، حيث تشير إلى وجود تركيبة جيدة جدًّا داخل الأحساء تدعم المورد الحرفي عامة، وحرفة الخوص خاصة، ابتداءً من الجهات المعنية، كهيئة التراث والسياحة بالأحساء، و ما تقدمه لأجل دعم هذا المورد، بجانب اهتمام الجهات المهتمة بدعم المورد الحرفي، كالمنتزهات الترفيهية، والجمعيات الخيرية، وصولًا إلى اهتمام أفراد المجتمع ذاتهم في اقتنائهم للمنتجات الحرفية حتى إن كان اقتناؤها واستخدامها في مناسبة محددة، أو لأجل الديكور المنزلي، إلا أن المهم هو استمرار هذا الاهتمام بالمورد الحرفي في واقع المجتمع، فهذا دليل على وجود المورد الحرفي في الحياة العامة، أي أنه مازال حيًّا وحاضرًا، بجانب أنه بالفعل مورد قائم للعاملين فيه، والمجتمع، وبالتالي هنالك إمكانية للعمل على تحويل هذا المورد الحرفي إلى مورد مستدام.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ويمكن وصف صورة الواقع لحرفيي الخوص بأن أسلوب تفاعلهم أكثر حميمية أقل رسمية، أو أقل حميمة أكثر رسمية. فكلا الحالتين هو وجود تفاعل وتواصل فيما بين حرفيي الخوص، بجانب نظرة حرفيي الخوص إلى أنفسهم كحرفيين قائمة على اعتزازهم بعمل ما كان تعمله العائلة، وحفاظهم على هذا الإرث العائلي الوطني، ونظرتهم إلى أن الحرفة عمل خاص وممارسة لهوايتهم التي يقضون فيها أوقاتهم، بجانب أنها تحقق لهم الدخل المادي، وأن الحرفة بالنسبة لهم تجعل منهم أفرادًا ذوي نفع لذاتهم وذويهم، بجانب نظرتهم لبعضهم البعض، حيث يعلمون مدى عدم استقرار الدخل المادي للحرفة، فيعتمد عدد منهم في نشر المعلومات على ما يخص الفرص المتاحة للمشاركة في المعارض والفعاليات، واعتمادهم على بعض على تبادل المواد الأولية، كأوراق الخوص العادية، أو أوراق الخوص الملونة، أو حتى تبادل المنتجات، إضافة إلى طرق تفاعلهم مع الزوار والمشترين. فمن خلال الملاحظة الميدانية يظهر أن حرفيي الخوص يمتلكون قدرة جيدة للتواصل والتفاعل مع كل الراغبين عن السؤال، أو شراء المنتجات الحرفية، وتلك قدرة اجتماعية تسويقية إيجابية لهم ولمنتجاتهم. كما وضحنا أن غالبيتهم من كبار السن، فالتعامل فيما بينهم وبين المشترين تفاعل ودي بسيط، وحرفيو الخوص يستقبلون أسئلة المشترين بكل رحابة صدر لكسب المشتري، وكسب السمعة الجيدة لديهم.

بجانب هذا الواقع الإيجابي لحرفة الخوص، توجد عدة فراغات في الصورة تحتاج للنظر إليها، كالتوثيق الرسمي بالإحصائيات الرسمية عما يخص حرفيي الخوص، رفع الوعي لدى حرفيي الخوص بأهمية التسجيل لاستخراج رخصة حرفية، محاولة القضاء على الإشاعات التي تدور بين حرفيي الخوص بشأن التسجيل، إنشاء مجموعة مهنية تجمع حرفيي الخوص ببعضهم البعض، سواء رسمية أو غير رسمية، لرفع مستوى التفاعل والتعاون فيما بينهم، وبالتالي سهولة وصولهم للفرص والمعلومات، إلى جانب استغلال التقنية وتطوراتها في دعم المورد الحرفي، بالرغم من أنه ظهرت هنالك بوادر تعلن النظر لهذا الجانب، كاستغلال عدد من حرفيي الخوص لمواقع التواصل الاجتماعي للترويج لمنتجاتهم، إلا أن غالبيتهم من كبار السن؛ لذا يكون الاعتماد في الغالب على الأبناء في إدارة الحسابات، والبعض الآخر لا يستخدمها؛ لذا الاعتماد على التطور التقني للترويج والتسويق للمنتجات الحرفي كالمواقع الإلكترونية لعرض وبيع المنتجات الحرفية كخطوة إيجابية في استغلال التسوق الإلكتروني، كما في سوق مجاز، وتعاون هيئة التراث مع موقع نون الإلكتروني، وفتح فرص للاستثمار في المنتجات الحرفية، كفتح ورش للزوار أو السياح لحضور ورشة تدريبية ترفيهية ثقافية لصنع منتج بسيط وأخذ ما يصنعه معه، أو افتتاح مركز حرفي لا يضم فقط متاجر بيع للحرفيين، بل متحفًا يأخذ

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الزوار في رحلة للماضي في كيفية صناعة المنتجات الحرفية الإحسائية، والمواد المستخدمة، واستخدامات المنتجات القديمة والحالية، بجانب فتح فرص للإبداع، كدعوة المتخصصين في الأزياء والموضة والديكور الداخلي لمحاولة الإبداع في تصاميم واستخدامات المنتجات الحرفية، وغيرها من الفرص التي تنعش المورد الحرفي.

سبق أن استخدمت التقنية لعرض وتسويق وترويج المنتجات الحرفية التي تصنعها كـ (مواقع التواصل الاجتماعي، أو المواقع الإلكترونية).

لمعرفة إمكانية حرفيي الخوص للترويج والتسويق لمنتجاتهم عبر وسائل التواصل الاجتماعي التي تعتبر منصات تسويق حديثة، وغالبية المؤسسات أو الأفراد في الحاضر يلجأ للتسويق عبر هذه المنصات لأعمالهم لسهولة الوصول إلى أكبر عدد من الزبائن المحتملين، وبهذا الشأن جاءت إجابات حرفيي الخوص بالتباين؛ فمنهم من لا يعرف استخدام تطبيقات التواصل الاجتماعي أو المواقع الإلكترونية، ولكن لديهم حسابات فيها يعرضون أعمالهم خلالها، ويدير تلك الحسابات أبناؤهم، من جانب آخر عدد منهم يعرف كيفية الوصول واستعمال تلك التطبيقات، ويدير حسابه، وينشر منتجاته خلالها، وعدد منهم لا يعرف تلك التطبيقات أو استعمالها، ولم يلجأ من قبل لاستخدامها.

تلقيت أي نوع من تدريب خاص في الحرفة؟

للتعرف على مصادر تعلم الحرفة لدى حرفيي الخوص فقد ذكر أغلبهم في محور البيانات الأولية أن تعلم الحرفة من خلال توارث الأهل للحرفة، وتعلمهم مباشرة منهم، جاء هذا التساؤل للتأكد من وجود مصادر أخرى لتعلمهم حرفة الخوص، كتلقي التدريب من طرف خارجي، وتبين أن غالبية حرفيي الخوص يعتمدون على طريقة تعلمهم الأولى للخوص، وقليل منهم سبق له أن تلقى تعليمًا أو تدريبًا بحرفة الخوص.

سبق أن أقدمت على تدريب بعض الأفراد على حرفة الخوص؟

جاءت النقطة السابعة من المحور الثالث للتعرف على تجربة تدريب وتعليم حرفة الخوص كأحد الفرص التي تساهم في نقل المورد الحرفي للأجيال الحالية المهتمة بمجال الحرف اليدوية، والتعلم والتدرب أولى طرق الحفاظ على التراث واستدامته، كما نقل لنا الأجداد القيم والعادات والتقاليد، والحرف اليدوية وغيرها بعضها اندثر وتغير، وبعضها الآخر حي وبقي معنا حتى يومنا هذا؛ ولذلك مازالت ثقافتنا وتراثنا قائمًا، ولهذا حرصت الباحثة على السؤال عن هذا الشأن، وجاءت إجابات حرفيي الخوص إيجابية، إذ غالبية العينة سبق لهم أن أقدموا على تعليم وتدريب عدد من الشباب على حرفة الخوص في عدة مواقع مختلفة، وتحت إشراف جهات مختلفة، ويُنبئنا ذلك بمستقبل جيد للمورد الحرفي، أولها في اختلاف الجهات

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المهتمة برعايته، ثانيها في إقبال الشباب حتى إن كان عددًا قليلًا إلى متوسط، إقبال مبشر بالخير لمستقبل المورد الحرفي.

هل سبق أن عرضت منتجاتك من خلال إحدى الوسائل الحديثة (كالمنشورات، والشاشات) داخل مقر المتجر الذي تعرض وتبيع فيه منتجات الخوص أو بجانبه ؟

حاولنا التعرف على احتمالية استخدام حرفيي الخوص وسائل ترويجية مختلفة لأجل التسويق لمنتجات الخوص التي يصنعونها أمام المحل الخاص بهم، حيث تعتبر إحدى أهم الطرق الجاذبة للزبائن، وبهذا الشأن جاءت إجابات حرفيي الخوص، بأن أغلبهم يعتمدون على العمل المباشر في المحل، أو المعارض والفعاليات التراثية لأجل جذب الزبائن، أو عرض منتجاتهم أمام المحل، بينما أقلية منهم يستغل الوسائل الترويجية لأجل جذب الزبائن والمشترين للمحل وللمنتجات التي يصنعونها، كعرض الصور باستخدام شاشة أمام المحل، وتوزيع بطاقات عمل، وتغليف كل قطعة منتج من الخوص للحفاظ عليه من الأوساخ أو الغبار.

سبق أن نفذت طلبات خاصة من بعض الزبائن؟

الطلبات الخاصة إحدى الوسائل التي يتبعها أصحاب المهن لأجل رفع الدخل المادي واستقطاب الزبائن، حيث يقوم بتنفيذ القطع بحسب ما يطلبه الزبون كالحجم، والشكل، والعدد، وغيرها من المتطلبات، ولهذا تم سؤال حرفيي الخوص عن تجربة تنفيذ الطلبات الخاصة بصنع منتجات الخوص بحسب الطلب، وقد جاءت إجابات حرفي الخوص كلها بالإيجاب، حيث يستقبل حرفيو الخوص الطلبات الخاصة من الزبائن ويقومون بتنفيذها، ويعتبرون هذه الطلبات أهم وسيلة تساعدهم في بيع منتجات الخوص، بالرغم من المتاعب من تنفيذ قطع بذات الحجم والشكل بعدد معين، وتكون أصعب إن كانت بعدد كبير. هنا يلجا حرفيو الخوص إلى طلب التعاون من حرفي آخر، حيث يوفر له نصف العدد أو أقل بنفس مواصفات الطلب بمقابل يدفعه هو له، حتى ينجز الحرفي أسرع بجهد أقل، وبهذا يكون حقق رغبة الزبون، وانتهى بالوقت المتفق عليه مع الزبون.

بحسب نظرتك هل الصناعات الحرفية ستنتهي؟

للتعرف على وجهة نظر حرفيي الخوص على مستقبل حرفة الخوص تم سؤالهم من وجهة نظرهم، هل ستنتهي صناعات الحرف اليدوية، وجاءت إجابات حرفيي الخوص أن حرفة الخوص خاصة والحرف اليدوية عامة لن تندثر أو تنتهي، ويملكون نظرة متفائلة خاصة بوجود المهرجانات والمعارض التراثية التي تقام من فترة لأخرى، لأنها أحد الأسباب في حفظ التراث وإيصاله إلى الأجيال الحالية، بجانب النظرة المتفائلة في الأجيال الحالية باهتمامهم بالحرف اليدوية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

برأيك ما أهم الفرص التي تعتقد أنها سوف تساعد الحرفة في الانتشار؟

تم سؤال حرفي الخوص عن نظرتهم بإمكانية الفرص التي من ستساعد حرفة الخوص، وتساهم في الانتشار، وبهذا الشأن تعددت وجهة نظر حرفيي الخوص، فكانت إعادة استخدام منتجات الخوص في الحياة اليومية الوسيلة الأهم لاستمرار الحرفة، وترغيب الناس في إعادة استعمالها، بينما ينظر حرفيو الخوص إلى أن الإعلان والتسويق سيساعد حرفة الخوص على الانتشار أكثر، من جانب آخر فإن الدعم المادي وسيلة ستساعد على استمرارية الحرفة وانتشارها بسبب عدم استقرار دخلها المادي، كما أن وضع الحرف اليدوية مجال مفتوح لكل باحث عن عمل، باعتبار المجال الحرفي من المجالات المتاحة للكل، خاصة من يعانون بصعوبة في إيجاد فرص عمل لأي سبب كان، كقلة الفرص الوظيفية، أو كعمل جزئي حتى يجد العمل الذي يطمح إليه، فالحرف تحتاج فقط لجهد التعلم والتدريب.

تطور الأحساء هل سيكون فرصة لإحياء الحرفة والاهتمام بها؟

للتعرف على نظرة حرفيي الخوص بالتطور في الأحساء الذي كان جزءًا من التحول الوطني التي تسعها إليه المملكة في رؤيتها "رؤية ٢٠٣٠"، بجانب وجود هيئة التراث والثقافية بالأحساء للعناية وحفظ التراث الثقافي، منه المورد الحرفي للمنطقة، جاءت إجابات حرفيي الخوص بالإيجاب، حيث ينظرون لهذا الاهتمام والعناية لصالح حرفة الخوص، وبالتالي لصالح المورد الحرفي.

سبق أن رويت تاريخ عائلتك في الحرفة؟

جاءت النقطة الثالثة عشرة، والرابعة عشرة لمعرفة فرص التفاعل مع الزبائن والسائحين، والنظر لتأثير رأس المال الاجتماعي بقدرات حرفيي الخوص على بناء علاقات لحظية، أو على مدى قصير تنمي فرص المشاركة الفعالة، والتفاعل الطبيعي فيما بينهم وبين المشترين المحتملين لمنتجات الخوص، وكسب زبون محتمل، وتسويق منتجاته، والترويج له كحرفي بالخوص، فينشط التبادل المعنوي والمادي، وفي غالب إجابات الحرفيين بقبولهم بالإجابة عن هذه التساؤلات، إن بادر الزوار والمشترون بسؤالهم أكثر من أنهم يبادرون هم في رواية تاريخ عائلتهم، أو طريقة تعلمهم للحرفة.

سبق أن سمحت لأحد الزوار تجربة صنع الخوص؟

من أهم طرق التفاعل التجربة والاستكشاف، وتلك إحدى وسائل الجذب السياحي الثقافي أن يعيش الزائر أو السائح التجربة، ويستكشف بنفسه الآلية والطريقة، وبالتالي يتعرف بطرق تفاعلية ممتعة ثقافة وتراث المجتمع، فكما توصلت دراسة مصطفى، والشقاوي، والشاعر(٢٠٢٠) إلى أن تجربة الحرفة تفتح بابًا للتواصل مع السكان الأصليين. جاءت إجابات حرفيي الخوص بقبولهم بالفعل لعدد من الأفراد الذين يسألون لأجل تجربة صناعة الخوص، وخاصة أن هدفهم التجربة وليس التعلم.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

حيث أجابت ا. ع: " لا، لم يسأل أحد من قبل أن أعلمه كيف يصنع الخوص" .

النتائج العامة للدراسة وأهم الاستخلاصات:

لأجل تحقيق أهداف الدراسة الحالية، والإجابة عن تساؤلاتها سيتم استعراض النتائج التي تم التوصل إليها عبر الأدوات التي تم الاستعانة بها، وهي المقابلة المتعمقة، والملاحظة (بالمشاركة /وبدون مشاركة) بجانب الاستعانة بالصور الفوتوغرافية لتقريب الصورة الثقافية للمورد الحرفي المحلي، مع محاولات الباحثة للخروج ببيانات أكبر عن الدراسة الحالية تم التواصل مع الجهات الرسمية، والبحث في الوثائق والملفات الرسمية للمواقع الحكومية.

١- قلة إقبال حرفيي الخوص على استخراج رخصة حرفيّ، وبسبب هذا الضعف في التسجيل الرسمي لا يمكن من خلاله أن نجزم به بما يخص عدد حرفيي الأحساء، أو وجود بيانات أولية بما يخصهم، بالرغم من الجهود المبذولة من هيئة التراث لأجل ترغيب حرفي الخوص خاصة وحرفي الأحساء بصورة عامة في استخراج رخصة حرفيّ، مازال الإدراك من قِبَلِ الحرفيين ضعيف.

٢- لا يندرج الحرفيين تحت مظلة أي جهة محددة؛ فهنالك حرفيون تحت مظلة هيئة التراث ويمتلكون الترخيص المهني، وحرفيون لا يملكون الترخيص وتحت مظلة الجهات التي ترعى الأسر المنتجة، كالبنك التنمية الاجتماعية، وحرفيون لا يندرجون تحت مظلة أي جهة معينة.

٣- ليس كل حرفيي الخوص يمتلكون متجرًا يبيعون ويعرضون فيه منتجاتهم، وأحد وسائل الدعم التي تقدمها الهيئة محاولة تحصيل الحرفيين على متجر يعرض ويبيع فيه منتجاته ، وهذه الوسيلة أحد الأهداف الأساسية التي بسببها تم إنشاء سوق الحرفيين.

٤- عدم اعتماد حرفيي الخوص على أي أيدي عاملة في العمل الحرفي، حيث يعتمد حرفيو الخوص بالكامل على أنفسهم في صناعة الخوص، ويتلقون العون فقط من الأبناء أو الأهل لإدارة أعمالهم، أو في صناعة الخوص.

٥- يقضي حرفيو الخوص في صناعة الخوص عدد ساعات تتراوح بين ٤ - ٦ساعات خلال اليوم، وقد تنقص أو تزيد عدد ساعات العمل حسب ظروف الحرفي، أو وجود طلبات خاصة.

٦- حرفيو الخوص لا يعانون من أجل تحصيل المواد الأولية للحرفة، خاصة أن المكون الأساسي لحرف الخوص هو الخوص المستخرج من سعف النخيل، والأحساء واحة من النخيل، حيث يوفرون الخوص من المزارع الخاصة المملوكة لهم، أو من مزارع الأهل، أو الأقارب، أو يشترونها من الأسواق الشعبية اليومية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٧- يتراوح سعر الخوص الذي يباع في الأسواق الشعبية من ٢٠ -٢٥ لرزمة الخوص الواحدة، وإن احتاج حرفي الخوص إلى شراء كميات كبيرة من الخوص فسيحتاج إلى توفير مبلغ أكبر لشراء الخوص، خاصة عند رغبته في صناعة منتج كبير الحجم، أو توجد لديه طلبات خاصة.

٨- تحقق حرفة الخوص دخلًا شهريًّا جيدًا، لكنه غير مستقر، مما يعني أن الدخل المادي أحد أبرز المعوقات المستمرة التي تواجه حرفيي الخوص حتى وقتنا الحاضر، ويرى بعض الحرفيين أن الاعتماد على صناعة وبيع الخوص وحده صعب، لعدم استقرار السوق والطلب على المنتجات الحرفية، وأن متوسط دخل حرفي الخوص يصل إلى ٤٠٠٠ ريال خلال الشهر.

٩- بسبب الدخل غير المستقر لحرفيي الخوص لجأ العديد منهم إلى إضافة منتجات أخرى يعرضونها ويبيعونها بجانب منتجاتهم الخوصية، وذلك لرفع الدخل المادي لهم، وتحقيق التنوع في المنتجات المعروضة للراغبين في الشراء.

من المنتجات التي يعرضها حرفيو الخوص للبيع الآتي:

- رزم من الخوص، أو رزم من الخوص الملون.
- الأزياء و الإكسسوارات النسائية.
- ألعاب الأطفال.
- البخور والعطور الشعبية.
- الحناء والسدر.
- اللومي الحساوي.
- الأقفاص والحصير المستورد.

١٠- يقبل حرفيو الخوص تنفيذ الطلبات الخاصة من الزبائن، حيث أجاب جميع أفراد العينة من حرفيي الخوص بقبول الطلبات الخاصة، كونها أحد الوسائل المهمة في بيع المنتجات الخوصية، بالرغم من صعوبة المهمة، حيث يطلب الزبائن أحجامًا معينة وبتصاميم معينة وبأعداد محددة، ووقت تسليم محدد.

١١- حرفة الخوص تملك مكانة عالية لدى الحرفيين، وتراوحت أسبابهم في علو مكانة الحرفة لديهم فيما بين الآتي:

- مصدر رزق للحرفي وأسرته.
- تشغل وقت الحرفي بما ينفعه.
- توارث الحرفة التي كانت عمل العائلة في السابق.
- يسعد الحرفي بالعمل كفرد من كبار السن بدلًا من الجلوس بلا عمل أو نفع له ولعائلته.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١٢- حرفة الخوص لا تعتبر من المهن الخطرة، لكن هنالك خطوات تدخل في صناعة الخوص ركز عليها الحرفيون لأخذ الحذر عند تطبيقها، كصبغ الخوص، والانتباه للجروح التي قد تسببها الحرفة لليدين، كونها قائمة بصورة كلية على العمل اليدوي، مع الاستعانة بأدوات بسيطة كالإبرة، والمسلة.
ومن جهة أخرى أكد الحرفيون على أن لا تخلو أي حرفة سواء الخوص، أو أي حرفة أخرى من الآلام الجسدية بسبب الجهد المبذول، والوقت الطويلة لصنع منتج يدوي.

١٣- يمتلك حرفيو الخوص نوع علاقات مختلف في قوة الترابط، وأسس التعامل فيما بينهم، فهنالك نوع العلاقة الترابطية التي تعبر عن علاقة أكثر حميمة وأقل رسمية، حيث يربط بينهم سمات متقاربة، كالعمر، والنوع، والقرابة، ومكان السكن، والعمل.

١٤- مع اختلاف أشكال العلاقة القائمة بين حرفيي الخوص إلا أن مؤشرات رأس المال الاجتماعية نشطة، حيث ينشط التعاون، والتبادل، والثقة فيما بينهم، مما يعني وجود إسهام جيد جدًّا لرأس المال الاجتماعي داخل المورد الحرفي.

١٥- أبرز ما يساهم فيه حرفيو الخوص بصورة مستمرة التبادل بأشكال متنوعة، كالاتي:

- تبادل المعلومات: حيث يتناقل حرفيو الخوص فيما بينهم أخبار المهرجانات الثقافية والفعاليات التي تفتح مجال المشاركة للحرفيين، أو الورش التدريبية.
- تبادل العون: تعاون عدد من حرفيات الخوص في إنجاز عمل جماعي عبر صنع أكبر سلة خوص بالأحساء خلال عام ٢٠١٠م.
- تبادل الأعمال: حيث يتعاون اثنان من الحرفيين لأجل إنجاز جزء من عمل أحد منهم، تحديدًا عند وجود طلبات خاصة بعدد كبير، حيث يتفقون لإنجاز عدد معين بمقابل الدفع، بهدف إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد للتسليم.
- تبادل الفرص: كتبادل فرص المشاركة في المهرجانات والفعاليات.
- تبادل مواد العمل: تبادل الخوص، أو الخوص الملون، حيث يقوم حرفيو الخوص مُلاك المزارع بتوفير الخوص لباقي الحرفيين.
- تبادل النصائح: بسبب أن عددًا من حرفيي الخوص مقبلين على تعليم وتدريب حرفة الخوص، فإنهم يقبلون استقبال الأسئلة والاستفسارات بما يخص الحرفة من المتدربين أو المتدربات.

١٦- نوع رأس المال الاجتماعي لحرفيي الخوص يحدد حجم ومقدار العوائد الفعلية أو المحتملة لهم، فحسب نوع العلاقة القائمة وعمقها يحدد حجم التبادل والتعاون فيما بينهم، بينما مقدار الثقة في أي نوع من العلاقة بين الحرفيين تكون عالية، حيث يثق حرفيو الخوص بأي من المعلومات أو الفرص أو النصائح أو الأعمال

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

التي يتلقونها من حرفيين آخرين، ومما ساعد على نمو ثقة الحرفيين فيما بينهم الحراك التنموي في المجتمع، والتغيرات المتتالية القائمة في مختلف الأنساق بالأحساء، تسعد الحرفيين لوجود الاهتمام بالحرف اليدوية، بجانب وجود المبادرات والمشاريع التراثية كافتتاح سوق الحرفيين، وتدريب وتعليم الحرف للشباب.

١٧- السمعة الجيدة أحد أهم العوائد الإيجابية في تكوين رأس مال اجتماعي، ويهتم حرفيو الخوص ببناء سمعة جيدة في المجال، وبين أفراد المجتمع والمهتمين بالمنتجات الحرفية، حيث يساهم بشكل إيجابي في تطوير الثقة بين الحرفيين أنفسهم، وبينهم وبين أفراد المجتمع الراغبين في اقتناء المنتجات الحرفية، وبينهم وبين الجهات الرسمية المسؤولة عن العناية بالمجال الحرفي، والجهات غير الرسمية المهتمين في إقامة الفعاليات والمشاريع التراثية ترفيهية.

١٨- رأس المال الاجتماعي له إسهام إيجابي ودور ذو مستوى جيد إلى جيد جدًّا داخل المورد الحرفي، حيث يحظى المورد الحرفي بالاهتمام والعناية من قِبَلِ الحرفيين أنفسهم في مجال الحرف اليدوية، والجهات الرسمية، ومؤسسات المجتمع، وأفراد المجتمع سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

١٩- يؤكد حرفيو الخوص أن العمل في المجال الحرفي وتحديدًا في حرفة الخوص سهل لهم تكوين علاقات اجتماعية ومهنية مع بقية الحرفيين، والتبادل المستمر فيما بينهم، والتزامهم بهذا عزز استمرارية العلاقات والمحافظة عليها، وبالتالي وجود رأس مال اجتماعي مستمر يعني وجود مورد حرفي مستمر.

٢٠- اكتفاء حرفيو الخوص بالتواصل والتبادل مع حرفيين بذات المجال الحرفي، فلا يمتلك حرفيو الخوص علاقات مع حرفيين بمجال صناعات أخرى إلا من يعرفونهم من الأهل والأقارب، ولهذا فدائرة حرفيي الخوض ضيقة مع الحرفيين بمجال حرفي مختلف.

٢١- حرفيو الخوص ينقصهم عدة نقاط تحوم بينهم وبين امتلاك مستوى ممتاز في رأس المال الاجتماعي، وهي كالتالي:

- عدم امتلاك علاقات مع حرفيين في مجالات حرفية، أو صناعية أخرى.
- التبادل المهاري بين حرفيي الخوص ضعيف، حيث يكتفي حرفيو الخوص بخبرتهم، مع ذلك هم يشاركون خبرتهم ومعرفتهم المهارية خلال الورش التدريبية لتعليم المتدربين.
- عدم وجود تجمع بين الحرفيين مما يجعل التواصل والتفاعل بين بعضهم عالقًا في العلاقات الرسمية القائمة على العمل فقط.
- ضعف الإعلان والترويج، حيث ينقسم حرفيو الخوص بهذا الشأن إلي فئتين: الأولى: الحرفيّ المعتمد على جودة منتجاته، وسمعته الجيدة كحرفي، والحضور

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

إلى المهرجانات والفعاليات، وقبول الطلبات الخاصة للترويج عن ذاته، والثاني: الحرفي الذي يعتمد كما يعتمد عليه الحرفي الأول، إضافة إلى استغلال مواقع التواصل الاجتماعي، امتلاك بطاقة عمل، الإبداع في المنتجات التي يصنعها، التعاون مع الجهات المهتمة لتعليم وتدريب الحرفة، أو حضور المعارض والفعاليات التابعة لجهات مختلفة، والقبول بالتصوير والنشر الإعلامي.

- اكتفاء صناع حرفة الخوص بخبرتهم المكتسبة من سنوات الممارسة الطويلة التي تمتد بالغالب إلى ٣٠ سنة حتى ٥٠ سنة، حيث لم يسبق لغالبيتهم سؤال حرفي آخر عن طريقة صنع قطعة ما ، أو تلقي أي تدريب في حرفة الخوص. ومن ملاحظة الباحثة فإن ذلك يعود لسببين، أولهما: الخبرة العالية في مجال الحرفة؛ لذلك لا يحتاج الحرفي للسؤال لإلمامه الواسع بالحرفة، أما السبب الآخر فهو: تمسك واكتفاء الحرفي بما يملكه من معرفة ومهارة.
- مما يعني أن مصادر تعلم حرفة الخوص للحرفيين في غالبيتهم عن طريق توارث الحرفة من الأهل، وبدون أي تعلم أو تدريب خارجي أو إضافي.

٢٢- يقبل حرفيو الخوص تدريب الأفراد على الحرفة، حيث أقدم غالبية أفراد العينة على تدريب الشباب على حرفة الخوص تحت إشراف عدة جهات، وبهذا يتنبأ حرفيو الخوص بمستقبل مُبشر للحرفة لسببين:

- الأول: لتعدد الجهات المهتمة في إقامة ورش التدريب لحرفة الخوص.
- الثاني: لإقبال عدد جيد من الشباب لتعلم الحرفة.

٢٣- داخل المورد الحرفي توجد الأنواع المختلفة لرأس المال الاجتماعي الترابطية، والتجسيرية، والتوصيلية، وجميعها لها دورها داخل المورد الحرفي، ونوع العلاقة التوصيلية هي تلك القائمة فيما بين الحرفيين والجهات الرسمية، حيث يوجد اهتمام واضح من قِبَلِ هيئة التراث والسياحة بالأحساء، من وجهة نظر حرفيي الخوص، ويظهر ذلك حتى على أرض الواقع بوجود جهود مستمرة لتنمية المورد الحرفي، كإقامة الورش التدريبية للحرف اليدوية المختلفة، والسعي لجعل مجال الحرف اليدوية مجالًا مهنيًّا مرخصًا، ومجالًا متاحًا فيه الإبداع والابتكار، ومجالًا قابلًا لأن يكون مستقبل الصناعة السعودية المحلية.

٢٤- من خلال الدراسة الميدانية يتضح اهتمام الجهات الرسمية، المتمثل في هيئة التراث بالأحساء، وتأكد وجهة نظر حرفي الخوص، من جهود متنوعة، كإقامة الفعاليات والمهرجانات الثقافية، والحرص على مشاركة الحرفيين فيها، سواء حرفيي الخوص، أو الحرفيين عامة، بجانب متابعتهم المستمرة للحرفيين وأوضاعهم العملية، وسعيهم قدر المستطاع لأجل تحصيل محل لكل حرفي يعرض من خلاله المنتجات الحرفية التي يصنعها وبيعها.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢٥- يتواصل منسوبو الجهات الرسمية التابعين لهيئة التراث بالأحساء مع حرفيي الأحساء بطريقة غير رسمية، مما أكسبهم ثقة الحرفيين، وخلق علاقة توصيلية أقوى فيما بين الحرفيين والعاملين في الجهات الرسمية بقسم الحرف اليدوية.

٢٦- لا توجد جهة محددة متخصصة في ربط الحرفيين بالراغبين في شراء المنتجات الحرفية، إلا أنه توجد وسيلة حديثة أدت هذه المهمة، حيث يوجد موقع إلكتروني يستغل التقنية الحديثة في تطوير عرض وتسويق وبيع المنتجات الحرفية المحلية، وإنعاش المورد الحرفي، وهو موقع (سوق مجاز)، حيث يعمل المتجر على توفير خدمة متكاملة، من استلام المنتج من أصحابه، وتغليفه وتوصيله للمشتري.

٢٧- يوجد عدد من مؤسسات المجتمع المهتمة في المورد الحرفي، من الجهات الخاصة، والجهات الخيرية، ومشاركة المجتمع المدني بمختلف مؤسساته إيجابي في تحقيق تساند وترابط المجتمع المحلي، مما يدل على عناية واهتمام مؤسسات المجتمع بالنسق الثقافي والتراثي كجزء مهم في النسيج الاجتماعي، ويأتي ذلك بفضل الرؤية الوطنية ٢٠٣٠، التي أحد محاورها تعزيز الهوية الوطنية كأحد أعم خطوات التحول الوطني، وتحقيق التنمية المستدامة.

٢٨- حضور ومشاركة حرفيي الخوص للمعارض والفعاليات التراثية عوائد اقتصادية إيجابية، كما أن له عائدًا معنويًّا، والجانب المعنوي أكثر أهمية من العائد المادي لدى عدد من حرفيي الخوص، حيث يستفيد من بناء السمعة الجيدة والشعبية بين أفراد المجتمع.

٢٩- يملك حرفيو الخوص قدرة جيدة للتواصل والتفاعل مع كل من المهتمين، ويبادرون في السؤال، أو الراغبين في شراء المنتجات الحرفية، وتلك قدرة اجتماعية تسويقية إيجابية لهم ولمنتجاتهم، بالرغم من أن غالبية حرفيي الخوص من كبار السن، فالتعامل فيما بينهم وبين المشترين تفاعل ودي وبسيط، و حرفيو الخوص يستقبلون أسئلة المشترين بكل رحابة صدر لكسب المشتري، وكسب السمعة الجيدة لديهم.

٣٠- يملك حرفيو الخوص نظرة متفائلة في استمرار أفراد المجتمع في الإقبال للعمل في المجال الحرفي، بالرغم من أن الحرفة ذات دخل غير مستقر، إلا أنها تعتبر فرصة عمل أفضل من البقاء بلا عمل، أو الاعتماد على الإعانات المستحقة وحدها.

٣١- يملك حرفيو الخوص نظرة متفائلة في استمرار الصناعات الحرفية، وأن الحرف اليدوية الأحسائية لن تندثر بسبب وجود المهرجانات والمعارض التراثية التي تقام من فترة لأخرى بالأحساء التي تحفظ التراث، وتعمل على إيصاله للأجيال الحالية والقادمة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٣٢- يرى حرفيو الخوص أن تطور الأحساء سبب لظهور الاهتمام والعناية بحرفة الخوص وبقية الحرف اليدوية، وبالتالي فإن هذا التطور في صالح المورد الحرفي.

٣٣- لم يتلقَّ أي حرفي أي شكاوي من قِبَلِ المشترين تخص جودة المنتج، بل على العكس يتلقون كلمات الإطراء والرضا عن المنتج الحرفي، لكن بجانب هذا يتلقون مفاوضات من قبلهم لأجل تخفيض سعر المنتج الراغبين في شرائه.

٣٤- توجد خطة فعلية قائمة على أرض الواقع لأجل تمكين المورد الحرفي سياحيًّا كأحد الخطوات الأولى لتنشيط السياحة داخل المملكة، حيث تملك السياحة الثقافية والتراثية بنصيبها في رفع الجذب السياحي خاصة للمناطق المحلية، وهذا له تأثير إيجابي في دعم وتنمية المورد الحرفي.

٣٥- حرفيو الخوص يملكون قدرة جيدة في الترويج لذاتهم ومنتجاتهم، ويتبعون طرقًا بسيطة، لكن جاذبة للمهتمين بالحرف اليدوية ومنتجاتها، أو الراغبين في اقتنائها، فتفاعل حرفيي الخوص مع الزوار أو السائحين يدل على قدرتهم على بناء علاقات لحظية، أو على المدى القصير، وهذه المهارة الاجتماعية تنمي من فرص حرفيي الخوص في المشاركة الفعالة، والتفاعل مع كل مشترٍ محتمل، والوصول إلى عدد أكبر من الزبائن المحتملين، وهذا يغذي التبادل المعنوي والمادي للمورد الحرفي، والترويج للمنتجات الحرفي.

فمن طرق حرفيي الخوص في جذب الزوار الآتي:

- توضيح طريقة صناعة الخوص سواء في المتجر، أو في المشاركة بالمهرجانات والفعاليات.
- رواية تاريخ العائلة في الحرفة، أو كيفية تعلمهم الحرفة، أو عدد سنوات ممارستهم للحرفة، وخبرتهم الطويلة، فيجيبون بذلك عندما يبادر الزائر أو المشتري بالسؤال.
- السماح للزوار في تجربة صناعة الخوص مباشرة، حيث يقبل حرفيو الخوص السماح لهم بالتجربة، مسك الخوص، وتطبيق ذلك مباشرة من باب الفضول والتجربة وليس التعلم، وهذه الطريقة إحدى الطرق الجاذبة سياحيًّا وثقافيًّا وترفيهيًّا، حيث يتم السماح للزائر أو السائح بتجربة الآلية التي تتم فيها الحرفة بطريقة تفاعلية ثقافية ممتعة.
- الاستعانة بالتقنية لعرض وترويج المنتجات الحرفية عبر مواقع التواصل الاجتماعي، حيث لجأ عدد من حرفيي الخوص إلى فتح حسابات في مواقع التواصل الاجتماعي (الإنستغرام – السناب شات). وحرفيو الخوص منهم من يعرف طريقة استخدام التطبيقات، وكيفية التعامل معها، وغالبهم لا يعرف

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

استخدام تلك التطبيقات فيعتمدون على أبنائهم في إدارة حساباتهم، أو عدم اللجوء إلى استخدامها.

٣٦- اعتمد بعض حرفيي الخوص على الاستعانة بوسائل مختلفة لأجل عرض المنتجات الحرفية، ومن الوسائل التي نفذها حرفيو الخوص الآتي:

- العمل المباشر في المحل أو المعارض والفعاليات التراثية.
- عرض المنتجات الحرفية أمام المحل.
- عرض صور للمنتجات باستخدام شاشة أمام المحل.
- توزيع بطاقات عمل.
- تغليف كل قطعة منتج من الخوص للحفاظ عليه من الأوساخ أو الغبار.

٣٧- ينظر حرفيو الخوص إلى أن أهم الفرص التي ستساعد على انتشار حرفة الخوص الآتي:

- إعادة استخدام منتجات الخوص في الحياة اليومية الوسيلة الأهم للحرفة.
- الإعلان والتسويق سيساعدان حرفة الخوص على الانتشار أكثر.
- الحرف اليدوية مجال مفتوح لكل فرد باحث عن عمل.

اوجه الاتفاق والاختلاف ما بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تبين في دراسة السعود (٢٠١٠) بأن محافظة الأحساء تزخر بعناصر التراث المتنوعة سواء الطبيعي، أو التاريخي الذي يستعي العناية بها لتجنب خسارتها، حيث تتفق مع الدراسة الحالية بأن للأحساء أشكال من التراث الثقافي التي تنوعت من الطبيعي، والعمراني، حتى الفنون والحرف اليدوية.

بينما توصلت دراسة كلاً من علي وأحمد، كيشار (٢٠٢٠) بأن العاملين بالمجال الحرفي بحاجة للدعم المعنوي والمادي لضمان استمرارية العمل الحرفي، و دراسة أحمد، محمد (٢٠٢٠) بأن المجال الحرفي لا يحقق الاستقرار المادي للحرفيين مما لا يحقق الاستمرارية التي هي شرط النمو المستدام، وتتفق الدراسة الحالية حيث توصلت إلى أن الدخل من المجال الحرفي وتحديداً في حرفة الخوص غير مستقر حيث يمر بمراحل نشاط وخمول حسب المواسم، حيث تنشط في المهرجانات والفعاليات الثقافية، وبعض المناسبات كالإيام الوطنية، وحلول شهر رمضان المبارك، أو حلول الأعياد.

كما أن دراسة علي وأحمد (٢٠٢٠) التي اهتمت تحديدًا بالعنصر النسائي في الحرف اليدوية على أنها أهم عنصر يميز الدراسة، توصلت إلى أبرز التحديات التي قد تواجه الحرفيات، ومنها حاجة الحرفيات للدعم المادي والمعنوي لضمان استمرارهنَّ في العمل الحرفي، وتطور منتجاتهنَّ؛ فهي مكون للتنمية السياحية، إضافة إلى افتقار معظم الحرفيات إلى برامج تدريبية لتطوير قدراتهنَّ التسويقية والتقنية والفنية في سبيل ترويج منتجاتهنَّ الحرفية سياحيًّا، حيث تختلف مع الدراسة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الحالية بأن الحرفيات الممارسات يملكن الخبرة كما أنهن يكتفين بخبرتهم في ممارسة الحرفة، وبأن الحرفيين الشباب هم بحاجة أكثر لبرامج التعليم والتدريب، كما أن الحرفيين يتباينون في امتلاكهم قدرات تسويقية .

بينما توصلت دراسة السعود، (٢٠١٠) إلى أن محافظة الأحساء مليئة بكل من موارد التراث الطبيعي والثقافي، غير أن بعضها على وشك الاختفاء؛ لذا وجب الاهتمام بها وإلا ستخسر المنطقة عددًا من عناصرها الثقافية. أما دراسة عطية (٢٠١٣) توصلت إلى أن الحرف اليدوية التقليدية تواجه تحديات، منها: قلة العمالة الوطنية، وصعوبة التسويق للمنتج اليدوي، بينما الدراسة الحالية ترى وجود اهتمام واقعي في تعليم وتدريب الشباب في المجال الحرفي مما يساعد حل تحدي قلة العمالة الوطنية بالمورد الحرفي.

بينما دراسة حسين (٢٠٢٠) توصلت إلى أهم المقترحات التي ستنهض بالحرف اليدوية، والتحديات التي تواجه الحرفيين، وكانت أهم مقترحاتها: توفير الأمن الصحي، تسهيل استخراج التراخيص، وتوفير المواد الخام؛ للنهوض بالحرف اليدوية. ربطت دراسة خزعلي (٢٠٢٠) الصناعات الحرفية بالتمكين الاجتماعي، أما دراسة ياسمينة (٢٠٢١) فربطت بين إنتاج الحرف اليدوية والتماسك الاجتماعي، فالدراستان فقد توصلتا إلى أن الحرف اليدوية التقليدية لها دورها في تحقيق التمكين الاجتماعي، والتماسك الاجتماعي بين الحرفيين الممارسين، والدراسة الحالية ستهدف إلى التعرف على وسيلة تحافظ على استمرارية الحرف بهذه الإيجابية، من خلال استغلال رأس المال الاجتماعي.

أما دراسة شارون (٢٠١٢) فاهتمت بالتراث الثقافي من خلال التركيز على أحد مناطق أمستردام، وهي شوارع التسوق المحلية بوصفها مناطق محلية لها تاريخها القائم حتى الوقت الحاضر، إضافة إلى اهتمامها برأس المال الاجتماعي الذي يتطور داخل هذه المنطقة باعتباره مدخلًا لخلق نظام بيئي ثقافي حضري، فدراسة شارون تتفق مع دراسة عطية (٢٠١٣)، أيضاً دراسة شارون (٢٠١٢) أن السوق الشعبي يجب صونه حيث تمثل نظام بيئي ثقافي حضري لاحتوائها على أشكال متعددة من الثقافات ، وتتفق الدراسة الحالية مع ما سبق من الدراسات بأن تم التركيز على الأسواق التراثية بوصفها من أهم المناطق التي ينشط فيها العاملون في صناعات محلية.

بينما تختلف الدراسة الحالية مع دراسة مصطفى، والشقاوي، والشاعر (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن الحرف اليدوية عامل جذب سياحي كجزء من التراث الثقافي، وبأن الأيدي العاملة الوطنية في طريقها للانعدام، و دراسة رفاعي (٢٠١٨) التي توصلت إلى انعدام إقبال الشباب إلى العمل الحرفي، وصعوبة تمويل وتسويق المنتجات الحرفية، ودراسة عطية (٢٠١٣) أن الحرف اليدوية تواجه تحديات متمثلة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

بقلة الأيدي العاملة، وعدم وجود مراكز تعليمية وتدريبية، حيث ترى الدراسة الحالة بأن الأيدي العاملة محل اهتمام الجهات المعنية من خلال تعليم وتدريب الشباب الذي سيحقق عدد جيد جداً من العاملين في المجال الحرفي حيث توصلت إلى أن حرفيي الخوص يسعدوا بتدريب وتعليم الشباب ونقل خبرتهم، مع وجود عدد فعلي من الجهات الرسمية بالفعل تقدم برامج تعليمية وتدريبية إضافة إلى الدعم والمتابعة للمتدربين، تمامًا كما توصلت دراسة محمود، والملا (٢٠٢٠) على أهمية التدريب المناسب للحرفيين بجانب توصيتها على الاستفادة من خبرة الحرفيين المسنين.

بينما دراسة صميدة (٢٠٢٠) توصلت إلى أن أكثر من يمارسون الحرف اليدوية توارثوها من الأجداد، حيث اتفق مع دراسة حسين (٢٠٢٠) بأن النشاط الحرفي يتم توارثه من الأجداد والآباء، وتتفق الدراسة الحالية حيث تبين من الدراسة الحقلية بأن غالبية العامليين بالمجال الحرفي هم ممن تعلم الحرفة في سن مبكرة ما بين ٧-٩ سنوات من خلال توارثها من آبائهم.

بينما دراسة ياسمينة، عبدالعزيز (٢٠٢١) توصلت إلى أن الترابط بين أفراد الجماعة الحرفية يعتمد على التفاعل المباشرة بين الأعضاء، وبأن الحرفيات يُفضلْنَ ممارسة الحرفة بشكل جماعي، بينما توصلت الدراسة الحالية بأن بالفعل حرفيي الخوض يمتلكوا نوع من الترابط الذي يتباين من ترابطي و تجسيري، إلا أنه ذك لا يؤثر على مؤشرات رأس المال الاجتماعي النشطة.

التوصيات

- تحسين بيئة الأسواق التي يتمركز بها الحرفيين، والتي تباع فيها المنتجات الحرفية لتكون متناسبة عبر مراعاة سعر إيجار المحلات للحرفيين، تحديدًا من قبل إدارة الأسواق والفعاليات بسوق الحرفيين.
- من أهم الأهداف التنموية للمجتمعات التخطيط وبذل الجهود لأجل تقليل نسب البطالة، والوصول لمجتمع غالبية أفراده مقتدرين ماديًّا؛ لذا فأن دعم الشباب المتدربين وترغيبهم في مواصلة العمل في المجال الحرفي هام لتحقيق الهدف عبر السعي لإشراك المهن الحرفية في برامج التدريب على رأس العمل تحت رعاية صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) الذي يُعَدُّ أحد أهم البرامج المهمة في منح الخريجين الجامعيين فرصًا للتدريب على رأس عمل، أو اكتساب الخبرة في المؤسسات الحكومية، أو المؤسسات الخاصة لتهيئة الأفراد لسوق العمل. وبهذا النوع من البرامج لا يتم اعتماد المهن الحرفية كفرص تدريبية، فهذه الخطوة ستفيد المورد الحرفي، خاصة مع وجود قبول من الحرفيين على استقبال وتدريب أيدٍ عاملة وطنية تعمل معهم، سيكون مدخلًا ثريًّا جدًّا لصالح المجتمع المحلي والمهتمين بمجال الحرف اليدوية لتعليم وتدريب الحرفة بطريقة غير مباشرة، حيث ينقل الحرفي خبرته وتجربته في الصناعة لمن يعمل معه بغرض

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

قيامه بالمهام والعمل، وبالتالي يكون للأفراد فرصة للعمل، ومصدر دخل في مجال الحرف اليدوية، حيث إن الحرفيين لا يعتمدون على أي أيدٍ عاملة في العمل الحرفي، والاعتماد الكلي على أنفسهم في صناعة الخوص، ويتلقون العون فقط من الأبناء أو الأهل لإدارة أعمالهم.

- إنشاء مركز الحرف اليدوية الأحسائية مع النقاط الجاذبة عبر جعله مقرًّا للعاملين بمجال الحرف اليدوية، تشرف عليه هيئة التراث والثقافة بالأحساء يمكنهم من خلاله الاستفادة في مجال الصناعات الحرفية اقتصاديًّا، وإقامة معارض ثقافية متنوعة، وإعداد برامج وأنشطة تفاعلية للزائرين أو السائحين، وتقديم تجربة ثقافية ممتعة متكاملة لكل زائر، كتجربة تصنيع هذا المنتج الحرفي، من خلال ورش عمل، أو الحضور المباشر لطريقة الصنع.
- فالمشاركة في الأنشطة التراثية لا تعزز معايير رأس المال الاجتماعي فقط، بل تعزز شعور الاعتزاز بالتاريخ لسكان المنطقة، بالنظر إلى الموروثات الشعبية خاصة الصناعات الحرفية منها، كونها مازالت قائمة حتى وقتنا الحاضر، كما أن المشاركة تساعد السائحين أو الزوار الأجانب للاندماج مع المجتمع المحلي، والتقرب منه بعد التعرف على ثقافة المنطقة، غير أن التفاعل المتبادل، كالحديث عن طريقة الصنع، أو المواد المستخدمة للمنتج، غير أنه أسلوب ترويجي يساعد في التعريف على تلك الصناعات، سواء بالقدم، أو حتى في الوقت الحاضر.
- إعداد فريق عمل ميداني يهتم في ملحوظات المورد الحرفي الواقعي للحرفيين أو للمنتجات الحرفية؛ لاكتشاف العوائق، ومعرفة الفرص تحت مظلة هيئة التراث.
- إنشاء قسم أو فريق تحت مظلة هيئة التراث يجمع الحرفيين، ويسهل التواصل فيما بينهم وبين الأفراد المهتمين أو الجهات المهتمة ، ويرفع مساهمة رأس المال الاجتماعي الإيجابية داخل المورد الحرفي.
- توصية وكالات السياحة والسفر بتثبيت المواقع التراثية والتاريخية كأحد أهم النقاط التي يتم المرور بها عبر المجموعات السياحية، بجانب تسهيل الشراكات الاجتماعية للتعاون مع هيئة التراث والسياحة من كلا الأطراف، لأجل إثراء الجولات والرحالات السياحية داخل الأحساء، وتحسين الخدمات المقدمة سواء للمواطنين أو السائحين الأجانب، وعليه يتغذى الحراك السياحي الثقافي التنموي بالمنطقة عبر استغلال الموارد والمؤسسات المتاحة، وبالتالي يثري استدامة المورد الحرفي المحلي.
- الاستفادة من اهتمام مختلف مؤسسات المجتمع الخاصة والخيرية في دعم المورد الحرفي وممارسي العمل الحرفي، عبر تنظيم مشاركتهم مختلف المعارض والفعاليات التراثية والثقافية في تقديم تسهيلات متعددة، كتنظيم هيئة أو نقابة حرفية، أو قسم خاص بهيئة التراث معني لأجل تسهل الوصول لأصحاب المهن

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الحرفية، وتبسط وصول الحرفيين إلى أوجه الدعم والتسهيلات المختلفة، وتسهل وصول المهتمين والباحثين بدراسة المورد الحرفي بهم، وكذلك المهتمين من رواد أعمال، بجانب التركيز على إنشاء مجموعة مهنية رسمية تكون تحت رعاية هيئة التراث والسياحة فيما بين أصحاب المهنة الواحدة كحرفيي الخوص، حيث يساعد ذلك في بناء علاقات تجسيرية، مما يحقق لهم العوائد الإيجابية، كالوصول الأفضل للمعلومات والفرص، حيث إن هذا النوع من الترابط من الممكن أن يساهم في رفع مشاركة الحرفيين تحديدًا، والمهتمين بالمورد الحرفي عامة في أنشطة اجتماعية تنمي عنصر التجانس فيما بينهم.

- من وجهة نظر حرفيي الخوص أن العودة إلى استهلاك المنتجات الحرفية سيقلل من الطابع الاستهلاكي للمجتمع، حيث إنها منتجات طويلة الأمد، وغير ضارة بالبيئة، كالمنتجات المصنعة؛ لذا من الصائب الأخذ بنظرة أصحاب الحرفة لعمل منتجات مستدامة بيئية حرفية بموارد محلية، كإجراء بحوث علمية تساعدنا في جعل المنتج الحرفي سائدًا في الأسواق، ويقتنيه الأفراد بدلًا من المنتجات المصنعة الضارة بالبيئة، ومعامل تجريبية في محاولة لتصنيع منتجات بمواد محلية مستدامة بدلًا من المنتجات البلاستيكية المتنوعة التي تتعدى أضرارها الإنسان ويصل للكائنات الحية والبيئية، بجانب النظر في استبدال المنتجات المسيرة الاستهلاكية بالمنتجات المعمرة المحلية، ويتبنى دراسة ذلك من خلال عدة مجالات، كمجال التصميم الداخلي، أو مجال الإنتاج والتصنيع، ومجال التسويق، ومجال الحرف اليدوية، ومجالات دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- زيادة الأثر الإيجابي داخل المورد الحرفي عبر إقامة شراكة فاعلة ومبادرات تنموية وطنية ما بين المجتمع المدني مع القطاعات الحكومية أو الخاصة، كإقامة مبادرات وبرامج تجمع بين قطاع وزرارة البيئة والمياه والزراعة ووزارة التراث والثقافة، لأجل الجمع بين موارد المجتمع البيئية مع المورد الحرفي. فالأحساء مجتمع زراعي يُعَدُّ أكبر واحات العالم، ومن أهم محاصيله النخيل، وهو المورد الأساسي لحرفة الخوص تحديدًا، فالعمل على تعزيز وتسهيل التبادل بين الموردين من الممكن أن يساهم بطريقة إيجابية في توسعة نطاق الإفادة والتأثير لكل منهما، حيث سينعكس على تنمية مجتمع الأحساء المحلي عبر زيادة الناتج المحلي.
- إقامة مكتب إدارة يقدم اهتمامًا مباشرًا للأسواق الشعبية بالأحساء، معنيًّا بتنظيم ومراقبة الأسواق الشعبية، لأجل النظر في فرص الدعم والتطوير، وجعلها بيئة جاذبة وسهلة الوصول لكل من الباحثين، والأكاديميين المهتمين بدراسة المورد الحرفي لمختلف المجالات السياحي، التجاري، الصناعي، البحثي ، والتنموي. فالأسواق عامة، والأسواق الشعبية التاريخية خاصة أهم المناطق التي يكثر فيها

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

العاملون في المجال الحرفي اليدوي التقليدي؛ لذا فهي مناطق تثري موارد رأس المال الاجتماعي والاقتصادي على حد سواء، فالعمل على تنظيمها والاعتناء بهذه المناطق فرصة لاستغلالها اقتصاديًّا، واجتماعيًّا، وسياحيًّا، وبحثيًّا.

المقترحات

- تأثير الانفتاح السياحي المحلي على إنعاش المورد الحرفي المحلي، لوجود توجه من قبة هيئة التراث والسياحة للاستثمار بالجانب السياحي؛ فقد حققت المملكة المركز الثاني عالميًّا في نسبة نمو السياح خلال الربع الأول من عام ٢٠٢٣م، حيث استقبلت حوالى ١٦.٦ مليون سائح وفقًا لتقرير منظمة السياحة العالمية (هيئة الإذاعة والتلفزيون،٢٠٢٣).
- تأثير العناية بالتراث الوطني بتصدير الثقافة السعودية، فالتراث والثقافة أهم الثروات؛ لذا فإن فكرة الاستعانة بمكونات التراث الثقافي الوطني ومدى تأثير العناية بها، وتمكينها بالمجتمع على تصدير تلك الثقافة التاريخية والطبيعية لأجل ترسيخ مكانة المملكة الثقافية.
- دراسة للتعرف على الاتجاه للسوق الإلكتروني وتأثيره على الأسواق التراثية، حيث إن غالبية العاملين بالمجال الحرفي هم من ٤٥ سنة فأعلى، واهتمامهم بالواقع الافتراضي والنشر والإعلان عبر مواقع التواصل منخفض إلى متوسط، بجانب وجود اتجاه للسوق الإلكتروني الحرفي التراثي، كما "سوق مجاز". فهنا جانب مهم، حيث النظر إلى تأثير التوجه إلى السوق الإلكترونية على الحرفيين والسوق التراثي.

الخاتمة:

يمر المجتمع السعودي بتغيرات متتالية سواء في السياسات، أو في النظم والمؤسسات، أو في ثقافة ووعي الأفراد تحقيقًا لرؤية المملكة"٢٠٣٠" وما يواكبها، ومن صور التطورات والتحديات تتمثل العناية بمكونات التراث الثقافي الملموس كأحد أهم جانب يمثل هوية المجتمع السعودي وتاريخه التراثي والحضاري، والاهتمام تزايد الآن عبر الوسائل التي تنفذها المملكة في حماية واستدامة مكونات التراث، والتي منها الحرف اليدوية التي تعبر عن معرفة ومهارة الأفراد، و طرق عيش المجتمع.

تمكنت الدراسة من تحقيق أهدافها عبر التعرف على أشكال التراث الثقافي بمحافظة الأحساء، التي تنوعت من تراث تاريخي وجغرافي واجتماعي حتى العمران الاحسائي إلى الفنون والأزياء، بجانب التعرف على الموارد الحرفية الأحسائي التي كحرفة الحدادة والصفارة، و صناعة الغزل والنسيج، وصناعة الحلي، مرورًا إلى الصناعات التي تعتمد بشكل أساسي على شجرة النخيل تحديدًا صناعة الخوصيات، فتم التعرف على واقع حرفة الخوص، وأبرز ما توصلت إليه الدراسة الميدانية ضعف

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

إقبال حرفيي الخوص على استخراج الرخصة المهنية (رخصة حرفي) ، لا ينتمي الحرفيين تحت مظلة جهة محددة فهنالك حرفيون تحت مظلة هيئة التراث ويمتلكون الترخيص المهني، وحرفيون تحت مظلة الجهات التي ترعى الأسر المنتجة، اكتفاء صناع الخوص بخبرتهم المكتسبة من سنوات الممارسة الطويلة، عدم اعتماد حرفيي الخوص على أي أيدي عاملة في العمل الحرفي، حرفيو الخوص لا يعانون من أجل تحصيل المواد الأولية للحرفة.

كما تم الكشف عن أهم إسهامات رأس المال الاجتماعي في واقع حرفة الخوص في استدامة المورد الحرفي المحلي في الأحساء، كالوصول إلى أهم العوائد الإيجابية منها وجود علاقة ترابطية فيما بين حرفيي الخوص متعلقة بالسمات المتقاربة فيما بينهم كالمهنة، والعمر، ومكان العمل، و مؤشرات رأس المال الاجتماعي بارزة من حيث التعاون، والتبادل، والثقة، ويختلف مقدار مساهمة رأس المال الاجتماعي في علاقات الحرفيين، كما يحظى المورد الحرفي الأحسائي باهتمام واضح من مؤسسات المجتمع، و بأن السمعة الجيدة أحد أهم العوائد الإيجابية، وأكد حرفيو الخوص أن في الصناعة الحرفية سَّهل لهم تكوين علاقات اجتماعية ومهنية مع بقية الحرفيين بنفس الصناعة.

وفي الختام توصي الدراسة بـعدد من التوصيات، منها: تحسين بيئة الأسواق التي يتمركز بها الحرفيون، والتي تباع فيها المنتجات الحرفية لتكون متناسبة عبر مراعاة سعر إيجار المحلات للحرفيين، مواصلة دعم الشباب المتدربين وترغيبهم في مواصلة العمل في المجال الحرفي، وإعداد فرق عمل ميداني يهتم بملحوظات المورد الحرفي الواقعي للحرفيين، أو للمنتجات الحرفية؛ لاكتشاف العوائق، معرفة الفرص، إنشاء قسم أو فريق تحت مظلة هيئة التراث يجمع الحرفيين، ويسهل التواصل فيما بينهم، ويرفع مساهمة رأس المال الاجتماعي الإيجابية داخل المورد الحرفي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مراجع الدراسة

الكتب:

بدوي، أحمد زكي. (١٩٨٢). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي فرنسي عربي. مكتبة لبنان.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (٢٠٠١) تقرير التنمية البشرية. القاهرة.

بوتنام، روبرت (٢٠٠٦). كيف تنجح الديمقراطية- تقاليد المجتمع المدني في إيطاليا الحديثة. (إيناس عفت، مترجم). الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية. القاهرة. (١٩٩٣).

بورتيز، أليخاندرو. (٢٠١٩). رأس المال الاجتماعي: أصوله وتطبيقاته في علم الاجتماع الحديث. (ديب، ثائر، مترجم). مجلة عمران. حسن، عبد الباسط. (٢٠١١). أصول البحث العلمي. ط(١٤). مكتبة وهبة.

الدوغان، محمد أحمد. (٢٠٠٨). معجم البيئة الزراعية لواحة الأحساء. مركز التأليف والترجمة والنشر، جامعة الملك فيصل.

رشيد، فراح، وكريمة، فرحي (٢٠١٩). الشراكة بين القطاعين العام والخاص (ppp). دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. عمان.

الرستم، عبدالله. (٢٠١٤). أحساء هجر أم أحساء مؤتة. العرب، ٥٠(٥,٦).

سلمان، حسين فاضل. (٢٠١٧) مقارنة نقدية في منهجية الدراسات الأنثروبولوجية العراقية. كلية الآداب/جامعة بغداد.

صيام، شحاته. (٢٠٠٩). النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة. ط(١). مصر العربية للنشر والتوزيع.

عارف، محمد (١٩٨٩). مستقبلنا المشترك. (محمد عارف، مترجم). المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب الكويت، (العمل الأصلي نشر في ١٩٨٧).

عبد الجواد، مصطفى (٢٠٠٩). دراسات في علم اجتماع السكان. دار المسيرة.

عثمان، إبراهيم. (٢٠٠٨). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. ط(١). دار الشروق.

المطوع، عبدالله. (٢٠١٣). لمحات عن مجتمع الأحساء من خلال كتاب BEDOUIN DOCTOR. الردعية مج. ع ٥٦,٥٥. ٣-٤٦..

لطفي، طلعت، والزيات، كمال. (٢٠١٠). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. ط(١). دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

الرسائل العلمية:

أحمد، حاتم، ومحمد، أشرف. (٢٠٢٠). دور الحرف اليدوية في تغيير الصورة الذهنية السياحية لمحافظ الأحساء بالمملكة العربية السعودية. المجلة العلمية لجامعة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الملك فيصل – العلوم الإنسانية والإدارية, ٢١(عدد خاص). جامعة الملك فيصل. ٢٣٤-٢٤٥.
حسن، محمد. (٢٠٢٠). دور الصناعات اليدوية والحرفية في التنمية الاقتصادية المحلية بجمهورية مصر العربية: دراسات في تحليل السياسات. مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية. ٢٢(١). المعهد العربي للتخطيط. ٦٣-١٠٣.
حسين. طارق (٢٠٢٠). دراسة اجتماعية للتحديات التي تواجه أصحاب الحرف اليدوية بريف محافظة الوادي الجديد. مجلة أسيوط للعلوم الزراعية. ٥١(٣). جامعة الوادي الجديد ١٨٢-٢٠٠.
حمد، إسعاف. (٢٠١٥). رأس المال الاجتماعي مقاربة تنموية. مجلة جامعة دمشق. ٣١(٣).
الأحمدي، عائشة. (٢٠١٦). أثر رأس المال الاجتماعي في التحصيل الدراسي مقارنة برأسي المال المادي والبشري لخريجات مرحلة الثانوية بمنطقة المدينة المنورة. دراسات العلوم التربوية. ٤٣(١).
خزعلي، عبدالعزيز. (٢٠١٩). الصناعات التقليدية والتمكين الاجتماعي: دراسة سوسيوتاريخية في شمال الأردن. المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية. ١٢(٢). الجامعة الأردنية. ١٨٣-٢٠٨.
صميدة، سهام. (٢٠٢٠). العولمة والحرف اليدوية بحث في الأنثروبولوجيا الاقتصادية بمحافظة بني سويف. مجلة كلية الآداب, ١٢(١). جامعة الفيوم. ٦١١-٦٨٣.
عاشور، قياتي. (٢٠٢٠). قراءة نظرية لنظريتي رأس المال الثقافي لبورديو ونظرية الأنساق لسيكسزنتيمهالي في مقاربة العلاقة بين الثقافة والإبداع. مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية. ٤٧(٢).
عباد الله، محمد فتح. (٢٠١٩). مقدمات ومخرجات رأس المال الاجتماعي لدى عينة من الريفيين. أليكس، أجريك (عربي). ٦٤(٥).
عطية، أحمد (٢٠١٣). تنمية الحرف اليدوية التقليدية والأسواق التراثية كمدخل لتعزيز السياحية الثقافية: الواقع والتحديات وآفاق التطوير في سورية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية- سلسلة العلوم الهندسية. ٣٥(٥). ٩-٢٩.
علي، عبير، و أحمد محمد، وكيشار. (٢٠٢٠). الحرف اليدوية النسائية بمدينة الأحساء كمكون سياحي، وسبل تعزيزها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل – العلوم الإنسانية والإدارية, ٢١(عدد خاص). جامعة الملك فيصل.١٠٥-١١٣.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

محمود، إسماعيل، والملا، محمد. (٢٠٢٠). دور الحرف اليدوية والتراثية كعنصر إستراتيجي في تنمية ودعم السياحة بمحافظة الأحساء. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل – العلوم الإنسانية والإدارية, ٢١(عدد خاص). جامعة الملك فيصل. ١-١١.

مصطفى، محمد، والشقاوي، محمد، والشاعر، إبراهيم (٢٠٢٠). الحرف اليدوية كمدخل للتنمية السياحية المستدامة: دراسة تطبيقية على محافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل – العلوم الإنسانية والإدارية, ٢١(عدد خاص). جامعة الملك فيصل. ٣٧-٤٩.

الشاعر، إبراهيم. (٢٠٢٠). الحرف اليدوية كمدخل للتنمية السياحية المستدامة: دراسة تطبيقية على محافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل – العلوم الإنسانية والإدارية. ٢١(عدد خاص).

ياسمين، قرادة، وعبدالعزيز، خواجة (٢٠٢١). إعادة إنتاج الحرف اليدوية التقليدية والتماسك الاجتماعي في الجماعات الحرفية: دراسة حالة جمعية النيلة للنسيج التقليدي بولاية غرداية. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية. ٦(٣).جامعة زيان عاشور بالجلفة. ٧٦-٩١ .

المجلات العلمية:

أحمد، قيس. (٢٠١٩). المصادر التاريخية والجغرافية مصدر من مصادر دراسة مدن حافات الصحراء: مدينة الإحساء أنموذجًا. المجلة الأردنية الدولية أريام للعلوم الإنسانية والاجتماعية. ١(٦).

حفيظة، جلولي، وعبد القادر، بغدادباي (٢٠٢٢). رأس المال الاجتماعي: قراءة كرونولوجية من النشأة إلى الافتراضية. المجلة الدولية للاتصال الاجتماعي. ٩(٢). جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم.

الدين، هاني، وسلمان، جبر. (٢٠٢١) رأس المال الاجتماعي للصيادين وانعكاسه على التنمية المستدامة- دراسة سوسيو أنثروبولوجية بمحافظة السويس. مجلة الآداب جامعة الفيوم(الإنسانيات والعلوم الاجتماعية) ١٣(٢).

أبو زاهر، نادية, (٢٠١٠). محاولة لفهم إشكالية رأس المال الاجتماعي. مجلة علوم إنسانية. ٨(٤٦).

عبادلي، رياض. و بوسنة، محمد. (٢٠١٨). دور المجتمعات المحلية في تحقيق التنمية السياحية المستدامة. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي. ٩. ٩٤٨-٩٥٧.

عيد، عادل (٢٠١٩). المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة أم القرى للعلوم الاجتماعية. ١١ (٢). ٢٣٥ -٢٨٨.

القحطاني، سعيد. (٢٠٠٦). أهمية الاستثمار في الحرف والصناعات اليدوية. مجلة الأمن والحياة، (٢٩٤).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المراجع الأجنبية:

Edwards, Rosalind and Franklin, Jane and Holland, Janet. (2006). Assessing Social Capital: Concept, Policy and Practice. Cambridge Scholars Publishing.

Johnson, C. D. (2013). Social Capital: Theory, Measurement and Outcomes. Nova Science Publishers, Inc.

Kramer ,Roderick, (2006). Social capital and cooperative behavior in the workplace: a social identity perspective. Advances in Group Processes,23(1) -30.

Kupisz Monika, and Działek Jarosław.(2013). Cultural heritage in building and enhancing social capital. Journal of Cultural Heritage Management and Sustainable Development. 3(1).

Sander, Thomas and Lowney, Kathleen, Social Capital Building Toolkit (2006) Saguaro Seminar: Civic Engagement in America, John F. Kennedy School of Government, Version 1.2 Harvard University.

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

تمثيل المعنى في اللسانيات العرفانية: منوال لانقاكر أنموذجا - دراسة لسانية تحليلية

Significance in Cognitive linguistics, Langhacker's theory as an example - A linguistic analytical study

إعداد

مها المطيري

Maha AL-mutairi

كلية اللغات والعلوم الإنسانية - جامعة القصيم

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440893

استلام البحث ١٤ / ٣ / ٢٠٢٥

قبول البحث ٣ / ٥ / ٢٠٢٥

المطيري، مها (٢٠٢٥). الدلالة في اللسانيات العرفانية: منوال لانقاكر أنموذجا - دراسة لسانية تحليلية. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٤٦٣ – ٥٢٦.

http://ajahs.journals.ekb.eg

الدلالة في اللسانيات العرفانية: منوال لانقاكر أنموذجا ـ دراسة لسانية تحليلية

المستخلص:

يتناول هذا البحث تصوُّر الدلالة في إطار نظرية النحو العرفاني كما صاغها رولاند لانقاكر، أحد أبرز أعلام اللسانيات العرفانية المعاصرة. وتنبع أهمية هذا الموضوع من التحول العميق الذي أحدثته المقاربة العرفانية في دراسة اللغة، إذ تجاوزت النماذج التقليدية التي نظرت إلى اللغة بوصفها بنية شكلية مستقلة، سواء من المنظور البنيوي أو التوليدي أو التداولي، لتؤكد على أن اللغة نظام إدراكي يعكس الطريقة التي يدرك بها الإنسان العالم من حوله. وعليه تنظر اللسانيات العرفانية إلى اللغة باعتبارها مظهرا من مظاهر النشاط العقلي، وتتأسس على الترابط بين اللغة والإدراك والمعرفة. يركّز البحث على الجانب التصوري للدلالة، بوصفها نتاجًا لعمليات ذهنية معقدة تتفاعل فيها الفضاءات المعرفية والمرجعيات الثقافية والسياقية. وانطلقت الدراسة من إشكالية محورية تتعلق بكيفية بناء الدلالة في ضوء هذا التصور العرفاني، وما يميّز نظرية لانقاكر من خصوصيات مقارنة بالنماذج الأخرى لا سيما من حيث اعتمادها مبدأ (الانتظام التصوري) في بناء المعنى. وقد استند البحث إلى المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تأصيل المفاهيم النظرية المرتبطة باللسانيات العرفانية، واستعراض الخلفية الفلسفية والمعرفية التي نشأت فيها، قبل الانتقال إلى تحليل البنية النظرية لنموذج لانقاكر وتطبيقاته الممكنة. كما اعتمد البحث المنهج التحليلي المقارن من خلال تطبيق أدوات النظرية العرفانية على نص عربي تراثي يتمثل في نادرة "الغذاء بالنخالة" من كتاب "البخلاء" للجاحظ، بهدف استكشاف مدى فاعلية مفاهيم مثل: البروز، والتبئير، والتخصيص، والمنظور، في تحليل البنية الدلالية للنصوص البيانية العربية. وقد مكّن هذا التطبيق من الكشف عن كيفية تموضع المتصورات الذهنية في بنية النص، وفهم الأبعاد التصويرية التي تسهم في بناء المعنى، وذلك ضمن تصور تفاعلي للدلالة يتجاوز المقاربات الشكلية التقليدية. وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها أن الدلالة في التصور العرفاني ليست مكونًا لغويًّا معزولا، بل هي حصيلة تفاعلات إدراكية متشابكة، تتأسس على تجربة المتكلم ومرجعياته التصورية. كما أثبتت الدراسة أن نظرية لانقاكر تتيح أدوات تحليلية دقيقة قادرة على تفكيك الخطاب العربي، وإبراز البنى العميقة للمعنى فيه، بعيدًا عن الاقتصار على النحو الشكلي أو التحليل البلاغي التقليدي. وبينت أن مفهوم "الانتظام التصوري" يشكِّل محورًا نظريًّا يفسِّر كيفية بناء المعنى في اللغة من خلال ارتباطه بالشبكات المعرفية التي تحكم إدراك المتكلم وسياقات الخطاب. وقد أثبتت الدراسة كذلك جدوى توظيف النموذج العرفاني في إعادة قراءة النصوص العربية التراثية من منظور معرفي حديث، يدمج الأبعاد الذهنية والثقافية والسياقية، مما يسهم في تجديد الدراسات اللغوية والبلاغية العربية، ويؤسس لنقلة نوعية في

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تحليل الخطاب. كما بينت أنَّ المعالجة العرفانية تمنح إمكانات واسعة لفهم اللغة بوصفها تمثيلا معرفيًّا يبنى على التجربة الإدراكية ويوجه من خلال عمليات ذهنية فاعلة. في ضوء هذه النتائج، خلص البحث إلى أنَّ نظرية النحو العرفاني عند لانقاكر تمثل تصورًا متكاملًا لفهم الدلالة، يقوم على الدمج بين اللغة والمعرفة، ويؤسِّس لنموذج وصفي وتحليلي قادر على استيعاب التنوع المعنوي في النصوص العربية، وفتح آفاق جديدة أمام الدراسات اللسانية في السياق العربي المعاصر.

الكلمات المفتاحية: النحو العرفاني، الدلالة، التصور، البنية.

:Abstract

This study explores the concept of meaning (semantics) within the framework of Cognitive Grammar as formulated by Ronald Langacker, one of the foremost figures in contemporary cognitive linguistics. The importance of this topic lies in the profound shift that the cognitive approach has introduced to language studies, moving beyond traditional models that viewed language as a formal, autonomous structure—whether from structuralist, generative, or pragmatic perspectives—to emphasize that language is a cognitive system reflecting how humans perceive and interact with the world. Thus, cognitive linguistics regards language as a manifestation of mental activity grounded in the interrelation between language, cognition, and The research focuses on the conceptual aspect of knowledge. meaning, treating it as the outcome of complex mental operations involving cognitive domains, cultural references, and contextual factors. It begins from a central question: how is meaning constructed according to the cognitive view, and what distinguishes Langacker's theory—particularly its reliance on the principle of "conceptual organization"—from other linguistic models? The study employs a descriptive-analytical method to examine the theoretical underpinnings of cognitive linguistics and its philosophical and epistemological background before analyzing Langacker's theoretical structure and potential A comparative analytical approach is also adopted applications. by applying cognitive tools to a classical Arabic text—"Al-

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

Ghidha’ bi al-Nukhalah” from Al-Bukhala’ by Al-Jahiz—in order to explore the effectiveness of concepts such as profiling, focus, specificity, and perspective in analyzing the semantic structure of Arabic rhetorical texts. This application reveals how conceptual representations are embedded in the text’s structure and clarifies the figurative dimensions that contribute to meaning construction, within an interactive understanding of semantics that transcends traditional formal analyses.The study concludes that meaning, in the cognitive view, is not an isolated linguistic component but rather the result of intertwined cognitive processes rooted in the speaker’s experience and conceptual background. It also demonstrates that Langacker’s theory provides precise analytical tools capable of deconstructing Arabic discourse and uncovering its deep semantic structures, beyond the limits of formal grammar or traditional rhetoric. The notion of “conceptual organization” emerges as a central theoretical axis explaining how meaning is constructed in language through connections to knowledge networks that shape speaker perception and discourse context.

Keywords: Cognitive Grammar, Ronald Langacker, Semantics, Conceptualization, Cognitive Linguistics.

المقدمة

تأسّس المقاربة العرفانية على تصور للغة بوصفها نتاجًا لعمليات ذهنية معقّدة، في تعارض مع التصورات البنيوية، والتداولية المرتبطة بالعالم الخارجي، والحوسبية التي تحاكي الذهن آليًا. وقد أعادت هذه اللسانيات النظر في طبيعة اللغة ووظائفها، عبر ربطها بآليات الإدراك والتفكير البشري، مقدّمة تصورًا يضع المعنى والتصورات الذهنية في صلب البنية اللغوية.

وفي هذا السياق، يبرز مشروع رولاند لانقاكر بوصفه أحد النماذج التأسيسية للمقاربة العرفانية، حيث ركّز على آليات تولّد الدلالة من خلال مناويل متعدّدة بلغت ذروتها في كتابه "مدخل إلى النحو العرفاني" (2013). الذي أعاد فيه صياغة نظريته ومفاهيمها، مبرزًا قدرتها على استيعاب نتائج اللسانيات العرفانية

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

والوظيفية ودمجها ضمن إطار موحّد. وتتميّز هذه النظرية بتركيزها على العلاقة التفاعلية بين اللغة والمعرفة، واعتمادها مبدأ "الانتظام التصوري" في إنتاج المعنى.
ينطلق هذا البحث من تحليل هذا الطور المتقدّم من نظرية لانقاكر، بوصفه مجالًا غنيًا لاستكشاف الأسس النظرية والمفاهيمية للمقاربة العرفانية، مع السعي إلى ربطها بالفكر اللغوي العربي، واستثمارها في قراءة النصوص العربية انطلاقًا من تصور مغاير للغة والمعنى.

أولا: مشكلة البحث وتساؤلاته:

المشكلة: تتمثل مشكلة البحث في تحديد التصور العرفاني للدلالة من خلال أحد النماذج اللسانية العرفانية، وهو نظرية النحو العرفاني للانقاكار.
من أبرز التساؤلات التي يثيرها هذا البحث:
ما هي منزلة الدلالة في اللسانيات العرفانية؟
فيم تتجلى خصوصية نظرية لانقاكر في معالجة الدلالة في علاقتها بالتصور؟
كيف تتجلى هذه الخصائص التصورية في النصوص العربية؟

تبرز الإضافة العلمية لهذا البحث في تقديم تصوُّر لساني حديث في معالجته للدلالة التي كانت تشكّل محور جدل كبير بين تيارين لسانين بارزين :النحو التوليدي الذي يميل إلى الشكلانية والتركيب، واللسانيات العرفانية التي تركز على الفهم التصوري والمعرفي للغة. وقد سعى هذا البحث إلى بلورة هذا التصور من خلال تطبيقه على نماذج عربية أصيلة تمثلت في نادرة "الغذاء بالنخالة" للجاحظ، وذلك في إطار تحليل نصي مستند إلى أدوات نظرية لانقاكر في النحو العرفاني. ومن هنا، فإن البحث لا يكتفي بالتنظير، بل يسهم أيضًا في إثراء التطبيق اللساني على المتون التراثية العربية، مما يفتح أفقًا جديدًا في دراسة العلاقة بين التصور والدلالة في الخطاب العربي.

ثانيا: أهمية البحث وقيمته:

تتمثل أهمية البحث في دراسة الدلالة من زاوية نظر عرفانية والاطلاع على توجُّه جديد في تفسيرها قدَّم نفسه بديلا لأقوى النظريات اللسانية وهي النحو التوليدي.
من أسباب اختيار هذا الموضوع:

- توظيف نظرية لسانية حديثة مثلت منعرجا في الفكر اللساني الحديث.
- التركيز على نقطة الخلاف الجوهرية بين مختلف النظريات اللسانية ذات الأصول التوليدية خصوصًا وهي الدلالة.
- بيان حدود الاستفادة من النظريات الحديثة في قراءة جوانب من الفكر اللغوي العربي القديم.

ثالثًا: أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- إبراز المنعرج العرفاني في معالجة الدلالة
- تقديم نظرية لانقاكر نموذجا لهذا التوجُّه بالتركيز خاصة على فكرة الانتظام التصوري عنده.
- توظيف خصائص هذا المنوال في تفسير نادرة "الغذاء بالنخالة" للجاحظ في العربية

رابعًا: حدود البحث

ينحصر مجال هذا البحث في دراسة التصور العرفاني للدلالة كما قدّمه رولاند لانقاكر في كتابه "مدخل إلى النحو العرفاني (2013) "، وتطبيقه على نموذج من النصوص العربية الكلاسيكية، دون التطرق إلى كافة الاتجاهات الفرعية في اللسانيات العرفانية أو أعمال لانقاكر الأخرى التي لا تتعلق مباشرة بهذا المشروع.

خامسًا: الدراسات السابقة:

بالرجوع إلى قواعد المعلومات (مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلاميّة) و(مكتبة الملك فهد الوطنيّة) وجدت الباحثة أعمالًا متنوعة تناولت المسألة، يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أنواع:

- مؤلفات تتناول المقاربة العرفانية بتعريفها وبيان أسسها مثل ما ذهبت إليه الباحثة شيماء بن عزوز جامعة " أبو بكر بلقايد" (٢٠٢٠) ببحثها حول اللسانيات العرفانية من التأسيس إلى الترويج، أو رسالة بلهادي فيروز حول جدلية التركيب والدلالة من شومسكي إلى ما بعد شومسكي (٢٠١٨).
- وقد سلكت أغلب الدراسات العربية التي سيرد ذكرها في قائمة المراجع نفس هذا المنحى، مركّزة على الأبعاد النظرية والتاريخية للمقاربة العرفانية دون التعمّق في منوال معين بشكل تحليلي مفصَّل.
- مؤلفات تبيّن أثر هذه المقاربة في بعض المجالات المعرفية الأخرى كرسالة الطالبتين غنيمة هريدة ونبيلة أيوب حول اللسانيات العرفانية وتعليمية اللغة العربية (٢٠١٨) والتي حاولت الاستفادة من مبادئ المقاربة العرفانية في تطوير المناهج التعليمية للغة العربية، مع التركيز على العلاقة بين المتعلم والنص من خلال آليات التصور الذهني والمعرفة السابقة.
- مؤلفات تعنى بنظرية لانقاكر العرفانية لكنها لا تفردها بالبحث إلا في ما قام به الدكتور عبد الجبار بن غربية في كتابه "مدخل الى النحو العرفاني" (٢٠١٠) وهو عمل ذو طابع تعليمي تبسيطي، يهدف إلى تقديم المبادئ الأساسية لنظرية لانقاكر بلغة واضحة وميسرة، دون الغوص في التطبيقات أو المقارنات المعمَّقة، وهو ما دفعنا إلى العودة إلى هذا المنوال اللساني للوقوف على أُسسه ومساره

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الفكري في مقاربة قضايا اللغة وأساسًا الدلالة من خلال آلية "الانتظام التصوري".

وقد لاحظت الباحثة، من خلال هذا المسح، أن معظم الدراسات اكتفت بإشارات عامة إلى نظرية لانقاكر دون التعمق في تحليل منواله المفهومي، خاصة في علاقته بالدلالة، كما لم تُعالج علاقته باالانتظام التصوري في النصوص العربية، وهو ما يمثل فراغًا علميًّا حاول هذا البحث المساهمة في ملئه من خلال:

١. التركيز على المرحلة المتأخرة من تطور نظرية لانقاكر، كما تجلّت في مؤلفه "مدخل إلى النحو العرفاني" (٢٠١٣)، وهو ما يتيح رصد تحوّلات المنوال التصوري عنده بعد مراجعته لكثير من مفاهيمه. فقد أعاد فيها النظر في مفاهيم جوهرية وأعاد بناء نظريته انطلاقًا من تطورات معرفية ولسانية متعددة.
٢. تفكيك الأسس التصورية التي تُبنى عليها الدلالة في هذا النموذج، وتوضيح كيفية تشكّل المعنى في إطار العمليات الذهنية والتفاعلية. تحليل مفصل لمفهوم الانتظام التصوري، ومحاولة تفكيك العناصر التي تشكّل المعنى داخل النظام الذهني، بما في ذلك: نماذج التصوّر، التمثيل العقلي، وأنماط التفاعل بين الذهن واللغة.
٣. توظيف النظرية في نص عربي تراثي، وهو نص "نادرة الغذاء بالنخالة" للجاحظ، من خلال تحليله في ضوء المفاهيم العرفانية، وخاصة مفهومي "الانتظام التصوري" و"البعد الفضائي للمعنى." مما يُبرز الطابع التطبيقي للنموذج العرفاني ويبيّن إمكاناته التفسيرية للبلاغة العربية.

وبهذا فإن البحث يتميز بكونه يسعى إلى الربط بين النظرية والتطبيق في إطار لغوي عربي، ويعيد قراءة نصوص عربية تراثية من منظور عرفاني حديث، وهو ما يُعدّ مساهمة أصيلة في حقل اللسانيات العرفانية، خصوصًا في بُعدها العربي.

تحديات الدراسة وأوجه النقص في الدراسات السابقة

واجهت الباحثة خلال عملها البحثي مجموعة من التحديات المنهجية والعلمية، كشفت في ذات الوقت عن جوانب قصور في الإنتاج البحثي السابق، ومن أبرزها:

١. ندرة الدراسات العربية المتخصصة في تحليل منوال لانقاكر من زاوية دلالية خالصة، والاكتفاء غالبًا بالمستويات التمهيدية أو التعليمية التي لا تُقدّم قراءة تفكيكية دقيقة لمفاهيم مثل "البنية التصورية" أو "المضمون الذهني." التي تُعد من اللبنات الأساسية لفهم نظريته.
٢. الافتقار إلى دراسات تطبيقية على النصوص العربية التراثية، وهو ما يجعل من توظيف النظرية في تحليل "نادرة الغذاء بالنخالة" للجاحظ إضافة مهمّة.
٣. صعوبات اصطلاحية ناتجة عن الترجمة، خصوصًا في ظل تعدد المصطلحات المستخدمة في الكتابات العرفانية بين العربية واللغات الأجنبية (الفرنسية، الإنجليزية)، مما تطلّب عناية خاصّة في تحديد المصطلح وضبط استعماله.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٤. تداخل النماذج داخل المقاربة العرفانية، حيث تغيب في بعض الدراسات التفرقة الواضحة بين مختلف المناويل (لانقاكر، فوكوني، ... إلخ)، مما يخلق تشويشًا على القارئ، ويجعل من الصعب تحديد الخصائص الدقيقة لكل نموذج. على حِدة

وقد سعى هذا البحث إلى تجاوز تلك الإشكالات من خلال اعتماد منهج وصفي تحليلي يتكامل فيه العرض النظري مع التطبيق العملي، مما يمنح الدراسة طابعًا شموليًا وجِدّة في الطرح.

سادسًا: منهج البحث وإجراءاته:

المنهج المعتمد : اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي.

أدوات البحث

تم اعتماد مجموعة من الأدوات المعرفية والإجرائية، من أبرزها:

- المطالعة المفهومية لمؤلفات لانقاكر، خصوصًا كتاب "مدخل إلى النحو العرفاني" (2013)، في ترجمته العربية.
- تحليل الخطاب البياني، من خلال استخراج النماذج التصورية من النص المدروس، وتحليل أبعادها.
- التحليل البنيوي للمفاهيم المرتبطة بالتصور، مثل: المجال التصوري، العلاقة بين الملفوظ والذهن، التكوين الدلالي، التصور الفضائي، وغيرها.

إجراءات تحليل النص

اتبعت الباحثة في تحليل "نادرة الغذاء بالنخالة" خطوات محدّدة:

- اختيار النادرة بناء على كثافة حضور الانتظام الصوري فيها.
- استخراج النماذج التصورية وتفكيك مكوّناتها اللغوية والدلالية.
- كيفية بناء التصورات التي تفترضها النادرة داخل الذهن، وفق مبدأ التمثيل العقلي والبعد الفضائي الذي تقترحه نظرية لانقاكر.

تمهيد:

أولا: الضبط الاصطلاحي

تعتبر اللسانيات العرفانية (Cognitive Linguistics) مقاربة حديثة لدراسة اللغة، حيث تركز على العلاقة بين اللغة والإدراك والتجربة البشرية. ومن أهم محاورها الدلالة العرفانية، التي تُعنى بكيفية تمثيل المعنى في العقل البشري بناءً على الخبرة الإدراكية والتفاعل مع العالم.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تعريف الدلالة في اللغة:

- "(د. ل. ل) دلَّه على الطريق، وهو دليل المفازة وهم أدلاؤها، وأدللت الطريق؛ اهتديت إليه."[١]

- ورد في معجم مقاييس اللغة "(دل) الدال واللام أصلان أحدهما إبانة الشيء بأمارة تتعلمها والآخر اضطراب في الشيء، فالأول قولهم دللت فلانا على الطريق والدليل: الأمارة في الشيء وهو بين الدَّلالة والدِّلالة والأصل الآخر قولهم تدلدل الشيء إذا اضطرب."[٢]

- وجاء في لسان العرب لابن منظور "دلَّه على الشيء يدلُّه دلًّا ودِلاله فاندلَّ سدَّده إليه"[٣]

- "الدَّلالة: ما يتوصل به إلى معرفة الشيء كدلالة الألفاظ على المعنى، ودلالة الإشارات، والرموز، والكتابة، والعقود في الحساب، وسواء كان ذلك بقصد ممن يجعله دلالة، أو لم يكن بقصد كمن يرى حركة إنسان فيعلم أنه حيّ"[٤]

إذن الدلالة تعني التوضيح والإرشاد فهي أوسع من المعنى، لأن الدَّلالة تكون بأي علامة لفظية أو غير لفظية فهي لا تختص باللغة فقط، بل عامة.

نستخلص من هذه المعاني أن الدلالة عامه فهي لا تختص باللغة فقط.

الدلالة اصطلاحًا

- هي "كون الشيء بحاله يلزم من العلم به العلم بشيء آخر والشيء الأول هو الدال والثاني هو المدلول"[٥]

- "كون اللفظ بحيث إذا أطلق فهم منه المعنى من كان عالما بوضعه له"[٦]

الدلالة في إطار اللسانيات العرفانية ليست علاقة ثابتة بين الدال والمدلول، بل هي نتاج عمليات معرفية معقَّدة تتأثر بالثقافة والسياق والتجربة الفردية. فاللسانيات العرفانية تُقدّم رؤية جديدة لفهم الدَّلالة، حيث تبتعد عن التعريفات الصارمة وتتبنى نهجًا أكثر ديناميكية يعتمد على التجربة، والتصورات الذهنية، والاستعارات، والتفاعل الجسدي مع العالم. هذه المقاربة تجعل من المعنى عملية متغيرة تعتمد على الإدراك البشري، وليس مجرد علاقة ثابتة بين الكلمات والأشياء.

---

[١] الزمخشري، أساس البلاغة، تحقيق: محمد باسل، ج١، ط ١٤١٩- ١٩٩٨م، دار الكتب العلمية – بيروت، ص٢٩٥

[٢] ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام هارون، ج٢، دار الفكر، ١٩٧٩م، ص ٢٥٩

[٣] ابن منظور، لسان العرب، ج١١، ط ٣، دار صادر- بيروت، ١٤١٤ هـ، ص ٢٤٨

[٤] الراغب الأصفهاني، المفردات في غريب القران، تحقيق: صفوان عدنان الداودي، ط١، دار القلم، الدار الشامية-دمشق-بيروت، ١٤١٢هـ، ص٣١٦

[٥] الشريف الجرجاني، كتاب التعريفات، ط٣، دار الكتب العلمية- بيروت- لبنان، ١٤٠٣، ص ١٠٤

[٦] الزركشي، البحر المحيط في أصول الفقه، ج ٢، ط١، دار الكتبي، ١٤١٤-١٩٩٤م، ص ٢٦٨

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

بعبارة أخرى، الدَّلالة العرفانية تُظهر أنَّ اللغة ليست مجرد أداة للتواصل، بل هي نافذة لفهم طريقة تفكير الإنسان وإدراكه للعالم.

ثانيا: مركزية اللغة في اللسانيات الحديثة:

تُعد اللغة من أبرز التطورات التي شهدها علم اللسانيات في العصر الحديث، حيث انتقل البحث اللغوي من كونه تحليلًا وصفيًا للكلمات والتراكيب إلى كونه دراسة علمية عميقة للغة كنظام مستقل له قوانينه الداخلية. وقد أدَّى ذلك إلى ظهور نظريات لغوية متعددة تركز على بنية اللغة، تركيبها، دلالاتها، وأسس اكتسابها.

١. السياق التاريخي للغة

قبل ظهور اللسانيات الحديثة، كان الاهتمام باللغة مرتبطًا بعدة مجالات أخرى مثل: الفلسفة، المنطق، وعلم الأدب. فقد ركّز أفلاطون وأرسطو على العلاقة بين اللغة والفكر، بينما اهتم النحويون العرب بتحليل البنية النحوية والدَّلالية للغة.

مع دخول القرن العشرين، بدأ تحول جذري في علم اللسانيات، حيث أصبحت اللغة موضوعًا قائمًا بذاته، وتحولت دراستها إلى تحليل علمي منظم. كان دي سوسير أول من وضع الأساس لهذا التغيير، ثم جاء تشومسكي ليحدث قفزة نوعية في فهم اللغة.

٢. تأثير اللغة على المدارس اللسانية الحديثة

ظهرت عدة مدارس لغوية اهتمت بدراسة اللغة من زوايا مختلفة، أبرزها:

أ. اللسانيات البنيوية (Structural Linguistics)

- تعتمد على تحليل العلاقات بين العناصر اللغوية.
- تركِّز على اللغة كنظام مغلق دون الاهتمام بالسياق الثقافي أو النفسي.
- أشهر روادها: بلومفيلد، وياكوبسون.

١. اللسانيات البنيوية:

أ. اللغة كنظام مغلق

قدم فرديناند دي سوسير (١٨٥٧-١٩١٣) مفهومًا ثوريًا للغة، حيث اعتبرها نظامًا من العلامات التي ترتبط فيما بينها وفق قواعد محددة، مما يجعلها كيانًا مستقلاً عن العوامل الخارجية.

ب. التمييز بين اللغة والكلام

- اللغة :(Langue) هي النظام المجرد للقواعد اللغوية المشترك بين أفراد المجتمع.
- الكلام :(Parole) هو الاستخدام الفردي لهذا النظام، وهو متغير وغير ثابت.

أكد دي سوسير أن دراسة اللسانيات يجب أن تركز على اللغة وليس على الكلام، لأن اللغة تحتوي على القواعد المنتظمة التي تتيح فهم كيفية عمل النظام اللغوي.[٧]

[٧] انظر: أحمد مؤمن، اللسانيات النشأة والتطور، ط٢، ديوان المطبوعات الجامعية في الساحة المركزية بن عكنون- الجزائر، ٢٠٠٥، ص ١٢٣

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ج. العلاقات اللغوية: الاستبدال والتركيب

• العلاقات الاستبدالية :(Paradigmatic Relations) تحدد كيف يمكن استبدال كلمة بأخرى داخل الجملة مع الحفاظ على معناها.

• العلاقات التركيبية :(Syntagmatic Relations) تحدد كيفية ارتباط الكلمات مع بعضها البعض وفق ترتيب نحوي معين.[٨]

بهذه الرؤية، وضع دي سوسير الأساس لدراسة اللغة كمجموعة من العلاقات البنيوية التي تربط بين مكوناتها المختلفة، مما جعلها محور البحث اللساني الحديث.

٢. اللسانيات التوليدية:

• أسسها تشومسكي، وتهدف إلى وصف القواعد الفطرية التي تمكّن الإنسان من إنتاج عدد لا نهائي من الجمل.

• تركز على القواعد المجردة التي تتحكم في بناء الجمل.

أ. اللغة كقدرة فطرية

في منتصف القرن العشرين، أحدث اللغوي الأمريكي نعوم تشومسكي (١٩٢٨-) ثورة في اللسانيات عبر نظريته النحو التوليدي التحويلي، حيث رأى أن اللغة ليست مجرد نظام اجتماعي، بل هي قدرة فطرية يمتلكها الإنسان منذ الولادة.

يرى تشومسكي أن الأطفال يولدون بجهاز فطري لاكتساب اللغة، يُعرف بـ جهاز اكتساب اللغة (Language Acquisition Device - LAD)، مما يجعل تعلم اللغة عملية طبيعية تحدث دون الحاجة إلى تعليم رسمي مكثف.[٩]

ب. الكفاءة مقابل الأداء اللغوي

• الكفاءة اللغوية :(Competence) المعرفة الضمنية بالقواعد اللغوية التي يمتلكها كل متحدث أصلي للغة.

• الأداء اللغوي :(Performance) التطبيق الفعلي لهذه القواعد أثناء التواصل، والذي قد يتأثر بعوامل خارجية مثل التردد أو النسيان.[١٠]

ج. البنية العميقة والبنية السطحية

• البنية العميقة :(Deep Structure) التمثيل الذهني للجملة قبل تحويلها إلى الصيغة النهائية.

---

[٨] المصدر السابق، ص ١٣٠

[٩] انظر: د. الحسن عبد النوري، اكتساب اللغة دراسة مقارنة بين النظرية السلوكية والنظرية الفطرية، المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين، الدار البيضاء - سطات، المملكة المغربية، مجلة الخليل في علوم اللسان، العدد ٢، المجلد ١، ٢٠٢٢، ص ١٧٨

[١٠] انظر: د. ميشال زكريا، الألسنية التوليدية والتحويلية وقواعد اللغة العربية، (الجملة البسيطة)، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ص ٧

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

• البنية السطحية:(Surface Structure) الشكل الظاهر للجملة بعد خضوعها للتحولات النحوية.[١١]

٣. اللسانيات المعرفية (Cognitive Linguistics)

• تدمج بين اللغة وعلم النفس لفهم كيفية تمثيل اللغة في العقل.

• ترى أن اللغة ليست مجرد نظام قواعدي، بل هي مرتبطة بالتصورات العقلية والتجربة الحسية.

• أشهر روادها: جورج لايكوف، ومارك جونسون.

٤. اللسانيات الحاسوبية (Computational Linguistics)

• تهدف إلى تطوير نماذج رياضية وحاسوبية لتحليل اللغة.

• تلعب دورًا رئيسيًا في تطوير الذكاء الاصطناعي ومعالجة اللغات الطبيعية (NLP).

٣. مركز اللغة في العصر الحديث

أ. في مجال تعليم اللغات

ساهمت النظريات الحديثة في تطوير مناهج تدريس اللغات، حيث أصبح التركيز على الكفاءة اللغوية بدلاً من مجرد الحفظ والتكرار، كما أصبحت هناك طرق تعتمد على التفاعل والتواصل بدلاً من التلقين التقليدي.

ب. في الذكاء الاصطناعي

أدى فهم اللغة كنظام قائم على القواعد إلى تطوير تقنيات مثل:

• ترجمة الآلة :(Machine Translation) كما في Google Translate.

• تحليل النصوص :(Text Analysis) لاستخراج المعلومات من البيانات الضخمة.

• المساعدات الصوتية :(Voice Assistants) مثل Siri و.Alexa

ج. في علم النفس العصبي (Neurolinguistics)

ساعدت الدراسات اللسانية في فهم كيفية معالجة الدماغ للغة، مما أدى إلى تطور الأبحاث حول اضطرابات اللغة مثل عسر القراءة (Dyslexia) والحبسة الكلامية (Aphasia)

ثالثا: مسارات علم الدلالة

علم الدلالة (Semantics) هو المجال الذي يدرس المعاني في اللغة وكيفية تشكّلها وتغيّرها عبر الزمن والسياقات المختلفة. يتفرع هذا العلم إلى عدة مسارات رئيسية، لكل منها منهجه وأهدافه الخاصة.

---

[١١] انظر: د. فيلالي حورية، الرتبة بين القدماء والتوليديين التحويليين، مجلة دراسات، العدد ١، المجلد ١١، مايو ٢٠٢٢م، جامعة طاهري محمد بشار – الجزائر، ص ٥٥٧

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مسارات علم الدلالة.

المسار التطوري التاريخي

كانت اللغة مدار اهتمام المفكرين منذ زمن بعيد فلقد اهتم الهنود قديما باللغة فقد كان كتابهم المقدس "الفيداء" منبع الدراسات اللغوية والإنسانية، ومن ثم اتخذت اللسانيات اللغة مادة للدراسة والبحث، وقد ثار جدل حول نشأة اللغة منها قضية علاقة اللفظ بالمعنى، وقد قسم الهنود دلالة الكلمات إلى أربعة أقسام:

١- قسم يدل على مدلول عام.

٢- قسم يدل على كيفية.

٣- قسم يدل على حدث.

٤- قسم يدل على ذات.

إن دراسة المعنى بدأت مع علماء اللغة الهنود، كذلك لليونان صلة بعلم الدلالة فقد كان أفلاطون يرى أن العلاقة بين اللفظ ومعناه طبيعية، أما أرسطو فكان يرى أن العلاقة بين اللفظ ومعناه اصطلاحية عرفية تواضع عليها الناس.

ازداد الاهتمام بالدلالة عبر مراحل التاريخ ففي عصر النهضة امتازت الدراسات اللغوية بالمنحى المنطقي العقلي، وفي القرن التاسع عشر ظهرت الدراسات اللسانية وتعددت مناهجها كالفونولوجيا وعلم الفونتيك التي اهتمت بدراسة الأصوات والاتيمولوجيا التي تهتم بدراسة الاشتقاقات في اللغة، كذلك ظهرت الدراسات التي تهتم بالجانب النحوي وربطه بالجانب الدلالي كعلم الأبنية والتراكيب.

وفي أواخر القرن التاسع عشر قامت أولى الدراسات الخاصة بالمعنى على يد ميشيل بريال حيث وضع مصطلح السيمانتك أي علم المعاني وتخصيصه كتاب محاولة في علم المعاني أبدع فيه منهجا جديدا في دراسة المعنى. ١٢. كذلك عمل العالم السويدي ادولف نورين في دراسة المعنى، وظهر العالم ماكس ميلر وهو من أسهم في وضع أسس دراسة المعنى، وتتابعت الدراسات الدلالية بعد ذلك.١٣

الفصل الأول: المنعرج العرفاني في دراسة الدلالة

المبحث الأول: مفهوم العرفان اللغوي

يُعدّ مصطلح العرفان من المصطلحات التي حظيت بتعدد دلالي وتنوع في الاستخدام، إذ ورد في سياقات لغوية وصوفية وفلسفية، كما اختلفت معانيه باختلاف المرجعيات الفكرية والثقافية. وفي هذا السياق، سنركز على بيان

---

[١٢] انظر: منقور عبد الجليل، علم الدلالة، أصوله ومباحثه في التراث العربي، اتحاد الكتاب العرب - دمشق ٢٠٠١م، ص ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١

[١٣] انظر: ياسين بغورة، علم الدلالة المفهوم والعلائق، جامعة برج بوعريرج، مجلة العمدة في اللسانيات وتحليل الخطاب، العدد ٤، المجلد ٤، ٢٠٢٠م، ص ٨٦

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المفهوم اللغوي والاصطلاحي والصوفي للعرفان، مع توضيح الفروق بينه وبين بعض المصطلحات المتقاربة مثل المعرفة والعلم.

العرفان لغة:

ورد في معجم مقاييس اللغة: " (عَرَفَ) العَيْنُ والرَّاءُ والفَاءُ أَصْلَان صَحيحان، يدلُّ أحدُهما على تتابع الشَّيء متَّصلا بعضُه ببعض، والآخر على السكون والطَّمأنينة. فالأول العُرف: عُرف الفرس. وسمي بذلك لتتابع الشعر عليه. ومن الباب: العُرفة وجمعها عُرَف، وهي أرض منقادة مرتفعة بين سهلتين تُنبِت، كأنها عُرف فرس.

والأصل الآخر المعرفة والعرفان. تقول: عرف فلان فلانًا عرفانا ومعرفة، وهذا أمر معروف، وهذا يدل على ما قلناه من سكونه إليه؛ لأنَّ من أنكر شيئا توحَّش منه ونبا عنه." ١٤

وقال الراغب: "المعرفة والعرفان: إدراك الشيء بتفكر وتدبر لأثره، فهي أخص من العلم، ويضاده الإنكار، ويقال: فلان يعرف الله ورسوله، ولا يقال: يعلم الله متعديا إلى مفعول واحد، لما كان معرفة البشر لله هي بتدبر آثاره دون إدراك ذاته، ويقال: ويقال: الله يعلم كذا، ولا يقال: يعرف كذا لما كانت المعرفة تستعمل في العلم القاصر المتوصل إليه بتفكر." ١٥

وعَرَف: العرفان: العلم، قال ابن سيده: "وينفصلان بتحديد لا يليق بهذا المكان، عرفه يعرفه عرفة وعِرْفَانا وعِرِفّانا ومعرفة واعترفه."١٦

وورد في تاج العروس ورد: "(ع ر ف) عَرَفَه يَعْرِفُه مَعْرِفَه وعِرْفَانًا وعِرْفَةً بالكسر فيهما وعرفانا بكسرَتيْنِ مُشدَّدَه الفاءِ: عَلِمَه." ١٧

وورد في كتاب معجم اللغة العربية المعاصرة: "(ع ر ف) عرفان (مفرد): مصدر عرف/ عرف بعرفان الجميل: تقديره، والاعتراف به، وشكر صانعه."١٨ فهي تدل على معنى الشكر.

---

[١٤]- ابن فارس، كتاب مقاييس اللغة، مصدر سابق، ج:٤، دار الفكر ١٣٩٩هـ - ١٩٧٩م. ص٢٨١

[١٥]- الراغب الأصفهاني. المفردات في غريب القرآن - عرف – مصدر سابق، ط١، دار القلم-الدار الشامية -دمشق بيروت- ١٤١٢هـ- المكتبة الشاملة، ص٥٦٠ - ص٥٦١

وانظر: د. عز الدين عماري، د. الربيع بو جلال، مفاهيم لسانية عرفانية، جامعة محمد بو ضياف المسيلة، مجلة العمدة في تحليل اللسانيات وتحليل الخطاب، العدد ٢٠١٩، ٢٠١٩/١١/٢٠م ، المجلد ٣، ص ٦٣

[١٦] ابن منظور، لسان العرب - فصل العين المهملة - مصدر سابق، - ج٩- ط٣- دار صادر-بيروت- ١٤١٤هـ - المكتبة الشاملة، ص٢٣٦

[١٧] - الزبيدي مرتضى، تاج العروس من جواهر القاموس –ع ر ف – وزارة الإرشاد والأنباء في الكويت-٢٠٠١م، ص١٣٣

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وفي المعجم الوسيط "(عرف) فلان على القَوْم عرافه دبَّر أَمرهم، وَقَامَ بسياستهم، والشَّيْء عرفانا وعرفانا ومَعْرِفَة: أدْركهُ بحاسة من حواسه فَهُوَ عَارِف وعريف."١٩

جميع المعاجم تتفق على أن مفهوم العرفان اللغوي أصله من الفعل (عرف)، وهو يدل على كل شيء معلوم ومعروف، وهذه المعرفة تشمل الإدراك.٢٠

يتضح من هذه التعريفات أن العرفان يدل على العلم بالشيء بتدبر وتفكر، أي أن العرفان مبني على تجربة سابقة وليس مكتسب، وعند المرور بتجربة مماثلة يقوم الذهن بمعالجتها، والتعرف عليها.

والعرفان عند اللغويون الغرب له تعريف مختلف كما عند فرانسو راستيه، حيث يعرفه بأنه: "العلم المعرفي الذي يعني مجموعة العمليات الطبيعية أو الاصطناعية التي يمكن إدراكها."٢١

وقد حصرت الموسوعة العالمية (فرنسا) مفهوم العرفان في "تلك العملية التي من خلالها تكتسب الأنظمة الطبيعية أو الاصطناعية (الحاسوب) معلومات حول العالم، ويتم من خلالها بناء التصورات وتحويلها إلى معارف عن طريق عمليات خاصة ثم توظيفها في أنشطتنا وتصرفاتنا اليومية."٢٢

مصطلح المعرفة في القرآن الكريم

لقد ورد لفظ (عرف) في القرآن الكريم في قوله تعالى:" الَّذين آتَيْنَاهم الكِتَابَ يعْرِفُونَه كَمَا يعرفُون أَبْنَاءَهُم، وإنَّ فريقًا منهم ليكْتُمُون الحقَّ وهم يعلمُون"[البقرة:١٤٦]، وتفسير هذه الآية بأن أحبار اليهود وعلماء النصارى عرفوا أن القبلة هي البيت الحرام كما يعرفون أبناءهم، فهم علموا الحق بأن البيت الحرام هو قبلتهم ولكنَّهم أصرّوا على الخطأ وكتمان الحق.٢٣ وقيل في معنى هذه الآية أنَّهم عرفوا صفاته.

---

[١٨] أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ج2، ط1، عالم الكتب، 1429-2008م، المكتبة الشاملة، ص 186

[١٩] مجمع اللغة العربية بالقاهرة، المعجم الوسيط، ج٢، (باب العين)، دار الدعوة- المكتبة الشاملة، ص٥٩٥

[٢٠] انظر: صام عبد القادر، الاستمداد المعرفي للأنموذج العرفاني في اللسانيات العربية دراسة في خصوصيات التلقي، جامعة غليزان، 2022-2021م، ص٣-٤

[٢١] جعفري عواطف، العرفان بحث في المفهوم وترجمة المصطلح، جامعة العربي التبسي، تبسة- الجزائر، مجلة اللسانيات التطبيقية، العدد ٢، المجلد ٤، ٢٠٢٠م، ص ٩٢

[٢٢] المصدر السابق، ص٩٢

[٢٣] انظر: أبو جعفر محمد بن جرير الطبري، تفسير الطبري جامع البيان، ج ٢، ط ١، دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان-القاهرة، مصر، ١٤٢٢-٢٠٠١م، المكتبة الشاملة، ص ٦٧٠ وانظر: وكال سارة، المصطلحات الأساسية في اللسانيات العرفانية - دراسة في الصيغ والمفاهيم، جامعة الدكتور يحيى فارس- المدية، ٢٠٢١-٢٠٢٢م، ص ٢٦

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ومن الآيات التي ورد فيها لفظ (عرف) قوله تعالى:" ولمَّا جاءهم كتاب من عند الله مصدق لما معهم وكانوا من قبل يستفتحون على الذين كفروا فلمَّا جاءهم ما عرفوا كفروا به فلعنة الله على الكافرين"[البقرة:٨٩]، فلفظ (عرفوا): علموا وأدركوا.

والمعرفة ضدها الإنكار، كما أن ضد العلم الجهل، يقول الله تعالى: "يعرفون نعمة الله ثم ينكرونها"[النحل ٨٣]، وقال: "عرَّف بعضه وأعرض عن بعض"[التحريم٣]، وقال: "لتعارفوا"[الحجرات١٣]، وقال في الجنَّة:" عرَّفها لهم"[محمد ٦]، أي طيَّبَها وزيَّنَها لهم، وقيل: بمعنى وصفها لهم. وقال: "فاعترفوا بذنبهم"[الملك:١١] والاعتراف هو الإقرار ومعرفة الذنب. ٢٤

الفرق بين المعرفة والعلم

ورد في باب الفرق بين المعرفة والعلم عند ابن قيم الجوزيه:

الفرق بين المعرفة والعلم لفظا:

الفعل (عرف) يتعدى إلى مفعول واحد تقول: عرفت الدار، وعرفت زيدًا، قال تعالى: "فعرفهم وهم له منكرون"[يوسف:٥٨] والفعل (علم) يتعدى إلى مفعولين، قال تعالى: "فَإِنْ عَلِمْتُمُوهُنَّ مُؤْمِنَاتٍ"[الممتحنة:١٠] أي أن المعرفة يسبقها جهل بالشيء.

الفرق بين المعرفة والعلم في المعنى:

أولا: المعرفة تتعلق بذات الشيء، كقولك: عرفت أباك، والعلم يتعلق بأحوال ذاك الشيء، كقولك: علمت أباك صالحًا، ولذلك جاء الأمر في القران بالعلم دون المعرفة قال تعالى: "فَاعْلَمُوا أَنَّمَا أُنْزِلَ بِعِلْمِ اللهِ"[هود١٤]، فالمعرفة تشبه التصوُّر والعلم يشبه التصديق.

ثانيا: أن المعرفة تكون بعد الإدراك. قال تعالى: "وَجَاءَ إِخْوَةُ يُوسُفَ فَدَخَلُوا عَلَيْهِ فَعَرَفَهُمْ وَهُمْ لَهُ مُنْكِرُونَ"[يوسف٥٨]، فالمعرفة حضور ما كان غائبا عن الذكر.

ثالثا: المعرفة تكون بتمييز الشيء عن غيره، والعلم يكون بتمييز ما يوصف به الشيء عن غيره.

رابعا: أنك إذا قلت: "علمت زيدا" لم يفد المخاطب شيئًا، حتى تذكر حاله شجاعا كريما، أما إذا قلت: "عرفت زيدا" تكون قد أفدت المخاطب بأنك أثبته وميزته عن غيره.

خامسا: المعرفة: العلم بالشيء مفصلا، أما العلم فهو العلم بالشيء مجملا.٢٥

العرفانية اصطلاحا:

---

[٢٤] الراغب الأصفهاني، مصدر سابق، ص ٦٦١

[٢٥] انظر: ابن قيم الجوزية، مدارج السالكين في منازل السائلين، ج٤، ط٢، دار عطاءات العلم-الرياض-دار ابن حزم-بيروت، ١٤٤١-٢٠١٩م، ص ٢٧٩- ٢٨٠-٢٨١

وانظر: جهيدة سعودي، إشكالات تلقي اللسانيات العرفانية في الكتابات اللسانية العربية المعاصرة (نماذج مختارة)، المركز الجامعي بو الصوف ميلة- الجزائر، ٢٠٢٣-٢٠٢٤م، ص٣

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

العرفانية تعرف بأنها:
١- عرفانية: (مفرد) اسم مؤنث منسوب إلى عِرفان.
أ- ظهرت لديه نزعات صوفية وعرفانية.
ب- مصدر صناعي من عرفان.
ت- "مذهب فلسفي صوفي باطني قائم على العلم بأسرار الحقائق الدينية وهو أرقى من العلم الحاصل لعامة المؤمنين وصل إلى مرتبة العرفانية ببواطن الأمور."٢٦
٢- "علم العرفنة حقل جديد يجمع ما يعرف عن الذّهن في اختصاصات أكاديمية عديدة: علم النّفس، واللّسانيّات، والأنثروبولوجيا، والحاسوبيّة، وهو ينشد أجوبة مفصّلة عن أسئلة من قبيل: ما هو العقل؟ كيف نعطي تجربتنا معنى؟ ما هو هذا النّظام المفهوميّ؟ وكيف ينتظم؟ هل يستعمل جميع البشر النّظام المفهوميّ نفسه، وإن كان الأمر كذلك فما هو هذا النّظام؟ وإن لم يكن كذلك، فما هو بالتحديد ذاك الشيء المشترك بين بني البشر جميعهم فيم به يفكّرون؟ فالأسئلة ليست جديدة، ولكنّ بعض الأجوبة جديد." وهو تعريف لجورج لايكوف.٢٧
٣- ويعرفها إمبار: " العلوم العرفانية هي جملة من العلوم تدرس اشتغال الذهن والذكاء دراسة أساسها تظافر الاختصاصات ... وتدرس العلوم العرفانية الذكاء عامة والذكاء البشري وأرضيته البيولوجية التي تحمله، وتعنى كذلك بمنولته، وتبحث في تجلياته النفسية واللغوية والأنثروبولوجية"٢٨
٤- يعرفها جورج لايكوف بأنها" علوم الذهن وتسعى إلى فهم الإدراك والتفكير وعمل الذاكرة وفهم اللغة والتعلم وظواهر ذهنية أخرى."٢٩
٥- "تيّار أو حركة، تجمع عددا من النّظريات التي تشترك في الأسس والمنطلقات، ولكنّها مختلفة متنوعة متداخلة في بنائها ومشاغلها وتوجّهاتها ومجالات العناية فيها". ٣٠
٦- "العرفان في الأصل اسم الحدث من (عرف، يعرف)، يدل على العلم بالشيء، أو الإقرار بالمعروف، وعدم نكران الجميل." ٣١

---

[٢٦] أحمد مختار، كتاب معجم اللغة العربية المعاصرة -ع ر ف- مصدر سابق، -ج٢ - ط١، عالم الكتب، (١٤٢٩هـ-٢٠٠٨م)، المكتبة الشاملة، ص١٤٨٦
[٢٧] الأزهر الزناد، نظريات لسانية عرفنية، الدار العربية للعلوم ناشرون، ص١٥
[٢٨] المصدر السابق، ص١٥
وانظر: سهام داوي، الأصول الفلسفية للسانيات العرفانية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف-الجزائر، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، العدد٣، المجلد١٠، ٢٠٢٢م، ص ٢٢١
[٢٩] المصدر السابق، ص ٢٢٠
[٣٠] الأزهر الزناد، مصدر سابق، ص٢٧.
[٣١] عبد الجبار غريبة. مدخل إلى النحو العرفاني، ط١، كلية الآداب والفنون بمنوبة، ٢٠١٠م، ص٧

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٧- "اتجاه لساني نفسي يقوم على اعتبار النحو مجموعة من العمليات الذهنية التصورية المعالجة للمعلومات". ٣٢

٨- يرتبط مفهوم العرفان بالدماغ، وللعرفان صلة بالدماغ والبيئة، ويعرف بأنه معالجة المعلومات في الذهن من فهم وإدراك، وتمكين الفرد من السلوك الذكي، والعرفنة تعمل عمل الحاسوب حيث تقوم بتشفير المعلومات على شكل رموز تعمل عليها قواعد تشبه الخوارزميات في الحاسوب.٣٣

٩- ويعرفه عطية سليمان أحمد بقوله: " هو العرفان الطبيعي المترسخ في خصائص الدماغ والمجاوز للوعي والإدراك والصالح موضوعا للدراسة العلمية." ٣٤ وهذا التعريف يبين أن العرفان فطري طبيعي في دماغ الإنسان فوق مستوى الوعي والإدراك.

المعرفة والعرفان

يمكن تلخيص الفرق بين المعرفة والعرفان في التالي:

المعرفة: ناتجة عن التفكير الواعي.

العرفان: العرفان الطبيعي الفطري المجاوز للوعي.٣٥

هذا الفرق يقودنا إلى التفريق بين نشاطين فكريين، هما:

الأول: نظرية المعرفة:

وقد بدأت مع أفلاطون، وتطورت مع كانط.

والثاني: النظرية العرفانية:

وهي اتجاه فكري علمي ناتج عن تطور البيولوجيا، ولا سيما علم وظائف الأعصاب في محاولة سبر أغوار الدماغ، وفهم الوظائف العليا كالإدراك والذاكرة واللغة وغيرها،

وهو ما حدا بعلم النفس السلوكي إلـى الانحصار، والعودة إلى الذهن، وقد رافق هذا التطور اكتشاف الحاسب الآلي وظهور مفهوم الذكاء الاصطناعي، والتفكير في علوم

---

[٣٢] المصدر السابق، ص٩

[٣٣] انظر: الأزهر الزناد، مصدر سابق، ص٣٤

وانظر: سرور الحشيشة، الدرس العرفاني من اللسانيات إلى الإنسانيات، جامعة صفاقس-كلية االآداب والعلوم الإنسانية- تونس، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٣، مجلد ٦٢، ٢٠٢٣/٩/١٥، ص ١١٨

[٣٤] عطية سليمان أحمد، الاستعارة القرآنية في ظل النظرية العرفانية، كلية الآداب-جامعة السويس، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي-القاهرة-مصر، ٢٠٠٤م، ص٥٤

وانظر: وكال سارة، المصطلحات الأساسية في اللسانيات العرفانية - دراسة في الصيغ والمفاهيم، مصدر سابق، ص ٢٧

[٣٥] المصدر سابق، ص ٥٤

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

شتى مهمتها النظر في معالجة الدماغ للمعلومات، كعلوم الأعصاب، وعلم النفس، وعلم المنطق، والإعلامية، واللسانيات. وهذه العلوم تتفق على أن الذهن هو مجموعة الوظائف الدماغية المعالجة للمعلومات على صورة طبيعية.٣٦

وبهذا التمييز بين المعرفة والعرفان أي بين ما هو ثقافي وما هو طبيعي، يتبين أن كل معرفة تكون عرفانا، ولا يكون العرفان معرفة فالعرفان يكون بإدراك وتفكير عميق فهو أشمل، لأن المعرفة ناتجة عن التفكير الواعي والعرفان مجاوز للوعي والإدراك.٣٧

نستخلص مما سبق أن العرفان يختلف عن المعرفة بأن المعرفة ناتجة عن التفكير الواعي، أما العرفان فهو فطري وطبيعي.

مصطلح cognitive

نشأ هذا المصطلح في كنف اللسانيات العرفانية، وقد حاول العرب وضع مقابلات له من مثل: الإدراك، العرفان، العرفنة، المعرفية، المعرفة...، وهو مشتق من الفعل (عرف) بزيادة نون في آخره، ويدل على مرور الفعل بحالات عدة حتى يصل إلى الغاية المطلوبة.٣٨

اختار الأزهر الزناد مصطلح العرفنة، وبين سبب اختياره لهذا المصطلح حيث يقول: "قد تختلف المقابلات العربية للمصطلح الأجنبي الواحد باختلاف الأقطار، أو المجموعات من الباحثين أو الباحثين فرادى، وما إلى ذلك وهذا أمر طبيعي إذ من الواجب أن تكون حركة البحث والتأليف إطارا لاقتراح ما يراه الفرد صالحا في ضوء معرفته بالعربية. خذ مثلا ما اقترحناه من تعويض المصطلحات التالية: العلوم العرفانية، علم المعرفة، العلوم المعرفية، علم الإدراك، العلوم الإدراكية... إلخ، وقد راجت في تواريخ ومؤلفات متنوعة في أزمنة واحدة أو متعاقبة - بمصطلح (عرفنة) مقابل **cognitive** وذلك دون شك ليس من قبيل خالف تعرف."٣٩

---

[٣٦] انظر: عبد الجبار غريبة، مصدر سابق، ص ٧

[٣٧] المصدر السابق، ص٧

وانظر: صام عبد القادر، مصدر سابق، ص٥

[٣٨] انظر: م. باسم كريم مجيد، ملامح اللسانيات الإدراكية في الدرس اللغوي العربي عند الأصوليين والفلاسفة، جامعة ذي قار- كلية التربية الإنسانية، مجلة كلية التربية الإنسانية، العدد ٢، المجلد ٨، ٢٠١٨م، ص ٢٠٠-٢٠١

[٣٩] الأزهر الزناد، في مصطلح العرفنة ومشتقاتها،

http://lazharzanned.blogspot.com/2012/04/blog-post_22.html

وانظر: حنان كرميش، يوسف منصر، مصطلحات اللسانيات العرفانية في البحث اللساني، العدد٢، المجلد٧، ٢٠٢١م، ص٦١٦-٦١٧

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أسس اختياره لمصطلح cognitive

١- يرى الأزهر الزناد أن كلمة عرفان مشتركة في الاستعمال القديم والحديث، إذ تدّل على معنى الشكر ولها استعمال في مجال التعبد وقد تفادى مصطلح العرفان لارتباطات ببحوث فلسفية وغنوصية وتجنبا لوقوع اللبس في معناه عند الصوفية، ويرى أن مصطلح العرفنة يشمل نشاط الذهن في عموم مظاهره كالتذكر، وحل المسائل، والتخيل، والحلم، والتخطيط، والشعور، وغيرها.٤٠ فيكون الحل فيما نراه أن نحافظ على الحروف الأصول (ع ر ف).

٢- يرى أن العرفانية فهمت بتصورات أرسطية ونفسية.٤١

وقد رد عليه الدكتور عبد الرحمن بو درع في مقالة جاء فيها: "يظل المصطلح إشكالا كبيرا؛ لأنه في الأصل أداة لتعريف ما تحته؛ فإذا تحول هو نفسه إلى غاية تحتاج إلى تعريف فهنا يبدأ الإشكال؛ لأنه يفترض أن يصاغ صياغة متوافقة والمعارف الصرفية والاشتقاقية المعلومة في اللغة..."

وردَّ عليه في مقالة أخرى بأن الإشكال الوارد عندنا في الكتابات اللسانية العربية أنها تبع للتفكير اللساني الغربي، ومصطلحاتها تبع لمصطلحاته...، فإذا نقلنا المصطلح أضفنا ما أُضيف عليه من زوائد، وإذا حُذف حذفنا، ثم أتينا بالمسوغات على صحة ما فعلنا.٤٢

ويرى عمر بن دحمان أن مصطلح (عرفن) مشتق من (عرف) أي من الثلاثي المجرد (فَعَلَ) وزيادة نون في آخره، ليصبح فعلا مزيدا رباعيا ملحقا بالثلاثي (أيفَعْلَنَ)، لم ترد في كلام العرب. واستدل بقول ابن منظور في لسان العرب: " ألا ترى أنه ليس في الأفعال فعلن وإنما هو في الأسماء"٤٣ فهو يرى أن هذه الصيغة دخيلة على العربية.٤٤

---

٤٠ المصدر السابق، ص ٦١٧

٤١ المصدر السابق، ص ٦١٧

٤٢ انظر: م. م. حيدر فاضل عباس، أ.د. حسن عبد الغني الأسدي، التطور اللساني وإشكالية تحديد المصطلح، جامعة كربلاء – كلية التربية للعلوم الإنسانية، تسليم مصطلحي، السنة الثانية، العددان السابع والثامن، المجلد الرابع، ربيع الثاني ١٤٤٠هـ- كانون الأول ٢٠١٨م، ص ٥٤١

٤٣ ابن منظور، مصدر سابق، ج١٣، ص٢٨٤

٤٤ انظر: حنان كرميش، مصدر سابق، ص٦١٩

وانظر: عمر بن دحمان، المعرفة الإدراك العرفنة بحث في المصطلح، الخطاب: العدد١٤، جامعة تيزي وزو، ص ٨-٩

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

العرفان اللغوي والعرفان التصوفي

استعمل أهل التصوف مصطلح المعرفة كما يرون أنها معرفة غير آتية عن طريق العقل، ولا مثبتة باستدلال وبرهان.٤٥

كلمة العرفان تدل عند الصوفيين على إلهام داخلي يتعلق بالعقل والباطن وقد ميَّزوا بين معرفتين معرفة تعرف بالعرفان ومعرفة تعرف بالعلم، فالأولى تُكتسب بالحس أو العقل أي باطنية والثانية معرفة ظاهرية أي تحصل بالكشف.٤٦

فتعرف بأنها "المعرفة الحاصلة عن طريق المشاهدة القلبية لا العقل ولا بفضل التجربة الحسية"[٤٧]، لكن العرفانيين يرون أن المعرفة تكون بالاعتماد على العقل والاستدلال والبرهان.٤٨

ولعل الفرق بين العرفان اللغوي والعرفان التصوفي هو أن الأول يقوم على الفكر والعقل، والثاني على الإرادة والذهن.

يتبين مما سبق أن العرفان يحمل مفاهيم دينية، إذ له علاقة بشؤون الخالق سبحانه والكون.٤٩

المبحث الثاني: الجذور التاريخية للعرفانية

الجذور التاريخية للعرفانية:

يختلف العلماء في تحديد البداية الحقيقية لعلم اللسانيات فمنهم من يقول إنها بدأت مع أعمال ويليام جونز مكتشف اللغة السنسكريتية الذي درس اللغة دراسة مقارنة فلاحظ شبها بين اللغات الهندو روبية، مما أدى به إلى استنتاج وجود صلة تاريخية بين اللغات وإنها كلها تنحدر من أصل مشترك بينها، وكانت قبل ذاك الوقت تدرس دراسة تاريخية.

ومنهم من يؤرخ لنشأة اللسانيات مع فرديناند دو سوسير ١٩١٦م، إلا أن ذلك يعني إسقاط نشاطات لغوية في حضارات مختلفة هندية ويونانية وعربية منذ أزمنة طويلة.

ومنهم من يحدد بداية الثورة اللسانية مع رائد اللسانيات التوليدية التحويلية نعوم تشومسكي.

---

[٤٥] عبد الجبار غريبة. مصدر سابق، ص٧

[٤٦] انظر: صام عبد القادر. الاستمداد المعرفي للأنموذج العرفاني في اللسانيات العربية دراسة في خصوصيات التلقي، مصدر سابق، جامعة غليزان، 2022-2021م، ص 5

[٤٧] اليزدي، محمد تقي مصباح، محاضرات في الايديولوجية المقارنة، ترجمة: محمد عبد المنعم الخاقاني، منظمة الإعلام الإسلامي ـ قسم العلاقات الدولية- إيران، ط٢، ص٢٠

[٤٨] انظر: د. عز الدين عماري، د. الربيع بو جلال، مصدر سابق، ص ٦٣

[٤٩] صام عبد القادر. الاستمداد المعرفي للأنموذج العرفاني في اللسانيات العربية دراسة في خصوصيات التلقي، مصدر سابق، جامعة غليزان، 2022-2021م، ص 6

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ويرى بعضهم أن اللسانيات جزء من دراسة الملكة اللغوية للإنسان، وهم بذلك يعتبرونها امتدادا للدراسات القديمة، فهي لم تنشأ من العدم، بل سبق ذلك نشاطات وبحوث، فقد مرت اللسانيات بعدة مراحل ومحطات.

فلا شك أن كل مدرسة تبني نظرياتها على سابقتها.

إن أصل اللسانيات يعود إلى الهنود والإغريق منذ أكثر من ألفين وخمسمائة سنة كما يذكر ذلك بعض المؤرخين، على أن دراستهم للغة لم تكن بشكل علمي ودقيق فقد كانت مرتبطة تلك الدراسة بالدين والعقيدة، وذلك لخدمة نصوصهم المقدسة والحفاظ على لغاتهم من اللحن.[٥٠]

نشأة علم المعرفة

قبل ظهور العلوم العرفانية كانت الدراسات السلوكية تسيطر على العلوم والفلسفات مدة طويلة، وكانت لا تعتمد إلا على التحليل والدليل العلمي، ولكن بعد الحرب العالمية الثانية، وبعد اختراع الكمبيوتر ظهرت العلوم العرفانية وبدأت تبحث في العقل الإنساني والذكاء، أي فيما هو خفي فقامت بالتصدي للدراسات السلوكية التي تعتمد على ما هو مادي وقابل للملاحظة والرصد العلمي.

لقد كان للحرب العالمية الثانية بما خلفته من آثار في تبدل في القيم وفي الحاجة إلى تبادل المعلومات وضمان وصولها وضرورة الترجمة بسبب تعدد اللغات وغير ذلك من التقنيات الخاصة في إدارة الحروب أثرا في نشوء جملة من الأبحاث تقوم بتلبية تلك الحاجات التي ولَّدتها الحرب واجتمع في ذلك ثلاث اختصاصات: السيبرنيتية وهي الذكاء الاصطناعي، وعلوم الإعلامية، وعلم النفس، وعلم الأعصاب. كانت هذه العلوم منفصلة في البداية، ثم تقاربت لتنتج ما يسمى بعلم المعرفة الذي قضى على القيود النظرية والمنهجية للسلوكية، حيث أصبح الاهتمام بالتواصل نظرية وأدوات تقنية وآليات ذهنية ونفسية.[٥١]

ومن العوامل والمؤثرات التي أدت إلى ظهور هذا العلم

---

[٥٠] انظر: مصطفى العادل، صارة أضوالي، اللسانيات والدرس اللغوي القديم-قراءة في ضوء جدلية الاتصال والقطيعة، مركز نماء للبحوث والدراسات، ص٧-٨-٩-١١-١٢

وانظر: د. محمد محمد يونس علي، مدخل إلى اللسانيات، دار الكتب الجديد المتحدة، ط١، دار الكتب الوطنية- بنغازي- ليبيا، حزيران/ يونيو/ ٢٠٠٤م، ص٩-١٠

وانظر: بشرى دراجي، نورة بورني، أثر اللسانيات الغربية في إعادة وصف الدرس اللساني العربي الحديث- قراءة في كتاب اللغة بين المعيارية والوصفية لتمام حسان، المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف لميلة، معهد الآداب واللغات، ٢٠٢٠-٢٠٢١م، ص ٥-٦

[٥١] انظر: الأزهر الزناد. مصدر سابق، ص١٥- ١٦- ١٧

وانظر: د. محمد طه، علم المعرفة: آفاق جديدة في دراسة العقل، مجلة عالم الفكر، العدد ١، مجلد ٥٥، يوليو ٢٠٠٦م، ص ١٧٥، ١٧٩

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١- اختراع الكمبيوتر لعالم الرياضيات البريطاني ألان تورينج Alan Turing عام ١٩٣٦ فقد انطلق من فكرة صنع آلة يمكن برمجتها للقيام بعمليات التفكير، حيث قام بتصميم آلة عرفت فيما بعد بماكينة تورينج والتي يمكنها القيام بأية عملية حسابية. وأوضح أنه بالإمكان تصميم وتنفيذ عدد لا نهائي من البرامج بالاعتماد على الكود الثنائي. هذه الفكرة فتحت الطريق لإعادة البحث في مجالات التفكير الإنساني. وفي الأربعينات تم اختراع أول جهاز كمبيوتر يتكون من الوحدات الأساسية على يد فون نيومان وقد أصبح هذا التصور هو الأساس في علم المعرفة.

إن وجه الشبه بين الكمبيوتر والإنسان أن الانسان يُنظر إليه كمعالج للمعلومات حيث يستقبل عددا كبيرا من المعلومات من مصادر خارجية عن طريق الحواس، وداخلية كحالة الجوع والشبع، ويركِّز على بعض المعلومات في عملية الانتباه ويستبعد البعض الآخر ويكتسب هذه المعلومات كخبرة ويخزنها في الذاكرة ليتم استرجاعها عند الحاجة، وقد يتم إعادة تركيب هذه المعلومات واستنباط معلومات أخرى منها، وبهذا فإن الإنسان يعالج المعلومات.

وفي المقابل فإن الكمبيوتر يستطيع تخزين واسترجاع المعلومات ويسعى إلى تحقيق هدف كالقيام بعملية حسابية وهو في سبيل تحقيقه لهذا الهدف يحصل على تغذية راجعة تجعله يستمر في سلوكه أو مراجعته وتعديله، وكذلك الإنسان، لذلك فدراسة العقل البشري ممكنة.

أما أوجه الاختلاف فكثير من العمليات التي يستطيع العقل البشري القيام بها بسهولة يصعب أن يقوم بها الكمبيوتر كما في استخدام اللغة وعمليات التفكير، كذلك بعض إمكانيات الكمبيوتر لا يستطيع العقل البشري القيام بها بسرعة، فالكمبيوتر يستطيع القيام بالعمليات الحسابية في زمن قياسي.[٥٢]

يعالج الكمبيوتر الرموز الصورية وعندما يبرمج بطريقة صحيحة فإنه يعالج بطريقة مطابقة لمعالجة المخ للمعلومات، ولكن عندما يفكر الشخص في مشكلة رياضية لا يودي الكمبيوتر المعالجة بالمعنى الذي يعالج به الناس. إن ما يقوم به الكمبيوتر هو معالجة الرموز الصورية. جيث إن الكمبيوتر له تركيب وليس له دلالة وعلى هذا لا يوجد تماثل بين الكمبيوتر والمخ في معالجة المعلومات. ٥٣

يعالج الكمبيوتر الرموز الصورية وعندما يبرمج بطريقة صحيحة فإنه يعالج بطريقة مطابقة لمعالجة المخ للمعلومات، ولكن عندما يفكر الشخص في مشكلة

---

[٥٢] انظر: غنيمة هريدة- نبيلة أيوب. اللسانيات العرفانية وتعليمية اللغة العربية، ٢٠١٧م، جامعة الصديق بن يحي- جيجل، ص٢٤-٢٥

وانظر: محمد طه، مصدر سابق، ص 179- 180-184

[٥٣] انظر: آمال عبد الواحد خليفة، ماهية العلم المعرفي، قسم الفلسفة- كلية الآداب- جامعة الزاوية، المجلة الجامعة، العدد الواحد والعشرون، المجلد الخامس، أغسطس ٢٠١٩م، ص٢٠٩-٢١٠

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

رياضية لا يؤدي الكمبيوتر المعالجة بالمعنى الذي يعالج به الناس. إنَّ ما يقوم به الكمبيوتر هو معالجة الرموز الصورية. حيث إن الكمبيوتر له تركيب وليس له دلالة، وعلى هذا لا يوجد تماثل بين الكمبيوتر والمخ في معالجة المعلومات. [٥٤]

٢- نظرية الضبط والاتصال لينوفرت وينر Narbert Weiner في كتابه السبرنطيقا عام ١٩٤٨ وتقوم هذه النظرية على اعتبار الجهاز العصبي وكذلك الكمبيوتر بمثابة أنظمة تقوم على عمليات التخطيط، والغرض، والتغذية الرجعية، فكان وينر يرى وجود نقطة مشتركة بين مجالات هندسة الاتصال والجهاز العصبي وعلم الكمبيوتر، فقد استنتج أثناء دراسته لطبيعة نظم التغذية المرتدة ونظم التصحيح الذاتي والتنظيم الذاتي وجود أوجه تشابه بين التغذية المرتدة في الآلات الهندسية وعمليات الاتزان التي يحتفظ عن طريقها الجهاز العصبي بقدرته على أداء الأنشطة، فهي تسعى إلى تحقيق هدف، وتتلقى تغذية رجعية من البيئة، فتعمل بشكل مقصود لحساب هذه العمليات بدقة رياضية عالية، فتحسب الفارق بين الأداء الفعلي والهدف المنشود ثم تقلل هذا الفارق إلى أقل قدر ممكن.

٣- نظرية المعلومات

طور الباحث شانون Shannon ١٩٣٨ هذه النظرية والتي تعتبر وسيلة لتقييم كمية المعلومات المتاحة في كل نقطة داخل أنظمة الاتصال، حيث تستخدم لتحليل الرسائل إلى الوحدات الأساسية للمعلومات أو الكود الثنائي داخل النظام ولمعرفة على ما يزيد أو ينقص من احتمالية انتقال المعلومات والتركيز على عملية القرار (التشغيل-الإطفاء) بغض النظر عن محتوى الرسالة انطلاقا من فكرة ضرورة دراسة الميكانيزمات المسؤولة عن معالجة المعلومات دون الالتفات إلى مضمونها.

٤- **التطور الذي شهده علم الأعصاب وعلم النفس العصبي** في أواخر الأربعينيات في دراسة طبيعة اضطرابات المخ، وذلك نتيجة لتوافر عدد كبير من الإصابات المخية الناجمة عن الحرب العالمية الثانية. وقد أسهمت هذه الدراسات في الكشف عن وجود قواعد تنظم القدرات المعرفية في الجهاز العصبي. وفي هذا السياق بين العالمان ماكلوتش وبيتس أن المخ يمكن النظر إليه كنظام حوسبي يعمل وفق مبادئ المنطق. [٥٥]

لقد شهدت نهاية الستينيات وبداية السبعينيات بداية نضج العرفانية كعلم مستقل قائم بذاته، حيث مثَّل عام 1967 نقطة التحول الأساسية بنشر أول كتاب يحمل عنوان علم النفس المعرفي لمؤلفه نيسر NEISSER وفي عام ١٩٧٢ قدم نيول وسيمون في

---

[٥٤] المصدر السابق، ص٢٠٩-٢١٠

[٥٥]- انظر: غنيمة هريدة - نبيلة أيوب، مصدر سابق، ص٢٥

وانظر: محمد طه، مصدر سابق، ص -179 180-181

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

كتابهما حل المشكلات العام برنامجا رائدا لحل المشكلات العامة، تلا ذلك صدور العدد الأول من مجلة علم المعرفة في يناير ١٩٧٧ وهي أول دورية متخصصة في هذا المجال، كما أسست جمعية علم المعرفة عام ١٩٧٩ التي تُعنى بتطوير الأبحاث المعرفية وتشجيع التفاعل بين تخصصات متعددة. ومنذ ذلك الوقت أصبح علم المعرفة تخصصا راسخا في معظم الجامعات الكبرى في الغرب يدرس في الأقسام العلمية أو في مراكز تؤسسها الجامعات لهذا الغرض.[٥٦]

الجذور التاريخية للعرفانية:

في عام ١٩٤٨ كانت بدايات الثورة المعرفية في مناخ ساد في المجتمعات البحثية في الولايات الأمريكية وانجلترا فقد تم عقد مؤتمر حول الميكانيزمات المخية للسلوك في معهد كاليفورنيا للتكنولوجيا والذي كان مخصصا لدراسة كيفية سيطرة الجهاز العصبي على السلوك حيث انطلق هذا المؤتمر من قناعة أن إجابات السلوكية غير مقنعة حول ما يثيره العقل البشري من تساؤلات ولا تفسر تباينات السلوك البشري في مختلف جوانبه المعقدة.

وقد حضر هذا المؤتمر نخبة من الباحثين في هذا المجال قدم فيه كارل لاشلي أستاذ علم النفس العصبي بجامعة هارفارد الأمريكية بحثا حول مشكلة التسلسل التتابعي في السلوك حيث رفض المسلمات الأساسية التي تقوم عليها السلوكية، ووضع أسسًا جديدة للبحث في هذا الموضوع. فكان يرى أن أي نظرية تدرس السلوك البشري لابد أن تكون لها القدرة على تفسير السلوك المعقد مثل السلوك اللغوي، أو ممارسة الرياضة، أو ممارسة العزف على آلة موسيقية... إلخ، وقد توصل لاشلي في بحثه إلى أن سرعة القيام بهذه الأنشطة والتتابع السريع لها ينبئ بتخطيط مسبق فالاستجابات الفرعية لا تعتمد على البيئة الخارجية فهي تندرج تحت خطة عامة في الجهاز العصبي، وعليه فالسلوك لا ينشأ من الخارج بل إن ميكانيزمات المخ المركزية هي التي تحدد كيف يقوم الفرد بهذا السلوك المعقد.[٥٧]

اللسانيات والانقلابات المنهجية

شهدت الدراسات اللسانية منذ أقدم العصور تطورًا مستمرًا، وظلَّ البحث عن قوانين اللغة قائمًا دون انقطاع. إلا أن نهاية القرن الثامن عشر وبداية القرن العشرين حصلت تحوُّلات كبرى وانقلابات منهجية كان لها أثر بالغ في تشكيل الفكر اللساني الحديث. ومن أبرز هذه التحولات حدثان مهمان:

---

[٥٦]- انظر: الأزهر الزناد. مصدر سابق، ص ١٦

[٥٧] انظر: غنيمة هريدة- نبيلة أيوب. مصدر سابق، ص٢٤-٢٥
وانظر: د. محمد طه، مصدر سابق، ص ١٧٨-١٧٩

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أولهما: ظهور النظرية البنيوية على يد فردينان دو سوسير في كتابه محاضرات في اللسانيات العامة الذي يعدُّه العلماء المؤسس الفعلي لعلم اللسانيات، حيث حدَّد فيه موضوع الدراسة والمنهج اللساني بدقة.

وثانيهما: ظهور النظرية التوليدية التحويلية والتي أحدثت ثورة في عالم اللسانيات في منتصف القرن العشرين بتغييرها موضوع الدراسة والمنهج.[٥٨]

ومع هذه التحولات حدثت قطيعة معرفية مع المقاربة الألسنية البنيوية ذات البعد السلوكي لتظهر التوليدية التحويلية مع نعوم تشومسكي، التي نادت بأسس فلسفية جديدة في البحث اللساني، وأعادت النظر في طبيعة اللغة باعتبارها ملكة عقلية فطرية. ومن ثمَّ، تحوَّل موضوع البحث اللساني إلى العقل البشري، وتركَّز الاهتمام بما هو داخل ذهن المتكلم، مع تراجع الاهتمام بما هو خارجي.[٥٩]

وهكذا، بدأت ملامح الاتجاه النفسي في دراسة اللغة بالظهور منذ أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، وأسهمت هذه التحولات في تشكيل ملامح اللسانيات الحديثة.[٦٠]

اللسانيات العرفانية النشاة والتأسيس

"ولئن تعدد تواريخ المؤلفات وتباعدت فإن الدراسات تعود بنشأة اللسانيات العرفانية إلى ١٩٨٧ سنة صدر كل من كتاب لايكوف ١٩٨٧ ولانقاكر ١٩٨٧ ومقال طالمي ١٩٨٨ وقد صاحب هذا التأسيس المعرفي العلمي بعث جمعية اللسانيات العرفنية ١٩٨٩ومجلتها اللسانيات العرفنية ١٩٨٧وتأسيس جمعية العلوم العرفنية بأمريكا ١٩٨٩"[٦١] فاللسانيات العرفانية علم حديث النشأة قام على نقض اتجاهات سابقة وهي المنهج الاجرائي البنيوي والتوزيعي والشكلي والمنطقي.

وقد ضمت اللسانيات العرفانية مجموعة من العلوم منها الفلسفة وعلم النفس والذكاء الاصطناعي وعلم الأعصاب واللسانيات والأنثروبولوجيا التي تدرس الذكاء البشري، وترتبط اللسانيات علميا بالدراسات النفسية التي تهتم بعمل الدماغ ومتابعة العمليات العقلية التي تتصل بالمعرفة الإنسانية والإدراك، وتاريخيا ترتبط بأعمال ظهرت في منتصف السبعينات لعدد من الباحثين منهم روش ولايكوف وعلى الرغم من اختلاف هذه الأعمال في منطلقاتها النظرية، فإنها تلتقي في مجموعة من الأسس والمبادئ

---

[٥٨] انظر: عبد السلام شقروش، اللسانيات من المدونة إلى الحدس قراءة في تحول الموضوع، جامعة باجي مختار- عنابة، الف اللغة والإعلام والمجتمع، العدد ١، المجلد ٩، مارس ٢٠٢٢م، ص٥١٥

[٥٩] انظر: صام عبد القادر. الاستمداد المعرفي للأنموذج العرفاني في اللسانيات العربية دراسة في خصوصيات التلقي، مصدر سابق، جامعة غليزان، 2022-2021م، ص٢٥- ٣٢-٣٣

[٦٠] انظر: مصطفى العادل، صارة أضوالي، اللسانيات والدرس اللغوي القديم-قراءة في ضوء جدلية الاتصال والقطيعة، مصدر سابق، مركز نماء للبحوث والدراسات، ص١٥

[٦١] الأزهر الزناد. نظريات لسانية عرفنية، الدار العربية ناشرون، ص٣٠

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المنهجية والتي تؤكد أن الظاهرة اللغوية ذات طبيعة نفسية ذهنية لا يمكن فهمها إلا في علاقتها بباقي الظواهر الذهنية الأخرى، مما يجعل الفصل بين المعرفة اللغوية والتفكير أمرًا غير ممكن. [٦٢]

أغلب العرفانيين كانوا من أنصار النحو التوليدي في الفترة بين الستينات والسبعينات لكنهم عدلوا عن القول بمركزية التركيب وقاموا بتوجيه النقد لنظرية تشومسكي ثم أسسوا نظرية جديدة تعرف بالعرفانية وذلك بعد صدور كتابه مظاهر النظرية التركيبية سنة ١٩٥٦م،[٦٣] حيث ركزوا على علاقة اللغة بالأشياء الخارجة عنها فأعادوا الاعتبارات النفسية والمعرفية والذهنية إلى البحث اللغوي. فبدلا من النظرة التقليدية للغة بوصفها كيانا مستقلا بذاته أصبحت ينظر اليها في اللسانيات العرفانية ضمن المكونات الذهنية، [٦٤] فلا يمكن الفصل بين المعرفة اللغوية والتفكير بشكل عام. [٦٥]

النواة الأولى في تشكل اللسانيات العرفانية

غيّر تشومسكي مسار البحث اللساني وموضوعه ومنهجه وهدفه، ففي المراحل الأولى للنظرية كانت البداية بالمنهج التوليدي التحويلي، حيث ركز على التركيب وأهمل الدلالة، ثم تعدلت آراؤه في المراحل التالية، ففي النظرية المعيار عدل عليها بإضافة المكون الدلالي بعد توجيه الانتقادات له من قبل كاتز KATZ وبوستال POSTAL وفودور FODOR، وركز على الدلالة المعجمية (معاني المفردات) في المنهج المعياري الموسع، ثم ركز على المنهج النحوي الدلالي، وكان آخر التعديلات ما يعرف بالبرنامج الأدنوي، حيث يركز على البساطة والتقليص.

دعا تشومسكي إلى استقلالية اللغة وفصلها عن باقي المكونات الذهنية الأخرى، في حين أنها في اللسانيات العرفانية ليست منفصلة عن غيرها من الملكات، وهذا ما جعل اللسانيات العرفانية تتحد مع جملة من العلوم لتستفيد منها وهي علم الأعصاب وعلم النفس المعرفي والحاسوبيات والذكاء الاصطناعي والفلسفة وغيرها. [٦٦]

---

[٦٢] انظر: د. عز الدين عماري، د. الربيع بو جلال، مفاهيم لسانية عرفانية، جامعة محمد بو ضياف المسيلة، مجلة العمدة في تحليل اللسانيات وتحليل الخطاب، العدد ٢٠١٩، مج ٣، ٢٠١٩/١١/٢٠م، ص٦٢- ٦٣

[٦٣] انظر: جميلة قمباز، أهم مباحث اللسانيات العرفانية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، مجلة العدوي للسانيات العرفنية وتعليمية اللغة، العدد ١، المجلد ١، ٢٠٢١م، ص٧٩

[٦٤] انظر: د. محمد علي سليمان دهيكيل، اللسانيات العرفانية مفهومها: النشأة والتطور والنظريات التي تستند إليها، وآلياتها، الجمعية الليبية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد الرابع والعشرون، المجلد الرابع، ص ١٤٧-١٤٨

[٦٥] انظر: د. عز الدين عماري، د. الربيع بو جلال، مصدر سابق، ص٦٢- ٦٣

[٦٦] انظر: إشراق مسلم، مصدر سابق، ص ١٢، ١٤

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

علم النّفس المعرفيّ

يُعد علم النّفس المعرفيّ الانطلاقة الرئيسيّة لهذا الاتّجاه اللسانيّ، حيث يعتبر علم النّفس المعرفيّ محل تقاطع مع العلوم الأخرى كعلم الأعصاب، واللسانيات، والأنثروبولوجيا، والفلسفة، وعلم الدماغ، وعلم الحاسوب، والتي تهتم بكيفية اشتغال العقل والذّهن، فقد استطاع تخليص اللغة من البعد السلوكيّ إلى البعد الذّهنيّ، ومنه انطلق البحث في اللغة إلى مجال العمليات الإدراكية وكيفيّة معالجة المعلومات في الذّهن.[٦٧]

يعرف نايسر علم النفس المعرفي بأنه " العلم الذي يشير إلى جميع العمليات التي بواسطتها يتم تحويل التنبيهات الحسية واختزالها وتطويرها وتخزينها واستعادتها واستخدامها في مجالات الحياة المختلفة."[٦٨]

من مكونات علم النفس التصور الذهني، ولهذا المكون دور في تشكل اللسانيات العرفانية، فقد أعاد الاعتبار للمفاهيم العقلانية الذهنية من تذكر وانتباه وتخيل وتفكير، وقد أدى ذلك إلى إعادة النظر في عمل العقل البشري، فتقاطعت العرفانيات مع علم النفس وانتقل البحث إلى العقلانية.[٦٩]

المبحث الثالث: روافد الاتجاه العرفاني

روافد الاتجاه العرفاني

المقصود في هذا المبحث هو الإشارة إلى مختلف العلوم المساهمة في تشكيل اللسانيات العرفانية إذ تتداخل في تشكيلها عدة علوم مثل :الأنثروبولوجيا، والفلسفة، وعلم النفس، واللسانيات....

ويظهر هذا التداخل في نقاط عديدة، تلتقي حول دراسة آليات اشتغال الذهن ومظاهر الذكاء البشري، وهو ما تشترك فيه مع مباحث أخرى.

فالعرفانية إذن تعدّ توجها علميّا حديثا سعى من خلاله مؤسسوه إلى توظيف جملة من العلوم التي تختص بدراسة اللغة من الناحية الذهنية والعصبية. فهي تضم العديد من المجالات العلمية المتخصصة، التي تعنى بدراسة العقل والذكاء، مما يمكّننا من اعتبارها علما جامعا بين الدراسة اللسانية والدراسة العقلية.

---

[٦٧] - انظر: صام عبد القادر، بن شيخة نصيرة. العلوم التأصيلية للسانيات العرفانية وطبيعة تلقي اللغة، مجلة علوم اللغة العربية وآدابها، العدد ٢، المجلد ١٣، ٢٠٢١، ص١١٥٣

[٦٨] وليد العيد، محاضرات مقياس علم النفس المعرفي، جامعة ابن خلدون، تيارات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٢٠٢١-٢٠٢٣م، ص١٢، ١٣

[٦٩] انظر: الاستمداد المعرفي للأنموذج العرفاني في اللسانيات العربية دراسة في خصوصيات التلقي، مصدر سابق، ص٩٥

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ولا تعتبر العرفانية اتجاها مفردا قائما على تصور متجانس، وإنما هي عبارة عن مجموعة من النظريات والعلوم تتقاطع فيما بينها تحت مسمى العرفانية.

واللسانيات العرفانية اتجاه مغاير للاتجاهات الأخرى التي تدرس اللغة لذاتها بمعزل عن الدماغ والعمليات الذهنية من إدراك وتصوّر وغيره[٧٠]، فهي تقوم على دراسة العلاقة بين اللغة والعقل، إذ تدرس اللغة من الناحية الإدراكية والعصبية، وتركز على الجانب الإدراكي في عملية التواصل اللغوي، وكيفية اشتغال الدماغ البشري في معالجة المعلومات واكتساب اللغة، كما أنها لا تهتم بالمكونات اللغوية الشكلية المعهودة التي تتناول بنية الكلمة، وإنما تهتم بالمكوّن الدلالي التصوري، إذ "التوجه العرفانيّ للسانيات لا يتوقف عند بنية الكلمة الشكلية، بل يتعداه إلى الذهن والعقل، وكيفية تعامله مع هذه المكونات اللغوية"[٧١]، فتتناول اللغة من حيث طبيعتها الدلالية، ووظيفتها في التفاعل، وسائر الملكات الذهنية كالإدراك والتذكر والتصوير، وغيرها.

ولإبراز هذا التداخل بين مباحث مختلفة في دراسة اللغة، نبرز في ما يلي نقاط التقاطع بين العرفانية وغيرها من المباحث.

العلوم العرفانية

تتداخل عدة علوم في تشكيل اللسانيات العرفانية منه: الأنثروبولوجيا، والفلسفة، وعلم النفس، واللسانيات.

أ - بين العرفانية والانثروبولوجيا

"تهدف الأنثروبولوجيا إلى دراسة الإنسان دراسة شمولية تستند إلى تداخُل أبعاده السيكولوجية والبيولوجية والاجتماعية والثقافية، بوصفه كائناً يصوغ الثقافة ويعيد إنتاجها داخل المجتمع. ومن هذا المنظور، يشكّل تحليل العلاقة بين الذهن والثقافة محوراً أساسياً في الأنثروبولوجيا، إذ تسعى إلى فهم التمثيلات الذهنية والاختلافات الثقافية في مجالات مثل الإدراك والذاكرة والاستدلال. ويشكّل هذا الاهتمام نقطة التقاء جوهرية مع اللسانيات العرفانية، حيث يشترك المجالان في مقاربة الأنماط الثقافية وفهم تأثيرها في السلوك الإنساني."[٧٢]

---

[٧٠] - انظر: بن عمر فريال- عمبار إيمان - شريط رابعة. تعليمية اللغة وآفاق اللسانيات العرفانية، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، ٢٠٢٢م، ص٧

[٧١] - انظر: موسى مخطار- بلبشير لحسن. حاجة تعليمية اللغة العربية إلى المنهج اللساني العرفاني، جامعة جيلاني اليابس- مجلة إشكالات في اللغة والأدب، العدد٣، المجلد٩، ٢٠٢٠م، ص٢٤٨

[٧٢] د. محمد علي سليمان دهيكيل. اللسانيات العرفانية مفهومها- النشأة والتطور والنظريات التي تستند إليها وآلياتها، كلية الآداب - جامعة سبها، الجمعية الليبية للعلوم التربوية والإنسانية، مجلة القرطاس، ص١٥١

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ب - بين العرفانية وعلم النفس

"يُعنى علم النفس المعرفي بدراسة العمليات العقلية المعقدة التي تتعلق بكيفية تكوين المعرفة واكتسابها ومعالجتها وتخزينها واستدعائها من الذاكرة. ويظهر التداخل بين هذا العلم واللغة بشكل واضح، حيث إن معظم العمليات النفسية – بدءاً من الإحساس والإدراك والانتباه والتذكر والتعلم، مروراً بتكوين المفاهيم وصياغتها والتفكير، وصولاً إلى التهيؤ الذهني واستخدام اللغة والوعي بالانفعالات – تُشكّل أساساً لفهم طبيعة العلاقة بين التفكير واللغة. ومن هذا المنطلق، يقدّم علم النفس المعرفي إطاراً لفهم الكيفية التي يُنتج بها الإنسان اللغة ويفهمها، بوصفها إحدى الأدوات الجوهرية للتفكير والتواصل.[٧٣]

ج - بين العرفانية والفلسفة

"تظهر العلاقة بين الفلسفة واللغة منذ اهتمام الإنسان بأصل اللغة وطبيعتها، وهو ما برز في محاورات أفلاطون التي نقلت مواقف سقراط وفلاسفة الإغريق حول مسألة الأسماء وعلاقتها بالمُسمَّيات. وقد واصل علماء اللغة العرب مثل الفراهيدي وسيبويه وابن جني هذا الاهتمام، كما أضاف الفلاسفة العرب، كالفارابي وابن سينا وأبي حامد الغزالي، رؤى فلسفية عميقة في دراسة طبيعة اللغة ودلالاتها. وتؤكد هذه الإسهامات أن اللغة ليست مجرد وسيلة للتعبير، بل هي نظام متداخل مع الأبعاد العقلية والوجدانية والإبداعية، ومرتبطة بالنشاط الذهني الذي يبتكر المعارف ويؤسس لعملية التفكير البشري المستمرة.[٧٤]

د - بين العرفانية واللسانيات

تُعرف اللسانيات بأنها العلم الذي يدرس اللغة دراسة موضوعية، استقرائية وتجريبية، حيث تعتمد على الملاحظات والفرضيات والمسوغات العلمية لفهم بنية اللغة ووظائفها. وتهتم اللسانيات الحديثة بدراسة اللغة الإنسانية كما تُستخدم منطوقة أو مكتوبة في زمن محدد، معتبرةً اللغة ظاهرة معقدة تتداخل فيها الجوانب الصوتية والصرفية والنحوية والدلالية. ومن جهة أخرى، تشكل العرفانية فرعًا فلسفيًا يهتم بدراسة طبيعة المعرفة وآليات إدراك الإنسان لها. تتقاطع اللسانيات مع العرفانية عبر دراسة اللغة باعتبارها ظاهرة معرفية ذات طبيعة ذهنية، حيث تقوم على تضافر ثلاثة

سرور الحشيشة. الدرس العرفاني من اللسانيات إلى الإنسانيات، جامعة صفاقس، كلية الآداب والعلوم الإنسانية - تونس، العدد (٣)، المجلد (٦٢)، ايلول ٢٠٢٣، ص ١٢٥

وانظر: الأزهر الزناد، نظريات لسانية عرفنية، الدار العربية ناشرون، ص ٢١

[٧٣] انظر: نظريات لسانية عرفنية، مصدر سابق، ص ٢٤

وانظر: اللسانيات العرفانية مفهومها: النشأة والتطور والنظريات التي تستند إليها، وآلياتها، مصدر سابق، ص١٥١

[٧٤] انظر: د. محمد علي سليمان دهيكيل، مصدر سابق، ص151

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أبعاد رئيسية: ملكة اللغة كمخزون ذهني وفضاء معرفي يُنتج ويفسر المعاني، والنحو بوصفه نظامًا من الثوابت والقواعد الذهنية المنظمة للغة، فضلاً عن الاستعمال اللغوي الذي يعكس عمليات التواصل والتفاعل الاجتماعي والثقافي. ومن هذا المنظور، تسعى اللسانيات العرفانية إلى فهم كيفية تمثيل المعنى في الذهن البشري، وكيفية بروز بعض المكونات اللغوية في الوعي وتأثيرها على تفسير النصوص، كما يتضح في تطبيقات النحو العرفاني التي طورها عالم اللسانيات رونالد لانقاكر (٢٠٠٧). هذا التقاطع يثري دراسة اللغة من خلال ربطها بالعمليات المعرفية، ويعزز من إمكانات فهم النصوص اللغوية بعمق أكبر، خاصة في نصوص الأدب العربي الكلاسيكي والمعاصر.[٧٥]

الفصل الثاني:

خصائص الانتظام التصوري في النحو العرفاني عند لانقاكر

المبحث الأول: التعريف بلانقاكر ومنواله التصوري

أ - رونالد لانقاكر:

لساني أمريكي ولد في ٢٧ ديسمبر ١٩٤٢ في ولاية ويسكونسن الأمريكية.

حصل على شهادة الدكتوراه من جامعة إلينوي في أوربانا- شامبين سنة ١٩٦٦.

اشتغل منذ ذلك التاريخ إلى سنة ٢٠٠٣ أستاذا للغويات بجامعة سان دياغو بكاليفورنيا. ثم صار أستاذا فخريا بها.

ترأّس بين سنتي ١٩٩٧و ١٩٩٩ الاتحاد الدولي اللسانيات المعرفية الجمعيات.

تحصل على الدكتوراه الفخرية من جامعة بوردو مونتنين سنة ٢٠٠٥

له العديد من المؤلفات والمساهمات في الدراسات المقارنة في اللغات المعارضة الطاجيكية٧٦ الموحدة كما نشر العديد من المقالات في الساميات التاريخية، وكذلك تحرير مجموعات من رسومات نحوية للغات غير المدروسة. ومنها:

"الحجج غير المميزة في اللغات الأوتو- أزتيكية ٧٧ظهر سنة ١٩٧٦

"لمحة عامة عن قواعد اللغات الأوتو- أزتيكية، دراسات في قواعدها"٧٨. ظهر سنة ١٩٧٧

ب - منوال لانقاكر التصوري

---

[٧٥] انظر: المصدر نفسه، ص ١٥٢

[٧٦] هي ترجمة للغات الأوتو- أزتيكية. وهي لغات متنوعة تندرج ضمن عائلة اللغات الأمريكية- الهندية الأصلية الموجودة بشمال القارة الأمريكية ووسطها. وهي لغات منتشرة بالحوض الغربي للولايات المتحدة الأمريكية والمكسيك حتى السلفادور.

[77] Non-distinct arguments in Uto-Aztecan Paperback – January 1, 1976

[78] An overview of Uto-Aztecan grammar (Studies in Uto-Aztecan grammar) Paperback – January 1, 1977

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يعد النحو العرفاني اتجاها نفسيا يرى أنّ النحو هو مجموعة من العمليات الذهنية التصورية المعالجة للمعلومات. فقد قام لانقاكر بتفسير النحو على أنه" ظاهرة لغوية نفسية عصبية تتم في مراكز المخ المختلفة التي تربطها علاقات تفاعل وتكامل، لتتم عملية فهم الكلام وتفسيره. فهو يرى النحو عملية تصورية يقوم المخ بها".٧٩

وقد اعتمد لانقاكر مفهوم التصوير في تحليل المعنى. وضبط لنظريته أسسا، نذكر منها ما يلي:

١- يخالف لانقاكر التوجه اللساني الذي يرى في الإعراب المكوّن الرئيسي، ويذهب إلى نقيض هذا الرأي بقوله إنه لا يمكن الفصل بين الإعراب والدلالة.

٢- الوصف اللساني لا يتجزّأ، فلا بد أن تصف النظرية اللسانية وصفا متكاملا كل ظواهر البنية اللغوية.

٣- لا يمكن عزل اللغة عن بقية الظواهر العرفانية، فهي جزء من العرفان البشري.

٤- لا يمكن الفصل في المعالجة العرفانية بين الملكة اللغوية والمظاهر النفسية٨٠

وقد أشار في خاتمة الكتاب، وفي فصله الرابع بالتحديد، إلى ذلك إذ اعتبر أن " البحث في النّحو العرفنيّ ليس إلاّ في بدايته." فالمحاولات الإضافيّة في تقديمه بحاجة إلى مزيد البحث والاستقصاء يمتدّ على عدد من الأعوام. وقد عُرضت بعض مسائله الكبرى بصورة عامة في الآفاق البحثية التي تضمنها القسم الرابع من كتابه النحو العرفاني.

المبحث الثاني: أسس المنوال التصوري

تساءل لانقاكر في سياق عرضه لمشروعه اللساني العرفاني عن " الروابط العرفانية التي تميز بالفعل اللسانيات العرفانية من اللسانيات الشكلية أو من سائر الاتجاهات في الوظائفية؟"٨١

فأكّد أنها تقاوم الحدود بين اللغة من ناحية والظواهر النفسية من ناحية أخرى. وهي السمة التي عرف بها توجّهه في البحث، إذ لا يمكن أن نفصل بين أبنية اللغة وسبل إدراكها أو علاقتها بالمَقُولة أو التذكّر. وقد صرّح لانقاكر بذلك في ضبطه لحدود النحو العرفاني إذ يقول:" وأما في ما يتعلق بالنحو العرفني على وجه الخصوص، فالعناية فيه منصبة على ألا يستحضر إلا ما كان راسخا من القدرات الذهنية التي ليست مقصورة على اللغة (..) فنحن قادرون على التبئير وعلى تحويل

---

٧٩ عبد الجبار بن غريبة، ص9

وانظر: د. عطية سليمان أحمد، المعالجة العصبية للغة، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، ط1، 2022م، ص 464

٨٠ فريدة لعبيدي. علم النحو العرفاني نظرية دلالية شاملة، قسم اللغة والأدب- جامعة الطارف (الجزائر)، مجلة علوم اللغة العربية وآدابها، العدد: 01، المجلد 15، 15/03/2023، ص714

٨١ مدخل في النحو العرفني، ص ٢٣

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الانتباه، وعلى متابعة شيء متنقل، وعلى تكوين الصور ومعالجتها، وعلى المقارنة بين تجربتين، وعلى إقامة التناسبات، وعلى توليف العناصر البسيطة لتكوين أبنية مركبة، وعلى رؤية مشهد من زوايا نظر مختلفة، وعلى تصوّر وضعية وفق درجات متنوعة من التجريد.."[٨٢]

فقد أولى لانقاكر اهتماما كبيرا بالدلالة ومضامينها وسبل بنائها في الأقوال، ويظهر ذلك بالأساس في طريقة تركّب اللفظ وسبل تأليفه حسب ما ذكره لانقاكر نفسه.

المطلب الأول: المضمون التصوري

يعتبر لانقاكر أن المعنى هو نفسه عملية التصور. وهو في تحديده هذا لا يخرج عن الإطار العرفاني عامة الذي صاغ تصورا للغة لا يفصل بين مختلف مستوياتها. فقد جمع لانقاكر كل العناصر المساهمة في بناء المعنى دون فصل بينها أو تمييز بين عناصرها. فلا بد أن تدرس هذه المعاني انطلاقا من العمليات الذهنية التصورية التي تنتجها لا بعزلها عن محيط القول أو بحصرها في مستوى واحد من مستويات التركيب.

ولذلك نجده يخالف تماما النظريات التي تفصل بين مستويات اللغة والمعارف التي بحوزة المتكلم والمخاطب بما فيها ما هو معتقدي أو ثقافي. كما خالف المواقف التي تربط معاني الأبنية بالعالم الخارجي للمتخاطبين. وفي هذا الإطار يتنزّل تصوره للدلالة والمعنى التي حرص في نظريته على إيلائها الاهتمام الملائم.

وقد صرّح لانقاكر نفسه أنّ " المعنى اللغوي يكمن في المفهمة التي وصّفتها، إلى هذا الحدّ، بكونها حركية تفاعلية وتصويرية (مقابل القضوية)، وتخييلية (بما يندرج فيها من الاستعارة والمزج والتخييلية وبناء الفضاء الذهني)."[٨٣] وهو بهذا التحديد يميز بين مكونين اثنين، هما المضمون المفهومي، والانبناء[٨٤] المفروض على هذا المضمون. ويمكن أن نمثّل لهذا المفهوم بالمثال التالي:

المضمون: حوض به ماء مملوء إلى النصف. إذا ما وصفنا هذا المضمون، أمكننا أن نظفر بمتصورات مختلفة منها:

الانبناء الأول: الحوض هو الذي يستوعب الماء.

الانبناء الثاني: الماء في الحوض.

الانبناء الثالث: الحوض نصف ممتلئ.

الانبناء الرابع: الحوض نصف فارغ.

---

[٨٢] نفسه، ص ٢٤

[٨٣] مدخل الى النحو العرفني، ص ٨٠

[٨٤] نستعمل كلمة الانبناء لترجمة كلمة construal والمقصود بها هو قدرتنا الظاهرة على أن نتصور ونصف الوضعية الواحدة بطرق متنوعة بعضها بديل من بعض وهو ما جاء في المرجع السابق ص ٨١

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وقد أكّد لانقاكر بهذا التحديد أنّ المضمون لا يقتصر على جانب دون غيره، ولا يفرّق بين بنية ومقام لأن مجالها جميعها هو العرفان. ويتأكّد هذا الأمر بما عرّف به المعنى في كتابه، إذ يقول: " المعنى يتماهى مع التصوّر(..) فهو يتضمن مثلا كلا من التجارب الحسية والتجارب العاطفية والتجارب الحركية العفوية، كما تتضمّن تصور المتكلم لما هو اجتماعي وثقافي وأيضا المقام اللساني."[٨٥]

إنّ المضمون التصوّري عند لانقاكر لا يقف عند حدود ما يتلفّظ به فقط، وإنما يتجاوزه إلى استيعاب المقام بكل أبعاده، فعندما نتكلم فإننا " لا نتصوّر فقط ما نحن بصدد الحديث عنه، ولكن أيضا نتصوّر المقام بكل أبعاده، وتقييمنا لمعارف المخاطب ومقاصده." ٨٦ فهو يؤكّد بهذا التوضيح أنّ المعنى هو التصوّر لكن ليس في حالة سكونه، وإنما هو يتميّز بالحركية والتفاعل. وهذا ما يجعله متجاوزا لحدود المضمون الى كيفية بنائه، ويدفعه دفعا الى التمييز بين التصوّر الذي هو المضمون، وعملية التصوّر التي هي البناء. وإذا كنا قادرين على ضبط الصنف الأول، فإنّ الصنف الثاني وهو البناء غير قابل للحصر والتحديد، لأنها تشمل كل وجوه التجربة الذهنية كما بدا في قول لانقاكر.

إننا، بسعينا إلى وضع تعريف دقيق للمضمون التصوّري عند لانقاكر، نجانب ما أراد الاستدلال عليه. وهو أنّ " المعنى عنده ليس المتصوَّر الحاصل من عملية التصوّر، بل المعنى هو عملية التصوّر في حدّ ذاتها." ٨٧ مما يبيّن أنّ تحديد معنى دقيق للتصوّر وضبط طبيعته ومميزاته أمر صعب، لكن من الممكن جدا أن نميز بين المتصوّر وعملية التصوّر الديناميكية المتحركة التي تمكننا من تفسير الأقوال المختلفة، وتفسير أسباب اختلافها عموما. فالفرق بين الجملتين التاليتين:

– ترتَّب درجات الاختبار من الأدنى إلى الأعلى.

- ترتَّب درجات الاختبار من الأعلى إلى الأدنى.

رغم أنّ الجملتين تشتركان في اللفظ، إلا أنهما تختلفان في تحديد المعنى. ويرجع ذلك بالأساس إلى استحضار تصورات حركية تميز بناءنا للمتصوّر مثلما يبرزه البعد الفضائي في الجملتين: الأعلى، الأدنى.

وقد أشار لانقاكر في " كتابه مدخل إلى النحو العرفني" إلى هذا المفهوم بعبارة أخرى، هي المجال. ويعني "كل نوع من التصور أو التجربة." ٨٨ ففي المثال السابق تتعدد المجالات، فهي " الفضاء، والإحساس بالبلل والماء أو السائل وفكرتا

---

[٨٥] الذاتية في النظام اللغوي، ص ٢٦٢

[٨٦] نفس المرجع، ص ٢٦٢

[٨٧] نفس المرجع، ص ٢٦٤

[٨٨] نفس المرجع، ص ٨٢

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الحجم والتساوي..."[٨٩] وهذه المجالات متنوعة، متعددة الوجوه. ولذلك صنفها إلى صنفين، هما:

المجال الأساسي: وهو مجال " غير قابل للخزل عرفنيا، ولا هو قابل لأن يشتق من تصورات أخرى، أو قابل لأن يحلل إليها."[٩٠]

المجال غير الأساسي: وتحت هذا المسمى " تندرج التصورات سواء أكانت حسية أو فكرية، سكونية أو حركية، ثابتة أو جديدة، بسيطة أو مركبة."[٩١]

في نظرية النحو العرفاني للانقاكر تتحقق البنية التصوّرية بتعالق عنصرين اثنين، هما التصوّر أولا وعملية التصور ثانيا. غير أن لانقاكر يعتبر عملية التصوّر أكثر أهمية من سابقتها، وذلك لاستيعابها كل العمليات الثابتة أو المتحركة في القول مما سقتضي منا ضبط عناصرها وكيفية اشتغالها.

المطلب الثاني: البناء التصوّري

يختزل لانقاكر البناء التصوّري في ما قدّم به محدّدات القيمة الدلالية للعبارة، وأشار به إلى سبل ضبط الدلالة اللسانية. فهو يرى أنها تتعيّن " بمجموعة من وجوه البناء التي تتضمّن مستوى عاليا من خصائص المقام والأرضية المفترضة والتوقعات، والإبراز النسبي للمكوّنات المختلفة ووجهة النظر التي نتناول من خلالها المشهد". [٩٢]

هذه الآليات المتنوعة التي يقوم عليها المعنى تساهم بشكل كبير في بناء الدلالة. فهي حسب رأيه تتضافر في تأدية المعنى، وتوضيحه بما يمكّن المتقبل من إدراك المقاصد والوصول إلى غايات المتكلم ونواياه. فهو يرى أنّ " القطب الدلالي لأيّ عبارة يكمن في سبل تأليفها مع مكوناتها الدلالية المنتظمة بترتيب مخصوص." [٩٣]

ويتأسس هذا البناء التصوري عند لانقاكر على مفهوم أساسي هو الانبناء[٩٤] construal، ويعني " قدرتنا الظاهرة على أن نتصور ونصف الوضعية الواحدة بطرق متنوعة بعضها بديل من بعض."[٩٥]

---

[٨٩] نفس المرجع، ص ٨٢

[٩٠] نفس المرجع، ص ٨٣

[٩١] نفس المرجع، ص ٨٣

[٩٢] الذاتية في النظام اللغوي، ص ١٩٠

[٩٣] نفسه، ص ١٩١

[٩٤] اخترنا لضبط هذا المفهوم المصطلح الموجود في ترجمة الأزهر الزناد لكتاب لانقاكر باعتباره الترجمة الأصلية للكتاب، وقد وجدنا في كتب أخرى ترجمة ثانية هي " البنوي " التي وضعها الدكتور محمد صلاح الدين الشريف، والتي استعملتها نرجس باديس في كتاب الذاتية في النظام اللغوي ص ١٩٢

[٩٥] مدخل الى النحو العرفاني، ص ٨١

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وقد اختار لانقاكر " لتسمية الأقسام الواسعة من الانبناء تسميات مناسبة، هي تباعا التخصيص، والتبئير، والبروز والمنظور. وهي تنطبق على كل التصورات في كل مجال." ٩٦

وتظهر أهمية هذه الأقسام في تحديد وجهة نظرنا حول مشهد ما، " فحين نرى مشهدا يكون ما نحن بصدد رؤيته رهين الكيفية التي بها نمعن النظر، ومحددا بما اخترنا أن ننظر إليه في هذا المشهد، وبالعناصر التي نوليها عناية واهتماما أكبر، وفي أي رؤية نضعها."٩٧

التخصيص: وهو أحد أبعاد الانبناء عند لانقاكر،" يتعلّق بمستوى التدقيق والتفصيل الذي يكون عليه توصيف وضعية ما." ٩٨ ويقابله مصطلح آخر أكثر اتساعا وهو الخطاطية. ويقوم ترتيب الوحدات اللغوية على أساس التدرج بينها في سلميات تكون فيها العبارة خطاطية بالنسبة إلى ما يليها. ففي المثال التالي يظهر الفرق بين المصطلحين، والتدرج من مستوى دلالي الى آخر

[إنسان] ← [رجل] ← [كهل] ← [أستاذ] ← [أستاذ لغة عربية]

فالعنصر الأول يمثل الخطاطية بالنسبة إلى الذي يليه.

التبئير: وهو ضرب من الانتقاء للمضمون المفهومي، ينتظم في صنفين، هما: الأمامية والخلفية.

والتبئير يخضع إلى التراتبية ممثلة في التدرج من المجالات الأساسية الى الأقل أهمية، أو كما سماها لانقاكر " الأمامية مقابل الخلفية." ٩٩ فأغلب العبارات تستدعي الخلفية المعرفية لتوضيحها. وهي معرفة سابقة للقول مثلما نتبينه في المثال التالي:١٠٠

" *أريد منك أن تضع الطماطم المعلبة في الرفّ العلوي من خزانة المؤونة (..) يعوّل في تأويلها على المعرفة الثقافية المتعلقة بتخزين الغذاء وبتنظيم خزائن المؤونة..*"[١٠١]

وهو ما يمثل المجال المصدر أو الخلفية التي يستند إليها في تفكيك القول. وخلافا له تكون المعلومات الأمامية المجال الهدف الذي يُرى ويُفهم.

ج – البروز:

---

[٩٦] مدخل الى النحو العرفني، ص ١٠١

[٩٧] الذاتية في النظام اللغوي، ص ١٩٤

[٩٨] مدخل الى النحو العرفني، ص ١٠١

[٩٩] نفس المرجع، ص ١٠٥

[١٠٠] هو نفس المثال الذي قدمه لانقاكر وترجمه الأزهر الزناد في المرجع السابق، ص ١٠٥

[١٠١] نفس المرجع، ص ١٠٥

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

حدّد لانقاكر هذا المفهوم من خلال مظاهر انعدام التناظر في الأبنية اللغوية. وهو مـفهـــوم " يؤسس للتمايز والتباين بين المكونات والظواهر، ويتجلى بوضوح في المقابلات المختلفة مثل: ملموس ومجرّد، حقيقي ومتخيل، صريح وضمني.. فكل شيء يُنتقى يُعَدّ بارزا بالمقارنة مع الذي لم ينتق." ١٠٢

ولهذا المفهوم أبعاد مختلفة تظهر في علاقته بمفاهيم حافة من نوع الإيجاه من ناحية والسيار والهدف من ناحية أخرى.

أما الإيجاه فهو " توجيه الاهتمام نحو بؤرة مخصوصة في المشهد الأمامي(..) ويتحدّد بالذات التي تعينها العبارة، أي المُحال عليه في المقام المستحضر" ١٠٣ فالعبارات المستعملة يمكن أن تستحضر العلاقة التي تربطها بوحدات أخرى باعتبارها أساسا في تصورها المضموني.

أما البُعد الثاني، فيظهر في ثنائية السيّار والهدف. وقد فسّرها لانقاكر بقوله:" عندما يقع إيجاه العلاقة، يمنح للمشاركين فيها درجات مختلفة من البروز. فيسمّى المشارك الأبرز السيّار ويمثّل الذات التي تفهم باعتبارها المُموضعة أو المقيّمة أو الموصوفة. فهو يمثّل البؤرة الرئيسية في العلاقة الموجّهة دون منازع.. وكثيرا ما يبرز العديد من المشاركين الآخرين باعتبارهم بؤرة ثانوية. فتسمّى الهدف." ١٠٤

د – المنظور:

جاء في كتاب لانقاكر أنّه:" إذا كان التصوّر هو رؤية للمشهد، فإنّ المنظور هو تنظيم الرؤية."١٠٥

يقوم المنظور على مفهومين أساسيين هما:

- تنظيم الرؤية والمقصود بالمفهوم الأول هو العلاقة بين الرائي والوضعية التي ترى ويتحدد تنظيم الرؤية عنده بتصور نقطة مرجعية وصفها بالفضلى، لأنها تتغير بتغير زاوية نظر المتكلم أو المخاطب.
- البعد الزماني: وهو مفهوم مرتبط بعملية التصور باعتبارها حدثا واقعا في زمان مما يكسبها سمة الحركية التي ترتبط بدورها بكيفية تطور عملية التصور

وقد جمع لانقاكر هذه الرؤى المتنوعة في مشهد مسرحي استعار صورته ليبين طبيعة الملفوظ وكيفية بناء الدلالة. فهي – بهذا التصور- قائمة على مشاهد يكون بعضها "أمام الستار" تسلّط عليه الأضواء، ويكون بعضها الآخر خلفه، وقد يكون إخفاؤه مقصودا. وهو ما يؤكد ان الدلالة عند لانقاكر تتمثّل بالأساس في كيفية البناء

---

١٠٢ الذاتية في النظام اللغوي، ص ٢٧٠
١٠٣ نفس المرجع، ص ٢٧٠
١٠٤ نفس المرجع، ص ٢٧١
١٠٥ نفس المرجع، ص ٢٧٣

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

هذه المفاهيم المختلفة وضحت البناء الداخلي للعبارات التي تفضي بنا إلى تحديد الدلالة.

الفصل الثالث: تجليات الانتظام التصوري في نادرة الغذاء بالنخالة للجاحظ

المبحث الأول: البعد الفضائي للمتصورات في النادرة

نص النادرة: الغذاء بالنخالة

[ثم قال: «اشتكيت أياما صدري، من سعال كان أصابني. فأمرني قوم بالفانيذ «٤» السكري، وأشار عليّ آخرون بالخزيرة «٥» تتخذّ من النشاشتج «٦» والسكر، ودهن اللوز، وأشباه ذلك. فاستثقلت المؤونة، وكرهت الكلفة، ورجوت العافية. فبينا أنا أدافع الأيام، إذ قال لي بعض الموفقين: «عليك بماء النخالة، فأحسه حارا». فحسوت فإذا هو طيّب جدا، وإذا هو يعصم «٨» جدا فما جعت ولا اشتهيت الغداء في ذلك اليوم الى الظهر. ثم ما فرغت من غدائي وغسل يدي حتى قاربت العصر. فلما قرب وقت غدائي من وقت عشائي، طويت العشاء وعرفت قصدي».

فقلت للعجوز: «لم لا تطبخين لعيالنا في كل غداة نخالة؟ فإن ماءها جلاء للصدر وقوتها غذاء وعصمة، ثم تجففين، بعد، النخالة، فتعود كما كانت، فتبيعينه إذا اجتمع بمثل الثمن الأول، ونكون قد ربحنا فضل ما بين الحالين».

فقالت: «أرجو أن يكون الله قد جمع لك بهذا السعال مصالح كثيرة، لما فتح الله لك بهذه النخالة التي فيها صلاح بدنك، وصلاح معاشك».

وما أشك أن تلك المشورة كانت من التوفيق».

قال القوم: «صدقت. مثل هذا يكتسب بالرأي، ولا يكون إلا سماويا».]

البخلاء، الجاحظ

الفضاء الذهني

ينشأ الفضاء الذهني أثناء الكلام، "والفضاء الذهني بنية عرفانية تبنى فيها المجالات وتنتظم وتترابط بأنواع من الترابطات بين المجالات"

والفضاء الذهني نوعان وهما نظيران، أحدهما: واقعي يعرفه المتكلم والسامع وثانيهما: هو الصورة، ويتطابق الفضاءان، ويمكن أن تتعدد الفضاءات.[١٠٦]

تعتبر نظرية الأفضية الذهنية نظرية عرفانية باعتبار أن المعنى تصوري فهو لا يحيل بالضرورة على العلاقات بين الكلمات والعالم الواقعي وإنما يمثل تصورا في الذهن فهو ليس ثابتا وتلعب ظروف المكان دورا رئيسا في البناء الذهني للفضاء.[١٠٧]

[١٠٦] انظر: د. الأزهر الزناد، نظريات لسانية عرفنية، الدار العربية للعلوم ناشرون – تونس، ٢٠٠٩م، ص ٢٠٧

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يعتبر مصطلح الفضاء مرتبط بالذهن فقد كان رولاند لانقاكر يطلق على نحوه النحو الفضائي، وهي نظرية تبحث في العملية النفسية لبناء المعنى عند الناس وهذه العملية تتداخل فيها عمليات ذهنية معقدة تتشكل داخل الفضاءات أثناء التفكير أو التواصل، تتشكل الفضاءات من خلال مجموعة من العناصر تربط بينها علاقات في بنية ما.[١٠٨]

بعد ظهور العلوم المعرفية العرفانية في منتصف عام ١٩٧٠ تم التخلي عن التفسير المنطقي الشكلي للدلالة وانطلق البحث في طبيعة الدلالة اللغوية وعلاقتها بالفكر، حيث إن فهم الأبنية اللغوية لم يعد معطى محسوسا كما كان سابقا.

وللأفضية الذهنية أهمية مركزية في العلوم العرفانية، لما لها من دور في المعنى فهي نظرية تهتم بتفسير العلاقة بين دلالة الأبنية اللغوية والآليات الذهنية التي تنتجها، حيث تسهم في تأويل الأبنية اللغوية فالأفضية الذهنية تمثل العالم من حولنا فهي تنتظم وتترابط في ضوء قرائن تركيبية ومقامية وثقافية واجتماعية تبني الدلالة فالبنية اللغوية قد تدل على أكثر من معنى يفهمه المخاطب من سياق الكلام فهي تمكنه من الوصول إلى الدلالة المقصودة وإلى المحال عليه داخل تلك الأبنية فينتقل من فضاء إلى فضاء بواسطة عمليات ذهنية تربط بين عناصر متباعدة ذهنيا أو دلاليا أو زمانيا أو مكانيا فينتج المتكلم تلك الأفضية الذهنية انطلاقا من البنية اللغوية ويتوصل إليها المخاطب بالاعتماد على تلك القرائن فعندما ينجز المتكلم عبارة ما يعمل المتلقي على فك الشفرات اللغوية بالرجوع إلى قواعد التأويل وتنشأ الأفضية الذهنية في أثناء الكلام نشوءا فوريا وتتعدد، فالمتكلم ينشئ ما لا نهاية له من الأفضية الذهنية في جميع الأقوال التي ينجزها.

من هنا يتبين أن بناء المعاني ذاتي لأنها من إنشاء المتكلم تتكون في ذهنه ثم تخرج إلى التحقق الفعلي في صور متنوعة وقابله للتأويل وهذا تصور لانقاكر للمعاني فالمتكلم يتحكم في المعاني وينقل المتلقي من عالم الواقع إلى عالم الخيال الذي بناه في ذهنه وهو فضاء الخطاب الراهن كما يسميه لانقاكر.

بعد النشاط اللغوي نشاطا ذهنيا منفتحا على المقام توظف فيه العديد من الروابط لتأويل الأبنية والوصول إلى الدلالة المقصودة ومن ثم فهم الأبنية اللغوية، باعتبار فهم

---

[١٠٧] انظر: د. صابر الحباشة، دراسات في اللسانيات العرفانية، اللغة والذهن والواقع، مركز الملك عبد الله بن عبد العزيز الدولي لخدمة اللغة العربية، ط١، ١٤٤١-٢٠١٩م، ص ٥٩

[١٠٨] انظر: أ. وهيبة بو شليق، نظريه الأفضية الذهنية المفهوم والاجراءات، جامعه المسلية - الجزائر، مجلة العمدة في اللسانيات وتحليل الخطاب، عدد خاص، المجلد ٣، ٢٠١٩، ص ٣٧- ٣٨- ٤٠

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

البنية اللغوية عملية ذهنية مفتوحة في مقام ما يتشارك فيها المتكلم والمخاطب في فضاء ذهني.١٠٩ فبناء المعنى. مرتبط بالسياق، وقد أكد الجاحظ علاقة الكلام بالمقام.

ويتم بناء المعنى في عمليتين:

١- بناء فضاءات ذهنية تتوالد عند التفكير والكلام

٢- إقامة ربط بين هذه الفضاءات من خلال السياق.١١٠

المطلب الأول: الفضاء الزماني

تجري الأحداث في أمكنة معينة وتكون هذه الأمكنة مرتبطة بأزمنة معينة سواء كانت في الزمن الماضي تسترجعها الذاكرة فتستحضر المكان، أو حاضرة ترتبط بزمان أو مكان أو زمان مستقبل يتوقع حدوثه في أمكنة معينة، فالزمان والمكان متلازمان، حيث يترك الزمان علاماته على المكان.١١١

والاتجاهات الفضائية الزمنية نعبر عتها بألفاظ (قبل وبعد وقريب وبعيد) وذلك بالنسبة لفضاءات زمنية أخرى والقرب والبعد صفات يختص بها المكان تستعار لندرك بها الزمن المجرد فنحن نعبر عن الزمن قربا وبعدا من المكان الذي نحن فيه فيكون وصف الزمن بالقرب البعد مكانيا بالنسبة الينا فنحن نشعر بالأحداث متسلسلة حولنا فالحدث الذي يسبق أوانه نعبر عنه بأنه قد اقترب منا وقد نتصور الزمن ساكنا والإنسان هو الذي يتحرك في هذا الفضاء المكاني.

إن تصورنا لحركة الزمن المستقبل بأنه يتخذ موقعا خلف الزمن الحاضر تجعلنا نعبر عنه بألفاظ مثل (وراء). ونعبر عنه في بعد مكاني أمام الإنسان ينتقل إليه كقولك "أمامك مستقبل مشرق".

إن إدراكنا لحركة الزمن تجعلنا نتصوره شيء متحرك حيث نستقبله يتحرك باتجاهنا ليكون حاضرا في مكان وجودنا ثم يتجاوزنا ويمضي ويتركنا ومن هنا اشتقت تسمية أقسام الزمن بهذه الأسماء. ١١٢

إننا نتصور الأحداث من حولنا في مساحة زمنية تحتويها فالزمن ميدان مكاني لهذه الأحداث حيث يتمثل الزمن في أذهاننا مكان يحدث الشيء فيه ابتداء ويمتد إلى نقطه زمنيه بعد ذلك ونعبر عن هذا الامتداد الزمني باستخدام حرف الجر (إلى) أو (حتى)

---

١٠٩ انظر: زينب بوطيش، نظرية الفضاءات الذهنية في ضوء اللسانيات العرفانية، جامعة أبي القاسم سعد الله –الجزائر، أفانين الخطاب، العدد ١، المجلد ٢، جوان ٢٠٢٢، ص ٢١٥ -٢١٨

١١٠ انظر: غسان ابراهيم الشمري، الفضاءات الذهنية وبناء المعنى الاستعارة والكناية إنموذجا، جامع الطيبة ينبع، مجله جرش للبحوث والدراسات، العدد ١، المجلد ٢٠، ٢٠١٩، ص ٢٩٨ ـ ٢٩٩- ٣١٥

١١١ انظر: د. سليمان مودع، أثر الفلسفات القديمة والحديثة في مفهوم الفضاء، المركز الجامعي عبد الحفيظ ابو الصوف - ميله - الجزائر، مجله اشكالات، العدد ١، المجلد ١، ٢٠١٨، ص ١٨١ - ١٨٢

١١٢ انظر: المصدر السابق، ص ٣١-٣٣- ٣٨-٣٩-٤٢-٤٤

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

لتفيدنا معنى الانتهاء للمكان المقصود ونستخدم حرف الجر (من) لنعبر عن الانتقال من الفضاء الزمني أو ننتقل اليه.١١٣

لقد استعان الجاحظ بمؤشرات زمانية كالأفعال الدالة على الحدث من مثل: (اشتكيت كان أصابني فأمرني وأشار جعت اشتهيت)، وهي كلها أفعال ماضية، فضلا عن حروف الجر الدالة على الظرفية الزمانية مثل: (في) أو الدالة على الامتداد والغاية مثل: من - إلى أو من – حتى.

بدأ النص بذكر حدث تم في الزمن الماضي وهذا الحدث هو الشكوى من ألم في صدره في قوله: "اشتكيت أياما صدري" فكلمة (أياما) تعود بنا إلى الوراء فهو يروي لنا حدث في الماضي ويربطه بالحاضر.

يعتبر فعل الحدث (اشتكيت) فضاء أول، وهو الآن يتمتع بالصحة وهذا (فضاء الحال) وهو متولد عن الفضاء الأول.

وهنا يمكن تلخيص خط الزمن في النص كالتالي:

الماضي، المستقبل، الحال

يتضح من النص أن الافعال الماضية تستحوذ على بناء الفضاء النصي، تليها الأفعال المستقبلية، تليها أفعال المضارع.

المطلب الثاني: الفضاء المكاني

الفضاء المكاني

تتأسس النادرة على المكان حيث لا يمكن أن نتصور قصة بدون مكان ولا مكان بدون قصة فكلاهما يكمل الآخر فالمكان حاضر بقوة لما له من دور أساسي في احتضان أحداث النص وزمنها وتكمن أهمية المكان في دوره في التخيل **واسترجاع الذكريات** ففي المكان تعاش التجارب الإنسانية حيث يعكس المكان الحقيقة النفسية للشخصية فينتقل من التأثيرات الخارجية إلى الباطن النفسي لها، فالمكان تجربة شعورية نمر بها تبقى عالقة في أذهاننا فالذكريات التي نسترجعها مستمدة من الأماكن التي تركت انطباعا وبصمة شعورية في أذهاننا.١١٤

ولفظ الفضاء أعم من المكان فهو يشير إلى ما هو أبعد من الحدود الجغرافية فهو يسمح لنا بالبحث في فضاءات تتعدى المحدود والمجسد والوصول إلى المكان التخيلي والذهني ولفظ الفضاء يدل على الاتساع والمجال المفتوح الذي لا حدود له.

حروف الجر

---

[١١٣] انظر: المصدر السابق، ص ٧٥-٧٨-٧٩

[١١٤] دنيا قابوش، ندى عميش. البناء الفني للصورة القصصية عند الجاحظ من خلال البخلاء، جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- كلية الآداب واللغات، ٢٠١٧-٢٠١٨م، ص ٦٣

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

إن علاقة المتكلم بالفضاء وإمكانات تحركه فيه يجعلنا نتصور الفضاء فهو يشكل مركز الإحالة في العالم الخارجي، إذ لا يمكننا فهم المعنى الدقيق لجملة ما إلا إذا تخيلنا موقع المتكلم، ويعبر عن الفضاء في اللغة العربية بالظروف وحروف الجر وبعض الأسماء الدالة على الأمكنة.

تفيد حروف الجر علاقات فضائية فمنها:

- ما يفيد الحلول وهي: (في والباء ومع وعلى)،
- ومنها ما يفيد الابتعاد عن الحلول وهي: (من وعن)
- ومنها ما يفيد الاقتراب من الحلول وهي: (إلى وحتى واللام).[١١٥]

(في)

يتضمن (في)

- الاقتراب من الحلول
- تتضمن الاتجاه وهدف الحلول

قوله: " فما جعت ولا اشتهيت الغداء في ذلك اليوم إلى الظهر"

(في ذلك اليوم)

(ذلك) اسم إشارة في (ذلك اليوم) وفيه تصور مكان حدث فيه أحداث، حيث تعد (في) وعاء للأحداث.

"لم لا تطبخين لعيالنا في كل غداة نخالة"

(إلى)

- تصف حلولا في الفضاء

(إلى الظهر)

فحدث انعدام الشهية امتد إلى الظهر حيث لعب الزمن دور الحلول، وكأنه مكان وصل إليه. فاستخدم حرف الجر (إلى) ليفيدنا معنى الانتهاء

(من)

- الابتعاد من الحلول
- تصف مسافة معينة أو انتقالا في الفضاء
- تتضمن الاتجاه فقط ولا تتضمن الهدف وإنما نفيه

وقوله: "ثم ما فرغت من غدائي وغسل يدي حتى قاربت العصر"

كلمة (قاربت) فيها تصور لحركة الشخص تجاه الزمن الذي يظهر في صورة مكان قرب إليه، بينما الزمن يبقى ساكنا، والحرف (حتى) تفيد الغاية والوصول وهذا مما يخص الأماكن

[١١٥] عبد المجيد جحفه مفهوم الفضاء وحروف الجر في اللغة العربية الفكر العربي المعاصر ايلول تاء ١٩٩٠ ص ١١٣-١١٤

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

(حتى قاربت العصر)
الفعل (قاربت) فيه معنى الاقتراب من مكان معين لآخر، لكنه استخدم زمن العصر حيث يتلبس الزمان بالمكان فالعصر هنا هدف يقترب منه.
وقوله أيضا: "فلما قرب وقت غدائي من وقت عشائي"
هنا (من) فيها حركة باتجاه فقط وهي تتضمن معنى الاقتراب وهذا يختص بالمكان، فقرب وقت غدائه من وقت عشائه يوحي بحركة الزمن حيث يقترب وقت الغداء من وقت العشاء، وهذا يخلق لدى السامع فضاء ذهني حيث يتخيل الزمن وهو وقت الغداء يتحرك باتجاه معين إلى مكان ثابت يمثله وقت العشاء.
نجد هنا بعد مكاني يتداخل مع البعد الزماني وكأن الوقت مكان حيث يقترب وقت الغداء من وقت العشاء فحرف الجر (من) يفيد الاقتراب، أيضا الفعل (قرب) نجد فيه بعد مكاني حيث ينشأ فضاء مكاني يتخيل فيه المخاطب أن الوقتين عبارة عن مكانين يقتربان من بعضهما
(الباء)
تظهر في تراكيب متنوعة مثل الأداة والمكان والمصاحبة
وهي هنا في عبارة (بالفانيذ، بالخزيرة، بماء) تعبر عن الأداة
لقد استعان الجاحظ بمؤشرات مكانية كالشكوى فالفعل اشتكيت يحيل على المكان حيث يخيل للسامع المكث في البيت بسبب الشكوى من ألم في صدره في قوله: "اشتكيت أياما صدري" فكلمة (أياما) توحي بالمكث في مكان معين.
- " اشتكيت أياما صدري"
إن معنى جملة " اشتكيت أياما صدري" جاءت على ظاهرها أنه يشتكي صدره وأن الألم في الصدر فالمتكلم أنشأ فضاء ذهني أول أما المستمع فينشأ لديه فضاء ذهني ثانٍ بعد أن يؤول العبارة ويهتدى إلى المعنى المقصود فكلمة (صدري) فيها دلالة مكانية وفي ظاهرها تدل على موضع الألم لكنها تحيل على شيء آخر هو الهدف، فعند تقديم كلمة (صدري) جعل المستمع ينشأ لديه فضاء ثانٍ ليحاول الوصول إلى المعنى.
-"من سعال كان أصابني"
هنا نجد أنه ذكر الهدف وهو السعال،
ولو قال: "اشتكيت أياما من سعال كان أصابني في صدري" لأصبح المعنى واضح أن الشكوى من السعال وموضع الشكوى هو الصدر

المبحث الثاني: كيفية بناء المتصورات في النادرة

المطلب الأول: التخصيص

التخصيص يتعلق بالتفصيل والدقة في توصيف وضعية معينة. يختلف عن مصطلح الخطاطية الذي يشير إلى ترتيب الوحدات اللغوية بشكل أكثر عمومية. الفرق

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

بين المصطلحين يظهر في كيفية تصنيف المفاهيم، حيث ينتقل من معاني عامة إلى معاني أكثر تحديدًا. كل مستوى يُعتبر تخصيصًا للذي يليه، مما يعكس كيفية تطور المفاهيم ودقتها في اللغة. والتخصيص يساعد في فهم المعاني بشكل أعمق، ويعزز من قدرة المتحدث على التعبير بوضوح عن الأفكار والمشاعر.

"اشتكيت أياما صدري من سعال كان أصابني فأمرني قوم بالفانيذ السكري وأشار علي آخرون بالخزيرة تتخذ من النشاشتج والسكر ودهن اللوز وأشباه ذلك فاستثقلت المؤونة وكرهت الكلفة ورجوت العافية فبينا أنا أدافع الأيام إذ قال لي بعض الموفقين عليك بماء النخالة فأحسه حارا فحسوت فإذا هو طيب جدا وإذا هو يعصم جدا فما جعت ولا اشتهيت الغداء في ذلك اليوم إلى الظهر "

هنا في هذه العبارة من النص يظهر كيف يمكن أن تتدرج الوحدات من معاني عامة إلى معاني أكثر تحديداً، فتخصيص وتفصيل توصيفات الحالة الإنسانية كما يتضح من تجربة البخيل مع السعال ومعاناته من المرض وتنوع النصائح التي تلقاها حيث أشار البعض لعلاجات معقدة مثل الفانيذ والسكري بينما آخرون نصحوه بالخزيرة المصنوعة من النشاشتج والسكر ودهن اللوز مما جعله يشعر بعبء هذه الخيارات، حيث تظهر مشاعر التردد والقلق من الخيارات المتاحة، بالإضافة إلى رغبته في الشفاء. وتعكس هذه اللحظات التحدي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالصحة، حيث أن الخيارات الكثيرة قد تؤدي إلى الحيرة. عندما جاءه اقتراح بماء النخالة، وجد أن هذا العلاج كان فعالًا، حيث شعر بالتحسن ولم يعد يشعر بالجوع.

"اشتكيت أياما صدري من سعال كان أصابني "

هذا الفعل (اشتكيت) هو محور الجملة وهو يحدد الفاعل (أنا) والزمان (أياما) والجزء المصاب من الجسم (صدري) وكلمة (سعال) توضح سبب الشكوى.

"فأمرني قوم بالفانيذ السكري"

في هذا الجزء الفعل (أمرني) يربط بين فعل الشكوى والنتيجة وهي تناول الفانيذ السكري.

نجد التدقيق والتفصيل فالفانيذ نوع من الحلوى فلم يكتف بذكر اللفظ بل قام بتوضيح نوعه فهو من أنواع الحلوى حتى يساعد القارئ على فهم الخطاب وعدم اللجوء إلى التأويل.

" وأشار علي آخرون بالخزيرة تتخذّ من النشاشتج والسكر، ودهن اللوز، وأشباه ذلك". وهنا تفصيل للفظ (الخريزة) والتي من مكوناتها النشاشتج والسكر، ودهن اللوز، وغيرها.

"فاستثقلت المؤونة وكرهت الكلفة ورجوت العافية"

هذه العبارة فيها تفصيل وتدقيق لمعنى (البخل) فهي تحمل دلالات على البخل وذلك بأن المؤونة ثقيلة والعلاج مكلف وفي نفس الوقت هو يرجو العافية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

"فما جعت ولا اشتهيت الغداء في ذلك اليوم إلى الظهر."
في العبارة تفصيل وتوضيح حالته فانعدام الشهية وعدم الجوع كلها معاني للشبع.
"فما فرغت من غدائي وغسل يدي حتى قاربت العصر"
يذكر التفاصيل الدقيقة ويفصل في كل حركة.
"فلما قرب وقت غدائي من وقت عشائي طويت العشاء وعرفت قصدي"
فالعبارة فيها تفصيل دقيق.

التخصيص الزماني:

- (أيام) حدث في فترة زمنية محددة
- (إلى الظهر) يشير إلى تخصيص الوقت الذي حدث فيه هذا الحدث
- (حتى قاربت العصر) يعني الوقت بالتحديد

التخصيص المكاني: لا يوجد مكان واضح.
التخصيص النفسي: يعبر عن حالة من المرض أو الانزعاج.
التخصيص الاجتماعي: يشير إلى تفاعل الكاتب مع الآخرين بعض الموفقين.

أهمية التخصيص:

- **الدقة**: يحدد التخصيص الزماني والمكاني والنفسي الحدث بدقة
- **الترابط**: يربط التخصيص بين الأحداث والأفعال بشكل منطقي
- **الإيجاز**: يعبر عن الفكرة بشكل مختصر ومباشر
- تعتبر هذه العبارة مثالا جيدا على كيفية استخدام التخصيص لبناء جملة واضحة ومعبرة من خلال تحديد الأفعال وتحديد العلاقات بين الكلمات فيمكننا فهم المعنى المقصود بدقة

الخلاصة

- النص يستخدم التخصيص بوضوح لتوصيل معنى دقيق وبسيط.
- التركيز على الافعال (اشتكيت أمرني) يجعل الجملة واضحة المعنى.
- تحديد الفاعل والمفعول به والمكان والزمان يساهم في بناء صورة واضحة في ذهن القارئ.

المطلب الثاني: التبئير

التبئير هو عملية توجيه انتباه القارئ إلى جوانب معينة من النص أو الحدث مما يؤثر على فهمه وتفسيره للأحداث والشخصيات أنه عملية انتقاء دقيقة للمضمون المفهومي حيث يركز على جوانب محددة من القصة ويخفي أو يقلل من أهمية جوانب أخرى هذا الاختيار ليس عشوائيا بل هو أداة فنية يستخدمها الكاتب لتوجيه فهم القارئ وتأثيره في القصة يتمكن الكاتب من نقل رسالة قيمة وإثارة مشاعر عميقة لدى القارئ.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أهداف التبئير

- بناء الشخصية يتم بناء شخصيات الكاتب بشكل تدريجي من خلال التركيز على تجربته مع المرض والشفاء مما يظهر قيمه ومبادئه.
- إيصال رسالة أخلاقية يتم استخدام القصة لنقل رسالة حول أهمية الصحة والاعتدال في الإنفاق وشكر لله على نعمه.
- خلق التوتر الدرامي التناقض بين الرغبة في الشفاء وسعيه لأرخص العلاجات يخلق توترا دراميا يشد القارئ.
- التأثير في القارئ يهدف التبئير إلى إشراك القارئ في القصة وتحفيزه على التفكير في تجاربه الخاصة وتقدير نعم الصحة

أثر التبئير على القارئ

- **إيجاز المعنى:** تعطي العبارة صورة واضحة عن فترة من الزمن عانى فيها الراوي من مرض ما.
- اللغة المستخدمة بسيطة وواضحة مما يساعد على إيصال المعنى بسهولة ومع ذلك هناك بعض الكلمات والعبارات التي تحمل دلالات خاصه مثل (عصم) التي تعني قوي.
- **خلق الانطباع:** تساعد العبارة على خلق انطباع عند القارئ أن الراوي قد تجاوز هذه المحنة.
- **التأثير على المشاعر:** قد تثير العبارة مشاعر التعاطف واهتمام لدى القارئ.

أنواع التبئير

التبئير نوعان: التبئير الأمامي والتبئير الخلفي

أولا: المجال المصدر أو الخلفية

السياق العام أو المعرفة المسبقة التي يمتلكها المتلقي حول الموضوع قد تشمل هذه الخلفية المعرفية اللغوية والتجارب السابقة، والثقافة وغيرها من العوامل التي تؤثر على فهم المتلقي فيستند إلى معرفته المسبقة في تحليل الكلمات والعبارات وفهم معناها في سياق الجملة والكلام.

ثانيا: المجال الهدف المعلومات الأمامية

أما المعلومات الجديدة التي يتم تقديمها في النص أو الحوار وهي المعلومات التي يسعى المتلقي لفهمها واستيعابها هو المعنى النهائي الذي يصل إليه المتلقي بعد عملية الفهم.

فعندما نقرأ أو نسمع شيئا ما فإننا لا نفهم الكلمات بشكل منفصل، بل نحاول فهم المعنى الكلي للجملة والنص ونحن نفعل ذلك من خلال الاستعانة بمعرفتنا السابقة الخلفية، وتطبيقها على المعلومات الجديدة التي نستقبلها المعلومات الأمامية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

"اشتكيت أياما صدري من سعال كان أصابني فأمرني قوم بالفانيذ السكري وأشار عليَّ آخرون بالخزيرة تُتخذ من النشاشتج والسكر، ودهن اللوز، وأشباه ذلك، فاستثقلت المؤونة وكرهت الكلفة ورجوت العافية فبينا أنا أدافع الأيام إذ قال لي بعض الموفقين عليك بماء النخالة فأحسه حارا فحسوت فإذا هو طيب جدًّا وإذا هو يعصم جدًّا فما جعت ولا اشتهيت الغداء في ذلك اليوم إلى الظهر "

النص يروي قصة شخصية عانت من مرض ولجأت إلى علاج طبيعي باستخدام النخالة بدلًا من الأدوية التقليدية.

التبئير الأمامي:

- كلمة (اشتكيت) تحمل التبئير الأمامي فهي الفعل الذي يبدأ الجملة ويجذب الانتباه لحالة المرض.
- التشويق إلى الشفاء: يبدأ النص بتقديم مشاكل صحية تواجه الكاتب مما يثير فضول القارئ حول كيفية علاج هذه المشكلة.
- وصف الأطعمة الفاخرة: مثل الفانيد والسكر والدهن ودهن اللوز يخلق تباينًا مع العلاج البسيط بالنخالة، ويترك القارئ يتساءل عن السبب وراء اختيار هذا العلاج.
- التشويق إلى النتيجة: يترك الكاتب القارئ في حالة من الترقب لمعرفة نتيجة تجربة الكاتب مع النخالة

التبئير الخلفي

- عبارة "فأمرني قوم بالفانيد السكري" تعتمد على خلفية معرفية لدى القارئ حول الفانيد والسكر كعلاجات قديمة.
- التركيز على الفعل (اشتكيت) يجذب الانتباه إلى المشكلة الرئيسية، بينما الخلفية المعرفية للقارئ تساعد على فهم الحل المقترح.
- الأسباب التي دفعت الكاتب إلى التجربة: يذكر الكاتب أنه استثقل تكلفة العلاجات التقليدية، مما يشير إلى دوافع اقتصادية وراء اختياره للنخالة.
- تجارب الآخرين: يشير الكاتب إلى نصيحة بعض الموفقين له باستخدام النخالة، مما يوحي بوجود تجارب سابقة ناجحة.

علاقة التبذير الأمامي والخلفي:

١ـ التكامل

يعمل التبئير الأمامي والخلفي معا لخلق قصة متكاملة، فالتبئير الأمامي يثير الفضول والتساؤلات، بينما التبئير الخلفي يقدِّم الإجابات والشروحات.

٢ـ التوازن

يتم استخدام التبئير الأمامي والخلفي بشكل متوازن مما يجعل القصة مشوقة وغير مملة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أنواع التبئير المستخدمة:

التبئير على الزمن

١- تحديد الفترة الزمنية التي عانى فيها الكاتب:

كلمة (أياما)

- تركز هذه الكلمة على فترة زمنية محددة ومحدودة مما يعطي انطباعا بأن المعاناة كانت مؤقتة وليست دائمة
- الإحساس بالتغيير استخدام كلمة (أيام) يوحي بحدوث تغير في حالة الكاتب من حالة المرض إلى حالة الشفاء.

٢- تسلسل الأحداث بشكل زمنيٍّ واضح ابتداء من الشعور بالمرض وانتهاءً بالشفاء. هذا التبئير يعطي للقصة هيكلا واضحا ويساعد القارئ على تتبع الأحداث.

التبئير والنفس

- يمكن اعتبار قصة الشفاء رحلة داخلية يقوم بها الكاتب للوصول إلى سلام داخليّ.
- التركيز على الجانب السلبي فالتركيز على الشكوى يعكس الحالة النفسية للكاتب خلال فترة المرض من خلال شعوره بالألم والمعاناة وصولًا إلى الرضا والاكتفاء بعد الشفاء حيث يدُّل الفعل (اشتكيت) على الشعور بالألم والمعاناة خلال الفترة المذكورة، فالتبئير هنا داخلي، إذ إن المخاطب يتعرف على مشاعر المتكلم من خلال ما باح به من مشاعر الألم، وهنا يتحدث عن تجربة شخصية تتعلق بالمرض والعلاج.

التبئير على التجربة الشخصية

إن استخدام ضمير المتكلم والتركيز على الذات يجعل القارئ يشعر بأن الكاتب يتحدث عن تجربته الشخصية بشكل مباشر دون الخوف في تفاصيل المرض أو العلاج

أدوات التبئير المستخدمة

- **اختيار الكلمات:** استخدم الكاتب كلمات ذات دلالات قوية مثل: (اشتكيت، فانيذ، نخالة) مما يعكس حالة الكاتب ومشاعره.
- **الوصف التفصيلي:** وصف الأعراض والأطعمة والعلاجات يساعد على بناء صورة واضحة في ذهن القارئ.
- **الحوار بين الكاتب والشخصيات الأخرى:** يكشف عن أفكارهم ومشاعرهم ويعمق فهم القارئ للشخصيات.

"فقلت للعجوز لما لا تطبخين لعيالنا في كل غداة نخالة"

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

استخدم الكاتب هذه العبارة لتسليط الضوء على شخصية البخيل ولتوضيح مدى تأثير البخل عليه، كما أن العبارة تحمل طابعًا ساخرًا، حيث يرغب أن يطعم أطفاله طعامًا مغذِّيًا مثل النخالة لفوائده الصحية والاقتصادية.

يتم استخدام التبئير لتركيز الانتباه على عدة جوانب:

١- تبئير على البخل

- **التركيز على الغذاء الرخيص:** اختيار النخالة كغذاء أساسي للأطفال يسلط الضوء على البخل الشديد للشخص المتحدث.
- **التكرار اليومي:** عبارة في كل غداة تؤكد على الطبيعة المستمرة لهذا البخل وليس مجرد حدث عابر.
- **تكرار ذكر الطعام الرخيص:** ركز النص بشكل متكرر على الطعام الرخيص والمتواضع مثل النخالة مما يؤكد على حالة البخل الشديد التي يعيش فيها
- **مقارنة مع الأطعمة الفاخرة:** يتم ذكر أطعمة فاخرة مثل: الفانيذ والسكر ودهن اللوز ثم يتم رفضها لصالح النخالة مما يزيد من التباين ويبرز البخل.

٢- تبئير على الشخصية

- **بناء شخصية البخيل:** يتم بناء شخصية البخيل بشكل تدريجي من خلال التركيز على أفعاله وأقواله يظهر كشخص أناني يهمل مصلحة أسرته من أجل توفير المال.
- **التناقض بين البخل والكرم:** في النهاية يتم تقديم البخيل على أنه شخص بخيل، ولكنه في نفس الوقت ذكي حيث استطاع أن يحصل على فائدة مزدوجة من النخالة.

٣- التبئير على السياق الاجتماعي والاقتصادي والثقافي

- **التبئير الاجتماعي**: يلمح النص إلى ظروف اجتماعية واقتصادية معينة من خلال ذكر الأطعمة الفاخرة والبحث عن بدائل أرخص.
- **النخالة غذاء فقراء:** اختيار النخالة كغذاء يوحي بظروف اقتصادية صعبة أو بخل شديد يدفع الأسرة إلى الاعتماد على أرخص أنواع الطعام.
- **التناقض بين المعرفة والقيمة**: المتحدث يعلم قيمة النخالة كغذاء، ولكنه يختار عدم استغلالها مما يسلِّط الضوء على تناقضات السلوك البشري.
- **التأكيد على القيم التقليدية:** تعود القصة إلى القيم التقليدية، مثل البساطة والشكر والرضا بالقليل والتي غالبا ما تهمل في المجتمع الحديث.
- **التبئير على العلاقة الاجتماعية:** تحويل مسؤولية الطبخ للعجوز.
- **اللامبالاة بأبنائه**: عدم اهتمام البخيل بتوفير غذاء أفضل لأبنائه يكشف عن قلة اهتمامه براحتهم وسعادتهم.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- **التراث الشعبي**: القصة تحمل في طياتها الكثير من العناصر الشعبية، مثل استخدام الأعشاب والنباتات في العلاج، وهذا يعكس تراثا ثقافيا غنيا.

٤- التبئير على الجانب الديني

الربط بين الدين والصحة

فقالت: "أرجو أن يكون الله قد جمع لك بهذا السعال مصالح كثيرة، لما فتح الله لك بهذه النخالة التي فيها صلاح بدنك، وصلاح معاشك"

يتم ربط فوائد النخالة بالصحة مما يعطي للقصة بعدا دينيا حيث يتم تقديمها كنوع من البركة.

التبئير الرمزي

- لا يقتصر استخدام النخالة على كونها مجرد طعام رخيص، بل تحمل دلالات رمزية أعمق فهي تمثل البساطة والعودة إلى الطبيعة والابتعاد عن الترف الزائف قد تكون رمزا للشفاء الروحي بقدر ما هي شفاء جسدي.
- الأطعمة الفاخرة مثل الفانيذ والسكر ودهن اللوز تمثل الترف وهي ترمز إلى الحياة التي كان يعيشها الكاتب قبل المرض.

النخالة كرمز للشفاء الروحي يمكن النظر إلى النخالة كرمز للعودة إلى البدايات إلى الطبيعة البحث عن البساطة في الحياة.

المطلب الثالث: البروز

البروز يشير إلى تركيز الإدراك على بعض عناصر الجملة بحيث تصبح بؤرة الاهتمام أي أن العقل يميز بعض العناصر عن غيرها بناء على أهميتها وظروف ظهورها في السياق. يرتبط هذا المفهوم بفكرة أن المعنى ليس ثابتا في البنية النحوية التقليدية، بل يتشكل من خلال العلاقات الإدراكية بين العناصر، ما يجعل بعض الكلمات أو العبارات أكثر وضوحا أو أهمية من غيرها في فهم الجملة. فهو يساعدنا على تحليل النصوص بشكل أعمق وفهم العلاقات بين الكلمات والعناصر اللغوية بشكل أفضل وتقدير دور اللغة في تشكيل تصوراتنا عن العالم من حولنا.

يعد البروز من الركائز الأساسية في تحليل العلاقات اللغوية، حيث يعتمد على عدم التناظر في الأبنية اللغوية، مما يخلق تباينًا واضحًا بين العناصر في النص، هذه الفروقات تجعل بعض العناصر أكثر بروزًا من غيرها، فتتوجه إليها الأنظار وتصبح محط الاهتمام الأساسي.

يقدم لانقاكر رؤية شاملة للبروز للتركيز على الدور المعرفي الذي يلعبه البروز في فهمنا للغة وإنتاجها ويرى أن البروز ليس مجرد خاصية شكلية للغة، بل هو عملية إدراكية تلعب دورا حاسما في كيفية تنظيم هذا المعلومات اللغوية وتفسيرها.

البروز في علم النحو ليس مجرد انعدام للتناظر، بل هو آلية دقيقة ومعقدة تساهم في بناء المعنى.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أنواع البروز
١- البروز البنائي
يتعلق في الكيفية التي يتم بها تنظيم العناصر اللغوية في الجملة على سبيل المثال يعتبر ترتيب الكلمات في الجملة من مظاهر البروز البنائي، فالعنصر الذي يقع في موقع معين في الجملة يحظى ببروز أكبر من غيره.
٢- البروز الإدراكي
يتعلق بالكيفية التي يتم بها تفسير العناصر اللغوية وإدراكها من قبل المتلقي، يتأثر هذا النوع من البروز بعوامل مختلفة مثل السياق المعرفي للمتلقي ومعرفته المسبقة بالموضوع.
أهمية البروز
١- تحديد العلاقات النحوية
يساعد البروز في تحديد العلاقات بين الكلمات في الجملة مثل تحديد الفاعل والمفعول به.
٢- إفراز المعلومات المهمة
يساعد البروز في إبراز المعلومات الأكثر أهمية في الجملة وتوجيه انتباه المتلقي إليها.
٣- تفسير المعنى
يساعد البوز في تفسير معنى الجملة حيث إن العناصر البارزة غالبا ما تحمل الجزء الأكبر من المعنى.

يتم تحديد البؤرة في المشهد الأمامي الجزء الأهم من النص أو الخطاب من خلال الذات التي تعينها العبارة. الذات هنا ليست بالضرورة الشخصية، بل هي الموضوع والفكرة الرئيسية التي يتمحور حولها الكلام.
هناك عدة مستويات للبروز تتجلى من خلال:
١- البروز من خلال الإيجاه
هو عملية توجيه الانتباه نحو بؤرة مخصوصة داخل النص حيث تتغير درجة الاهتمام بين العناصر المختلفة.
تحول الإيجاه في النص:
البداية
بروز مشتت
في أول النص نجد أن البروز موزع بين عدة عناصر وهي العلاجات المقترحة المختلفة مثل: (الفانيذ (السكري)، الخزيرة، دهن اللوز،... إلخ)
هذه العناصر لا تحتل مكانة محورية بل تعمل كخلفية للنص.
منتصف النص

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

بداية توجيه البروز نحو عنصر معين
يتحول الانتباه إلى ماء النخالة بعد أن يقترحه أحد الموفقين، وهنا تبدأ عملية الإيجاه التدريجي نحو هذا العنصر.
النهاية
بروز مطلق لماء النخالة
بعد تجربة ماء النخالة يصبح العنصر الأكبر بروزا في النص. فهو لا يظل مجرد علاج، بل يتحول إلى عنصر اقتصادي يتم اقتراح بيعه لتحقيق الربح مما يجعله محورا مركزيا في السرد.
٢- البروز وفقا لمفهوم السيار والهدف
أ. السيار: العنصر الأكثر بروزا ومتحرك نحو الهدف.
السيار هو العنصر الذي يبرز بشكل رئيسي ويتحرك عبر النص ليصل إلى غايته.
وفقا لنظرية لانقاكر فإن ماء النخالة هو السيار الرئيسي في النص لأنه:

- يظهر في البداية كعنصر غير مؤكد أو ثانوي عندما ينصح به الكاتب.
- يتم تجريبه فيظهر تأثيره الإيجابي على صحة الكاتب.
- لا يقتصر دوره على العلاج، بل يتطور إلى فكره اقتصادية تتم مناقشتها مع العجوز.
- يتم تأكيد نجاحه من قبل القوم في النهاية مما يرسخ بروزه.

ب. الهدف: العناصر الداعمة لكنها ليست محور المشهد.
الهدف هو العنصر الأقل بروزا لكنه يشكل الخلفية للمشهد.
في النص نجد أن:

- السعال هو السبب الذي أدى إلى البحث عن العلاجات المختلفة، لكنه ليس محور الحديث.
- العلاجات الأخرى الفانيذ السكري الخزيرة... إلخ، كانت موجودة لكنها لم تحقق نجاحا مما جعلها أقل بروزا من ماء النخالة
- بعض الموفقين اقترح ماء النخالة، لكنه لم يكن الشخصية المركزية.
- العجوز شاركت في النقاش حول الفكرة الاقتصادية، لكنها لم تكن العنصر الرئيسي الذي قاد التغيير.
- القوم في النهاية أعطوا رأيهم حول الفكرة، لكنهم لم يكونوا عنصرا فاعلا في تطور الأحداث.

العلاقة بين السيار والهدف في النص
في البداية كان السعال هو السيار، لأنه المحرك الأول للأحداث.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

بعد ظهور ماء النخالة وتجربته الناجحة أصبح هو السيار الجديد، بينما تحولت بقية العناصر إلى أهداف داعمة داخل النص.

٣- البروز من خلال التقابل اللغوي والمفاهيمي

يبرز مفهوم البروز في النص أيضا من خلال التباينات اللغوية والمفاهيمية بين العناصر المختلفة.

الصريح مقابل الضمني

لفظ العجوز فيه بروز فهو يحمل دلالة ضمنية للزوجة.

فاستثقلت المؤونة وكرهت الكلفة في دلالة ضمنية على البخل.

كلما تقدمنا في النص يصبح ماء النخالة أكثر بروزا بينما تتلاشى أهمية العناصر الأخرى التي كانت في المقدمة مثل: السعال والعلاجات البديلة.

يمكن تلخيص البروز في النص كما يلي:

العنصر

التصنيف وفقا للبروز:

- العنصر الأكثر بروزا والمتحرك نحو الهدف السيار الرئيسي (ماء النخالة).
- عناصر أقل بروزا تعمل كخلفية للأحداث (الهدف السعال والعلاجات الأخرى).
- عناصر ثانويه تدعم السرد، لكنها ليست مركزية المعالم (بعض الموفقين، العجوز، القوم).

الخلاصة:

- ماء النخالة هوالعنصر السيار بالأساسي في النص حيث يتحرك عبر السرد من مجرد اقتراح إلى تجربة علاجية ناجحة ثم إلى فكرة اقتصادية.
- بقية العناصر تعمل كأهداف أو معالم تدعم الحديث لكنها ليست المركزية.
- البروز يظهر من خلال الإيجاه السيار والهدف، التقابل اللغوي.

وبذلك يتجلى مفهوم البروز في هذا النص بشكل واضح وفقا لنظرية لانقاكر حيث يتحول تركيز الحديث تدريجيا نحو العنصر الأكثر أهمية وهو ماء النخالة.

المطلب الرابع: المنظور

المنظور يقوم على تنظيم الرؤية من خلال نقطة مرجعية متغيرة، يمكن تقسيم تطور المنظور في النص إلى عدة مراحل:

المرحلة الأولى: منظور البحث عن علاج تقليدي.

السياق:

المتكلم يعاني من السعال وهو في حالة بحث عن علاج يستشير الناس فيقدمون له علاجات تقليدية.

(الفانيذ) السكري دواء معروف في ذلك الزمن.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الخزيرة وجبة علاجية تتكون من النشاشتج والسكر ودهن اللوز.
المنظور في هذه المرحلة:
نقطة مرجعية: قائمة على النصائح الطبية الشائعة والمتوارثة.
زاوية النظر: العلاج يجب أن يكون دواء معروفا أو وصفة غذائية مجربة، حيث تؤثر ثقافة الشخص وخلفيته وخبراته بشكل كبير على وجهة نظره.
ردة فعله: لم يقتنع بهذه العلاجات لأنها مكلفة ومتعبة وفضّل انتظار الشفاء الطبيعي.
الدلالة: المتكلم في هذه المرحلة لم يكن قادرا على رؤية حل خارج الإطار التقليدي.
المرحلة الثانية: اكتشاف منظور جديد - ماء النخالة
السياق:
بعد فترة من المعاناة، يقترح عليه أحد الأشخاص تجربة ماء النخالة الساخن، عند تجربته يجد أن:
طعمه طيب جدا.
يعصم جدا (يمنح الشبع والطاقة).
لم يشعر بالجوع طوال اليوم، حتى وقت الظهر.
المنظور في هذه المرحلة:
نقطة المرجعية: بدأت تتحول من العلاجات التقليدية المكلفة إلى استخدام مواد بسيطة وغير متوقعة.
زاوية النظر: لم يعد العلاج قائما على الأدوية والوصفات المعقدة، بل على التأثير الفعلي للتجربة الشخصية.
النتيجة: تحسن صحته وأدرك أن البساطة قد تكون أكثر فعالية من العلاجات المتعارف عليها.
الدلالة: هذه المرحلة تمثل نقلة نوعية في طريقة تفكيره، حيث بدأ يرى الحلول خارج نطاق العادات المتوارثة.
المرحلة الثالثة: منظور الفائدة المستدامة - التفكير في الغذاء والاقتصاد
السياق:
بعد نجاح التجربة بدأ المتكلم يفكر بطريقة مختلفة:
إذا كان ماء النخالة مفيدا لعلاجه، فلماذا لا يكون غذاء يوميا لعائلته؟
لماذا لا يتم تجفيف النخالة بعد استخدامها وبيعها مره أخرى؟
المنظور في هذه المرحلة:
نقطه المرجعية: لم تعد فقط، (كيف أتعافى)؟ بل أصبحت (كيف أستفيد أكثر)؟
زاوية النظر: تحول تفكيره من منظور علاج فردي إلى نظرة شاملة تشمل الأسرة والاقتصاد المنزلي.
النتيجة:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تحول ماء النخالة من علاج مؤقت إلى نظام غذائي صحي دائم.
وجد فرصة للاستفادة الاقتصادية من خلال إعادة بيع النخالة المجففة.
الدلالة: أصبح إدراكه أكثر شمولية، إذ بدأ يربط بين الصحة والاقتصاد والحلول المستدامة.
المرحلة الرابعة: الاعتراف الجماعي بالمنظور الجديد.
السياق:
عندما شرح فكرته لزوجته ردت عليه: "أرجو أن يكون الله قد جمع لك بهذا السعال مصالح كثيرة" أي أن المرض لم يكن شرا مطلقا، بل قاد إلى اكتشاف نافع.
"فتح الله لك بهذه النخالة التي فيها صلاح بدنك وصلاح معاشك" أي أن الحل الذي وجده لم يكن مجرد علاج، بل أيضا وسيلة اقتصادية ذكية.
ثم أيّد القوم رأيها بقولهم: "مثل هذا يكتسب بالرأي ولا يكون إلا سماويا" أي أن التفكير الصحيح يؤدي إلى حلول غير متوقعة لكنها عظيمة الفائدة.
المنظور في هذه المرحلة:
نقطة المرجعية: توسعت من إدراك فردي إلى اقتناع جماعي.
زاوية النظر: الحلول الذكية قد لا تأتي من المصادر التقليدية بل من التفكير العميق والتجربة الشخصية.
النتيجة: المتكلم لم يعد يرى المشكلة (السعال) على أنها مجرد مرض بل فرصة للتعلم والتطور وإيجاد حلول مستدامة.
الدلالة: تحول المنظور من إطار محدود لعلاج فردي إلى إطار واسع يشمل الاقتصاد والمعرفة الجماعية.

الاستنتاج النهائي:

هذا النص يعكس مفهوم المنظور كما طرحه لانقاكر حيث إن:
تنظيم الرؤية تغير تدريجيا: بدأ المتكلم برؤية الأمور من زاوية تقليدية ثم انتقل إلى زاوية أكثر شمولية وعملية.
نقطه مرجعية: تحولت عبر الزمن من البحث عن علاج دوائي إلى اكتشاف فوائد النخالة إلى استغلالها كغذاء واستثمار.
التجربة الذاتية غيرت الإدراك: لم يكن بإمكانه رؤية الحل إلا بعد أن خاض التجربة بنفسه.
الرؤية توسعت من فردية إلى جماعية: بدأ الحل كاكتشاف شخصي، ثم أصبح جزءا من نظام غذائي للأسرة، ثم تحول إلى فكرة يتبناها المجتمع.

الدلالة العامة للنص:

- المشاكل قد تكون فرصا خفية للتعلم والتطور.
- التفكير خارج الصندوق قد يؤدي إلى حلول أكثر فعالية من العادات التقليدية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- المنظور ليس ثابتا بل يتغير وفقا للتجربة والتفاعل مع الزمن والمجتمع.

ختاما

هذا النص يقدم نموذجا عمليا لكيفية تطور الإدراك عبر الزمن والتجربة وكيف أن تغيير زاوية النظر قد يكشف حلولا جديدة لم تكن في الحسبان.

الخاتمة

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين.

تناول هذا البحث مسألة الدلالة في إطار نظرية النحو العرفاني عند رولاند لانقاكر، من خلال دراسة نظرية وتطبيقية جمعت بين التأصيل المعرفي والتحليل العملي لنصوص تراثية عربية .وقد خلُص إلى مجموعة من النتائج المهمة التي تسهم في تطوير الدراسات اللسانية العربية.

أولًا :أبرز نتائج البحث

- أثبت البحث أن اللسانيات العرفانية تمثل تحوّلًا نوعيًا في معالجة قضايا اللغة والدلالة، حيث أعادت الاعتبار للبعد الإدراكي والمعرفي في إنتاج المعنى، متجاوزة بذلك التصورات الشكلية التي ركزت على البنية على حساب المعنى.
- كشف البحث أن رولاند لانقاكر قدم من خلال مشروعه" النحو العرفاني التصوري "نموذجًا متكاملًا لفهم اللغة بوصفها امتدادًا للخبرة الإنسانية، إذ ترتكز الدلالة فيه على الانتظام التصوري، المرتبط بمجالات الإدراك والفضاء الذهني والمعرفة السابقة.
- أوضحت الدراسة أن المفاهيم التصويرية كالبروز، والتبئير، والمنظور، والفضاء، تعد أدوات مركزية في فهم تشكّل المعنى في النحو العرفاني، مما يجعل الدلالة عملية ذهنية دينامية لا تُفهم إلا ضمن سياق إدراكي شامل.
- بيّن التطبيق العملي على" نادرة الغذاء بالنخالة "للجاحظ أن المقاربة العرفانية قادرة على كشف الأبعاد التصويرية الكامنة في النادرة، حيث كشفت آليات التحليل عن تفاعل بين الفضاءات الذهنية والمرجعيات الإدراكية.

ثانيًا :الإضافة العلمية للبحث

تتمثل الإضافة العلمية لهذا العمل في تقديم قراءة جديدة لموضوع الدلالة، من خلال استثمار نظرية لسانية عرفانية معاصرة، وتفعيلها في تحليل نص تراثي عربي . وقد أسهم هذا التوظيف في كشف البنية الذهنية العميقة التي تستند إليها التراكيب البيانية العربية، بما يفتح أفقًا بحثيًا واعدًا أمام الدراسات البلاغية والنقدية في ضوء النظريات اللسانية الحديثة.

ثالثًا :التوصيات والمقترحات

انطلاقًا من نتائج البحث، يُقترح ما يلي:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١. توسيع تطبيقات اللسانيات العرفانية على النصوص العربية الكلاسيكية والمعاصرة، بما يساعد على فهم أعمق للخطاب العربي في ضوء النظريات الإدراكية.
٢. الاهتمام بترجمة أعمال رولاند لانقاكر والمراجع الأساسية في النحو العرفاني إلى اللغة العربية ترجمة دقيقة، لتيسير الاستفادة منها في البحث العلمي العربي.
٣. تشجيع الدراسات المقارنة بين النحو العرفاني والنماذج اللسانية الأخرى كالنحو التوليدي، والنحو التداولي، والنماذج الفضائية، بما يسهم في بلورة رؤى تطبيقية أكثر شمولًا.
٤. إعادة قراءة الظواهر البلاغية العربية من منظور معرفي حديث، لاستثمار أدوات النحو العرفاني في تجديد التحليل البلاغي واللساني.

وإذ يختتم هذا البحث أعماله، فإنه لا يدعي الإحاطة بجميع جوانب الموضوع، بل يُعد محاولة أولى في سبيل إعادة بناء العلاقة بين اللغة والإدراك ضمن الدراسات العربية الحديثة . ويأمل الباحث أن يكون هذا العمل لبنة أولى في صرح متنامٍ من البحوث التي تسعى إلى استثمار المناهج المعرفية في قراءة التراث العربي قراءة جديدة، تُثير زواياه الخفية، وتربط الماضي بالراهن في ضوء العلم والمعرفة.

والله الموفق، وهو الهادي إلى سواء السبيل.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المصادر والمراجع

المصدر: مدخل في النحو العرفاني، رولاند لانقاكر، ترجمة الأزهر الزناد، دار سيناترا

المراجع

ابن فارس، كتاب مقاييس اللغة - ج:٤، دار الفكر ١٣٩٩هـ - ١٩٧٩م.

ابن منظور لسان العرب دار صادر بيروت ط ٣، ج١١، ١٤١٤ هـ

آمال عبد الواحد خليفة، ماهية العلم المعرفي، قسم الفلسفة- كلية الآداب- جامعة الزاوية، المجلة الجامعة، العدد الواحد والعشرون، المجلد الخامس، أغسطس ٢٠١٩م

أحمد مؤمن، اللسانيات النشأة والتطور، ديوان المطبوعات الجامعية في الساحة المركزية بن عكنون- الجزائر، ط٢، ٢٠٠٥م

أحمد عطية سليمان، الاستعارة القرآنية في ظل النظرية العرفانية، كلية الآداب-جامعة السويس، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي-القاهرة- مصر، ٢٠٠٤م

د. أحمد عطية سليمان، المعالجة العصبية للغة، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، ط1، 2022م

أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ج2، ط1، عالم الكتب، 1429-2008م، المكتبة الشاملة.

إشراق مسلم، المصطلح اللساني العرفاني في الخطاب العربي المعاصر، جامعة يحيى فارس- المدية، كلية الآداب واللغات، مخبر الدراسات المصطلحية والمعجمية، ٢٠٢٣-٢٠٢٤م

انطوفياتش (ميهايو)، مكانة علم الدلالة في العلوم العرفانية المعاصرة، ٢٠١٧، ترجمة: حليمة بو الريش، مجلة فصول، ع ١٠٠

إسعادي عايدة، الأفضية الذهنية ورهانات تأويل الأبنية اللغوية في ضوء النظرية العرفانية عند فوكيني، جامعة محمد بوقره بومرداس الجزائر، مجلة العدوي للسانيات العرفانية وتعليمية اللغات، المجلد ١، العدد ١، ٢٠٢١م

باديس نرجس، الذاتية في النظام اللغوي، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، جامعة الكويت – مجلس النشر العلمي، مج ٣٧، ع ١٤٩، ٢٠٢٠م

بغورة ياسين، علم الدلالة المفهوم والعلائق، جامعة برج بوعريرج مجلة العمدة في اللسانيات وتحليل الخطاب المجلد ٤، العدد ٤، ٢٠٢٠ م

بن غربية (عبد الجبار)، مدخل إلى النحو العرفاني، ٢٠١٠، مسكلياني للنشروالتوزيع، زغوان- تونس

بن عمر فريال- عمبار إيمان - شريط رابعة. تعليمية اللغة وآفاق اللسانيات العرفانية، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، ٢٠٢٢م

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

بن دحمان عمر، "المعرفة، الإدراك، العرفنة بحث في المصطلح"، جامعة تيزي وزو، الخطاب: العدد١٤
بو شليق وهيبة، نظريه الأفضية الذهنية المفهوم والإجراءات، جامعة المسلية - الجزائر، مجلة العمدة في اللسانيات وتحليل الخطاب، المجلد ٣، عدد خاص، ٢٠١٩م
الدكتورة بوخاتمي زهرة، نظرية الأفضية الذهنية، جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس، مجله الآداب واللغات والعلوم الإنسانية، المجلد ٤، العدد ٩، سبتمبر، ٢٠٢١م
بوطيش زينب، نظرية الفضاءات الذهنية في ضوء اللسانيات العرفانية، جامعة أبي القاسم سعد الله –الجزائر، أفانين الخطاب، المجلد ٢، العدد ١، جوان ٢٠٢٢م
البوعمراني (محمد صالح)، دراسات نظرية وتطبيقية في علم الدلالة العرفاني، ٢٠١٠، مكتبة علاء الدين صفاقس
د. التميمي جنان بنت عبد العزيز، الزمن في العربية من التعبير اللغوي إلى التمثيل الذهني (دراسة لسانية إدراكية)، جامعة الملك سعود، كرسي الدكتور عبد العزيز المانع لدراسات اللغة العربية وآدابها، ط١، ١٤٣٤-٢٠١٣م
جاكندوف (راي) شومسكي (نوام) فندلر (زينو)، دلالة اللغة وتصميمها، ترجمة محمد غاليم ومحمد الرحالي وعبد المجيد جحفة. ٢٠٠٧، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء
جحفة (عبد المجيد)، مدخل إلى الدلالة الحديثة، ٢٠٠٠، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء الجرجاني الشريف كتاب التعريفات دار الكتب العلمية - بيروت - لبنان، ط٣، ١٤٠٣ هـ
جعفري عواطف، العرفان بحث في المفهوم وترجمة المصطلح، جامعة العربي التبسي، تبسة- الجزائر، مجلة اللسانيات التطبيقية، مج ٤، العدد ٢، ٢٠٢٠م
جميلة قمباز، أهم مباحث اللسانيات العرفانية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، الجزائر، مجلة العدوي للسانيات العرفنية وتعليمية اللغة، المجلد ١، العدد ١، ٢٠٢١م
الجوزية ابن قيم، مدارج السالكين في منازل السائلين، ج٤، ط٢، دار عطاءات العلم-الرياض-دار ابن حزم-بيروت، ١٤٤١-٢٠١٩م
جهيدة سعودي، إشكالات تلقي اللسانيات العرفانية في الكتابات اللسانية العربية المعاصرة (نماذج مختارة)، ص٣، المركز الجامعي بو الصوف ميلة- الجزائر، ٢٠٢٣-٢٠٢٤م
جهيدة سعودي، عبد الغاني قبايلي، نظرية الأفضية الذهنية في البحث اللساني العرفاني العربي بين النظرية والتطبيق، مخبر المتخيل الشفوي بين حضارة المشافهة من جهة وبين حضارتي الكتابة والصورة من جهة اخرى الجزائر

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة، مخبر السيميائيات - الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات المجلد ٨، العدد ١، جوان ٢٠٢٢م
حباشة (صابر)، ٢٠١٣، مسالك الدلالة، في سبيل مقاربة للمعنى، دار صفحات للنشر والتوزيع، دمشق ٢٠١٩، دراسات في اللسانيات العرفانية: الذهن واللغة والواقع تأليف: د. عبد الرحمـن محمد طعمـة، د. عفـاف موقـو، د. الحبيب المقدميني، د. عمـر بن دحمـــان.. مركز الملك عبد الله بن عبد العزيز الدولي لخدمة اللغة العربية. السعودية
الحسني (عبد الكبير): الدلالة المعرفية ومشروع بناء هندسة المعنى، ٢٠٢٠ كنوز المعرفة، ط١.
الحشيشة (سرور) ،٢٠٢٠، مبدأ التأليفية في معالجة دلالة القول، دار كنوز عمان الأردن
الحشيشة سرور، الدرس العرفاني من اللسانيات إلى الإنسانيات، ٢٠٢٣، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية
د. حورية فيلالي، الرتبة بين القدماء والتوليديين التحويليين، مجلة دراسات، المجلد ١١، العدد ١، مايو ٢٠٢٢، جامعه طاهري محمد بشار – الجزائر
داوي سهام، الأصول الفلسفية للسانيات العرفانية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف- الجزائر، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، مج١٠، العدد٣، ٢٠٢٢م
دراجي بشرى، بورني نورة، أثر اللسانيات الغربية في إعادة وصف الدرس اللساني العربي الحديث- قراءة في كتاب اللغة بين المعيارية والوصفية لتمام حسان، المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف لميلة، معهد الآداب واللغات، ٢٠٢٠-٢٠٢١م
د. الذويبي لطفي، قدرة نظرية الفضاءات الذهنية على تأويل الأبنية اللغوية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية بالقيروان- تونس، العلامة، العدد الثالث، ديسمبر ٢٠١٦
الراغب الأصفهاني. المفردات في غريب القرآن، ط١- دار القلم- الدار الشامية - دمشق بيروت- ١٤١٢هـ- المكتبة الشاملة
رمضاني سعدى، حسنعليان سمية، أبنية الزمن ودلالتها في اللغة العربية، دراسة في الزمن اللغوي والتقويمي والفلسفي، بحوث في اللغة العربية: نصف سنوية علمية محكمة لكلية اللغات بجامعة أصفهان، العدد ٢٤، ربيع وصيف ١٤٤٢هـ
الزبيدي مرتضى. تاج العروس من جواهر القاموس، وزارة الإرشاد والأنباء في الكويت-٢٠٠١م
الزروق سهام إبراهيم، علم الدلالة الحديث (نشأته، أنواعه، مدارسه ومصطلحاته)، جامعة اسطنبولآيدين- تركيا، ٢٠٢٢م.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الزركشي البحر المحيط في أصول الفقه دار الكتبي، الطبعة الأولى ١٤١٤ ١٩٩٤، ج ٢
زكريا ميشال، الألسنية التوليدية والتحويلية وقواعد اللغة العربية، (الجملة البسيطة)، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع
الزناد (الأزهر)، نظريات لسانية عرفانية، ٢٠١٠، الدار العربية للعلوم ناشرون ودار محمد على للنشر، منشورات الاختلاف تونس
الأزهر الزناد، نظريات لسانية عرفنية، الدار العربية للعلوم ناشرون – تونس، ٢٠٠٩م
الشمري (غسان إبراهيم)، ٢٠٢٠، أسس تصور المعنى بين المتقدمين والنظرية الدلالية الحديثة، مجلة كلية الآداب والعلوم الانسانية جامعة طيبة، السنة ٧، العدد ٢٠. السعودية
الطبري أبو جعفر محمد بن جرير، تفسير الطبري جامع البيان، ج ٢، ط ١، دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان-القاهرة، مصر، ١٤٢٢-٢٠٠١م، المكتبة الشاملة.
طعمة (عبد الرحمان)، المقاربة العرفانية للقراءة النصية: دراسة في مرتكزات الإدراك الذهني للغة، مجلة دراسات بيداغوجية، جامعة محمد الخامس، المملكة المغربية - ٢٠١٧ــ ٢٠١٨
طعمة (عبد الرحمان)، البنية العرفانية للمفاهيم الذهنية: دراسة لسانية عصبية، مجلة مخاطبات، كلية الآداب والعلوم الانسانية بالقيروان، ع ٢٥، -٢٠١٨
طعمة (عبد الرحمان)، اللغة والمعنى والتواصل، النموذج العرفاني وأبعاده التداولية، كنوز المعرفة - الأردن، ط ٢٠١٩-٢٠٢٠
طعمة (عبد الرحمان) وعبد المنعم (أحمد)، - ٢٠١٩، النظرية اللسانية العرفانية، دراسة ابستمولوجية، دار رؤية، القاهرة
عبد القادر صام. الاستمداد المعرفي للأنموذج العرفاني في اللسانيات العربية دراسة في خصوصيات التلقي، جامعة غليزان، 2022-2021م
عبد القادر صام، بن شيخة نصيرة. العلوم التأصيلية للسانيات العرفانية وطبيعة تلقي اللغة، مج علوم اللغة العربية وآدابها، مجلد ١٣، العدد ٢، ٢٠٢١
عبد النوري الحسن، اكتساب اللغة دراسة مقارنة بين النظرية السلوكية والنظرية الفطرية، المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين، الدار البيضاء - سطات، المملكة المغربية، مجلة الخليل في علوم اللسان، المجلد ١، العدد ٢، ٢٠٢٢، ١٨٧
العمري (منجي)، ٢٠١٤، التأويل الدلالي للروابط والعرفان المتموضع، ضمن أعمال ندوة النص وأفعال الفهم والقراءة والتأويل، دار قرطاج للنشر والتوزيع، تونس

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

العيد وليد، محاضرات مقياس علم النفس المعرفي، جامعة ابن خلدون، تيارات، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٢٠٢١-٢٠٢٣م
عبد السلام شقروش، اللسانيات من المدونة إلى الحدس قراءة في تحول الموضوع، جامعة باجي مختار- عناية، الف اللغة والإعلام والمجتمع، المجلد ٩ العدد ١، مارس ٢٠٢٢م
عز الدين عماري، د. الربيع بو جلال، مفاهيم لسانية عرفانية، جامعة محمد بو ضياف المسيلة، مجلة العمدة في تحليل اللسانيات وتحليل الخطاب، مج ٣، العدد ٢٠١٩، ٢٠١٩/١١/٢٠م
عباس حيدر فاضل، أ.د. الأسدي حسن عبد الغني، التطور اللساني وإشكالية تحديد المصطلح، جامعة كربلاء – كلية التربية للعلوم الإنسانية، تسليم مصطلحي، السنة الثانية، المجلد الرابع، العددان السابع والثامن، ربيع الثاني ١٤٤٠هـ- كانون الأول ٢٠١٨م
قابوش دنيا، ندى عميش. البناء الفني للصورة القصصية عند الجاحظ من خلال البخلاء، جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- كلية الآداب واللغات، ٢٠١٧-٢٠١٨م
قريرة (توفيق)، ٢٠٠٧، العرفاني في الاصطلاح النحوي، منشورات كلية الآداب والفنون والانسانيات منوبة
لعبيدي فريدة، علم النحو العرفاني نظرية دلالية شاملة، قسم اللغة والأدب- جامعة الطارف (الجزائر)، مجلة علوم اللغة العربية وآدابها، مج 15، العدد: 01، 15/03/2023
كرميش حنان، منصر يوسف، مصطلحات اللسانيات العرفانية في البحث اللساني، مج٧، العدد٢، ٢٠٢١م
كرميش حنان ومنصر يوسف في مقال "تلقي اللسانيات العرفانية linguistique cognitiveفي الخطاب اللساني العربي الأزهر الزناد ومحمد الصالح البوعمراني– أنموذجا" حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإانسانية، العدد ٢٧، ديسمبر ٢٠١٩
كرونة (سندس)، ٢٠٠٣، اللسانيات وتطور العلوم العرفانية، حوليات الجامعة التونسية عدد٤٧، منوبة – تونس
المجدوب (عز الدين) وآخرون، ٢٠١٢، إطلالات على النظريات اللسانية والدلالية في النصف الثاني من القرن العشرين، دار الحكمة قرطاج.
مجمع اللغة العربية بالقاهرة. المعجم الوسيط، ج٢، باب العين – دار الدعوة-المكتبة الشاملة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

د. مودع سليمان، أثر الفلسفات القديمة والحديثة في مفهوم الفضاء، المركز الجامعي عبد الحفيظ ابو الصوف - ميلة - الجزائر، مجلة اشكالات، مجلد ١، العدد ١، ٢٠١٨
مجيد باسم كريم، ملامح اللسانيات الإدراكية في الدرس اللغوي العربي عند الأصوليين والفلاسفة، جامعة ذي قار- كلية التربية الإنسانية، مجلة كلية التربية الإنسانية، مج ٨، العدد ٢، ٢٠١٨م
محمد طه، علم المعرفة: آفاق جديدة في دراسة العقل، مجلة عالم الفكر، العدد ١، مجلد ٥٥، ١ يوليو ٢٠٠٦م
محمد محمد يونس علي، مدخل إلى اللسانيات، دار الكتب الجديد المتحدة، ط١، دار الكتب الوطنية- بنغازي- ليبيا، حزيران/ يونيو/ ٢٠٠٤م
محمد علي سليمان دهيكيل، اللسانيات العرفانية مفهومها: النشأة والتطور والنظريات التي تستند إليها، وآلياتها، الجمعية الليبية للعلوم التربوية والإنسانية- المجلد الرابع- العدد الرابع والعشرون
مختار درقاوي، نظرية تشومسكي التحويلية التوليدية الأسس والمفاهيم، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم الأدب والفلسفة، العدد ١٢، جوان ٢٠١٤
مصطفى العادل، صارة أضوالي، اللسانيات والدرس اللغوي القديم- قراءة في ضوء جدلية الاتصال والقطيعة، مركز نماء للبحوث والدراسات.
منقور عبد الجليل. علم الدلالة أصوله ومباحثه في التراث العربي، اتحاد الكتاب العرب- دمشق، ٢٠٠١
موسى مخطار- بلبشير لحسن، حاجة تعليمية اللغة العربية إلى المنهج اللساني العرفاني، جامعة جيلاني اليابس- مجلة إشكالات في اللغة والأدب، مجلد٩- عدد٣- ٢٠٢٠م
ميلودي مايسة الخنساء، سعودي النواري، اللسانيات العرفانية في الدرس العربي بين الحضور المنهجي والتأصيل المقارب، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، مجلة تداوليات، المجلد ١، العدد ١، سبتمبر ٢٠٢٣م
هريدة غنيمة - أيوب نبيلة. اللسانيات العرفانية وتعليمية اللغة العربية، ٢٠١٧م، جامعة الصديق بن يحي- جيجل.
وكال سارة، المصطلحات الأساسية في اللسانيات العرفانية - دراسة في الصيغ والمفاهيم، جامعة الدكتور يحيى فارس- المدية، ٢٠٢١-٢٠٢٢م
اليزدي، محمد تقي مصباح، محاضرات في الايديولوجية المقارنة، ترجمة: محمد عبد المنعم الخاقاني، منظمة الإعلام الإسلامي - قسم العلاقات الدولية- إيران، ط٢

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

Non-distinct arguments in Uto-Aztecan Paperback – January 1, 1976

An overview of Uto-Aztecan grammar (Studies in Uto-Aztecan grammar) Paperback – January 1, 1977

Fundamentals of linguistic analysis, 1972, Language and Its Structure Paperback – January 1, 1969

Space Grammar, Analyzability, and the English Passive Language, Ronald W. Langacker. Vol. 58, No, 1982

Foundations of cognitive grammar, (1987L1991), Theoretical Prerequisites, Stanford university Press

Concept, Image and Symbol (1990), the cognitive basis of Moutonde grammar. Cognitive linguistics research1. Berlin Gruyter.

Grammar and conceptualization, (1999), cognitive linguistics research, 14 Berlin: Mouton de Gruyter

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

زواج الأقارب وتأثيره على التناغم بين الزوجين

Consanguinity and Its Impact on Marital Harmony

إعداد

نادية صالح علي حجازي

Nadia Saleh Ali Hijazi

ماجستير علم الاجتماع تخصص دقيق الإصلاح الاسري

مسؤولة التدريب بشركة مكيون مطورون عمرانيون بالمملكة العربية السعودية

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440894

استلام البحث ١٤ / ٣ / ٢٠٢٥

قبول البحث ٣ / ٥ / ٢٠٢٥

حجازي، نادية صالح علي (٢٠٢٥). زواج الأقارب وتأثيره على التناغم بين الزوجين. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٥٢٧ – ٥٤٠.

http://ajahs.journals.ekb.eg

زواج الأقارب وتأثيره على التناغم بين الزوجين

المستخلص:

يعتبر زواج الأقارب من الظواهر الاجتماعية المنتشرة في العديد من المجتمعات حول العالم. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير زواج الأقارب على التناغم بين الزوجين، مع التركيز على عدة جوانب مهمة مثل المخاطر الصحية والاجتماعية والنفسية. يسلط البحث الضوء على مفهوم زواج الأقارب وأسبابه التي تشمل العوامل الثقافية والاجتماعية، ويستعرض حجم هذه الظاهرة في مختلف المجتمعات. كما يناقش البحث المخاطر المحتملة للأمراض الوراثية التي قد تنتج عن زواج الأقارب، مستعرضًا بعض الدراسات الطبية التي تبين الارتباط بين هذه الزيجات وزيادة احتمالية الإصابة بالأمراض الوراثية. من جانب آخر، يتناول البحث التأثيرات الاجتماعية والنفسية المرتبطة بزواج الأقارب، مشيرًا إلى التأثيرات الثقافية التي قد تعزز أو تحد من هذه الظاهرة. أخيرًا، يبحث البحث في العلاقة بين هذه العوامل وحالة التناغم بين الزوجين، حيث يمكن أن تؤثر المخاطر الصحية والاجتماعية والنفسية على العلاقة الزوجية بشكل إيجابي أو سلبي.

Abstract:

Consanguineous marriage is a common social phenomenon found in many societies around the world. This research aims to study the impact of consanguinity on marital harmony, focusing on key aspects such as health, social, and psychological risks. The study highlights the concept of consanguineous marriage and its causes, including cultural and social factors, and examines the prevalence of this phenomenon in different societies. It also discusses the potential genetic risks associated with consanguineous marriages, reviewing medical studies that link these marriages to an increased likelihood of genetic disorders. On the other hand, the research addresses the social and psychological effects related to consanguinity, pointing out the cultural influences that may either promote or limit this phenomenon. Finally, the study explores the relationship between these factors and marital harmony, indicating how health, social, and psychological risks may positively or negatively impact the marital relationship.

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

مقدمة:

يعتبر الزواج فطرة إنسانية وعبادة يستهل بها الإنسان نصف دينه، ويلقى بها ربه على أحسن حال من الطهر والنقاء وهو نظام اجتماعي عرف منذ الأزل ألن اهلل سبحانه وتعالى خلق الذكر والأنثى من نفس واحدة، وتعتبر الأسرة مؤسسة اجتماعية تمر في مسيرة حياتها بمراحل زمنية محددة تبدأ بالزواج الذي يعتبر الرابطة المقدسة بين الزوج والزوجة من أجل تكوين حياة أسرية يسودها الاحترام والاستقرار المتبادل بين الطرفين وهكذا يحدث الانسجام والتوافق الأسري بين الزوجين، فالزواج هو من المسائل التي تضمن استقرار واستمرار الحياة البشرية، واهتمامنا بموضوع الزواج يعني اهتماما بجزء رئيسي في حياتنا اليومية ومعرفة مدى تأثير الحياة الأسرية على المجتمعات التي تميزت بالعادات والتقاليد والمعتقدات والتي كان لها دور كبير في تكوين عنصر الثقافة وتنمية القيم الدينية (زرقين، ٢٠١٨م).

ومن أشكال الزواج التي بقيت جذوره ضاربة في التاريخ هو زواج الأقارب، حيث أن هذا الزواج يتم في إطار خاص به وتصونه التقاليد من خلال عملية تعزيز بعض المرغبات بدعوة أنه يحافظ على اسم العائلة، ويضمن المحافظة على بقاء الروابط الدموية مما يشعرهم بالوحدة، وهذا مؤشر على أن زواج الاقارب ما زال يشهد تواجد كبير خاصة بين المجتمعات العربية والإسلامية، ويعتبر زواج الأقارب ظاهرة متجذرة في الثقافة والعادات. هذا النوع من الزواج، الذي يتم بين أفراد ينتمون إلى نفس العائلة أو الأقارب المباشرين. ومع ذلك، فإن زواج الأقارب يثير العديد من الأسئلة حول تأثيراته على العلاقة بين الزوجين، حيث يتجاوز تأثيره الجوانب الجينية ليشمل الجوانب الاجتماعية والنفسية (أحمد، ٢٠٠٤م).

وفي هذا المقال، سنقوم باستعراض تأثير زواج الأقارب على التناغم بين الزوجين. من حيث تحليل المتغيرات المتعددة والمتباينة لتلك الظاهرة، بدءاً من المخاطر الجينية المرتبطة بها، مروراً بالتحديات الاجتماعية والنفسية التي قد تنشأ، وصولاً إلى التوقعات الثقافية والتقليدية. كما سنستعرض الدراسات العلمية وتجارب الأفراد لتقديم نظرة شاملة حول كيفية تأثير زواج الأقارب على العلاقة الزوجية. وتبدو أهمية هذا المقال في ندرة الدراسات التي ركزت على ثقافة زواج الأقارب وعلاقته بالتناغم بين الزوجين.

مشكلة البحث :

تعد ظاهرة زواج الأقارب من الموضوعات المثيرة للجدل في العديد من المجتمعات، حيث تؤثر هذه الزيجات على مختلف جوانب الحياة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الاجتماعيـــة والصـــحية والنفســـية. يشـــير العديـــد مـــن الدراســـات إلـــى أن زواج الأقـارب قـد يزيـد مـن احتماليـة حـدوث مشـاكل صـحية وراثيـة، وهـو مـا قـد يـنعكس بشـكل غيـر مباشـر علـى التنـاغم بـين الـزوجين. بالإضـافة إلـى المخـاطر الصـحية، يمكـن أن يـؤدي هـذا النـوع مـن الـزواج إلـى تـأثيرات اجتماعيـة ونفسـية معقـدة، ممـا يشـكل تحـديًا لعلاقـة الـزوجين. علـى الـرغم مـن وجـود بعـض الفوائـد الثقافيـة والاجتماعيـة لـزواج الأقـارب فـي بعـض المجتمعـات، فـإن الآثـار السـلبية التـي قـد تنشـأ عـن هـذه الزيجـات تتطلـب دراسـة معمقـة لفهـم تأثيرهـا علـى الحيـاة الزوجيـة. وبالتـالي، تكمـن مشـكلة البحـث فـي دراسـة تـأثير زواج الأقـارب علـى التنـــاغم بـــين الـــزوجين، مـــع التركيـــز علـــى المخـــاطر الصـــحية، الاجتماعيـــة والنفسـية المترتبـة علـى هـذه الزيجـات، وكيـف يمكـن أن تـؤثر هـذه العوامـل فـي استقرار العلاقة الزوجية.

أهمية ومبررات البحث:

١. **تحليـل تـأثيرات صـحية خطيـرة :**زواج الأقـارب يزيـد مـن احتماليـة انتقـال الأمـراض الوراثيـة، مـا يسـتدعي دراسـة تـأثير ذلـك علـى الصـحة العامـة للأفـراد والعـائلات. فهـم هـذه المخـاطر قـد يسـهم فـي تقليـل معـدل الإصـابة بالأمراض الوراثية وتحسين الرعاية الصحية.

٢. **فهـم التـأثيرات النفسـية والاجتماعيـة :**يـؤثر زواج الأقـارب علـى العلاقـات الزوجيـة بشـكل نفسـي واجتمـاعي، وقـد يـؤدي إلـى مشـكلات فـي التنـاغم بـين الـزوجين. دراسـة هـذه التـأثيرات تسـاعد فـي وضـع اسـتراتيجيات للتعامـل مـع هذه المشكلات وتعزيز الاستقرار الزوجي.

٣. **تسـليط الضـوء علـى البُعد الثقـافي :**يعتبـر زواج الأقـارب سـمة ثقافيـة مميـزة فـي بعـض المجتمعـات. مـن خـلال البحـث، يمكـن فهـم دور العوامـل الثقافيـة والاجتماعيـة فـي اسـتمرارية هـذه الظـاهرة ومعرفـة مـدى تأثيرهـا علـى العلاقات الأسرية.

٤. **دعـم السياسـات الصـحية والتعليميـة :**يسـاهم البحـث فـي تقـديم توصـيات تسـتند إلـى أدلـة علميـة حـول كيفيـة تقليـل المخـاطر المرتبطـة بـزواج الأقـارب، وهـو مـا قـد يـؤثر فـي توجيـه السياسـات الصـحية والتعليميـة لرفـع الوعي وتقديم المشورة للأفراد في المجتمعات المعنية.

٥. **دراسـة علاقـة التنـاغم بـين الـزوجين :**يسـاعد البحـث فـي فحـص العلاقـة بـين المخـاطر الصـحية والنفسـية والتـأثيرات الاجتماعيـة علـى اسـتقرار العلاقـة الزوجيـة، وهـو أمـر بـالغ الأهميـة فـي تحسـين جـودة الحيـاة الأسـرية وتعزيـز التناغم بين الأزواج.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أهداف البحث:

الهدف الرئيسي لهذا البحث هو التعريف بظاهرة زواج الأقارب وتأثيره على التناغم بين الزوجين، مع التركيز على المخاطر الصحية والاجتماعية والنفسية المرتبطة بهذه الزيجات وتندرج تحت هذا الهدف الرئيسي أهداف فرعية:

- تحليل الآثار الصحية المرتبطة بزواج الأقارب وتأثيرها على صحة الزوجين والأبناء.
- تحديد التأثيرات النفسية والاجتماعية لزواج الأقارب على استقرار العلاقة الزوجية.
- استكشاف العوامل الثقافية والاجتماعية التي تساهم في انتشار ظاهرة زواج الأقارب.
- اقتراح استراتيجيات للتوعية والوقاية من المخاطر الصحية والنفسية الناتجة عن زواج الأقارب.

تساؤلات البحث:

- **التساؤل الرئيسي لهذا البحث هو :**كيف يؤثر زواج الأقارب على التناغم بين الزوجين من الناحية الصحية، النفسية، والاجتماعية؟

التساؤلات الفرعية هي:

١. ما هي المخاطر الصحية المحتملة الناتجة عن زواج الأقارب وتأثيرها على صحة الزوجين والأبناء؟
٢. كيف يؤثر زواج الأقارب على الاستقرار النفسي والعاطفي للزوجين؟
٣. ما هي التأثيرات الاجتماعية الناتجة عن زواج الأقارب على العلاقات الزوجية والأسرية؟
٤. ما هي العوامل الثقافية والاجتماعية التي تدفع نحو زواج الأقارب في بعض المجتمعات؟

مصطلحات الدراسة

١- **زواج الأقارب**

- **التعريف اللغوي:**

"القرابة" في اللغة تعني العلاقة النسبية بين الأفراد من نفس الأسرة أو العائلة. "زواج الأقارب" يشير إلى ارتباط شخصين تربطهما صلة قرابة مباشرة، مثل الأبناء أو الأخوة أو العم والخال (لسان العرب، ابن منظور).

- **التعريف الاصطلاحي:**

زواج الأقارب يُعرّف بأنه "الزواج بين شخصين تربطهما علاقة قرابة مباشرة من الدرجة الأولى أو الثانية، مما يؤدي إلى احتمالية انتقال الأمراض الوراثية أو تأثيرات اجتماعية ونفسية معينة" (الزهراني، ٢٠١٩).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢- **التناغم بين الزوجين**

- **التعريف اللغوي:**

"التناغم" في اللغة يعني التوافق والتناسق بين الأشياء أو الأشخاص. أما "التناغم بين الزوجين" فيعني التفاعل الجيد والانسجام بين الزوجين في جميع جوانب حياتهما (ابن منظور، ١٩٩٧).

- **التعريف الاصطلاحي:**

يُعرّف التناغم بين الزوجين بأنه "القدرة على تحقيق التوازن العاطفي والنفسي والاجتماعي داخل العلاقة الزوجية، مما يعزز الاستقرار ويدعم التفاهم المتبادل" (الحمادي، ٢٠٢٠).

٣- **المخاطر الصحية الوراثية**

- **التعريف اللغوي:**

"المخاطر" تعني الاحتمالات أو الفرص لحدوث شيء ضار أو غير مرغوب فيه. أما "الوراثية" فهي متعلقة بالجينات أو ما يُورَّث من الآباء إلى الأبناء.

- **التعريف الاصطلاحي:**

المخاطر الصحية الوراثية تشير إلى "الاحتمالية المرتفعة لظهور أمراض وراثية نتيجة للزواج بين أشخاص ذوي صلة قرابية، مما يؤدي إلى نقل جينات قد تسبب حالات صحية محددة" (الزهراني، ٢٠١٩).

٤- **التأثيرات النفسية**

- **التعريف اللغوي:**

"التأثير" في اللغة يعني التغيير أو التأثر بسبب شيء ما، بينما "النفسية" تتعلق بالعقل والوجدان.

- **التعريف الاصطلاحي:**

التأثيرات النفسية هي "التغيرات التي تحدث في الصحة النفسية بسبب عوامل اجتماعية أو صحية، مثل الشعور بالقلق أو الاكتئاب الناتج عن التحديات العاطفية أو الاجتماعية" (العتيبي، ٢٠١٧).

٥- **التأثيرات الاجتماعية**

- **التعريف اللغوي:**

"التأثير" يعني التغيير أو التفاعل، و"الاجتماعية" تعني ما يتعلق بالمجتمع أو العلاقات بين الأفراد.

- **التعريف الاصطلاحي:**

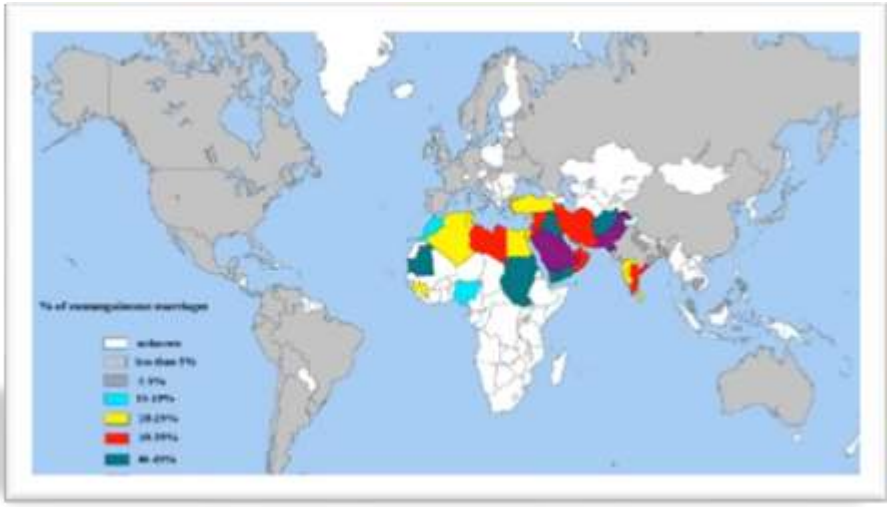
التأثيرات الاجتماعية تشير إلى "التغيرات التي تحدث في العلاقات الاجتماعية نتيجة لتزاوج الأقارب، مثل التفاعلات بين الأفراد في الأسرة أو المجتمع وتأثيرات ذلك على العلاقات العامة" (الشرقي، ٢٠٢١).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٦- حجم ظاهرة زواج الأقارب:

هناك حوالي مليار انسان على هذا الكوكب يعيشون في مجتمعات تفضل زواج الاقارب، هذا الزواج يعد تقليداي ويلقى احتراما في معظم مجتمعات شمال افريقيا، الشرق الاوسط، وغرب اسيا حيث يقدر ما بين ٢٠% الى ٥٠% او أكثر من زواج الأقارب.

(المجلس القومي للسكان، ٢٠٢٠م):



بعض العوامل المرتبطة أو المسببة لزواج الأقارب (المجلس القومي للسكان، ٢٠٢٠م):

- زواج الاقارب يضمن استمرار الزواج والحياة الزوجية لتشابه الحالة الاجتماعية للزوجين.
- تفضيل المرأة لهذا الزواج وعلاقتها بأقارب زوجها ودعمهم لها عند الحاجة.
- الزواج داخل الاسرة يقلل من احتمالات الغموض المتعلقة بالحالة الصحية والمالية.
- يقوى الروابط الاسرية والتضامن العائلي وضمان الفرصة لتمرير العادات والقيم الثقافية للأجيال القادمة.
- مفاوضات ما قبل الزواج تكون أسهل خصوصا المسائل المالية (المهر والتجهيز).
- غالبا ما تكون تكلفة الزواج اقل.
- والدي الزوجة يفضلان ان تعيش الابنة بالقرب منهم والاستمتاع بأحفادهم.
- ضمان انتقال الارث والثروة داخل العائلة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- تكمن الخطورة هنا في أن معظم التحاليل الخاصة بالزواج في معظم المجتمعات وخاصة العربية تحاليل عامة وليست متخصصة ببعض الامراض الوراثية ولا تتم الا في مراكز متخصصة.

المخاطر المحتملة للأمراض الوراثية المرتبطة بزواج الأقارب:

- الأمراض الوراثية المتنحية :هذه الأمراض تظهر عندما يكون الفرد لديه نسختين من الجين المسبب للمرض.
- الأمراض القلبية الخلقية :بعض الحالات القلبية الخلقية يمكن أن تكون أكثر شيوعاً في الأفراد الذين ينتمون إلى نفس الأسرة.
- الاضطرابات العصبية :مثل مرض هنتنغتون أو بعض أنواع الإعاقات الذهنية، التي يمكن أن تكون أكثر عرضة للتأثير عند زواج الأقارب (معطي، ٢٠١٣م).

التأثيرات الاجتماعية المرتبطة بزواج الأقارب.

١- الضغوط الاجتماعية والعائلية: زواج الأقارب غالباً ما يكون مصحوباً بعدد من الضغوط الاجتماعية والعائلية التي يمكن أن تؤثر على العلاقة الزوجية ومنها:

- التوقعات الاجتماعية :زواج الأقارب تقليداً أو جزءاً من العادات الثقافية. قد يواجه الأزواج ضغوطاً للالتزام بهذه التوقعات والامتثال للمعايير الاجتماعية، مما قد يؤثر على نوعية العلاقة والرضا الشخصي.
- الضغوط العائلية :قد يشعر الأزواج بالضغط من عائلاتهم للحفاظ على استقرار العلاقة وضمان تحقيق النجاح العائلي..
- الضغوط الاقتصادية :في بعض الحالات، يمكن أن تكون هناك ضغوط مالية مرتبطة بالزواج بين الأقارب، خاصة إذا كان الهدف هو الحفاظ على الثروات العائلية أو الموارد.

٢- التماسك العائلي والدعم: زواج الأقارب يمكن أن يعزز التماسك العائلي ويقدم دعماً عاطفياً واجتماعياً، وذلك من خلال:

- تقوية الروابط الأسرية :يعزز الزواج بين الأقارب الروابط بين العائلات الممتدة، مما يساهم في إنشاء شبكة دعم قوية. يمكن أن يؤدي ذلك إلى شعور أكبر بالانتماء والأمان العاطفي.
- دعم متبادل :في بعض الحالات، يكون هناك دعم متبادل بين الأسر، حيث يمكن أن تساعد العائلات بعضها البعض في أوقات الحاجة.
- استقرار العلاقات :يمكن أن يسهم زواج الأقارب في تحقيق استقرار أكبر في العلاقات العائلية، مما قد يساهم في تقليل النزاعات.

التأثرات النفسية المرتبطة بزواج الأقارب.

- الرضا الشخصي: بعض الأفراد قد يشعرون بالرضا الشخصي والأمان عندما يتزوجون من أقاربهم، بسبب المعرفة المسبقة والروابط الأسرية العميقة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- التـوتر والقلـق: قـد يعـاني بعـض الأفـراد مـن التـوتر والقلـق نتيجـة للضـغوط الاجتماعية والعائلية المرتبطة بزواج الأقارب.
- التحديات النفسية: التعامل مع الضغوط الناتجة عن الزواج بين الأقارب، مثل مشاكل الصحة أو القضايا الاجتماعية، قد يؤدي إلى صعوبات نفسية تؤثر على نوعية حياة الأفراد.

التأثيرات الثقافية المرتبطة بزواج الأقارب.

- التقاليد الثقافية :في العديد من الثقافات، يُعتبر زواج الأقارب جزءاً من التراث الثقافي الذي يتم نقله عبر الأجيال.
- القيم الأسرية **:**قد تجد في زواج الأقارب وسيلة لتأكيد الروابط الأسرية وتعزيز الدعم المتبادل بين العائلات.
- الاحتفالات والمراسم :في العديد من الثقافات، هناك احتفالات ومراسم خاصة تُمارس عند زواج الأقارب، مما يعكس أهمية هذا النوع من الزواج.

الدراسات السابقة

- دراسة معطي (٢٠١٣):

هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير زواج الأقارب على حدوث الإعاقات السمعية والنطقية في الأطفال وأثر ذلك على العلاقة الزوجية. أُجريت الدراسة على عينة من ٢٠٠ أسرة في دمشق، وظهرت النتائج أن زواج الأقارب يزيد من احتمال حدوث الإعاقات السمعية والنطقية لدى الأطفال، مما يؤدي إلى توتر وضغوط نفسية تؤثر على التناغم بين الزوجين وتستدعي تدخلات أسرية متخصصة (معطي، ٢٠١٣) .

- دراسة العتيبي (٢٠١٧).

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف التأثيرات النفسية والاجتماعية لزواج الأقارب على الأزواج. أُجريت الدراسة على عينة من ١٣٠ زوجًا وزوجة في الرياض، وأظهرت النتائج أن زواج الأقارب يؤدي إلى مشكلات نفسية مثل القلق والاكتئاب بسبب الضغوط المترتبة على العلاقة الأسرية المتشابكة، مما يؤثر بشكل مباشر على التناغم الزوجي (العتيبي، ٢٠١٧).

- دراسة زرقين (٢٠١٨): هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير زواج الأقارب على استقرار العلاقة الزوجية والتأثيرات الاجتماعية الناجمة عن ذلك. أُجريت الدراسة على عينة مكونة من ١٥٠ زوجًا وزوجة في الجزائر. أظهرت النتائج أن زواج الأقارب قد يؤدي إلى بعض التحديات الاجتماعية مثل العزلة الاجتماعية أو التعارض في القيم، مما يؤثر على التفاهم والتناغم بين الزوجين في بعض الحالات (زرقين، ٢٠١٨).
- **دراسة الزهراني (٢٠١٩):** هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير زواج الأقارب على احتمالية الإصابة بالأمراض الوراثية وتأثيراتها على التناغم بين

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الزوجين. أُجريت الدراسة على عينة من ١٠٠ زوج وزوجة متزوجين من أقارب في مدينة جدة، وأظهرت النتائج أن زواج الأقارب يزيد من احتمالية الإصابة بالأمراض الوراثية، مما يؤدي إلى تحديات صحية تؤثر على التناغم بين الزوجين. كما أظهرت الدراسة أن وجود هذه الأمراض يزيد من الضغوط النفسية والاجتماعية داخل الأسرة (الزهراني، ٢٠١٩):

- **دراسة الحمادي (٢٠٢٠):** هدفت هذه الدراسة إلى فحص العوامل التي تؤثر على التناغم بين الزوجين الذين تزوجوا من أقاربهم. أُجريت الدراسة على عينة من ١٤٠ زوجًا وزوجة في الإمارات العربية المتحدة. أظهرت النتائج أن زواج الأقارب يمكن أن يعزز التفاهم العاطفي بين الزوجين في بعض الحالات، ولكن يواجه الأزواج أيضًا تحديات أكبر في معالجة الضغوط الاجتماعية والصحية التي قد تؤثر على التناغم بينهما (الحمادي، ٢٠٢٠).
- **دراسة الجريري (٢٠٢٢):** هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير التواصل الفعّال بين الزوجين على تعزيز التناغم في العلاقة الزوجية، مع التركيز على الأزواج الذين تزوجوا من أقاربهم. أُجريت الدراسة على عينة مكونة من ١٢٠ زوجًا وزوجة في مدينة الرياض. وأظهرت النتائج أن الأزواج من الأقارب يواجهون تحديات في التواصل بسبب التداخل بين العلاقات الأسرية والزوجية، مما يؤثر على التناغم والاستقرار داخل العلاقة (الجريري، ٢٠٢٢).

توصيات لتعزيز التناغم بين الزوجين وتقليل التوترات:

١- **التواصل الفعّال:** يعتبر التواصل الفعّال أساسياً في أي علاقة ناجحة، وهو أمر حاسم في زواج الأقارب حيث قد يكون هناك ضغوط إضافية بسبب الروابط العائلية (العبيدي، ٢٠١٩).

استراتيجيات تحسين التواصل (المنصوري، ٢٠٢١):

- تخصيص وقت للتحدث :تحديد أوقات منتظمة للتحدث عن مشكلات العلاقة وتوقعات كل طرف.
- الاستماع النشط :ممارسة الاستماع النشط بتفهم واستجابة لمشاعر الشريك دون انقطاع أو افتراضات مسبقة.
- تجنب الافتراضات :بدلاً من افتراض ما يفكر فيه الشريك، يجب طرح الأسئلة مباشرة للحصول على وضوح كامل.

٢- **الدعم النفسي**: يوفر الأمان العاطفي ويعزز القدرة على التعامل مع التحديات. (العربي، ٢٠١٨)

٣- استراتيجيات تقديم الدعم النفسي:

- تقديم الدعم العاطفي :تأكيد الحب والاهتمام خلال الأوقات الصعبة وتقديم التشجيع والتفهم .(الرفاعي، ٢٠٢٢)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- التعبير عن المشاعر :تشجيع الشريك على التعبير عن مشاعره ومخاوفه بطريقة بناءة.
- طلب المساعدة عند الحاجة :عدم التردد في طلب المساعدة من المتخصصين في الصحة النفسية إذا كانت هناك مشكلات عاطفية تؤثر على العلاقة.

٤- **التوازن بين الحياة الشخصية والعائلية:** يساهم في الحفاظ على استقرار العلاقة ويقلل من الضغوط.

٥- **استراتيجيات تحقيق التوازن:**

- تخصيص وقت فردي :التأكد من تخصيص وقت للأفراد للقيام بأنشطة خاصة بهم وللاستمتاع بالهوايات الشخصية.
- إدارة الوقت بفعالية :استخدام تقنيات إدارة الوقت لتنظيم المهام اليومية وتجنب التداخل بين الحياة الشخصية والعائلية . (الجميل، ٢٠٢٣)

٦- **التثقيف والتوعية:** التثقيف حول تأثيرات زواج الأقارب يساعد في فهم التحديات وتحسين العلاقة. (المجالي، ٢٠٢٣)

استراتيجيات التثقيف والتوعية:

- التعرف على تأثيرات زواج الأقارب :الاطلاع على الأبحاث والدراسات المتعلقة بزواج الأقارب لفهم تأثيراته على الصحة النفسية والعائلية. (الناصري، ٢٠٢٢)
- المشاركة في ورش العمل: حضور ورش العمل والندوات التي تتناول استراتيجيات تحسين العلاقة في زواج الأقارب.

٧- **استشارة متخصصين في العلاقات:** يمكن أن يوفر دعماً مهنياً ويوجه نحو تحسين العلاقة. (الناصر، ٢٠٢٣).

٨- استراتيجيات استشارة المتخصصين:

- استشارة مستشار أسري :يمكن أن يساعد في معالجة المشكلات وتقديم استراتيجيات لحل النزاعات.
- الجلسات المشتركة :يمكن أن تعزز الفهم المتبادل وتحسين التواصل (الطاهري، ٢٠٢٢).

٩- **المشاركة في الأنشطة المشتركة:** الأنشطة المشتركة تعزز الروابط وتزيد من التفاعل الإيجابي بين الزوجين.

١٠- **استراتيجيات المشاركة في الأنشطة:**

- تنظيم أنشطة عائلية :قضاء الوقت معاً في أنشطة ممتعة مثل الرحلات العائلية أو الأنشطة الاجتماعية التي تعزز الروابط الأسرية .(البدوي، ٢٠٢٤).
- المشاركة في الهوايات :العثور على اهتمامات مشتركة ومشاركتها يمكن أن يقوي العلاقة ويزيد من التفاهم بين الزوجين.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- من خلال ما تم عرضه خلال هذا البحث نجد أن الزواج من أهم الروابط الإنسانية في حياة الإنسان بشكل عام بغاية القدسية ووجوب الحفاظ عليه، ومن خلال البحث واستعراض المتغيرات المرتبطة بزواج الأقارب وعلاقته بالتناغم بين الزوجين، لوحظ ان النظرة للزواج القرابي لها جذور ممتدة منذ القدم وليست وليدة الحاضر بسبب البعد الثقافي المرتبط بالعادات والتقاليد المترسخة داخل المجتمعات وخاصة العربية والاسلامية، وأيضا سيطرة الآباء على الأبناء من خلال الاختيار الزواجي وكذلك من أجل إبقاء الفتاة قريبة من أهلها إضافة إلى توطيد العلاقات والتماسك والتعاون. الامر الذي يستدعي ضرورة التدخل من قبل المختصين وذلك لأسباب نفسية واجتماعية وصحية، لذلك نوصي بالعديد من الدراسات والبحوث سواء في مجال التوعية ام التدخل للتخفيف من حجم الاثار النفسية والاجتماعية السالبة المرتبطة بتلك الظاهرة، ومن أهم هذه الدراسات والبحوث من وجهة نظر الطالبة: **" التدخل المهني باستخدام العلاج الانتقائي في خدمة الفرد للتخفيف من حدة المشكلات النفسية والاجتماعية المرتبطة بزواج الأقارب. دراسة مطبقة على الشباب الجامعي المقبلين على الزواج"**.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المراجع

العبيدي، حسن. (٢٠١٩). التواصل الأسري في الزواج. القاهرة: دار الثقافة.
أحمد، عبد المطلب. (٢٠٠٤). زواج الأقارب تحت المجهر. مجلس العالم الإسلامي للإعاقة والتأهيل، المملكة العربية السعودية، الرياض.
البدوي، محمد. (٢٠٢٤). أنشطة مشتركة في العلاقات الزوجية. القاهرة: دار العرب.
الجريري، مروان. (٢٠٢٢). "التواصل الفعّال وأثره على العلاقة الزوجية." مجلة علم النفس الاجتماعي، ٤٢(١)، ١٢٣-١٣٧.
الجميل، عائشة. (٢٠٢٣). المرونة والتوازن بين العمل والحياة. بيروت: دار النجاح.
الجندي، مريم. (٢٠٢٣). "أهمية التثقيف والتوعية في تحسين العلاقات الأسرية." مجلة الأسرة والمجتمع، ٣٠(٤)، ٦٥-٨٠.
الرفاعي، علي. (٢٠٢٢). الصحة النفسية في الزواج. دمشق: دار المشرق.
زرقين، آسيا. (٢٠١٨). زواج الأقارب وعلاقته بالاستقرار الأسري، مقاربة من منظور انثروبولوجيا القرابة. الجزائر: جامعة العربي التبسي، كلية العلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع.
الشريف، هالة. (٢٠٢١). "المشاركة في الأنشطة المشتركة وأثرها على التناغم الأسري." مجلة العلاقات الإنسانية، ٤٠(١)، ٨٩-١٠٤.
الطاهري، أحمد. (٢٠٢٢). دور المستشارين الأسريين في تحسين العلاقة. الرياض: دار النشر.
العبيدي، سارة. (٢٠٢١). "الدعم النفسي وتأثيره على الاستقرار العائلي." مجلة دراسات الأسرة، ٣٥(٢)، ٤٥-٥٩.
العربي، محمد. (٢٠١٨). الضغوط النفسية في الزواج العائلي. بيروت: دار الفكر.
المجالي، سامي. (٢٠٢٣). استراتيجيات التثقيف في الزواج. عمان: دار البشير.
معطي، أمل. (٢٠١٣). زواج الأقارب والاعاقات السمعية والنطقية في معهد التربية الخاصة بدمشق، دراسة ميدانية. مجلة جامعة دمشق، م٢٩، ع٤.
المنصوري، سحر. (٢٠٢١). التواصل العاطفي في العلاقات. جدة: دار الحياة.
الناصر، فاطمة. (٢٠٢٣). استشارات العلاقات في الزواج. الكويت: دار القلم.
الناصري، رامي. (٢٠٢٢). التثقيف العائلي وأثره على العلاقات الزوجية. القاهرة: دار العرب.
ابن منظور، محمد. (١٩٩٧). لسان العرب. دار إحياء التراث العربي.
الزهراني، محمد. (٢٠١٩). المخاطر الصحية الوراثية لزواج الأقارب: دراسة علمية. مجلة العلوم الطبية، ٤٢(٣)، ١٥٠-١٦٠.
الحمادي، سعيد. (٢٠٢٠). التناغم بين الزوجين: مفاهيم وتحديات. دار الفكر العربي.
العتيبي، ليلى. (٢٠١٧). التأثيرات النفسية والاجتماعية لزواج الأقارب. دار المعرفة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الشرقي، جمال. (٢٠٢١). الزواج في المجتمعات العربية: التأثيرات الاجتماعية والثقافية. جامعة القاهرة.
معطي، يوسف. (٢٠١٣). تأثير زواج الأقارب على الإعاقات السمعية والنطقية وأثرها على العلاقة الزوجية. مجلة البحوث الاجتماعية، ٣٥(٢)، ٢٢٠-٢٣٠.
العتيبي، فاطمة. (٢٠١٧). التأثيرات النفسية والاجتماعية لزواج الأقارب على الأزواج. مجلة الدراسات النفسية، ٥٠(٤)، ١٣٥-١٤٥.
زرقين، أحمد. (٢٠١٨). تأثير زواج الأقارب على استقرار العلاقة الزوجية والتحديات الاجتماعية المترتبة عليه. مجلة العلوم الاجتماعية، ٢٨(١)، ١١٠-١٢٠.
الزهراني، محمد. (٢٠١٩). تأثير زواج الأقارب على احتمالية الإصابة بالأمراض الوراثية وتأثيراتها على التناغم الزوجي. مجلة الطب الوراثي، ٤٢(٣)، ١٥٠-١٦٠.
الحمادي، علي. (٢٠٢٠). العوامل المؤثرة على التناغم الزوجي لدى الأزواج الذين تزوجوا من أقاربهم. مجلة العلاقات الأسرية، ٢٤(٢)، ٢٠٠-٢١٠.
الجريري، سامية. (٢٠٢٢). تأثير التواصل الفعّال على التناغم الزوجي للأزواج من الأقارب. مجلة دراسات العلاقات الزوجية، ١٨(١)، ٩٠-١٠٠.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ثقافة قبول اختلاف الآخر

دراسة مقارنة على عينة من جيلي الآباء والأبناء في محافظة جدة

The Culture of Accepting Others' Differences
A Comparative Study of a Sample of Parents and Children in Jeddah Governorate

إعداد

ناديه عمر سريجي

Nadia Omar Sariji

قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة لملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440895

استلام البحث	**١٦ / ٣ / ٢٠٢٥**
قبول البحث	**٥ / ٥ / ٢٠٢٥**

سريجي، ناديه عمر (٢٠٢٥). ثقافة قبول اختلاف الآخر- دراسة مقارنة على عينة من جيلي الآباء والأبناء في محافظة جدة. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٥٤١ – ٥٨٠.

http://ajahs.journals.ekb.eg

ثقافة قبول اختلاف الآخر
دراسة مقارنة على عينة من جيلي الآباء والأبناء في محافظة جدة

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أوجه التباين في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء في محافظة جدة كأحد محددات هوية المجتمع. واستخدمت الدراسة الوصفية المنهج المقارن للإجابة على تساؤلات وأهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها. وطُبقت باستخدام أداة الاستبانة، وقد تم بناء بنودها من خلال الاستعانة بأبعاد مفاهيم نظرية الهوية كأبعاد لكل متغير من متغيرات الدراسة، ويتفرع عن هذه الأبعاد عدة بنود تناسب مفهومها. وتتمثل في: بُعد التصنيف الذاتي: يشير إلى تعيين التوقعات والمعاني، التي توجه الأدوار والسلوك والتفاعلات. بُعد التحقق من الهوية: يشير إلى إدراك الفرد لكيفية رؤية الآخرين له في مواقف محددة. بُعد بروز الهوية: يعبر عن استحضار الفرد لجوانب محددة من هويته عبر الفعل اللفظي والسلوكي. بُعد موارد الهوية: يشمل موارد البنى الاجتماعية التي تدعم هوية الفرد وتعزز تفاعله وارتباطه بالمجتمع. بُعد معيار الهوية: يتعلق بالمصفوفات الثقافية التي يحملها الفرد وتحدد هويته ودوره في مختلف المواقف. وتكوّن مجتمع الدراسة من الأفراد الذكور السعوديين في محافظة جدة. وتكوّنت عينة الدراسة الحصصية من عدد (٢١٤) مفردة من الآباء في عمر (٤٠ عامًا فأكثر ولديهم أبناء)، وعدد (٢٧٣) مفردة من الأبناء في عمر (من ٢٠ إلى ٣٠ عامًا). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ حسب قيمة (ت) ٢.٧٧ لصالح الأبناء، في قبول اختلاف الآخر وفقًا لأبعاد نظرية الهوية. وخلُصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها؛ أهمية دعم وتعزيز برامج التنمية التي تساهم في تعزيز الحوار وجودة العلاقات بين الأجيال ضمن هوية المجتمع الثقافية، لتعزيز الروابط الإنسانية والوطنية.

الكلمـات الدالـة: قبول اختلاف الآخر، الآباء، الأبناء، نظرية الهوية.

ABSTRACT:

The study aimed to identify the differences in cultur the acceptance of others. between the generations of fathers and sons in the city of Jeddah, As one of the determinants of society's identity.The descriptive study used the method comparative methods to answer the research questions, objectives, and to test its hypotheses. It was implemented using a questionnaire, and its items were developed based on the dimensions of identity theory concepts, with several items branching from these dimensions to suit their respective concepts. These include: -Self-Classification

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

Dimension: Refers to the assignment of expectations and meanings, which guide roles, behavior, and interactions. - Identity Verification Dimension: Refers to the individual's perception of how others view them in specific situations. - Identity Salience Dimension: Refers to the individual's recall of specific aspects of their identity through their through verbal and behavioral action. -Identity Resources Dimension: Includes the resources of social structures that support an individual's identity and enhance their interactions and connections with society.
-Identity Standard Dimension: Relates to the cultural matrices that the individual holds, which define their identity and role in various situations. The research population consisted of male Saudi individuals in Jeddah. The study's purposive sample included 214 fathers aged 40 years or older who have children, and 273 sons aged between 20 and 30 years. The study results indicated statistically significant differences were found at the 0.05 level, favoring sons, with a T-value of 2.77, regarding the acceptance of others' differences based on the identity theory dimensions. The study concluded with several recommendations, the most important of which was the need to promote and support developmental programs that contribute to enhancing dialogue and the quality of relationships between generations within the cultural identity of society, to strengthen both human and national bonds.
Keywords: acceptance of others, Fathers, Sons, identity theory.

المقدمة:

علم الاجتماع هو علم الآخر لأن العلاقات هي موضوعه، ومن العلاقة التي تنشأ مع الآخر على وجه التحديد تتطور ديناميكيات وقيم مختلفة، يمكن أن تكون مؤيدة أو مضادة للمجتمع، كما أنها تولد أشكالًا من القبول والرفض والتعاون والمنافسة وما إلى ذلك.

وقد أدى نظام التراكم المرن والتحولات السريعة في خطوط الإنتاج بسبب تطور شبكة الاتصالات والمعلومات ووسائل النقل، والإنتاج الصناعي للثقافة والترفيه

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

والتسلية، إلى أشكال جديدة من الاختلاف الثقافي والمجتمع المتخيل، ورفض المنتجات والممارسات الثقافية ذات الجذور الإقليمية، وتَآكل التمايز الثقافي للأماكن، وبات المجال العام العابر للحدود هو الأساس، مما جعل لأي إحساس بالمجتمع أو بمكان معين عفا عليه الزمن (Gupta & Ferguson, 1992). بعد صدور مسرحية حديقة الحيوان عام ١٩٩٧ لـ "إدوارد ألبي "Edward Albee ومجيء جملة "الجحيم هو الآخر" على لسان أحد شخصياتها، بدأت ثقافة قبول الآخر تدخل ساحات الحوار والمناقشة، وأثير تساؤل من هو الآخر، وعلى أي أساس يتم تصنيفه أنه الآخر؟ الآخر هو كل شيء يضاد "الأنا"، وليس "أنا أو نحن"، وباعتباره كل شيء في خلاف مع "الأنا"، فقد يكون فكرًا أو ثقافةً أو دينًا، أو قبيلةً أو هوية ثقافية مختلفة، وباعتباره يختلف عن الذات فقد يكون الأب أو الأخ أو الزوج أو الابن، وقد يكون المواطن الغربي أو الشرقي الذي يحمل كل منهما نظرة مغايرة عن الحياة (الشيخ، ٢٠٠٧). كما ظهر مفهوم قبول الآخر عند العديد من المفكرين والفلاسفة أمثال "تشارلز تايلور Charles Taylor" في كتابه سياسة الاعتراف، و"بول ريكور Paul Ricoeur"في كتابه مسار الاعتراف، و"أكسل هونيث Axel " Honneth ممثل الجيل الثالث لمدرسة فرانكفورت في كتابه الصراع من أجل الاعتراف عام ١٩٩٢، والذي استهدف تأسيس مقاربة جديدة داخل التيار الفكري لمدرسة فرانكفورت، تدعي بأن كل مقاربة لمفهوم الاعتراف تستدعي ما يسمى بالصراع. كما يوضح هذا المعنى جدلية العبد والسيد عند "هيجل Heigl" في كتابه فينمينولوجيا الروح، فالذات لا تتعرف على حقيقة ذاتها إلا انطلاقًا من علاقتها وتفاعلها مع ذوات أخرى، بحيث يصبح كل واحد منهما وسيلة للآخر. ويعتبر هيجل أول فيلسوف حاول دراسات العلاقات الاجتماعية بوصفها علاقات بين ذوات تبحث عن الاعتراف المتبادل (Honneth, 2013).

وفي العالم الحديث ظهرت التعددية الثقافية، وأصبح كل فرد يعيش مع مجموعة متنوعة من الهويات التي يُحتمل أن تكون متناقضة ويناضل من أجلها لذلك، كسود أو بيض البشرة، رجال أو نساء، والقائمة لا تنتهي. ومن خلال قول من نحن، نسعى للتعبير عن هويتنا وما نؤمن به وما نرغب فيه، وتكمن الإشكالية في أن هذه المعتقدات والاحتياجات والرغبات غالبًا ما تكون في صراع واضح مع الآخر نتيجة عدم قبول الاختلاف. لذا تتخذ الهوية العديد من الدلالات المختلفة عند التعبير عنها، بحيث تصبح وكأن الناس لا يتحدثون عن نفس المفهوم؛ وتصبح في أزمة عندما يتم استبدال شيء ما يُفترض أنه ثابت ومتماسك ومستقر بتجربة الشك وعدم اليقين، ويُلفت الغموض البارز للكلمة نفسها الانتباه إلى تفكك المفاهيم التقليدية وإعادة هيكلة المشهد الاجتماعي والثقافي بشكل جذري (Rutherford, 1990). حيث أن الهوية لا تكتسب معنى أو مدلول إلا على ضوء مواجهتها مع الآخر، الذي قد يكون فردًا، أو

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جماعة أو مجتمع أو فئة اجتماعية مختلفة (نصر ومايدي، ٢٠١٧).

مشكلة الدراسة:

تعيش المجتمعات العديد من الظواهر المتغيرة التي تعتبر سلبية للبعض وإيجابية لآخرين، بفعل الاكتشافات التكنولوجية ووسائل التواصل الاجتماعي، والعولمة والتنقل والسفر السياحي، وبث واستقبال أكبر قدر من المعارف والمعلومات والتجارب، الذي نتج عنه نشوء الاختلافات الثقافية والاجتماعية (سليمان ومحمود، ٢٠٢٢). فأصبح البعض يعتقد أنه يمتلك الحقيقة المطلقة التي لا تحتمل مجالًا للشك، ويرى أن الاختلاف تناقض وفوضى ثقافية واجتماعية. أَصّل ذلك لحالات من نفي الآخر واستخدام العنف المبرر بأشكاله ضد الآخر المختلف. بينما يرى البعض الآخر أن التنوع والاختلاف قانون اجتماعي. ومما يساهم في تعميق ثقافة قبول اختلاف الآخر، نشر الممارسات الديمقراطية وإشاعة قيم التسامح والمرونة والانفتاح على الجديد خصوصًا لدى الأجيال الشابة، التي نشأت على ثقافة الاتباع مما خلق لديهم حالة من التشبث بآرائهم وأفكارهم ونفي الآخر المختلف (دوابه، ٢٠١٧).

والمجتمع السعودي يمر بمرحلة من التغيرات الاجتماعية والثقافية الناتجة عن التطور العلمي والتقدم الاقتصادي والاجتماعي والتحديات التي فرضها النظام العالمي الجديد، وصار نمط الحياة أكثر تفتحًا على أشكال الحياة العصرية (الزيدي وآخرون، ٢٠٢١). علاوة على أن المملكة تشهد نشأة جيل متعلم ومتمكن في استخدام وسائل الاتصال الحديثة، إذ بلغت نسبة الحاصلين على التعليم الثانوي ما يُمثل ٩٩.٨%، وفاقت نسبة مشاركة الشباب في الشبكات الاجتماعية واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي ٩٧.٩ % بالتساوي بين الذكور والإناث. كما تعد أوضاع الشباب من أهم ما يشغل المجتمع السعودي، ويعود ذلك إلى أن نسبة من أعمارهم دون سن الثلاثين عامًا تفوق ما نسبته ٦٠% من إجمالي السكان، ويُمثل من هم في المرحلة العمرية من ١٥ إلى ٣٤ عامًا ما نسبته ٣٦.٧، مما جعل منهم مركز الثقل في العديد من القطاعات (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠٢٠).

تلك التغيرات جعلت أفراد المجتمع السعودي يعيشون في ظل وفرة الاختيارات وكثرة البدائل وتنوّع المرجعيات، وتعدد أنماط الحياة المحلية والعالمية والعصرية والتقليدية، إلى جانب التحولات التي طالت نوعية العلاقات بين الأجيال، كما طالت توقعات المجتمع من الشباب من ناحية، وما ينتظره الشباب من المجتمع من ناحية أخرى. وبالتالي أَدرَجت المسارات الجديدة الجيل الجديد في نسق تَحول المجتمع من طور مجتمع محافظ تَرسّخ عبر سياقات تاريخية واجتماعية طويلة، إلى طور التفاعل مع الحداثة التي أصبحت أمرًا واقعًا ومفروضًا على كل المجتمعات (الزيدي وآخرون، ٢٠٢١).

من هنا يأتي تركيز الدراسة الحالية على دراسة ثقافة قبول اختلاف الآخر كأحد

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المحـددات الثقافيـة للهويـة فـي المجتمـع السـعودي، مـن خـلال رصـد أوجـه التبـاين واختلاف المعاني والمفاهيم والرموز المعبرة عن هذه الثقافة، كنمط حياة اجتماعية تتجلى في الأدوار والعلاقات والسلوكيات، بين جيلين من الآباء والأبناء في محافظة جدة. ثم المقارنة بينهما لتتبع أبرز أشكال الاختلاف والتغير في تلك الثقافة التي تسهم في تشكيل هوية المجتمع. من خلال أبعاد محددة تتجلى فيها عناصر ثقافة قبول اختلاف الآخر عبر استخدام نظرية الهوية كموجه نظري للبحث، التي تساهم في ترجمة كافة إشكاليات المجتمع الحديث والتحولات التي تمس كافة جوانبه، كما تعكس جميع المعتقدات والتوجهات التي يتبناها الأفراد.

هدف وتساؤلات الدراسة:

التعرف على أوجه التباين في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء في المجتمع السعودي وفق أبعاد نظرية الهوية. **وتنبثق منه التساؤلات التالية:**

- هل هناك تباين في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء وفق بُعد التصنيف الذاتي؟
- هل هناك تباين في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء وفق بُعد التحقق من الهوية؟
- هل هناك تباين في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء وفق بُعد بروز الهوية؟
- هل هناك تباين في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء وفق بُعد موارد الهوية؟
- هل هناك تباين في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء وفق بُعد معيار الهوية؟

فرضيات الدراسة:

- هناك تباين ذو دلالة إحصائية في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء وفق بُعد التصنيف الذاتي.
- هناك تباين ذو دلالة إحصائية في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء وفق بُعد التحقق من الهوية.
- هناك تباين ذو دلالة إحصائية في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء وفق بُعد بروز الهوية.
- هناك تباين ذو دلالة إحصائية في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء وفق بُعد موارد الهوية.
- هناك تباين ذو دلالة إحصائية في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

والأبناء وفق بُعد معيار الهوية.

أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة العلمية:

- تأمل الدراسة أن تكشف نتائجها عن جانب من جوانب الحياة الاجتماعية لدى جيلين معاصرين من الآباء والأبناء رأسمال المجتمع، مروا بتغيرات اجتماعية وثقافية وعلمية وسياسة واقتصادية مختلفة.
- تكتسب هذه الدراسة أهميتها الأكاديمية نتيجة توجهه إلى جيلين معاصرين من الآباء والأبناء، للمساهمة في تعزيز الحوار بين الأجيال ضمن الهوية الإنسانية والثقافية للمجتمع، وتنمية الروابط الإنسانية والوطنية بينهم.
- قلة الدراسات حسب علم الباحثة التي تناولت دراسة عناصر وأبعاد للمحددات الاجتماعية والثقافية للهوية بالدراسة الأكاديمية من خلال المقارنة بين جيلين معاصرين من الآباء والأبناء.

أهمية الدراسة التطبيقية:

- تأمل الدراسة أن تساهم نتائجها في إنشاء مقاييس وأدلة لمحددات الهوية الاجتماعية والثقافية المختلفة تناسب واقع هوية المجتمع السعودي.
- يمكن أن تساعد نتائج الدراسة على تعزيز جودة العلاقات بين الجيلين، من خلال تقييم نوعية العلاقات وطبيعة الارتباطات بينهما، مما يُسهم في دعم برامج التنمية الاجتماعية، التي تسعى إلى بناء مجتمع طموح ومزدهر.

مصطلحات الدراسة:

- **الثقافة:**

حسب إليوت (٢٠١٤) فإن الثقافة أسلوب حياة مجموعة معينة من البشر يعيشون معًا في مكان واحد، وتتضح في فنونهم ونظامهم الاجتماعي وفي عاداتهم وتقاليدهم ودينهم. ويرى جيدنز (٢٠٠٥) بأنها تعني جوانب الحياة الإنسانية التي يكتسبها الإنسان بالتعلم لا بالوراثة، وتتألف من جوانب عينية ملموسة، ومن جوانب مضمرة غير عينية تُشكل المضمون الجوهري للثقافة، وأن المجموعة ذات السمات الثقافية هي التي تعطي تلك السمات الأولوية على أي مصدر آخر للمعنى بالنسبة للفرد أو للمجموعة. وذكرت ملحس (٢٠٠٤) بأن "لنتون Linton" حدد ثلاثة محتويات للثقافة تحدد هوية المجتمعات؛ أولها، العموميات وهي المكونات الثقافية التي يشترك فيها جميع أفراد المجتمع، وتُبيّن في أعمق مستويات التحليل أنها معايير تُقرّر بواسطتها الجماعة إن كان الفرد يسلك سلوكًا طبيعيًا أم لا، كأسلوب التحية وطراز المباني وغيرها. ثانيها، الخصوصيات التي تشكل ثقافة فرعية لفئة معينة كلغة الشباب وطريقة لباسهم. ثالثها، البدائل وهي ملامح ثقافية لم تستقر وتُجرب لأول مرة في الثقافة المجتمعية، وقد تظهر في المجتمع بفعل رواد التغيير أو نتيجة الاتصال

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

بالثقافات الأخرى .

كما يتضمن أحد زوايا مفهوم الثقافة في ضوء العلاقة بالآخر المختلف، ما ذكره حكيمي (٢٠٢٠) بأنها تتميز بوحدة من العناصر شديدة الخصوصية، تتكامل وتتآلف على المستوى الداخلي، كما تتميز ببنية دفاعية على المستوى الخارجي أُسها التفرد والاختلاف وهو ما يجعل ثقافة تتميز عن أخرى. وهي بهذا المعنى لا تستمد مقومات وجودها من ذاتها فحسب، بل من الآخر المخالف والمغاير لها، وكثيرًا ما اقترن الاختلاف والتعدد بمسألة الهوية الثقافية، مما أدى إلى إعادة النظر في مكونات مفهومها ذاته، وإعادة مساءلته من خلال منطق المغايرة والاختلاف.

وإجرائيًا تُعرّف الثقافة في هذه الدراسة بأنها: عناصر يتمثّلها الأفراد كطريقة وأسلوب حياة يتميز بموجبها جيلهم عن غيره، تعبر عن مكونات ثقافتهم الخاصة بهم، وتتجسد من خلال علاقاتهم وأدوارهم وسلوكياتهم أثناء عمليات التفاعل الاجتماعي، وتعكس هوية المجتمع الذي يعيشون فيه.

- **قبول اختلاف الآخر:**

قبول اختلاف الآخر يعني الوعي والإدراك بأن للآخرين الحق في أن يكونوا أشخاصًا مختلفين عما هو سائد، مما يعني الإقرار والاعتراف بأن لديهم الحق في الحرية التي تسمح لهم بالتعبير عن أنفسهم وعن اختلافهم بالطريقة التي يرغبون فيها. وهو قائم على قبول الرأي الآخر بدون إقصاء، والتعايش والتواصل من خلال تبادل المعارف والخبرات والتجارب، واحترام التباين في الأفكار والمعتقدات. والحديث عن ذلك يشير إلى مطالب التسامح وتبادل الاحترام بمقدار ما يتسم به الآخر من ثقافات ولغات مختلفة، وحفظ التناقض والتعايش معه كثقافة مجتمعية (سليمان ومحمود، ٢٠٢٢). في هذا السياق يرى الكلثم (٢٠٢٠) بأن قبول اختلاف الآخر يعني قدرة الإنسان على التعايش مع الآخر على الرغم من اختلاف مذهبه الفكري ومعتقده الديني وجنسيته، واحترام حقوق الآخر وعاداته وتقاليده وقيم المجتمع الذي يعيش فيه. ويتضمن ذلك الإقرار بحقوق الآخر عبر مواقف إيجابية مبنية على التقدير للتنوع الثقافي ولأشكال التعبير والصفات الإنسانية المختلفة. ويكون ذلك داخل المجتمع وخارجه، على أساس من المودة والألفة.

وإجرائيًا يُعرّف قبول اختلاف الآخر في هذه الدراسة بأنه: يتمثل في الإقرار بأن للآخرين الحق في أن يكونوا أشخاصًا مختلفين عما هو سائد، وأن لديهم الحق في التعبير عن أنفسهم وعن اختلافهم بالطريقة التي يرغبون فيها. وهو قائم على قبول الرأي الآخر بدون إقصاء، وعلى التسامح وتبادل الاحترام بمقدار ما يتسم به الآخر من ثقافات ولغات مختلفة، واحترام التباين في الأفكار والتعايش معه كثقافة مجتمعية.

- **الأجيال:**

ذكر الحسن (٢٠٠٥) بأن الجيل وحدة اجتماعية ترتبط فيما بينها بموقع أو مكانة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

بنائية مشتركة وبنسق ثقافي مشترك وبوعي ذاتي كوحدة اجتماعية، وبدرجة كبيرة من التضامن والتفاعل الاجتماعي بين أعضائها، وهي أكثر من مجرد جماعة عمرية أو بيولوجية. ومع أن وحدة الجيل تنشأ في الأصل كرد فعل أو تعبير عن التغيرات المجتمعية؛ إلاّ أنها ما أن تتكون حتى تُصبح بدورها عاملًا لمزيد من التغيرات. ويرى السهلي (٢٠١٧) أن الجيل هو كافة أعضاء المجتمع الذين ولدوا في فترة متزامنة ولا تربطهم روابط قرابية. كما اعتبر أحمد (٢٠٢٣) الجيل عبارة عن جميع الأشخاص الذين ولدوا وعاشوا في نفس الوقت، وحدد ثلاثة معايير يمكن من خلالها التحدث عن جيل ما. الأول، العضوية المتصورة التي تجعل الفرد يرى نفسه جزءً من مجموعة ما وأنه عضو فيها. المعيار الثاني، هو المعتقدات وأشكال السلوك المشترك. المعيار الثالث، التاريخ المشترك الذي يحتوي على جميع الأحداث التاريخية التي حدثت خلال مرحلة الطفولة والمراهقة، والتي لها تأثير كبير على حياة معظم أعضاء المجموعة.

إجرائيًا يُعرّف الجيل في هذه الدراسة بأنه: مجموعة اجتماعية تعيش ضمن بيئة مكانية وزمانية مشتركة، كما تشترك في نسق ثقافي واجتماعي عبر البنى الاجتماعية، وتتجلى وحدة هذه المجموعة في التشابه بين السلوكيات والممارسات في أسلوب الحياة، والقيم الاجتماعية والثقافية أثناء عمليات التفاعل الاجتماعي بين أفراد الجيل الواحد، ويمثل جيلي الدراسة الحالية جيل الآباء في عمر (من ٤٠ عامًا فأكثر ولديهم أبناء) وجيل الأبناء في عمر (من ٢٠ إلى ٣٠) عامًا.

أدبيات الدراسة.

مفهوم قبول اختلاف الآخر.

بحسب Honneth (2013) فإن قبول اختلاف الآخر علامات ومؤشرات اعتراف الغير بقيمتنا ومكانتنا كأفراد وجماعات في الحياة الاجتماعية، وهو متعلق بالأفعال الإدراكية وغير الإدراكية. بحيث تتوسع معايير التفاعل الاجتماعي إلى أنماط غير لغوية، ويترتب عن ذلك أن أساس التذاوت لم يعد يتحدد فقط بواسطة الرموز والمعاني اللغوية المشتركة بين الأفراد وإنما بمؤشرات الاعتراف المتبادل أيضًا. وعبّر الصفار (٢٠٠٣) عن قبول اختلاف الآخر بأنه قبول المختلف عنّا في أي مجال من مجالات الحياة، فقد يكون آخر من حيث انتمائه الاجتماعي لعرق أو قومية أو قبيلة، أو من حيث انتمائه الديني والثقافي لمبدأ أو مذهب، وقد يكون الآخر شريكًا في الأسرة كاختلاف الأشقاء أو الزوجين، وقد يكون شريكًا في الوطن والانتماء الحضاري. كما يرى Lee at el (2015) بأن قبول اختلاف الآخر هو المعنى الكامل للتسامح، وينتهي قبول الآخر ويتعرض للخطر بمجرد تقويض هذا المفهوم. ولفهم وتطبيق التسامح يجب الاعتراف بالتبادل بمعناه الداخلي والخارجي، مما يعني الاحترام المتبادل للخبرات والتجارب والأفكار المتغايرة، من أجل ضمان الاستمرارية والتنوع في الحياة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ولفهم أكثر تحديدًا نشرح كِلا المصطلحين على حده: القبول، هو الموافقة والرضا بالشيء وميل النفس إليه، ويُعرف بأنه حالة الرضا التي يحصل عليها الفرد من قبل مجموعة الأقران، من خلال مشاركتهم أنشطة معينة كرغبتهم بالعمل معه والتحدث إليه وزيارته والاجتماع به. ويُستدل على القبول من خلال ثناء مجموعة الأقران على الإنجازات والإصغاء إلى الأفكار المطروحة. والقبول على نحو أوسع هو النظرة المعتبرة التي تقدمها الجماعات المختلفة للآخر المجهول. أما معنى الآخر، فيقابله الأنا، وهو نقيض الذات ويقال للأفراد والأشياء المغايرة، فهو صفة لجنسين مختلفين من الأشخاص أو الأشياء، ويمكن تعريفه بأنه أي فرد خارج الجماعة الاجتماعية ويعرف بأنه غريب ومجهول، وكلما زاد الوعي زاد الإحساس بالأنا وبالآخر (زغب، ٢٠١٢ ؛ لالاند،٢٠٠١).

مجالات قبول اختلاف الآخر.

يندرج تحت مفهوم قبول اختلاف الآخر عدة مجالات تظهر خلال البحث عن هذا المفهوم وهي كالتالي:

- **الاختلاف الثقافي:**

يثير الاختلاف الثقافي عددًا من الأسئلة، على سبيل المثال؛ هل توجد اختلافات ثقافية في مدى تبني الأفراد لآراء الآخرين من أجل تشكيل تفضيلات خاصة؟ وهل تؤثر الخلفية الثقافية على الانفتاح لتبني رأي شخص آخر؟ ينبع الاختلاف الثقافي من الرغبة في الظهور بمظهر فريد مقابل الحفاظ على الانسجام الاجتماعي. على سبيل المثال؛ بالنسبة للغربيين يُعتبر السلوك العام فرصة للتعبير عن سمات وقيم وتفضيلات الفرد الفريدة، وبالتالي فإن اتخاذ خيارات مختلفة عن الآخرين هو وسيلة للتعبير عن التفرد. أمّا بالنسبة للشرقين يعتبر السلوك العام فرصة للتعبير عن الترابط مع الآخرين، واتخاذ نفس خياراتهم من أجل الحفاظ على الانسجام الاجتماعي (Lee at el, 2015). لذا يُطرح سؤال كيف يتم التعامل مع الاختلاف الثقافي مع احترام الأفكار السائدة في الثقافة المحلية، والجواب؛ عبر العلاقات الحوارية والنقد الثقافي الذي يُولِّد أسئلة نقدية من مجتمع ما لاستكشاف المجتمع الآخر دون إصدار الأحكام (Gupta & Ferguson, 1992).

- **التعددية الثقافية:**

تشير التعددية الثقافية إلى عقليات البشر المختلفة وعاداتهم ومعتقداتهم وسلوكهم، فبعض المجتمعات أسهمت ظروفها التاريخية في الحفاظ على هيمنة نسيج ثقافي أحادي. وبعضها الآخر قضت ظروف نشأتها التاريخية بأن تكون متعددة ثقافيًا، وتتكون من جماعات ثقافية مختلفة كالولايات المتحدة الأمريكية. وبين هذين النموذجين مجتمعات تتفاوت في مستويات تعددها الثقافي. لذا تُوجِب التعددية الثقافية التقدير والقبول والاحترام المتبادل للثقافات المختلفة والمشاركة للعمل معًا لبناء

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مجتمعات موحدة، فهي نظام عادل يسمح بحرية التعبير عن حقيقة الفرد داخل المجتمع، بالإضافة إلى أنها نظام يتكيف بشكل أفضل مع القضايا الاجتماعية (أبو النيل، ٢٠٢١). في ذات السياق يرى Gupta & Ferguson (1992) بأن التعددية الثقافية بمثابة اعتراف بأن الثقافات تغيرت مراسيها في نطاقات محددة، وهناك محاولة لإدماجها في إطار الهوية العامة. مثلًا؛ فكرة الثقافات الفرعية التي تحاول الحفاظ على فكرة الثقافات المتميزة، مع الاعتراف بعلاقتها مع الثقافة السائدة داخل نفس المساحة الجغرافية والإقليمية.

- **ثقافة الاختلاف:**

تعني احترام أفكار وآراء الآخرين، واعتبارها درجة من درجات التفكر والتدبر، ويُعد ذلك ظاهرة صحية، شريطة ألا تتحول إلى تسفيه آراء الآخرين والتقليل منها ومصادرتها، وهي معيار المجتمعات المتقدمة. فالتمايز الثقافي أساس التفاعل والتعايش بين الشعوب والمجتمعات، ولا يمكن للفرد أن ينكر وجود قواسم مشتركة بين الحضارات. فالاختلاف هو الذي يُعمِّق الرؤى الحضارية الذاتية ويؤسس لقيم الحوار مع الآخر والتفاعل معه، كما أنه أحد علامات الإبداع الذي تتقدم به المعرفة. ولتعزيز هذه الثقافة يتعين التركيز على نشر الإثراء الثقافي والعلمي، من خلال المناهج الدراسية ووسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي، ومن خلال الجلسات الثقافية التي تجمع عناصر المجتمع في مجال العلم والثقافة (الباز، ٢٠٢٠ ؛ دوابه، ٢٠١٧). ذلك الاتجاه كفيل ببناء مستقبل حواري قائم على مناخ صحي يواجه التعصب والفكر الإقصائي في بعض وسائل التواصل، التي تستقطب الأعلى صوتًا والأكثر هجومًا، وبالتأكيد فإن تنمية الوعي بثقافة الاختلاف مرهون بالاعتراف بها كمشكلة ثقافية (Gupta & Ferguson, 1992).

- **التسامح:**

يشير التسامح إلى المواقف التي يتجلى فيها الاستعداد لتقبّل وجهات النظر المختلفة، المتعلقة باختلاف الآراء والتوجهات والسلوكيات دون الموافقة عليها. ويرتبط ذلك بسياسات الحرية التي تسمح بالتنوع الفكري، على الرغم من أنه يختلف عن القبول التام للتباين والتنوع (الكلثم، ٢٠٢٠). كما يعني التسامح الاحترام والقبول والتقدير للتنوع الثري لثقافات العالم المتعددة، ولأشكال التعبير المختلفة وللصفات الإنسانية المتغايرة، ويتعزز بالمعرفة والانفتاح والاتصال وحرية الفكر والضمير والمعتقد والفضيلة التي تساهم في انتشار ثقافة السلام (منظمة اليونسكو، ١٩٩٥).

٣.٢ النظريات المفسرة للدراسة.

- **نظرية الهوية Identity theory.**

توفر نظرية الهوية إطارًا لفهم كيف ولماذا ترتبط المعاني والتوقعات بالهويات، وإطارًا لفهم الآليات التي يتفاوض الأفراد من خلالها لإدارة هوياتهم أثناء التفاعل

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الاجتماعي، ولدراسة تجارب الأفراد في الحياة اليومية كذلك، غالبًا ما يستخدم منظرو الهوية هذا الإطار لطرح الأسئلة البحثية والإجابة عليها. وفي أواخر الستينيات بدأ "ستراير Stryker" عام ١٩٨٠ بتدوين المقدمات الهيكلية الاجتماعية للتفاعل الرمزي البنيوي، وبعد صياغته تطورت المقدمات الرئيسية لنظرية الهوية، وهو ما عرف باسم مدرسة "انديانا Indiana". وتفترض النظرية ارتباطًا أساسيًا بين تطوير الهويات وسنّها وتغييرها، وبين التنوع والتمايز في البناءات الاجتماعية التي تشكل الحياة اليومية. ويعرّف منظرو الهوية؛ الهوية على أنها مجموعة داخلية من المعاني المشتركة التي توفر توقعات مشتركة للأفراد في الأدوار الاجتماعية (Serpe et al, 2020). كما تفترض أن تباين الثقافات بين شركاء التفاعل الاجتماعي يساهم في تشكيل معنى التفاعل الاجتماعي، وفي التأثير على ديناميكيات الهوية والسلوك، وتستند النظرية والبحوث المعاصرة حول عمليات الهوية على أساس دمج مفهوم الآخر في فهمنا للهوية، وفي تشكيل التشريع السلوكي لها، من خلال وجود الآخرين وأفعالهم ومحتوى هوياتهم (Robinson et al, 2020).

حسب ستراير تبحث نظرية الهوية عن إجابة لسؤال جوهري، وهو؛ لماذا يختار الفرد سياق محدد من الأفعال دون الآخر، ولماذا يختار سلوكيات متوافقة مع مجموعة أو أكثر، والتي تكون مرتبطة بتوقعات الأدوار في موضع أو أكثر ضمن شبكة العلاقات الاجتماعية؟ يُجيب عن ذلك من خلال التأكيد بأن هناك مطلبان أساسيان لوجود الهويات؛ أحدهما، أن الأفراد يعبرون عن أنفسهم ضمن وضع اجتماعي معين، ويَعرفهم الآخرون من خلال هذا الوضع. ثانيهما، استيعاب الأفراد لمعاني هذه الأوضاع الاجتماعية، مع الأخذ في الاعتبار أن لهذه الهويات معاني وتوقعات مشتركة تشكل جزءً من المخطط المعرفي الذي يشكل العمليات المعرفية والمفاهيمية للذات. ويُحدد المخطط المعرفي للمعاني الداخلية وضع الأفراد داخل علاقات اجتماعية منظمة وعبر مواقف متعددة، مثلًا، هوية الدور هي مجموعة من المعاني والتوقعات المرتبطة بالمواقع العلائقية في البنى الاجتماعية (Serpe et al, 2020).

ختامًا فإن الرابط بين الهوية والسلوك موجود في المعاني المشتركة بينهما، ويتعين النظر إلى المعاني التي تتضمنها الهوية وتصنيفها في أبعاد، وذلك للكشف عن الثنائيات الضدية لكل بعد، واستخدام ذلك لقياس المعاني الخاصة بالهوية. على سبيل المثال؛ يُدرس البعد الخُلقي للشخصية من خلال محورين فنقول مثلًا؛ يقع بين ثنائية الخوف والشجاعة، والضعف والقوة. وعادة ما يتم ربط الهويات بالمجموعات التي يتم استيعاب معانيها المشتركة، والتي توجد عبر مواقف متعددة ومختلفة (Stryker & Burke, 2000). وفقًا لذلك فإن للهويات سلوكيات تعبر عنها، وذلك أن الهويات هي معاني ذاتية، وهذه المعاني تتطور في سياق معاني الأدوار وما يقابلها، من هذا

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المنطلق تم الاعتماد على أبعاد ومفاهيم نظرية الهوية في تفسير وتحليل مشكلة الدراسة الحالية؛ دراسة التباين بين الآباء والأبناء في ثقافة قبول اختلاف الآخر كأحد المحددات الثقافية للهوية في مجتمع محافظة جدة.

المفاهيم الأساسية لنظرية الهوية.

لنظرية الهوية عدة مفاهيم، حسب ما ذكره (٢٠١٣) Stets & Serpe، و(2000) Stets & Burke، و(٢٠١١) Serpe & Stryker وهي كالتالي:

- **التصنيف الذاتي.**

يعتبر التصنيف الذاتي وثيق الصلة بتشكيل هوية الفرد، فداخل كل ثقافة هناك رموز - عالم مُسمى ومُصنف - تُستخدم لتعيين المواقف المستقرة نسبيًا في البناء الاجتماعي والتي يطلق عليها الأدوار، ويستدعي هذا التعيين ظهور توقعات لسلوكيات الأفراد والآخرين. وفي نظرية الهوية يتمثل جوهر الهوية في تصنيف الذات على أنها دور محدد ضمن مجموعة من المعاني والتوقعات المرتبطة بأداء هذا الدور، وتُشكل هذه التوقعات والمعاني مجموعة من المعايير التي توجه السلوك.

- **معيار الهوية.**

أي المصفوفات الثقافية والميول الذاتية التي يحملها الفرد وتحدد هويته أو دوره في موقف ما، ويتضح معيار هوية الفرد عند مقارنة المعاني المتصورة داخل موقف محدد والتي تظهر في سلوك الفرد أو نشاطه مع معيار الهوية.

- **التحقق من الهوية.**

هو إدراك الأفراد بأن الآخرين يقيمونهم في موقف ما بنفس الطريقة التي يقيمون بها أنفسهم، ويتم التحقق من الهوية من خلال المدخلات الإدراكية للمعاني المتعلقة بتقييم الذات في موقف ما والمعروفة باسم التقييمات الانعكاسية.

- **بروز الهوية.**

يتم تعريف بروز الهوية على أنه استحضار الفرد لهوية محددة عبر الفعل اللفظي والسلوكي، ويعتمد هذا الاستحضار على مدى التزام الفرد بهوية البناء الاجتماعي الذي ينتمي إليه، وعندما تعتمد علاقة الفرد بالآخرين على التمسك بهوية معينة من خلال الأقوال والسلوكيات ستكون تلك الهوية بارزة. بمعنى أن بروز الهوية يعني التنميط الاجتماعي، وهو عملية وظيفية عقلانية وقابلة للتكيف، تقوم على تكرار الفرد للسلوك بشكل نمطي.

- **موارد الهوية.**

الموارد هي كل ما يدعم أو يعزز نظام التفاعل الاجتماعي بين الأفراد. وقد حدد منظرو الهوية ثلاثة أنواع من الموارد تتعلق بـ: البنى الاجتماعية. مثل؛ مكانة المهنة في المجتمع. وموارد العلاقات، وهي العمليات الاجتماعية التي تنشأ من العلاقات كالتأثر بطريقة عيش الحياة اليومية. والموارد الشخصية، وهي أبعاد

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

شخصية الفرد كالجدارة والكفاءة. وكلما زاد استخدام الشخص لهذه الموارد، زادت سهولة التحقق من الهوية.

- **نظرية الأجيال Generation theory.**

نظرية الأجيال نظرية فلسفية طرحها "كارل مانهايم Karl Mannheim"، لمعالجة ظاهرة الأجيال الاجتماعية، وضّح من خلالها أنه في أوقات التغير الاجتماعي والثقافي تتغير المواقف الاجتماعية والثقافية الأساسية، نتيجة قلة الاتصال بالأجيال الأكبر سنًا، واتصال الأجيال الناشئة بالثقافة الجديدة التي تعيشها، بالتزامن مع وجود تراث ثقافي واجتماعي، مما يؤدي إلى نشوء علاقات متغيرة ونهج جديد في استيعاب الثقافة الجديدة ومن ثم استخدامها وتطويرها (Pilcher, 1994). ويرى Mannheim (1952) أن موقع الفرد في البناء الاجتماعي التاريخي يحدد معايير تجربته، نتيجة التعرض للأحداث والتجارب في سنوات الشباب. يعتمد هذا الافتراض على أساس أن الناس ثابتون في عالم اجتماعي تاريخي ساد في شبابهم وحملوه معهم طوال حياتهم، فكل جيل اجتماعي على الرغم من أنه يعاصر أجيال اجتماعية أخرى، إلا أن لديه وعي تاريخي مميز يقوده إلى تجربة نفس الظواهر الاجتماعية والثقافية والتعامل معها بشكل مختلف. مع الأخذ في الاعتبار بأن مجرد المعاصرة لا تُنتج وعيًا مشتركًا بين الأجيال، إلا إذا تضمنت المشاركة والتأثر بنفس الظروف الاجتماعية والتاريخية، والتعرض للتجارب التي حدثت خلال سنوات النمو الأولى. على الرغم من أنه قد تكون هناك أشكال مختلفة أو متعارضة، وبالتالي يتم تقسيم وتشكل الأجيال.

وبحسب Eyerman & Turner (1998) فإن كل جيل يتمتع بمجموعة استراتيجية من الموارد ذات الطابع المادي والثقافي، نتيجة لذلك توقع "بورديو Bourdieu" صراعًا بين الأجيال من أجل الرموز الثقافية والهوية، فلكل جيل مجال اجتماعي وقوانين خاصة به ناضل من أجل تحقيقها، وهو ما قد تعتبره الأجيال اللاحقة له قوانين غير هامة، ما ينتج عنه صدامات عديدة. على سبيل المثال؛ فإن من عادة الأجيال الميل إلى إنتاج مجموعة محددة ومميزة من التعامل مع شكل الجسد واستعمال الموضة، كجيل الستينيات الذي كان يستخدم الجينز والقمصان ذات الشعارات، وجيل السبعينيات الذي كان على النقيض من ذلك في أسلوب أزيائه والذي يشير إلى عضويته في مجموعات معينة.

بناءً على ما سبق؛ تتكون نظرية مانهايم عن الأجيال الاجتماعية من ثلاثة عناصر، الأول، أن للجيل كيان ويعني ذلك البنى الاجتماعية التي يمكن أن يظهر فيها جيل جديد لا يُقدر طرق الحياة والثقافة التي كان يعيشها الجيل السابق. الثاني، يتشكل الكيان من أنماط العمل والتعبير لأولئك الذين ينشؤون داخله ويحددون نطاق المعتقدات والممارسات فيه. الثالث، يتطلب وجود مجموعة جديدة من البنى

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الاجتماعيـة؛ أنماطًـا جديـدة مـن العمـل والتعبيـر، ممـا قـد يـوفر حـافزًا للحركـات الاجتماعية الجديدة التي ترغب أن تقود التغيير داخل ثقافة المجتمع. مع العلم أن هذا البعد الذاتي لجيل ما لا يعني أن جميع الشباب يتشاركون نفس المعتقدات أو القيم، فقد جادل مانهايم بأن أفراد جيل ما يمكن أن يكون لديهم استجابات قطبيـة لموقف مشترك في جيلهم (Woodman, 2016).

تتم دراسة تجربة الأجيال عبر التحليل الاجتماعي، على اعتبار أن الأجيال فئة اجتماعيـة تشبه الطبقة الاجتماعيـة، حيث يشير كلا المفهومين إلى موقع الفرد أو المجموعة في البناء الاجتماعي، وينتج عن ذلك مجموعة من المفاهيم المختلفة مثل الصراع بين الأجيال، والانتقال بين الأجيال وأيديولوجيات الأجيال. ويتم تصوير ثقافات الأجيال بنفس الطريقة التي يتم بها الحديث عن الثقافات الطبقية أو الثقافات المهنية (Mannheim, 1952).

من جهة خرى تبدو حياة الشباب المعاصر في كثير من الحالات مختلفة عن حياة آبائهم، والجيل الذي سبقهم مباشرة، إذ يستحيل ويصعب عليهم عيش نفس أنماط الحياة السابقة، ومع ذلك يظهر تكيف الشباب ليصبحوا أحد القوى الدافعة للتغيير، من خلال إعادة التصورات الخاصة بالأسرة والعمل والتنقل، على الرغم من مواجهتهم مجموعة مختلفة من التجارب والتحديات المغايرة لتلك التي واجهها الجيل السابق (Woodman, 2016). على سبيل المثال؛ توصلت نتائج دراسة Timonen & Conlon (2015) عن صورة وخصائص الأجيال، إلى أن هذا المفهوم أُستخدم من قبل المشاركين في الدراسة من الجيلين لفهم الخصائص والظواهر الفردية والمجتمعية المختلفة، وأن غالبية المشاركين عزو الخصائص الإيجابية إلى جيلهم، وعزو الخصائص الإيجابية والسلبية على حد سواء إلى الأجيال الأخرى الأصغر والأكبر سنًا.

وحسب "مانهايم Mannheim" صاحب نظرية الأجيال، فإن فكرة الجيل منتشرة في اللغة اليومية كطريقة لفهم الاختلافات بين الفئات العمرية، وكوسيلة لتحديد مكان الأفراد والجماعات في الزمن التاريخي. ويُعتبر مفهوم الاختلاف بين الأجيال كأساس لسمات نمط حياة كل جيل، بمثابة إطار للتنظير والبحث في تقاطع التحولات الشبابية والأشكال الثقافية المتغيرة مع التحولات الاجتماعية الأوسع، كما ينطوي على محاولات لشرح أوجه التشابه والاختلاف في الحياة المعاصرة، أي التأثيرات الاجتماعية للتعرض المشترك للأحداث والعمليات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والتاريخية (Pilcher, 1994 ؛ Timonen & Conlon, 2015).

منهجية الدراسة:

نوع الدراسة: تنتمي الدراسة الحالية إلى النوع الوصفي، وقد تم استخدامه في الدراسة الحالية بهدف استقصاء ووصف ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيليّ الدراسة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وعرض سماتها بطريقة نقدية كما هي قائمة في الوقت الحاضر.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج المقارن، الذي يعني مقارنة شيئين أو ظاهرتين لاستخلاص نتائج تشرح أوجه الشبه والاختلاف بينهما، علاوة على تفسير الاستمرارية والتغير عبر الزمن. وتم استخدام هذا المنهج في الدراسة الحالية لأنه يتناسب مع عناصر مشكلة الدراسة، والتي تهدف إلى رصد أوجه التباين بين الآباء والأبناء في ثقافة قبول اختلاف الآخر كنمط حياة اجتماعية.

مجتمع الدراسة: يشمل مجتمع الدراسة الحالية الذكور السعوديين من سكان محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية، وأُجريت الدراسة على جيلين منهما. الأول؛ الجيل في عمر (من ٤٠ عامًا فأكثر والذين لديهم أبناء)، والثاني؛ الجيل في عمر (من ٢٠ إلى ٣٠ عامًا).

عينة الدراسة: تم تحديد عينة الدراسة، بطريقة وأسلوب العينة الحصصية، حيث أن مفهومها يتضمن تحديد حصص (أعداد معينة) من الاستجابات لكل فئة بناءً على خصائص معينة، وغالبًا ما يتم ذلك لتحقيق التمثيل المتوازن بين الفئات المستهدفة. وهذا الذي تم بناءً على استجابات عينة الدراسة، حيث أنه تم جمعها من فئات عمرية محددة وذات صفات معينة (العمر ووجود الأبناء). وقد تكونت عينة الدراسة الإجمالية من (٤٨٧) مفردة، مقسمة على الفئة العمرية الأولى (من ٤٠ عامًا فأكثر ولديهم أبناء) وتم التعبير عنهم بجيل الآباء، تكونت من (٢١٤) مفردة. والفئة الثانية (من ٢٠ إلى ٣٠ عامًا) وتم التعبير عنهم بجيل الأبناء، تكونت من (٢٧٣) مفردة. هذا يعني أنه قد تم بشكل غير رسمي تحديد حصص لكل فئة بناءً على الاستجابات المتاحة.

وللإجابة على التساؤل الذي قد يُطرح عن سبب تحديد الفجوة الزمنية بين مفردات عينة الدراسة، نجيب بالتالي؛ بما أن الدراسة الحالية تهدف إلى رصد أوجه التباين بين جيل الآباء والأبناء في ثقافة قبول اختلاف الآخر كأحد المحددات الثقافية لهوية المجتمع، وتمثل نمط حياة كِلا الجيلين، لذا تَعين تحديد فترتين زمنيتين تُعبران عن الوضع الاجتماعي والثقافي ونمط حياة كل جيل، كما تَعين وجود فجوة زمنية بينهما لرصد التباين، للتوصل إلى نتائج ذات معنى تمثل كل جيل، نتيجة التغيرات التي عاصرها كلًا منهما. وقد تم الاعتماد في ذلك على عدة اعتبارات اجتماعية وثقافية، منها الاستعانة بتقسيم السيف للفترات التي عاشها المجتمع السعودي في كتابه مدخل إلى دراسة المجتمع السعودي بالإضافة إلى الاستفادة من مفاهيم نظرية الأجيال.

فحسب نظرية الأجيال عند دراسة التباين الذي يحدث بين كل جيل ومن سبقه، نتيجة مواجهة الشباب لظروف مختلفة عن تلك التي واجهها الجيل الذي قبله في فترة شبابه، بالإضافة إلى معاصرتهم لأحداث اجتماعية وثقافية وتاريخية ونمط حياة تميزهم عن باقي الأجيال قبلهم أو بعدهم، لدرجة تغير العديد من المبادئ التي تمثل

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

هوية كل جيل؛ يتعين تحديد فترة التعاقب بين كل جيل ومن سبقه من خلال التغيرات والأحداث التي حدثت في أغلب هذه الفترات وإعادة كتابة هذه التجارب والخبرات بطرق موضوعية، من خلال التركيز على كيفية انتقال الخبرات والتجارب الاجتماعية والثقافية من المجتمع إلى أجياله الشابة عبر كافة أشكال التنشئة الاجتماعية، والتعرف على التحديات التي واجهت ذلك، بسبب اختلاف العادات والقيم والثقافة السائدة والأساليب المستقرة في وعي ووجدان المجتمع. مما يؤثر على النماذج المعترف بها. والأنماط التي يُنمّط الأفراد سلوكهم عليها. بالإضافة إلى التركيز على التفاعل بين العوامل الاجتماعية والثقافية والتشريعية، وفهم كيفية تفاعل الأحداث المختلفة مع دورة الحياة. وكيف لذلك أن يؤثر على تشكيل وجهات نظر الأفراد، ويؤدي إلى تغير وعي وطريقة تفكير الجيل بحيث يكون له تأثير خاص على المناخ الثقافي والفكري للفترة الزمنية. إن فهم كل ذلك ساهم في تحديد الفترات الزمنية للدراسة الحالية من أجل تحليل التغيرات في وجهات نظر الآباء والأبناء نحو ثقافة قبول اختلاف الآخر.

وقد اتضح ذلك في تقسيم السيف للفترات التي عاشها المجتمع السعودي، حيث تقع عينة الدراسة المكونة من جيل الآباء في الفترة المتغيرة التي عاشها المجتمع بعد نقطة الصفر عام ١٩٧٠ من بداية خطط التنمية حتى عام ١٩٩١ وتتصف بالتغير الاجتماعي الشامل لجميع مناطق المملكة بسبب برامج خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. كما تقع عينة الدراسة المكونة من جيل الأبناء في فترة التغير الثقافي الفضائي التي عاشها المجتمع السعودي من عام ١٩٩١حتى عام ٢٠١٤ وكانت المؤسسات الرسمية في تلك الفترة حارسًا للقيم الثقافية والاجتماعية والدينية والأسرية. فكِلا جيليّ الدراسة نشأ وعاش في فترات لها طابع اجتماعي وثقافي مختلف، علاوة على أن كليهما يعاصر فترة وسائل التواصل الاجتماعي التي بدأت من عام ٢٠١٤، وتتميز بتدخل المؤسسات الحكومية للحد من سيطرة الضبط الديني المتشدد الممزوج بالأعراف والعادات والتقاليد (السيف، ٢٠١٩). تأسيسًا على ذلك تم تحديد الفجوة الزمنية بين الجيلين في الدراسة، حسب التغيرات المجتمعية والثقافية والتشريعية في المجتمع السعودي.

أداة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على استبانة واحدة، بهدف رصد أوجه التباين في استجابات جيليّ الدراسة. وقد تم بناء بنودها من خلال الاستعانة بأبعاد مفاهيم نظرية الهوية وتفرع من هذه الأبعاد عدة بنود تُناسب مفهومها، وتتمثل في الآتي: بُعد التصنيف الذاتي. وبُعد التحقق من الهوية. وبُعد بروز الهوية. وبُعد موارد الهوية. وبُعد معيار الهوية. وتكونت الاستبانة من (١٩) بند. كذلك تم استخدام مقياس "ليكرت Likert" وقُسم هذا المقياس إلى ثلاثة فقرات (أوافق – أوافق إلى حد ما – لا أوافق).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ثبات وصدق أداة الدراسة: تم عمل ثبات لاستبانة ثقافة قبول اختلاف الآخر بطريقة ألفا كرونباخ وقد بلغ ٠.٨١٠ وهو يعد ثبات مرتفع. كما تم عمل ثبات بطريقة التجزئة النصفية، وقد بلغ ثبات النصف الأول من المقياس ٠.٧٠١، وبلغ ثبات النصف الثاني ٠.٧٩٠، وبلغ الارتباط بين النصفين ٠.٦٠٩. وقد بلغ الارتباط بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان ٠.٧٠٣ وهو يعد ثبات مقبول.

كما تم التأكد من صدق أداة الدراسة؛ الصدق الظاهري، من خلال عرض الاستبانة على (٩) محكمين من ذوي الخبرة. وقد تم إجراء التعديلات في ضوء التوجيهات التي أدلى بها محكموا الاستبانة، والتي أُتفق عليها سواء بتعديل الصياغة، أو حذف بعض البنود، أو تحديد مواضع الالتباس والضعف فيها، أو إضافة بنود جديدة، وتم اختيار البنود التي اتفق عليها معظم المحكمين. والصدق البنائي، من خلال عرض الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (٦٤) مفردة، موزعة على عدد (٤١) من جيل الآباء في عمر (من ٤٠ عامًا فأكثر ولديهم أبناء)، وعدد (٢٣) من جيل الأبناء في عمر (من ٢٠ إلى ٣٠ عامًا). للوقوف على مدى وضوح البنود ومطابقة الاستجابات، والوقوف على مدى الاختلافات فيها كذلك، وقد تبين أنه لا يوجد اختلاف كبير مما يُبين أن هناك صدق بنائي في الاستجابات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة: تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام حزمة البرامج الإحصائية "SPSS" وذلك بالاستفادة من الأساليب الإحصائية التالية:

- "معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient" لحساب ثبات الاستبانة.
- "معامل ارتباط سبيرمان براون Spearman-Brown Coefficient" لحساب ثبات التجزئة النصفية للاستبانة .
- "معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient" للتأكد من الاتساق الداخلي للاستبانة.
- "التكرارات والنسبة المئوية Frequencies And Percentages" لحساب خصائص عينة الدراسة.
- "المتوسطات الحسابية Arithmetic Mean" و"الانحرافات المعيارية Standard Deviations" لحساب قيم بيانات الدراسة.
- "اختبار ت "T-TEST" للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة من الآباء والأبناء.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تحليل نتائج بيانات الدراسة:

تحليل نتائج البيانات الأولية:

تم تحليل نتائج التباين بين جيليّ الدراسة من الآباء والأبناء في البيانات الأولية للدراسة (مستوى الدخل الشهري- المستوى التعليمي - مكان النشأة). وفقًا لأبعاد متغيرات الدراسة، وقد تم التوصل إلى نتائج التحليل من خلال استخدام "المتوسطات الحسابية Arithmetic Mean" و"الانحرافات المعيارية Standard Deviations" وأسلوب "اختبار ت T. TEST" لدراسة الفروق بين المجموعات غير المترابطة (عينتين مستقلتين)، كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول: (١) التباين في أبعاد ثقافة قبول اختلاف الآخر وفقًا لمستوى الدخل الشهري

الأبعاد	عينة الدراسة	مستوى أقل من المتوسط				مستوى متوسط				مستوى مرتفع			
		ن	م	ع	T	ن	م	ع	T	ن	م	ع	T
التصنيف الذاتي	الآباء	١٤	6.71	1.48	٠.٢٢	٨٦	6.59	1.71	١.١٧	١١٤	6.95	1.63	٠.٣٤
	الأبناء	١٧٥	6.81	1.69		٧٤	6.90	1.62		٢٤	7.08	1.58	
التحقق من الهوية	الآباء	١٤	7.64	1.86	٢.٢٨	٨٦	8.23	2.10	٠.٦٤	١١٤	7.95	1.76	٢.٣٧
	الأبناء	١٧٥	8.79	1.81		٧٤	8.43	1.74		٢٤	8.91	1.97	
بروز الهوية	الآباء	١٤	7.14	1.83	٢.٨٣	٨٦	7.51	1.94	٢.٢٥	١١٤	7.73	1.81	١.٢٣
	الأبناء	١٧٥	8.66	1.94		٧٤	8.18	1.83		٢٤	8.25	2.02	
موارد الهوية	الآباء	١٤	9.78	2.39	١.٠٣	٨٦	9.38	1.93	٠.٣٦	١١٤	9.17	1.97	١.٥٧
	الأبناء	١٧٥	9.19	2.03		٧٤	9.27	2.02		٢٤	9.87	1.98	
معيار الهوية	الآباء	١٤	9.78	1.84	٠.٦٨	٨٦	9.30	1.85	٠.٣٢	١١٤	9.54	1.38	٢.١٣
	الأبناء	١٧٥	9.44	1.79		٧٤	9.39	1.61		٢٤	10.20	1.41	
الدرجة الكلية	**الآباء**	**١٤**	**41.07**	**6.20**	**١.٠١**	**٨٦**	**41.02**	**7.19**	**١.٠٩**	**١١٤**	**41.36**	**5.96**	**٢.١٧**
	الأبناء	**١٧٥**	**42.92**	**6.59**		**٧٤**	**42.18**	**6.07**		**٢٤**	**44.33**	**6.48**	

تبين نتائج جدول رقم (١) التباين بين الآباء والأبناء في أبعاد قبول اختلاف الآخر وفقًا لمستوى الدخل ما يلي: حسب المستوى أقل من المتوسط، اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأبناء في بُعد التحقق من الهوية حسب قيمة (ت) ٢.٢٨، وفي بُعد بروز الهوية حسب قيمة (ت) ٢.٨٣. بينما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء في باقي أبعاد قبول اختلاف الآخر، وفي الدرجة الكلية للأبعاد حسب قيمة (ت) ١.٠١.

حسب المستوى المتوسط، اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأبناء في بُعد بروز الهوية حسب قيمة (ت) ٢.٢٥. بينما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء في باقي أبعاد قبول اختلاف الآخر، وفي الدرجة الكلية للأبعاد حسب قيمة (ت) ١.٠٩.

حسب المستوى المرتفع، ظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأبناء في بُعد التحقق من الهوية حسب قيمة (ت) ٢.٣٧، وفي بُعد معيار الهوية حسب قيمة (ت) ٢.١٣، وفي الدرجة الكلية لأبعاد قبول اختلاف الآخر حسب قيمة (ت) ٢.١٧. بينما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في باقي الأبعاد.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جدول (٢): التباين في أبعاد ثقافة قبول اختلاف الآخر وفقًا للمستوى التعليمي

الأبعاد	عينة الدراسة	مستوى ثانوي فما دون				مستوى جامعي				مستوى دراسات عليا			
		ن	م	ع	T	ن	م	ع	T	ن	م	ع	T
التصنيف الذاتي	الآباء	٢٩	5.79	1.56	١.٥٦	١١١	6.98	1.57	٠.٨٠	٧٤	6.90	1.70	٢.١٣
	الأبناء	٤١	6.46	1.88		٢٠٥	6.82	1.62		٢٧	7.74	1.28	
التحقق من الهوية	الآباء	٢٩	7.79	1.87	٢.١٢	١١١	8.15	1.84	٢.٧٧	٧٤	7.98	2.03	٠.٧٧
	الأبناء	٤١	8.78	1.94		٢٠٥	8.74	1.77		٢٧	8.33	1.90	
بروز الهوية	الآباء	٢٩	6.68	1.31	٤.٣٤	١١١	7.71	1.77	٣.٦٥	٧٤	7.81	2.10	٠.٩٨
	الأبناء	٤١	8.58	2.07		٢٠٥	8.51	1.91		٢٧	8.25	1.81	
موارد الهوية	الآباء	٢٩	8.89	2.17	٠.٠٦	١١١	9.52	1.81	٠.٩٩	٧٤	9.12	2.12	١.٢٤
	الأبناء	٤١	8.92	1.76		٢٠٥	9.28	2.08		٢٧	9.70	1.91	
معيار الهوية	الآباء	٢٩	9.20	1.85	١.٠٧	١١١	9.57	1.52	٠.٧٩	٧٤	9.39	1.65	١.١٥
	الأبناء	٤١	9.68	1.80		٢٠٥	9.41	1.74		٢٧	9.81	1.44	
الدرجة الكلية	**الآباء**	**٢٩**	**38.37**	**6.42**	**٢.٥٩**	**١١١**	**41.94**	**5.96**	**١.١٤**	**٧٤**	**41.21**	**6.98**	**١.٧٢**
	الأبناء	**٤١**	**42.43**	**6.47**		**٢٠٥**	**42.79**	**6.50**		**٢٧**	**43.85**	**6.16**	

تبين نتائج جدول رقم (٢) التباين بين الآباء والأبناء في أبعاد قبول اختلاف الآخر وفقًا للمستوى التعليمي ما يلي: حسب المستوى الثانوي فما دون، اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأبناء في بُعد التحقق من الهوية حسب قيمة (ت) ٢.١٢، وفي بُعد بروز الهوية حسب قيمة (ت) ٤.٣٤، وفي الدرجة الكلية لأبعاد قبول اختلاف الآخر حسب قيمة (ت) ٢.٥٩. بينما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في باقي الأبعاد.

وحسب المستوى الجامعي، اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأبناء في بُعد التحقق من الهوية حسب قيمة (ت) ٢.٧٧، وفي بُعد بروز الهوية حسب قيمة (ت) ٣.٦٥، بينما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في باقي أبعاد قبول اختلاف الآخر، وفي الدرجة الكلية للأبعاد حسب قيمة (ت) ١.١٤.

وحسب مستوى الدراسات العليا، اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأبناء في بُعد التصنيف الذاتي حسب قيمة (ت) ٢.١٣. بينما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء في باقي أبعاد قبول اختلاف الآخر، وفي الدرجة الكلية للأبعاد حسب قيمة (ت) ١.٧٢.

جدول (٣): التباين في أبعاد ثقافة قبول اختلاف الآخر وفقًا لمكان النشأة

الأبعاد	عينة الدراسة	قرية			T	مستوى الدلالة	مدينة			T	مستوى الدلالة
		ن	م	ع			ن	م	ع		
التصنيف الذاتي	الآباء	٣٨	6.55	1.68	٢.٢٩	٠.٠٥	١٧٦	6.84	1.65	٠.٣٦	-
	الأبناء	٣٥	7.40	1.43			٢٣٨	6.78	1.67		
التحقق من الهوية	الآباء	٣٨	7.78	2.08	٢.٣٣	٠.٠٥	١٧٦	8.10	1.87	٣.١٧	٠.٠١
	الأبناء	٣٥	8.91	2.02			٢٣٨	8.67	1.77		
بروز الهوية	الآباء	٣٨	7.13	1.45	٤.١٩	٠.٠٠١	١٧٦	7.71	1.93	٣.٨٧	٠.٠١
	الأبناء	٣٥	8.85	2.03			٢٣٨	8.44	1.91		
موارد الهوية	الآباء	٣٨	9.55	1.99	٠.١٠	-	١٧٦	9.24	1.98	٠.٠٨	-
	الأبناء	٣٥	9.60	1.86			٢٣٨	9.22	2.04		
معيار الهوية	الآباء	٣٨	9.47	1.48	١.٠٣	-	١٧٦	9.46	1.64	٠.٠٦	-
	الأبناء	٣٥	9.82	1.44			٢٣٨	9.44	1.75		
الدرجة الكلية	**الآباء**	**٣٨**	**40.50**	**5.99**	**٢.٧٤**	**٠.٠٥**	**١٧٦**	**41.36**	**6.57**	**١.٩٠**	-
	الأبناء	**٣٥**	**44.60**	**6.75**			**٢٣٨**	**42.58**	**6.38**		

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تبين نتائج جدول رقم (٣) التباين بين الآباء والأبناء في أبعاد قبول اختلاف الآخر وفقًا لمكان النشأة ما يلي: وفقًا لمن نشأوا في القرية، اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأبناء في بُعد التصنيف الذاتي حسب قيمة (ت) ٢.٢٩، وفي بُعد التحقق من الهوية حسب قيمة (ت) ٢.٣٣، وفي بُعد بروز الهوية حسب قيمة (ت) ٤.١٩، وفي الدرجة الكلية لأبعاد قبول اختلاف الآخر حسب قيمة (ت) ٢.٧٤. بينما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء في باقي الأبعاد.

ووفقًا لمن نشأوا في المدينة، ظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأبناء في بُعد التحقق من الهوية حسب قيمة (ت) ٣.١٧، وفي بُعد بروز الهوية حسب قيمة (ت) ٣.٨٧. بينما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء في باقي أبعاد قبول اختلاف الآخر، وفي الدرجة الكلية للأبعاد حسب قيمة (ت) ١.٩٠.

تحليل نتائج بيانات الدراسة:

تم التأكد من دلالة فرضيات الدراسة في إطار أبعاد لنظرية الهوية، ويحتوي كل بُعد على عدد من البنود التي تدل عليه. ولتوضيح مستوى الدلالة لكل بند في كل بُعد من أبعاد النظرية؛ جرى استخدام "المتوسطات الحسابية Arithmetic Mean" و"الانحرافات المعيارية Standard Deviations" وأسلوب "اختبار ت T. TEST" لدراسة الفروق بين المجموعات غير المترابطة (عينتين مستقلتين)، كما هو موضح في الجداول التالية:

الفرضية الأولى: هناك تباين ذو دلالة إحصائية في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء وفق بُعد التصنيف الذاتي.

جدول (٤): التباين بين الآباء والأبناء في ثقافة قبول اختلاف الآخر وفقًا لبُعد التصنيف الذاتي

بنود بُعد التصنيف الذاتي	عينة الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
أتقبل الأفكار الجديدة، حتى لو خالفت الثقافة السائدة	الآباء	214	2.02	.753	١.٦٢	غير دالة
	الأبناء	273	2.14	.757		
من حق الآخرين التعبير عن آرائهم التي تخالف الثقافة التي أتبناها	الآباء	214	2.43	.666	٠.٠٩	غير دالة
	الأبناء	273	2.43	.667		
أتعايش مع المختلف عني فكريًا دون محاولة تغييره	الآباء	214	2.34	.664	٠.٥٧	غير دالة
	الأبناء	273	2.30	.711		
بُعد التصنيف الذاتي	**الآباء**	**214**	**6.79**	**1.66**	**٠.٤٦**	**غير دالة**
	الأبناء	**273**	**6.86**	**1.66**		

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تبين نتائج جدول رقم (٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء حسب قيمة (ت) ٠.٤٦، في قبول اختلاف الآخر وفقًا لبُعد التصنيف الذاتي.

كما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء في بند **(أتقبل الأفكار الجديدة، حتى لو خالفت الثقافة السائدة)** حسب قيمة (ت) ١.٦٢، وبالرغم من عدم وجود دلالة إلّا أن متوسط استجابات العينتين يشير إلى أن الدرجة مرتفعة لدى كليهما. كما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء في بند **(من حق الآخرين التعبير عن آرائهم التي تخالف الثقافة التي أتبناها)** حسب قيمة (ت) ٠.٠٩، وبالرغم من عدم وجود دلالة إلّا أن متوسط استجابات العينتين يشير إلى أن الدرجة مرتفعة لدى كليهما. كذلك عكس بند **(أتعايش مع المختلف عني فكريًا دون محاولة تغييره)** عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب قيمة (ت) ٠.٥٧، وبالرغم من عدم وجود دلالة في إلّا أن متوسط استجابات العينتين يشير إلى أن الدرجة مرتفعة لدى كليهما.

الفرضية الثانية: هناك تباين ذو دلالة إحصائية في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء وفق بُعد التحقق من الهوية.

جدول (٥): التباين بين الآباء والأبناء في ثقافة قبول اختلاف الآخر وفقًا لبُعد التحقق من الهوية

بنود بُعد التحقق من الهوية	عينة الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
يرى معارفي بأني أتمسك برأيي على أية حال	الآباء	214	2.00	.722	٤.٣١	٠.٠٠١
	الأبناء	273	2.28	.689		
يتجنب الآخرون مناقشتي في أفكارهم التي تخالف أفكاري	الآباء	214	1.68	.720	١.٦٣	غير دالة
	الأبناء	273	1.79	.778		
يرى الآخرون أني أميّز في التعامل بين الذكور والإناث	الآباء	214	1.83	.811	٤.٠٦	٠.٠٠١
	الأبناء	273	2.13	.807		
يرى معارفي بأني أحترم أساليب الحياة المختلفة التي يعتمدها من حولي	الآباء	214	2.53	.610	٠.٥٣	غير دالة
	الأبناء	273	2.50	.607		
بُعد التحقق من الهوية	**الآباء**	**214**	**8.04**	**1.91**	**٣.٨٩**	**٠.٠٠١**
	الأبناء	**273**	**8.70**	**1.80**		

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تبين نتائج جدول رقم (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء عند مستوى ٠.٠٠١ حسب قيمة (ت) ٣.٨٩ لصالح الأبناء، في قبول اختلاف الآخر وفقًا لبُعد التحقق من الهوية.

وقد اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٠١ في بند (يرى معارفي بأني أتمسك برأيي على أية حال) حسب قيمة (ت) ٤.٣١ لصالح الأبناء. كما عكس بند (يرى الآخرون أني أُميّز في التعامل بين الذكور والإناث) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٠١ حسب قيمة (ت) ٤.٠٦ لصالح الأبناء.

في المقابل اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء في بند (يتجنب الآخرون مناقشتي في أفكارهم التي تخالف أفكاري) حسب قيمة (ت) ١.٦٣، وبالرغم من عدم وجود دلالة إلّا أن متوسط استجابات العينتين يشير إلى أن الدرجة منخفضة لدى كليهما. كما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء في بند (يرى معارفي بأني أحترم أساليب الحياة المختلفة التي يعتمدها من حولي) حسب قيمة (ت) ٠.٥٣، وبالرغم من عدم وجود دلالة إلّا أن متوسط استجابات العينتين يشير إلى أن الدرجة مرتفعة لدى كليهما.

الفرضية الثالثة: هناك تباين ذو دلالة إحصائية في قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء وفق بُعد بروز الهوية.

جدول (٦): التباين بين الآباء والأبناء في ثقافة قبول اختلاف الآخر وفقًا لبُعد بروز الهوية

بنود بُعد بروز الهوية	عينة الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
أصر على رأيي أثناء الحوار حتى يقتنع الآخرون	الآباء	214	1.73	.725	٣.٣٨	٠.٠٠١
	الأبناء	273	1.96	.756		
أستطيع الحكم على الآخرين بمجرد سلوك أو لفظ عابر	الآباء	214	1.78	.754	٥.١٨	٠.٠٠١
	الأبناء	273	2.13	.751		
أتقبل المظاهر المختلفة للباس الآخرين	الآباء	214	2.17	.671	١.١١	غير دالة
	الأبناء	273	2.24	.695		
أتقبل الارتباط بزوجة من خلفية ثقافية مختلفة دون محاولة تغييرها	الآباء	214	1.93	.757	٣.٣٧	٠.٠٠١
	الأبناء	273	2.17	.786		
بُعد بروز الهوية	**الآباء**	**214**	**7.60**	**1.87**	**٥.١٤**	**٠.٠٠١**
	الأبناء	**273**	**8.50**	**1.92**		

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تبين نتائج جدول رقم (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء عند مستوى ٠.٠٠١ حسب قيمة (ت) ٥.١٤ لصالح الأبناء، في قبول اختلاف الآخر وفقًا لبُعد بروز الهوية.

كما اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٠١ في بند **(أصر على رأيي أثناء الحوار حتى يقتنع الآخرون)** حسب قيمة (ت) ٣.٣٨ لصالح الأبناء. كما اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٠١ في بند **(أستطيع الحكم على الآخرين بمجرد سلوك أو لفظ عابر)** حسب قيمة (ت) ٥.١٨ لصالح الأبناء. كذلك عكس بند **(أتقبل الارتباط بزوجة من خلفية ثقافية مختلفة دون محاولة تغييرها)** وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٠١ حسب قيمة (ت) ٣.٣٧ لصالح الأبناء.

في المقابل اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء في بند **(أتقبل المظاهر المختلفة للباس الآخرين)** حسب قيمة (ت) ١.١١، وبالرغم من عدم وجود دلالة إلّا أن متوسط استجابات العينتين يشير إلى أن الدرجة مرتفعة لدى كليهما.

الفرضية الرابعة: هناك تباين ذو دلالة إحصائية في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء وفق بُعد موارد الهوية.

جدول (٧): التباين بين الآباء والأبناء في ثقافة قبول اختلاف الآخر وفقًا لبُعد موارد الهوية

بنود بُعد موارد الهوية	عينة الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
يتعايش مجتمعي باحترام مع الثقافات المختلفة	الآباء	214	2.40	.626	٠.٢٦	غير دالة
	الأبناء	273	2.42	.660		
نشأت في أسرة تتقبل ثقافة الآخرين المختلفة عنهم	الآباء	214	2.38	.679	٠.٨٠	غير دالة
	الأبناء	273	2.33	.743		
يشجعني أصدقائي على تقبل ثقافة الآخرين	الآباء	214	2.26	.648	٠.٦١	غير دالة
	الأبناء	273	2.22	.716		
وسائل التواصل الاجتماعي تشجع على تقبل ثقافة الآخرين	الآباء	214	2.26	.674	٠.٨٠	غير دالة
	الأبناء	273	2.31	.708		
بُعد موارد الهوية	**الآباء**	**214**	**9.29**	**1.98**	**٠.١٣**	**غير دالة**
	الأبناء	**273**	**9.27**	**2.02**		

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تبين نتائج جدول رقم (٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء حسب قيمة (ت) ٠.١٣ في قبول اختلاف الآخر وفقًا لبُعد موارد الهوية.

كما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء في بند **(يتعايش مجتمعي باحترام مع الثقافات المختلفة)** حسب قيمة (ت) ٠.٢٦، وبالرغم من عدم وجود دلالة إلّا أن متوسط استجابات العينتين يشير إلى أن الدرجة مرتفعة لدى كليهما. كما عكس بند **(نشأت في أسرة تتقبل ثقافة الآخرين المختلفة عنهم)** عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب قيمة (ت) ٠.٨٠، وبالرغم من عدم وجود دلالة إلّا أن متوسط استجابات العينتين يشير إلى أن الدرجة مرتفعة لدى كليهما.

كذلك اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء في بند **(يشجعني أصدقائي على تقبل ثقافة الآخرين)** حسب قيمة (ت) ٠.٦١، وبالرغم من عدم وجود دلالة إلّا أن متوسط استجابات العينتين يشير إلى أن الدرجة مرتفعة لدى كليهما. كما عكس بند **(وسائل التواصل الاجتماعي تشجع على تقبل ثقافة الآخرين)** عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب قيمة (ت) ٠.٨٠. وبالرغم من عدم وجود دلالة إلّا أن متوسط استجابات العينتين يشير إلى أن الدرجة مرتفعة لدى كليهما.

الفرضية الخامسة: هناك تباين ذو دلالة إحصائية في قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء وفق بُعد معيار الهوية.

جدول: (٨): التباين بين الآباء والأبناء في ثقافة قبول اختلاف الآخر وفقًا لبُعد معيار الهوية

بنود بُعد معيار الهوية	عينة الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
اختلاف العادات والتقاليد من مصادر خلافاتي مع الآخرين	الآباء	214	1.64	.717	٢.٨٣	٠.٠٥
	الأبناء	273	1.84	.813		
السماح للآخرين بالتعبير عن رأيهم يمنع انتشار الكراهية	الآباء	214	2.51	.587	١.٤٠	غير دالة
	الأبناء	273	2.43	.672		
التعرّف على التنوع في ثقافات العالم ينشر الود بين الناس	الآباء	214	2.65	.551	١.٠٦	غير دالة
	الأبناء	273	2.59	.594		
التسامح مع اختلاف الآخرين يحفظ حقوقهم	الآباء	214	2.66	.539	٠.٥٣	غير دالة
	الأبناء	273	2.64	.539		

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

بُعد معيار الهوية						
الآباء	214	9.46	1.61	٠.٢٣	غير دالة
الأبناء	273	9.49	1.72		

تبين نتائج جدول رقم (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء حسب قيمة (ت) ٠.٢٣ في قبول اختلاف الآخر وفقًا لبُعد معيار الهوية.

وقد اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء في بند **(السماح للآخرين بالتعبير عن رأيهم يمنع انتشار الكراهية)** حسب قيمة (ت) ١.٤٠، وبالرغم من عدم وجود دلالة إلّا أن متوسط استجابات العينتين يشير إلى أن الدرجة مرتفعة لدى كليهما. كما اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الآباء والأبناء في بند **(التعرّف على التنوع في ثقافات العالم ينشر الود بين الناس)** حسب قيمة (ت) ١.٠٦، وبالرغم من عدم وجود دلالة إلّا أن متوسط استجابات العينتين يشير إلى أن الدرجة مرتفعة لدى كليهما. كما عكس بند **(التسامح مع اختلاف الآخرين يحفظ حقوقهم)** عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب قيمة (ت) ٠.٥٣، وبالرغم من عدم وجود دلالة إلّا أن متوسط استجابات العينتين يشير إلى أن الدرجة مرتفعة لدى كليهما.

في المقابل اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ في بند **(اختلاف العادات والتقاليد من مصادر خلافاتي مع الآخرين)** حسب قيمة (ت) ٢.٨٣ لصالح الأبناء.

مناقشة نتائج الدراسة.

يُقدم هذا الجزء مناقشة وتفسير للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية، والتي تجيب على أهداف وتساؤلات الدراسة. وقد تضمن مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، مع توضيح أوجه الشبه والاختلاف مع نتائج هذه الدراسات. ثم عرض أهم استنتاجات الدراسة.

للإجابة على تساؤل الدراسة الرئيسي الذي نص على: **هل هناك تباين في ثقافة قبول اختلاف الآخر بين جيلي الآباء والأبناء وفقًا لأبعاد نظرية الهوية.** تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجة الكلية لإجابات المبحوثين وفقًا لأبعاد نظرية الهوية، ثم تم تحليل ومناقشة كل بُعد من هذه الأبعاد كما يلي:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جدول (٩): الدرجة الكلية للتباين بين الآباء والأبناء في ثقافة قبول اختلاف الآخر وفقًا لأبعاد نظرية الهوية

أبعاد نظرية الهوية	عينة الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	مستوى الدلالة
التصنيف الذاتي	الآباء	214	6.79	1.66	٠.٤٦	غير دالة
	الأبناء	273	6.86	1.66		
التحقق من الهوية	الآباء	214	8.04	1.91	٣.٨٩	٠.٠٠١
	الأبناء	273	8.70	1.80		
بروز الهوية	الآباء	214	7.60	1.87	٥.١٤	٠.٠٠١
	الأبناء	273	8.50	1.92		
موارد الهوية	الآباء	214	9.29	1.98	٠.١٣	غير دالة
	الأبناء	273	9.27	2.02		
معيار الهوية	الآباء	214	9.46	1.61	٠.٢٣	غير دالة
	الأبناء	273	9.49	1.72		
الدرجة الكلية	**الآباء**	**214**	**41.21**	**6.47**	٢.٧٧	٠.٠٥
	الأبناء	**273**	**42.84**	**6.45**		

تبين نتائج جدول رقم (٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ حسب قيمة (ت) ٢.٧٧ لصالح الأبناء، في الدرجة الكلية للتباين بين الآباء والأبناء في قبول اختلاف الآخر وفقًا لأبعاد نظرية الهوية. وفي **بُعد التصنيف الذاتي**، لم تكن الفروق ذات دلالة إحصائية حسب قيمة (ت) ٠.٤٦ بين الآباء والأبناء. وفي **بُعد التحقق من الهوية**، كانت الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٠١ حسب قيمة (ت) ٣.٨٩ لصالح الأبناء. وفي **بُعد بروز الهوية**، كان الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٠١ حسب قيمة (ت) ٥.١٤ لصالح الأبناء. وفي **بُعد موارد الهوية**، لم تكن الفروق ذات دلالة إحصائية حسب قيمة (ت) ٠.١٣ بين الآباء والأبناء. وفي **بُعد معيار الهوية**، لم تكن الفروق ذات دلالة إحصائية حسب قيمة (ت) ٠.٢٣ بين الآباء والأبناء.

كما أظهرت النتائج وجود تباين لصالح الأبناء في أبعاد ثقافة قبول اختلاف الآخر، كأحد المحددات الثقافية للهوية، والذي يبرز في الإقرار بأن للآخرين الحق في أن يكونوا أشخاصًا مختلفين عما هو شائع، وأن لهم الحق في التعبير عن ذاتهم وعن اختلافهم بالطريقة التي يرغبون فيها، ويكون هذا الإقرار من خلال التعايش والتواصل وتبادل المعارف والخبرات والتجارب، ومن خلال التسامح وتبادل

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الاحترام بمقدار ما يتسم به الآخر من ثقافات مختلفة، واحترام التباين في الأفكار كثقافة مجتمعية. تتناسب هذه النتيجة مع نظرية الهوية التي تفترض بأن تباين الثقافات بين شركاء التفاعل الاجتماعي يساهم في تشكيل معنى التفاعل الاجتماعي، وفي التأثير على ديناميكيات الهوية والسلوك، ولاستيعاب عمليات الهوية ينبغي اعتبار مفهوم الآخر من خلال أفعال الآخرين (Robinson et al, 2020).

وقد يُعزى التباين في قبول اختلاف الآخر؛ إلى وجود فروق بين الجيلين وفقًا للمستوى التعليمي، حيث وضحت نتائج الدراسة وجود فروق لصالح الأبناء في المستوى الثانوي، بينما لم يتضح وجود فروق بين الآباء والأبناء في المستوى الجامعي والدراسات العليا. كما قد يرجع التباين؛ إلى وجود فروق بين الجيلين وفقًا لمكان النشأة لصالح الأبناء الذين نشأوا في القرية، بينما لم يتضح وجود فروق بين الآباء والأبناء الذين نشأوا في المدينة.

كما قد يُفسِّر التباين لصالح الأبناء في قبول اختلاف الآخر، إلى أن جيل الشباب الحالي نشأ ضمن العديد من الظواهر المتغيرة والمتجددة، وهو كذلك يعيش نشوء الكثير من الاختلافات الثقافية والاجتماعية، التي تتعدد الاتجاهات والآراء نحوها بين السلب والإيجاب، وهي الفترة التي أسماها السيف في كتابه مدخل إلى دراسة المجتمع السعودي فترة التغير الثقافي الفضائي وفترة التواصل الاجتماعي. ويؤيد ذلك Jensen et al (٢٠١١) الذي أشار إلى أن الشباب نادرًا ما يكبرون وهم يعرفون ثقافة واحدة فقط، بل هم يتفاعلون مع ثقافات متنوعة بشكل مباشر أو غير مباشر، ولم يعد الأمر يتعلق بالانتماء إلى ثقافة جيل واحدة، بل يتعلق بكيفية التفاوض مع ثقافات متعددة.

وقد يُعزى التباين أيضًا إلى أن التركيبة السكانية لمحافظة جدة قد تكون الأكثر تنوعًا في المملكة العربية السعودية حيث أنها منذ القدم بوابة لاستقبال المسلمين من جميع بلاد العالم على اختلاف ثقافاتهم وتوجهاتهم. بالإضافة إلى أنها مركز تجاري يتدفق عليه الكثير من رأس المال البشري والثقافي وبالتالي تدفق الكثير من المهاجرين سابقًا والقوى العاملة حاليًا والذين يحملون معهم العديد من المنتجات الثقافية والقيم الأخلاقية والسلع وغيرها. علاوة على أنها أصبحت في الوقت الحاضر وجهة سياحية منظمة تستقبل الكثير من الزوار الذين ينتمون لثقافات مختلفة. وهو ما أثّر في تشكّل الهوية. ويتوافق ذلك مع ALYousef (2021) و(٢٠١٤) Alghamdi اللذان ذكرا بأن التنوع السكاني الواضح خاصة في المنطقة الغربية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أحدث عملية عولمة فريدة في المجتمع، من خلال فرص الاستثمار والعمل وما إلى ذلك.

بالإضافة إلى ذلك هناك العديد من العوامل التشريعية التي شجعت على قبول اختلاف الآخر كثقافة مجتمعية، حيث أقرت المملكة على ضرورة احترام التعددية الثقافية، ووضع التشريعات والقوانين لمكافحة كافة أشكال التطرف وتمكين ثقافة قبول اختلاف الآخر، من خلال العديد من البرامج الثقافية والإرشادية التي تدعو للتعرف على الثقافات المختلفة وعلى منتجاتها المتعددة، وفي المقابل التعريف بأشكال الثقافة والتاريخ السعودي كإرث حضاري غني بالقيم والتقاليد العريقة، نتيجة لذلك يتمتع الجيل الحالي بالاعتداد بثقافته والانفتاح على الثقافات الأخرى واحترامها. وفي هذا السياق حسب وكالة الأنباء واس (٢٠٢٢) أنشأت المملكة المركز العالمي لمكافحة الفكر المتطرف "اعتدال" والذي يعمل على تطبيق خارطة طريق لتحجيم خطاب الكراهية ومحاصرة دعاته في كافة الوسائل كالإعلام والشبكات الاجتماعية والمؤسسات التعليمية، وتشجيع الناس على الإبلاغ عن جرائم الكراهية. كما تم تأسيس مشروع "سلام للتواصل الحضاري" عام ٢٠٢٠ الذي يسعى إلى توسيع نطاق جهود التواصل مع المجتمعات والشعوب المختلفة.

وقد يُعزى التباين كذلك لصالح الأبناء في قبول اختلاف الآخر، إلى نمط التنشئة الرسمي وغير الرسمي كذلك، حيث أن أغلب آباء وأمهات جيل الشباب الحالي نشأوا ضمن بيئة التنوع السكاني كما ذكرنا سابقًا، كما أن أغلبيتهم متعلمون قد ارتادوا المدارس والجامعات، علاوة على تأثير برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث على البعض من أفراد المجتمع، مما ساهم في فتح آفاق الحوار والتواصل مع الثقافات الأخرى والتصدير لها كذلك. كما أن أحد أهم أساليب التنشئة التي ساهمت في نشر ثقافة قبول اختلاف الآخر التعرض لمخرجات التقنية الحديثة وتوسّع استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وبث واستقبال الكثير من المعرفة والتجارب عن جميع أوجه الحياة الاجتماعية والثقافية. ويؤكد ذلك السيف (٢٠١٩) الذي يرى بأن الاختلافات الثقافية والاجتماعية لجميع فئات المجتمع السعودي أثّرت على الجانب الثقافي المتعلق بالقيم والمبادئ والأعراف والتقاليد نتيجة استخدام واتصال جميع فئات المجتمع ببرامج التواصل الاجتماعي المباشر، حتى أن التأثير أصبح من نفس فئات المجتمع على بعضهم البعض.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ومن الممكن تفسير ما سبق من خلال نظرية الأجيال؛ التي تفترض بأن أي جيل اجتماعي ينشأ من عمليات اجتماعية وثقافية متنوعة تتفاعل مع مسار الحياة بالاعتماد على الفعل المحفز لهذه العمليات، وقد تكون هذه العوامل التحفيزية اقتصادية، أو سياسية أو ثقافية أو ديموغرافية أو مزيج من هذه العوامل التي لها دور في تشكّل وتغيّر الأجيال. كما تفترض النظرية بأن حياة الشباب المعاصر تبدو مختلفة عن حياة والديهم في نفس المواقف، بحيث تصبح طرق الحياة السابقة مستحيلة أو مكلفة للغاية بالنسبة، وتظهر استجابتهم من خلال إعادة تصوراتهم عن كيفية التفاعل مع طرق الحياة المختلفة (Pilcher, 1994 ؛ Woodman, 2016). **وفيما يلي تفصيل التباين بين الآباء والأبناء في قبول اختلاف الآخر وفقًا لأبعاد نظرية الهوية:**

أولًا- بُعد التصنيف الذاتي، أظهرت نتائج هذا البُعد عدم وجود تباين بين الآباء والأبناء في التصنيف الذاتي، والذي يُعبر عن تحديد المعاني والتوقعات المتعلقة بقبول اختلاف الآخر، والتي توجه سلوكهم وتفاعلاتهم الاجتماعية، وتؤثر على تشكيل هوياتهم. حيث اتضح أن معنى قبول اختلاف الآخر لكِلا الجيلين يتضمن تقبل الأفكار الجديدة، التي تخالف الثقافة السائدة. كما يتضمن الاعتراف بأن من حق الآخرين التعبير عن آرائهم التي تخالف الثقافة التي يتبناها أيٍ من الأفراد الآخرون، تتفق هذه النتيجة مع دراسة سليمان ومحمود (٢٠٢٢) التي أكدت بأن قبول اختلاف الآخر يعني الإقرار بأن للآخرين الحق في الحرية التي تسمح لهم بالتعبير عن أنفسهم واختلافهم بالطريقة التي يرغبون فيها.

كما اتضح اتفاق جيليّ الدراسة على أن معنى قبول اختلاف الآخر يتضمن قبول التعايش مع المختلف عنهم فكريًا دون محاولة تغييره، مما يتفق مع نتائج دراسة الكلثم (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن قبول اختلاف الآخر يعني قدرة الإنسان على التعايش مع الآخر على الرغم من اختلاف معتقده الديني ومذهبه الفكري وجنسيته.

وقد يُعزى اتفاق كلا الجيلين في المعاني والتوقعات المتعلقة بقبول اختلاف الآخر، إلى ثقافة المجتمع التي تشجع على تقدير العلاقات الإنسانية، وإلى أخلاقيات أفراده التي تتجلى في التعايش والتسامح مع الآخر حتى في حال اختلافه عنهم، وإلى تقدم مستوى الاعتراف بالأفكار الجديدة وبحقوق الآخرين في التعبير عن رأيهم وعن اختلافهم. ويؤيد هذه النتيجة ما ذكره العقيل (٢٠٢٣) الذي يرى بأن الواقع الثقافي والاجتماعي للمجتمع السعودي يتضمن شيوع قيم نحن والآخر. ويمكن تفسير ذلك حسب بومنير (٢٠١٠) من خلال ما افترضه هونيث الذي يعتقد بأن العلاقات التي

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تتضمن الاعتراف بقبول الآخر تتحقق من خلال ثلاثة معايير، الحب باعتباره علاقة تفاعلية مؤسسة على قدرة الفرد على الشعور بقيمته أو مكانته. والاعتراف بحقوق الآخرين على كافة المستويات. والتضامن الذي يسمح للأفراد بتحقيق ذواتهم من خلال علاقات الاعتراف المتبادلة.

ثانيًا- بُعد التحقق من الهوية، أظهرت نتائج هذا البُعد وجود تباين لصالح الأبناء في التحقق من الهوية، والذي يُعبر عن إدراكهم لتقييم الآخرين لهم بنفس الطريقة التي يقيمون بها ذواتهم في قبول اختلاف الآخر. حيث اتضح بأن الأبناء يعتقدون أن معارفهم يرونهم متمسكين برأيهم على أية حال، كما اتضح أن الأبناء يعتقدون أن الأشخاص الذين تربطهم بهم علاقة يرونهم مُمَيّزين في معاملتهم بين الذكور والإناث، مما يتفق مع دراسة دوابه (٢٠١٧) التي توصلت إلى أن البعض يرى التنوع والاختلاف قانون اجتماعي، بينما يراه آخرون غير ذلك.

وقد يُعزى التباين في بُعد التحقق من الهوية؛ إلى وجود فروق بين الجيلين وفقًا للمستوى التعليمي، حيث وضحت نتائج الدراسة وجود فروق لصالح الأبناء في المستوى الثانوي والجامعي، بينما اتضح عدم وجود فروق بين الآباء والأبناء في مستوى الدراسات العليا. كما قد يُعزى التباين؛ إلى وجود فروق بين الجيلين وفقًا لمكان النشأة لصالح الأبناء الذين نشأوا سواءً في القرية أو في المدينة. كما قد يرجع التباين فيما يتعلق بتقييم الآخرين للأبناء على أنهم متمسكين بآرائهم وأفكارهم، ومميزين في معاملاتهم بين الذكور والإناث؛ إلى رغبة جيل الدراسة من الأبناء في التعبير عن تفردهم أو محاولة التعبير عن ترابطهم مع آخرين يؤمنون بنفس مبادئهم، من أجل المحافظة على هويتهم الاجتماعية، كما يشير إلى نمط السياقات الثقافية والمعتقدات الاجتماعية التي نشأ فيها الأبناء وتشجع على التمييز بين الذكور والإناث. ويؤكد ذلك دراسة دوابه (٢٠١٧) التي توصلت إلى أن نشأة الأجيال الشابة على ثقافة الاتباع خلق لديها حالة من التشبث بآرائها وأفكارها ونفي الآخر المختلف، لذا يتعين إشاعة قيم التسامح والمرونة. ويُفسِّر هذه النتيجة (١٩٩٠) Rutherford الذي يرى بأنه من خلال تعبير الأفراد عن هويتهم وما يعتقدون بصحته وما يرغبون فيه، قد تواجههم مشكلة أن تكون هذه الأفكار في صراع واضح مع الآخر نتيجة عدم قبول الاختلاف، لذا يتعين الانتباه إلى تفكك المفاهيم التقليدية وإعادة هيكلة المشهد الاجتماعي والثقافي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

في المقابل اتفق كلًا من الآباء والأبناء في بعض بنود التحقق من الهوية لقبول اختلاف الآخر، حيث اتضح أن الأشخاص الذين تربطهم علاقة بجيليّ الدراسة لا يتجنبون مناقشة أية أفكار معهم، حتى وإن كانت مخالفة لأفكار الجيلين. وأن المعارف من حولهم يُقرون باحترام جيليّ الدراسة لأساليب الحياة المختلفة التي يعتمدها من حولهم، مما يتفق مع دراسة الكلثم (٢٠٢٠) التي أكدت بأن قبول اختلاف الآخر قائم على احترام عادات وتقاليد الآخرين على أساس من المودة والألفة والتقدير للتنوع الثقافي ولأشكال التعبير والصفات الإنسانية المختلفة. وقد يُشير اتفاق كِلا الجيلين إلى ما ذكره Honneth (٢٠١٣) الذي وضح بأنه من خلال العلاقات القائمة مع الآخرين وما تتضمنه من أشكال التعامل، يكتسب الفرد وعيه بذاته، كما يتحقق الاعتراف بالآخر واعتراف الآخر به، وذلك الاعتراف المتبادل كفيل بوضع حد للصراعات الاجتماعية.

ثالثًا- بُعد بروز الهوية، أظهرت نتائج هذا البُعد وجود تباين لصالح الأبناء في بروز الهوية، والذي يُعبر عن استحضارهم لهوية البناء الاجتماعي في قبول اختلاف الآخر عبر الفعل اللفظي والسلوكي. من خلال إصرارهم على رأيهم أثناء الحوار حتى يقتنع الآخرون، مما يتفق مع دراسة Lee at el (٢٠١٥) التي أكدت بأن الاختلاف الثقافي مع الآخرين ينبع من الرغبة في الظهور بمظهر فريد عن الآخرين.

كما اتضح التباين لصالح الأبناء في بروز الهوية، من خلال إقرارهم بالحكم على الآخرين بمجرد سلوك أو لفظ عابر. ومن خلال قبولهم الارتباط بزوجة من خلفية ثقافية مختلفة دون محاولة تغييرها، مما يتفق مع الصفار (2003) الذي يرى بأن قبول اختلاف الآخر هو قبول المختلف عنّا في أي مجال من مجالات الحياة، سواء أكان هذا الآخر شريكًا في الأسرة كالأشقاء أو أحد الزوجين أو كان شريكًا في الوطن والانتماء الحضاري.

وقد يُفسِّر التباين في بُعد بروز الهوية؛ وجود فروق بين الجيلين وفقًا للمستوى التعليمي، حيث وضحت نتائج الدراسة وجود فروق لصالح الأبناء في المستوى الثانوي والجامعي، بينما لم يتضح وجود فروق بين الآباء والأبناء في مستوى الدراسات العليا. كما قد يُعزى التباين؛ إلى وجود فروق بين الجيلين وفقًا لمكان النشأة لصالح الأبناء الذين نشأوا سواءً في القرية أو في المدينة. كما قد يُشير التباين في بُعد بروز الهوية لصالح الأبناء، إلى بعض التناقض في ممارسات الشباب التي تُمثل البنى الاجتماعية التي ينتمون إليها، حيث أنه يُقر بإصراره على رأيه أثناء الحوار مع

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الآخرين، كما أنه يقوم بالحكم على من حوله بمجرد سلوك أو لفظ عابر. في المقابل نراه يتقبل الارتباط بزوجة من خلفية ثقافية مختلفة عنه. ويؤكد هذه النتيجة دراسة السهلي (٢٠١٨) التي توصلت إلى أن الشباب يعيش في صراع قيمي وثقافي، مما أفقد الشباب أهمية التمسك بمعايير المجتمع المعروفة. كما تُعلّل نظرية الأجيال ذلك التناقض من خلال تأكيدها على أن للجيل كينونة تتشكل من أنماط العمل والتعبير لأولئك الذين ينشؤون داخله ويحددون نطاق الممارسات والمعتقدات فيه (Woodman, 2016).

من ناحية أخرى، تَبين اتفاق كِلا الجيلين في أحد بنود بروز الهوية لقبول اختلاف الآخر، من خلال تقبلهم المظاهر المختلفة في لباس وأزياء الآخرين، مما يتفق مع دراسة سليمان ومحمود (٢٠٢٢) التي أكدت بأن قبول اختلاف الآخر يتضمن الوعي والإدراك بأن للآخرين حقًا في أن يكونوا أشخاصًا مختلفين عما هو سائد.

رابعًا- بُعد موارد الهوية، أظهرت نتائج هذا البُعد عدم وجود تباين بين الآباء والأبناء في موارد الهوية، والتي تشير إلى الاعتماد على الموارد التي تدعم وتعزز تفاعلاتهم وارتباطهم بالمجتمع، والمتعلقة بقبول اختلاف الآخر، بما في ذلك البنى والعلاقات الاجتماعية. حيث اتضح اتفاق كِلا الجيلين على اعتبار مجتمعهم يتعايش باحترام مع الثقافات المختلفة، وأن أسرهم التي نشأوا فيها تتقبل ثقافة الآخرين المختلفة عنهم، مما يتفق مع نتائج دراسة الضبع (٢٠١٥) التي توصلت إلى أن هوية الآباء تؤثر وتنعكس على هوية وشخصية الأبناء.

كما اتضح اتفاق جيليّ الدراسة في بُعد موارد الهوية، من خلال اعتبار أصدقاءهم مصدر تشجيع على تقبل ثقافة الآخرين. وأن وسائل التواصل الاجتماعي تشجع على تقبل ثقافة الآخرين كذلك، ويتوافق ذلك مع دراسة دوابه (٢٠١٧) التي أكدت بأن لوسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي تأثير على ثقافة قبول الآخر.

ومن الممكن تفسير عدم التباين في بُعد موارد الهوية، من خلال نظرية الأجيال التي تؤكد بأن كل جيل يتمتع بمجموعة استراتيجية من الموارد ذات الطابع المادي والثقافي، حيث أن لكل جيل مجال اجتماعي وقوانين خاصة به، وأن من عادة الأجيال الميل إلى إنتاج مجموعة محددة ومميزة من هذه الموارد والقوانين (Eyerman & Turner, 1998).

خامسًا- بُعد معيار الهوية، أظهرت نتائج هذا البُعد عدم وجود تباين بين الآباء والأبناء في معيار الهوية، والذي يُعبّر عن المصفوفات الثقافية والميول الذاتية التي

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يحملونها وتحدد هويتهم وأدوارهم في مواقف قبول اختلاف الآخر. من خلال اعتبارهم أن السماح للآخرين بالتعبير عن رأيهم يمنع من انتشار الكراهية. وأن التعرّف على التنوع الثقافي في العالم ينشر الود بين الناس، تتفق هذه النتيجة مع أبو النيل (٢٠٢١) الذي أشار إلى أن التقدير والقبول المتبادل للثقافات المختلفة يعمل على بناء مجتمعات موحدة، لأنه نظام عادل يسمح بحرية التعبير عن حقيقة الفرد داخل المجتمع.

كما ظهرت ثقافة قبول اختلاف الآخر عند جيليّ الدراسة من خلال اعتبارهم أن التسامح مع اختلاف الآخرين يحفظ حقوقهم، يؤيد ذلك دراسة سليمان ومحمود (٢٠٢٢) التي وجدت بأن التسامح وتبادل الاحترام بمقدار ما يتسم به الآخرون من ثقافات ولغات مختلفة، يضمن حقهم في العيش كثقافة مجتمعية مختلفة.

وقد يُفسِّر عدم التباين في بُعد معيار الهوية، ما ذكره العقيل (٢٠٢٣) الذي يرى بأن هناك معايير وقيم ثقافية واجتماعية مُدخلة أثّرت على واقع المجتمع السعودي، على الرغم من أنها تتفق في الفكرة مع قيم المجتمع الأصيلة، ولكنها تختلف في المحتوى والممارسة، ومن هذه القيم قيم نحن والآخر. ويؤيد ذلك السيف (٢٠١٩) الذي يرى بأن الاختلافات الثقافية والاجتماعية لجميع فئات المجتمع أثّرت على الجانب الثقافي المتعلق بالقيم، والمبادئ والأعراف والتقاليد. كما يتضح ذلك من خلال تأكيد جيدنز (٢٠٠٥) على أن ثقافات الأجيال تتجسد في تصرفاتها الثقافية.

في المقابل أوضحت نتائج الدراسة وجود تباين لصالح الأبناء في أحد بنود معيار الهوية لقبول اختلاف الآخر، من خلال اعتبارهم أن اختلاف العادات والتقاليد من مصادر خلافاتهم مع الآخرين، في هذا السياق أثبتت دراسة السهلي (٢٠١٨) إلى أن جيل الشباب يتنكر لثقافته التقليدية التي يُمثلها الآباء بسبب العولمة. وقد يُفسر هذه النتيجة دراسة Timonen & Conlon (2015) التي توصلت إلى أن غالبية الشباب عزو الخصائص الإيجابية إلى جيلهم وعزو الخصائص الإيجابية والسلبية على حد سواء إلى الأجيال الأخرى الأصغر والأكبر سنًا.

توصيات الدراسة.

تضمن هذا الجزء عرضًا لبعض التوصيات التي تم التوصل إليها في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها.

- دعم برامج التربية والتنمية التي تسعى إلى تعزيز البنية الاجتماعية لوحدة الأجيال في المجتمع.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- دعم برامج التنمية التي تساهم في تعزيز الحوار بين الأجيال ضمن الهوية الإنسانية والثقافية للمجتمع، لتعزيز الروابط الإنسانية والوطنية.
- ابتكار البرامج التي تساعد على تعزيز جودة العلاقات بين الأجيال.
- إجراء الدراسات التي تساهم في تقييم نوعية العلاقات وطبيعة الارتباطات بين الأجيال، مما يُسهم في الكشف عن جوانب الحياة الاجتماعية والثقافية لدى الأجيال المعاصرة.
- إجراء الدراسات التي تساهم في تقييم التغييرات الاجتماعية والثقافية والعلمية والسياسة والاقتصادية ودورها في تنمية المجتمع.
- دعم الباحثين لإنشاء مقاييس وأدلة لمحددات الهوية الاجتماعية والثقافية - تضاف إلى ما ورد في الدراسة الراهنة - تناسب واقع هوية المجتمع السعودي.
- المساهمة في تصنيف الأجيال بناءً على ثقافة المجتمع والتغيرات التي مر ويمر بها، حيث أن تصنيف الأجيال بناءً على المقاييس العالمية الحالية، تم بالاعتماد على التغيرات التي مر بها المجتمع الغربي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

قائمة المصادر والمراجع.

أبو النيل، هانم. (2021). ثقافة التسامح وقبول الآخر كأساس للتعايش السلمي. *مجلة الطفولة والتنمية*، المجلس العربي للطفولة والتنمية، (٤٠)، ١٢٩-١٤٧.

أحمد، عمر. (٢٠٢٣). الجيل Z: شريحة اجتماعية جديدة بخصائص جديدة وتحديات نظرية ومنهجية جديدة. *مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية*، ١٢ (١)، ٨٥-٩٥.
DOI: 10.21608/fjssj.2023.182611.1122

إليوت، ت. س. (٢٠١٤). *ملاحظات نحو تعريف الثقافة* (شكري عياد، مترجم). دار التنوير للطباعة والنشر والتوزيع.

الباز، فهد. (٢٠٢٠، يوليو ٢٠). قبول الاختلاف للتعايش الإيجابي. *جريدة الوطن*. https://www.alwatan.com.sa/article/1051655

بومنير، كمال. (٢٠١٠). *النظرية النقدية لمدرسة فرانكفورت من ماكس هوركهايمر إلى أكسل هونيث*. الدار العربية للعلوم ناشرون وآخرون.

جيدنز، أنتوني. (٢٠٠٥). *علم الاجتماع* (فايز الصباغ، مترجم). مركز دراسات الوحدة العربية (نشر العمل الأصلي ٢٠٠١).

الحسن، إحسان. (٢٠٠٥). *النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة*. دار وائل للنشر.

حكيمي، محمد. (٢٠٢٠). صراع الهوية بين الأنا والآخر في رواية "منبوذو العصافير" لإسماعيل يبرير مقاربة سسيو ثقافية، *مجلة إشكالات في اللغة والأدب*، جامعة الجزائر، ٩ (٥)، ٣٩٥-٤٠٩.

دوابه، إيمان عزالدين. (٢٠١٧). دور قسم الإعلام التربوي بكلية التربية النوعية في نشر الوعي بثقافة الاختلاف لدى الطلاب. *المجلة المصرية لبحوث الرأي العام*، جامعة المنصورة، ١٦ (٢)، ٢٤٥-٣٠٩.

زغب، أحمد. (٢٠١٢). *مبادئ الأنثربولوجيا*. مؤسسة صخري.

الزيدي، منجي، الشلاقي، تركي، السيف، طلال، الدوسري، سعيد، حامد، الدسوقي، وهلال، إبراهيم. (٢٠٢١). الهوية والمشاركة لدى السعوديين الجدد. *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل: العلوم الإنسانية والإدارية*، جامعة الملك فيصل،٢٢ (٢)، ٢٣٥-٢٤٢.

سليمان، شلال، ومحمود، إيناس. (٢٠٢٢). قبول الآخر في الدراسات الأنثربولوجية. *مجلة رؤى في الآداب والعلوم الإنسانية*، جامعة بسكره، ١ (٤)، ٣٣-٤٥.

السهلي، نوف. (٢٠١٨). الهوة الثقافية بين جيل الآباء وجيل الأبناء في المجتمع السعودي. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، ٥٨ (٧)، ١٠٣-١٣٤.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

السيف، محمد. (٢٠١٩). *المدخل الى دراسة المجتمع السعودي المعاصر: التنمية والتغير في الفترة الثقافية وفترة برامج التواصل الاجتماعي* (ج٢). دار الزوايا العلمية للنشر والتوزيع.

الشيخ، ممدوح. (٢٠٠٧). *ثقافة قبول الآخر*، مكتبة اليمامة.

الصفار، حسن. (٢٠٠٣). *كيف نقرأ الآخر*. الدار العربية للعوم ناشرون.

الضبع، ماهر. (٢٠١٥). ملامح الهوية لدى أبناء المصريين المولودين في مجتمعات غربية: دراسة ميدانية بمدينة فيينا النمساوية. *المجلة العربية لعلم الاجتماع*، جامعة القاهرة، ٨(١٥)، ١٢٧-١٧٩.

العقيل، سليمان. (٢٠٢٣). *الملامح المستقبلية للمحتوى الاجتماعي للمجتمع السعودي* [محاضرة عبر الزوم]. وحدة تطوير المهارات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الملك سعود.

الكلثم، مها. (٢٠٢٠). قيم التسامح وقبول الآخر التي ينبغي تضمينها مناهج الدراسات الاجتماعية والمواطنة لتعزيز الهوية الوطنية في المملكة العربية السعودية (رؤى وتطلعات). *مجلة المؤتمر الدولي للهوية الوطنية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠* ، جامعة شقراء، ٣١-٥٠.

الكلثم، مها. (٢٠٢٠). قيم التسامح وقبول الآخر التي ينبغي تضمينها مناهج الدراسات الاجتماعية والمواطنة لتعزيز الهوية الوطنية في المملكة العربية السعودية (رؤى وتطلعات). *مجلة المؤتمر الدولي للهوية الوطنية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠* ، جامعة شقراء، ٣١-٥٠.

لالاند، اندريه. (٢٠٠١). موسوعة لالاند الفلسفية (خليل أحمد خليل، تعريب). (مج١، ط٢)، *منشورات عويدات*، بيروت.

ملحس، دلال. (٢٠٠٤). *التغير الاجتماعي والثقافي*. دار وائل للنشر والتوزيع.

منظمة اليونسكو. (١٩٩٥). *اليوم الدولي للتسامح*. الجمعية العامة للأمم المتحدة. مسترجع بتاريخ فبراير ١، ٢٠٢٤.

نصر، يوسف، ومايدي، زينب. (٢٠١٧). الهوية المهنية: الانتقال من الهويات الفردية إلى الهويات الاجتماعية. *مجلة الباحث الاجتماعي*، جامعة قسنطينة، ١ (١٣)، ٤١٥-٤٢٢.

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠٢٠). *الشباب السعودي بالأرقام- تقرير خاص بمناسبة اليوم العالمي للشباب ٢٠٢٠* . المملكة العربية السعودية. الهيئة العامة للإحصاء. https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/saudi_youth_in_numbers

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وكالـة الأنبـاء السـعودية واس. (٢٠٢٢). *المملكـة تؤكـد اسـتمرارها فـي تعزيـز قـيم التسـامح ودحـض كـل ملامـح التطـرف والكراهيـة والعنـف*. المملكـة العربيـة السعودية، وكالة الأنباء السعودية واس. مسترجع بتاريخ أغسطس١٥، ٢٠٢٣، https://stgcdn.spa.gov.sa/viewfullstory.php?lang=ar&newsid=2364051

Alghamdi, H. (2014). The road to culturally relevant pedagogy: Expatriate teachers' pedagogical practices in the cultural context of Saudi Arabian higher education. McGill Journal of Education, 49(1), 201-226. DOI.org/10.7202/1025778ar

Al-Yousef, M. (2021), *The role of higher education in developing female students' social and cultural identities a case study of one university in Saudi Arabia* [Doctoral dissertation, University of Roehampton]. Ethos Dissertations & Theses Global.

Eyerman, R., & Turner, B. S. (1998). Outline of a Theory of Generations. European *Journal of Social Theory, 1*(1), 91–106. DOI.org/10.1177/136843198001001007

Gupta, A., & Ferguson, J. (1992). Beyond "Culture": Space, Identity, and the Politics of Difference. *Cultural Anthropology, 7*(1), 6-23. https://www.jstor.org/stable/656518

Honneth, Axel. (2013). *La lutte pour la reconnaissance*. (Pierre Rusch, Trans). Les editions du Cerf, Paris.

Jensen, L.A., Arnett, J.J., McKenzie, J. (2011). Globalization and Cultural Identity. In: S. Schwartz., K. Luyckx., & V. Vignoles (Eds.), *Identity Theory and Research* (pp. 285–301), Springer, New York, NY. DOI.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_13

Lee, M., Wilson, T. D., Eggleston, C. M., Gilbert, D. T., & Ku, X. (2015). 'Just because you like it doesn't mean I will too:'Cross-cultural similarities in ignoring others' opinions. *Asian Journal of Social Psychology, 18*(3), 192-198. DOI.org/10.1111/ajsp.12098

ISSN : *2537-0421* **eISSN : *2537-043X***

Pilcher, J. (1994). Mannheim's sociology of generations: an undervalued legacy. *The British Journal of Sociology*, *45*(3), 481- 495. DOI.org/10.2307/591659

Robinson, D.T., Smith-Lovin, L., & Zhao, J. (2020). The Role of the Other: How Interaction Partners Influence Identity Maintenance in Four Cultures. In: R.T. Serpe., R. Stryker., & B. Powell (Eds.), *Identity and Symbolic Interaction* (pp. 213-237). Springer, Cham. DOI.org/10.1007/978-3-030-41231-9_8

Rutherford, J. (1990). *Identity: community, culture, difference*. Lawrence & Wishart. https://archive.org

Rutherford, J. (1990). *Identity: community, culture, difference*. Lawrence & Wishart. https://archive.org

Serpe, R. T., & Stryker, S. (2011). The symbolic interactionist perspective and identity theory. In: S. Schwartz., K. Luyckx., & V. Vignoles (Eds.), *identity theory and research* (pp. 225-248). New York, NY: Springer New York. DOI.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_10

Serpe, R.T., Stryker, R., & Powell, B. (2020). Structural Symbolic Interaction and Identity Theory: The Indiana School and Beyond. In: R.T. Serpe., R. Stryker., & B. Powel (Eds.), *Identity and Symbolic Interaction* (pp. 1-33). Springer, Cham. DOI.org/10.1007/978-3-030-41231-9_1

Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity Theory and Social Identity Theory. *American Sociological Association, 63*(3), 224–237. DOI.org/10.2307/2695870

Stets, J. E., & Serpe, R. T. (2013). Identity theory. In J. DeLamater & A. Ward (Eds.), Sociology and Social Research (pp. 31-60). Springer, Dordrecht. DOI.org/10.1007/978-94-007-6772-0_2

Timonen, V., Conlon, C. (2015). Beyond Mannheim: Conceptualising how people 'talk' and 'do' generations in

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

contemporary society. *Advances in Life Course Research*, *24*, 1-9. DOI.org/10.1016/j.alcr.2015.03.001

Woodman, D. (2016). Sociology of generations and youth studies. In: A. Furlong (EdS.), *youth and young adulthood*. Abingdon: Routledge. DOI:10.4324/9781315753058.CH3

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية على المستوى المحلي والعالمي وتأثير ذلك على المنهج

Social, economic, and cultural changes at the local and global levels and their impact on the curriculum

إعداد

نورة بنت محمد الجربوع

Noura Mohammed Al Jarbou

قسم المناهج وطرق التدريس - كلية التربية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440896

استلام البحث ١٩ / ٣ / ٢٠٢٥

قبول البحث ١٤ / ٥ / ٢٠٢٥

الجربوع، نورة بنت محمد (٢٠٢٥). التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية على المستوى المحلي والعالمي وتأثير ذلك على المنهج. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٥٨١ ـ ٥٩٨.

http://ajahs.journals.ekb.eg

التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية على المستوى المحلي والعالمي وتأثير ذلك على المنهج

المستخلص:

هدفت الدراسة الى التعرف على تأثير التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية على المنهج التعليمي، سواء على المستوى المحلي أو العالمي. تهدف الدراسة إلى تحليل كيفية استجابة المناهج الدراسية لهذه التغيرات ودورها في مواكبة التطورات المستمرة في المجتمع. تبدأ الورقة بتعريف التغير الاجتماعي والاقتصادي والثقافي، وتوضح العوامل المؤثرة فيها مثل العامل الديني، السكاني، الاقتصادي، الثقافي، السياسي، والتقدم التكنولوجي. كما تناقش مراحل التغير الاجتماعي وتأثيره على المنهج، مؤكدةً على ضرورة أن يكون المنهج مرنًا وقادرًا على التكيف مع المتغيرات لضمان تحقيق أهداف التربية. وتستعرض الورقة أيضًا تأثير التغيرات الاقتصادية، مثل رؤية المملكة ٢٠٣٠، على المنهج التعليمي، وكيفية ارتباط التعليم بالتنمية الاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك، تتناول التغيرات الثقافية وأبرز قضاياها مثل الغزو الفكري والتأخر الثقافي وصراع الأجيال. تختتم الورقة بتقديم توصيات حول دور المنهج في مواجهة هذه التغيرات، مثل تعزيز الوعي بالتغيرات، تنمية التفكير الناقد، وربط التعليم باحتياجات سوق العمل.

Abstract:

This research paper examines the impact of social, economic, and cultural changes on educational curricula, both locally and globally. The study aims to analyze how curricula respond to these changes and their role in keeping pace with ongoing societal developments. The paper begins by defining social, economic, and cultural changes and highlights the influencing factors such as religious, demographic, economic, cultural, political, and technological advancements. It also discusses the stages of social change and its impact on curricula, emphasizing the need for flexibility and adaptability to ensure the achievement of educational goals. The paper further explores the effects of economic changes, such as Saudi Arabia's Vision 2030, on educational curricula and the link between education and economic development. Additionally, it addresses cultural changes and key issues like intellectual invasion, cultural lag, and generational conflict. The study concludes with

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

recommendations on the role of curricula in addressing these changes, such as raising awareness, fostering critical thinking, and aligning education with labor market needs.

المقدمة:

يعتبر المجتمع إطارًا عاما يتكون من أنظمة سياسية واجتماعية واقتصادية وتعليمية، ويحدد العلاقات التي تنشأ بين جميع الأفراد الذين يستقرون في بيئة معينة، تنشأ بينهم مجموعة من الأهداف والرغبات والمنافع المتبادلة المشتركة، وتحكمهم مجموعة من القواعد والأساليب المنظمة لسلوكهم وتفاعلاتهم (زيتون، ٢٠١٠م).

لا تظل المجتمعات دائماً على حالة واحدة دون تغير؛ نتيجة لعوامل اجتماعية، وثقافية واقتصادية وتقنية، يتداخل بعضها ببعض ويؤثر بعضها في الآخر، فالحياة وظروفها تتغير باستمرار ولا تبقى راكدة لا يمسها التجديد، وهذا التغير لا يقتصر على الإنسان وحده، إنما يمتد إلى كل شيء حوله، فالتغيرات سمة أساسية من سمات الكون كله.

فالمجتمعات الإنسانية في تغير مستمر، بسبب التطورات العلمية المستمرة، لأن الإنسان لا يبدأ من حيث بدأ من سبقوه، وإنما من حيث انتهوا، وهذا له أثره على تراكم الثقافة وحدوث التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وقد يحدث يكون التغير بطيئا جدا، بحيث يصعب إدراكه في زمن قصير، وهذا ما يمكن نعته بالركود الاجتماعي، وقد يكون التغير متدرجا بخطى حثيثة مما يمكن وصفه بالتطور، وقد يكون سريعا جدا على شكل قفزات متتالية أو قفزات مفاجئة فيسمى طفرة أو ثورة أو انقلابا. وبنا على ذلك يمكن التمييز بين التغيير والتطوير. فالتغير جزئي أما التطوير فشامل. والتطوير مقصود ويحتاج إلى التخطيط، ويتطلب مجهودا كبيرا ووقتا كافيا أما التغير قد يكون عفويا ومن السهل حصوله في وقت قصير. والتطوير يكون دائما نحو الأفضل أم التغيير فقد يكون نحو الأفضل وقد يكون نحو الأسوأ (جان ٢٠١٠، ص ٣١١).

وسوف تتناول الباحثة في هذه الورقة العلمية المحاور التالية:

- التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.
- تأثير التغير الاجتماعي والاقتصادي والثقافي على المنهج.
- دور المنهج في مواجهة تلك التغيرات.
- تأثير التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية على المستوى المحلي والعالمي.

المحور الأول: التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية:

١_ التغيرات الاجتماعية:

يحدث التغير الاجتماعي لكل مجتمع من حين لآخر، وعادةً ما يمس هذا التغير كافة جوانب مقومات المجتمع، وقد يكون هذا التغير قوي أو ضعيف التأثير على

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أنماط معيشة أفراد ذلك المجتمع، أو العلاقات الاجتماعية به، أو معتقداته وقيمه وعاداته وأعرافه (زيتون ٢٠١٠م، ص ١٩٧).

فالتغير الاجتماعي صفة أساسية للمجتمعات على اختلافها ملازمة لها منذ القدم يتحقق عن طريقها تغير في المجتمع بأكمله في فترة زمنية محددة؛ نتيجة لعوامل ثقافية واقتصادية وسياسية يتدخل بعضها ببعض ويؤثر بعضها في الآخر (الطبال، ٢٠١٢م، ص ١٥٥).

ويعد المنهج المدرسي بعناصره وأسسه مركزاً حيوياً في العملية التعليمية، فهو المرآة التي تعكس واقع المجتمع وفلسفته وحاجته وتطلعاته، وأحد الأدوات التي تتحقق بواسطتها أهداف التربية.

مفهوم التغير الاجتماعي:

عرّف سعادة وإبراهيم (٢٠١٤) التغير الاجتماعي بأنه: تحول بنائي يطرأ على المجتمع في تركيبه السكاني، ونظمه ومؤسساته وظواهره الاجتماعية والعلاقات بين أفراده، وما يصاحب ذلك من تغيرات في القيم الاجتماعية والاتجاهات وأنماط السلوك المختلفة. (ص١٠٩)

فالتغير الاجتماعي يشمل تلك التغيرات التي تتصل بالنظم والأدوار الاجتماعية داخل الجماعة أو المجتمع، وما يمارسه الأفراد من سلوك داخل البناء الاجتماعي، وما ينعكس تبعاً لذلك على الحياة الاجتماعية من مؤثرات داخلية وخارجية، والتي تترك آثارها الواضحة على الجماعات والتنظيمات والعلاقات الاجتماعية بين الأفراد والجماعات بدءاً من الأسرة وانتهاء بالبناء الاجتماعي بشكل متكامل ومتماسك (أبانمي، ١٤١٥هـ، ص ٣٩).

أسباب وعوامل التغير الاجتماعي:

- العامل الديني: يعد العامل الديني من العوامل المؤثرة في المجتمعات؛ لما له من أثر في شخصيات وسلوكيات الأفراد.
- العامل السكاني: إن ارتفاع عدد السكان وازدياد مستوى التعليم والوعي الصحي بينهم يزيد من إمكانية حدوث تغيرات اجتماعية، منها: المنافسة في العمل، والهجرة من الريف إلى المدينة وغيرها.
- العامل الاقتصادي: يعد العامل الاقتصادي محورا أساسيا لبناء المجتمع وتطوره، بمعنى أنه يؤدي عملاً حاسماً في مسألة التغير الاجتماعي، فأسلوب الإنتاج يحدد الطابع العام للعمليات الاجتماعية.
- العامل الثقافي: تنتشر بعض السمات الثقافية من دولة إلى أخرى أو من مجتمع إلى آخر سواء كانت أفكاراً أو معتقدات أو فنوناً أو معرفة عن طريق وسائل التواصل مثلاً .

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- العامل السياسي: للأحداث السياسية أثر اجتماعي واقتصادي وفكري على أفراد المجتمعات كالحروب وغيرها.
- التقدم التكنولوجي: للابتكارات والاكتشافات العلمية تأثير على نمط الحياة الاجتماعية وعلى سلوك الأفراد، فقد أدى استخدام التكنولوجيا في الصناعة مثلاً إلى ضخامة الإنتاج، والتخصص في العمل.
- (زيتون، ٢٠١٠م، ص ١٩٨)

وإضافة إلى ذلك ذكر كل من: سعادة وإبراهيم (٢٠١٤) والعسالي (٢٠١٨) وعبد الباري (٢٠١٦) بعض عوامل التغيرات الاجتماعية، ومنها ما يلي:

- العامل البيئي: إن اكتشاف ثروات ومصادر بيئية جديدة له تأثيرات على نمط المعيشة من حيث الاستهلاك، والوظائف الجديدة وغيرها.
- الاتصالات الفكرية بالمجتمعات الأخرى عن طريق الصحف والمجلات والكتب والنشرات والتقارير والإذاعة والسينما والصور والرسوم فيترتب على هذه الاتصالات تغير في الاتجاهات الفكرية وفي النظر إلى شؤون الحياة.
- ظهور شخصية قوية كظهور قائد أو مصلح كبير يكون له أثره الواضح في توجيه ودفع المجتمع إلى بلوغ أهداف عامة جديدة وإصلاح العيوب القائمة فيه والمحافظة على القيم الموجودة وتنميتها.

مراحل التغير الاجتماعي:

يوضح جودت (٢٠١٤) أربع مراحل للتغير الاجتماعي:

١- مرحلة التحدي: تعتبر نقطة البداية في كل عملية تغير، فهذه المرحلة نختلف شدتها ومدتها باختلاف ثقافة المجتمعات

٢- مرحلة الانتقال: تتم هذه العملية بالتدريج، وذلك لبقاء الصراع المشتد بين القديم والحديث.

٣.مرحلة التحويل: هي المرحلة التي يتم فيها إعادة التنظيم الجذري للبناء المتغير من جميع جوانبه.

٤.مرحلة تطبيق الأفكار الجديدة: هي مرحلة تجسيد الأفكار على الواقع وإقامة التنظيم على أسس جديدة نابعة من عملية التغير.

التغيرات الاجتماعية وتأثيرها على المنهج:

يجب أن يسهم المنهج في تحقيق توعية المتعلمين لوجهة التغيير، بحيث يصبح لديهم اتجاها إيجابيا نحو التغيير المنشود، من خلال توضيح مزايا التغيير الإيجابي البناء نحو الأفضل من حيث تحقيق تقدم المجتمع ورقيّه.

ويقع على المنهج المدرسي عبء كبير في توضيح أسباب التغير الاجتماعي الطبيعية والبشرية ومدى قوتها وتأثيرها في المجتمع، وتحديد أنواع هذا التغير والدوافع التي أدت إلى سيطرة كل نوع من هذه الأنواع على بعض المجتمعات دون

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

غيرها، كذلك لا بد للمنهج المدرسي من عرض الأمور التي تعيق من عملية التغير الاجتماعي وعلى المعلم أن يؤكد للطلاب أن أفضل أنواع التغير ما يأتي نتيجة دوافع داخلية وطنية بعيدا عن التأثيرات الأجنبية المعادية التي تستهدف تحقيق مطامعها. **(سعادة وإبراهيم، ٢٠١١، ص١١١)**

وترى الباحثة أن المنهج يجب أن يسهم في حل المشكلات التي تواجه المتعلمين والحد منها، والتطور المستمر للمناهج هو أساس وعي المتعلمين، لأنه يوازي التغير الحاصل بالمجتمع.

وعلى المناهج أن تكون وسيلة وأداة لمواكبة التغير الاجتماعي، ولا تتجاهل ذلك، لأن التجاهل يجعل المناهج عقبة في سبيل التطوير والتغير.

هل المنهج هو الذي يقود التغير الاجتماعي أم يتبعه؟

ثانيًا: التغيرات الاقتصادية:

إن الصلة بين التعليم والاقتصاد صلة وثيقة، فالاقتصاد بمفهومه الشامل ينطوي على عملية الانتاج والاستثمار، والعمليات الإنتاجية لا تعنى بالمنتجات العينية فقط، بل تعنى بالعناصر المادية والبشرية، لتحقيق أهداف معينة لدى المنظمة بتدابير عالية الجودة

يعد التغير الاقتصادي من أهم العوامل المؤثرة سلباً وإيجاباً في حياة المجتمعات، ففي مجال التعليم أصبح المفهوم الجديد للتعليم على مستوى العالم أنه عملية استثمارية، وأصبح التخطيط للتعليم يعتمد على المؤشرات الاقتصادية، فكلما زاد معدل التنمية الاقتصادية، أمكن زيادة ميزانية التعليم، مما يساعد على نشره وتحسين مستواه، فهو سبيل لإعداد القوى البشرية المتعلمة والمدربة لتحقيق النمو الاقتصادي. (عزوز وعبد الرؤوف، ٢٠٠٩م، ص ١٢).

ومن الناحية الاقتصادية كانت المدرسة العامة هي المكان اللازم لتعليم المهارات والاتجاهات التي تؤهل الطالب ليكون بائعًا في دكان أو صاحب دكان وإدارته بنفسه أو تاجرًا حرفيًا أو عاملًا فنيًا ذا كفاءة مناسبة، أي كان الهدف الرئيس للمدرسة تطوير المهارات الاقتصادية وهذه العملية تشجع الطالب على اختيار الوظيفة أو العمل والحصول عليها، وكان المقصود أن تكون أداة الحراك الاقتصادي والاجتماعي. (القاسم وعسيري، ٢٠١٦ م ، ص ١٧٩)

التغيرات الاقتصادية ورؤية المملكة ٢٠٣٠م:

إن استمرار إصلاحات رؤية السعودية ٢٠٣٠م، يمثل تقدماً في دفع برامج التنوع الاقتصادي للبلاد لتقليل اعتمادها على النفط، متوقعاً استمرار الزخم القوي لنمو الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي، وأن يصل متوسط نموه إلى ٤.٩% في عام ٢٠٢٣م، مدفوعاً بالإنفاق الاستهلاكي القوي، وزيادة الاستثمار الخاص من خلال المشاريع والبرامج المعززة لنمو القطاع الخاص، بالإضافة إلى الوتيرة المتسارعة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

في تنفيذ المشاريع، مما سينعكس إيجابياً على نمو الناتج المحلي غير النفطي. (الجندي ،٢٠٢١).

وقد أطلقت المملكة العربية السعودية مشروعاً وصف بأنه الأكبر والأضخم اقتصادياً في تاريخ المملكة، وهو رؤية المملكة ٢٠٣٠م، والتي طرحت مجموعة من القواعد والمبادئ المنظمة لدفع عجلة الاقتصاد، وقد سعت لتطبيق بعض السياسات ومنها الربط بين التعليم والعمل، وتنمية الفرص الاقتصادية من خلال محاورها الثلاثة: مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، ووطن طموح (الشميلان، ١٤٣٨ه، ص٧).

ثالثًا: التغيرات الثقافية:

مفهوم التغير الثقافي:

التغير الثقافي هو عبارة عن التحول الذي يتناول كل التغيرات لأي عنصر من عناصر الثقافة المادية ممثلة في الأدوات ومظاهر التكنولوجيا المختلفة التي يستعين بها الأفراد في حياتهم كالملبس والمسكن ووسائل النقل وغيرها، والمعنوية بما تتضمنه من قيم وعادات ومعتقدات وأفكار ولغة وفن ومعارف وقوانين وتقاليد (استيتيه، ٢٠١٠م، ص٧٥).

إن الثقافات تتطور وتتغير بسرعة مذهلة، ومما يؤكد ذلك مقارنة حجم الثقافات القديمة ودورها في خدمة الإنسان سابقاً بحجم الثقافات الحديثة والمعاصرة، فنحن نعيش في عصر التطور المعرفي والتبادل السريع للمعلومات والثقافات بين الشعوب، فكم من القوانين والنظريات والحقائق والأفكار تغيرت وتبدلت، كما أن وجهات نظر الناس إلى كثير من الأمور والمهن والعادات والتقاليد قد تبدلت نتيجة تغيرات الثقافة (سعادة وإبراهيم، ٢٠١٤م، ص ١٢٧).

ويؤثر التغير الثقافي تأثيراً واضحاً في معظم نواحي المجتمع. فإذا حدث تغير فكري مثلاً، فإنه يؤثر بطريقة أو بأخرى على النظام الاجتماعي والنظام الاقتصادي والنظام السياسي والنظام التربوي لذلك المجتمع، وقد يؤدي التغير الثقافي إلى حدوث حالة من عدم التوازن بين عناصر الثقافة المختلفة، بشكل يؤدي في أوقات عديدة إلى ظهور ما يسمى بالفجوة الثقافية، ويمكن ملاحظة تلك الفجوة لدى المجتمعات التي تعمل على قبول فكرة التغير الاقتصادي والتطور التكنولوجي والعمل على تطبيقهما، دون أن يصاحب ذلك تغير في الأفكار، والقيم والعادات والمعتقدات. فمثلاً، قد يعمل المجتمع على إقامة صناعات متنوعة ومتطورة، دون التركيز في النظام التعليمي على التعليم الصناعي لإعداد العمال المهرة والفنيين اللازمين لتسيير المصانع وصيانتها، مما يجعل ذلك المجتمع يلجأ إلى الخبرات الفنية من خارج الوطن، فيكون بذلك قد عانى من مشكلة الفجوة الثقافية ذات المصدر المادي. (سعادة ١٥ وإبراهيم. ٢٠١٤)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أبرز قضايا التغيرات الثقافية:

١- الغزو الفكري: هو عبارة عن جهود منظمة ومخطط لها من قبل مجموعات أو مؤسسات من داخل المجتمع أو من خارجه؛ للهجوم على المقومات أو السمات الثقافية لمجتمع وطني، بقصد فرض معتقدات وأخلاقيات وقيم غريبة على تلك الثقافة.

٢- التأخر الثقافي: ويعني التأخر في ترجمة التغير في عناصر الثقافة أثناء مرور المجتمع بتغيرات ثقافية، ويعود لعدة عوامل أهمها عامل المحافظة على القديم.

٣- صراع الأجيال: وهو الاختلاف في التعامل مع عناصر ومقومات الثقافة سريعة التغير بين جيل الآباء وجيل الأبناء. (زيتون، ٢٠١٠م، ص ص ١٩٥- ١٩٦).

ومما سبق يتضح للباحثة أن التغير الثقافي إنما هو ظاهرة مستمرة، وقد تكون نحو الأفضل أو الأسوأ، وعندما يتأثر المجتمع فلا شك بأن المناهج سيظهر فيها هذا التأثير.

المحور الثاني: تأثير التغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية على المنهج:

يتبين مما سبق أن التغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية وغيرها تحدث بصفة مستمرة في كل مجتمع سواء كان هذا التغير بطيئاً أم سريعاً، بدليل تغير العلم وظهور فلسفات جديدة، ومما لا شك فيه أن كل هذه التغيرات تدل على أن الطلاب يواجهون في وقتنا الحاضر عالماً يختلف عما واجهه كثير من الطلاب فيما مضى، وإن ما كان مناسباً لأولئك الطلاب في الماضي لم يعد يصلح لطلاب العصر الحاضر.

ويمكن القول بأن علاقة المنهج بهذه التغيرات علاقة تأثير وتأثر، حيث يتأثر عندما تحل تغيرات جديدة مما يستدعي البحث عن أساليب ووسائل جديدة لمواجهة تلك التغيرات، وهذا يتطلب من القائمين على تصميم المناهج التعليمية وضع تلك التحديات والتغيرات في الاعتبار سواء عند البناء أو التطوير (الشربيني والطناوي، ٢٠١٠م، ص ١١).

ومما يؤكد ذلك ما ذكره عطية (٢٠١٣م) بأن هناك عدة عوامل خارجية مؤثرة في المنهج وهي العوامل التي تقع خارج عناصر المنهج، ولكنها تؤثر فيها وتقتضي أن يحسب لها حسابها في عملية بناء المنهج ومنها (سمات العصر وظواهره ومتغيراته، ومتطلبات المجتمع، مصادر البيئة الطبيعية)، بالإضافة إلى العوامل الداخلية التي تتعلق بعناصر المنهج ومدخلاته (ص٣٣).

فالمنهج المدرسي الحيوي هو الذي يأخذ بعين الاعتبار كل ما يستجد في المجتمع من مواقف ومشكلات وحاجات وتغيرات وأدوات جديدة ينقلها إلى الطلاب، وحتى يبقى المنهج متطوراً أو قابلاً للتطور لا بد أن يكون مرناً يسهل تكييفه وتعديله كلما دعت الحاجة.

في حين يؤثر المنهج بشكل إيجابي من خلال تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لمواجهة هذه التغيرات، وتعريفهم بالتغيرات والمشكلات

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الاجتماعية والثقافية والاقتصادية بأنواعها والوعي بها وأثرها على المجتمع، وتأصيل القيم والمعتقدات، وتنمية التفكير لديهم (كوثر كوجك،٢٠٠١م، ص ٧٧).

وترى الباحثة المنهاج هو المرآة التي تعكس واقع المجتمع وفلسفته وثقافته وحاجاته وتطلعاته وهو الصورة التي تنفذ بها سياسة الدول في جميع إبعادها السياسية والاجتماعية والثقافية والتربوية والاقتصادية.

١- تأثير التغيرات الاجتماعية على المنهج:

بما أن المنهج المدرسي وسيلة المدرسة في التربية فهو الأداة التي تستخدمها المدرسة في تربية هؤلاء الأبناء، فالمناهج تساعد المدرسة على توجيههم وتعليمهم وتدريبهم وتثقيفهم، لينمو بشكل يناسب المجتمع، وبناء على هذا فهناك علاقة وثيقة بين المنهج المدرسي وكل من خصائص المجتمع وحاجاته وأهدافه الرئيسة وظروفه ومشكلاته وعند وضع أي منهج مدرسي يجب أن تُدرّس هذه النواحي في المجتمع الذي تخدمه المدرسة وتراعي أسس اجتماعية هامة في وضع المنهج وتنفيذه تنفيذاً سليماً. والعلاقة بين المجتمع والمنهج المدرسي تتطلب من واضعي المنهج ومنفذيه أن يقوموا بدراسة نواحي المجتمع الذي تخدمها المدرسة وأن يربطوا بينها وبين المنهج المدرسي. (الجندي، ٢٠٢١).

٢- تأثير التغيرات الاقتصادية على المنهج:

٣- تأثير التغيرات الثقافية على المنهج:

على واضعي المنهج المدرسي ومنفذيه أن يتذكروا بأن الطفل عندما يلتحق بالمدرسة يكون قد تأثر فعلا بالثقافة التي عاش فيها، فيصبح من الضروري أن ما يمثله المنهج المدرسي من مادة دراسية وأوجه نشاط عملي وتوجيه وإرشاد وأدوات يستخدمها التلاميذ إما أن يكون مشتقاً من عناصر الثقافة في المجتمع الذي تخدمه المدرسة (مع مراعاة مستوى نضج التلاميذ) أو يكون على الأقل متأثراً إلى حد كبير بما يتصل به من عناصر هذه الثقافة وعلاقة كل من المدرسين وإدارة المدرسة بالتلاميذ تصبح متأثرة بالأوضاع والطرق الشائعة في الثقافة من ناحية علاقة الأطفال بالكبار، ومن ناحية ما يراعيه المجتمع من قيم وما يتطلبه من أنماط السلوك وما ينشده من أهداف قومية. (الجندي، ٢٠٢١).

المحور الثالث: دور المنهج تجاه التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية:

ذكر العسالي (٢٠١٨) دور المناهج تجاه تلك التغيرات، ومنها:

١- توضيح أسباب التغيرات الاجتماعية والسكانية والطبيعية ومسوغاتها، وإكساب الناشئة القدرة على مواكبتها والتكيف معها.

٢- المحافظة على الهوية الدينية والثقافية كإطار يوجه أفعاله وطموحاته الشخصية والعامة وكأساس لاختياراته العلمية والتقنية من خلال المحتوى والأنشطة الصفية واللاصفية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٣- أن تكون المناهج مرنة قابلة للتعديل، فيجب أن تتغير المناهج بتغير الظروف التي تطرأ على المجتمع؛ لتظل قائمة بوظيفتها بوصفها أداة سليمة لتربية الأبناء.

٤- يجب أن يسهم المنهج في تحقيق توعية المتعلمين لوجهة التغيير بحيث يصبح لديهم اتجاه إيجابي نحو التغير المنشود، من خلال توضيح مزايا التغير الإيجابي البناء، ومن حيث تحقيق تقدم المجتمع ورقيه والارتفاع بمستوى معيشة الفرد .

٥- الإبداع والابتكار في حل المشكلات التي تواجه المجتمع، وذلك من خلال اقتران الجانب العملي بالجانب النظري، والتأكيد على المهارات التي تمكنه من مزاولة أعمال يتطلبها سوق العمل.

٦- اكتساب مفاهيم ومضامين المستجدات من القضايا العالمية والمستحدثات العلمية، مما يمكنهم من فهم عالم اليوم.

٧- تزويد الطلاب بالمهارات الأساسية التي تمكنهم من العيش في مجتمع ناهض ومتغير، وتساعدهم على سرعة التكيف والتوافق مع المجتمع وثقافاته المتعددة.

٨- أن يساعد المنهج التلميذ على استخدام الأسلوب العلمي في التفكير حتى يستطيع التصدي لما قد يعيق القضاء على مشكلات حياته في البيئة التي يعيش فيها ومن ثم يصبح التلميذ قادراً على التغير.

عناصر المنهج تجاه التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية:

يمكن إيجاز دور كل عنصر من عناصر المنهج تجاه التغيرات وذلك بعد الرجوع لعدد من الأدبيات: (زيتون،٢٠١٠م؛ استيتية،٢٠١٠م؛ سعادة وإبراهيم،٢٠١٤م)

العنصر	دور المنهج تجاه التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية
الأهداف	تعزيز وعي المتعلمين بالتغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية وما يصحبها من مظاهر إيجابية وسلبية.
	تنمية أنواع التفكير لدى الطلاب.
	تبصير المتعلم بطبيعة دوره كفرد في المجتمع وماله من حقوق وما عليه من واجبات.
	تكوين عقليات متفتحة تؤمن بأهمية التغير الاجتماعي، والثقافي والاقتصادي وحتميته.
	تعزيز التراث الثقافي الأصيل وإمداد المتعلمين بالقيم والسلوكيات التي يتوافق عليها المجتمع.
	تعريف المتعلمين بماهية التغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، وعواملها، وطرق التعامل معها.
المحتوى	تضمين المحتوى بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المحلية والعالمية وتوضيح أسبابها وآثارها ودورها في إحداث الرقي والتقدم

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

	للمجتمعات المختلفة أو العكس.
	تضمين المحتوى بتجارب المجتمعات الأخرى مع قضايا التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.
طرق التدريس	استخدام استراتيجيات حل المشكلات، لمعالجة المشكلات الناتجة عن التغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية بطرق وأساليب متعددة.
	استخدام طرق المشاريع والمهام التعليمية بحيث تتم معالجة مظاهر التغيرات الاجتماعية والثقافية.
	استخدام طرق التدريس التي تنمي التفكير الناقد والتفكير الإبداعي.
الأنشطة	إقامة ندوات حوارية يشارك فيها المتعلمين، يتم فيها مناقشة مفاهيم وعوائق ومزايا التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وانعكاساتها على المجتمع.
	قيام المتعلمين بمشاريع تعليمية تعالج الأمور المتعلقة بالتغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.
	تكليف المتعلمين بمهام بحثية والتي تمكنهم من معالجة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وانعكاساتها على المجتمع.
التقويم	استخدام أساليب وأدوات التقويم الأصيل أو الحقيقي التي تربط المتعلمين بمجتمعاتهم.
	تضمين مهام تقويمية تتطلب من المتعلمين دراسة وتحليل أسباب التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وتقديم حلول مبتكرة لمشكلات مجتمعاتهم نتيجة هذا التغير.

العوامل المؤثرة في بناء المنهج:

١- عوامل فلسفية عقائدية: ان الفلسفة تهدف دائما الى مساعدة الفرد ليكون مواطناً صالحاً في المجتمع، لهذا فإن برامجها تتأثر بهذا الاتجاه وتعمل على تحقيقها. وقد تأثر المنهج قديما في اليونان بفلسفة افلاطون مما ادى الى اهتمام المنهج بالعقل وإهمال الجسم، اما الاسلام فينظر للإنسان على انه خليفة الله على ارضه فأمره بعمارة الأرض وسخرها له.

٢- عوامل نفسية: يتأثر المنهج بدوافع واتجاهات وميول المتعلمين ومشكلاتهم النفسية في كل مرحلة من مراحل نمو المتعلمين.

٣-عوامل اجتماعية: إن الفلسفة الاجتماعية مستمدة من أهداف التربية والمجتمع لذا يتأثر المنهج بالأسرة كما يتأثر بالمؤسسات الاعلامية من تلفاز واذاعة وغيرها وأيضا بالعادات والتقاليد والقيم للمجتمع.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٤-خصائص العصر: يتميز عصرنا بأنه عصر التفجر المعرفي وهذا يقتضي منا مراعاة ذلك في مناهجنا حيث يجب الاهتمام بالعلوم التطبيقية والعمل على تنمية القدرات الابتكارية.

٥-الامكانيات والمستلزمات: فهي تؤثر وبشكل فاعل على مفردات المنهج ونوعية الفعاليات والانشطة لذا فإن هذا الجانب له تأثير على نجاح أو فشل المنهج. فالمباني والتجهيزات المطابقة للمواصفات الصحية والتربوية تسهم في تحقيق أهداف المنهج والعكس صحيح.

٦- الأهداف المتوخاة من المنهج: يجب ان تكون الاهداف واضحة كي يتم تحديد الفعاليات وعلى ضوئها يتم بناء المنهاج الذي يحقق هذه الأهداف.

٧- طبيعة الأفراد وحاجاتهم: ان حاجات الأفراد تؤثر الى حد كبير في بناء المنهج لأن الجميع يطمحون بالوصول إلى تحقيق هذه الحاجات وذلك بالاعتماد على مراحل النمو المختلفة للأفراد.

٨- تطوير المنهج : ان المناهج يجب أن لا تبقى ثابتة بدون تغيير فهي تحتاج بين فترة وأخرى إلى التطوير كي تحقق أهدافها على أن يكون التطوير مبنيا على أسس علمية.

المحور الرابع: التغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية على المستوى المحلي والعالمي:

أولا: التغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية على المستوى المحلي:

١- الإعداد المهني لأفراد المجتمع لممارسة الوظائف المتخصصة بالمجتمع.

٢- إتاحة فرص متكافئة للأفراد في المجتمع لنمو قدراتهم وحسن استغلالها لمصلحة الفرد والمجتمع.

٣- ربط الفرد بمجتمعه وإكسابه الشخصية النمطية.

٤- استثمار رؤوس الأموال الوطنية وجذب الاستثمارات الأجنبية والنهوض بالقطاع الخاص.

٥- تمكين المرأة السعودية ومشاركتها في سوق العمل.

٦- تفعيل منصة نزاهة المنصة الوطنية الموحدة التي تقدمها هيئة الرقابة ومكافحة الفساد.

٧- تدشين رؤية العلا، والاستثمار بمشروع نيوم.

ثانيا: التغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية على المستوى العالمي:

توالت التغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية على المستوى العالمي في المجتمعات العالمية خلال العقود الماضية، ولعل من أبرز هذه التغيرات ما أوردته الطبال (٢٠١٢) :

١- ظاهرة العولمة: لقد أحدثت تغيرا في المواقف والاتجاهات والقيم الإنسانية لدى أفراد المجتمع، وجعلت العالم أكثر اندماجا، وساهمت في انتقال المفاهيم والمفردات

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

والأذواق بين الثقافات، والحضارات، ونقلت العالم من مرحلة الحداثة إلى مرحلة ما بعد الحداثة وبالتالي في دخوله إلى عصر العولمة.

٢- تغير أسلوب الحياة في الأسرة: فقد بدأ أسلوب الحياة في داخل الأسرة يتأثر بمجموعة من العوامل مثل سرعة إعداد الطعام، ووجود الثلاجات التي تساعد على حفظ الطعام، ووجود الأدوات والوسائل والأجهزة المختلفة والتي تساعد على سرعة الإنجاز، كتنظيف الأواني وغسل الثياب وتنظيف المنزل. كما تأثر أسلوب الحياة في الأسرة بمشاركة المرأة بالأعمال خارج منزلها، وعدم تركيزها على مسؤولياتها المنزلية، كل هذا أدى إلى ظهور قيم وأنظمة خاصة لم تكن موجودة من قبل، وأصبح لها تأثيرها في علاقات الأفراد، وفي حياتهم بوجه عام.

٣- مطالب وحاجات خاصة في الحياة المعقدة تعقدت الحياة في المجتمعات المتحضرة للظروف والأحوال سالفة الذكر، وأصبح نجاح الفرد في حياته يتطلب منه وضع سياسة عامة وخطط مناسبة، كما يتطلب خبرات خاصة ومهارات معينة ومرونة في العلاقات مع الأفراد والجماعات. وقد تؤدي هذه المطالب والظروف إلى عدم الاستقرار وبعض الأزمات الاقتصادية والتي تؤثر بدورها على الحياة الاجتماعية عموما.

٤- وجود ظواهر غير سليمة: في كثير من المجتمعات أدت الظروف والأحوال إلى وجود ظواهر غير سليمة فمثلا تمسك بعض الأفراد بالماديات وأهملوا بعض القيم الروحية والخلقية الأساسية.

وكمثال: جائحة كورونا (أنموذجًا) :

أثر COVID-١٩ العالمي على التعليم، فقد تسببت الجائحة في إغلاق المدارس في أكثر من ١٩٠ دولة وأثر على ما يصل إلى ١,٦ بليون متعلم في جميع أنحاء العالم (الأمم المتحدة، ٢٠٢٠م، ص٢).

مما أدى إلى ظهور عدة تغيرات في ظل هذه الجائحة:

١) وعي المجتمع بأضرار الأوبئة وأثرها اجتماعياً واقتصادياً وصحياً، وبأهمية النظافة العامة.

٢) تفعيل التعلم الإلكتروني في التعاملات ومنها الدراسة عن بعد.

٣) وعي المجتمع بأهمية التعلم الالكتروني.

٤) إكساب الطلبة مهارات استخدام التعلم الالكتروني.

٥) تفعيل التطبيقات الإلكترونية التي تخدم أفراد المجتمع ومنها تطبيق توكلنا.

من الدراسات السابقة التي تناولت هذه القضايا:

دراسة العيد (٢٠٢١): هدف البحث إلى الكشف عن فاعلية القصص الرقمية في تنمية مهارات التفكير البصري في مقرر اللغة العربية لدى طالبات كلية التربية في جامعة حائل، وتم استخدام المنهج شبه التجريبي، على عينة مكونة من

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

(٦٠) طالبة من طالبات المستوى الأول في تخصص الصفوف الأولية في كلية التربية بجامعة حائل، موزعة على مجموعتين مجموعة ضابطة تضم (٣٠) طالبة، وأخرى تجريبية تضم (٣٠) طالبة، وتكونت أدوات البحث من قائمة بمهارات التفكير البصري، واختبار مهارات التفكير البصري، وتصميم قصص رقمية لتنمية مهارات التفكير البصري المستهدفة في مقرر اللغة العربية للمستوى الأول تخصص صفوف أولية في كلية التربية وكشفت نتائج البحث عن وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (١...) بين متوسطي المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي على اختبار مهارات التفكير البصري (مهارة القراءة البصرية ومهارة التمييز البصري، ومهارة تحليل المعلومات ومهارة تفسير المعلومات)، ووجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي على اختبار مهارات التفكير البصري (الدرجة الكلية) . وفي ضوء نتائج البحث أوصت الباحثة بعدد من التوصيات منها: تضمين القصص الرقمية بكل أنماطها في المناهج الدراسية بالمراحل التعليمية المختلفة، وتوفير بيئات تعليمية تنمي وتحفّز التفكير البصري والأنواع الأخرى من التفكير، وتدريب أعضاء هيئة التدريس وطلاب تكنولوجيا التعليم على استخدام وتصميم القصص الرقمية وتضمينها في مناهجهم الدراسية، وتضمين مقرر اللغة العربية لوسائل وطرق مختلفة لعرض الدروس مثل القصص الرقمية.

دراسة العودات وجرادات (٢٠٢١) هدفت هذه الدراسة إلى كشف أثر استخدام تطبيقات إنترنت الأشياء في تنمية مهارتي الاستيعاب القرائي والتعبير الكتابي في مادة اللغة العربية لدى طالبات الصف السابع الأساسي في الأردن؛ حيث تكون أفراد الدراسة من (٥٠) طالبة من طلبة الصف السابع الأساسي في مدارس ميار الدولية التابعة لمديرية التعليم الخاص في محافظة العاصمة في الأردن، خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠ جرى اختيار شعبتين وتقسيمهما عشوائيا إلى مجموعتين إحداهما تجريبية تكونت من (٢٥) طالبة درست باستخدام تطبيق إنترنت الأشياء، والأخرى ضابطة تكونت من (٢٥) طالبة درست بالطريقة الاعتيادية. ولتحقيق هدف الدراسة جرى إعداد تطبيق إنترنت الأشياء، واختبار تنمية مهارة الاستماع، واختبار تنمية مهارة التعبير الكتابي أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فرق دال إحصائيًا بين المجموعتين التجريبية والضابطة عند مستوى الدلالة (٠.٠٥=)، وذلك لصالح المجموعة التجريبية. أوصت الدراسة توظيف تطبيقات إنترنت الأشياء في تدريس مواد اللغة العربية.

شواهد على تأثر المناهج بالمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية:

١- من القضايا الاجتماعية في مقرر لغتي الجميلة: تعاطي المخدرات.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X



٢-من القضايا الثقافية في مقرر لغتي: الوعي الصحي.



٢-من القضايا الاقتصادية للصف الثالث الثانوي: الوعي المالي.



ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الخاتمة:

إن التغيرات التي ألمت بمجتمعنا خاصة، وبالعالم من حولنا عامة لابد أن تواجه بمنهج تعليمي يأخذ تلك المتغيرات بعين الاعتبار وتمد الطلاب بالمعارف والمهارات التي تعدهم لحياة أفضل، حتى يتمكنوا من المشاركة الفعالة في عالم اليوم والغد، فالمجتمعات الإنسانية في الوقت الحاضر تخضع لكثير من التغيرات والتطورات لم يسبق لها مثيل في التاريخ الإنساني، وقد شملت هذه التغيرات والتطورات نواحي الحياة كلها السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وأثرت على سلوك الأفراد وعاداتهم وتقاليدهم وأفكارهم.

وفي البلدان غير الإسلامية ثالث هذه التغيرات من عقائد الناس وما يؤمنون به من معتقدات دينية فظهرت الديمقراطية والديكتاتورية ، كنظام سياسي ، والرأسمالية والاشتراكية كنظام اقتصادي عند بعض المجتمعات ، وانتشر الإلحاد والعلمانية ، وكثرت الدعوة إلى الديمقراطية الغربية ، والى إزالة الفوارق بين الطبقات ، والدعوة إلى الحرية الفردية والدعوة إلى القومية وغيرها من الدعوات الهدامة المنافية للعقيدة الإسلامية إن مسئولية مواكبة ومواجهة هذه التغيرات والتطورات ، تقع بشكل كبير على المنهج ، ومن ذلك توجّب وضع مخططات تعليمية جديدة صالحة للتعامل مع العالم المتغير من حولنا.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المراجع:

استيتيه، دلال ملحس. (٢٠١٠م). **التغير الاجتماعي والثقافي.** عمان: دار وائل.

أبانمي، عبد المحسن. (١٤١٥ه). **المناهج الدراسية والتغيرات الاجتماعية والثقافية في المجتمع السعودي**. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

جان، محمد. (٢٠١٠). دور المنهج المدرسي نحو التغيرات الاجتماعية في المجتمع السعودي. **مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية.** جامعة أم القرى، ٢ (١).

جودت، بني جابر. (٢٠١٤م). **علم النفس الاجتماعي**. عمان: مكتبة دار الثقافة.

الحسين، أحمد بن محمد. (٢٠١٧م). **صناعة الكتاب المدرسي**. الرياض: مركز الحسين للاستشارات والبحوث والتدريب.

زيتون، حسن حسين. (٢٠١٠م). **المنهج المدرسي رؤية عصرية**. الرياض: الدار الصولتية.

سعادة، جودت أحمد وإبراهيم، عبدالله محمد (٢٠١٤). **المنهج المدرسي المعاصر**. عمان: دار الفكر.

الشربيني، فوزي والطنطاوي، عفت. (٢٠٠١). **مداخل عالمية في تطوير المناهج التعليمية على ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين**. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

الشميلان، بندر شباب.(١٤٣٨ه).**رؤية السعودية ٢٠٣٠م قوة اقتصادية وأقل اعتمادا على النفط**. الرياض: الدار العربية للطباعة والنشر.

الطبال، لطيفة. (٢٠١٢). التغير الاجتماعي ودوره في تغير القيم الاجتماعية. **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**. (٨).

عزوز، رفعت وعبدالرؤوف، طارق.(٢٠٠٩م). **اقتصاديات وتمويل التعليم**. مؤسسة طيبة: القاهرة.

العسالي، عليا. (٢٠١٨). المنهج وعلاقته بالغير الاجتماعي. تم استرداده من https://ila.io/3o94A

عطية، محسن علي. (٢٠١٣). **المناهج الحديثة وطرائق التدريس**. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

العيد، خامسة صالح. (٢٠٢١). فاعلية القصص الرقمية في تنمية مهارات التفكير البصري في مقرر اللغة العربية لدى طالبات كلية التربية في جامعة حائل. **مجلات تعليم البنات**. ١(٢٨).

العودات، أمل والجرادات، سهير. (٢٠٢١). أثر استخدام تطبيقات انترنت الأشياء في تنمية مهارتي الاستيعاب القرآني والتعبير الكتابي في مادة اللغة العربية لدى طالبات الصف السابع الأساسي في الأردن. **مجلة العلوم التربوية**. ٤٨ (٢).

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

القاسم، وجيه وعسيري، محمد. (٢٠١٦). **المناهج الدراسية في ضوء المناخات العالمية**. الرياض: دار الشقري للنشر.

كوجك، كوثر حسين.(٢٠٠١م). **اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس**. مصر : عالم الكتب.

الجندي، مهند. (٢٠٢١). علاقة المنهج التربوي بالمجتمع المحلي. مسترجع https://al3loom.com/%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%A/

الربيعي، محمود. (٢٠٢٠م) العوامل المؤثرة في بناء المنهج. مسترجع من https://acakuw.com/archives/135239

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

المخططات المعرفية اللاتكيفية وعلاقتها بالالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية لدى عينة من طلبة الجامعة ذوي الكمالية العصابية

Maladaptive cognitive schemas and their relationship to Alexithymia and Depressive Symptoms Among a sample of university students with Neurotic Perfectionism

إعداد

هشام بن محمد عمر عوض

Hesham Mohammed O. Awadh

باحث في علم النفس الإرشادي، جامعة الملك عبدالعزيز

أ.د/ محمد بن سالم القرني

Prof. Mohammed Salem Al-Qarni

أستاذ علم النفس الاكلينيكي، جامعة الملك عبدالعزيز

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440897

استلام البحث	**٢٠٢٥ / ٣ / ٢١**
قبول البحث	**٢٠٢٥ / ٥ / ١٢**

عوض، هشام بن محمد عمر والقرني، محمد بن سالم (٢٠٢٥). المخططات المعرفية اللاتكيفية وعلاقتها بالالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية لدى عينة من طلبة الجامعة ذوي الكمالية العصابية. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٥٩٩ – ٦٥٠.

http://ajahs.journals.ekb.eg

المخططات المعرفية اللاتكيفية وعلاقتها بالالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية لدى عينة من طلبة الجامعة ذوي الكمالية العصابية

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى انتشار المخططات المعرفية اللاتكيفية لدى طلبة الجامعة من ذوي الكمالية العصابية، وكشف علاقتها بمستويات الالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية، بالإضافة إلى فحص الفروق في كل منهم بين الجنسين، كما سعت لتحليل تأثير التفاعل بين المخططات والالكسيثيميا على شدة الاكتئاب، وقد تكونت العينة من (٢٥٩) من طلبة الجامعة ذوي الكمالية العصابية بواقع (١٢٣) طالب و(١٣٦) طالبة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بشقيه الارتباطي والمقارن، واستخدمت الدراسة مقياس الكمالية العصابية (عبدالنبي، ٢٠١٠)، مقياس المخططات المعرفية اللاتكيفية (الحربي، ٢٠٢٢)، مقياس تورينتو-٢٦ (Keefer et al., 2017؛ ترجمة وتقنين السيوف، ٢٠٢٠)، واستبانة PHQ-9 (Kroenke et al., 2001؛ ترجمة وتقنين AlHadi et al., 2017)، وقد أسفرت النتائج عن انخفاض مستويات المخططات باستثناء مخطط العزلة الاجتماعية/الاغتراب، كما أظهرت ارتباط دال بين مخططات (الخجل والعار - توهم الأذى والمرض - التضحية بالذات) ومستويات الالكسيثيميا، وارتباط ضعيف لم يصل لمستوى الدلالة بين مخططات (العجز عن ضبط النفس - صرامة المعايير - مخطط الفشل) والأعراض الاكتئابية، كما تبين وجود فروق دالة بين الجنسين في مخططات (الخجل والعار - توهم الأذى والمرض - العزلة الاجتماعية/الاغتراب - توقع الإساءة والهجر) لصالح الإناث وفي مخطط التضحية بالذات لصالح الذكور، وكذلك فروق دالة في الالكسيثيميا في أبعاد صعوبة تحديد المشاعر وصعوبة أحلام اليقظة والتفكير الموجه نحو الخارج لصالح الذكور بينما لم تظهر فروق في الأعراض الاكتئابية، كما أظهرت تأثير تفاعلي دال بين مخططات العجز عن ضبط النفس والفشل ومستويات الالكسيثيميا على الأعراض الاكتئابية بنسبة تفسير (٣.٩%)، وبناءً على نتائج الدراسة يوصى بتطوير برامج إرشادية نفسية لرفع الوعي بأهمية تعديل المخططات المعرفية اللاتكيفية وتأثيرها على الصحة النفسية لدى طلبة الجامعة من ذوي الكمالية العصابية، مع التركيز على تحسين مهارات التعرف على المشاعر وتنظيمها للحد من الالكسيثيميا. كما يُقترح تنظيم ورش عمل للمختصين النفسيين في الجامعات لتعزيز قدراتهم على استخدام تقنيات العلاج بالمخططات، وإنشاء مجموعات دعم نفسية داخل الجامعات مع دمج تدريبات على الذكاء العاطفي والمرونة النفسية لتعزيز التكيف النفسي والحد من تأثير الكمالية العصابية على حياة الطلبة الأكاديمية والشخصية.

الكلمات المفتاحية: المخططات المعرفية اللاتكيفية، الالكسيثيميا، الأعراض الاكتئابية، طلبة الجامعة، الكمالية العصابية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

Abstract:

The study aimed to determine the levels of maladaptive cognitive schemas among university students with neurotic perfectionism, and to reveal their relationship with levels of alexithymia and depressive symptoms. Additionally, it examined the differences in each of these factors between genders and sought to analyze the interaction effect between schemas and alexithymia on the severity of depressive symptoms. The sample consisted of (259) university students, (123) male and (136) female students, and the study adopted a descriptive method, utilizing both correlational and comparative, and the study used the Neurotic Perfectionism Scale prepared by (Abdelnabi, 2010), the Maladaptive Cognitive Schemes Scale prepared by (Al-Harbi, 2022), the Torrento-26 Scale prepared by (Keefer et al.,2017) translated and validated by (Al-Sayyouf, 2020), and the PHQ-9 questionnaire prepared by (Kroenke et al., 2001) translated and validated by (AlHadi et al, 2017), The study's results showed low levels of schemas with the exception of the social isolation/alienation schema. They also showed a significant correlation between schemas (defectiveness/shame, vulnerability to harm or illness, and self-sacrifice) and levels of alexithymia and a weak correlation that did not reach the level of significance between schemas (insufficient self-control/self-discipline, unrelenting standards, and failure schema) and depressive symptoms. It also showed significant differences between the genders in schemas (defectiveness/shame, vulnerability to harm or illness, social isolation/alienation, and expectation of abandonment/instability) in favor of females and in the self-sacrifice schema in favor of males. There were also significant differences in alexithymia in the dimensions of difficulty identifying feelings, difficulty daydreaming, and externally oriented thinking in favor of males, while no differences were shown in depressive symptoms. It also showed

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

a significant interactive effect between schemas of inability to control oneself and failure and levels of alexithymia on depressive symptoms with an explanation percentage of 3.9%, while it explained cognitive schemas alone accounted for 19.4% of the variance in depressive symptoms. Based on the study results, It is recommended developing counseling programs to raise awareness of the importance of modifying maladaptive cognitive schemas and their impact on the mental health of university students with neurotic perfectionism, with a focus on improving emotion recognition skills to reduce alexithymia. Also suggested organizing workshops for university psychologists to enhance their ability to use schema-based therapy techniques and establishing psychological support groups within universities, incorporating training in emotional intelligence and psychological resilience to enhance psychological adaptation and reduce the impact of neurotic perfectionism on students' academic and personal lives.

Key Word: Maladaptive cognitive schemas, Alexithymia, Depressive Symptoms, University students, Neurotic Perfectionism

مقدمة:

يعتمد الأفراد في تقييماتهم وتفسيراتهم للأحداث على الأطر المرجعية المعرفية، التي تُشكِّل جزءاً من معرفتهم وأفكارهم ومعتقداتهم حول العالم الخارجي. وتؤثّر هذه الأطر، التي تُعرف أيضاً بالمخططات المعرفية، على طريقة تعامل الفرد مع تجاربه وردود فعله تجاه المواقف الحياتية، حيث تلعب المخططات دوراً محورياً في تحفيز السلوكيات وتوجيهها بناءً على نظم معتقدات الفرد وتجاربه (Lytvynenko, 2021).

وقد أشارت دراسات عديدة إلى أن المخططات المعرفية اللاتكيفية ترتبط بالعديد من الظواهر النفسية، خاصةً في السياق الجامعي. فعلى سبيل المثال، تؤثر هذه المخططات على الأداء الأكاديمي واليقظة الذهنية لطلاب الجامعة، مما ينعكس على استجاباتهم للمواقف الدراسية والاجتماعية. ومن الظواهر النفسية المرتبطة بهذه المخططات "الالكسيثيميا" أو صعوبة التعرف على المشاعر والتعبير عنها. حيث يفتقر الأشخاص المصابون بالالكسيثيميا إلى القدرة على التمييز بين مشاعرهم

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

والأحاسيس الجسدية المرتبطة بها، مما يُضعف قدرتهم على وصف أو التعبير عن مشاعرهم، وقد أظهرت نتائج البحوث (Ginalska, 2020; Brenning et al.,2012; Amirpour, 2014) أن الالكسيثيميا تعتبر من المشكلات النفسية التي تؤدي إلى ضغوط عاطفية كبيرة نظراً لضعف القدرة على التواصل العاطفي والاجتماعي.

وعليه، يُعد الوعي بالمشاعر والقدرة على التعبير عنها أحد المقاييس الأساسية للصحة النفسية، حيث ترتبط هذه القدرات بالتفاعل الاجتماعي ومستويات المواجدة والتعاطف. ويعاني الأفراد الذين يواجهون صعوبة في التعرف على مشاعرهم من صعوبة في تنظيم عواطفهم والتحكم فيها، مما يزيد من خطر الإصابة باضطرابات عاطفية ونفسية قد تؤدي إلى الاكتئاب.

إضافةً إلى ذلك، فإن المخططات المعرفية اللاتكيفية ترتبط بتفعيل الأفكار الاجترارية لدى الأفراد عند مواجهة أحداث سلبية. فالاجترار هو ميل الفرد إلى التفكير المستمر والمتكرر في الأفكار السلبية، وهو سلوك يعزز المشاعر السلبية ويزيد من حدة أعراض الاكتئاب. وقد أظهرت دراسات عديدة (Nolen-Hoeksema, 2000; Rosenbaum et al., 2021) أن الأفراد المصابين بالاكتئاب يجترون أفكارهم السلبية لفترات طويلة مع صعوبة في التحكم فيها، مما يعزز مخططاتهم السلبية ويصعّب عليهم الخروج من دائرة التفكير السلبي.

بناءً على ما سبق، تبرز الحاجة الملحّة إلى دراسة العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية وبعض الظواهر النفسية لدى طلبة الجامعة، مثل الالكسيثيميا والاكتئاب والكمالية العصابية، لفهم تأثير هذه المخططات على الصحة النفسية وسبل التدخل المناسبة لدعم التكيف النفسي الإيجابي لدى هذه الفئة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

في ظل تزايد الاهتمام بالصحة النفسية على مستوى الأفراد والمجتمعات، تبرز الجامعات كبيئات تشهد تفاعل العديد من العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثّر على الطلبة من جوانب متعددة، إذ تضعهم تحت ضغوط قد تُسهم في ظهور اضطرابات نفسية تؤثّر على أدائهم الأكاديمي وتكيفهم الاجتماعي. ويعتبر طلاب الجامعة من الفئات التي تتأثر بشدة بظواهر نفسية، مثل الكمالية العصابية، التي تتسم بوجود توقعات ذاتية مرتفعة وقلق مستمر من عدم القدرة على تحقيق هذه التوقعات، مما يزيد من احتمالية تعرضهم لمشكلات نفسية مثل الاكتئاب والقلق.

أظهرت دراسات سابقة اهتماماً ملحوظاً بدراسة آثار الكمالية العصابية في سياق العينة الإكلينيكية وارتباطها بمجموعة من الاضطرابات النفسية والعقلية. ومع ذلك، لم تتناول هذه الدراسات بعمق العلاقة بين الكمالية العصابية والمخططات المعرفية اللاتكيفية لدى الطلبة، خاصةً في مجتمع طلبة الجامعة، مما يترك فجوة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

علمية بحاجة إلى المزيد من البحث والفهم، لا سيما في ظل العلاقة المحتملة بين هذه المتغيرات وظواهر أخرى مثل الالكسيثيميا (صعوبة التعرف على المشاعر) والأعراض الاكتئابية.

وبناءً على هذا، فإن الدراسة الحالية تهدف إلى سدّ هذه الفجوة من خلال الإجابة عن مجموعة من التساؤلات التي تركز على العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية ومظاهر نفسية أخرى لدى طلبة الجامعة من ذوي الكمالية العصابية.

وبناءً على ما سبق، يمكن صياغة التساؤلات البحثية التالية لتسليط الضوء على مشكلة الدراسة والإجابة عنها:

١. ما مستوى انتشار المخططات المعرفية اللاتكيفية لدى طلبة الجامعة من ذوي الكمالية العصابية؟

٢. هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين المخططات المعرفية اللاتكيفية ومستويات الالكسيثيميا لدى طلبة الجامعة من ذوي الكمالية العصابية؟

٣. إلى أي مدى ترتبط المخططات المعرفية اللاتكيفية بظهور الأعراض الاكتئابية لدى طلبة الجامعة من ذوي الكمالية العصابية؟

٤. هل تختلف مستويات المخططات المعرفية اللاتكيفية، الالكسيثيميا، والأعراض الاكتئابية بين الطلاب والطالبات من ذوي الكمالية العصابية؟

٥. ما تأثير التفاعل بين المخططات المعرفية اللاتكيفية ومستويات الالكسيثيميا على شدة الأعراض الاكتئابية لدى طلبة الجامعة من ذوي الكمالية العصابية؟

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من تركيزها على مجموعة من المتغيرات النفسية المهمة التي لم يتم تناولها معاً بشكل متكامل على عينة من طلبة الجامعة في المجتمع السعودي، وذلك وفق ما أشير من خلال استعراض الأدبيات السابقة. يُعدّ اختيار هذه العينة ذات الخلفيات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية المتنوعة خطوة استراتيجية، حيث يعكس التنوع والشمولية في الدراسة واقع المجتمع السعودي، ويتيح فهماً أعمق للأبعاد النفسية والعلائقية التي تتأثر بالمخططات المعرفية اللاتكيفية. كما أن الطلبة الجامعيين يُعتبرون قوة دافعة أساسية في المجتمع، حيث يسهم تعليمهم العالي في إعدادهم لأدوار قيادية في المستقبل، ما يجعل معالجة مشكلاتهم النفسية ودراستها أمراً جوهرياً لتعزيز صحتهم النفسية وضمان تحقيق الرفاه الاجتماعي والتطور المستدام.

وتتمثل أهمية الدراسة الحالية في إسهامها في سد الفجوة البحثية القائمة في الأدبيات العربية حول المتغيرات موضوع البحث، كما أنها تقدم رؤى جديدة حول ديناميكيات العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية، الالكسيثيميا، الأعراض الاكتئابية، والكمالية العصابية لدى الطلبة، وهو ما يمنح الدراسة أهمية فريدة. ومن

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

خلال النتائج المتوقعة لهذه الدراسة، سيتم تقديم إسهام كبير لتوسيع قاعدة المعرفة النفسية في السعودية، وتعزيز الفهم العلمي لهذه المتغيرات ضمن بيئة أكاديمية محلية، مما يوجه البحث المستقبلي نحو مسارات تهدف إلى تحسين الصحة النفسية في المؤسسات التعليمية.

وتتمثل أهمية الدراسة الحالية في عدد من المُوجبات النظرية والتطبيقية:

الأهمية النظرية:

١. تناول متغيرات رئيسية في علم النفس: تكتسب الدراسة أهمية نظرية من تركيزها على متغيرات تُعَدّ من بين الظواهر النفسية المهمة في علم النفس الحديث والعلوم السلوكية. يساعد التناول العلمي لهذه المتغيرات في تعزيز الفهم النظري لأصول هذه المشكلات وتحديد العوامل النفسية المرتبطة بها.

٢. أهمية الفئة المستهدفة: تستمد الدراسة أهمية إضافية من العينة المستهدفة؛ حيث تمثل فئة الطلبة الجامعيين فئة مؤثرة اجتماعياً، إذ يُنظر إليهم على أنهم محرك رئيسي للتغيير الاجتماعي. فهم يلعبون دوراً محورياً في تشكيل وعي المجتمع وتطويره، مما يجعل دراسة صحتهم النفسية ومعالجة مشكلاتهم ضرورة لتطوير مجتمع صحي ومستدام.

٣. توسيع المعرفة العلمية: تقدم الدراسة معلومات معمّقة عن طبيعة المخططات المعرفية اللاتكيفية، الالكسيثيميا، والأعراض الاكتئابية لدى عينة الطلبة الجامعيين، مما يوفر قاعدة معرفية قيمة للباحثين والأخصائيين في المجال النفسي. يُمكن أن تشكل هذه المعلومات أساساً لتطوير برامج وقائية وعلاجية فعّالة تُعنى بالصحة النفسية للطلبة.

٤. إثراء الأدبيات العلمية العربية: نظراً لقلة الدراسات العربية التي تتناول هذه المتغيرات على عينة من طلبة الجامعة في المجتمع السعودي، تمثل هذه الدراسة إضافة جديدة للمكتبة العلمية العربية في مجال علم النفس، وتُسهم في سد الفجوة البحثية في الأدبيات العربية، مما يعزز من تزويدها بإطار معرفي متكامل حول المتغيرات المدروسة.

الأهمية التطبيقية:

١. التطبيقات الإرشادية والوقائية: تسهم نتائج الدراسة في توفير بيانات وإرشادات مهمة يمكن استخدامها في تصميم برامج توعوية وورش عمل في مراكز الإرشاد الجامعي، بهدف رفع الوعي لدى الطلبة حول المخططات المعرفية اللاتكيفية والالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية. يساهم ذلك في الكشف المبكر عن الطلبة الذين قد يواجهون صعوبات نفسية، ويتيح تقديم التدخل الوقائي بشكل فعّال.

٢. تطوير برامج وقائية وعلاجية: يُمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في تصميم برامج علاجية تهدف إلى خفض المخططات المعرفية اللاتكيفية وآثارها السلبية، مما

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يعزز الصحة النفسية للطلبة الجامعيين، خاصةً ذوي الكمالية العصابية. كما يمكن أن تساعد هذه البرامج في تحسين القدرة على التكيف العاطفي، مما يساهم في تقليل معدلات القلق والاكتئاب بين الطلبة.

٣. توجيه الأخصائيين النفسيين: توفر الدراسة معلومات متعمقة حول السمات النفسية المرتبطة بالكمالية العصابية، مما يمكّن الأخصائيين النفسيين في مراكز الإرشاد الجامعي من تقديم الدعم الفعّال للطلبة الذين يعانون من هذه السمات. تساعد هذه المعلومات في تحسين الفهم الإكلينيكي لهذه الحالات وتقديم الاستراتيجيات العلاجية المناسبة.

٤. تعزيز السياسات الصحية والتعليمية: تسهم نتائج الدراسة في صياغة سياسات وبرامج دعم للصحة النفسية الجامعية، بما يتماشى مع توجهات الجامعات في دعم الصحة النفسية للطلبة. إن اعتماد مثل هذه السياسات يعزز من الأداء الأكاديمي ويزيد من الرفاه النفسي للطلبة، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم العالي ويسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للمجتمع.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

١. تحديد مستوى انتشار المخططات المعرفية اللاتكيفية لدى طلبة الجامعة من ذوي الكمالية العصابية، بهدف التعرف على مدى شيوع هذه المخططات وتأثيرها ضمن العينة المستهدفة.

٢. استكشاف العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية ومستويات الالكسيثيميا لدى طلاب الجامعة من ذوي الكمالية العصابية، مما يساهم في فهم الروابط النفسية بين هذه المتغيرات ومدى تأثيرها على الوعي العاطفي لدى الطلبة.

٣. دراسة مدى ارتباط المخططات المعرفية اللاتكيفية بظهور الأعراض الاكتئابية لدى طلاب الجامعة من ذوي الكمالية العصابية، لتحديد تأثير هذه المخططات على الصحة النفسية والاضطرابات العاطفية.

٤. تحليل تأثير التفاعل بين المخططات المعرفية اللاتكيفية ومستويات الالكسيثيميا على شدة الأعراض الاكتئابية لدى طلبة الجامعة من ذوي الكمالية العصابية، للوصول إلى فهم أعمق للتفاعلات النفسية المؤثرة في زيادة حدة الأعراض الاكتئابية.

٥. فحص الفروق في مستويات المخططات المعرفية اللاتكيفية، الالكسيثيميا، والأعراض الاكتئابية بين الطلاب والطالبات من ذوي الكمالية العصابية، لتحديد ما إذا كانت هناك فروق جندرية تؤثر في مستوى هذه المتغيرات النفسية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مصطلحات الدراسة:

- المخططات المعرفية اللاتكيفية:

يعرفها يونغ ج. وآخرون (Young et al., 2003, p.7): بأنها "موضوعات أو أنماط واسعة الانتشار، تتألف من الذكريات، والعواطف، والإدراك، والأحاسيس الجسدية فيما يتعلق بالذات وعلاقات الفرد مع الآخرين، تطورت خلال مرحلة الطفولة أو المراهقة، وتتكرر خلال حياة الفرد، وهي مختلة بدرجة كبيرة".

ويُعبر عنها إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة في مقياس المخططات المعرفية اللاتكيفية المستخدم في هذه الدراسة، حيث تشير الدرجات المرتفعة في كل بعد إلى انتشار المخطط الذي يقيسه لدى الفرد.

- الالكسيثيميا:

أشار كل من Keefer et al (٢٠١٧، ص٢) بأن الالكسيثيميا "هي بُنية شخصية متعددة الأوجه وتتكون من أربعة جوانب بارزة: صعوبة في تحديد المشاعر الذاتية والتمييز بين المشاعر والأحاسيس الجسدية التي تصاحب الاستثارة العاطفية، وصعوبة في وصف مشاعر الفرد لفظيًا للآخرين، وعمليات تخيل محدودة، كما تتضح من قلة الخيالات؛ ونمط تفكير موجه نحو الخارج يعتمد على المثيرات".

وتُعرف إجرائياً بتواجد صعوبة في تحديد المشاعر، وصعوبة في وصفها، ومحدودية الخيال، بالإضافة إلى التفكير المتجه نحو العوامل الخارجية. وتتحدد الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الالكسيثيميا المستخدم في هذه الدراسة.

- الأعراض الاكتئابية:

يُعرف قاموس الجمعية الأمريكية لعلم النفس (2022, p. 183) للأعراض الاكتئابية على اعتبار تمييزها لاضطراب الاكتئاب الجسيم وتشكل نوبة اكتئابية جسيمة وفقاً لمعايير محددة، وهي: "(١) مزاج منخفض معظم اليوم، كل يوم تقريبًا، و(٢) انخفاض ملحوظ في الاهتمام أو المتعة في جميع الأنشطة، أو كلها تقريبًا، معظم اليوم، كل يوم تقريبًا، و(٣) فقدان كبير للوزن عند عدم اتباع نظام غذائي أو زيادة الوزن أو انخفاض أو زيادة الشهية كل يوم تقريبًا، و(٤) الأرق أو فرط النوم كل يوم تقريبًا، و(٥) الهياج النفسي الحركي أو الخمول كل يوم تقريبًا، و(٦) التعب أو فقدان الطاقة كل يوم تقريبًا، و(٧) الشعور بعدم القيمة أو الشعور بالذنب المفرط أو غير المناسب تقريبًا كل يوم، و(٨) انخفاض القدرة على التفكير أو التركيز، أو التردد، تقريبًا كل يوم، و(٩) أفكار متكررة حول الموت (وليس مجرد الخوف من الموت)، أو التفكير الانتحاري متكررة".

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وتُعرف إجرائياً بأنها: الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على استبانة صحة المريض (PHQ-9) المستخدمة في هذه الدراسة، ومصممة لقياس أعراض الاكتئاب ومراقبة شدتها، حيث يقوم بتقييم كل من معايير DSM-5 التسعة.

- الكمالية العصابية:

تُعرف عبدالنبي (٢٠١٠، ص٣) الكمالية العصابية بأنها: "خاصية شخصية تجعل الفرد يهتم بتحقيق الكمال والتمام في كل مظاهر الحياة، وهي إما كمالية مرتفعة غير سوية عصابية، أو كمالية معتدلة سوية، أو كمالية منخفضة غير سوية".

ويعبر عنها إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الكمالية العصابية المستخدمة في هذه الدراسة والتي تتماثل بأبعادها التالية (المستويات العالية والمبالغ فيها - الخوف من الفشل - عدم الرضا بوجه عام - الشعور بالنقص وعدم الثقة بالنفس)، حيث تشير الدرجة المرتفعة على الكمالية العصابية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

تقتصر هذه الدراسة على تناول موضوع محدد يتمثل في تحليل العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية، الالكسيثيميا، والأعراض الاكتئابية لدى طلبة الجامعة. ويهدف البحث إلى الكشف عن الروابط النفسية بين هذه المتغيرات وعلاقتها بالكمالية العصابية، مع التركيز على دور المخططات المعرفية غير التكيفية في التأثير على المشاعر والحالة العاطفية.

الحدود البشرية:

تقتصر الدراسة على طلبة درجة البكالوريوس في جامعة الملك عبدالعزيز بمحافظة جدة، ممن يظهرون خصائص الكمالية العصابية. تشمل العينة طلاب وطالبات منتظمين ممن تتوافر فيهم سمات الكمالية العصابية، بحيث يسهم اختيارهم في فهم أعمق للمؤثرات النفسية المرتبطة بخصائص هذه الفئة.

الحدود الزمنية:

تُجرى هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الأكاديمي ١٤٤٦هـ/٢٠٢٤م، حيث سيتم جمع البيانات وتحليلها ضمن هذا الإطار الزمني بهدف الحصول على نتائج تعكس حالة الطلبة خلال هذه الفترة تحديداً، مما يتيح قراءة دقيقة لعوامل التأثير الحالية.

الحدود المكانية:

تتركز الدراسة في الفرع الرئيسي لجامعة الملك عبدالعزيز في محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية، مع اقتصارها على طلبة الانتظام فقط. يُعد هذا الفرع بيئة مناسبة لإجراء الدراسة؛ نظرًا لتوافر تنوع ثقافي واجتماعي بين الطلبة، مما يسهم في إثراء النتائج وتعميمها بشكل أوسع ضمن المجتمع الأكاديمي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الدراسات السابقة:

١. دراسات تناولت المخططات المعرفية اللاتكيفية والالكسيثيميا:

أجرى **Abdolmohammadi et al. (2016)** دراسة هدفها فحص علاقة الالكسيثيميا بالمخططات المعرفية اللاتكيفية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، على عينة بلغت ٢٠٠ من طلبة جامعة تبريز (١٠٠ طالب - ١٠٠ طالبة)، وكانت الأدوات المستخدمة استبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية ليونغ - الصورة المختصرة (YSQ-SF) وكذلك مقياس تورنتو للالكسيثيميا (TAS-20)، وقد اسفرت نتائجها وجود علاقة ايجابية بين مجالات المخططات المعرفية اللاتكيفية مع الالكسيثيميا، كما أظهر تحليل الانحدار أن مجال القصور الذاتي وضعف الاستقلال ومجال الحذر المفرط والكبت مؤشرات تنبؤية للالكسيثيميا وتفسر التباين في مستوى الالكسيثيميا بنسبة ٢٨ %.

وقد أجرت **جريش (٢٠١٧)** دراسة تهدف لتحديد العلاقة والوصول لنموذج سببي بين الأعراض الاكتئابية والالكسيثيميا والمخططات المعرفية اللاتكيفية وكذلك مدى إسهام الالكسيثيميا والمخططات المعرفية اللاتكيفية بأبعادهما النسبي للتنبؤ بالأعراض الاكتئابية، وقد تكونت العينة من ٢١٨ طالبة في كلية التربية بجامعة قناة السويس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الدراسة قائمة بيك للاكتئاب (BDI) ومقياس الالكسيثيميا من إعداد الباحثة واستبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية (YSQ)، وقد أشارت النتائج إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الأعراض الاكتئابية والالكسيثيميا والمخططات المعرفية اللاتكيفية، كما ليس للالكسيثيميا تنبؤ بالأعراض الاكتئابية، كما أشارت إلى أن الأعراض الاكتئابية والالكسيثيميا والمخططات المعرفية اللاتكيفية تمثل نموذج سببي للعلاقة بينها، ويظهر تأثير مباشر ايجابي لمجال الانفصال والرفض على الأعراض الاكتئابية فين حين يظهر هذا التأثير على الالكسيثيميا في مجال الحذر المفرط والكبت.

كذلك هدفت دراسة **Ginalska (2020)** إلى فحص العلاقة بين كل من شدة الالكسيثيميا والمخططات المعرفية اللاتكيفية وأي من هذه المخططات لها ارتباط بالالكسيثيميا، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وبلغت عينتها ٧٩ فرداً بولندي في جمهورية بولندا تتراوح أعمارهم ما بين ٢٠ -٤٥ عام، كما تم استخدام استبانة بيرموند-فورست للالكسيثيميا (ALEX-40) واستبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية ليونغ - الصورة المختصرة (YSQ-3-PL) والمقننة على البيئة البولندية من قبل مجموعة من الباحثين لتكييفها للسياق الثقافي البولندي، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة دالة إحصائياً قوية بين بعضاً من أبعاد الالكسيثيميا وشدة بعضاً من المخططات المعرفية اللاتكيفية، فقد ظهر أن بُعد التعبير عن المشاعر علاقة إيجابية شدة مخططات محددة (مخطط الكبت العاطفي - مخطط صرامة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المعايير - مخطط العزلة الاجتماعية/ الاغتراب - مخطط الحرمان العاطفي - مخطط العقابية)، كما أظهرت وجود علاقة دالة إحصائياً ضعيفة بين بُعد الخيال والمخططات المعرفية اللاتكيفية (مخطط الخضوع - مخطط الجدارة/ العظمة - مخطط العجز عن ضبط النفس/ الانضباط الذاتي - مخطط السلبية/ التشاؤم)، ويستنتج ما مفاده أن بعض المخططات المعرفية اللاتكيفية تساهم في نشوء ونمو الالكسيثيميا.

كما أجرى **Karjouh et al. (2022)** دراسة تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية المبكرة وأنماط الوالدية المدركة مع الالكسيثيميا والأعراض النفسية الأخرى لدى مستخدمي المواد النفسية في دولة المغرب، كما تهدف إلى تقييم دور المخططات المعرفية المبكرة والالكسيثيميا كمتغيرات وسيطة ومعدلة في العلاقة بين أنماط الوالدية المدركة لدى المرضى الذين يعانون من اضطرابات تعاطي المواد، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن، وقد تكونت العينة من ٤٥١ من مستخدمي المواد النفسية (٦٢ امرأة و٣٨٩ رجلاً) وقد قسمت العينة إلى مجموعتين وفقاً للدرجات المتحصل عليها في مقياس تورنتو للالكسيثيميا (TAS-20) حيث تكونت المجموعة الأولى وهم مرتفعي الالكسيثيميا (٣٣٠ شخص) والمجموعة الثانية وهم منخفضي الالكسيثيميا (١٢١ شخص)، كما استخدمت استبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية ليونغ - الصورة المختصرة (YSQ-Short Form)واستبانة يونغ للوالدية (TPI) و مقياس تورنتو للالكسيثيميا (TAS-20)و مقياس حالة – سمة القلق (STAI) ومقياس كولومبيا لقياس شدة الانتحار ومقياس روزنبرغ لتقدير الذات وأخيراً مقياس كولومبيا لتصنيف خطورة الانتحار(C-SSRS) ، وقد اسفرت النتائج عن أن المخططات المعرفية اللاتكيفية عملت كدور وسيط بين أنماط الوالدية المدركة والالكسيثيميا، كما أن مرتفعي الالكسيثيميا لديهم مخططات معرفية لاتكيفية شديدة مقارنةً بمنخفضي الالكسيثيميا، وقد أبرزت النتائج وجود اختلافات على أساس الجنس، حيث أظهرت النساء مرتفعي الالكسيثيميا درجة أكثر شدة من المخططات المعرفية وعجزًا أكبر في التنظيم العاطفي مقارنة بالرجال.

فيما قام **Feyzioğlu et al. (2022)** بدراسة هدفت إلى فحص دور مجالات المخططات المعرفية اللاتكيفية المختلفة في العلاقة بين صدمات الطفولة المبكرة ومستويات الالكسيثيميا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن، وتبلغ العينة ٤٣٥ مشارك ما بين ١٨ – ٧٤ عام، وتم استخدام استبانة صدمة الطفولة لقياس خبرات الطفولة الصادمة، ومقياس تورنتو للالكسيثيميا(TAS-20) ، واستبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية ٣ - الصورة المختصرة (YSQ- Short Form 3)، وأظهرت النتائج أن الذين مروا بالعديد بالصدمات في مرحلة الطفولة حصلوا على درجات أعلى في الالكسيثيميا مقارنة بالمشاركين الذين لديهم العكس (صدمات أقل)،

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

كما أفادت بتوسط مجالات المخططات المعرفية اللاتكيفية الخمسة في العلاقة بين صدمات الطفولة المبكرة والالكسيثيميا.

كما أجرى **Farahi et al. (2023)** تهدف إلى التعرف على الدور الوسيط استراتيجيات التنظيم العاطفي المعرفي في العلاقة بين المخططات المبكرة اللاتكيفية والالكسيثيميا والذكاء العاطفي وبين الأعراض الجسدية لدى الأفراد الذين يعانون من اضطراب الأعراض الجسدية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي والتحليلي، وبلغت عينة الدراسة من ٣٦٠ فرداً ممن يعاني اضطراب الأعراض الجسدية (SSD) من مستشفى طالقاني ومراكز طبية أخرى طهران حيث تضمنت (٩٦ ذكر - ٢٦٤ أنثى)، وتم استخدام الصورة المختصرة من استبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية ليونغ (YSQ-75) ومقياس تورنتو للالكسيثيميا (TAS-20) و استبانة استراتيجيات التنظيم العاطفي المعرفي (CERQ-18) و استبانة بار-أون للذكاء العاطفي (EQI-90) ومقياس تاناكا وساكاتا للشكاوى النفسية الجسدية، وأظهرت النتائج بأن استراتيجيات التنظيم العاطفي المعرفي تعمل كوسيط بين المخططات المبكرة اللاتكيفية والالكسيثيميا مع الأعراض الجسدية، وفي المقابل لم يكن لتنظيم العاطفة دور في التوسط في العلاقة بين الذكاء العاطفي والأعراض الجسدية حيث هناك تأثير ظاهر للذكاء العاطفي على شدة الأعراض. وعلاوة على ذلك، كشفت الدراسة أن استراتيجيات التنظيم العاطفي الإيجابية ارتبطت بانخفاض شدة الأعراض الجسدية مقارنة باستراتيجيات التنظيم العاطفي السلبية التي تزيد من حدة الأعراض الجسدية.

وفي ذات الصدد، قام **Pilkington et al. (2023)** بدراسة هدفت إلى إجراء مراجعة منهجية وتحليل بُعدي "تلوي" لفحص العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية وصعوبات التنظيم العاطفي والالكسيثيميا، وتضمن التحليل ١٩ دراسة منشورة بين عامي ٢٠٠٨ و٢٠٢٢ بعينة شملت إجمالي ٥٩٥٧ مشاركًا من خلفيات متنوعة متضمنة طلاب وعينات عيادية ومن عينات من سائر المجتمع ومن دول مختلفة، ومستخدمة لأدوات متمثلة في مقياس صعوبات التنظيم العاطفي (DERS) ومقياس تورنتو للالكسيثيميا (TAS-20) واستبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية ليونغ (YSQ)، وقد اتبعت الدراسة إرشادات (العناصر المفضلة لإعداد التقارير للمراجعات المنهجية والتحليل البُعدي - PRISMA) في مراجعتها لقواعد بيانات متعددة وتم تقييم جودة الدراسات المشمولة باستخدام (أداة التقييم للدراسات المستعرضة - AXIS)، وقد أسفرت النتائج عن وجود ارتباط إيجابي قوي بين المخططات المعرفية اللاتكيفية وصعوبات التنظيم العاطفي، وبشكل خاص وجود ارتباط قوي بين الالكسيثيميا ومخططات محددة (العزلة الاجتماعية/ الاغتراب)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ومخططات مجال القصور الذاتي وضعف الاستقلال، مما يؤكد تأثير هذه المخططات على التحديات والصعوبات النفسية.

٢. دراسات تناولت المخططات المعرفية اللاتكيفية والأعراض الاكتئابية:

أجرى **Vasel et al. (٢٠١٩)** هدفت إلى تحديد المخططات المعرفية اللاتكيفية للمرضى الذين يعانون من اضطراب الاكتئاب الجسيم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن، وقد بلغت العينة ١٢٠ مريضاً (٣٥ ذكراً - ٨٥ أنثى) من مراكز الخدمات الإرشادية في مدينة طهران ومدينة همدان، وقد استخدمت الدراسة المقابلة السريرية المنظمة للاضطرابات النفسية (SCID-CV) واستبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية - الصورة المختصرة (YSQ-SF) وقائمة بيك للاكتئاب (BDI-I)، وقد أسفرت نتائج الدراسة بوجود ارتباط قوي بين المخططات المعرفية اللاتكيفية والأعراض الاكتئابية، كما أظهرت أن مخططات معرفية محدد (العزلة الاجتماعية/ الاغتراب - التعلق بالآخرين/ عدم النضج الذاتي - الكبت العاطفي) هي بمثابة منبئات مستلقة لاضطراب الاكتئاب.

كما أجرى **Gómez & Calvete (2020)** دراسة بهدف فحص العلاقة التنبؤية الطولية ثنائية الاتجاه بين جوانب اليقظة الذهنية والمخططات اللاتكيفية والأعراض الاكتئابية أثناء فترة المراهقة، وقد استخدمت الدراسة تصميم الدراسات الطولية متضمن فترات زمنية ثلاث يفصل بينهم ٦ أشهر، وقد بلغت ٨٥٥ من طلبة المرحلة الثانوية في مقاطعة بسكاية بأسبانيا، وقد استخدمت الدراسة مقياس مركز الدراسات الوبائية للاكتئاب (CES-D) واستبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية ليونغ ٣ (YSQ-3) واستبانة الأوجه الخمس لليقظة الذهنية - الصورة المختصرة (FFMQ-SF)، وقد ظهرت نتائج الدراسة بأن تنبئ الأعراض الاكتئابية مع مرور الوقت بزيادة المخططات وخاصة مخطط الانفصال/ الرفض، وأن الأعراض الاكتئابية تؤدي إلى انخفاض في بعض جوانب اليقظة الذهنية (الوصف - عدم الاستجابة - عدم إصدار الأحكام)، في مقابل أن جوانب اليقظة الذهنية (الوصف - التصرف بوعي) ترتبط بتقليل المخططات المعرفية اللاتكيفية، وقد أشارت الدراسة إلى العلاقة المتبادلة (ثنائية الاتجاه) بين هذه المتغيرات حيث تقود الأعراض الاكتئابية إلى زيادة المخططات اللاتكيفية والعكس صحيح مما يقضي إلى زيادة شدة كل منهما، كما أظهرت النتائج دور المخططات المعرفية اللاتكيفية الوسيط بين الأعراض الاكتئابية وانخفاض جوانب اليقظة الذهنية.

في حين قام **Tariq et al. (2021)** بإجراء تحليل بُعدي "تلوي" للعلاقة بين المخططات التكيفية المبكرة والاكتئاب بين المراهقين والشباب، تهدف حيث تهدف إلى تحديد مدى أثر الارتباط بين المخططات المعرفية اللاتكيفية وظهور الأعراض الاكتئابية، وكذلك تحديد أكثر المخططات المعرفية بروزاً لدى المراحل العمرية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المحددة، وتضمن التحليل البُعدي بيانات مأخوذة من ٢٤ دراسة، وقد بغلت ١٣.٦٣٢ مشاركاً، وكانت الأدوات المستخدمة استبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية ليونغ (YSQ) حيث الدراسات المتضمنة في التحليل استبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية ليونغ بصور متنوعة (YSQ-SF، YSQ-S3، YSQ-A) وكذلك مقاييس للاكتئاب متعددة تتمثل في قائمة بك للاكتئاب النسخة الثانية (BDI-II) ومقياس مركز الدراسات الوبائية للاكتئاب (CES-D) ومقياس فرعي للاكتئاب ضمن قائمة فحص الأعراض (SCL-Dep) ومقياس زونغ للاكتئاب ذاتي التقييم (ZSDS) وقائمة تيت للاكتئاب (TDI) وقائمة الاكتئاب للأطفال (CDI)، وقد ظهرت النتائج بوجود علاقة قوية بين المخططات المعرفية اللاتكيفية والأعراض الاكتئابية، حيث ظهر مخططات مجال الانفصال/ الرفض، ومجال القصور الذاتي وضعف الاستقلال، ومجال التوجه نحو الآخرين مرتبطة بشكل قوي بالاكتئاب، كما أظهرت أن هذه المخططات المعرفية اللاتكيفية لا تختلف ارتباطها بالاكتئاب بعزوها للعمر والنوع، وأن هذه المخططات لها دور كبير في ظهور الأعراض الاكتئابية.

كما عمد **Gökdağ & Yildirim (2022)** إلى إجراء دراسة هدفها الرئيسي إلى فحص العلاقات بين المخططات المعرفية اللاتكيفية والمزاج وسمات الشخصية، ودراسة المدى الذي يمكن لهذه المتغيرات على التنبؤ بأعراض الاكتئاب، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن، وكان عدد العينة ٢٠٥ طالباً (١٣٩ طالبة – ٦٦ طالب) في سياق الجامعات التركية، وتم استخدام قائمة المزاج والشخصية و استبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية ليونغ - الصورة المختصرة ٣ (YSQ-SF3) وقائمة بيك للاكتئاب (BDI)، وكانت النتائج على أن سمة تجنب الأذى لها علاقة ارتباطية قوية بجميع أعراض الاكتئاب تقريبًا، حيث أن سمة تجنب الأذى ومجال الانفصال والرفض تتنبأ بالأعراض الاكتئابية، كما يعلب مخططات مجال الانفصال والرفض ومخطط صرامة المعايير دور وسيط في العلاقة بين تجنب الأذى والأعراض الاكتئابية مع كون مخطط الانفصال هو الوسيط الأقوى، وعند التحكم في تأثير الجنس وُجد أن مخططات مجال الانفصال والرفض وسمة التوجيه الذاتي وسمة تجنب الأذى يفسرون ٣٧% من التباين في الأعراض الاكتئابية، وعليه فإن معالجة المخططات المعرفية اللاتكيفية قد يكون فعّالًا في تقليل الأعراض الاكتئابية حتى دون الحاجة إلى تعديل السمات المزاجية الأساسية.

كما هدفت دراسة **Ozer (2022)** إلى فحص العلاقة بين الأعراض الاكتئابية والمخططات المعرفية اللاتكيفية لدى المصابات بسرطان الثدي، واتبعت الدراسة نموذج المسح الارتباطي في المنهج الوصفي، وقد بلغت عينة الدراسة ١٠٠ امرأة مشخصة بسرطان الثدي في مستشفى خاص في مدينة دنيزلي، وقد اعتمدت الدراسة في أدواتها على نموذج المعلومات الاجتماعية الديموغرافية (Socio-

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

demographic Information Form) واستبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية ليونغ - الصورة المختصرة (YSQ-SF) وقائمة بيك للاكتئاب (BDI)، وقد أسفرت النتائج على وجود علاقة بين الأعراض الاكتئابية ومخططات معرفية محددة، حيث أظهرت النتائج أنه مع ارتفاع درجات الاكتئاب ترتفع درجات مخططات (الفشل - السلبية/ التشاؤم - العزلة الاجتماعية - التعلق بالآخرين/ عدم النضج الذاتي - التضحية بالذات - الهجر/ عدم الاستقرار - الخجل/ العار - القابلية للأذى أو المرض)، كما ظهرت فروق في المخططات (التعلق بالآخرين/ عدم النضج الذاتي – صرامة المعايير) لصالح اللاتي أزلن نسيج الثدي، فين حين أن اللاتي عمدن إلى طرق صناعية لديهم مستوى أعلى في مخطط العجز عن ضبط النفس/ الانضباط الذاتي.

أجرى **Van Royen et al. (٢٠٢٤)** دراسة بهدف التحقق من المخططات المعرفية اللاتكيفية للتمييز بين الإرهاق المدرسي والأعراض الاكتئابية في مرحلة المراهقة المتأخرة والتي يعتقد أن المخططات المعرفية الاتكيفية قد تكون لها مساهمة فيهما، وقد استخدمت الدراسة المنهج المستعرض والمنهج الطولي حيث تكونت العينة المستعرضة (T1) من ٥١٤ طالبًا (٤١٦ طالبة - ٩٨ طالب) في التعليم الثانوي والعالي وبعد خمسة أشهر من بين العينة المستعرضة فقد شارك ١٩٠ طالبًا (١٥٥ طالبة - ٣٥ طالب) في القياس اللاحق بعد خمسة أشهر، وقد استخدمت الدراسة أداة تقييم الإرهاق الدراسي (FS-BAT) و النسخة الهولندية من قائمة بيك للاكتئاب (BDI-II-NL) واستبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية ليونغ - الصورة المختصرة (YSQ-SF)، وقد أسفرت النتائج على وجود ارتباطات قوية بين المخططات المعرفية اللاتكيفية في القياس الأول T1 مع أعراض الإرهاق المدرسي وفي القياس الثاني T2 أظهرت بشكل أخص مخططات (الحرمان العاطفي - عدم الثقة/ الإساءة - الخجل/ العار - العزلة الاجتماعية/ الاغتراب - الفشل - التعلق بالآخرين/ عدم النضج الذاتي - الكبت العاطفي) ارتباط ايجابي أعلى مع أعراض الإرهاق المدرسي، وأن مخططات (عدم الثقة/ الإساءة - الخجل/ العار - الفشل) ترتبط بكل من الإرهاق المدرسي والأعراض الاكتئابية، كما أظهرت النتائج أنه في حال ضبط الأعراض الاكتئابية فإنها فإن المخططات (القابلية للأذى أو المرض - العجز عن ضبط الذات/ الانضباط الذاتي) ارتبطت بصورة خاصة بأعراض الإرهاق المدرسي، في مقابل ذلك، حين ضبط أعراض الإرهاق المدرسي ارتبطت المخططات (الاعتمادية/ العجز - الحرمان العاطفي - التضحية بالذات - صرامة المعايير) بصورة خاصة مع بالأعراض الاكتئابية.

٣. دراسات تناولت الكمالية العصابية مع كل من: المخططات المعرفية اللاتكيفية والالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

باعتبار أن الكمالية العصابية هي خاصية تميز العينة المختارة (طلاب الجامعة ذوي الكمالية العصابية) وليست متغيرًا يتم قياسه، إلا أنه من المهم دراستها والمتغيرات محل البحث:

أجرى **Jahromi et al. (2012)** دراسة بهدف فحص دور المخططات المعرفية اللاتكيفية الوسيط في العلاقة بين الكمالية المقررة اجتماعياً - الكمالية الاجتماعية – والاكتئاب، وكذلك تحديد تأثير هذه الكمالية على الاكتئاب من خلال تأثيرها على بعض المخططات المعرفية اللاتكيفية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي كما استخدمت تحليل المسار كأداة تحليلية ضمن إطار المنهج الارتباطي، وقد بلغت العينة من ٢٠٠ من طلبة مرحلة البكالوريوس والماجستير في جامعة آزاد (١٦٠ طالب – ٤٠ طالبة)، كما استخدمت الدراسة مقياس الكمالية متعدد الأوجه (MPS) ومقياس الاكتئاب والقلق والتوتر - ٢١ (DASS-21) واستبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية - الصورة المختصرة (YSQ-SF)، وقد ظهرت النتائج بوجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الكمالية المقررة اجتماعياً والاكتئاب، كما أظهرت التأثير غير المباشر نسبياً لمخطط الفشل على مخطط الخجل/ العار ومخطط العجز عن ضبط الذات/ الانضباط الذاتي، كما أنه يلعب دور وسيط في العلاقة بين الكمالية المقررة اجتماعياً والاكتئاب.

كما هدفت دراسة **Amirpour (2014)** إلى استقصاء الدور التنبؤي للمخططات المعرفية اللاتكيفية المبكرة في الكمالية العصابية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي العلّي المقارن، وكانت عينتها ٢٥٠ طالبة من طالبات المرحلة المتوسطة بمدينة كانجافار، كما استخدمت الدراسة قائمة الكمالية المطورة من قبل (هيل وآخرون)، واستبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية للأطفال (٨-١٣ سنة) والمصممة من قبل (Rijkeboer and Boo) واستناداً المستند لنظرية المخططات المعرفية لجيفري يونغ، واسفرت النتائج على حصول الطالبات ذوي الكمالية العصابية المرتفعة على درجات أعلى في ستة مخططات (العزلة - القابلية للأذى أو المرض - عدم الثقة/ الإساءة - الخضوع - صرامة المعايير - التضحية بالذات) ووجود علاقة بينها وبين الكمالية العصابية، كما أبرز مخطط التضحية بالذات دور تنبؤي قوي للكمالية العصابية.

في حين أجرى **Kim et al (٢٠١٦)** دراسة هدفت إلى التحقق من مساهمة سمات الشخصية والمتمثلة في الالكسيثيميا والكمالية وكذلك عوامل الخطر السريرية وأيضاً أبعاد الأعراض المرتبطة بارتفاع درجة الانتحار لدى مرضى اضطراب الوسواس القهري، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقد بلغت العينة ٨١ مريضاً تم تشخيصهم باضطراب الوسواس القهري في مستشفى سيفيرانس بكوريا الجنوبية، كما استخدمت الدراسة مقياس تورنتو للالكسيثيميا (TAS-20)، و مقياس

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ييل-براون للوسواس القهري (Y-BOCS)، ومقياس مونتغومري-أسبرغ للاكتئاب (MADRS)، ومقياس الأبنية الكامنة للكمالية (M-CUP)، و مقياس الأفكار الانتحارية (SSI). وقد اسفرت النتائج عن وجود مستويات أعلى من الالكسيثيميا والكمالية السلبية لدى مرضى الوسواس القهري الذين لديهم محاولات انتحار سابقة مقارنةً بالمرضى الذين لم يحاولوا الانتحار، كما أظهر الانحدار اللوجستي - اللوغاريتمي - أن مستوى الالكسيثيميا والإحساس بالمسؤولية عن الأذى أو سوء الحظ كانت محددات هامة لمحاولات الانتحار السابقة، في حين أن الكمالية السلبية والأفكار غير المقبولة (مثل الأفكار المتعلقة بالدين أو الجنس أو العنف) مؤشرات قوية للخطر الانتحاري الحالي.

كما أجرى **سيد (٢٠١٩)** دراسة تهدف إلى التعرف على العلاقة بين مجالات المخططات المعرفية اللاتكيفية والكمالية العصابية والأنماط الوالدية اللاسوية المدركة، وتحديد فروق المخططات بين الذكور والإناث ومدى إسهامها التنبؤي في الكمالية العصابية والأنماط الوالدية ووصولاً لنموذج سببي لهذه العلاقة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن، وقد تكونت عينة الدراسة من ٨٣ من طلبة كلية التربية بجامعة المينا (٣٢ طالب - ٥١ طالبة)، واستخدمت الدراسة مقياس المخططات المعرفية اللاتكيفية من إعداد محمد السيد ومحمد أحمد المستند لنظرية المخططات المعرفية لجيفري يونغ، واستبانة الميول الكمالية العصابية، ومقياس الأنماط الوالدية اللاسوية المدركة من إعداد الباحثة، وقد أظهر النتائج وجود علاقة موجبة قوية بين مجال المخططات والكمالية العصابية والأنماط اللاسوية المدركة وكذلك فروق في مجالات (الانفصال والرفض - ضعف القيود والحدود - الحذر المفرط والكبت) لصالح الطالبات، والدور التنبؤي للمخططات المعرفية اللاتكيفية في الكمالية العصابية والأنماط الوالدية اللاسوية المدركة.

وقد قام **Smith et al. (2021)** بدراسة تهدف إلى فحص العلاقة المتبادلة بين أعراض الاكتئاب ونوعين من الكمالية (المخاوف من الكمالية - السعي للكمالية)، ومستخدمة تحليل بُعدي بنائي (TS-MASEM) لتحليل ٦٧ دراسة طولية مشتملة على عينات متعددة ومختلفة من حيث طلبة الجامعات بالغين يسعون للعلاج وأفراد المجتمع، ومرضى يعانون من مشاكل نفسية وبعدد يجمل ٢٠,٥٨٣ مشاركاً، وقد تم قياس كل من الأعراض الاكتئابية والكمالية من خلال مجموعة مقاييس متعددة وتتمثل في مقياس الكمالية متعدد الأبعاد لفروست (FMPS) ومقياس هيويت وفليت للكمال متعدد الأبعاد (HMPS) ومقياس السعي نحو الكمال (APS) والمخاوف التقييمية الكمالية (ECP) وكذلك قائمة بيك للاكتئاب (BDI-I) ومقياس مركز الدراسات الوبائية للاكتئاب (CES-D) ومقياس القلق والاكتئاب في المستشفى (HADS) وأخيراً مقياس الاكتئاب والقلق والتوتر (DASS)، وقد أسفرت النتائج على تبادلية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

العلاقة بين المخاوف من الكمالية والأعراض الاكتئابية كما أنه تتنبأ بالأعراض الاكتئابية والعكس صحيح، في مقابل أحادية الاتجاه للعلاقة بين السعي للكمالية والأعراض الاكتئابية كما أنه يمثل عامل ضعف للإصابة بالأعراض الاكتئابية مع عدم تأثره هو بالأعراض الاكتئابية.

ثانياً: التعقيب على الدراسات السابقة:

- عند تصنيف الدراسات السابقة:

١. من حيث الهدف من الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى بحث العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية وكل من الالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية لدى عينة من طلبة الجامعة ذوي الكمالية العصابية، وقد تقاطعت بعض أهداف الدراسات السابقة مع هدف الدراسة الحالية؛ كدراسة جريش (٢٠١٧) والتي هدفت لتحديد العلاقة بين الأعراض الاكتئابية والالكسيثيميا والمخططات المعرفية اللاتكيفية، فين حين ارتكزت دراسة كل من Abdolmohammadi et al (٢٠١٦) وGinalska (2020) فحص علاقة الالكسيثيميا بالمخططات المعرفية اللاتكيفية المبكرة، وأما فيما يخص دور المخططات المعرفية اللاتكيفية كمتغير وسيط فقد تناولت دراسة Feyzioğlu et al (2022) و دراسة Karjouh et al (٢٠٢٢)، بينما هدفت دراسة Farahi et al (٢٠٢٣) إلى التعرف على الدور الوسيط استراتيجيات التنظيم العاطفي المعرفي في العلاقة بين المخططات المبكرة اللاتكيفية والالكسيثيميا والذكاء العاطفي وبين الأعراض الجسدية. وفي ذات الصدد أجرى Pilkington et al (٢٠٢٣) مراجعة منهجية وتحليل بُعدي لفحص العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية وصعوبات التنظيم العاطفي والالكسيثيميا. شملت دراسات تحليل بُعدي مثل Pilkington et al. (٢٠٢٣)، وTariq et al. (٢٠٢١) التي درست العلاقة بين المخططات وصعوبات التنظيم العاطفي أو الاكتئاب. إضافة إلى ذلك، تناولت دراسات مثل Vasel et al. (2019)، Van Royen et al. (2024)، Gómez & Calvete (٢٠٢٠)، وGökdağ & Yildirim (٢٠٢٢) العوامل المهيئة للاكتئاب، بينما ربطت Ozer (٢٠٢٢) بين المخططات والأعراض الاكتئابية لدى مريضات سرطان الثدي. في سياق الكمالية العصابية، تناولت دراسات مثل سيد (٢٠١٩)، Jahromi et al. (2012)، Kim et al. (2016)، Amirpour (٢٠١٤)، وSmith et al. (٢٠٢١) العلاقات بين الكمالية والمخططات أو الاكتئاب.

٢. من حيث المنهج:

يظهر أن معظم الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي مثل دراسة Jahromi et al (٢٠١٢)، ودراسة Abdolmohammadi et al (2016)، ودراسة جريش (٢٠١٧)، ودراسة Kim et al (٢٠١٦)، ودراسة Ginalska

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

(٢٠٢٠)، ودراسة Ozer (2022)، ودراسة Farahi et al (٢٠٢٣)، وقد أضافت بعض الدراسات المنهج المقارن مثل دراسة Vasel et al (٢٠١٩)، ودراسة Karjouh et al (٢٠٢٢)، ودراسة Feyzioğlu et al (٢٠٢٢)، ودراسة Gökdağ & Yildirim (٢٠٢٢)، ودراسة سيد (٢٠١٩). فين حين استخدمت دراسة Amirpour (٢٠١٤) المنهج المقارن منفرداً، في حين استخدمت دراستي Gómez & Calvete (٢٠٢٠) وVan Royen et al (٢٠٢٤) المنهج التتبعي المستعرض والطولي. فيما انتهجت Smith et al (٢٠٢١)، ودراسة Tariq et al (٢٠٢١)، ودراسة Pilkington et al (٢٠٢٣) المراجعة المنهجية والتحليل البُعدي.

٣. من حيث العينة:

تفاوتت العينات وشملت طلبة الجامعة كما في دراسة Abdolmohammadi et al (٢٠١٦)، ودراسة Jahromi et al (٢٠١٢)، ودراسة جريش (٢٠١٧)، وسيد (٢٠١٩)، ودراسة Gökdağ & Yildirim (٢٠٢٢). كذلك طلبة التعليم العام كدراسة Amirpour (٢٠١٤)، ودراسة Gómez & Calvete (٢٠٢٠). وقد شملت دراسة Van Royen et al (٢٠٢٤) عينات من طلبة الجامعة والتعليم العام. وأيضاً تضمنت عينات سريرية مرضية كدراسة Vasel et al (٢٠١٩)، ودراسة Kim et al (٢٠١٦)، ودراسة Karjouh et al (٢٠٢٢)، ودراسة Ozer (٢٠٢٢)، ودراسة Farahi et al (٢٠٢٣). كذلك شملت عينات بعض الدراسات أفراد المجتمع أو عامة السكان مثل دراسة Feyzioğlu et al (٢٠٢٢)، ودراسة Ginalska (٢٠٢٠). وقد شملت دراسات التحليل البُعدي والمراجعة المنهجية العينات السابقة مثل دراسة Tariq et al (٢٠٢١)، ودراسة Pilkington et al (٢٠٢٣)، في حين استهدف دراسة Smith et al (٢٠٢١) على العينات السابقة ما عدا طلبة التعليم العام.

٤. من حيث الأدوات:

تناولت الدراسات السابقة أدوات متعددة وقد اتفقت في بعض الأدوات وتباينت في أخرى، حيث اتفقت الدراسات المتناولة للمخططات المعرفية في استخدام استبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية ليونغ بصورة مختلفة ما عدا دراسة Amirpour (٢٠١٤) والتي استخدمت استبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية للأطفال والمعدة من قبل Rijkeboer and Boo. في حين استخدمت كل الدراسات لقياس الالكسيثيميا مقياس تورنتو للاكسيثيميا (TAS-20) ما عدا دراسة جريش (٢٠١٧) ودراسة Ginalska (٢٠٢٠). وكذلك تباينت الدراسة في قياس الأعراض الاكتئابية حيث عمدت دراسات إلى استخدام قائمة بيك الأولى مثل دراسة جريش (٢٠١٧)، ودراسة Vasel et al (٢٠١٩)، ودراسة Gökdağ & Yildirim (٢٠٢٢)، ودراسة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

Ozer (٢٠٢٢)، وعمدت أخرى إلى استخدام قائمة بيك الثانية كدراسة Tariq et al (٢٠٢١) ودراسة Van Royen et al (٢٠٢٤)، في حين استخدمت دراستين مقاييس مختلف عن هذا كدراسة Jahromi et al (٢٠١٢) التي استخدمت مقياس الاكتئاب والقلق والتوتر - ٢١ (DASS-21)، ودراسة Gómez & Calvete (٢٠٢٠) التي قصدت مقياس مركز الدراسات الوبائية للاكتئاب (CES-D)، كما استخدمت دراسة Kim et al (٢٠١٦) مقياس مونتغومري-أسبرغ للاكتئاب (MADRS) ، وقد بينت دراسة Smith et al (٢٠٢١) المقاييس المستخدمة في التحليل البعُدي في قياس الأعراض الاكتئابية حيث شملت قائمة بيك للاكتئاب الأولى (BDI-I) ومقياس مركز الدراسات الوبائية للاكتئاب (CES-D) ومقياس القلق والاكتئاب في المستشفى (HADS) وأخيراً مقياس الاكتئاب والقلق والتوتر (DASS). وكذلك اختلف الأدوات المستخدمة في قياس الكمالية حيث استخدمت دراسة Jahromi et al (٢٠١٢) مقياس الكمالية متعدد الأوجه (MPS)، فيما استخدمت Amirpour (٢٠١٤) قائمة الكمالية المطورة من قبل هيل وآخرون، كما استخدمت دراسة Kim et al (٢٠١٦) مقياس الأبنية الكامنة للكمالية (M-CUP)، في حين استخدمت سيد (٢٠١٩) استبانة الميول الكمالية العصابية، بينما تضمن قياس الكمالية في التحليل البعُدي في دراسة Smith et al (٢٠٢١) مقياس الكمالية متعدد الأبعاد لفروست (FMPS) ومقياس هيويت وفليت للكمال متعدد الأبعاد (HMPS) ومقياس السعي نحو الكمال (APS) والمخاوف التقييمية الكمالية (ECP).

٥. من حيث نتائج الدراسات السابقة:

أظهرت النتائج ما يلي:

أ. فيما يخص المخططات المعرفية اللاتكيفية والالكسيثيميا حيث وجدت دراسة Abdolmohammadi et al. (٢٠١٦) علاقة إيجابية بين أبعاد المخططات المعرفية اللاتكيفية والالكسيثيميا، مع تحديد بعض المجالات كمؤشرات تنبؤية للالكسيثيميا. بينما أكدت دراسة جريش (٢٠١٧) العلاقة الإيجابية بين الأعراض الاكتئابية والالكسيثيميا والمخططات المعرفية، مع عدم وجود دور تنبؤي للالكسيثيميا للأعراض الاكتئابية. من جهة أخرى، أظهرت دراسة Ginalska (٢٠٢٠) وجود علاقة دالة إحصائياً بين بعض أبعاد الالكسيثيميا والمخططات المعرفية، مع تباين العلاقة حسب البُعد. كما كشف Karjouh et al. (٢٠٢٢) عن دور المخططات المعرفية كمتغير وسيط بين أنماط الوالدية المدركة والالكسيثيميا، مع ملاحظة اختلافات بين الجنسين في شدة المخططات. وأوضحت دراسة Feyzioğlu et al. (٢٠٢٢) تأثير صدمات الطفولة المبكرة على مستويات الالكسيثيميا، مع دور لمجالات المخططات كمتغيرات وسيطة. أما دراسة Farahi et al. (٢٠٢٣) فقد بيّنت أن استراتيجيات التنظيم العاطفي المعرفي تعمل كوسيط بين المخططات

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

اللاتكيفية والالكسيثيميا مع الأعراض الجسدية، بينما لم تؤثر استراتيجيات التنظيم العاطفي على العلاقة بين الذكاء العاطفي والأعراض الجسدية. أخيراً، أظهرت مراجعة Pilkington et al. (٢٠٢٣) ارتباطاً قوياً بين المخططات المعرفية وصعوبات التنظيم العاطفي، مع تأثير كبير لبعض المخططات على الالكسيثيميا والتحديات النفسية.

ب. فيما يخص المخططات المعرفية اللاتكيفية والأعراض الاكتئابية حيث أشارت دراسة Vasel et al. (٢٠١٩) إلى وجود علاقة قوية بين المخططات المعرفية اللاتكيفية والأعراض الاكتئابية، مشيرة إلى أن بعض المخططات مثل العزلة الاجتماعية والتعلق بالآخرين تعتبر منبئات مستقلة لاضطراب الاكتئاب. أما في دراسة Gómez & Calvete (٢٠٢٠)، تم التأكيد على العلاقة المتبادلة بين المخططات المعرفية والأعراض الاكتئابية خلال فترة المراهقة، حيث تنبأت المخططات مثل الانفصال/الرفض بزيادة الأعراض الاكتئابية، بينما ساهمت الأعراض الاكتئابية في انخفاض بعض جوانب اليقظة الذهنية. فين حين أظهرت دراسة Tariq et al (٢٠٢١) أظهرت أن المخططات المعرفية اللاتكيفية، مثل الانفصال/الرفض والقصور الذاتي، مرتبطة بشكل قوي بالأعراض الاكتئابية عبر الدراسات المختلفة، دون تأثير كبير للعمر والنوع. Gökdağ & Yildirim (٢٠٢٢) وجدت أن سمة تجنب الأذى ومجال الانفصال/الرفض تتنبأ بالأعراض الاكتئابية، مع كون مخطط الانفصال هو الوسيط الأقوى بين تجنب الأذى والأعراض الاكتئابية، مما يشير إلى فعالية معالجة المخططات في تقليل الأعراض. دراسة Ozer (٢٠٢٢) أكدت وجود علاقة إيجابية بين الأعراض الاكتئابية ومجموعة من المخططات المعرفية اللاتكيفية، مع فروق في المخططات بناءً على نوع العلاج الجراحي أو الصناعي للثدي. أخيرًا، كشفت دراسة Van Royen et al. (٢٠٢٤) عن ارتباط قوي بين المخططات المعرفية اللاتكيفية وأعراض الإرهاق المدرسي، مع بعض المخططات التي ترتبط بشكل خاص بالإرهاق المدرسي، بينما ارتبطت أخرى بالأعراض الاكتئابية عند ضبط الأعراض الأخرى.

ج. فيما يخص المخططات المعرفية اللاتكيفية والكمالية العصابية والالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية فقد أظهرت دراسة Jahromi et al. (2012) أن الكمالية المقررة اجتماعياً ترتبط ارتباطًا إيجابيًا بالاكتئاب، وأن مخطط الفشل يلعب دورًا وسيطًا بين الكمالية والاكتئاب من خلال تأثيره على مخططات الخجل/العار والعجز عن ضبط الذات. وفي دراسة(2014) Amirpour ، تم العثور على أن الطالبات ذوات الكمالية العصابية المرتفعة يظهرن درجات أعلى في عدة مخططات معرفية لاتكيفية، حيث كان لمخطط التضحية بالذات دور تنبؤي قوي بالكمالية العصابية. دراسة Kim et al. (2016) كشفت عن مستويات أعلى من الالكسيثيميا والكمالية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

السلبية بين مرضى اضطراب الوسواس القهري الذين قاموا بمحاولات انتحار مقارنةً بالذين لم يحاولوا، كما بينت أن الالكسيثيميا والكمالية السلبية هما محددان مهمان لمحاولات الانتحار. بينما دراسة سيد (٢٠١٩) أظهرت وجود علاقة إيجابية قوية بين مجالات المخططات المعرفية اللاتكيفية والكمالية العصابية، مع فروق بين الذكور والإناث في بعض المجالات، وأكدت الدور التنبؤي للمخططات في الكمالية العصابية والأنماط الوالدية اللاسوية المدركة. أخيرًا، في دراسة(2021) .Smith et al ، أظهرت النتائج تبادلية العلاقة بين المخاوف من الكمالية والأعراض الاكتئابية، بينما كان السعي نحو الكمالية مرتبطًا أحادي الاتجاه بالأعراض الاكتئابية، حيث يظهر السعي نحو الكمالية كعامل ضعف للأعراض الاكتئابية دون أن يتأثر بها.

ويُرى بعد هذا السرد، أنه من الواضح وعلى الرغم من استخدام الدراسات السابقة لمناهج بحثية مختلفة وكذلك بيئات وعينات متباينة، فإن النتائج كانت متقاربة نسبيًا.

- أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

أ. تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لذات المتغيرات (المخططات المعرفية اللاتكيفية والالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية) المتضمنة في تلك الدراسات سواء مجتمعة مثل دراسة جريش (٢٠١٧) أو مع متغيرات أخرى كباقي الدراسات السابقة.

ب. اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة كل من Jahromi et al (٢٠١٢) ودراسة Abdolmohammadi et al (٢٠١٦) ودراسة جريش (٢٠١٧) ودراسة سيد (٢٠١٩) ودراسة Gökdağ & Yildirim (٢٠٢٢) وكجزء من عينات المراجعة المنهجية والتحليل البُعدي في دراسة Smith et al (٢٠٢١) ودراسة Tariq et al (٢٠٢١)، ودراسة Pilkington et al (٢٠٢٣) من حيث أن العينة من طلبة الجامعة، ولكن اختلفت من حيث كون طلبة الجامعة محددة بخاصية الكمالية العصابية.

ج. اعتمدت الدراسة الحالية على أدوات مشابهة مع الدراسات السابقة حيث تتفق الدراسة الحالية والدراسات السابقة على اعتماد استبانة المخططات المعرفية اللاتكيفية، كما تتشابه أداء الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اعتماد مقياس تورنتو للالكسيثيميا ما عدا دراسة جريش (٢٠١٧) التي استخدمت مقياس الالكسيثيميا من إعداد الباحثة، ودراسة Ginalska (٢٠٢٠) حيث استخدمت استبانة بيرموند-فورست للالكسيثيميا (ALEX-40)، في حين اختلفت الدراسة الحالية مع كل الدراسات السابقة في استخدامها استبانة صحة المريض (PHQ-9) لقياس الأعراض الاكتئابية، وكذلك اختلفت في قياس الكمالية العصابية حيث اعتمدت على مقياس من إعداد سامية عبدالغني.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

د. اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي (الارتباطي والمقارن)، واتفقت في هذا مع بعض الدراسات في المنهج نفسه كدراسة Vasel et al (٢٠١٩)، ودراسة Karjouh et al (٢٠٢٢)، ودراسة Feyzioğlu et al (٢٠٢٢)، ودراسة Gökdağ & Yildirim (٢٠٢٢)، ودراسة سيد (٢٠١٩). في حين استخدمت دراسة Amirpour (٢٠١٤) المنهج المقارن منفرداً، وبخلاف باقي الدراسات المتعمدة على المنهج الارتباطي والمنهج التتبعي.

هـ. جميع الدراسات السابقة لم تطبق داخل المملكة العربية السعودية.

ومن خلال هذا العرض للدراسات السابقة، فقد تعدد الدراسات التي تناولت المخططات المعرفية اللاتكيفية وعلاقتها بكل من متغير الالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية وببعض المتغيّرات الأخرى، لكن لا توجد -على ما ظهر خلال البحث- دراسة تناولت المخططات المعرفية اللاتكيفية وعلاقتها بالالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية لدى عينة من طلبة الجامعة ذوي الكمالية العصابية، ولعل هذا ما يميز الدراسة الحالية، كما تعدُّ هذه الدراسة من أولى الدراسات التي تُجرى في المملكة.

ثالثاً: فروض الدراسة:

استناداً إلى الدراسات السابقة والإطار النظري، وضعت هذه الدراسة الفروض التالية للتحقق من طبيعة العلاقة بين المتغيرات النفسية المدروسة لدى طلاب الجامعة من ذوي الكمالية العصابية:

١. توجد مستويات مرتفعة من المخططات المعرفية اللاتكيفية لدى طلاب الجامعة من ذوي الكمالية العصابية.

٢. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المخططات المعرفية اللاتكيفية ومستويات الالكسيثيميا لدى طلاب الجامعة من ذوي الكمالية العصابية.

٣. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المخططات المعرفية اللاتكيفية وظهور الأعراض الاكتئابية لدى طلاب الجامعة من ذوي الكمالية العصابية.

٤. توجد فروق دالة إحصائياً في مستويات المخططات المعرفية اللاتكيفية، الالكسيثيميا، والأعراض الاكتئابية بين الطلاب والطالبات من ذوي الكمالية العصابية.

٥. يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين المخططات المعرفية اللاتكيفية ومستويات الالكسيثيميا على شدة الأعراض الاكتئابية لدى طلاب الجامعة من ذوي الكمالية العصابية.

منهج وإجراءات الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي بنوعيه الارتباطي والمقارن وتم استخدام المنهج الارتباطي بهدف دراسة العلاقة بين المخططات المعرفية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

اللاتكيفية وكل من الالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية لدى طلبة الجامعة من ذوي الكمالية العصابية. مما يوفر إطاراً تفسيرياً للعلاقات بين هذه المتغيرات والتفاعل بينها، بينما استخدم المنهج المقارن بهدف فحص الفروق بين مجموعات العينة، مثل الفروق بين الطلاب والطالبات في مستويات المخططات المعرفية اللاتكيفية والالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية. ويتيح هذا النهج المقارن تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين. ويتيح المنهج الوصفي، بنوعيه الارتباطي والمقارن، من التمكين فهم وتحليل التفاعلات المحتملة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية ومستويات الالكسيثيميا وتأثيرها التراكمي على شدة الأعراض الاكتئابية، كما يساعد في فحص قدرة هذه المخططات على التمييز بين مستويات الأعراض النفسية، مما يسهم في الكشف عن الأبعاد النفسية لدى فئة ذوي الكمالية العصابية.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة، من ذوي الكمالية العصابية، وبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (٨٢٩) طالبًا وطالبة، موزعين كالتالي: (٣٠٤) طالب بنسبة ٣٦.٦٧% من إجمالي المجتمع، و (٥٢٥) طالبة بنسبة ٦٣.٣٣%.

ثالثاً: عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة القصدية، حيث تم في البداية تطبيق مقياس الكمالية العصابية على عينة كبيرة نسبياً من طلبة جامعة الملك عبد العزيز، ومن ثم اختيار الربع الأعلى، أي الطلبة الذين حققوا أعلى الدرجات في الكمالية العصابية، كما قُسّمت العينة إلى عينة استطلاعية (١٤٨) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة في مرحلة البكالوريوس ذوي الكمالية العصابية، حيث شملت (٥٨) طالباً بنسبة ٣٩.٢% و (٩٠) طالبة بنسبة ٦٠.٨%، وعينة أساسية (٢٦٣) طالباً وطالبة من طلبة جامعة الملك عبد العزيز بجدة في مرحلة البكالوريوس، ممن يتميزون بسمات الكمالية العصابية. بعد استبعاد أربعة مشاركين بسبب عدم جدية استجاباتهم وعدم اكتمالها، بلغ الحجم النهائي للعينة الأساسية (٢٥٩) طالباً وطالبة، منهم (١٢٣) طالباً بنسبة ٤٧.٥% و (١٣٦) طالبة بنسبة ٥٢.٥%.

خامساً: أدوات الدارسة:

تم استخدم الأدوات التالية:

١. مقياس الكمالية العصابية، عبد النبي (٢٠١٠):

يتضمن ٤٤ مفردة تستهدف أربعة أبعاد، وهي: البُعد الأول: المستويات العالية والمبالغ فيها للأداء، ويتوزع على ثلاث أبعاد فرعية: من الفرد نحو ذاته (٩) مفردات، من الفرد نحو الآخرين (٤) مفردات، من الآخرين نحو الفرد (٧) مفردات. البُعد الثاني: الخوف من الفشل (٧) مفردات. البُعد الثالث: عدم الرضا بوجه عام (٥)

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مفردات. البُعد الرابع: الشعور بالنقص وعدم الثقة بالنفس (١٢) مفردة. ويُظهر المقياس خصائص سيكومترية جيدة في نسخته الأصلية.

وقد تحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية بالطرق التالية:

أولاً: صدق المقياس: تم حساب الاتساق الداخلي لمفردات المقياس وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات الاختبار ومجموع الدرجات الكلية للبعد الذي تنتمي له من خلال معامل ارتباط بيرسون، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول (١) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة لمقياس الكمالية العصابية

البعد الأول المستويات العالية والمبالغ فيها من الفرد نحو ذاته		البعد الأول من الفرد نحو الآخرين		البعد الثاني من الآخرين نحو الفرد		البعد الثاني الخوف من الفشل		البعد الثالث عدم الرضا بوجه عام		البعد الرابع الشعور بالنقص وعدم الثقة بالنفس	
رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٤٤٨**	٣٣	٠.٣٢٥**	٤	٠.٥١٧**	٣	٠.١٦٠	١٧	٠.٣١٦**	٢	٠.٣٠٢**
٥	٠.٠١٦	٣٦	٠.٢٩٣**	٨	٠.٣٨٠**	١٠	٠.٤٥٦**	٢٢	٠.٢٩٩**	٦	٠.٠٥٢
٧	٠.٤٤٢**	٣٨	٠.٥١٦**	١١	٠.٢٩٤**	١٢	٠.٤٨٥**	٢٥	٠.٣٩٠**	١٣	٠.٤٢٩**
٩	٠.٢٩٣**	٤٠	٠.٥٩٨**	٣٠	٠.٤١٧**	٢٣	٠.١٩٤*	٢٧	٠.٤٠٤**	١٥	٠.٥١٢**
١٤	٠.١٨٩*			٣٤	٠.٣١٩**	٣٢	٠.٠٢٧	٣٥	٠.٧٥١**	٢٠	٠.٢٩١**
١٦	٠.٥٢٣**			٣٧	٠.٤٦١**	٤١	٠.١٤٧			٢٤	٠.٢٧١**
١٨	٠.٢٩٢**			٣٩	٠.٤١٤**	٤٣	٠.٥٦٦**			٢٦	٠.٣٤٩**
١٩	٠.٥٣٥**									٢٨	٠.٥٦٩**
٢١	٠.٤١٦**									٢٩	٠.٣٣٨**
										٣١	٠.١٠١
										٤٢	٠.٣٦٧**

** دالة عند ٠.٠١ * دالة عند ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق، أن معظم مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى (٠.٠١)، وبعضها عند مستوى ٠.٠٥، مما يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس وتمتعه بدرجة مرتفعة من الثبات تبرر استخدامه علميا وتبرر استخدامه في الدراسة الحالية. مع ضرورة استبعاد وحذف بعض المفردات لارتباطها الضعيف جداً بالبعد مثل المفردة (٥) في البعد الفرعي الأول، والمفردة (٣٢) في البعد الثاني، والمفردة (٦) في البعد الرابع. أو لارتباطها غير الدال وهي المفردتين (٤١،٣) في البعد الثاني، والمفردة (٣١) في البعد الرابع.

ثانياً: ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس من خلال طريقة ألفا كرونباخ بعد استبعاد المفردات رقم (٣١،٤١،٣،٦،٣٢،٥) ويبين الجدول الآتي مُعاملات ثبات الأبعاد الفرعية والمقياس ككل:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جدول (٢) مُعاملات الثبات لأبعاد مقياس الكمالية العصابية مع الدرجة الكلية للمقياس بطريقة ألفا كرونباخ

أبعاد مقياس الكمالية	الأبعاد الفرعية	معامل الثبات
البعد الأول المستويات العالية والمبالغ فيها	**من الفرد نحو ذاته**	٠.٨٣
	من الفرد نحو الآخرين	٠.٦٨
	من الآخرين نحو الفرد	٠.٧٧
البُعد الثاني: الخوف من الفشل		٠.٦١
البُعد الثالث: عدم الرضا بوجه عام		٠.٥٩
البُعد الرابع: الشعور بالنقص وعدم الثقة بالنفس		٠.٩٢
المقياس ككل		٠.٧٤

يتضح من الجدول السابق تمتع جميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية بمعاملات ثبات جيدة، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات بين (٠.٥٩:٠.٩٢) مما يؤكد ثبات المقياس وتمتعه بخصائص سيكومترية جيدة تبرر استخدامه في الدراسة الحالية.

وصف المقياس في صورته النهائية:

تكوّن المقياس في صورته النهائية من (٣٧) مفردة موزّعةً على أربعة أبعاد فرعية، وذلك بعد استبعاد المفردات رقم (٥، ٣٢، ٦، ٣، ٣١،٤١) نظراً لارتباطها الضعيف بالبعد أو لارتباطها غير الدال به، والمفردة (١٨) وفقاً لرأي المحكمين. هذا ويبيّن الجدول الآتي توزيع مفردات المقياس على الأبعاد في صورته النهائية.

جدول (٣) توزيع مفردات مقياس الكمالية العصابية على أبعاده في صورته النهائية

أبعاد مقياس الكمالية	الأبعاد الفرعية	عدد مفردات البعد
البعد الأول المستويات العالية والمبالغ فيها	**من الفرد نحو ذاته**	٨
	من الفرد نحو الآخرين	٤
	من الآخرين نحو الفرد	٧
البُعد الثاني: الخوف من الفشل		٤
البُعد الثالث: عدم الرضا بوجه عام		٥
البُعد الرابع: الشعور بالنقص وعدم الثقة بالنفس		٩
المقياس ككل		٣٧

٢. مقياس المخططات المعرفية غير المتكيفة، الحربي (٢٠٢٢):

ويتكون المقياس من (٥٩) مفردة موزعة على كل (١٦) مخطط، ويُظهر المقياس خصائص سيكومترية جيدة في نسخته الأصلية، ويتم الاستجابة على المقياس من خلال مدرج ليكرث الخماسي، وليس للمقياس درجة كلية وإنما تحسب درجة كل مخطط،

وقد تحقق من الخصائص السيكو مترية للمقياس في الدراسة الحالية بالطرق التالية:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أولاً: صدق المقياس: تم حساب الاتساق الداخلي وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات الاختبار ومجموع الدرجات الكلية للبعد الذي تنتمي له من خلال معامل ارتباط بيرسون، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول (٤) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة لمقياس المخططات المعرفية غير المتكيفة

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع		البعد الخامس	
رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
١١	**٠.٣٤٢	٤٩	**٠.٤٤٢	٣	**٠.٤٥٨	١٤	**٠.٦٢٤	٤٥	**٠.٦٠٣
١٢	**٠.٥٠٦	٥٠	**٠.٥٦٠	٢٢	**٠.٤٠٩	١٥	**٠.٥٠٠	٤٦	**٠.٥١٦
١٣.	**٠.٦٢٠	٥١	**٠.٣٩٢	٢٣	**٠.٥١٠	١٦	**٠.٥١٨	٤٧	**٠.٢٨٩
٥٦	**٠.٤٩٢	٥٢	**٠.٤٥٤	٢٤	**٠.٥٧٦	١٧	**٠.٥٧٦	٤٨	**٠.٥٠٥
				٢٥	**٠.٤٢٨				

البعد السادس		البعد السابع		البعد الثامن		البعد التاسع		البعد العاشر	
رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
١	**٠.٥٢٢	٣٧	**٠.٥٩٠	٤٢	**٠.٦٧٥	٨	**٠.٥٤٢	١٨	**٠.٦٠٠
٢	**٠.٣٤٢	٣٨	**٠.٤٤٦	٤٣	**٠.٦٠٩	٩	**٠.٥٦٨	٢٠	**٠.٥٧٣
٤	**٠.٣٣٣	٣٩	**٠.٣٩٥	٤٤	**٠.٦١٦	١٠	**٠.٤٥٣	٢١	**٠.٤٤٨
٥	**٠.٣٨٢	٤٠	**٠.٣٥٧						
٦	**٠.٣٢٣	٤١	**٠.٤٢٣						
٧	**٠.٤٢٤								

البعد الحادي عشر		البعد الثاني عشر		البعد الثالث عشر		البعد الرابع عشر		البعد الخامس عشر	
رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
٣٤	**٠.٦٠٥	٥٧	**٠.٥٧١	٥٣	**٠.٥٠٠	١٩	**٠.٥٦٩	٣١	**٠.٤٨٥
٣٥	**٠.٤٦١	٥٨	**٠.٣٥٠	٥٤	**٠.٥٢٨	٢٦	**٠.٦١٠	٣٢	**٠.٥٠٩
٣٦	**٠.٥٩٦	٥٩	**٠.٥١٣	٥٥	**٠.٥٦٣	٢٧	**٠.٦٧٤	٣٣	**٠.٤٣١

البعد السادس عشر				
المفردة	٢٨	٢٩	٣٠	
الارتباط	**٠.٥٦٢	**٠.٦٣٨	**٠.٥٢٩	

** دالة عند ٠.٠١ * دالة عند ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق، أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى (٠.٠١)، مما يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس وتمتعه بدرجة مرتفعة من الثبات تبرر استخدامه علميا وتبرر استخدامه في الدراسة الحالية.

ثانياً: ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس من خلال طريقة ألفا كرو نباخ، ويبين الجدول الآتي مُعاملات ثبات الأبعاد الفرعية والمقياس ككل:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جدول (٥) مُعاملات الثبات لأبعاد مقياس المخططات المعرفية غير المتكيفة والدرجة الكلية للمقياس بطريقة ألفا كرونباخ

رقم المخطط	مسمى المخطط المعرفي غير المتكيفة	معامل الثبات
المخطط الأول	مخطط الخجل والعار	٠.٧٧
المخطط الثاني	مخطط الكبت العاطفي	٠.٧٩
المخطط الثالث	مخطط توهم الأذى والمرض	٠.٨٥
المخطط الرابع	مخطط العزلة الاجتماعية/ الاغتراب	٠.٧٤
المخطط الخامس	مخطط السلبية/ التشاؤم	٠.٦٩
المخطط السادس	مخطط توقع الإساءة والهجر	٠.٨٧
المخطط السابع	مخطط التضحية بالذات	٠.٧٨
المخطط الثامن	مخطط السعي للقبول/ طلب التقدير	٠.٥٩
المخطط التاسع	مخطط الحرمان العاطفي	٠.٦٣
المخطط العاشر	مخطط الاعتمادية/ العجز	٠.٧٢
المخطط الحادي عشر	مخطط العجز عن ضبط النفس	٠.٦٨
المخطط الثاني عشر	مخطط العقابية	٠.٧١
المخطط الثالث عشر	مخطط صرامة المعايير	٠.٦٦
المخطط الرابع عشر	مخطط التعلق بالآخرين/ عدم النضج الذاتي	٠.٨٠
المخطط الخامس عشر	مخطط الجدارة/ العظمة	٠.٦٧
المخطط السادس عشر	مخطط الفشل	٠.٦٣

يتضح من الجدول (13) تمتع جميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية بمعامل ثبات جيد حيث تراوحت معاملات الثبات بين (٠.٥٩:٠.٨٧) وهي معاملات ثبات مقبولة ومرضية مما يؤكد ثبات المقياس وتمتعه بخصائص سيكومترية جيدة تبرر استخدامه في الدراسة الحالية.

٣. مقياس تورينتو للالكسيثيميا-٢٦ (Toronto Alexithymia Scale-26)، (Keefer et al., 2017؛ ترجمة وتقنين السيوف، ٢٠٢٠):

ويتكون من ٢٦ مفردة على الأبعاد (صعوبة تحديد المشاعر، وصعوبة وصف المشاعر، وصعوبة أحلام اليقظة، والتفكير الموجه نحو الخارج)، ويُظهر المقياس خصائص سيكومترية جيدة في نسخته الأصلية.

وتتم الإجابة على خمس بدائل (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، مطلقاً)، حيث دائماً تعطى (٥) درجات، وغالباً تعطى (٤) درجات، وأحياناً تعطى (٣) درجات، ونادراً تعطى درجتين، ومطلقاً تعطى درجة واحدة، وينطبق ذلك على المفردات المصوغة باتجاه موجب، في حين يعكس التدريج في المفردات المصوغة باتجاه سالب، وهي: المفردات السلبية (٩،١١،١٣،١٦،١٧،١٨،٢٦).

وقد تحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية بالطرق التالية:

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أولاً: صدق المقياس: تم حساب الاتساق الداخلي لمفردات المقياس وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس ومجموع الدرجات الكلية للبعد الذي تنتمي له من خلال معامل ارتباط بيرسون، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول (٦) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بمقياس الالكسيثيميا

صعوبة تحديد المشاعر		صعوبة وصف المشاعر		صعوبة أحلام اليقظة		التفكير الموجه نحو الخارج	
رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٣٤٤**	١٠	٠.٣٩٠**	١٦	٠.٣٩٢**	٢١	٠.٢٩٩**
٢	٠.٣٠٨**	١١	٠.٢٤٧**	١٧	٠.٢٥٨**	٢٢	٠.٤٠٦**
٣	٠.٢٤٦**	١٢	٠.٤٣٥**	١٨	٠.٥١٦**	٢٣	٠.٤٣٧**
٤	٠.٣٠١**	١٣	٠.٤٩٦**	١٩	٠.٥١٨**	٢٤	٠.٤٨٤**
٥	٠.٤٣٧**	١٤	٠.٥٦٢**	٢٠	٠.٤٣٢**	٢٥	٠.٥٣٨**
٦	٠.٣٩١**	١٥	٠.٤٠٦**			٢٦	٠.٣٨٥**
٧	٠.١٩٣*						
٨	٠.٤٦٤**						
٩	٠.٢٩٧**						

**دالة عند ٠.٠١ * دالة عند ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق، أن معظم مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى (٠.٠١)، وبعضها دال عند مستوى (٠.٠٥) مما يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس وتمتعه بدرجة مرتفعة من الثبات تبرر استخدامه علميا وتبرر استخدامه في الدراسة الحالية.

ثانياً: ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال معامل ألفا كرونباخ، ويبين الجدول الآتي مُعاملات ثبات درجات لمقياس الالكسيثيميا، وأبعاده الفرعية:

جدول (٧) مُعاملات الثبات لأبعاد مقياس الالكسيثيميا والدرجة الكلية للمقياس بطريقة ألفا كرونباخ

البُعد	قيمة الثبات
صعوبة تحديد المشاعر	٠.٨٦
صعوبة وصف المشاعر	٠.٧٩
صعوبة أحلام اليقظة	٠.٧٦
التفكير الموجه نحو الخارج	٠.٦٥
المقياس ككل	٠.٧٨

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يتضح من الجدول السابق تمتع جميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية بمعامل ثبات جيد، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات ما بين (٠.٦٥:٠.٨٦) وهي قيم مرتفعة ومقبولة، مما يؤكد ثبات المقياس وتمتعه بخصائص سيكومترية جيدة تبرر استخدامه في الدراسة الحالية.

رابعاً: استبانة صحة المريض (PHQ-9)، (Kroenke et al., 2001؛ ترجمة وتقنين AlHadi et al., 2017):

هي استبانة تقرير ذاتي مكون من ٩ مفردات، وهي مصممة لقياس أعراض الاكتئاب ومراقبة شدتها، حيث يقوم بتقييم كل من معايير DSM-5 التسعة (الدليل التشخيصي والإحصائي للاضطرابات العقلية، الطبعة الخامس)، لاضطراب الاكتئاب الجسيم، وتُظهر الاستبانة خصائص سيكومترية جيدة في نسختها الأصلية.

وتحتوي كل مفردة في الاستبانة على أربع خيارات للإجابة: "أبداً = ٠"، "عدة أيام = ١"، "أكثر من نصف الأيام = ٢"، "كل يوم تقريبا = ٣"، حيث تتراوح الدرجة الإجمالية من ٠ إلى ٢٧.

وتفسر الدرجة (شدة الأعراض) كالتالي:

0-4	↔	**لا يوجد اكتئاب**
5-9	↔	اكتئاب بسيط
10-14	↔	اكتئاب متوسط
15-19	↔	اكتئاب متوسط إلى شديد
20-24	↔	اكتئاب شديد

وقد تحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية بالطرق التالية:

أولاً صدق الاستبانة: تم حساب الاتساق الداخلي لمفردات لاستبانة صحة المريض وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس ومجموع الدرجات الكلية للبعد الذي تنتمي له من خلال معامل ارتباط بيرسون، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول (٨) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة لاستبانة صحة المريض

استبانة صحة المريض (الأعراض الاكتئابية)	
رقم المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٢٢٧**
٢	٠.٢٩١**
٣	٠.٢٥٥**
٤	٠.٤٦٠**
٥	٠.٣٨٠**

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٦	٠.٤١٢**
٧	٠.٣٩٧**
٨	٠.٤١٢**
٩	٠.٣٧١**

** دالة عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق، أن كل مفردات كانت دالة عند مستوى (٠.٠١)، مما يؤكد الاتساق الداخلي للاستبانة وتمتعها بدرجة مرتفعة من الثبات تبرر استخدامها علمياً وتبرر استخدامها في الدراسة الحالية.

ثانياً: ثبات الاستبانة: تم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال معامل ألفا كرونباخ والذي أظهر معامل ثبات مقداره (٠.٦٩٨)، وهي قيمة مقبولة تدل على ثبات الاستبانة وتمتعها بخصائص سيكومترية مقبولة تبرر استخدامها في الدراسة الحالية.

نتائج فروض الدراسة ومناقشتها:

١. نتائج الفرض الأول ومناقشتها، والذي ينص على "توجد مستويات مرتفعة من المخططات المعرفية اللاتكيفية لدى طلبة الجامعة من ذوي الكمالية العصابية".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة الأساسية على أبعاد مقياس المخططات المعرفية اللاتكيفية. كما تم مقارنة النتائج بمتوسطات المجتمع الفرضية، والتي تم احتسابها بضرب القيمة (٣.٤)، التي تمثل تقريبًا ٦٨% من تدريج ليكرت الخماسي المستخدم في المقياس، في عدد مفردات كل بعد من أبعاد المقياس.

وللتأكد من دلالة الفروق بين متوسط درجات العينة الفعلية ومتوسط المجتمع الفرضي، تم استخدام اختبار "ت" للعينة الواحدة (One Sample t-test) ، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٩) دلالة الفروق بين المتوسط الفعلي والفرضي لأبعاد مقياس المخططات المعرفية اللاتكيفية (ن= ٢٥٩)

	مسمى المخطط	عدد المفردات	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	الدلالة	نسبة التوافر%	الترتيب	حجم الأثر Cohen's d
١	مخطط الخجل والعار	٤	١٢.٦٩١	٣.٠٥٠	١٣.٦	٤.٧٩٧	دال عند ٠.٠١	%٦٣.٥	٤	-0.298
٢	مخطط الكبت العاطفي	٤	١٢.٣٩٠	٢.٥٩٥	١٣.٦	٧.٥٠٤	دال عند ٠.٠٠١	%٦٢	٦	-0.466
٣	مخطط توهم الأذى والمرض	٥	١٦.١٠٠	٣.٩٣٤	١٧	٣.٦٦٢	دال عند ٠.٠١	%٦٤.٤	٣	-0.228
٤	مخطط العزلة الاجتماعية/ الاغتراب	٤	١٣.٣٠١	٣.٠٣٩	١٣.٦	١.٥٨٣	غير دال	%٦٦.٥	١	-0.098
٥	مخطط السلبية/ التشاؤم	٤	١١.٨٩٢	٢.٧٩٧	١٣.٦	٩.٨٢٧	دال عند ٠.٠٠١	%٥٩.٥	١٢	-0.610
٦	مخطط توقع الإساءة والهجر	٦	١٩.٦٨٠	٣.٧٦٠	٢٠.٤	٣.٠٨٣	دال عند ٠.٠٥	%٦٥.٦	٢	-0.191
٧	مخطط التضحية بالذات	٥	١٥.٥٩١	٣.٢٣٨	١٧	٧.٠٠٥	دال عند ٠.٠٠١	%٦٢.٤	٥	-0.435
٨	مخطط السعي للقبول/ طلب التقدير	٣	٩.٠٥٤	٢.٣٩٨	١٠.٢	٧.٦٩٢	دال عند ٠.٠٠١	%٦٠.٤	٩	-0.477
٩	مخطط الحرمان العاطفي	٣	٩.١١٢	٢.٣٦٦	١٠.٢	٧.٤٠٢	دال عند ٠.٠٠١	%٦٠.٧	٨	-0.459
١٠	مخطط الاعتمادية/ العجز	٣	٩.٠٣٩	٢.٤٧١	٢.١٠	٥٦٣.٧	دال عند ٠.٠١	60.3%	١٠	-0.469
١١	مخطط العجز عن ضبط النفس	٣	٨٠٧.٨	٤٢٠.٢	٢.١٠	٢٦٦.٩	دال عند ٠.٠١	58.7%	١٥	-0.575

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١٢	مخطط العقابية	٣	٩٢٣.٨	٤٤٧.٢	٢.١٠	٤٠١.٨	دال عند ٠.٠١	%59.4	١٣	-0.521
١٣	مخطط صرامة المعايير	٣	١٥١.٩	٥٣٦.٢	٢.١٠	٦٦٠.٦	دال عند ٠.٠١	%٦١	٧	-0.413
١٤	مخطط التعلق بالآخرين/ عدم النضج الذاتي	٣	٩١٩.٨	٥٤٧.٢	٢.١٠	٠٩٦.٨	دال عند ٠.٠١	%54.7	١٦	-0.502
١٥	مخطط الجدارة/ العظمة	٣	٨٤٢.٨	٤٨٠.٢	٢.١٠	٨١٥.٨	دال عند ٠.٠١	%58.9	١٤	-0.547
١٦	مخطط الفشل	٣	٩٤٢.٨	٣٨٢.٢	٢.١٠	٤٩٨.٨	دال عند ٠.٠١	%59.6	١١	-0.528

يتضح من الجدول السابق، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة والمتوسط الفرضي في مخططات كل المخططات ما عدا مخطط العزلة الاجتماعية والاغتراب

كما يتبين من الجدول السابق فحص حجم التأثير (Effect Size) بجانب الدلالة الإحصائية، وهو ما يدعم نتائج اختبار "ت" التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي في جميع المخططات المعرفية اللاتكيفية لصالح المتوسط الفرضي (مما يشير إلى انخفاض مستوى المخططات المعرفية اللاتكيفية)، فيما عدا مخطط العزلة الاجتماعية/الاغتراب الذي أظهر عدم وجود فروق دالة إحصائياً وهو ما يتسق مع حجم الأثر الضئيل الذي ظهر له، مما يؤكد على الأهمية العملية للفروق الإحصائية التي تم التوصل إليها في معظم المخططات ويدعم رفض الفرض الأول للدراسة.

يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال عدة عوامل. أولًا، قد يكون لدى الطلبة استراتيجيات نفسية تعويضية تُمكّنهم من التعامل مع التحديات المرتبطة بالكمالية العصابية بطريقة تقلل من اعتمادهم على المخططات اللاتكيفية. فوفقًا لنظرية **يونغ (2003)**، تنشأ المخططات المعرفية اللاتكيفية نتيجة خبرات الطفولة المبكرة التي لم تلبي احتياجات الأفراد العاطفية، مما يؤدي إلى أنماط تفكير وسلوك غير تكيفية. ومع ذلك، فإن البيئة الجامعية، باعتبارها سياقًا متغيرًا مليئًا بالتحديات الأكاديمية والاجتماعية، قد تدفع الطلبة إلى تطوير آليات تكيف أكثر فاعلية تعزز لديهم القدرة على التعامل مع الضغوط دون اللجوء إلى المخططات المعرفية اللاتكيفية.

علاوة على ذلك، تُظهر النتائج أن **مخطط العزلة الاجتماعية/الاغتراب** كان الوحيد الذي لم يختلف دلاليًا عن المتوسط الفرضي، مما يشير إلى أن الطلبة لا يشعرون بالعزلة الاجتماعية بشكل ملحوظ، بل يتواجد لديهم مستوى متوسط منه. قد يكون ذلك مرتبطًا بطبيعة الحياة الجامعية التي تفرض نوعًا من التفاعل الاجتماعي الإجباري، حتى وإن كان بعض الطلبة يعانون من شعور داخلي بعدم الانتماء.

ومن منظور الإطار النظري، يمكن فهم النتائج في ضوء النظرية المعرفية التي تفترض أن الكمالية العصابية تدفع الأفراد إلى وضع معايير شخصية صارمة تجعلهم أكثر وعيًا بأنماط تفكيرهم وسلوكياتهم. وعلى الرغم من أن هذه الكمالية قد تزيد من تعرض الأفراد لضغوط نفسية، إلا أنها قد تدفعهم أيضًا إلى البحث عن طرق تكيفية بديلة تقلل من تأثير المخططات غير التكيفية على حياتهم اليومية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

بالمقارنة مع الأدبيات العلمية السابقة، فإن نتائج هذه الدراسة تتفق مع ما أشار إليه **Amirpour (2014)**، حيث وجد أن بعض المخططات المعرفية اللاتكيفية ترتبط بالكمالية العصابية بينما لا يظهر البعض الآخر ارتباطًا واضحًا. وأوضح أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الكمالية قد يكون لديهم أنماط تفكير تقيّد تأثير بعض المخططات المعرفية السلبيةً، مما يؤدي إلى عدم ارتفاعها لديهم كما كان متوقعًا.

على النقيض، تتعارض هذه النتائج مع دراسة **سيد (٢٠١٩)**، التي وجدت علاقة قوية بين مجالات المخططات المعرفية اللاتكيفية والكمالية العصابية، حيث أشارت إلى أن الأفراد ذوي الكمالية العصابية يظهرون مستويات مرتفعة من المخططات اللاتكيفية، مما يزيد من تعرضهم للاضطرابات النفسية مثل القلق والاكتئاب. قد يكون سبب هذا الاختلاف نابعًا من طبيعة العينة المستخدمة في الدراسة الحالية، حيث تم اختيار الطلبة بناءً على خصائص الكمالية العصابية، وليس باعتبارها متغيرًا خاضعًا للقياس، مما قد يفسر عدم ظهور تأثير المخططات بنفس الدرجة المتوقعة.

أما في سياق التحليل النظري، فقد أشارت بعض الأبحاث مثل **Thimm and Chang (2022)** إلى أن ارتباط المخططات المعرفية اللاتكيفية بأنماط التفكير غير التكيفي ليس دائمًا مباشرًا، بل يمكن أن يتأثر بمجموعة من العوامل الوسيطة مثل البيئة الاجتماعية، والتنشئة، ومستويات الدعم النفسي الذي يتلقاه الفرد. وهذا قد يفسر لماذا لم تكن المستويات المرتفعة للمخططات المعرفية اللاتكيفية واضحة لدى الطلبة ذوي الكمالية العصابية في الدراسة الحالية.

وتبعًا لنظرية المخططات المعرفية التي قدمها **يونغ(2003)** ، تنشأ المخططات غير التكيفية بسبب تجارب الطفولة السلبية التي تؤدي إلى تكوين أنماط معرفية غير مرنة تؤثر على الاستجابات العاطفية والسلوكية للفرد. ومع ذلك، فإن هذه المخططات قد تظل في حالة "كمون" عند الأفراد الذين يملكون استراتيجيات تكيفية أكثر فاعلية أو يعيشون في بيئات محفزة تمكنهم من إدارة ضغوطهم بطرق مختلفة. هذا التفسير يتماشى مع نتائج الدراسة الحالية التي أظهرت انخفاضًا في العديد من المخططات، مما قد يشير إلى قدرة الطلبة ذوي الكمالية العصابية على إعادة تشكيل استجاباتهم المعرفية لتكون أكثر تكيفًا.

ومن منظور نظرية **التحكم الذاتي** في علم النفس، فإن الأفراد ذوي الكمالية العصابية غالبًا ما يطورون قدرة على ضبط الذات تمنعهم من الانجراف نحو الأفكار أو الأنماط السلوكية غير التكيفية، مما يفسر جزئيًا لماذا لم تكن مستويات المخططات المعرفية اللاتكيفية مرتفعة كما كان متوقعًا.

بناءً على ما سبق، فإن نتائج الدراسة الحالية تعكس بُعدًا أكثر تعقيدًا للعلاقة بين الكمالية العصابية والمخططات المعرفية اللاتكيفية، حيث يبدو أن بعض العوامل

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الوسيطة قد تلعب دورًا في تقليل تأثير هذه المخططات لدى الطلبة الجامعيين، وهو ما يستدعي المزيد من البحث في المستقبل لفهم ديناميكيات هذه العلاقة بشكل أكثر دقة.

٢. نتائج الفرض الثاني ومناقشتها، والذي ينص على "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المخططات المعرفية اللاتكيفية ومستويات الالكسيثيميا لدى طلبة الجامعة من ذوي الكمالية العصابية ".

وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient) لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية ومستويات الألكسيثيميا. والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين المخططات المعرفية اللاتكيفية ومستويات الالكسيثيميا (للأبعاد والدرجة الكلية)

المخططات	المخطط الأول	المخطط الثاني	المخطط الثالث	المخطط الرابع	المخطط الخامس
أبعاد الالكسيثيميا	**معاملات الارتباط**				
صعوبة تحديد المشاعر	*٠.١٤٣	٠.٠٠٥	١١٦.٠	٠.٠٥٦	٠.١٠٩
صعوبة وصف المشاعر	٠.٠٨١	٠.٠٦٤	٠٩٢.٠	٠.٠٨٠	٠.٠٨٢
صعوبة أحلام اليقظة	-٠.٠٩٤	-٠.٠٣٦	-٠.١١٠	-٠.٠٢٦	٠.٠٠١
التفكير الموجه نحو الخارج	٠.٠١٥	-٠.٠١٨	-٠.٠٧٠	-٠.٠٧٦	-٠.٠٣٣
الدرجة الكلية لمقياس الالكسيثيميا	٠.٠٨٢	٠.٠٥١	*٠.١٥٧	٠.٠٤٨	٠.٠٦٠
	المخطط السادس	**المخطط السابع**	**المخطط الثامن**	**المخطط التاسع**	**المخطط العاشر**
صعوبة تحديد المشاعر	٠.٠٩٧	٠.٠٥٢	٠.٠٥٥	٠.٠٥٧	٠.٠٧١
صعوبة وصف المشاعر	-٠.١١١	-٠.٠١٢	-٠.٠٢٧	٠.٠٤٢	٠.٠٩١
صعوبة أحلام اليقظة	-٠.٠١٦	٠.٠٢٨	-٠.٠٧٥	-٠.٠٩٤	-٠.٠٥٣
التفكير الموجه نحو الخارج	-٠.٠٠٥	**٠.١٦٥	٠.٠٣٨	٠.٠١٧	-٠.٠١٨
الدرجة الكلية لمقياس الالكسيثيميا	٠.١١٠	٠.١١٦	٠.٠١٠	٠.٠٤٦	٠.٠٣٥
	المخطط الحادي عشر	**المخطط الثاني عشر**	**المخطط الثالث عشر**	**المخطط الرابع عشر**	**المخطط الخامس عشر**
صعوبة تحديد المشاعر	٠.٠٠١	٠.٠٩٢	٠.٠٤٢	٠.٠٣٩	٠.٠٠١
صعوبة وصف المشاعر	-٠.٠٢٥	-٠.٠٢٠	٠.٠٤٧	٠.٠٥٤	٠.٠٨٥
صعوبة أحلام اليقظة	-٠.٠٤٠	٠.٠٢٩	٠.٠٢٨	٠.٠٦٠	٠.٠٠١
التفكير الموجه نحو الخارج	٠.٠٩٤	-٠.٠٢٥	-٠.٠٥٩	٠.٠٠٢	-٠.٠٣٨
الدرجة الكلية لمقياس الالكسيثيميا	٠.٠١٩	٠.٠٦٣	٠.٠٢٤	٠.٠٦٩	٠.٠١٦

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

	المخطط السادس عشر	
صعوبة تحديد المشاعر	٠.٠٢٢	
صعوبة وصف المشاعر	-٠.٠٠٥	
صعوبة أحلام اليقظة	٠.٠٠٢	
التفكير الموجه نحو الخارج	-٠.٠٥٢	
الدرجة الكلية لمقياس الالكسيثيميا	٠.٠١٣	
**علاقة دالة عند مستوى ٠.٠١ * علاقة دالة عند مستوى ٠.٠٥		

يتضح من الجدول السابق، وجود علاقة ارتباطية دالة عند مستوى ٠.٠١ بين المخطط التضحية بالذات وبُعد التفكير الموجه نحو الخارج بمعامل الارتباط (٠.١٧)، ووجود علاقة ارتباطية دالة عند مستوى ٠.٠٥ بين مخطط توهم الأذى والمرض والدرجة الكلية وبين مخطط الخجل والعار وبُعد صعوبة تحديد المشاعر بمعامل الارتباط (٠.١٦)، وهذا يشير إلى تحقق الفرض المطروح.

ويمكن تفسير هذه النتائج من عدة زوايا. أولًا، توضح النتيجة أن هناك ارتباطاً دالاً بين مخطط التضحية بالذات والتفكير الموجه نحو الخارج، وهو بعد أساسي من الالكسيثيميا، مما يشير إلى أن الأفراد الذين يميلون إلى التضحية بأنفسهم لإرضاء الآخرين يعانون من صعوبة في التركيز على مشاعرهم الداخلية، حيث ينصبّ اهتمامهم على البيئة الخارجية وردود أفعال الآخرين. من منظور معرفي، يعكس ذلك آلية تجنبية يلجأ إليها الأفراد لتفادي مواجهة مشاعرهم الخاصة من خلال الانشغال بالآخرين. وهذا يتسق مع النظريات المعرفية التي ترى أن بعض الأفراد يستخدمون التجنب الانفعالي كوسيلة دفاعية ضد المشاعر غير المريحة.

علاوة على ذلك، أظهرت النتائج ارتباطًا دالًا بين مخطط توهم الأذى والمرض والدرجة الكلية لمقياس الالكسيثيميا، مما يشير إلى أن الأفراد الذين لديهم اعتقاد دائم بأنهم معرضون للخطر أو المرض قد يعانون من مستويات مرتفعة من الالكسيثيميا. يمكن تفسير ذلك بناءً على أن هؤلاء الأفراد قد يكون لديهم صعوبة في تفسير مشاعرهم العاطفية، حيث يتم ترجمتها إلى أعراض جسدية بدلاً من فهمها على المستوى الانفعالي. وهذا يتوافق مع الدراسات التي تربط الالكسيثيميا باضطرابات الجسدنة، حيث يميل الأفراد الذين يعانون من صعوبة في تحديد مشاعرهم إلى التعبير عنها عبر أعراض جسدية بدلاً من إدراكها كحالات انفعالية.

كما كشفت النتائج عن وجود ارتباط دال بين مخطط الخجل والعار وصعوبة تحديد المشاعر، وهو ما يعكس أن الأفراد الذين يعانون من شعور دائم بالنقص أو الدونية لديهم مشكلات في إدراك وتسمية مشاعرهم الداخلية. يتسق هذا مع الإطار النظري الذي يرى أن الأفراد الذين يحملون معتقدات سلبية عميقة عن أنفسهم قد يجدون صعوبة في التعرف على مشاعرهم الداخلية بسبب تأثير هذه المشاعر السلبية المستمرة على عملياتهم الإدراكية والانفعالية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

بالمقارنة مع الدراسات السابقة، تتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة Karjouh et al. (2022)، التي وجدت أن الأفراد ذوي مستويات الالكسيثيميا المرتفعة لديهم مخططات معرفية لاتكيفية أكثر حدة، خاصة في المخططات المتعلقة بالخوف من الرفض والعجز عن ضبط النفس. ومع أن عينتها كانت مختلفة (مستخدمي المواد النفسية)، إلا أن الاتجاه العام للنتائج يؤكد على دور المخططات المعرفية اللاتكيفية في زيادة مستويات الالكسيثيميا.

كذلك تتفق النتائج مع دراسة Abdolmohammadi et al. (2016)، التي وجدت أن مخططات القصور الذاتي وضعف الاستقلال – والتي تتضمن مخطط توهم الأذى والمرض –تعد مؤشرًا قويًا لارتفاع الالكسيثيميا. هذا يشير إلى أن الأفراد الذين لديهم إدراك مستمر بأنهم معرضون للخطر أو غير قادرين على التعامل مع تحديات الحياة يميلون إلى تجنب التعامل مع مشاعرهم، مما يزيد من مستويات الالكسيثيميا لديهم.

أما دراسة Pilkington et al. (2023)، فقد أشارت إلى ارتباط قوي بين الالكسيثيميا وبعض المخططات مثل العزلة الاجتماعية/الاغتراب ومخططات مجال القصور الذاتي وضعف الاستقلال .ومع ذلك، لم يظهر مخطط العزلة الاجتماعية/الاغتراب ارتباطًا دالًا بالالكسيثيميا في الدراسة الحالية، مما قد يشير إلى أن العوامل السياقية مثل الخلفية الثقافية والبيئة الاجتماعية تلعب دورًا في تحديد العلاقة بين هذه المتغيرات.

وفقًا لنظرية المخططات المعرفية (Young et al., 2003)، تتشكل المخططات المعرفية اللاتكيفية خلال الطفولة استجابةً لتجارب غير مُرضية تؤدي إلى تطوير أنماط تفكير سلبية تؤثر على المشاعر والسلوكيات لاحقًا. وفي هذا السياق، يمكن فهم العلاقة بين الالكسيثيميا والمخططات اللاتكيفية من خلال آليتين رئيسيتين:

- التجنب العاطفي :الأفراد الذين يعانون من بعض المخططات مثل الخجل والعار أو توهم الأذى قد يلجؤون إلى تجنب التعامل مع مشاعرهم العاطفية، مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات الالكسيثيميا لديهم. فهم يجدون صعوبة في تسمية مشاعرهم أو إدراكها نتيجة لتراكم المشاعر السلبية غير المعالجة.

- التركيز الخارجي :يرتبط مخطط التضحية بالذات بالتفكير الموجه نحو الخارج، حيث يميل الأفراد إلى التركيز على احتياجات الآخرين بدلاً من احتياجاتهم العاطفية الداخلية. يؤدي ذلك إلى ضعف القدرة على إدراك المشاعر الذاتية والتفاعل معها، وهو أحد الجوانب الأساسية للالكسيثيميا.

ومن ناحية أخرى، فإن الكمالية العصابية، باعتبارها خاصية لعينة الدراسة، قد تكون عاملاً يفسر بعض هذه النتائج. فالأفراد ذوو الكمالية العصابية غالبًا ما يسعون

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

إلى معايير مرتفعة جدًا، ما يجعلهم أقل قدرة على التعامل مع مشاعرهم الداخلية، خاصة إذا كانت تلك المشاعر تتعلق بالفشل أو عدم الكمال. وهذا يتفق مع الأبحاث التي تربط الكمالية العصابية بزيادة مستويات الالكسيثيميا نظراً لاعتماد الأفراد على آليات ضبط عاطفي صارمة تقيد تعبيرهم عن المشاعر.

٣. نتائج الفرض الثالث ومناقشتها والذي ينص على: " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المخططات المعرفية اللاتكيفية وظهور الأعراض الاكتئابية لدى طلبة الجامعة من ذوي الكمالية العصابية ".

وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient) لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية وظهور الأعراض الاكتئابية. والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

جدول (١١) معاملات الارتباط بين المخططات المعرفية اللاتكيفية وظهور الأعراض الاكتئابية

المخططات / الأعراض	المخطط الأول	المخطط الثاني	المخطط الثالث	المخطط الرابع	المخطط الخامس
			معاملات الارتباط		
الأعراض الاكتئابية	٠.٠١٧	٠.٠٥٢	٠.٠١١	٠.٠٧٥	٠.٠٢٦
	المخطط السادس	المخطط السابع	المخطط الثامن	المخطط التاسع	المخطط العاشر
الأعراض الاكتئابية	٠.٠١٩	٠.٠١١	٠.٠٣٥	٠.٠١٨	٠.٠٢٠
	المخطط الحادي عشر	المخطط الثاني عشر	المخطط الثالث عشر	المخطط الرابع عشر	المخطط الخامس عشر
الأعراض الاكتئابية	٠.١٢٢	٠.٠٠٥	٠.١١٣	٠.٠٣١	٠.٠٠١
	المخطط السادس عشر				
الأعراض الاكتئابية	٠.١٢١				

يتضح من الجدول السابق، يتضح من الجدول السابق، وجود علاقة ارتباطية بين مخطط العجز عن ضبط النفس بقيمة (٠.١٢) ومخطط صرامة المعايير بقيمة (٠.١١) ومخطط (الفشل) والأعراض الاكتئابية؛ ولكنها لم تصل لمستوى الدلالة الإحصائية.

وبناءً على النتائج الإحصائية، يمكن قبول الفرض جزئيًا، إذ تشير البيانات إلى وجود بعض العلاقات الارتباطية بين المخططات المعرفية اللاتكيفية والأعراض الاكتئابية، لكنها لم تكن قوية أو دالة إحصائيًا. وهذا يعني أن المخططات المعرفية

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

اللاتكيفية قد تلعب دورًا في ظهور الأعراض الاكتئابية، لكن هذا الدور ليس قاطعًا، وقد يكون متأثرًا بعوامل وسيطة أخرى.

يمكن تفسير ذلك بناءً على مفهوم التداخلات النفسية والبيئية، حيث إن تأثير المخططات المعرفية اللاتكيفية على الاكتئاب قد يكون مشروطًا بوجود عوامل ضاغطة أخرى، مثل مستوى الدعم الاجتماعي، أو شدة الأحداث الضاغطة التي يمر بها الأفراد. كما أن حدة المخطط نفسه تلعب دورًا في مدى تأثيره، فقد لا يكون المخطط بنفس القوة لدى جميع الأفراد، مما يؤثر على مستوى ارتباطه بالأعراض الاكتئابية.

وتتفق النتائج السابقة مع دراسة Ozer (2022)، التي أشارت إلى أن مخطط الفشل مرتبط بارتفاع مستوى الاكتئاب، مما يتسق مع النتيجة الحالية التي أظهرت وجود ارتباط بين مخطط الفشل والأعراض الاكتئابية، وإن لم يكن دالًا إحصائيًا. ويرجع ذلك إلى أن الأفراد الذين يعتقدون بأنهم فاشلون أو غير قادرين على تحقيق النجاح يكونون أكثر عرضة لمشاعر الحزن والإحباط، مما قد يساهم في ظهور أعراض اكتئابية.

كما تتفق النتائج مع ما أشارت إليه Jahromi et al. (2012) وGómez & Calvete (2020)، حيث وجدت هذه الدراسات أن العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية والاكتئاب ليست دائمًا مباشرة، وإنما تتأثر بعوامل أخرى، مثل التفاعل بين المخططات المختلفة .فمثلًا، قد يكون لمخطط الفشل تأثير غير مباشر على الاكتئاب من خلال تعزيز مخططات أخرى مثل الخجل والعار، والعجز عن ضبط النفس، مما يؤدي إلى زيادة القابلية للإصابة بالاكتئاب بشكل غير مباشر.

ومع ذلك، اختلفت النتائج مع دراسة Tariq et al. (2021)، التي أشارت إلى أن مخططات مجال الانفصال والرفض، ومجال القصور الذاتي وضعف الاستقلال، ومجال التوجه نحو الآخرين مرتبطة بقوة بالاكتئاب. كما اختلفت مع دراسة Van Royen et al. (2024)، التي وجدت أن مخططات مثل الاعتمادية/ العجز، والحرمان العاطفي، والتضحية بالذات، وصرامة المعايير لها ارتباط خاص بالأعراض الاكتئابية. وقد يعود هذا الاختلاف إلى طبيعة العينة المستخدمة، حيث ركزت بعض هذه الدراسات على عينات سريرية، بينما اقتصرت الدراسة الحالية على طلبة الجامعة من ذوي الكمالية العصابية، الذين قد يمتلكون استراتيجيات تكيفية تحد من تأثير هذه المخططات على حالتهم النفسية.

وفقًا لنظرية يونغ للمخططات المعرفية اللاتكيفية (٢٠٠٣)، تتشكل المخططات المعرفية اللاتكيفية نتيجة خبرات الطفولة السلبية، مما يؤدي إلى تكوين أنماط تفكير وسلوك غير تكيفية تؤثر على الصحة النفسية في مراحل لاحقة من الحياة. وعلى الرغم من ذلك، فإن تأثير هذه المخططات ليس ثابتًا أو حتميًا، بل يعتمد على عدة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

عوامل، مثل شدة المخطط، ومدى تعرض الفرد لمواقف تفعّل هذا المخطط، وكذلك استراتيجيات التكيف التي يستخدمها الفرد للتعامل مع هذه المخططات.

على سبيل المثال، مخطط الفشل قد يؤدي إلى أعراض اكتئابية إذا كان الفرد يمر بتجارب حياتية تؤكد هذا الاعتقاد، مثل الفشل الأكاديمي أو التعرض للإحباط المتكرر. ولكن في حال كان لدى الفرد دعم اجتماعي قوي، أو امتلك استراتيجيات تكيف فعالة، فقد لا يكون لهذا المخطط تأثير واضح على حالته النفسية. وهذا قد يفسر سبب عدم ظهور ارتباط قوي بين هذا المخطط والاكتئاب في الدراسة الحالية.

أما مخطط صرامة المعايير، فإنه يتداخل بشكل مباشر مع الكمالية العصابية، حيث يفرض الأفراد معايير صارمة على أنفسهم تؤدي إلى مستويات عالية من التوتر والإجهاد النفسي، مما قد يسهم في ظهور أعراض اكتئابية. ومع ذلك، فإن بعض الأفراد قد يستخدمون الكمالية كآلية دفاعية تدفعهم إلى العمل الجاد والإنجاز، مما يقلل من تأثيرها السلبي على الحالة المزاجية.

أما مخطط العجز عن ضبط النفس، فإنه يعكس صعوبة الأفراد في التحكم في انفعالاتهم ودوافعهم، مما قد يؤدي إلى صعوبة في التعامل مع الضغوط اليومية، وبالتالي زيادة احتمالية ظهور أعراض اكتئابية. لكن مرة أخرى، فإن تأثير هذا المخطط قد يكون مشروطًا بعوامل أخرى، مثل مدى توفر الدعم الاجتماعي أو وجود استراتيجيات تكيف إيجابية.

إن هذه النتائج تدعو إلى مزيد من البحث حول العوامل التي قد تزيد أو تقلل من تأثير المخططات المعرفية اللاتكيفية على الاكتئاب، مثل أنماط التفكير الاجتراري، ومستوى الكفاءة الذاتية، والمرونة النفسية .وهذا قد يساعد في تصميم تدخلات علاجية أكثر فعالية تستهدف تعديل هذه المخططات وتقليل تأثيرها السلبي على الحالة المزاجية للأفراد.

٤. نتائج الفرض الرابع ومناقشتها، والذي ينص على: "توجد فروق دالة إحصائياً في مستويات المخططات المعرفية اللاتكيفية، الالكسيثيميا، والأعراض الاكتئابية بين الطلاب والطالبات من ذوي الكمالية العصابية".

وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام اختبار ت للفروق بين المتوسطات (Independent Samples T-Test) للتحقق من الفروق بين الطلاب والطالبات في مستويات المتغيرات المدروسة.

وقُسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

(أ) "توجد فروق دالة إحصائياً في مستويات المخططات المعرفية اللاتكيفية بين الطلاب والطالبات من ذوي الكمالية العصابية."

للتحقق من الفروق في متوسطات المخططات المعرفية اللاتكيفية وفقاً للنوع (ذكور/ إناث)، تم اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent T-Test)، ومن ثم

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة "ت"، ودلالتها لأبعاد المخططات المعرفية اللاتكيفية، والدرجة الكلية. ويوضح الجدول التالي الإحصاء الوصفي، واختبار "ت" للفروق بين الذكور والإناث في أبعاد المقياس.

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة "ت"، ودلالتها لأبعاد المخططات المعرفية اللاتكيفية تبعا للنوع (ذكور – إناث)

المخطط اللاتكيفي	الذكور ن= ١٢٢		الإناث ن= ١٣٧		قيمة ت	مستوى الدلالة	حجم الأثر Cohen's d للفروق الدالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
المخطط (١)	١١.٥٥	٢.٧١٥	١٣.٧١	٢.٩٧٨	٦.٠٦٩**	دالة	-0.755
المخطط (٢)	١٢.١٣	٢.٥١٩	١٢.٦٢	٢.٦٤٩	١.٥١٨	غير دالة	
المخطط (٣)	١٤.٥٢	٣.٤٠٧	١٧.٥٠	٣.٨٨٨	٦.٥٢٢**	دالة	-0.812
المخطط (٤)	١٢.٥٧	٣.٠٨٠	١٣.٩٦	٢.٨٥٧	٣.٧٦٩**	دالة	-0.469
المخطط (٥)	١٢.٢٨	٢.٧١٦	١١.٥٥	٢.٨٣٤	٢.١١٤	غير دالة	
المخطط (٦)	١٨.٤٧	٣.٨٧٩	٢٠.٧٦	٣.٣٠٩	٥.١٣١**	دالة	-0.639
المخطط (٧)	١٦.٢٩	٣.٥٨٠	١٤.٩٧	٢.٧٦٨	٣.٣٢٩**	دالة	-0.414
المخطط (٨)	٩.٥٣	٢.٤١٦	٩.١٢	٢.٣٧٢	١.٣٧٢	غير دالة	
المخطط (٩)	٩.٠١	٢.٣٣٠	٩.٢٠	٢.٤٠١	٠.٦٦٥	غير دالة	
المخطط (١٠)	٩.٠٥	٢.٥٢٩	٩.٠٣	٢.٤٢٨	٠.٠٦٥	غير دالة	
المخطط (١١)	٨.٦٦	٢.٤٢٢	٨.٩٤	٢.٤١٩	٠.٩٤٩	غير دالة	
المخطط (١٢)	٨.٩٥	٢.٤٢٢	٨.٩٠	٢.٤٧٧	٠.١٧٤	غير دالة	
المخطط (١٣)	٩.٢٥	٢.٧٨٠	٩.٠٦	٢.٣٠٣	٠.٦١٩	غير دالة	
المخطط (١٤)	٩.٠٥	٢.٥٣٨	٨.٨٠	٢.٥٥٨	٠.٧٧٦	غير دالة	
المخطط (١٥)	٨.٩٣	٢.٤٨٤	٨.٧٧	٢.٤٨٣	٠.٥١٧	غير دالة	
المخطط (١٦)	٩.١١	٢.٢٧٧	٨.٨٠	٢.٤٧١	١.٠٤٩	غير دالة	

** دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات على مخطط توهم الأذى والمرض بقيمة (ت) = ٦.٥٢٢، ومخطط العزلة الاجتماعية والاغتراب بقيمة (ت) = ٣.٧٦٩، ومخطط توقع الإساءة والهجر بقيمة (ت) = ٥.١٣١، ومخطط التضحية بالذات بقيمة (ت) = ٣.٣٢٩.

كما يتبين من الجدول السابق فحص حجم التأثير (Effect Size) بجانب الدلالة الإحصائية، حيث تم حساب قيمة كوهين Cohen's d، وقد تراوحت أحجام التأثير للمخططات من متوسطة إلى كبيرة، مع وجود اختلافات واضحة بين الجنسين، خاصة في مخططي الخجل والعار وتوهم الأذى والمرض حيث تجاوز حجم الأثر ٠.٧٥، مما يشير إلى أن الفروق بين الجنسين في هذه المخططات ليست دالة إحصائياً فحسب، بل هي أيضاً ذات أهمية عملية كبيرة.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

(ب) "توجد فروق دالة إحصائياً في مستويات الالكسيثيميا بين الطلاب والطالبات من ذوي الكمالية العصابية"

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة "ت"، ودلالتها لأبعاد الالكسيثيميا والدرجة الكلية تبعاً للنوع (ذكور – إناث)

أبعاد الالكسيثيميا	الذكور ن= ١٢٢		الإناث ن= ١٣٧		قيمة ت	مستوى الدلالة	حجم الأثر Cohen's d للفروق الدالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
صعوبة تحديد المشاعر	٣٣.٤٣	٣.٥٦٣	٣٢.٣٢	٣.٣٥٦	٢.٥٦٩*	دالة	0.320
صعوبة وصف المشاعر	٢٢.٣٢	١.٩٩٧	٢١.٨٨	٢.٦٤٩	١.٤٨٣	غير دالة	
صعوبة أحلام اليقظة	١٨.٧٥	١.٩٦٩	١٧.٥٧	٢.٤٩٩	٤.١٧٢**	دالة	0.519
التفكير الموجه نحو الخارج	٢١.٥٧	٣.١٢٣	٢٠.٨٨	٢.٥٧٩	١.٩٤٨*	دالة	0.243
الدرجة الكلية للمقياس	٩٦.٠٧	٥.٥٨٩	٩٢.٦٦	٥.٧٨٢	٤.٨١١**	دالة	٠.٥٩٩

** دالة عند ٠.٠١ *دالة عند ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطي درجات الطلاب والطالبات على بعُد صعوبة أحلام اليقظة بقيمة (ت) = ٤.١٧٢، والدرجة الكلية بقيمة (ت) = ٤.٨١١، وعند مستوى (٠.٠٥) على بعُد صعوبة تحديد المشاعر بقيمة (ت) = ٢.٥٦٩، وبعُد التفكير الموجه نحو الخارج بقيمة (ت) = ١.٩٤٨.

كما يتبين من الجدول السابق فحص حجم التأثير (Effect Size) بجانب الدلالة الإحصائية، حيث تم حساب قيمة كوهين Cohen's d، وقد تراوحت أحجام التأثير للمخططات من صغيرة إلى متوسطة، وكان أكبرها الدرجة الكلية (٠.٦٠) وصعوبة أحلام اليقظة (٠.٥٣). ويشير هذا إلى أن الفروق بين الجنسين في الالكسيثيميا تميل إلى أن تكون ذات دلالة إحصائية لكنها متوسطة من حيث الأهمية العملية.

(ج) "توجد فروق دالة إحصائياً في مستويات الأعراض الاكتئابية بين الطلاب والطالبات من ذوي الكمالية العصابية".

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة "ت"، ودلالتها لمقياس الأعراض الاكتئابية تبعا للنوع (ذكور – إناث)

مقياس الأعراض الاكتئابية	الذكور ن= ١٢٢		الإناث ن= ١٣٧		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
الدرجة الكلية للمقياس	١١.٧٣	٤.٦٠٧	١٢.٠٧	٤.٠٣٧	٠.٦٢٦	غير دالة

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يتضح من الجدول السابق أنه: لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الطلاب والطالبات في الأعراض الاكتئابية. ومن ثم نرفض الفرض السابق الذي نص على "توجد فروق دالة إحصائياً في مستويات الأعراض الاكتئابية بين الطلاب والطالبات من ذوي الكمالية العصابية".

وتتفق النتائج السابقة مع نتائج دراسة Karjouh et al. (2022)، التي أشارت إلى أن الإناث ذوات مستويات مرتفعة من الالكسيثيميا أظهرن مخططات معرفية لاتكيفية أكثر حدة مقارنة بالذكور، وهو ما يؤكد أن بعض المخططات المعرفية قد تتأثر بنوع الجنس، كما تتفق النتائج أيضًا مع دراسة سيد (٢٠١٩)، التي أشارت إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في مجالات محددة من المخططات المعرفية اللاتكيفية لصالح الإناث.

وتتفق النتائج أيضًا مع دراسة Amirpour (2014)، التي وجدت أن الطالبات ذوات الكمالية العصابية حصلن على درجات أعلى في المخططات المعرفية اللاتكيفية مقارنة بالطلاب، مما يدعم النتائج الحالية التي أظهرت أن الإناث أكثر عرضة لمخططات مثل الخجل والعار، وتوهم الأذى والمرض، والعزلة الاجتماعية، وتوقع الإساءة والهجر.

ومع ذلك، تختلف النتائج مع دراسة Tariq et al. (2021)، التي أشارت إلى أن مخططات مثل الحرمان العاطفي والاعتمادية والتضحية بالذات ترتبط بالاكتئاب بشكل أقوى لدى الذكور، بينما في هذه الدراسة ظهر أن التضحية بالذات كانت أكثر شيوعًا لدى الذكور، ولكن لم تكن مرتبطة بالاكتئاب بشكل دال إحصائيًا.

وتُفسر النتائج السابقة في ضوء نظرية يونغ للمخططات المعرفية اللاتكيفية، على النحو التالي:

فاعتبار بعض المخططات أكثر انتشارًا لدى الإناث فإنها تعزى في ضوء تعزز التنشئة الاجتماعية الصارمة لدى الإناث مشاعر الخجل والعار، حيث يتم تعليم الفتيات أهمية الامتثال للمعايير المجتمعية، وكذلك تعزز البيئات غير الآمنة مخططات مثل توهم الأذى والمرض وتوقع الإساءة والهجر لدى الفتيات، حيث يتم تربيتهن في أجواء تحذرهن من المخاطر المحتملة أكثر من الذكور، وفيما يؤدي كذلك الدور الأسري والاجتماعي التقليدي دورًا في تعزيز الشعور بالعزلة الاجتماعية والاغتراب لدى الإناث، حيث قد يشعرن بأنهن أقل استقلالية مقارنة بالذكور الذين ظهرت لديهم مستويات أعلى في مخطط التضحية بالذات وهو ما يمكن تفسيره وفقًا للدور الاجتماعي الذكوري التقليدي الذي يشجع الذكور على تحمل المسؤوليات والتضحية من أجل الآخرين، مما يعزز هذا المخطط لديهم.

وفيما يتعلق بالالكسيثيميا وظهورها أعلى لدى الذكور فتعزيز النمو الاجتماعي والبيولوجي للذكور بالاعتماد على التفكير الخارجي بدلاً من التعامل مع المشاعر

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الداخلية، مما يؤدي إلى صعوبة في تحديد المشاعر وأحلام اليقظة. أما بالنسبة لعدم وجود فروق دالة إحصائيًا في الأعراض الاكتئابية بين الجنسين، فقد يُعزى ذلك إلى وجود الكمالية العصابية كعامل مشترك بين الجنسين في الدراسة الحالية قد أدى إلى تقليل الفروق بين الذكور والإناث؛ حيث إن الكمالية العصابية قد تكون عامل خطر للاكتئاب بغض النظر عن الجنس

وتؤكد هذه النتائج على أهمية التفاعل بين العوامل النفسية والاجتماعية في تشكيل المخططات المعرفية، وتسلط الضوء على ضرورة مراعاة الفروق بين الجنسين عند تصميم برامج التدخل النفسي والعلاجي، حيث قد يكون لكل جنس مجموعة مختلفة من التحديات النفسية التي تؤثر على صحتهم العقلية.

٥. نتائج الفرض الخامس ومناقشتها، والذي ينص على: "يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين المخططات المعرفية اللاتكيفية ومستويات الالكسيثيميا على شدة الأعراض الاكتئابية لدى طلاب الجامعة من ذوي الكمالية العصابية".

وللتحقّق من صحة الفرض استخدم تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression Analysis) بالطريقة القياسية (Enter) لتحديد تأثير التفاعل بين المخططات المعرفية اللاتكيفية والالكسيثيميا على شدة الأعراض الاكتئابية، مع فحص الأثر التفاعلي بين المتغيرات.

وقد تم التحقق من الافتراضات الأساسية لتحليل الانحدار المتعدد وحذف التفاعلات التي لا تحقق الشروط من خلال الارتباط المتعدد (Multicollinearity)، والتوزيع الطبيعي للبواقي وكذلك تحقُّق افتراض تجانس التباين. وبناءاً على هذا أُجري تحليل الانحدار توضح ما توصَّل إليه من نتائج:

أ. تحليل التباين لمدى تأثير المُتغيِّر المستقل (التأثير المشترك للمخططات المعرفية اللاتكيفية والالكسيثيميا) على شدة الأعراض الاكتئابية.

جدول (١٧) تحليل التباين لمدى تأثير المُتغيِّر المستقل (التأثير المشترك للمخططات المعرفية اللاتكيفية والالكسيثيميا) على شدة الأعراض الاكتئابية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	R	R^2	R^2 Adjusted	نسبة التباين
الانحدار	١٨٧.٣٧٧	٢	٩٣.٦٨٩	٥.٢٠٩	دالة عند ٠.٠١	٠.١٩٨	٠.٠٣٩	0.032	%٣.٩
البواقي	٤٦٠٤.٣٩٩	٢٥٦	١٧.٩٨٦						
الكلى	٤٧٩١.٧٧٦	٢٥٨							

يتبيّن من الجدول السابق أن النموذج العام للانحدار كان دال احصائياً، مما يشير إلى فاعلية المتغيرات المستقلة في التنبؤ بالمتغير التابع حيث كانت النسبة الفائية لتحليل التباين للمُتغيّرات المستقلة (المخططات المعرفية اللاتكيفية والالكسيثيميا) على شدة الأعراض الاكتئابية دالة عند (٠.٠١)، وهو ما يشير لمعنوية النموذج.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

كما أن المتغيرات المستقلة تفسر فقط ٣.٩% من التباين في الاستجابات على شدة الأعراض الاكتئابية وذلك في ضوء قيمة معامل التفسير (R^2). كما بلغت قيمة (R^2 Adjusted) ٠.٠٣٢ وهو ما يشير بأن النموذج يفسر ٣.٢% من التباين في شدة الأعراض الاكتئابية لدى طلبة الجامعة ذوي الكمالية العصابية، وهذا الانخفاض الطفيف مقارنةً بمعامل (R^2) يبين محدودية القدرة التفسيرية للمتغيرات المدروسة وبأن النموذج وبرغم دلالة العلاقة بين المتغيرات لكنه لا يزال غير كافٍ لتفسير التباين في الأعراض الاكتئابية، وأن عوامل أو متغيرات أخرى غير مشمولة في النموذج قد تسهم في تفسير التباين بشكل أكبر.

ب. معامل الانحدار المعياري، والخطأ المعياري، وقيمة (ت)؛ لبيان مدى تأثير المُتغيّرات المستقلة على شدة الأعراض الاكتئابية.

جدول (١٨) معامل الانحدار المعياري، والخطأ المعياري، وقيمة (ت)؛ لبيان مدى تأثير المُتغيّرات المستقلة على شدة الأعراض الاكتئابية

المُتغيّرات	معاملات الانحدار غير المعيارية B	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية (بيتا)	قيمة ت	مستوى الدلالة
الثابت	١٦.١٠٥	١.٣٢٨	-	١٢.١٢٨	دالة عند ٠.٠١
مخطط ١١* الالكسيثيميا	-٠.٠٠٣	٠.٠٠١	-٠.١٣٨	٢.٢٥٠	دالة عند ٠.٠٥
مخطط ١٦* الالكسيثيميا	-٠.٠٠٢	٠.٠٠١	-٠.١٣٤	٢.١٧٩	دالة عند ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق أن التفاعل المشترك بين المخططات المعرفية اللاتكيفية والالكسيثيميا تتنبأ بشدة الأعراض الاكتئابية لدي طلاب الجامعة ذوي الكمالية العصابية.

ويمكن التعبير عن الأعراض الاكتئابية من خلال صياغة معادلة الانحدار الخام على النحو الآتي:

شدة الأعراض الاكتئابية = ٠.٠٠٣ × (العجز عن ضبط النفس * الالكسيثيميا) + ٠.٠٠٢ × (مخطط الفشل * الالكسيثيميا).

ويمكن التعبير عن الأعراض الاكتئابية من خلال صياغة معادلة الانحدار المعيارية على النحو الآتي: شدة الأعراض الاكتئابية = ٠.١٤ × (العجز عن ضبط النفس * الالكسيثيميا) + ٠.١٣ × (مخطط الفشل * الالكسيثيميا).

ومعادلة الانحدار تشير إلي:

١. أنه عند زيادة مستوى العجز عن ضبط النفس في تفاعله مع مستوى الالكسيثيميا وحدة واحدة فإن الأعراض الاكتئابية ترتفع بمقدار (٠.٠٠٣) درجة، وباستخدام وحدات الانحراف المعياري-وحيث أن قيمة معامل الانحدار المعيارية (β) تساوي (٠.١٤) - فإنه عند ارتفاع مستوى العجز عن ضبط النفس في تفاعله مع مستوى الالكسيثيميا بمقدار وحدة معيارية فإن الأعراض الاكتئابية ترتفع بمقدار (٠.١٤) وحدة معيارية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢. أنه عند زيادة مستوى الفشل في تفاعله مع مستوى الالكسيثيميا وحدة واحدة فإن الأعراض الاكتئابية ترتفع بمقدار (٠.٠٠٢) درجة، وباستخدام وحدات الانحراف المعياري-وحيث أن قيمة معامل الانحدار المعيارية (β) تساوي (٠.١٣) - فإنه عند ارتفاع مستوى الفشل في تفاعله مع مستوى الالكسيثيميا بمقدار وحدة معيارية فإن الأعراض الاكتئابية ترتفع بمقدار (٠.١٣) وحدة معيارية.

وبناءاً على النتائج الإحصائية، يمكن قبول الفرض الخامس، حيث أظهرت التحليلات أن التفاعل بين مخطط العجز عن ضبط النفس ومستويات الالكسيثيميا، وكذلك التفاعل بين مخطط الفشل ومستويات الالكسيثيميا، يمكن أن يسهم في التنبؤ بشدة الأعراض الاكتئابية. ولكن، بالنظر إلى نسبة التباين المفسر (R^2=3.9%) يتضح أن هذا التأثير ضعيف نسبيًا، مما يعني أن العلاقة بين المتغيرات ليست قوية بما يكفي لاعتبارها العامل الأساسي المؤثر على الأعراض الاكتئابية.

تشير نتائج تحليل الفرض الخامس إلى وجود تأثير دال إحصائيًا للتفاعل بين المخططات المعرفية اللاتكيفية ومستويات الالكسيثيميا على شدة الأعراض الاكتئابية لدى طلبة الجامعة من ذوي الكمالية العصابية. وعلى الرغم من أن التأثير كان دالًا إحصائيًا، إلا أن قدرة النموذج التفسيري كانت منخفضة نسبياً (3.9%)، مما يشير إلى أن هناك عوامل أخرى قد تكون أكثر تأثيرًا في تحديد شدة الأعراض الاكتئابية.

هذه النتيجة تعكس تعقيد العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية والالكسيثيميا من جهة، والأعراض الاكتئابية من جهة أخرى .فبينما قد تلعب هذه العوامل دورًا في ظهور الاكتئاب، إلا أنها ليست الوحيدة المسؤولة عن ذلك، وهو ما يتماشى مع النماذج الحديثة في علم النفس التي تؤكد على تعددية العوامل المسببة للاكتئاب.

وتتفق هذه النتائج جزئيًا مع دراسة Vasel et al. (2019)، التي أشارت إلى أن بعض المخططات مثل العزلة الاجتماعية والتعلق بالآخرين تعد منبئات قوية للأعراض الاكتئابية. وهذا يتماشى مع النتائج الحالية التي أظهرت أن المخططات المتعلقة بالعجز عن ضبط النفس والفشل تتفاعل مع الالكسيثيميا لتؤثر على شدة الاكتئاب.

كما تتفق النتائج مع دراسة Pilkington et al. (2023)، التي وجدت ارتباطًا قوياً بين بعض المخططات المعرفية اللاتكيفية ومستويات الالكسيثيميا، وأكدت أن التفاعل بينهما قد يزيد من شدة التحديات النفسية التي يواجهها الأفراد. ومع ذلك، لم تظهر هذه الدراسة أن جميع المخططات تؤدي إلى الاكتئاب بنفس الطريقة، وهو ما يدعم النتائج الحالية التي أظهرت أن بعض المخططات فقط كانت مرتبطة بالأعراض الاكتئابية.

من ناحية أخرى، تختلف النتائج مع دراسة جريش(2017) ، التي لم تجد أي دليل على أن الالكسيثيميا يمكن أن تتنبأ بالأعراض الاكتئابية. في المقابل، أظهرت

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الدراسة الحالية أن التفاعل بين الالكسيثيميا وبعض المخططات يمكن أن يكون له تأثير على الاكتئاب، ولكن بنسبة منخفضة، مما يشير إلى أن هذا التأثير قد يكون مشروطًا بعوامل أخرى لم يتم قياسها في الدراسة.

وتتفق النتائج مع دراسات مثل Gökdağ & Yildirim (2022)، التي أشارت إلى أن بعض المخططات والسمات المزاجية مثل تجنب الأذى قد تلعب دورًا في التنبؤ بالأعراض الاكتئابية، مما يعزز فكرة أن هناك عوامل إضافية تسهم في تفسير العلاقة بين المخططات والأعراض الاكتئابية.

ويمكن تفسير هذه النتائج وفقًا لنظرية يونغ للمخططات المعرفية اللاتكيفية (٢٠٠٣)، التي تشير إلى أن المخططات تتشكل نتيجة خبرات الطفولة السلبية، وتظل خاملة حتى يتم تحفيزها من خلال مواقف معينة في الحياة اللاحقة. وعندما تتفاعل هذه المخططات مع صعوبات تنظيم المشاعر (الالكسيثيميا)، يمكن أن تؤدي إلى تفاقم الأعراض الاكتئابية.

لماذا ارتبط التفاعل بين المخططات المعرفية والالكسيثيميا بالأعراض الاكتئابية؟

١. مخطط العجز عن ضبط النفس والالكسيثيميا:

- الأفراد الذين يعانون من صعوبة في التحكم في اندفاعاتهم وانفعالاتهم، مع وجود صعوبة في تحديد مشاعرهم (الالكسيثيميا)، قد يجدون صعوبة في التعامل مع المشاعر السلبية، مما يزيد من احتمالية ظهور الأعراض الاكتئابية.
- هذا التفاعل يمكن وصفه بأنه "عجز مزدوج :"عدم القدرة على فهم المشاعر وعدم القدرة على التحكم فيها، مما يؤدي إلى حلقات مفرغة من التفكير السلبي والاضطرابات المزاجية.

٢. مخطط الفشل والالكسيثيميا:

- الأفراد الذين لديهم اعتقاد دائم بأنهم فاشلون يميلون إلى تفسير أي تحدٍّ في حياتهم على أنه دليل على عدم كفاءتهم. وعندما يكون لديهم صعوبة في تحديد مشاعرهم أو معالجتها (الالكسيثيميا)، يصبحون أقل قدرة على التعامل مع هذه المشاعر بطريقة صحية، مما يزيد من احتمال تفاقم الأعراض الاكتئابية.
- هذا التفاعل يمكن وصفه بأنه "تحفيز سلبي مستمر": الأفراد لا يستطيعون فهم أو معالجة مشاعرهم، مما يجعلهم يغرقون في الشعور بالفشل بطريقة تؤدي إلى أعراض اكتئابية أكثر حدة.

لماذا كان التأثير التفاعلي للمخططات والالكسيثيميا ضعيفًا (٣.٩%)؟

١. العوامل الوسيطة:

قد تكون هناك عوامل أخرى مثل الدعم الاجتماعي، وطرق التكيف، ومستوى القلق تلعب دورًا في تحديد شدة الأعراض الاكتئابية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

فمثلاً، الأفراد الذين يمتلكون استراتيجيات تكيف إيجابية قد يكونون قادرين على التعامل مع مخططاتهم السلبية بطريقة تقلل من تأثيرها على الصحة النفسية.

٢. الفروق الفردية:

ليس كل الأفراد ذوي المخططات اللاتكيفية العالية يعانون من الالكسيثيميا بنفس الدرجة. وبالتالي، قد يختلف تأثير التفاعل بين هذين المتغيرين تبعًا للسمات الفردية الأخرى، مثل المرونة النفسية ومستوى الذكاء العاطفي.

٣. طبيعة العينة:

الدراسة أجريت على طلبة الجامعة، وهم فئة قد تكون لديهم موارد تكيفية جيدة مقارنةً بعينات سريرية، مما قد يفسر ضعف العلاقة بين المتغيرات.

ويتضح مما سبق بصفة عامة ان نتائج الفرض الخامس تشير إلى وجود تأثير تفاعلي بين المخططات المعرفية اللاتكيفية ومستويات الالكسيثيميا على شدة الأعراض الاكتئابية، ولكنه كان ضعيفًا نسبيًا .وقد أظهرت النتائج أن المخططات المتعلقة بالعجز عن ضبط النفس والفشل، عند التفاعل مع مستويات مرتفعة من الالكسيثيميا، يمكن أن تزيد من احتمالية ظهور الأعراض الاكتئابية.

ومع ذلك، فإن ضعف القدرة التفسيرية للنموذج (3.9%) يشير إلى أن هناك عوامل أخرى قد تكون أكثر أهمية في تحديد مستوى الأعراض الاكتئابية، مثل الدعم الاجتماعي، ومستويات القلق، والمرونة النفسية.

ثالثاً: توصيات الدراسة:

استنادًا إلى نتائج الدراسة الحالية بجانبيها النظري والميداني، ولضمان تطبيق فعّال لهذه النتائج في البيئة الجامعية، تم اقتراح التوصيات التالية:

١. تطوير برامج إرشادية وعلاجية للحد من تأثير المخططات المعرفية اللاتكيفية لدى طلبة الجامعة

٢. تنفيذ برامج تدريبية لتعزيز المهارات العاطفية والاجتماعية لدى الطلبة.

٣. تحسين خدمات الدعم النفسي الجامعي وتطوير ممارسات العلاج النفسي للالكسيثيميا.

٤. إنشاء مجموعات دعم للطلبة ذوي الكمالية العصابية لمساعدتهم على التكيف.

٥. إدراج مناهج جامعية تهدف إلى تعزيز المرونة النفسية والذكاء العاطفي.

رابعاً: المُقترحات البحثية:

استنادًا إلى نتائج الدراسة الحالية، وتماشيًا مع التوجهات الحديثة في البحث النفسي، يمكن اقتراح مجموعة من الدراسات المستقبلية التي تعزز فهم العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية، الالكسيثيميا، والأعراض الاكتئابية لدى طلبة الجامعات ذوي الكمالية العصابية .تتضمن هذه المقترحات مناهج بحثية متنوعة تشمل

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الدراسات الطولية، التجريبية، والمنهجية المختلطة، وذلك بهدف تقديم رؤى أعمق وأكثر تطبيقية حول هذه العلاقات.

١. تطور المخططات المعرفية اللاتكيفية عبر مراحل الحياة الجامعية وتأثيرها على الالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية: دراسة طولية.

٢. قدرة المخططات المعرفية اللاتكيفية على التنبؤ بالالكسيثيميا والأعراض الاكتئابية: دراسة مستعرضة على عينات إكلينيكية وغير إكلينيكية.

٣. الدور الوسيط للدعم الأسري والتنظيم الانفعالي في العلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية والالكسيثيميا لدى طلبة الجامعة ذوي الكمالية العصابية.

٤. الفروق بين الجنسين في المخططات المعرفية اللاتكيفية والالكسيثيميا: تحليل تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية.

٥. فعالية برنامج علاجي قائم على العلاج بالمخططات (Schema Therapy) في خفض الأعراض الاكتئابية وتحسين الالكسيثيميا لدى طلبة الجامعات ذوي الكمالية العصابية.

٦. تطوير تطبيق ذكي يوظف التقييم البيئي اللحظي (EMA) لرصد تنشيط المخططات المعرفية اللاتكيفية في مواقف الحياة الفعلية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

المراجع

المراجع العربية:

جريش، إيمان. (٢٠١٧). الأعراض الاكتئابية وعلاقتها باالالكسيثيميا والمخططات المعرفية اللاتكيفية لدى طالبات الجامعة. *مجلة كلية التربية بالزقازيق*، ٣٢ (٩٦)، ١٤١–٢٢٩.
https://doi.org/10.21608/sec.2017.103239

الحربي، نورة. (٢٠٢٢). خبرات الإساءة والمخططات المعرفية غير المتكيفة كمنبِّئات باضطراب الشخصية لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة القصيم.

سيد، سعاد. (٢٠١٩). النموذج البنائي للعلاقة بين المخططات المعرفية اللاتكيفية والكمالية العصابية والأنماط الوالدية اللاسوية المدركة لدى طلاب الجامعة. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٢٩(١٠٢)، ١٢٥–١٧٩.
https://doi.org/10.21608/ejcj.2020.97776

السيوف، فاتن عيسى. (٢٠٢٠). فاعلية العلاج بالرسم في خفض الالكسيثيميا لدى اللاجئات السوريات. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، ٦ (٤)، ٢٦٥-٢٨٩.

عبدالنبي، سامية. (٢٠١٠). الكمالية العصابية (غير السوية) وعلاقتها باضطرابات الأكل لدى عينة من طلاب الجامعة. *مجلة كلية التربية بجامعة بنها*، (٧٠)، ١-٣٧.

المراجع الأجنبية:

Abdolmohammadi, K., Hosseinzadeh, M., Sourman Abadi, F., & Khaleghi, M. (2016). Investigating the relationship between alexithymia and early maladaptive schemas among university students in Tabriz. *European Online Journal of Natural and Social Sciences, 5*(2), 399-405.

AlHadi, A., AlAteeq, D., Al-Sharif, E., Bawazeer, H., Alanazi, H., AlShomrani, A., Shuqdar, R., & AlOwaybil, R. (2017). An arabic translation, reliability, and validation of Patient Health Questionnaire in a Saudi sample. *Annals of General Psychiatry, 16*(32). https://doi.org/10.1186/s12991-017-0155-1

American Psychiatric Association. (2022). Depressive Disorders. In *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed., text rev.).

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

Amirpour, B. (2014). Predictive Role of Early Maladaptive Schemas in Neurotic Perfectionism in Middle-School Female Students from Kangavar. *International Journal of School Health, 1*(1), 1-5 https://doi.org/10.17795/intjsh-19854

Brenning, K., Bosmans, G., Braet, C., & Theuwis, L. (2012). Gender Differences in Cognitive Schema Vulnerability and Depressive Symptoms in Adolescents. *Behaviour Change, 29*(3), 164–182. https://doi.org/10.1017/bec.2012.15

Farahi, S., Naziri, G., Davodi, A., & Fath, N. (2023). The Mediating Role of Cognitive Emotion Regulation Strategies in the Relationship Between Early Maladaptive Schemas, Alexithymia, and Emotional Intelligence With Somatic Symptoms in People With Somatic Symptoms Disorder. *Practice in Clinical Psychology, 11*(3), 187–200. https://doi.org/10.32598/jpcp.11.3.887.1

Feyzioğlu, A., Sayıner, A., Özçelik, D., Altun, F., & Budak, E. (2022). The mediating role of early maladaptive schemas in the relationship between early childhood trauma and alexithymia. *Current Psychology, 42*(21), 17851–17861. https://doi.org/10.1007/s12144-022-02988-1

Ginalska, K. (2020). Alexithymia and Cognitive Schemas. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Sectio J – Paedagogia-Psychologia, 33*(3), 191-203. https://doi.org/10.17951/j.2020.33.3.191-203

Gökdağ, C., & Yildirim, Z. (2022). The Mediating Role of Early Maladaptive Schemas in the Relationship between Temperament and Depressive Symptoms. *Turkish Journal of Psychiatry. 34(3), 162–172*. https://doi.org/10.5080/u26316

Gómez, J., & Calvete, E. (2020). Longitudinal Bidirectional Associations Between Dispositional Mindfulness, Maladaptive Schemas, and Depressive Symptoms in

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

Adolescents. *Mindfulness, 11*(8), 1943–1955. https://doi.org/10.1007/s12671-020-01402-w

Jahromi, F., Naziri, G., & Barzegar, M. (2012). The relationship between socially prescribed perfectionism and depression: The mediating role of maladaptive cognitive schemas. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 32,* 141–147. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.01.023

Karjouh, K., Azzaoui, F., Boulbaroud, S., Samlali, W., & Ahami, A. (2022). Role of early maladaptive schemas and alexithymia in the relationship between perceived parenting styles in Moroccan psychoactive substance users. International Journal of Nutrition, Pharmacology, Neurological Diseases, 12(3), 170-179. doi.org: 10.4103/ijnpnd.ijnpnd_15_22

Keefer, K. V., Taylor, G. J., Parker, J. D. A., & Bagby, R. M. (2017). Taxometric Analysis of the Toronto Structured Interview for Alexithymia: Further Evidence That Alexithymia Is a Dimensional Construct. *Assessment, 26*(3), 364-374. https://doi.org/10.1177/1073191117698220

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء

Psychometric properties of the psychological quality of life scale among daughters of martyrs

إعداد

وضحى فتا عويض العتيبي

Whadhha Fatta Oayid Alotaibi

باحثة دكتوراه بقسم علم النفس بكلية التربية - جامعة الملك عبد العزيز

أ.د/ عبد الله محمد المهداوي

Prof. Abdullah Muhammad al-Mahdawi

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440898

استلام البحث ١٤ / ٤ / ٢٠٢٥

قبول البحث ١٢ / ٦ / ٢٠٢٥

العتيبي، وضحى فتا عويض و المهداوي، عبد الله محمد (٢٠٢٥). الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٦٥١ – ٦٦٤.

http://ajahs.journals.ekb.eg

الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء في مكة المكرمة من خلال إعداد أداة قياس بحثية من شأنها تسهيل المقياس وتوحيده في المجتمع السعودي، ويتكون هذا المقياس من خمسة أبعاد: تقبل الذات، والاستقلالية، والعلاقات الاجتماعية السوية، والهدوء النفسي، والهدف من الحياة، وتم استخدام الأساليب الوصفية (النفسية)، قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من السادة المحكمين مكونة من (١٠) من أعضاء هيئة التدريس الجامعيين والذين قاموا بمراجعة المقياسن وطلبت الباحثة منهم ابداء الرأي حول مدى ملاءمة عبارات المقياس للغرض الذي صممت من أجله، ومدى ملاءمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، وما اذا كانت العبارات كافية لتغطية كل محور من المحاور الأساسية، وبناء على أراء المحكمين وتعليماتهم، فقد حدد الباحثة نسبة الاتفاق على صلاحية المفردات لقياس جودة الحياة بين (٨٠ – ١٠٠)%، وقد انتهى صدق المحكمين إلى (٤٢) مفردة تقيس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء في مكة المكرمة، وقامت الباحثة بإجراء التغييرات التي تم الاتفاق عليها بأغلبية المحكمين، وأظهرت نتائج الدراسة أن المقياس يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، وتم حساب صدق المقياس من خلال صدق المحكمين، والاتساق الداخلي، وحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية بمعادلة بيرسون، حيث بلغت الدرجة الكلية (٠.٦٣٤)، وطريقة ألفا كرونباخ حيث بلغت الدرجة الكلية للمقياس (٠.٨٤٩)، وتوصي هذه الدراسة الباحثين والمهتمين باستخدام هذا المقياس لما له من خصائص سيكومترية جيدة.

الكلمات المفتاحة: مقياس- جودة الحياة النفسية.

Abstract:

The current study aimed to identify the the psychometric properties of the psychological quality of life scale among the daughters of martyrs in Makkah Al-Mukarramah by preparing a research measurement tool that would facilitate and standardize the scale in Saudi society. This scale consists of five dimensions: self-acceptance, independence, normal social relationships, psychological calm, and the purpose of life. Descriptive (psychological) methods were used. The researcher presented the scale in its initial form to a group of (10) university faculty members who reviewed the scale. The researcher asked them to

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

express their opinion on the suitability of the scale's phrases for the purpose for which it was designed, the suitability of each phrase to the axis to which it belongs, and whether the phrases were sufficient to cover each of the basic axes. Based on the opinions and instructions of the judges, the researcher determined the percentage of agreement on the validity of the items to measure the quality of life between (80-100)%. The validity of the judges resulted in (42) items measuring the psychological quality of life among the daughters of martyrs in Makkah Al-Mukarramah. The researcher made the changes that were agreed upon. The majority of the arbitrators approved the scale. The study results showed that it possessed good psychometric properties. The validity of the scale was calculated using the validity of the arbitrators, internal consistency, and split-half reliability using the Pearson equation, with a total score of 0.634. Cronbach's alpha method yielded a total score of 0.849. This study recommends that researchers and those interested in using this scale use it due to its good psychometric properties.
Keywords: Scale - Psychological Quality of Life.

مقدمة:

ينتمي مفهوم جودة الحياة النفسية إلى علم النفس الإيجابي الذي يعطي للفرد الشعور بالرضا والبهجة في ضوء الظروف الحالية وفي ضوء قدراته الفعلية، وهو ما يفسر اختلاف مفهوم جوده الحياة النفسية حسب كل فرد، فالفرد الذي يشعر بالإكتئاب قد تتمثل جودة الحياة لديه في السعادة، بينما تتمثل جودة الحياة لدى الشخص العنيد في المرونة، والبعض قد يشعر بجودة الحياة النفسية في الوصول للأهداف وتحقيق الغايات. (أبو حماد، ٢٠١٩)

فجودة الحياة النفسية تُمثل إحد المتغيرات الإيجابية التي تُظهر قدرة الفرد على مدى تعايشه مع ذاته ومع الآخرين، ومن ثم تحاول الجهات المعنية توفير ما يلزم من متغيرات بيئية مناسبة.

ولذلك تقوم العديد من الدول خلال السنوات القليلة الماضية بالإهتمام بدراسة جودة الحياة لدى رعاياها، والعمل على تحسينها.

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

وتدرك جودة الحياة لدى الأفراد حين يتواجد الشعور بالسعادة والتوافق مع الظروف الحياتية الحالية، والظروف المحيطة، والقدرة على الإختيار والتوافق بين الموضوعية والذاتية (Reine et al 2003)

حيث يرى كلاً من (Bognar,2005؛ Frisch et al ,2005؛ Park et al 2008,) أن جودة الحياة ما هي إلا مدلولاً عن الحالة النفسية للفرد، على الرغم من تدخل البيئة والظروف المحيطة، وبذلك يتم تقييم مستوى جودة حياة الفرد من خلال التقدير الذاتي للرضا عن الحياة، و التقدير الذاتي للرضا في الجوانب المادية، والبيانات الديمغرافية لجودة الحياة.

حيث تتأثر جودة الحياة بالنواحي الذاتية والموضوعية للفرد، وترتبط إرتباطاً وثيقاً بالحالة الصحية والنفسية له، كما ترتبط بمدى إستقلاله، وعلاقاته الإجتماعية وعلاقته بالبيئة ككل.(Bonomi et al, 2000)

وهذا ما يتفق مع (Costanza et al., 2007) الذي يرى تحقيق جودة الحياة من خلال بعدين رئيسيين وهما، المؤشرات الموضوعية التي تشتمل على مدى تحقيق الفرد احتياجاته المادية، والمؤشرات الذاتية التي تشتمل على المستويات الشخصية المتعلقة بأهداف الفرد الشخصية وصحته العقلية.

وتتمثل مؤشرات قياس الحياة النفسية فيمايلي:

•مؤشرات نفسية: كشعور الفرد بالسعادة او الرضا أو الإكتئاب والقلق.

•المؤشرات الإجتماعية : كالعلاقات الشخصية، وممارسة الأنشطة.

•المؤشرات المهنية: وهى درجة رضا الفرد عن مهنته، وقدرته على تنفيذ مهامها، والتوافق معها.

•المؤشرات الجسمية والبدنية: وهى درجة رضا الفرد عن حالته الصحية، والتعايش مع الآلم والنوم وقابلية الطعام والقدرة الجنسية.

(Pukeliene, & Starkauskiene, 2011)

وتحاول الدراسة الحالية بناء أداة لقياس جودة الحياة لدى بنات الشهداء بمنطقة مكة المكرمة.

أولاً : مشكلة الدراسة

وتنبع مشكلة الدراسة من خلال إهتمام الباحثة بالأحداث السياسية المعاصرة بالمملكة العربية السعودية التي تتطلب وجود خط حماية يقوده البواسل من العسكريين أبناء الوطن، الذين يقدمون أرواحهم لفداء للواجب الوطني وهو ما يتخلف عنه استشهاد البعض خلال تقديم الواجب الوطني، تاركين ورائهم العديد من الأسر والأبناء اللذين يعانون من صدمة الفقد، وهو ما قد يفقدهن الشعور بالسعادة والرضا أو معنى الحياة عموماً، ومن ثم يؤثر على مستوى الشعور بجودة الحياة النفسية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

حيث تُعتبر جودة الحياة النفسية مجموعة من المؤشرات الذاتية والموضوعية، التي تدل على الحياة الرغدة بشتى مجالاتها، والتي تظهر على الإنسان من خلال سلوكه. (Wallander, et al , 2001)

كما أنها ترتبط إرتباطاً وثيقاً بالصحة الجسدية والنفسية السليمة للفرد، وحرية الشخصية ومستوى علاقاته الإجتماعية، وعلاقته بالبيئة المحيطة ككل. (Bonomi,2000)

ولذلك تحاول الدراسة الحالية التعرف على تأثير التغيرات التي طرأت على حياة بنات الشهداء، وعلى مدى تمتعها بجودة الحياة النفسية، التي تُمثل الصحة النفسية والجسدية لها، والتي تُعتبر سبيلها للقدرة على التعايش والتقدير الإيجابي والشعور بالرضا مع الذات والبيئة المحيطة.

ومن خلال صياغة المشكلة تحاول الدراسة الإجابة علي التساؤلات التالية:

١- "هل يتوفر لمقياس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء درجة من الصدق"؟.

٢- "هل يتشبع مقياس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداءبعدد من العوامل والأبعاد"؟.

٣- "هل يتوفر لمقياس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء درجة من الثبات"؟.

ثانياً: أهمية الدراسة

١- الأهمية النظرية :

– تأتي أهمية الدراسة من أهمية المفهوم الذي تتبناه، إذ يُعد مفهوم جودة الحياة النفسية احد متغيرات علم النفس الإيجابي (pukeliene & Starkauskiene, 2011) (Deborah & Cook, 2007).

٢- كما تناولت الدراسة شريحة هامة من المجتمع إذ تُعتبر عن بنات الشهداء بمنطقة مكة المكرمة

٣- الأهمية التطبيقية:

– تُسهم الدراسة الحالية بتقديم أداة مقننة بنات الشهداء بالمجتمع السعودي، وتحديد الأبعاد المكونة لجودة الحياة النفسية لديهن.

– إثراءً للمكتبات السعودية والعربية بمقياس لجودة الحياة مُعد خصيصاً لبنات الشهداء .

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

– بناء مقياس لجودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء بمنطقة مكة المكرمة.

– التعرف على الخصائص السيكومترية للمقياس في ضوء معاملات الصدق والثبات.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

– الكشف عن البنية العاملية لمقياس جودة الحياة النفسية.

رابعاً: مصطلحات الدراسة

١- المقياس: Scale

٢- هو تخصيص الدرجات للأفراد بحيث تمثل الدرجات بعض خصائص الأفراد. (Paul et al, 2015)

٣- جودة الحياة النفسية :

هي الإحساس الإيجابي بحسن الحال، كما يرصد بالمؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن ذاته وعن حياته بشكل عام، وسعيه المتواصل لتحقيق أهداف شخصية ذات قيمة ومعنى بالنسبة له، واستقلاليته في تحديد مسار حياته وإقامة العلاقات الإجتماعية المتبادلة والمستمرة مع الأخرين، كما ترتبط جودة الحياة النفسية بالإحساس العام بالسكينة والطمأنينة النفسية. (Ryeff& (Singer, 2008

التعريف الإجرائي للدراسة: الدرجة التي تحصل عليها المفحوصات على مقياس جودة الحياة النفسية.

حدود الدراسة:

تم تطبيق الدراسة على بنات الشهداء بمنطقة مكة المكرمة في المملكة العربية السعودية ممن استجابوا على آداة الدراسة خلال عام (٢٠٢٤)

الدراسات السابقة :

دراسة (Akoury et al., 2018). هدفت الدراسة إلى بناء مقياس جودة الحياة لدى النساء اللاتي يعانين من اضطرابات الأكل، وتم تطبيق المقياس على عينة من (٩٧١) امرأة جامعية من إحدى جامعات جنوب غرب الولايات المتحدة، والتي تتراوح أعمارهن بين ١٨:٦٦ عامًا، ويحتوي المقياس على خمسة أبعاد، وهي الانفعالية الإيجابية، وعدم الرضا عن الجسم/الوزن، وسلوكيات الأكل المضطربة، والمشاركة العاطفية والاجتماعية السلبية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى درجات إجمالية في مقياس جودة الحياة الإيجابي (EDQLS) تتسم بالصدق والثبات عند استخدامها مع عينات مختلفة من النساء الجامعيات.

ودراسة عابد (٢٠١٩) هدفت إلى الكشف عن البنية الشاملة لمقياس جودة الحياة العملية لدى معلمات المدارس الابتدائية في البيئة الجزائرية، وتكونت العينة من (٢٥٠) معلمة، وتم فحص عدد العوامل المكونة للمقياس باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، وتم التأكد من عدد العوامل. تم التحقق من صحة وموثوقية دلالات الدراسة باستخدام التحليل العاملي التأكيدي، باستخدام الصدق الهيكلي والصدق المركب. وتوصلت الدراسة إلى أدلة تدعم البناء الشامل للمقياس كنموذج سداسي العوامل، يُفسر ٦٤.٥٥% من التباين الكلي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

دراسة أندرقيري وحميد الدين (٢٠٢٣) هدفت الدراسة إلى التعرف على الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة النفسية لوالديَّ الأطفال السعوديين في مرحلة الطفولة المبكرة بمدينة جدة، طبقة الدراسة على عينة مكونة من (٦٠) من الوالدين السعوديين لأطفال مرحلة الطفولة المبكرة بمدينة جدة، تكونت الصورة النهائية للمقياس من (٣٤) بندًا؛ موزعة على ستة أبعادتتمثل في (تقبل الذات، والعلاقات الاجتماعية الإيجابية، والاستقلالية في الحياة، والتمكن البيئي في الحياة ،والهدف من الحياة، والنمو والتطور الشخصي)، وتوصلت النتائج إلى أن مقياس جودة الحياة النفسية لوالديَّ الأطفال السعوديين في مرحلة الطفولة المبكرة يتمتع بصدق وثبات مرتفع، وبالتالي فهو صالح للتطبيق.

دراسة غالطي (٢٠٢٤) هدفت الدراسة لى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة النفسية ، طبقت الدراسة على عينة قوامه (١٩٢) فرد، وتوصلت الدراسة الى (٢١) بندًا لمقياس جودة الحياة النفسية تندرج تحت ستة عوامل لجودة الحياة النفسية والتي تتمثل في البعد الأول تقبل الذات والسعادة، إضافة الى العلاقات الاجتماعية، والاستقلالية، والتكيف البيئي والصحة أيضا بعد الغرض من الحياة، وأخيرا بعد النمو والتطور الشخصين وأظهرت ان المقياس يتمتع بصدق تمييزي مرتفع. كما يتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

دراسة العطار وآخرون (٢٠٢٤) هدفت الدراسة إلى بناء مقياس جودة الحياة النفسية لدى الأطفال ذوي الإعاقة الجسمية، والتحقق من خصائصه السيكومترية، طبقت الدراسة على عينة قوامها (١٣٠) من الأطفال ذوي الإعاقة الجسمية، تكونت الصورة النهائية للمقياس من (٤٠) مفردة، وتم التحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس من حيث الصدق والثبات والاتساق الداخلي، وتوصلت النتائج إلى تمتع مقياس جودة الحياة النفسية بصدق وثبات مرتفع؛ وبالتالي فهو صالح للتطبيق.

دراسة الخضي والآسمري (٢٠٢٥) هدفت الدراسة إلى التعرف على الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة لدى المرأة من خلال إعداد أداة قياس بحثية من شأنها تسهيل القياس وتوحيده في السياق السعودي. يتكون هذا المقياس من أربعة أبعاد: جودة الحياة المهنية، جودة الحياة النفسية، جودة الحياة الصحية، وجودة الحياة الاجتماعية. صيغت الصورة النهائية للمقياس في (٢٩) عبارة، وتوصلت النتائج إلى أن المقياس يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة وتم حساب صدق المقياس من خلال صدق المحكمين والاتساق الداخلي.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

التعقيب على الدراسات السابقة:

تبين للباحثة من خلال عرض الدراسات السابقة وجود تباين بين الدراسات السابقة في خصائص العينة التي طبق عليها مقياس جودة الحياة النفسية، كما تبين اتفاق الدراسات السابقة على كفاءة صدق وثبات المقايس المعدة.

وتتفرد الدراسة الحالية بتطبيق مقياس جودة الحياة النفسية على بنات الشهداء.

ومن خلال عرض الدراسات السابقة توصلت الباحثة لصياغة الفروض التالية:

١- يتوفر لمقياس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء درجة من الصدق.

٢- يتشبع مقياس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء بعدد من العوامل والأبعاد.

٣- يتوفر لمقياس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء درجة من الثبات.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع بنات الشهداء بالمملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة:

حرصا من الباحثة على توفير الشروط اللازمة لعينة الدراسة، اختيرت عينة عشوائية بلغت (٤٥) من بنات الشهداء.

أداة الدراسة

مقياس اضطراب جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء (إعداد/ الباحثة)

تم إعداد هذا المقياس من خلال الخطوات التالية:

جمع مصادر المعرفة المرتبطة بالمقياس وكان ذلك من خلال ما يلي: تحليل النظريات، وتفنيد الدراسات والمقاييس، والوقوف على الملاحظات الميدانية من قِبَل الخبراء، والاطلاع على المقاييس السابقة التي فحصت جودة الحياة النفسية؛ بهدف الاستفادة منها في تحديد مكونات المقياس، والتعرف بصورةٍ عملية على كيفية كتابة بنود المقياس، كمقياس (عابد، ٢٠١٩) (غالطي ، ٢٠٢٤) و(دراسة الخضي والآسمري (٢٠٢٥).

كما تم صياغة مفردات المقياس في ضوء مصادر المعرفة السابقة، وبناءً على التعريفات الإجرائية الخاصة بكل مكوّن، وصيغت عبارات المقياس بلغةٍ عربيةٍ سهلةٍ واضحةٍ غير مزدوجة المعنى.

وتكونت الصورة النهائية لمقياس جودة الحياة النفسية من (٤٢) عبارةً موزعةً على (٥) أبعادٍ كما يلي:

- البُعد الأول: تقبل الذات، ويتكون من (١٠) عباراتٍ.
- البُعد الثاني: الإستقلالية، ويتكون من (٨) عباراتٍ.
- البُعد الثالث: العلاقات الاجتماعية السوية، ويتكون من (٨) عباراتٍ.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

- البُعد الرابع : الهدوء النفسي، ويتكون من (٩) عباراتٍ.
- البُعد الخامس: الهدف من الحياة، ويتكون من (٧) عباراتٍ.

تصحيح المقياس:

تم تصحيح المقياس من خلال ثلاث استجابات (دائماً – أيحاناً – أبداً) تعطي درجات (٣ – ٢ – ١) على التوالي لكل العبارات، ويدل اختيار الفرد للبديل (٣-٢) أمام كل بند على اتجاه زيادة مستوى جودة الحياة النفسية، وإذا انخفضت إلى (١) دل على انخفاض مستوى جودة الحياة النفسية، ويستخدم الجمع في حساب الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص في المقياس، والتي تتراوح بين (٤٢– ١٢٦)، فإذا زادت الدرجة الكلية عن (٦٣) دلّ ذلك على زيادة مستوى جودة الحياة النفسية، وإذا قلّت دل على انخفاض مستوى جودة الحياة النفسية.

.الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء في مكة المكرمة:

قامت الباحثة بالتحقق من توافر الصدق للمقياس كالآتي:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

عرض المقياس بصورته النهائية على مجموعة من الخبراء والمختصين في علم والصحة النفسية ، وذلك للتأكد من صلاحية الفقرات وملائمتها لقياس جودة الحياة لدى بنات الشهداء على وفق التعريف النظري المعتمد، حيث تم عرض المقياس على (١٠) خبراء واخذ نسبة (٨٠ %) كنسبة اتفاق للخبراء، حيث تم إجراء بعض التعديلات الخاصة بالألفاظ، وتم حذف (٦ عبارات) من المقياس، حيث تكون المقياس في صورته الأولية من (٤٨) عبارة، وفي صورته النهائية من (٤٢) عبارة، مع الإبقاء على كافة الأبعاد (٥) أبعاد دون تغيير أو حذف.

صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة النفسية من خلال التطبيق الذي تم للمقياس على العينة الاستطلاعية (٤٥) من بنات الشهداء في مكة المكرمة، وذلك كما يلي:

١) حساب معاملات الارتباط بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للأبعاد كل على حده :

فقد تم حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد التابع لها، وذلك كما يلي في جدول (١):

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

جدول (١) معاملات الارتباط بين مفردات مقياس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء في مكة المكرمة والدرجة الكلية لكل بعد على حدة

تقبل الذات		الاستقلالية		العلاقات الاجتماعية السوية		الهدوء النفسي	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٩٤٠**	١	٠.٩٢٦**	١	٠.٨٥٠**	١	٠.٨٦٧**
٢	٠.٨٩١**	٢	٠.٧٨٥**	٢	٠.٨٧٧**	٢	٠.٧٦٧**
٣	٠.٨٢٨**	٣	٠.٩٧٠**	٣	٠.٨٨٠**	٣	٠.٩٢٢**
٤	٠.٩٢٥**	٤	٠.٩٥١**	٤	٠.٨٩٨**	٤	٠.٨١٤**
٥	٠.٧٩٨**	٥	٠.٩٨٥**	٥	٠.٨٨٣**	٥	٠.٨٩٢**
٦	٠.٩٤٤**	٦	٠.٧٩٦**	٦	٠.٨٩٤**	٦	٠.٩٢٧**
٧	٠.٨٩٧**	٧	٠.٩٧٥**	٧	٠.٨٢٢**	٧	٠.٩٣٢**
٨	٠.٨٧٠**	٨	٠.٩٦٧**	٨	٠.٨٩٨**	٨	٠.٨٦٦**
٩	٠.٨٨٢**					٩	٠.٩١٥**
١٠	٠.٩٥٦**						
الهدف من الحياة							
١	٠.٩٤١**						
٢	٠.٩٠٠**						
٣	٠.٨١٧**						
٤	٠.٩٠٤**						
٥	٠.٨٠٢**						
٦	٠.٩٣١**						
٧	٠.٨٨٨**						

(**) دالة عند مستوى (٠.٠١) **(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥)**

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للأبعاد تراوحت ما بين (٠.٧٦٧) ، و(٠.٩٨٥) وجميعها دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١).

٢) حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس:

تم حساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس ككل، وذلك كما يلي في جدول (٢):

جدول (٢) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد على حدة والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء في مكة المكرمة

أبعاد المقياس	معامل الارتباط
تقبل الذات	٠.٨٠٨**
الاستقلالية	٠.٧٦٧**

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أبعاد المقياس	معامل الارتباط
العلاقات الاجتماعية السوية	**٠.٣٩٢
الهدوء النفسي	**٠.٤١٦
الهدف من الحياة	**٠.٨٠٧

(**) دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (٠.٣٩٢)، و(٠.٨٠٨) وجميعها دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١).

يتضح من الجدولين (١) (٢) أن معاملات الارتباطات بين العبارات والدرجة الكلية لكل بعد، وكذلك بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للمقياس ككل جميعها دالة إحصائيا؛ وهذا يدل على ترابط وتماسك العبارات والأبعاد والمقياس ككل؛ مما يدل على أن المقياس يتمتع باتساق داخلي.

ثالثاً: ثبات المقياس

تم حساب ثبات المقياس بعدة طرق وهي معامل الفا كرونباخ، والتجزئة النصفية، وإعادة التطبيق، وذلك كما يلي:

جدول (٣) قيم معامل الثبات لمقياس جودة الحياة النفسية بطريقة الفا كرونباخ (ن= ٤٥)

أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ	التجزئة النصفية	معادلة جوتمان
تقبل الذات	١٠	٠.٧٩٠	٠.٩١٢	٠.٩٥٣
الاستقلالية	٨	٠.٨٠٢	٠.٩٣٨	٠.٩٦٨
العلاقات الاجتماعية السوية	٨	٠.٧٩٨	٠.٩١١	٠.٩٥٣
الهدوء النفسي	٩	٠.٧٩٣	٠.٨٢٦	٠.٨٩٩
الهدف من الحياة	٧	٠.٨٠٥	٠.٩٦١	٠.٩٦٠
المقياس ككل	٤٢	٠.٨٤٩	٠.٤٣٤	٠.٥٩٠

وتدل هذه القيم على أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات، ويمكن الوثوق به، كما أنه صالح للتطبيق.

ثبات إعادة التطبيق: تم حساب ثبات الاستبانة بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق Test-retest، حيث قامت الباحثة بإعادة تطبيق المقياس على عدد (٤٥) من بنات الشهداء في مكة المكرمة، وقد بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين (٠.٩٨٩) وذلك عند مستوى (٠.٠١).

من خلال قيم الثبات السابق عرضها يتضح أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات لقياس جودة الحياة النفسية لدى بنات الشهداء في مكة المكرمة، وهذا يعني أن القيم مناسبة ويمكن الوثوق بها وتدل على صلاحية المقياس للتطبيق.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ver.22 في إجراء التحليلات الإحصائية، والأساليب المستخدمة في هذا البحث هي:

- معادلة كوبر Cooper لإيجاد نسب الاتفاق بين المحكمين.
- أسلوب الفا كرونباخ، وإعادة التطبيق لحساب ثبات أدوات القياس.
- معامل ارتباط بيرسون Pearson لتقدير الاتساق الداخلي لأدوات القياس.
- معامل ارتباط بيرسون Pearson لحساب صدق المحك لأدوات القياس.

توصيات الدراسة:

١. الاهتمام بالخصائص السيكومترية للاختبارات والمقاييس في مجال علم النفس.
٢. تدريب الباحثين على صياغة المقاييس والتأكد من توافر مؤشرات الصدق والثبات بدرجة مرتفعة.
٣. تطوير بعض المقاييس العربية والأجنبية الخاصة بجودة الحياة النفسية.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

قائمة المراجع:

أبو حماد، ناصر الدين إبراهيم (٢٠١٩). جودة الحياة النفسية وعلاقتها بالسعادة النفسية والقيمة الذاتية لدى عينة من طلبة جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ١٠، (٢٧) ٢٦٨-٢٨٢.

أندرقيري، ميساء عبد الرحمن؛ حميد الدين، رضية محمد (٢٠٢٣). مقياس جودة الحياة النفسية لوالدي الأطفال السعوديين في مرحلة الطفولة المبكرة بمدينة جدة، مجلة العلوم التربوية، ٤(٢)٢٨٥-٣١٧.

الخضي، أسماء أبو بكر؛ والأسمري، محمد بن فايز (٢٠٢٥). الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة لدى المرأة في المجتمع السعودي، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، ٦٦(٦)، ١٩٦-٢١٠.

عابد، عثماني (٢٠١٩). البنية العاملية لمقياس جودة حياة العمل لدى المعلمين،مجلة دراسات نفسية وتربوية،جامعة قاصدي مرباح- مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، ١٢(٢)،١٥٧-١٧٤.

العطار، حنان عبد البصير؛ بديوي، أحمد علي؛ وكامل كرم ملاك. (٢٠٢٤). الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة النفسية لدى الأطفال ذوي الإعاقة الجسمية، مجلة دراسات تربوية وإجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، ٥(١)،٢٤٣-٢٧٦.

غالطي، مفلح بن محمد (٢٠٢٤).الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة النفسية، مجلة البحوث التربوية والنوعية، ٢٥(٢)،٥٥-٨٦.

Akoury,L., Rozalski,V., Barchard, K., & Warren,C .(2018). *Eating Disorder Quality of Life Scale(EDQLS) in ethnically diverse college women: an exploratory factor analysis*. Retrieved fromhttps://scholar.ui.ac.id

Bognar, G.(2005). The Concept of Quality of life, *Journal of Social Theory and Practice*,31(4), 561-580.

Bonomi, E., Patrick, L., & Bushnel, M. (2000). Validation of the United States version of the word health organization quality of life (WHOQOL) measurement, *Journal of Clinical Epidemiol*, 53, 1-12.

Costanza, R., Fisher, B., Ali,S., Beer,C., Bond, l., Boumans,R., … Danigelis,N, R.(2007). Quality of life an approach

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

integration opportunities, human needs, and subjective well-being. *Journal of Ecological Economics*, 61(2&3),267-276.

Deborah , J., & Cook, J. (2007). Use of Qualitative Methods to Explore the Quality-of-Life Construct From a Consumer Perspective, Journal of Psychiatric Services, Retrieved from . https://ps.psychiatryonline.org

Frisch, M., Clark, M., Rouse,S., Rudd,D., Paweleck,J., Greenstone,A., …Kopplin, D.(2005). Predictive and Treatment Validity of Life Satisfaction and the Quality of Life Inventory, *Journal of SAGE*, 12(1),66-78. Retrieved from.

Park, H., Cho, S., Kim, S., Hong, J., Nam, E., Park, J., ...Lee, W. (2008). Self-reported health-related quality of life predicts survival for patients with advanced gastric cancer treated with first-line chemotherapy, *Journal of Qual Life Res*,17, 207–214.

Pukeliene, V., & Starkauskiene, V.(2011). Quality of life: Factors Determining its Measurement Complexity, journal of Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics, 22(2),147-156.

Reine ,G., Lancon, C., Tucci S., Sapin, C & Aquier, P.(2003). depression and subjective quality of life in chronic phase schizophrenic and opatients , *Journal of Act Psychitrica Scandinavica* , 108(4), 297-303.

Wallander, L., Schmitt,M., & Koot, M.(2001).” Quality of life measurement in children and adolescents: instruments, and app;ication”, *Journal of Clinical Psychology*,57,4,571-

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

المعالم التاريخية في النصوص الشعرية في المدينة المنورة الآطام أنموذجا

Historical Landmarks in Poetic Texts in Medina: The fortified towers as a Model

إعداد

د. أحمد بن علي بن عبد العزيز الربعي

Ahmed Ali Abdul-Urduni

أستاذ مشارك قسم التاريخ والتراث، كلية اللغات والعلوم الإنسانية - جامعة القصيم

عبد القادر انجاي

Abdul-Qader Anjay

باحث في مرحلة الدكتوراه قسم التاريخ والحضارة - كلية اللغة العربية والدراسات الإنسانية - الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440949

استلام البحث ١٤ / ٤ / ٢٠٢٥

قبول البحث ١٢ / ٦ / ٢٠٢٥

الربعي، أحمد بن علي بن عبد العزيز وانجاي، عبد القادر (٢٠٢٥). المعالم التاريخية في النصوص الشعرية في المدينة المنورة الآطام أنموذجا. ***المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية***، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٣٦)، ٦٦٥ – ٦٩٤.

http://ajahs.journals.ekb.eg

المعالم التاريخية في النصوص الشعرية في المدينة المنورة الآطام أنموذجا

المستخلص:

يهدف هذا البحث إلى إبراز دور الشعر في المعالم التاريخية الأثرية في المدينة المنورة، وخلص فيه الباحث إلى ذكر هذه الآطام التي كانت تعتبر معالم عمرانية بارزة للمدينة المنورة منذ عهد الجاهلية إلى ما بعد الإسلام، والذي كانوا ينفقون عليها الأموال الطائلة في بنائها لمهمة التحصين وغيرها من المهام التي كانت تقوم بها، مثل مهمة الاستطلاع والادخار، ونحو ذلك، وكشف البحث عن دور الشعراء في تخليد هذه المعالم في أشعارهم، وخاصة الآطام التي كانت المدينة تتميز بها عن غيرها، كما تحدث عن علاقة الشعر بالتاريخ في تسجيل الأحداث والوقائع، وخلص إلى ذكر أبرز النتائج التي توصل إليها من خلال طرح بعض الجوانب التي تتضح فيها هذه العلاقة وضوحا جليا.

Abstract:

This research aims to highlight the role of poetry in the historical archaeological landmarks in Medina.The researcher concludes by mentioning these fortified towers, which were considered prominent architectural landmarks of Medina from the pre-Islamic era to the post-Islamic era. Significant resources were invested in their construction for fortification and other functions, such as scouting and the storage of munitions; the research also reveals the role of poets in immortalizing these landmarks in their poetry, especially the fortified towers, which distinguished Medina from other region, it also examine the relationship between poetry and history in chronicling events and facts. The researcher concluded by mentioning the most prominent results he reached by presenting some aspects in which this relationship appears clearly.

المقدمة:

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين:

أما بعد: فقد شهدت المدينة المنورة حضارة عمرانية عريقة، وارتبط تاريخها بالمعالم الأثرية فيها، وتعتبر هذه المعالم آثارا تشهد بالرقيّ العمراني الذي عاشه أهل هذه المدينة الطيبة المباركة عبر القرون الماضية، ولا يزال بعض الآثار قائما، وقد

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

تعدّدت أنواع هذه المعالم ما بين مساجد أثرية، وآبار، ووديان، وآطام تاريخية، وإن من محاسن الحضارة الحديثة الاحتفاظ بهذه الآثار التي تدخل في عمق التاريخ، وقد نقل من كلام النبي ﷺ ما يشهد للتنويه بشأنها والاحتفاظ بها، ومنع هدم هذه الآطام، وإن كانت الآثار المروية في ذلك فيها مقال، وقد نوّه محمد شراب بأهمية هذه الآثار وضرورة إبقاءها كمعالم أثرية تشهد على ما للأمم من حضارة وقدرة على البناء والتفكير، حين يقول: إن الأمم اليوم تعنى بالآثار وتسعى لتحديد أماكنها إن كانت زائلة، لا لتقديسها، ولكن لأن هذه المعالم والآثار تدل على حضارة الشعوب وقوتها العمرانية، ومى قدرتها على التفكير، كما تدل على سيادة الأمم، ولذلك وجدنا جميع الأمم تعتني بآثارها ما عدا العرب، إلى أن جاء وقت وجدت فيه آثارها عند أعدائها، فيقدمونها لهم وللعالم حسب التفسير الذي يرونه، وهدفهم أن يجعلوا العرب متأخرة، وأن يثبتوا تفوق أروبا في الحضارة، وهذا ما حصل بالفعل حيث اعتقد الكثير أن العرب ليست أمة عريقة في الحضارة ولا أهلا للصناعة والاختراع [1].

هذا: ولما كان للشعر في كلام العرب منزلة عالية واعْتُبر كسجلٍّ تاريخي لتدوين الأحداث، تبارى الشعراء في ذكر هذه المعالم في أشعارهم، وكان للآطام نصيب وافر من تلك الأشعار، ولذلك جاءت فكرة هذا البحث حيث يقوم بتجلية هذا الجانب الذي لم يُعط اهتماماً لائقاً به، فجاء عنوانه كالتالي: " المعالم التاريخية في النصوص الشعرية في المدينة المنورة الآطام نموذجا"

أهمية البحث:

تتضح أهمية هذا البحث من خلال النقاط التالية:

١. حاجة القرّاء إلى دراسة متخصصة في المعالم التاريخية من خلال الشعر العربي، وارتباط الموضوع بجانب من جوانب معالم هذه المدينة المباركة المدينة المنورة.
٢. عدم اطلاع الباحث على دراسة علمية مستقلَّة تهتم بإبراز أثر الشعر والشعراء في ذكر المعالم التاريخية في المدينة المنورة.
٣. إبراز الجانب البيني في الدراسات الأدبية، من خلال بيان ارتباط التاريخ بعلوم أخرى كالأدب وغيره.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

١. التعريف بالآطام وتطوُّرها التاريخي وارتباطها بالمدينة المنورة وإبراز كونها معلماً بارزاً من معالم المدينة المنورة.

---

[1] انظر: شراب، محمد بن محمد، المعالم الأثيرة في السنة والسيرة، ط١، ١٤١١ه/ ١٩٩٠م، دار القلم دمشق بيروت، ص: ١٤١.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٢. إبراز دور الشعراء في تخليد المآثر والمفاخر من خلال ذكرهم المعالمً التاريخيةً في أشعارهم .
٣. بيان العلاقة بين الشعر والتاريخ في تسجيل الوقائع والأحداث التاريخية من خلال عقد مقارنة بينهما.

مشكلة البحث:

تتجلى مشكلة هذا البحث في الأسئلة التالية:

- ما المقصود بالآطام في معالم المدينة المنورة، وما هو أبرز الأدوار التي كانت تقوم بها؟
- ما هو دور الشعراء في تخليد مآثرهم ومفاخرهم من خلال أشعارهم؟
- ما هي علاقة الشعر بالمعالم الأثرية عموما، والآطام خصوصا؟

منهج البحث:

اتبع البحث منهجاً تاريخياً، من خلال عرض نماذج من آطام المدينة المنورة التي وردت في أشعار العرب، وتحليها.

أدبيات البحث:

التمهيد: التعريف بالمعالم والآطام ونشأتها بالمدينة المنورة

أ-تعريف المعالم:

قال ابن فارس: المعالم جمع معْلم، والعين واللاَّم والميم أصل صحيح واحد، يدلُّ على أثر بالشيء يتميز به عن غيره [٢].

فهو مشتق من قولهم: أعلمت الثوب إذا جعلت فيه علامة أو جعلت له علَماً، وأعلمت على موضع كذا من الكتاب علامة [٣].

ولهذه الكلمة -على اختلاف اشتقاقاتها- معان عديدة، فيقال: معْلَم الطَّريق والدين: أي دلالته، ومعلم كل شيء: مظنته، ويقال: فلان معْلم للخير أي يدلّ عليه، والمعلم أيضا: الأثر يستدلُّ به على الطريق، وهذه المعاني ترجع إلى الوسم والعلم [٤].

وعكس المعالم المجاهل، يقال: أرض مجهل أي لا أعلام فيها يهتدى بها والجمع مجاهل، قال الشاعر: [٥]

---

[٢] ابن فارس، أحمد بن فاس، مقاييس اللغة د.م دار الفكر، بيروت، ١٣٩٩ه/ ١٩٧٩م، ج٤، ص ١٠٩.

[٣] انظر: الأزهري محمد بن أحمد، تهذيب اللغة، ط١، دار إحياء التراث العربي، بيروت ١٤٢١ه/ ٢٠٠١م، ج٢،ص ٢٥٤.

[٤] ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، ط٣، دار صادر، بيروت ١٤١٤ه/١٩٩٣م/ ج١٢، ص٤٢٠.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

غدت من علـــيه بعدما تمَّ خِمْسُها ...تصِـلُّ وعن قيضٍ بزيزاءَ مجهلِ [٦].

وعلى ضوء التعاريف اللغوية السابقة يمكن القول بأن المعالم علامات وآثار، وقد سميت الأماكن التي يعتنى بها بالمعالم، وهو لقب مشهور عند أهل العلم، ومن ذلك قولهم معالم المدينة المنورة البلدة الطيبة [٧].

ب-تعريف الآطام:

قال ابن فارس: الهمزة والطاء والميم، يدلُّ على الحبس والإحاطة بالشيء، يقال للحصن الأطم وجمعه آطام، قال امرؤ القيس [٨]:

وتيماء لم يترك بها جـذع نخلة ... ولا أطمـاً إلا مــشيداً بجندل [٩].

وهذه الكلمة لها معان عديدة حسب اشتقاقها، وأشهر معانيها -وهو المقصود عند إطلاقها في البحث- الحصون، والقصور، وبالأخص حصون أهل المدينة. قال أوس بن مغراء[١٠] السعدي:

بثَّ الجنــودَ لهـم في الأرض يقتلهم... مـا بين بصــرى إلى آطام نجرانا

ومن معانيها اللغوية: الارتفاع: ومنه قولهم آطام مؤطمة أي مرتفعة، وفلان يتأطَّم على فلان، مثل يتأجَّم، قال الأصمعي: تأطَّم السيل، إذا ارتفعت في وجهه كالأمواج ثم تكسر بعضها على بعض، ومنه تأطَّمت النار: ارتفع لهبها، وتأطم عليّ فلان: تطاول في غضبه [١١].

---

[٥] ورد البيت منسوب للشاعر مزاحم بن الخارث العقيلي في: العبني بدر الدين محمود، شرح المقاصد النحوية في شرح شواهد شروح الألفية المشهور بـ «شرح الشواهد الكبرى» ت: علي محمد فاخر، وجماعة، ط١، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، القاهرة - جمهورية مصر العربية، ١٤٣١ هـ - ٢٠١٠ م.

[٦] الزبيدي، محمد بن أحمد، تاج العروس من جواهر القاموس، ط١، الفكر ١٤١٤ه/١٩٩٣م، ج١٤، ص ١٣٠.

[٧] الصاعدي، سعود بن عيد، معجم المعالم الأثرية في المدينة المنورة في ضوء المصادر الأصلية والمراجع الحديثة، ط١، وزارة الشؤون الإسلامية والدعوة والإرشاد، ١٤٣٨ه/ ٢٠١٦م، ص ٣٤.

[٨] انظر ديوان امرئ القيس، ت المصطاوي، ط٢، دار المعرفة بيروت، ١٤٢٥ه/ ٢٠٠٤م، ص: ٦٦.

[٩] ابن فارس، مقاييس اللغة ج١، ص ١١٢.

[١٠] ورد البيت منسوبا لأوس في لسان العرب ج١٢، ص ١٩.:

[١١] الجوهري، إسماعيل بن حماد، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، ت: أحمد عبد الغفور عطار، ط٤، دار العلم للملايين، ١٤٠٧ه/ ١٩٨٧م، ج٥، ص ١٨٦٢؛ انظر: الزمخشري، محمود بن عمر، أساس البلاغة، ت: محمد باسل عيون، ط١، دار الكتب العلمية بيروت، ١٤١٩ه/ ١٩٩٨م، ج١، ص٣٠.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ومن معانيها اللغوية حسب الاشتقاق، احتباس البطن، يقال: أُؤْتطم على الرجل، ومنه قولهم بعير مأطوم إذا لم يبُل بسبب داء به، والأطيمة: موقد النار، قال الأفوه [١٢]:

في مـــوطن ذرب الشبا فـــكأنما.... فيه الرجـــال على الأطائم واللظى

والأطوم: السلحفاة البحرية [١٣].

ويقال آجام بالجيم بمعناها، نقل أبو عبيد عن الأصمعي: أن الآطام والآجام بمعنى الحصون، وواحدها أطم وأجم [١٤].

ويمكن القول بأن المعاني المذكورة للآطام تدور حول الحبس والإحاطة بالشيء كما قال ابن فارس، ومن أشهر معانيه الحصن المبني بحجارة، أو بناء مرتفع كالحصن كما عبر به ابن الجوزي، حين يقول: وكان بلال يؤذّن على أطم، الأطم واحد الآطام، وهي الأبنية المرتفعة كالحصون ويقال له أجم أيضا [١٥].

وعلى ضوء هذه التعاريف اللغوية يمكن القول بأن الأطم هو: البيت المربع المسطح، وأن الآطام بلغة أهل المدينة إذ ذاك تعني القصور، وإذا كانت هذه الآطام واسعة ومسكونة دائماً بمالكها وسيدها ومعه خدمه وحاشيته سميت حصوناً مثل حصن كعب بن الأشرف [١٦].

وقد حاول بعض الباحثين إرجاع الكلمة إلى المعنى العبري ، فيقول ولفنسون: إن الكلمة مشتقة من اللغة العبرية، حيث يقال: أطمَّ عينيه إذا أغمضهما، وأطم أذنيه إذا سدّهما، وذكر أن الأطم في الجدران والحيطان: تعني النوافذ المغلقة من الخارج، المفتوحة من الداخل، وأنها تستعمل في الحائط الضخم، فيمكن أن نفترض أن اليهود سموا الآطام بهذه التسمية لإمكان إغلاق أبوابها، فتفتح نوافذها من الداخل [١٧].

---

[١٢] ورد البيت منسوبا إليه في لسان العرب ج١٢، ص ٢٠، ولم أجده في ديوانه المطبوع.

[١٣] الجوهري، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، ج٥، ص١٨٦٢.

[١٤] الأزهري، تهذيب اللغة ج١٤، ٣٢. انظر: الخطابي، حمد بن محمد، غريب الحديث د.ت دار الفكر، دمشق، ١٤٠٢ه/١٩٨٢م، ج١، ص ١٠٥.

[١٥] ابن الجوزي، عبد الرحمن بن علي، غريب الحديث لابن الجوزي، ط١، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤٠٥ه/ ١٩٨٨٥م، ج١، ص ٣١. انظر: الإفصاح في فقه اللغة، ط٣، دار مكتب الإعلام الإسلام، قمُ، ١٤١٠ه/ ١٩٨٩م، ج١، ص ٦٢٥.

[١٦] الخياري، أحمد ياسين أحمد، تاريخ معالم المدينة المنورة قديما وحديثا، ط١، نادي المدينة المنورة الأدبي، ١٤١٠ه/ ١٩٩٠م، ص: ٢١.

[١٧] سعيد حوى، الأساس في السنة وفقهها، السيرة النبوية، ط٣، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، ١٤١٦ه/ ١٩٩٥م، ج١، ص ٣٧٨.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

الاشتقاق اللغوي للآطام:

أكثر الآطام الواردة لها دلالة لغوية تنبثق من اشتقاقاتها اللغوية، فنجد العلماء والمؤرخين يهتمون بهذا الجانب،

ونجد الفيروزآبادي في كتابه المغانم المطابة في معالم طابة من أكثر من اعتنى ببيان الاشتقاق اللغوي لهذه الآطام وضبط ألفاظها، فمن الآطام التي لها اشتقاق لغوي -على سبيل المثال-:

رَاتِجٌ، بعد الألف تاء مُثنَّاة فوقية، وجيم: أُطم من آطام المدينة وسميت النَّاحية به وكانت لليهود لبني جشم بن الحارث، والمَراتِجُ: الطُّرقُ الضَّيقة، يقال: أَرتجَ الباب: إذا أغلقه، والرِّتاج: هو البابُ المغلق [١٨].

ومن هذا الآطام التي ذكر لها العلماء اشتقاقاً لغوياً أطم واقِمٌ، الذي نسبت إليه الحرة، فقالوا: الموقوم: المحزون، يقال: وقمه الأمر إذا ردّه عن حاجته وإربه، وكأنه سمي بذلك لحصانته، ومعنى ذلك أنه يردّ عن أهله [١٩].

ومنها الشَّرْعَبيُّ، وهو أُطُمٌ من آطام المدينة وكانت لليهود، والشرعب الطويل ولعلَّهم نسبوه إليه، لكونه طويلاً، قال قيس بن الخطيم:

ألا إنَّ بين الــشَّرعبيِّ وراتجٍ ... ضـراباً كتَخــذيم السَّيالِ المعضَّدِ [٢٠]

وهذه أمثلة قليلة من بين عشرات الآطام التي لها دلالة لغوية، وقد تعمق بعض الباحثين في هذا المبحث فذكر أن الصياغة اللغوية لهذه الآطم تؤكِّد دلالة معانيها، وأن الغالب منها تلك التي جاءت بصيغة الصفة المشبهة التي تدلُّ على الثبوت والدوام، مثل الأجرد، والأشنف، والأطول، والأغلب، كما ورد بعض الآطام بصيغة اسم الفاعل التي تدل على التجدد مثل أطم واضم وجاعس وواسط وفارع،، وألمح إلى أن بعض الآطام منتهية بالألف واللام التي تدلُّ على المعنى، مثل أطم الضحيان، والزيدان، والريان، وبعضها جاءت على صيغة المبالغة كأطم الهجيم والشنيف، وهي صيغة تدل على الكثرة، وأخرى جاءت على صيغة اسم المفعول مثل أطم المسير، والمزدلف [٢١].

المبحث الأول: آطام المدينة التاريخية

كانت فكرة بناء الآطام قديمة قِدم الأمم المتحضرة على وجه الأرض، حيث عرفت كمعلم أثري في كثير من الأمم السابقة، سواء في ذلك العرب في جاهليتهم، أو غيرهم من الأمم كالهند وغيرها، وأما بخصوص المدينة المنورة، فإن المعلوم أن

---

[١٨] الفيروز آبادي، المغانم المطابة في معالم طابة ج٢، ص٢٨٧.

[١٩] ياقوت الحموي، معجم البلدان ط٢، دار صادر، بيروت، ١٤١٦ه/ ١٩٩٥م، ج٥، ٣٥٤.

[٢٠] الفيروز آبادي، المغانم المطابة في معالم طابة ج٢، ٣٥٣.

[٢١] موسوعة مكة والمدينة المنورة، آطام المدينة المنورة، دار الفرقان للنشر، ص ٨٦.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

اليهود هم أكثر من ابتنى الآطام فيها، وهي تدلُّ دلالة واضحة على ما كانت عليه اليهود من القوة والمنعة حتى خيّل لهم من خلال هذه الأبنية المحصنة أنها مانعتهم من الله، كما عبَّر عن ذلك القرآن في مواضع، وهو بذلك يشير إلى هذه الأبنية الشاهقة وإن لم ترد تسميتها بالآطام في القرآن إلا أنها سميت بأسماء لها نفس الدلالة كالحصون والصياصي، لَا يُقَاتِلُونَكُمْ جَمِيعًا إِلَّا فِي قُرًى مُّحَصَّنَةٍ أَوْ مِن وَرَاءِ جُدُرٍ ۚ بَأْسُهُم بَيْنَهُمْ شَدِيدٌ ۚ تَحْسَبُهُمْ جَمِيعًا وَقُلُوبُهُمْ شَتَّىٰ ۚ[٢٢] وَأَنزَلَ الَّذِينَ ظَاهَرُوهُم مِّنْ أَهْلِ الْكِتَابِ مِن صَيَاصِيهِمْ وَقَذَفَ فِي قُلُوبِهِمُ الرُّعْبَ فَرِيقًا تَقْتُلُونَ وَتَأْسِرُونَ فَرِيقًا[٢٣].

ولا ريب أن هذه الآطام كانت وسيلة من وسائل توطيد اليهود لمركزهم في المدينة، وإقراراً للهيبة التي كانوا يتمتعون بها في نفوس العرب [٢٤].

وكانت يثرب في وقت هجرة النبي ﷺ إليها تشمل عدَّة دوائر يسكنها بطون عربية ويهودية، ولكل بطن من هذه البطون دائرة خاصة تتبعه، والدائرة تنقسم إلى قسمين، قسم يضم أراضي زراعية بما فيها من منازل والسكَن، وقسم يشتمل على الآطام، وكانت بالطبع محكمة البناء محصنة، تغلق أبوابها بإحكام ويمكن فتحها من الداخل.

وكان كل بطن من البطون الكبيرة يضم طائفة من البطون الصغيرة تعد موالية، يشرف على مزارعها ومتاجرها ويرعى حقوقها، وإذا وقعت إغارة عدها واقعة على رعاياه فطلب بالثأر أو دفع الدية، وكان البطن الصغير يلجأ إلى آطام البطن الكبير إذا هاجمهم عدو، وهو مضطر للدخول في الحرب إلى جانب البطن الكبير، ومع ذلك فقد حافظت البطون الصغيرة على شخصيتها ولم تسمح البطون الكبيرة أن تحد من حريتها، وكان من نتيجة ذلك أن تجنبت البطون الكبيرة كل ما من شأنه أن يهيج البطون الصغيرة [٢٥].

وكانت المدينة في ذلك الوقت على شاكلة مكة لا يحيط بها سور ولا حائط، ولا خندق يحول أمام من يريد بأهلها سوءا، فكانت البيوت والآطام هي عماد دفاعهم عن

---

[٢٢] سورة الحشر، الآية / ١٤.

[٢٣] سورة الأحزاب، الآية /٢٦.

[٢٤] انظر: الشريف أحمد إبراهيم، مكة والمدينة في الجاهلية وعهد الرسول صلى الله عليه وسلم، دار الفكر العربي، د.ت، ص: ٢٤٥؛ انظر: عبد الله بن عبد العزيز، مجتمع المدينة في عهد الرسول ﷺ، ط١، ١٤٠٢ه/ ١٩٨٢م، د.م ص:١٨.

[٢٥] سعيد حوى، الأساس في السنة وفقهها - السيرة النبوية ج١، ٣٧٨؛ انظر: الشريف، أحمد إبراهيم، مكة والمدينة في الجاهلية وعهد الرسول ﷺ ص: ٢٦٥؛ انظر: محمد السيد الوكيل، يثرب قبل الإسلام، ص: ١٨٢، ط١، دار المجتمع للنشر والتوزيع، جدة، ١٤٠٦ه/١٩٩٦م؛ انظر: إسرائيل ولفنسون، تاريخ اليهود في بلاد العرب في الجاهلية وصدر الإسلام، مطبعة الاعتماد، مصر، ١٣٤٥ه/ ١٩٢٧. ص ١١٦.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

أنفسهم بالتحصُّن فيها، فكان العامة يتحصنون في بيوتهم، أما الأغنياء والموسرون فإنهم كانوا يتحصنون في آطامهم ومن معهم من الحواشي فيقاتلون العدو من فوق السطوح بالحجارة والسهام، حتى إن الأوس والخزرج تحاربوا على الآطام، وأرَّخوا تلك الحرب ب"بعام الآطام" [٢٦].

وكانت لهذه الآطام مكانة مرموقة في المجتمع المديني، حتى إنهم كانوا يسمون الناحية الكاملة باسم أطم من آطامهم كما سموا حرة واقم[٢٧] بهذا الأطم، وكذلك أطم السنح [٢٨]، والمعروف أن السنح هي منازل بني الحارث بن الخزرج ، وكان أطم من آطام المدينة سميت به تلك الناحية [٢٩].

وكانت فكرة الآطام قديمة حيث وجدت في الحجاز وفي نجد، وخيبر وتيماء والطائف، وصنعاء ونجران وغيرها ولا تزال آثارها باقية، ولعل تطوَّر هذا النوع من البناء إنما كان في المدينة، وإن كان عهد ابتداعه مُوغلاً في القِدم، وكانت حصون اليمامة تعرف باسم البتل، وهو حصن مربع مستطيل في السماء مثل الصومعة ويكون من طين، ويختلف طولها فمنها ما كان طوله مائتي ذراع نحو السماء، وقيل وجد منها على عهد طسم [٣٠] وجديس [٣١] ما طوله خمسمائة ذراع وهم سكانها القدماء، ومما يدل على عروبة فكرة ابتناء الآطام ما يذكر أن بني أنيف [٣٢] وكانوا

---

[٢٦] جواد علي، المفصل فى تاريخ العرب قبل الإسلام، ط٤، دار الساقي، بيروت، ١٤٢٢ه/٢٠٠١م، ج٧، ص ١٣١.

[٢٧] حَرَّةُ واقِمٍ: إحدى حرّتي المدينة المنورة، وهي الشرقية، انظر: معجم البلدان ج٢، ص ٢٤٩؛ انظر: شراب محمد بن محمد، المعالم الأثيرة في السنة والسيرة، ط١، ١٤١١ه/ ١٩٩٠م، دار القلم، دمشق- بيروت ص ١٠٠.

[٢٨] إحدى محالّ المدينة، وبها كان منزل أبي بكر الصدّيق، رضي الله عنه، ياقوت، معجم البلدان ج٣، ٢٦٥؛ انظر: شراب، المعالم الأثيرة في السنة والسيرة، ص: ١٤٤..

[٢٩] ياقوت، معجم البلدان ج٥، ٣٥٤؛ انظر: :الحميري، الروض المعطار في خبر الأقطار ص: ٣٢٥.

[٣٠] هم بنو طسم بن لاوذ، وهم قبيلة من القبائل العاربة، انظر القلقشندي، أحمد بن علي القلقشندي
نهاية الأرب في معرفة أنساب العرب، ت: إبراهيم الإبياري، ط٢، دار الكتاب اللبنانين، بيروتن، ١٤٠٠ه/ ١٩٨٠م، ص: ٣٢٤.

[٣١] بنو جديس بن إرم، وهم قبيلة من قبائل العرب العاربة البائدة، القلقشندي، نهاية الأرب في معرفة أنساب العرب ص: ٢٠٤.

[٣٢] لعلهم بنو أنيف بن جشم، من أبناء بلي بن عمرو، انظر: ابن حزم، أحمد بن علي، جمهرة أنساب العرب لابن حزم، ط١، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤٠٣ه/ ١٩٨٣م/ ص٤٤٢.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

من بقية العماليق [٣٣] الذين غلبوا على المدينة كانوا قدا ابتنوا الآطام في المدينة قبل اليهود [٣٤].

وقد اشتهر قصر السموأل بن عادياء [٣٥] بتيماء الذي يقال له الأبلق، وقد ذكره الأعشى في شعر يمدحه به،

وكانت نجران أيضا ذات آطام كما أشار إلى ذلك أوس بن مغراء السعدي في قوله:

بَثَّ الجنود لهم في الأرض يقتلـهم .... ما بين بصرى إلى آطـــام نجرانا

وكان باليمن حصن مشهور يعرف بأطم الأضبط، وهو كما قالوا الأضبط بن قريع، كان قد أغار على أهل صنعاء ثم بنى بها أطمًا [٣٦].

وورد في قصة عبد المطلب واسمه شيبة الحمد ما يفيد بوجود آطام في عهده، وذلك أن هاشم بن عبد مناف خرج إلى الشام في تجارة فمرَّ بالمدينة وتزوج بسلمى بنت عمرو النجارية فحملت بشيبة ورحل هاشم فمات بأرض الشام وولدته سلمى وترعرع الغلام وصار وصيفاً فقدم ثابت بن المنذر أبو حسان بن ثابت الشاعر مكة فقال للمطلب بن عبد مناف لو رأيت ابن أخيك لرأيت جمالاً وشرفاً ورأيته بنى آطام بنى قينقاع يناضل فتياناً من أخواله فيدخل في مرماتية جميعا في مثل راحتي هذه والمرماة السهام وكانوا إذ ذاك يرمون بسهمين فخرج المطلب حتى قدم المدينة ومكث يرقب شيبة فلما أبصره عرفه بالشيبة ففاضت عينه ثم دعاه فكساه حلة وردّه إلى أمه [٣٧].

نسبة الآطام:

تشير المصادر إلى عدّة آطام ورد التصريح بنسبتها إما إلى ملّاكها، أو ذكرت دون نسبة إلى أحد، وبعضها نسبت إلى من ابتناها.

فمن الآطام المنسوبة –على سبيل المثال- القوافل، وهو أطم لبني سالم بن عوف الخزرجي، وكان في طرف بيوتاتهم مما يلي ناحية العصبة، بناه سالم وغنم ابنا

---

[٣٣] بنو عمليق بن لاوذ، قبيلة من العرب العاربة، انظر: القلقشندي، نهاية الأرب في معرفة أنساب العرب ص: ٣٧٧.

[٣٤] عبد الله بن عبد العزيز، مجتمع المدينة في عهد الرسول ﷺ، ص١٨.

[٣٥] السموأل بن عادياء الأزدي: كان شاعرا جاهليا حكيما، من سكان خيبر، شمالي المدينة، كان يتنقل بين خيبر وبين حصن له يسمى بالأبلق، وتنسب إليه قصة وفاء، توفي نحو ٦٥ ق هـ ٥٦٠ م. انظر: الزركلي، خير الدين بن محمود، الأعلام، ط١٥، دار العلم للملايين، مايو١٤٢٣ه/ ٢٠٠٢ مج٣، ١٤٠.

[٣٦] جواد علي، المفصل فى تاريخ العرب قبل الإسلام ج١٠، ص ١٢٣.

[٣٧] المقدسي، المطهر بن طاهر، البدء والتاريخ، مكتبة الثقافة الدينية، بورسعيد، د.ت، ج٤، ص ١١٢.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

عوف، وسموه القواقل، لكونهم كانوا إذا آواوا إليه أحدا يقولون له قوقل حيث شئت، ومعناه اذهب حيث شئت لا بأس عليك [٣٨].

وأحيانا ينسب الأطم لقبيلة معينة، كما هي في أطم بَرَجٌ: وهو من آطام المدينة كانت لبني القمّعة وهم من بني النضير [٣٩].

وكذلك كان لبني قريظة في دارهم آطام: ومن ذلك أطم الزبير بن باطا القرظي، وأطم كعب بن أسد الذي يقال له بلحان، وكان من أشهر الآطام المنسوبة أطم ضَحْيَانُ: وهو أطم ابتناه أحيحة بن الجلّاح [٤٠].

وقد يذكر أطم دون نسبة إلى أحد، ومن أمثلتها، أطم القُبابَة، قيل فيه: أُطمٌ من آطام المدينة، وكذلك كَلْب: أطمٌ من آطام المدينة [٤١].

أشهر الآطام في المدينة المنورة:

تعددت الآراء حول عدد آطام المدينة، فمنها آطام قديمة سبقت اعتناء اليهود ببناء آطام فيها، وقد اشتهرت اليهود ا ببناء الآطام، فبنوا آطاما كثيرة في المدينة، وهناك آطام أخرى بناها الأوس والخزرج، فأما اليهود فقد بنو ما يربوا تسعة وخمسين أطماً قبل هجرة النبي ﷺ، وبلغ مجموعها اثنين وسبعين أطما، ولما هاجر النبي ﷺ إلى المدينة منع من هدم الآطام الموجودة، وقال: (إنها زينة المدينة) [٤٢] ثم أمر ببناء آطام جديدة [٤٣]، وأما الأنصار والمهاجرون فتنفيذا لأمر النبي صلى الله

---

[٣٨] الفيروز آبادي، المغانم المطابة في معالم طابة ج٣، ٣٧.

[٣٩] ياقوت، معجم البلدان ج١، ص٣٧٤.

[٤٠] أخبار المدينة ص: ١٦٩؛ انظر: ياقوت، معجم البلدان ج٣، ص٤٥٤.

[٤١] الفيروز آبادي، المغانم المطابة في معالم طابة ج٣، ص ٤؛ انظر: المصدر نفسه: ج٣، ص ٤٠.

[٤٢] ولفظ الحديث: لا تهدموا الآطام؛ فإنها زينة المدينة" أخرجه الطحاوي في "شرح المعاني" ٢/ ٣١٢ و٤/ ١٩٤ ، وابن عدي في "الكامل" ق ٢١٣/ ٢ وهو منكر، الألباني، محمد ناصر الدين، سلسلة الأحاديث الضعيفة والموضوعة وأثرها السيئ في الأمة، ط١، دار المعارف الرياض، ١٤١٢ه/ ١٩٩٢م، ج١٠، ص٤٥٨.

[٤٣] تاريخ معالم المدينة المنورة قديما وحديثا ص: ٢١.

(٣) هذا الأمر النبوي فهمه العلماء من الحديث الذي ذكره الهيثمي في مجمع الزوائد عن سهل بن سعد أن رسول الله ﷺ قال: من كان له بالمدينة أصل فليتمسك به ومن لم يكن له بها أصل فليجعل له بها أصلاً، فليأتين على الناس زمان يكون الذي ليس له بها أصل كالخارج منها المجتاز إلى غيرها، رواه الطبراني في الكبير ورجاله ذكرهم ابن أبي حاتم ولم يذكر فيهم جرحاً. وهذا الحديث يدل على تشجيعه ﷺ على التملك في المدينة للسكنى سواء كان التملك داراً أو مزرعة أو متجراً أو غير ذلك مما يربط الشخص بالإقامة فيها. انظر: الخياري، تاريخ معالم المدينة المنورة قديما وحديثا ص: ٢١.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

عليه وسلم بنوا ستة وخمسين بأطماً جديدة، فبلغ بذلك مجموع الآطام في عهد النبي ﷺ مائة وثمانية وعشرين أطماً [٤٤].

وتفاصيلها كالآتي:

١ - ابتنى اليهود بالمدينة قبل الإسلام (٥٩) تسعة وخمسين أطما في أماكن سكناهم في ضواحي المدينة.

٢ - ابتنى العرب بالمدينة قبل الإسلام (١٣) ثلاثة عشر أطما.

٣- ابتنى الأنصار والمهاجرون بالمدينة في الإسلام (٥٦) ستة وخمسين وذلك بأمر من الرسول الأعظم – ﷺ وبهذا يكون عدد الآطام بالمدينة المنورة (١٢٨) مائة وثمانية وعشرين أطما [٤٥].

ولم يحدِّد بعض المؤرخين عدد هذه الآطام وإنما اكتفى بالقول بأن قبائل اليهود كانت تنيف على العشرين، وأن عدد آطام من نزل من العرب معهم تنيف على السبعين [٤٦].

ويبدو أن بعض القبائل كانت تتنافس في بناء الآطام، حيث وجد لبعض القبائل عدة آطام، وروى ابن زبالة أنه وجد في دار بني معاوية بن مالك تسعة عشر أطماً، وذكر أنه أحصى ثلاث عشر أطماً لبني أمية بن عامر بن بياضة [٤٧].

وأما أشهر تلك الآطام فهي كما يلي:

١-أطم واقم والضحيان:

يعتبر هذان الأطمان من أشهر آطام المدينة ويرجع تاريخهما إلى ما قبل الإسلام، وواقم أطم كان لرجل يقال له حضير الكتائب؛ وأما الضحيان فإنه لأحيحة بن الجلاح [٤٨].

٢-أطم فارع:

---

[٤٤] الخياري، أحمد ياسين أحمد، تاريخ معالم المدينة المنورة قديما وحديثا ص: ٢١.

[٤٥] ابن النجار، محمد بن محمود، الدر الثمينة في أخبار المدينة، ت: صلاح الدين بن عباس، ط١، مركز بحوث ودراسات المدينة المنورة، ١٤٢٦ه/ ٢٠٠٥م ص٨٠-٨٢؛ انظر: الخياري، أحمد ياسين، الحسيني، المدينة المنورة واليهود، ط١، مؤسسة المدينة للصحابة دار العلم جدة، ١٤٢١ه/ ٢٠٠٠م، ص١٢٢.

[٤٦] العباسي، أحمد بن عبد الحميد، عمدة الأخبار في مدينة المختار، ت: حمد الجاسم، ط٥، المكتبة العلمية، المدينة المنورة، د.ت ص: ٣٨.

[٤٧] ابن زبالة، محمد بن الحسن، أخبار المدينة، ت: صلاح عبد العزيز، ط١، مركز بحوث ودراسات المدينة المنورة، ١٤٢٤ه/ ٢٠٠٣م، ص: ١٧٨.

[٤٨] محمد بن حبيب، المنمق في أخبار قريش، ت: خورشيد أحمد فاروق، ط١، عالم الكتب، ١٤٠٥ه/ ١٩٨٥م، ص: ٢٧٨.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

هذا الأطم من أشهر آطام المدينة وينسب لحسان بن ثابت رضي الله عنه، وهو الأطم الذي جعل فيه النبي ﷺ عمته صفية أيام الخندق[٤٩].

٣-أطم سعد بن عبادة:

من آطام المدينة التي كانت مشهورة أطم سعد بن عبادة رضي الله عنه، وكان ينادى على هذا الأطم كل يوم من أراد لحما وشحما فليأت سعد بن عبادة، وكان سعد يبعث كل يوم بجفنة إلى رسول الله ﷺ حين قدم المدينة، وكان ابنه يفعل ذلك بعده [٥٠].

٤-آطام النواعم:

كانت لبني النواعم وهم من بني النضر عدة آطام في المدينة ومن أشهرها أطم البويلة [٥١].

٥-آطام بني زيد اللات:

كان لني زيد بن اللات وهم قوم عبد الله بن سلاَّم رضي الله عنه أطمان مشهوران في المدينة [٥٢].

٦-آطام بني مزاية:

كان لبني مزاية أطم الشبعان، ولهم أطم براتج سميت به ناحيته، وأطما الشيخان [٥٣].

٧-آطام بني زيد بن مالك بن عوف

كانت لبني زيد بن مالك أربعة عشر أطما يقال لها الصياصي، وتقع شرقي مسجد قباء، ومن بين آطامهم أطم يقال له المستظل عند بئر غرس، وأطم يقال له الهجيم عند المسجد الذي صلى فيه النبي ﷺ عند العصبة [٥٤]

٨-أطم بني السميعة:

كان لبني لوذان بن عمرو بن عوف، أطم يسمى السعدان [٥٥]

٩-أطم بني عطية بن زيد:

كان لبني عطية بن زيد أطم مشهور يسمى بالشاش" وكان يقع في ساحة مسجد قباء[٥٦].

([٤٩]) الذهبي، تاريخ الإسلام ج٣، ص ١٤٧.

([٥٠]) الذهبي، تاريخ الإسلام ج٣، ص ١٤٧.

([٥١]) السمهودي، خلاصة الوفا بأخبار دار المصطفى، ت: محمد الأمني الجكني، (د.م) (د.ت). ج١، ٥٢٥.

([٥٢]) السمهودي، خلاصة الوفا بأخبار دار المصطفى ج١، ص٥٢٧.

([٥٣]) السمهودي، خلاصة الوفا بأخبار دار المصطفى ج١، ٥٢٨.

([٥٤]) السمهودي، خلاصة الوفا بأخبار دار المصطفى ج١، ٥٥٤.

([٥٥]) السمهودي، خلاصة الوفا بأخبار دار المصطفى ج١، ص ٥٥٥.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٩-أطم بني جشم وزيد ابنا الحارث:

كان ببني جشم آطام معروفة ومنها السنح وهو اسم أطم سميت به الناحية، ومكانها في أول العالية، كما كان من أشهر أطم بني خدرة الأجرد وهو الأطم الذي يقال لبئره "البصة" [٥٧].

١٠-أطم بني سالم وغنم ابنا عوف:

كان لبني سالم وغنم ابني عوف بن عمرو بن الخزرج أطم القواقل ومكانها في الحرة الغربية، قريب من مسجد الجمعة وتسمى أطم القواقل وكانت بمنطقتهم أطم يقال له مزاحم[٥٨].

١١- أطم بني غنم بن مالك وبني عدي بن عمر:

كانت لبني مالك بن النجار آطام معروفة في مناطقهم في المدينة، ومن أشهرها أطم فويرع وفارع [٥٩].

١٢-أطم بني مبذول وبني عدي بن النجار:

كانت لبني مبذول وهو عامر بن مالك بن النجار، آطام عديدة، ومن أشهرها أطم "السلج" وأطم "الزاهرية" ومحلها غربي المسجد النبوي [٦٠].

١٣- أطم بنو ثعلبة بن الخزرج بن ساعدة:

كانت بنوثعلبة بن الخزرج يسكنون قريبا من سوق المدينة، ولهم أطم بدار أبي دجانة، وأطم آخر مواجه لمسجد بني ساعدة وهو آخر أطم بني بالمدينة المنورة [٦١].

استخدامات الآطام المتنوعة:

استخدمت هذه الآطام لعدة أغراض، فقد كانت مهمة في حياتهم اليومية، حيث استُعملت كملاجئ عامة يلجؤون إليها عندما يهاجمهم العدو، فينضوي إليها الأطفال والنساء والعجزة، ويخرج الرجال لمقاتلة الأعداء.

ولعل مهمة التحصين والدفاع كانت أبرز مهام تلك الآطام، ويروى أن أحيحة بن الجلاح تحصن بأطمه الضحيان، حينما قاتله تبع أبو كرب الحميري، وقيل بل تحصَّن في أطمه المستظلّ.

([٥٦]) السمهودي، خلاصة الوفا بأخبار دار المصطفى ج١، ص٥٥٧.

([٥٧]) السمهودي، خلاصة الوفا بأخبار دار المصطفى ج١، ٥٥٨.

([٥٨]) السمهودي، خلاصة الوفا بأخبار دار المصطفى ج١، ٥٥٩.

([٥٩]) السمهودي، خلاصة الوفا بأخبار دار المصطفى ج١، ٥٦٨.

([٦٠]) السمهودي، خلاصة الوفا بأخبار دار المصطفى ج١، ٥٧٠.

([٦١]) السمهودي، خلاصة الوفا بأخبار دار المصطفى ج١، ٥٦٥.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ولكن لم تكن الآطام تؤدي مهمة التحصين فقط، بل كانت تعتبر مخازنَ يجمعون فيها الغلالَ والثمار، وكنز الأموال والسلاح، كما كانت تقام الأسواق بالقرب منها، وكان ينزل بقربها القوافل المثقلة بالبضائع، وزعم ولفنسون أن هذه الآطام التابعة لليهود كانت تضم معابد وبيوت المدارس، حيث كانت فاخرة الأثاث حيث يجتمع فيها الزعماء للمشاورة والبحث في شؤنهم إذا أرادوا إبرام العقود والاتفاقات [٦٢].

ولعلها استخدمت أيضا كأداة للاستطلاع وتبليغ الصوت إلى أقصى غاية، فقد وردت في قصة الأذان لما ذكر شأن الصلاة فقال بعضهم: نستعمل الناقوس، فاعترض بعضهم وقالوا إن ذلك فعل اليهود، ثم قال: لو أمرنا رجالاً يقومون على آطام المدينة فينادون إذا حضر وقت الصلاة فيؤذنون الناس بالصلاة، ثم بات النبي ﷺ وهو مهتمٌ لذلك.... [٦٣].

ويروى أن حسان بن ثابت صعد فوق أطم من آطام المدينة ثم نادى بأعلى صوته وقال: يا صباحاه، فاجتمعت الخزرج إليه وقالوا ما عندك؟ فقال: بيت شعر قلته أردت أن تسمعوه فقالوا له هات يا حسان فأنشد [٦٤]:

وإنّ امـرءا أمسى وأصبـح سالماً ... مـــن الـــنـاس إلا ما جنى لسعيد [٦٥].

وورد في قصة الهجرة أن المسلمين لما سمعوا بمخرج رسول الله صلى الله عليه وسلم إلى المدينة كانوا يخرجون كل غداة إلى الحرة ينتظرون مقدمه حتى يردّهم حرّ الشمس، حتى أوفى رجل من يهود على أطم من آطامهم لحاجة له فرأى رسول الله ﷺ وأصحابه وهم مبيضون يزول بهم السراب فلم يملك اليهودي أن قال بأعلى صوته

---

[٦٢] سعيد حوى، الأساس في السنة وفقهها - السيرة النبوية ج١، ٣٧٨؛ انظر: الشريف، أحمد إبراهيم، مكة والمدينة في الجاهلية وعهد الرسول ﷺ ص: ٢٦٥؛ انظر: محمد السيد الوكيل، بثرب قبل الإسلام، ص: ١٨٢، ط١، دار المجتمع للنشر والتوزيع، جدة، ١٤٠٦ه/١٩٩٦م؛ انظر: البغدادي، عبد القادر بن عمر، خزانة الأدب ولب لباب لسان العرب، ط٤، مكتبة الخانجي، القاهرة، ١٤١٨ه/ ١٩٩٧م، ج٣، ص ٣٥٦.

[٦٣] ابن أبي عاصم، أحمد بن عمرو، لآحاد والمثاني لابن أبي عاصم، ت: باسم فيصل أحمد، ط١، دار الراية الرياض، ١٤١١ه/ ١٩٩١م، ج٣، ص ٤٧٦.

[٦٤] لم أجد البيت في ديوانه، ولكن ورد منسوبا إليه في كثير من المصادر، وبعضها قال له أو لابنه عبد الرحمن، انظر : ابن قتيبة، عبد الله بن مسلم، الشعر والشعراء، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤١٨ه/ ١٩٩٧م، ج١، ٢٩٨.

[٦٥] الإبشيهي، محمد بن أحمد، المستطرف في كل فن مستطرف، ت: مفيد محمد قميحة، ط٢، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤٠٦ه/ ١٩٨٦م، ص: ٩٨.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يا معاشر العرب هذا جدكم الذي تنتظرون فثار المسلمون إلى السلاح فتلقوا رسول الله بظهر الحرة فعدل بهم ذات اليمين حتى نزل بهم في بني عمرو بن عوف [٦٦].

وقد استخدم النبي ﷺ الآطام في عهده حيث إنه كان إذا خرج للغزو خلَّف النساء والذراري والشيوخ فيها.

فقد ورد أنه ﷺ لما خرج إلى أحد خلَّف ثابت بن وقش وحسيل بن جابر في الآطام وكانا شيخين كبيرين، ثم إن أحدهما قال لصاحبه أفلا نخرج ونلحق برسول الله ﷺ، ، فأخذا أسيافهما ولحقا برسول الله ﷺ حتى دخلا في الناس وقاتلا، أما ثابت فقتله المشركون، وأما حسل فظنه المسلمون رجلا من المشركين فاختلفت عليه أسيافهم فقتلوه [٦٧].

وكذلك جعل النبي ﷺ النساء والأطفال في آطام المدينة لما خرج إلى غزوة الخندق، فإن المشركين لما أتوا إلى المدينة نزلت طائفة منهم شرقي المدينة جانب أحد، ونزلت طائفة أخرى في أعالي أرض المدينة، مثل ما قال الله تعالى في كتابه: وَلَوْ دُخِلَتْ عَلَيْهِم مِّنْ أَقْطَارِهَا ثُمَّ سُئِلُوا الْفِتْنَةَ لَآتَوْهَا وَمَا تَلَبَّثُوا بِهَا إِلَّا يَسِيرًا [٦٨] خرج النبي ﷺ وأصحابه وهم ثلاثة آلاف، حتى أسندوا ظهورهم إلى سلع، وجعلوا وجوههم قِبَل العدوّ، وجعل رسول الله ﷺ النساء والذراري في الآطام [٦٩].

وقد استعمل النبي ﷺ بنفسه الآطام وذلك حين أشرف على أطم من آطام المدينة، وقال: "هل ترون ما أرى ؟ إني أرى مواقع الفتن خلال بيوتكم كمواقع القطر" [٧٠].

وعموماً، فإن هذه الآطام كانت لها عدة استخدامات، وكانت معلماً معمارياً للمدينة المنورة قبل الإسلام وبعده، وهي من جملة آثارها التاريخية التي تعتبر مفخرة

---

[٦٦] صحيح البخاري، كتاب فضائل الصحابة، باب هجرة النبي ﷺ وأصحابه، رقم الحديث: ٣٦٩٤ ج٣، ١٤٢١.

[٦٧] ابن الأثير، علي بن أبي الكرم، أسد الغابة في معرفة الصحابة، ت: علي محمد معوض، عادل أحمد عبد الموجود، ط١، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤١٥ه/ ١٩٩٥م ج١، ص٤٥٨؛ انظر: ابن النجار، الدرة الثمينة في أخبار المدينة ص: ٢١٣.

[٦٨] سورة الأحزاب، الآية/ ١٠.

[٦٩] الشامي، محمد بن يوسف، سبل الهدى والرشاد في سيرة خير العباد، ت: عادل أحمد عبد الموجود، علي محمد معوض، ط١، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤١٤ه/ ١٩٩٣م، ج٤، ص ٣٧١؛ انظر: ابن كثير، إسماعيل بن عمر، تفسير القرآن العظيم، ت: ساي بن محمد سلامة، ط٢، دار طيبة للنشر والتوزيع، ١٤٢٠ه/ ١٩٩٩م، ج٦، ص ٣٨٤.

[٧٠] رواه البخاري في صحيحه، من حديث أسامة بن زيد، انظر: صحيح البخاري، أبواب فضائل الصحابة، باب آطام المدينة، رقم الحديث ١٧٧٩ج٢، ص ٨٧١.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

من مفاخرهم وبها كانوا يتفاخرون، ولذلك نجد حسان بن ثابت رضي الله عنه مفتخرا بقومه ذوي النعم الذين شيدوا الحصون في يثرب فيقول [٧١]:

أُولَئِكَ قَوْمي فإنْ تَسْأَلِي...كِـرَامٌ إذا الضَّيْفُ يَوْماَ أَلَمْ

بِيَثْرِبَ قَدْ شَيَّدُوا في النَّخيلِ ... حُصُوناً وَدَجَّنَ فيها النَّعَمْ [٧٢].

المبحث الثاني: علاقة الشعر بالتاريخ في تسجيل الوقائع

ما من شك في أن هناك علاقة وطيدة بين الشعر العربي وبين التاريخ الإسلامي، من حيث إن كلاً منهما يعتبر وثيقة هامة من وثائق التاريخ وسجلاته التي حفظ بهما معا، ويظهر هذا واضحاً في عدة موضوعات تاريخية، ويخصص البحث الحديث عن بعض تلك الجوانب حتى تصح هذه الدعوى، ويتضح ذلك من خلال إلقاء الضوء على بعض العناصر التالية:

علاقة الشعر بالسيرة النبوية:

يعتبر الشعر وثيقة تاريخية مهمة فهو ديوان العرب وسجلُّهم النفيس الذي به حُفظ تاريخُهم وآدابُهم وأخلاقُهم، وهو الوثيقة التي حفظوا فيها أخبار أبطالهم ووقائع بطولاتهم، وكان هو دنيا العرب الثقافية، ومما يدل على أهميته في هذا الميدان أن النبي ﷺ بعث في أمة ازدهرت فيهم صناعة الشعر، فطرقوا كل موضوعاته من مديح وهجاء، ورثاء وفخر وحماسة وغيرها، ولو لا الشعر لما عرفت الجغرافية العربية ومواقع الصحراء وواحاتها ومرابعها وجبالها ووديانها، لأن كل ذلك مدوَّن في أشعارهم، ولو لا الشعر لما اشتهرت القبائل العربية وأخبارها في محافلهم وتحاربهم وسلمهم، ولأهمية الشعر نجد الإمام البخاري في صحيحه يستشهد به كثيراً بل وعقد باباً خاصاً سماه ب" باب ما يجوز من الشعر والرجز والحُداء وما يكره منه" وذكر قوله تعالى" والشعراء يتبعهم الغاوون" ، ثم ساق بسنده إلى أبي بن كعب أن النبي ﷺ قال: إن من الشعر لحكمة" [٧٣] ولذلك نجد أن دراسة الشعر العربي الذي قيل في عصر الدعوة الإسلامية له أهمية كبيرة سواء في ذلك شعر الكفار في المسلمين، أو

---

[٧١] انظر: ديوان حسان بن ثابت، ت: عبد الله سنده، ط١، دار المعرفة بيروت، ١٤٢٧ه/ ٢٠٠٦م، ص ٢٣٩.

[٧٢] عدنان أحمد، علي أحمد يونس، يثرب في شعر شعرائها، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، تاريخ النشر ١٤٢٨ه/ ٢٠٠٧م، ص: ٩.

[٧٣] البخاري محمد بن إسماعيل، ، الجامع الصحيح المختصر، ت:مصطفى ديب البغا، ط٣، دار ابن كثير، اليمامة – بيروت ١٩٨٧/١٤٠٧م باب ما يجوز من الشعر والرجز والحداء. رقم الحديث، ٥٧٩٣ ج٥، ٢٢٧٦.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

شعر المسلمين فيهم ومنافحتهم للإسلام، بل إن دراسة الشعر عموما سواء في العصر الجاهلي أو الأموي له أهمية كبيرة في دراسة السيرة النبوية [٧٤].

وقد تنبه علماء السيرة والتاريخ إلى أهمية الشعر فأكثروا من الاستشهاد به، وكان محمد بن إسحاق من أوائل من تنبَّه لأهمية الشعر ومكانته في مرويات السيرة النبوية فكان يورد عقب كل موقعة ما ورد وما قيل فيها من شعر، نجد ذلك في غزوة بدر وأحد والخندق، إضافة إلى إيراده شعر الوفود والقبائل التي وفدت على رسول الله ﷺ معلنة إسلامها، وجاء ابن هشام بعده فهذَّب السيرة وحذف كثيراً من الأشعار المشكوك في نسبتها، إلا أنه مع ذلك أثبت كثيرا من تلكم الأشعار [٧٥].

وهذا النوع الذي حذفه ابن هشام من أشعار السيرة المشكوك في نسبتها هو الذي قصد ابن سلام في كتابه طبقات فحول الشعراء انتقاد ابن إسحاق عليه حين اعتبر أن ابن إسحاق هو من أفسد الشعر وهجَّنه وحمل منه كل غُثاء، حيث كتب في الشعر أشعاراً كثيرة لرجال ونساء لم يقولوا شعراً قط، ثم جاوز ذلك حتى أورد أشعاراً في عهد عاد وثمود، ونقل عنهم كلاماً مؤلَّفاً معقوداً بقواف ليس بشعر على أنه شعر [٧٦].

علاقة الشعر بأيام العرب:

يقصد بأيام العرب الحروب والوقائع والنزاعات التي نشبت بين القبائل العربية في مجتمعهم الجاهلي الذي كانت النزاعات فيه محتدمة، وتعتبر أيام العرب في الجاهلية مصدرًا هامّاً من مصادر التاريخ، لما روي فيها من أشعار كثيرة، ولما اشتملت من وقائع وأحداث، من مأثور الحكم وبارع الحيل، ومصطفى القول، ورائع الكلام، فهي توضح شيئًا من الصلات التي كانت قائمة بين العرب وغيرهم من الأمم كالفرس والروم، وتروي كثيرًا مما كان يقع بين العرب أنفسهم من خلاف، بل إنها سبيل لفهم ما وقع بين العرب بعد الإسلام من حروب شجرت بين القبائل، ووقائع كانت بين البطون والأفخاذ والعشائر.

---

[٧٤] هاني السباعي، قراءة في مصادر السيرة النبوية، دار هادف للنشر والتوزيع، د.ت د.م ص ٢٠٥-٢٠٦؛ انظر: فاروق حمادة، مصادر السيرة النبوية وتقويمها، ط٣، دار القلم دمشق، ١٤٢٤ه/٢٠٠٣م ص ١٤١-١٤٢؛ انظر: الكبيسي عبد الحافظ عبد محمد، أسس مصادر كتابة السيرة النبوية، مجلة مداد الآداب، العدد الثالث، الجامعة العراقية كلية الآداب، ص ٥١٢.

[٧٥] هاني السباعي، قراءة في مصادر السيرة النبوية، ص ٢١٢-٢١٣.

[٧٦] محمد بن سلام، طبقات فحول الشعراء، ت: محمود شاكر، دار المدني، جدة، د.ت، ج١، ص٧.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

ولو نظرت إلى الشعر الجاهلي في جملته وتفصيله، وبخاصة ما كان في الفخر والحماسة، والرثاء والهجاء، فإنك تجده قد ارتبط بتلك الأيام، فبينما كان الفوارس يناضلون بسيوفهم ورماحهم، ويجودون بنفوسهم رخيصة في سبيل أقوامهم، كان الشعراء من ورائهم يدفعون عن الأحساب بقصيدهم، ويطلقون ألسنتهم في خصومهم وأعدائهم، ويندبون بقوافيهم صرعاهم، والقتلى من أشرافهم وزعمائهم ومن ثم فقد أصبحت كتب الأدب من المصادر المهمة في التاريخ العربي القديم، ففيها ثروة أدبية قيمة، قد لا نجد لها مثيلا في كتب التاريخ، بل نستطيع أن نذهب بعيدًا، فنقول إن كثيرًا من الأخبار ماتت لموت الشعر الذي قيل في مناسبتها، في حين أن أخبارًا خلقت خلقًا لأن ما قيل فيها من شعر كان سببًا في بقائها، ومن ثم فقد أصبح الشعر سببًا في تخليد الأخبار، لسهولة حفظه، ولاضطرار رواته إلى قص المناسبة التي قيل فيها [٧٧].

علاقة الشعر بالقبائل والأنساب:

كان الشعر يحتل مكانة مرموقة عند العرب، وهو ديوان أمجادهم وسجلُّ مفاخرهم وأحسابهم، وكانوا يتفاخرون به، وكانت القبيلة الواحدة تفتخر بنبوغ شاعر من شعراءها، ولذلك كانت تعتني بشعر أبنائها، ويقيدون شعر شعرائها الذين يدافعون عن حياضها، ويسجلون به وقائعها وأيامها، وهذا كله نابع من معرفتهم بالكتابة في الجاهلية، فقيدوا بعض قصائدهم، وليس المراد من هذا، التقييد العام، بل كتابة بعض الأبيات في أوراق وحفظها، ولا يعنى أنهم اتخذوا الكتابة وسيلة يدونون بها كل أشعارهم، لأن وسائل الكتابة في ذلك العصر كانت صعبة، حيث كانوا يكتبون على الجلود والعظام ونحوها[٧٨].

وكان الشعر يرتبط بعلم التاريخ ارتباطاً وثيقاً، ولذلك نجد كثيراً من علماء الشعر لهم إلمام بفروع علم التاريخ، فنجد المفضل الضبي العالم بالشعر وتفسيره وتقييمه له

---

[٧٧] لطفي عبد الوهاب، العرب في العصور القديمة، دار المعرفة الجامعية، ط٢، للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية د.ت. ص: ٢٣٨انظر: محمد بيومي مهران، دراسات في تاريخ العرب القديم، ط٢، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية د.ت، ص: ٤١.

[٧٨] ناصر الدين الأسد، مصادر الشعر الجاهلي وقيمتها التاريخية، ط٧، دار الجيل بيروت، ١٤٠٩ه/ ١٩٨٨م، ص١١٠؛ انظر: شوقي ضيف، تاريخ الأدب العربي العصر الجاهلي، دار ذوي القربي، قمّ، ط٢، ١٤٢٧ه/٢٠٠٦م، ص ١٤٠.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

مشاركة في معارف أخرى، فكتابه الأمثال يدل دلالة واضحة على إلمامه بالأيام والأساطير الجاهلية والحكايات [٧٩].

وكان بعض النسابين لهم صلة قوية بالشعر العربي، لأن معرفتهم بالنسب كانت تقتضي منهم معرفة واسعة بأخبار القوم وأشعارهم، ولذلك نجد كتب الأنساب يذكر مؤلفوها أخبارا تاريخية وأدبية وأشعاراً يسوقونها مع هذه الأخبار، ولذلك نجد ذكر علماء النسب مقرونا بمعرفتهم بالشعر وروايته، وأيام العرب وأخبارهم [٨٠].

علاقة الشعر بالتاريخ من ناحية أخرى

وهناك نوع أخر من الشعر يسمى بالتاريخ الشعري، وكانوا يسمونه أيضا التاريخ الحرفي؛ لكونه يرجع إلى حساب الأحرف الأبجدية، وهذا النوع لا يعرف بالتحديد أول من استعمله في الشعر، وذكر بعضهم أنه كان مستعملًا عند شعراء الجاهلية الأولى، وهو وهم، ومن أول ما وقف عليه قول بعض الشعراء يؤرخ لسنة ٨٢٢هـ:

تاريخه خير بدا ... مع كمال العفة

يريد بقوله (كمال العفة) حرف التاء التي تعتبر هاء في حساب الجمل [٨١]، ويسمى هذا النوع بالمذيل، بأن تكون جمله ناقصة فيكمل بحرف أو أكثر منه مع التنبيه على ذلك، وهو شبيه ببعض أنواع المعمى[٨٢] [٨٣].

المبحث الثالث: آطام المدينة من خلال النصوص الشعرية

لما كان الشعر ديواناً للعرب به يحفظون مآثرهم ويخلدون مفاخرهم، كان للمعالم التاريخية أثرٌ بارزٌ في قصائدهم، حيث ورد ذكر كثير من تلك المعالم، بما فيها الآطام في أشعارهم، فقد كانت الآطام تعتبر عزَّ أهل المدينة قبل الإسلام وبعده فكانوا

---

[٧٩] انظر مقدمة كتاب" أمثال العرب" للمفضل الضبي، ط١، دار الرائد العربي، بيروت، ١٤٠١ه/ ١٩٨١م، ت إحسان عباس، ص: ٢٩.

[٨٠] ناصر الدين الأسد، مصادر الشعر الجاهلي وقيمتها التاريخية، ص ٢١٥-٢١٦.

[٨١] حساب الجمل هي الحروف المقطعة من أبي جاد. انظر: الزبيدي، تاج العروس، ج١٤، ١٢٢...

[٨٢] الرافعي، مصطفى صادق، تاريخ آداب العرب، ت: درويش الجويدي، المكتبة العصرية للطباعة والنشر بيرت، ، ١٤٢٣ه/ ٢٠٠٢م، ج٣، ص٣٤١.

[٨٣] يقال: عمى معنى البيت تعمية: إذا أخفاه، ومن هذا المعنى المعمى من الأشعار؛ كما في الصحاح، وقيل: إن التعمية هي: أن تعمي شيئا على إنسان فتلبسه عليه تلبيسا. انظر: الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس ج١٩، ٧٠٤.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يتحصنون بها من كل عدوٍ يقصدهم سواء في لك العدوُّ الداخلي أو الخارجي، وهذه الآطام منها ما كنت تعرف أسماءها ومنها مالا تعرف أسماءها، إلا باسم سيدها ومنها ما يعلم اسمُ مالكها، ومنها مالا يعلم عنها ذلك، ذلك ومنها آطام تذكر في الشعر ومنها مالا يذكر فيه [٨٤].

اشتهار المدينة بالآطام:

كانت المدينة المنورة تشتهر بالآطام، مما جعل الشعراء يذكرون ذلك في أشعارهم ويصفونها بها، فقد ورد في قصة جبيهاء الأشجعي الذي طلبت منه زوجته أنيسة أن يهاجر بها إلى المدينة ويبيع إبلَه، فلما أقبل بإبلها حتى وصل إلى حرَّة واقم شرقي المدينة حنّت ناقة إلى وطنها، فتبعتها الإبل وشردت عنه فطلبها ففاتته، فعاتبته، وقال لها: هذه إبل لا تعقل وقد حنّت إلى وطنها فنحن أولى بها، فأنت طالق إن لم ترجعي، وقال فيها شعراً: ومنه:

قـالـت أُنيسةُ: بِعْ تِلادَكَ والتمسْ ... داراً بـيـثربَ ربَّةِ الآطامِ

تَـكْتُب عِـيـالَكَ في العَطاءِ وتَقْتَرِض ... وكـذلك يَفْعَلُ حـازِمُ الأَقْوامِ[٨٥].

فنجد الشاعر أنه يصف المدينة بأنها ربة الآطام، وهذا يدل على شهرة الآطام بها وكثرتها، وهذه الكثرة التي جعلت الشاعر يصفها بربة الآطام كانت من خصائصها في الجاهلية بحيث لم يشاركها فيها بلدٌ آخر، وهي ميزة لها تنفرد عن المدن [٨٦] .

وهذا المعنى هو الذي عبّر به الشاعر أبو ذئيب [٨٧] الهذلي في رثاء النبي صلى الله عليه وسلم

لما رأيت الناس فى غسلاتهم .... مـا بين مـلحود له ومضرَّح

متبادلين لشرجـع بأكفهم .... نـص الرقاب لفـقد أبيض أروح

فـهناك صرت إلى الهموم ومن بيت .... جـار الهـموم يبيت غير مروح

كسفت لمصرعه النـجوم وبدرها .... وتـزعـزعت آطام بطن الأبطح [٨٨].

---

[٨٤] العباسي، أحمد بن عبد الحميد، عمدة الأخبار في مدينة المختار؛ انظر: الخياري، أحمد ياسين أحمد، تاريخ معالم المدينة المنورة قديما وحديثا ص: ٢١.

[٨٥] الفيروز آبادي، محمد بن يعقوب، المغانم المطابة في معالم طابة، مركز بحوث ودراسات المدينة المنورة، د.م د.ت. ج٣، ١٨.

[٨٦] عدنان أحمد، علي أحمد يونس، يثرب في شعر شعرائها ص: ٩.

[٨٧] انظر: ديوان أبي ذؤيب، ت: أحمد خليل الشال، ط١، مركز الدراسات والبحوث الإسلامية، بورسعيد مصر، ١٤٣٥ه/ ٢٠١٤م، ص ٢٤.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

يقصد بهذا الأبيات التعبير عن الحزن العميق الذي أصابت المسلمين إثر وفاة الرسول ﷺ حتى انكسف النجوم بهذا الخبر الحزين ، وتهدَّمت الآطام، وهذا تعبير يقصد منه بيان أثر الحزن الذي سيطر على الوجوه من هذا الخبر الصاعق.

ومن هذا المعنى أيضا قول زيد الخيل [٨٩] الطائي:

أنيـــخت، بآطام المدينة، أربعا .... وعشـــرا، يغنّي فوقها الليل طائر

فلما قـــضى أصحابنا كلّ حـــاجة .... وخطّ كتابا في المـــدينة ساطر

شـــددت عليها رحـــلـــها وشليلها .... من الدرس والشّعراء، والبـــطن ضامر [٩٠].

ولعل لشهرة هذه الآطام بالمدينة واختصاصها بها قال بعض العلماء إن الآطام إذا أطلقت فهي آطام المدينة كما قالوا في قول أوس بن مغراء السعدي:

بثَّ الجـنودَ لهم في الأرض يقتلهم .... مـــا بين بُصرى إلى آطام نجرانا [٩١].

وصف الشعراء حصانة الآطام :

وكانت الآطام عزّا لأهل المدينة ومنعتهم وفيها كانوا يتحصنون من عدوهم، وقد أكثر الشعراء من وصف تلك الآطام بما يدل على طولها وحصانتها، مما يؤكد كونهم كانوا يفتخرون بها، ومن ذلك تلك الآطام التي بناها بنو أنيف بقباء: حيث يقول شاعرهم [٩٢] فيها:

ولـو نطـقت يـوما قُبـاءُ لخبَّرتْ .... بـــأنّا نـــزلنا قـبل عـــادٍ وتبّعِ

وآطامنا عاديّةٌ مشمـــخرّةٌ .... تـــلوحُ فتُنْكي مـن نعادي وتمنع [٩٣]

---

[٨٨] الكلاعي، سليمان بن موسى، الاكتفاء بما تضمنه من مغازي رسول الله ﷺ والثلاثة الخلفاء، ط١، دار الكتب العلمية، ١٤٢٠ه/ ١٩٩٩م، ج٢، ص ٦٤.

[٨٩] انظر: ديوان زيد الخيل، ت: أحمد مختار البرزة، ط١، دار المأمون للتراث، ١٤٠٨ه/ ١٩٨٨م، ص ١٠٦.

[٩٠] ياقوت، معجم البلدان ج١، ٢١٩.

[٩١] ابن منظور، لسان العرب ج١٢، ١٩.

[٩٢] البيت بلا نسبة في المصادر التي ورد فيها.

[٩٣] السمهودي، وفاء الوفاء بأخبار دار المصطفى، ط١، دار الكتب العلمية، بيروت ١٤١٩ه/ ١٩٩٨م، ج١، ص ١٣٠.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

فالشاعر في هذين البيتين يصف آطامهم التي بنوها بالطول، وأنها حصينة تمنع من وصول أعدائهم إليها، كما أنها مُنكية، وكأنه بذلك يشير إلى حصانتها الخارجية مما يجعل العدو يقف حيالها حيارى لا طاقة لهم بالهجوم عليها.

ومن هذا النوع وصف الشاعر لأطم «معرض» الذي يعتبر آخر أطم بالمدينة، حيث قدم رسول الله صلى الله ﷺ المدينة وهم في طور بنائه فاستأذنوه في إتمامه، فوافق ﷺ وأذن لهم وفيه يقول الشاعر أبو أسيد الساعدي:

ونحن حمينا عن بضاعة كلّها .... ونحن بنينا مُعْرضاً فهو مُشرفُ

فأصبح معموراً طويلاً فدى له .... وتخرب آطامٌ بها وتصفصف [٩٤]

فالشاعر يصف أطم معرض الذي ابتاه أهله بنو ساعدة بن كعب حول بئر بضاعة، بالطول مع طول التعمير، حيث إن الآطام الأخرى تنهدم ويبقى هو شامخاً معموراً طويلاً، وهذا ربما يرجع إلى مادة البناء التي بني بها هذا الأطم.

ومن تلك الآطام التي وصفها الشعراء بالحصانة أيضا أطم المزدلف الذي بناه سالم وغنم ابنا عوف وكان لمالك بن عجلان، وفيه يقول:

إني بنيت للحروب المزدلف .... قذفت فيه جندلا مثل الردف [٩٥]

فيؤكد الشاعر بهذا البيت أنه ابتنى هذا الأطم للحروب، فهي أصل بنائها، وأنها قذف فيها الجندل وهو الحجارة، التي يقلُّها الرجل وقال بعض أهل اللغة: هو الحجر كلُّه كما قال امرؤ القيس:

وتيماء لم يترك بها جذعَ نخلة .... ولا أجَما إلا مشيدا بجندل

وقيل صخرة كرأس الإنسان [٩٦].

وقد أشار بعض الشعراء إلى معنى آخر من معاني بناء الآطام، وهو بسط السيطرة والقهر، وقد عبّر الشاعر الأضبط بن قريع باني الأطم المنسوب إليه عن هذا المعنى حين قال:

وبنيت أطما في ديارهم .... لأثبت التقهير بالغصب [٩٧].

---

[٩٤] الفيروز آبادي، المغانم المطابة في معالم طابة ج٣، ص٧٨؛ انظر: السمهودي، وفاء الوفاء بأخبار دار المصطفى ج١، ص ١٥٩.

[٩٥] الفيروز آبادي، المغانم المطابة في معالم طابة ج٣، ص٧١.

[٩٦] الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس ج١٤، ص ١٢٥.

[٩٧] الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس ج١٦، ٢٣.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وبنى أحيحة بن الجلاح أطماً بالعصبة يقال له «الضحيان، وكان عرضه قريباً من طوله، وقد بناه أولا من حجارة الحرار البيض أولا فسقط، وقد وصفه بعد ذلك بالحصانة والمتانة وشبهه بالسيف الصقيل فقال [٩٨]:

وقد أعدَدْت للحِدْثان حصْناً .... لـو انّ المـــرء تـنفعه العقولُ

طـويلَ الــرأس أبــيض مشمخرّ.... يــلــوح كـأنه سيف صقيلُ [٩٩]

ويظهر من تتبع شعر أحيحة بن الجلاح أنه كان مغرماً ببناء الآطام المرتفعة الحصينة ويستعد للإنفاق الأموال الطائلة عليها حرصاً على سلامته وأهله، وهو القائل [١٠٠]:

إنّي بـنَيْتُ واقِماً والــضَّحْيان....والمستــظِلَّ قَبْلَهُ بَأَزْمانْ [١٠١].

كثرة ورود الآطام على لسان الشعراء:

لو تُتُبع عدد الآطام التي وردت في أشعار العرب لكانت بالعشرات، ولكن يكفي من القلادة ما أحاط بالعنق، فيشير البحث إلى بعض تلك الآطام التي ورد ذكرها في أشعارهم.

من الآطام التي ورد ذكرها في أشعار الشعراء، أطم الفارع وهو أطم حسان بن ثابت رضي الله عنه قال فيه حسان نفسه [١٠٢]:

أرقــت لتـوماض البروق اللوامع .... ونـــحن نشادي بين سلع [١٠٣] وفارع [١٠٤]

---

[٩٨] انظر: ديوان أحيحة بن الجلاح الأوسي، ط١، مطبوعات نادي الطائف الأدبي، ١٣٩٩ه/ ١٩٧٩م، ص ٧٦-٧٧.

[٩٩] السمهودي، وفاء الوفاء بأخبار دار المصطفى ج١، ص١٥٤.

[١٠٠] لم أجد البيت في ديوان، ولكن ورد منسوبا إليه في المصادر؛ انظر: السمهودي، وفاء الوفاء بأخبار دار المصطفى ج١، ص١٥٤.

[١٠١] عدنان أحمد، علي أحمد يونس، يثرب في شعر شعرائها، ص: ١٠.

[١٠٢] ديوان حسان، ت: عبد الله سنده، ص ١٥٩.

[١٠٣] سلع: جبل بسوق المدينة، وقال الأزهري: موضع بقرب المدينة، وهو اليوم يقع في وسط عمران المدينة، في الجنوب الغربي منه عند المساجد السبعة. ياقوت، معجم البلدان ج٣، ص٢٣٦؛ انظر: شراب، المعالم الأثيرة في السنة والسيرة ص: ١٤٢؟

[١٠٤] فارع: اسم أطم بالمدينة، ياقوت، معجم البلدان ج٤، ص ٢٢٨.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وتسمية الآطام بها الاسم فيه إشارة إلى علوّها وارتفاعها، فهو من قول العرب: فرع إذا علا، كما قال الفيروزآبادي، والفارع العالي المرتفع الحسن الهيئة، وقد ورد ذكر هذا الأطم كثيراً في أشعار الشعراء، وفي ذلك دلالة ظاهرة على مكانته العمرانية بالمدينة في ذلك الوقت.

وقد أكثر الشعراء من ذكر هذا الأطم فمن ذلك قول مقيس بن صبابة:

ثأرت به فهراً وحملت عقلة.... سراة بني النجار أرباب فارع

وقول كثير [١٠٥]:

رسا بـــيـــن سلع والعقيق وفارع ... إلى أحد للـمزن فيه غشامر

وهو الأطم الذي أدخل فيه النبي ﷺ عمته صفية أثناء غزوة الخندق، وتمكنت من قتل اليهودي الذي كان يحاول أن يتطلع إلى النساء في الداخل [١٠٦].

ومن أشهر الآطام التي وردت في أشعار العرب أطم واقم: وهو من آطام المدينة وإليه تُضاف الحَرَّة، واشتقاقها من قول العرب: وَقمْتُ الرَّجل عن حاجته: أي رددْتَه، قال المرَّارُ:

بِحَرَّةِ واقمٍ والعِيسُ صُعْرٌ ... ترى لِلُحَى جماجِمها تَبيعا [١٠٧].

وقال خفاف بن ندبة [١٠٨]:

لـو انّ المـــنـــايا حِدْن عن ذى مـــهابة .... لكان حُـــضير حين أغلق واقما [١٠٩].

ومنه قول محمد بن أسلم في وقعة الحرة:

فـإن تـــقـــتـــلونا يوم حرَّة واقم .... فنحـــن علـى الإسلام أول من قتل [١١٠].

---

[١٠٥] لم أجده في ديوانه المطبوع، ولكن ورد منسوبا إليه في المصادر.

[١٠٦] محمد إلياس عبد الغني، بيوت الصحابة حول المسجد النبوي، ط٤، د.م ١٤٢٠ه/ ١٩٩٩م، ص: ١٣٣.

[١٠٧] ياقوت، معجم البلدان ٢، ٢٤٩.

[١٠٨] لم أجده في ديوانه المطبوع، ولكن ورد منسوبا إليه في المصادر.

[١٠٩] البكري، عبد الله بن عبد العزيز، معجم ما استعجم من أسماء البلاد والمواضع، ط٣، عالم الكتب بيروت، ١٤٠٣ه/ ١٩٨٢م، ج٢، ص ٤٣٧.

[١١٠] الحميري، محمد بن عبد الله الروض المعطار في خبر الأقطار، ت: إحسان عباس، ط٢، مؤسسة ناصر للثقافة، بيروت، ١٤٠٠ه/ ١٩٨٠م، ص: ٣٥٦.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

وهذا جزء يسير من أشعار العرب التي ذكروا فيها تلك الآطام، وهو دالٌّ على كثرة الآطام الكاثرة التي حظيت بها يثرب واختصت بها، ودلّ على أن الشعر لم يزل ولا يزال أداة لتسجيل المفاخر والأحداث العظيمة.

الخاتمة:

خلص البحث إلى جملة من النتائج وأبرزها

أولا: تطلق كلمة الآطام ويراد بها عدة معان، ولكن المشهور منها والذي يدور عليه البحث الحصون والبيوت المربعة المسطحة.

ثانيا: خلص البحث إلى أن وجود الآطام اشتهر بالمدينة النبوية، وإن كان عهد بنائها أقدم حيث وجد في مدن أخرى غيرها.

ثالثا: توصل البحث إلى ذكر عدد لا بأس به من الاستخدامات التي كان يستخدم بها هذه الآطام في المدينة النبوية وأن اهمَّ هذه الاستخدامات هي مهمة التحصين.

رابعا: اتضح من خلال البحث أن الشعراء أكثروا من ذكر المعالم التاريخية بالمدينة النبوية في أشعارهم، وأنهم قصدوا بذلك تخليد المآثر، وإثبات المفاخر وغير ذلك.

خامسا: تمكن البحث من ربط التاريخ بالشعر من خلال عدة موضوعات نموذجية بينهما.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

فهرس المصادر والمراجع:

أولا: المصادر:

١. ابن فارس، أحمد بن فاس، مقاييس اللغة (د.م) دار الفكر، بيروت، ١٣٩٩ه/ ١٩٧٩م.
٢. الأزهري محمد بن أحمد، تهذيب اللغة، ط١، دار إحياء التراث العربي، بيروت ١٤٢١ه/ ٢٠٠١م.
٣. الجوهري، إسماعيل بن حماد، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، ت: أحمد عبد الغفور عطار، ط٤، دار العلم للملايين، ١٤٠٧ه/ ١٩٨٧م.
٤. الزمخشري، محمود بن عمر، أساس البلاغة، ت: محمد باسل عيون، ط١، دار الكتب العلمية بيروت، ١٤١٩ه/ ١٩٩٨م.
٥. الخطابي، حمد بن محمد، غريب الحديث (د.ت) دار الفكر، دمشق، ١٤٠٢ه/١٩٨٢م.
٦. ابن الجوزي، عبد الرحمن بن علي، غريب الحديث لابن الجوزي، ط١، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤٠٥ه/ ١٩٨٨٥م.
٧. الإفصاح في فقه اللغة، ط٣، دار مكتب الإعلام الإسلام، قمُّ، ١٤١٠ه/ ١٩٨٩م.
٨. محمد بن سلام، طبقات فحول الشعراء، ت: محمود شاكر، دار المدني، جدة، (د.ت).
٩. ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب، ط٣، دار صادر، بيروت ١٤١٤ه/١٩٩٣م.
١٠. الزبيدي، محمد بن أحمد، تاج العروس من جواهر القاموس، ط١، الفكر ١٤١٤ه/١٩٩٣م.
١١. المقدسي، المطهر بن طاهر، البدء والتاريخ، مكتبة الثقافة الدينية، بورسعيد، (د.ت).
١٢. ابن النجار، محمد بن محمود، الدر الثمينة في أخبار المدينة، ت: صلاح الدين بن عباس، ط١، مركز بحوث ودراسات المدينة المنورة، ١٤٢٦ه/ ٢٠٠٥م.
١٣. العباسي، أحمد بن عبد الحميد، عمدة الأخبار في مدينة المختار، ت: حمد الجاسم، ط٥، المكتبة العلمية، المدينة المنورة، (د.ت).
١٤. البغدادي، عبد القادر بن عمر، خزانة الأدب ولب لباب لسان العرب، ط٤، مكتبة الخانجي، القاهرة، ١٤١٨ه/ ١٩٩٧م.
١٥. ابن حزم، أحمد بن علي، جمهرة أنساب العرب لابن حزم، ط١، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤٠٣ه/ ١٩٨٣م
١٦. ابن أبي عاصم، أحمد بن عمرو، لآحاد والمثاني لابن أبي عاصم، ت: باسم فيصل أحمد، ط١، دار الراية الرياض، ١٤١١ه/ ١٩٩١م.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

١٧. الإبشيهي، محمد بن أحمد، المستطرف في كل فن مستطرف، ت: مفيد محمد قميحة، ط٢، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤٠٦ه/ ١٩٨٦م.
١٨. الجامع الصحيح المختصر، البخاري، ت: مصطفى ديب البغا، ط٣، دار ابن كثير، اليمامة بيروت، ١٤٠٧ه/١٩٨٧م،
١٩. ابن الأثير، علي بن أبي الكرم، أسد الغابة في معرفة الصحابة، ت: علي محمد معوض، عادل أحمد عبد الموجود، ط١، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤١٥ه/ ١٩٩٥م.
٢٠. الشامي، محمد بن يوسف، سبل الهدى والرشاد في سيرة خير العباد، ت: عادل أحمد عبد الموجود، علي محمد معوض، ط١، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤١٤ه/ ١٩٩٣م.
٢١. ابن كثير، إسماعيل بن عمر، تفسير القرآن العظيم، ت: ساي بن محمد سلامة، ط٢، دار طيبة للنشر والتوزيع، ١٤٢٠ه/ ١٩٩٩م.
٢٢. الفيروز آبادي، محمد بن يعقوب، المغانم المطابة في معالم طابة، مركز بحوث ودراسات المدينة المنورة، (د.م) (د.ت).
٢٣. العبني بدر الدين محمود، شرح المقاصد النحوية في شرح شواهد شروح الألفية المشهور بـ «شرح الشواهد الكبرى» ت: علي محمد فاخر، وجماعة، ط١، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، القاهرة - جمهورية مصر العربية، ١٤٣١ هـ - ٢٠١٠ م.
٢٤. القلقشندي، أحمد بن علي القلقشندي، نهاية الأرب في معرفة أنساب العرب، ت: إبراهيم الإبياري، ط٢، دار الكتاب اللبنانين، بيروتن، ١٤٠٠ه/ ١٩٨٠م
٢٥. البكري، عبد الله بن عبد العزيز، معجم ما استعجم من أسماء البلاد والمواضع، ط٣، عالم الكتب بيروت، ١٤٠٣ه/ ١٩٨٢م.
٢٦. الحميري، محمد بن عبد الله الروض المعطار في خبر الأقطار، ت: إحسان عباس، ط٢، مؤسسة ناصر للثقافة، بيروت، ١٤٠٠ه/ ١٩٨٠م.
٢٧. الكلاعي، سليمان بن موسى، الاكتفاء بما تضمنه من مغازي رسول الله ﷺ والثلاثة الخلفاء، ط١، دار الكتب العلمية، ١٤٢٠ه/ ١٩٩٩م.
٢٨. ابن قتيبة، عبد الله بن مسلم، الشعر والشعراء، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٤١٨ه/ ١٩٩٧م.
٢٩. السمهودي، وفاء الوفاء بأخبار دار المصطفى، ط١، دار الكتب العلمية، بيروت ١٤١٩ه/ ١٩٩٨م.
٣٠. ابن زبالة، محمد بن الحسن، أخبار المدينة، ت: صلاح عبد العزيز، ط١، مركز بحوث ودراسات المدينة المنورة، ١٤٢٤ه/ ٢٠٠٣م.

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

٣١. السمهودي، خلاصة الوفا بأخبار دار المصطفى، ت: محمد الأمني الجكني، (د.م) (د.ت).
٣٢. محمد بن حبيب، المنمق في أخبار قريش، ت: خورشيد أحمد فاروق، ط١، عالم الكتب، ١٤٠٥ه/ ١٩٨٥م.

ثانيا: المراجع:

١. شراب، محمد بن محمد، المعالم الأثيرة في السنة والسيرة، ط١، ١٤١١ه/ ١٩٩٠م، دار القلم دمشق بيروت.
٢. ديوان حسان بن ثابت، ت: عبد الله سنده، ط١، دار المعرفة بيروت، ١٤٢٧ه/ ٢٠٠٦م.
٣. الصاعدي، سعود بن عيد، معجم المعالم الأثرية في المدينة المنورة في ضوء المصادر الأصلية والمراجع الحديثة، ط١، وزارة الشؤون الإسلامية والدعوة والإرشاد، ١٤٣٨ه/ ٢٠١٦م.
٤. الخياري، أحمد ياسين أحمد، تاريخ معالم المدينة المنورة قديما وحديثا، ط١، نادي المدينة المنورة الأدبي، ١٤١٠ه/ ١٩٩٠م.
٥. سعيد حوى، الأساس في السنة وفقهها، السيرة النبوية، ط٣، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، ١٤١٦ه/ ١٩٩٥م.
٦. الشريف أحمد إبراهيم، مكة والمدينة في الجاهلية وعهد الرسول صلى الله عليه وسلم، دار الفكر العربي، (د.ت).
٧. عبد الله بن عبد العزيز، مجتمع المدينة في عهد الرسول ﷺ، ط١، ١٤٠٢ه/ ١٩٨٢م، (د.م).
٨. محمد السيد الوكيل، يثرب قبل الإسلام، ص: ١٨٢، ط١، دار المجتمع للنشر والتوزيع، جدة، ١٤٠٦ه/١٩٩٦م.
٩. إسرائيل ولفنسون، تاريخ اليهود في بلاد العرب في الجاهلية وصدر الإسلام، مطبعة الاعتماد، مصر، ١٣٤٥ه/ ١٩٢٧.
١٠. جواد علي، المفصل فى تاريخ العرب قبل الإسلام، ط٤، دار الساقي، بيروت، ١٤٢٢ه/٢٠٠١م.
١١. الخياري، أحمد ياسين، الحسيني، المدينة المنورة واليهود، ط١، مؤسسة المدينة للصحابة (دار العلم) جدة، ١٤٢١ه/ ٢٠٠٠م.
١٢. محمد السيد الوكيل، يثرب قبل الإسلام، ص: ١٨٢، ط١، دار المجتمع للنشر والتوزيع، جدة، ١٤٠٦ه/١٩٩٦م.
١٣. ديوان أحيحة بن الجلاح الأوسي، ط١، مطبوعات نادي الطائف الأدبي، ١٣٩٩ه/ ١٩٧٩م.
١٤. عدنان أحمد، علي أحمد يونس، يثرب في شعر شعرائها، مجلة جامعة تشرين

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

للدراسات والبحوث العلمية، تاريخ النشر ١٤٢٨ه/ ٢٠٠٧م.
١٥. هاني السباعي، قراءة في مصادر السيرة النبوية، دار هادف للنشر والتوزيع، (د.ت) (د.م).
١٦. فاروق حمادة، مصادر السيرة النبوية وتقويمها، ط٣، دار القلم دمشق، ١٤٢٤ه/٢٠٠٣م.
١٧. الكبيسي عبد الحافظ عبد محمد، أسس مصادر كتابة السيرة النبوية، مجلة مداد الآداب، العدد الثالث، الجامعة العراقية كلية الآداب.
١٨. الرافعي، مصطفى صادق، تاريخ آداب العرب، ت: درويش الجويدي، المكتبة العصرية للطباعة والنشر بيرت، ، ١٤٢٣ه/ ٢٠٠٢م.
١٩. امرئ القيس، الديوان، ت المصطاوي، ط٢، دار المعرفة بيروت، ١٤٢٥ه/ ٢٠٠٤م
٢٠. لطفي عبد الوهاب، العرب في العصور القديمة، دار المعرفة الجامعية، ط٢، للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية (د.ت).
٢١. ديوان أبي ذؤيب، ت: أحمد خليل الشال، ط١، مركز الدراسات والبحوث الإسلامية، بورسعيد مصر، ١٤٣٥ه/ ٢٠١٤م.
٢٢. محمد بيومي مهران، دراسات في تاريخ العرب القديم، ط٢، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية (د.ت).
٢٣. ناصر الدين الأسد، مصادر الشعر الجاهلي وقيمتها التاريخية، ط٧، دار الجيل بيروت، ١٤٠٩ه/ ١٩٨٨م.
٢٤. شوقي ضيف، تاريخ الأدب العربي العصر الجاهلي، دار ذوي القربي، قمّ، ط٢، ١٤٢٧ه/٢٠٠٦م.
٢٥. كتاب" أمثال العرب" للمفضل الضبي، ت إحسان ط١، دار الرائد العربي، بيروت، ١٤٠١ه/ ١٩٨١م.
٢٦. محمد إلياس عبد الغني، بيوت الصحابة حول المسجد النبوي، ط٤، (د.م) ١٤٢٠ه/ ١٩٩٩م.
٢٧. ديوان زيد الخيل، ت: أحمد مختار البرزة، ط١، دار المأمون للتراث، ١٤٠٨ه/ ١٩٨٨م.
٢٨. الألباني، محمد ناصر الدين، سلسلة الأحاديث الضعيفة والموضوعة وأثرها السيئ في الأمة، ط١، دار المعارف الرياض، ١٤١٢ه/ ١٩٩٢م

ISSN : 2537-0421 eISSN : 2537-043X

Teachers' Understandings and Perceptions about Applying Cooperative learning in English lessons at Al-Mandaq schools in Al-Baha

By

Talal Hasan Ahmed AL-Zahrani

Dr. Al-Sayed Othman

Associate Professor of linguistics - College of Arts & Humanities - Department of Foreign Languages - Al-Baha University

Doi: 10.21608/ajahs.2025.440899

استلام البحث ١٥ / ٣ / ٢٠٢٥

قبول البحث ١٢/ ٥ /٢٠٢٥

AL-Zahrani, Talal Hasan Ahmed & Othman, Al-Sayed (2025). Teachers' Understandings and Perceptions about Applying Cooperative learning in English lessons at Al-Mandaq schools in Al-Baha. ***The Arab Journal of Arts and Humanities***, Arab Institute for Education, Science and Arts, Egypt, 9(36), 695-736.

http://ajahs.journals.ekb.eg

Teachers' Understandings and Perceptions about Applying Cooperative learning in English lessons at Al-Mandaq schools in Al-Baha

ABSTRACT:

The present study aims to investigate the extent to which cooperative learning strategy is used in the English classrooms, and to discover the attitudes of the teachers toward applying cooperative learning and their reasons behind using it. In addition, it tries to examine the teachers' views about the factors that lead to effective cooperative learning in English classrooms . Finally , this study tries to show the teachers opinions about the relationship between applying cooperative learning and students level of proficiency in mastering the language.The results showed the following : First, cooperative learning strategy is popular and common among English teachers in Al-Mandaq schools. Also cooperative learning is effective and applying this strategy does not reduce the opportunities of applying other strategies . Second, there are different reasons which make teachers apply cooperative learning such as ; cooperative learning enhances students' social skills , also it promotes friendship among students, and helps students to overcome their shyness .Third, appropriate classroom atmosphere, students' willingness to learn , and cooperative learning training are factors that lead to effective cooperative learning . Finally, the results showed that there is a strong relationship between applying cooperative learning and the students' level of proficiency. Cooperative learning helps students to be more confident , enhances students' self-esteem , and improves students' fluency.

المستخلص:

يهدف هذا البحث إلى التحقق من مدى توجه المعلمين لتطبيق استراتيجية التعلم التعاوني في دروس اللغة الإنجليزية ، والأسباب التي تدفعهم لتطبيق هذه الإستراتيجية . بالإضافة إلى ذلك ، تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العوامل التي تؤدي

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

إلى تعلم تعاوني فعال وناجح من وجهة نظر المعلمين . كما تعرج هذه الدراسة أخيرا على وجهة نظر المعلمين في العلاقة بين تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني ومستوى الطلاب في اتقان اللغة الإنجليزية . أظهرت النتائج ما يلي : أولاً : يعد تطبيق استراتيجية التعلم التعاوني شائعاً ومنتشراً بين معلمي اللغة الإنجليزية في مدارس المندق . وقد أظهرت الدراسة أن التعلم التعاوني فعال وتطبيقه لا يقلل من فرص تطبيق استراتيجيات التعلم الأخرى. ثانياً : هناك أسباب مختلفة تجعل المعلمين يهتمون بتطبيق استراتيجية التعلم التعاوني، وأظهرت الدراسة النتائج التالية : التعلم التعاوني يعزز المهارات الاجتماعية لدى الطلاب كما أنه يعزز الصداقة بين الطلاب، ويساعد الطلاب على التغلب على الخجل. ثالثاً :أظهرت الدراسة أن العمل على تهيئة الجو المناسب في الفصول الدراسية ، ورغبة الطلاب للتعلم ، وتدريب المعلمين على استراتيجيات التعلم التعاوني من العوامل التي تؤدي إلى تعلم تعاوني فعال ومثمر. وأخيراً : أظهرت النتائج أن هناك علاقة قوية بين تطبيق التعلم التعاوني وكفاءة مستوى الطلاب .كما أن التعلم التعاوني يساعد الطلاب على أن يكونوا أكثر ثقة بأنفسهم ، ويساعد الطلاب على التحدث باللغة الإنجليزية بطلاقة .

Chapter One

1.1 Introduction :

Cooperative learning strategy is one of several strategies that are used in the educational field in order to achieve better outputs . Most researchers indicate that using cooperative learning strategy in classrooms is beneficial for the pupils , teachers , and the curriculum to be achieved at the end of the course appropriately and smoothly.

Cooperative learning is a method to teaching that makes enormous use of cooperative activities , tasks, and quizzes involving pairs and small groups of the learners in the classroom whether the teacher is involved or only as a tutor , controller, and facilitator . They all work together to help each other to reach the ultimate goal of learning process .

Cooperative learning is group learning activity organized so that learning is dependent on the socially structured exchange of information between learners in groups and in which each learner is held accountable for his or her own learning and is motivated to increase the learning of others (Olsen and Kagan

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

1992) . Cooperative learning has group goals that create what is known as positive interdependence. Positive interdependence is when students believe they can reach their learning goals only when other students in their cooperative group also reach their goals (Johnson and Johnson, 1987). The meaning of the positive interdependence is that each one of the group has the belief that he can be helpful for the team or group and for himself .

Group rewards as well as a schedule that has structure is essential to team learning (Slavin, 1978 ; Whicker, Nunnery and Bol, 1997). Group rewards encourages all the learners to participate and work together in order to help each other because individual learners are rewarded only if the whole group are successful .

In cooperative learning the students must know and learn important skills in order to work cooperatively in groups . According to Johnson (1987) it is essential that students learn skills that will enable them to work cooperatively in groups. Students can't be expected to know how to work collaboratively unless they have been taught these skills. Cooperative learning undertaken without explicit instruction to students regarding how to work with others collaboratively will not provide success (Johnson and Johnson, 1987).

Cooperative learning is not only the group work. A basic difference between cooperative learning and traditional group work is that in classical group work, students are asked to work in groups with no attention compensated to group functioning, whereas in cooperative learning, group work is carefully organized, planned, and examine (Jacobs, 1997; Johnson & Johnson, 1994). Instructional models and structures have been designed, which teachers can adopt and adapt, to help the group work operate more successfully by creating an atmosphere for interactive learning (Abrami et al., 1995).

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

Cooperative learning changed the traditional methods and approaches views that focus on the roles of the teachers only whether cooperative approach is more concerned about the learner who becomes the centered of the learning process .

1. 2. The Statement of the Problem:

There is an argument between teachers who are interested in and eager for applying the cooperative learning strategy in English lessons . On the other hand some teachers are against applying it because of their reasonable reasons from their point of view. Some EFL teachers in Al-Mandaq region focus on using cooperative learning in English lessons , and others stick on applying the traditional strategies . Therefore, there is a need to investigate this issue.

1. 3. Objectives of the Study:

This study attempts to achieve the following objectives :

1. To investigate the teachers' attitudes towards applying cooperative learning in English lessons .
2. To investigate the reasons that make teachers enthusiastic for applying cooperative learning in the English classrooms.
3. To investigate the factors that lead to effective cooperative learning .
4. To investigate the relationship between applying cooperative learning and the students' level of English proficiency .

1. 4. Research Questions:

This study seeks to answer the following questions :

1. What are the attitudes of teachers toward applying cooperative learning in the English classroom?
2. What are the teachers' reasons for applying cooperative learning in the English classroom?
3. What are the factors that lead to effective cooperative learning?
4. What is the relationship between applying cooperative learning and students' level of English proficiency from the teachers' point of view ?

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

1. 5. Hypotheses:

1. The attitudes of the teachers towards applying cooperative learning in English classroom are generally popular and common.

2. There are several reasons for teachers that make them applying cooperative learning strategies .

3. There are different factors that lead to effective cooperative learning.

4. There is a huge significant differences in applying cooperative learning in the EFL classroom due to the students' level of English proficiency from the teachers' point of view.

1.6. Significance of the Study:

The study might help in solving the debate about applying or not applying cooperative learning in teaching English. Moreover, it might help the teachers realize the students' needs and make some better judgments concerning applying cooperative learning more appropriately to facilitate their learning.

1.7. Limitations of the Study:

This study is concerned with EFL teachers' attitudes and perceptions towards applying cooperative learning strategies in the English classrooms at governmental schools in Al-Mandaq intermediate schools. Therefore, the generalization of the results will be limited to this population and to the instruments used in this study.

1.8. Methodology:

This section describes the research design and the methodologies employed for carrying out the study. It provides detailed information about the participants, the instruments used for collecting the data, and the procedures.

1.8.1 Participants:

The participant included 40 English teachers in Al-Mandaq educational zone . All those teachers have various degrees of experience and are BA holders.

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

1.8.2 Data Collection:

A questionnaire was designed to investigate the attitude of teachers towards applying cooperative learning . Also, to achieve the aims of this study and test its hypotheses, data collection will be done through the questionnaire.

1.8.3 Procedure:

The hypothesis which states that the English teachers in AL-Mandaq educational zone apply cooperative learning strategies in English classes can be tested by asking the English teachers to answer the questionnaire.

Chapter Two

Literature Review and Related Studies

2.1. Introduction .

This chapter focuses on the previous studies that are meant to provide the background information on applying the cooperative learning strategy in the classroom . First, it presents the current status of English in Al-Baha. Then, it discusses the history of cooperative learning . Next, it gives an insight into the theoretical roots of cooperative learning .

After that ,this study shows some types of cooperative learning methods. It also discusses the basic principles and elements of cooperative learning , and shows some key Issues in implementing cooperative learning . Finally, it shows some related studies belonging to the field of cooperative learning.

2.2. English in the Saudi context.

The compulsory educational system in Saudi Arabia is divided into three stages: primary education which starts from1st to 6th grade, and intermediate education which covers the 7th to 9th grades**,** and secondary education which covers the 10th to 12th grades and these three stages are applied in both governmental and private schools.

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

2.3. History of Cooperative Learning.

Cooperation has been an essential strategy for survival and development throughout human history in different fields of life . It is the equivalent of the old saying "Two hands are better than one" can be found in almost any language and any culture.

Social theorists established cooperative learning theory before World War II after some of them such as Allport ,Watson ,and Shaw found that "group work was more effective and efficient in quality and quantity and productivity comparing to working alone." (Gilles, R.M., & Adrian, F. 2003) .

Cooperative learning theory which we practice today has been influenced by Philosophers' and Psychologists' ideas such as John Dewey and Kurt Lewin . Lewin's indicated that "cooperative learning is establishing a relationship between learners in order to achieve the learning goals." (Sharan, Y. 2010).

In 1994 Johnson and Johnson published that "there are five important elements those are : positive interdependence, individual accountability, face-to-face interaction, social skills, and processing that are essential for effective group learning, achievement, and higher-order social, personal and cognitive skills. " (e.g., problem solving, reasoning, decision-making, planning, organizing, and reflecting). (Johnson, D., Johnson, R. 1994).

2.4. Theoretical Roots of Cooperative Learning.

Any effective instructional practice must have strongly solid theoretical foundations and scientific supports. There are mainly five theoretical perspectives underlying and guiding research on cooperative learning : social interdependence theory, motivational theory, behavioural learning theory and humanistic psychology. These four theoretical roots provide evidence to why students in cooperative groups learn more effectively , happily ,and smoothly than those who learn by

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

themselves individually and within the traditional way whereas the teacher is the center of learning process .

2.4.1. Social Interdependence Theory.

Social interdependence theory, developed by David Johnson and Roger Johnson in 1970s, asserts that the "way social interdependence is structured determines how individuals interact which, in turn, determines outcomes" (Johnson et al., 1998). There are three types of social interdependence relations: positive interdependence, negative interdependence and absence of interdependence (Johnson & Johnson, 1974; Johnson et al., 1998). Positive interdependence is related to cooperation and promotive interaction where individuals encourage, help, and facilitate each other's efforts for success. Negative interdependence is related to competition and oppositional interaction where individuals discourage and prevent each other's efforts to achieve and success. The absence of interdependence is related to individualistic efforts where individuals work independently by themselves without interaction with each other.

2.4.2. Motivational Theory.

Learning motivation theorists stated that in the cooperative learning classroom, students form a mutual internal source of positive reinforcement for one another because of their relationship of positive interdependence (Baloche, 1998; Dishon & O'Leary, 1998; Dörnyei, 1997; Kagan, 1994; Slavin, 1995, 2000).

Motivational perspectives on cooperative learning focus on three elements: goal structures, reward structures and group dynamics (Dörnyei, 1997; Johnson et al., 1998; Slavin, 1995, 2000). It is believed that "cooperative goal structures create a situation in which the only way group members can attain their own personal goals is if the group is successful" (Slavin, 1995). Thus group members strive to help one another, and more importantly they

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

encourage each other to make their maximum effort. The reward structure of cooperative learning is mostly related to group reward, which means students are assessed as a group based on group performance or the sum of individual performances. Although group rewards are typically considered accidental motivators, "building in external reasons for students to cooperate can lead to internal motivation to work in groups" (Dishon & O'Leary, 1998).

2.4.3. Behavioural Learning Theory.

The behavioural learning theorists stress the critical role of group external reinforcers and extrinsic rewards in stimulating desirable actions. It is assumed that actions followed by extrinsic rewards are very likely to be repeated and increased, and cooperative efforts tend to be powered by extrinsic motivation to achieve group rewards. A good number of studies have established the critical role of interpersonal reinforcers and punishers in affecting students' social behaviour and academic performance (Dishon & O'Leary, 1998; Johnson et al., 1998; Jolliffe, 2007).

The behavioural learning theory emphasizes the importance of group contingencies (Slavin, 1987, 2000), which means groups of students are rewarded on the basis of the behaviour of all of the group members or occasionally a single or certain members. Two elements are essential for group contingencies: group reward and individual accountability, which means "group members must be aware of the individual contributions if they are to be able to apply the interpersonal sanctions held to be central to the effectiveness of the group contingency" (Slavin, 1987).

2.4.4. Humanistic Psychology.

A central premise of humanism is that human beings behave out of intentness and values. Humanism theorists focus on human freedom, dignity, potential and independence, and thus

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

give priority to the study of human needs and interests. They value the pedagogical approach which provides a foundation for personal growth and development so that learning will continue throughout life in a self-directed manner (DeCarvalho, 1991). A primary purpose of humanism could be described as the development of self-actualized, self-governed people. In humanistic education, learning should be student-centred and personalized, and the tutor's role is that of a facilitator and controller .

Specifically speaking, humanistic learning theories espouse the following basic principles (DeCarvalho, 1991; Gage & Berliner, 1998; Rogers & Freiberg, 1994). First, instructions should be learner-centered, based on the learners' needs, interests and academic levels. Students are most motivated and encouraged to learn what they want and need to know. Second, knowing how to learn is more important than acquiring a lot of knowledge. Third, students learn best in a non-threatening environment. Fourth, facilitative teaching, group work, and pair work are recommended .

2.5. Types of Cooperative Learning Methods.

Generally there are five major cooperative learning methods: Learning Together created by David and Roger Johnson (1994a, 1994b), Student Team Learning by Robert Slavin (1994) and his colleagues at Johns Hopkins University, Structural Approach by Spencer Kagan (1994), Jigsaw by Elliot Aronson (1997) and his colleagues in Austin, Texas, and Complex Instruction by Elizabeth Cohen (1994) and her colleagues.

2.5.1. Learning Together.

Learning Together provides a generic framework for applying cooperative learning in any subject area to learners of any age, which emphasizes the integrative use of three types of cooperative learning styles: informal, base group , and formal cooperative learnig . Informal cooperative learning refers to

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

having students work together in temporary, ad-hoc groups and serves as a valuable aid for students to process their learning materials effectively during direct teaching . Base groups are long-term, heterogeneous cooperative learning groups with stable membership, aiming at providing constant support and motivation that group members need to achieve educational success instead of working together on a specific learning tasks or assignments. Base group members are like good friends, and comprise a supportive learning community with an obligation to help each other in the academic field (Jacobs, 2006).

Formal groups are often carefully formed according to certain principles, and aim at students achieving mutual learning goals through completing assigned tasks with group members cooperatively. It is assumed that any lesson or assignment may be reformulated to be cooperative. In Learning Together, teachers follow five major steps. First, they specify the objectives for the lesson either in terms of academic areas or cooperative skills. Second, they make a number of pre-instructional decisions on grouping students, assigning individual roles and tasks, and planning materials. Third, they specify the task and the positive interdependence, including explaining the learning task, structuring positive interrelations and individual responsibility among group members. Fourth, they monitor students' learning and intervene within the groups, providing assistance in terms of academic knowledge and cooperative skills. Five, they evaluate students' learning and help students assess how well their groups work together.

2.5.2. Student Team Learning.

Student Team Learning methods stress the use of group goals and group success, which cannot be achieved until all group members have grasped the materials being taught. There are three central elements in Student Team Learning methods: team rewards, individual accountability, and equal opportunities for

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

success. Successful teams earn their team rewards when their team performances are above pre-set assessment criteria. The overall performance of each team depends on the individual performance of all teammates on the assessment (e.g. quizzes or academic games) that students take individually without help from others; in this way, each member has his/her individual accountability for team success. Team rewards and individual accountability effectively engage teammates not only in working hard to get themselves prepared for a quiz but also in helping each other to make sure every member can do well."Equal opportunities for success means that students contribute to their teams by improving on their own past performance"(Slavin,1995);in other words, the more improvement points teammates gain, the more likely their team will succeed. This element allows students of different academic levels to be equally challenged to make a contribution to their teams because they compete with themselves rather than with others. Research suggests that "if students are rewarded for doing better than they have in the past, they will be more motivated to achieve than if they are rewarded for doing better than others" (Slavin, 1995).

2.5.3. The Structural Approach.

The Structural Approach focuses on the use of a variety of cooperative learning structures in processing learning materials. The basic premise of the Structural Approach is that " interactions in the classroom have a profound effect on the social, cognitive, and academic development of students", therefore "teachers should be provided with the means to direct the interaction of students in ways that will result in a range of learning outcomes" (Kagan & Kagan, 1994). Structures are defined as distinct ways of organizing the interaction of students in the classroom. Each structure involves well-prescribed and easy-to-follow steps, which are alternatively termed as " elements " by Kagan in the Structural Approach. Kagan (1994)

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

has provided about 100 structures aimed at six different functions: teambuilding, class-building, mastery, information exchange, communication skills, and thinking skills. Within each category of function, there are numerous structures which have different predictable outcomes in the academic, cognitive and social domains. A teacher with adequate knowledge of a variety of structures is capable of choosing the most effective structures for a desired educational goal. This can be illustrated by three structures under the category of mastery called Pairs Check, Flashcard Game and Numbered-Heads-Together .

2.5.4. Jigsaw.

Jigsaw was first designed in 1970s by Aronson and his colleagues, as an attempt to implement the desegregation of schools and build up good relations between children in multiracial situations. Its name derives from "the metaphor of putting together the pieces of a puzzle to create a whole picture" (Clarke, 1994). The use of Jigsaw in the classroom "curbs some of the undesirable aspects of excessive competition and increases the interest children have in cooperating with one another" (Aronson & Patnoe, 1997). The major vehicle of Jigsaw to make teammates positively interdependent is through task specialization within the team, which makes each member and his/her work valued by the others. Jigsaw fits best in the situations where learning is based on text-based materials "that can be divided equally among students" (Aronson & Patnoe, 1997) and each particular section of the text is distributed to only one particular member of the home team.

Jigsaw typically involves three steps: first, students are divided into different home groups, with each member assigned a particular section of the learning unit to study; second, students focusing on the same sections meet together in focus teams to explore the particular aspects; third, students return to their home groups to share with each other what they have learned in their

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

focus groups so that everyone gets a whole picture of the learning unit.

2.5.5. Complex Instruction.

Complex instruction (Cohen et al., 1994) is aimed at building respect for all the intellectual abilities students have, and is appropriate in linguistically and academically diverse learning settings, particularly in "bilingual education and heterogeneous classes containing language minority students" (Slavin, 1995). Its major focus is on addressing the issue of students' unequal influence on and participation in the group task due to status problems, that is, group work is usually dominated by high-status students while low-status students, who are expected to be inferior linguistically, academically or socially, are likely to be ignored.

2.6. Basic Principles and Elements of Cooperative Learning.

Different researchers (e.g. Aronson & Patnoe, 1997; Brown & Thomson, 2000; Cohen et al., 1994; Dishon & O'Leary, 1998; Johnson et al., 1994, 1998; Kagan, 1994; Sharan & Sharan, 1994; Slavin, 1995) reveals that positive interdependence and individual accountability are widely accepted as the two fundamental constructs of all cooperative learning methods. In addition, there are also some other principles which are considered indispensable to effective learning by many cooperative learning advocates. They include encouraging simultaneous interaction, equal participation, equal opportunities for success, social skills, and group processing.

"Positive interdependence is linking students together so one cannot succeed unless all group members succeed" (Johnson et al., 1998), and it enables students to reach a goal beyond individual ability and maximize their learning through the dual responsibility for both oneself and the other team members.

Individual accountability requires that every teammate is accountable for completing a particular task and no one can only

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

be benefited from the group without helping them to success together .

Promotive simultaneous interaction is a synthesis of promotive interaction (Gillies, 2007; Johnson et al., 1994, 1998; Sharan & Sharan, 1994) and the simultaneity principle (Kagan, 1994). Promotive interaction refers to students' effort to facilitate each other's success and is conducive to caring and committed relationships, psychological adjustment, social competence and low levels of anxiety and stress. The simultaneity principle means more interaction can be generated among peers simultaneously within smaller groups than larger ones.

Equal participation of group members is another distinctive characteristic of cooperative learning (Aronson & Patnoe, 1997; Baloche, 1998; Cohen et al., 1994; Kagan, 1994; Sharan & Sharan, 1994), and is considered a natural result of positive interdependence and individual accountability.

An equal opportunity for success is an element particularly highlighted in Student Team Learning methods (Slavin, 1994, 1995).

Social skills are also termed as interpersonal skills, small-group skills, cooperative skills or team skills in different cooperative learning literature (Aronson & Patnoe, 1997; Baloche, 1998; Brown & Thomson, 2000; Cohen et al., 1994; Dishon and O'Leary, 1998; Gillies, 2007; Johnson et al., 1998; Kagan, 1994; Sharan & Sharan, 1994; Slavin, 1995). It is believed that the appropriate grasp and use of social skills is essential to complete group tasks and gain academic achievements. There is evidence that students in cooperative groups who are taught specific skills achieve better in school than do those who are not (Slavin, 2000).

Group processing involves students reflecting on their learning experience and discussing how well the group work is going and what actions should be maintained or changed in order

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

to improve the effectiveness and efficiency of the cooperative groups.

2.7. Key Issues in Implementing Cooperative Learning.

A successful use of cooperative learning in the classroom substantively relies on how well the key issues in implementing cooperative learning are understood and addressed. These issues include five aspects: how to group students, how to make groups function as cooperative teams, how to select cooperative learning methods and techniques, how to assess cooperative learning group work, and what roles teachers should play in the cooperative learning classroom.

2.7.1. Grouping Students.

Using cooperative learning in English Language Teaching entails appropriately grouping students with differing levels of language proficiency, in a supportive environment where all group members benefit from the interactive experience. In other words, teams are the base and core of most cooperative learning activities. When forming groups, three factors must be taken into consideration: size, duration, and selection (Jacobs, 2006; Jacobs & Goh, 2007; Johnson et al., 1998; Kagan, 1994).

2.7.1.1.Group Size.

At the initial stage when students are new to cooperative learning, pair work is ideal since it encourages greater participation and is easier to coordinate and manage (Jacobs, 2006; Jolliffe, 2007; Kagan, 1994). When both the teacher and students have gained positive experience and become comfortable with working in a cooperative learning environment, larger groups can be used, which has advantages for processing more complex learning activities and developing a wider range of cooperative skills. "Larger groups also offer the possibility of differing opinions and perspectives in relation to experience. Additionally, larger groups make it easier for teachers to monitor

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

each of the groups in a classroom, there being fewer of them" (Jacobs, 2006).

2.7.1.2. Group Duration.

A number of factors need to be taken into consideration when determining how long groups should stay together. First, it depends on the type of group being used. There are three types : informal group, formal group and base group (Johnson & Johnson, 1994a; 1994b). Informal cooperative learning groups are temporary groups, lasting as briefly as a few minutes or up to a class session. The duration of the formal group may vary from one class session to six weeks or even over ten weeks (Jacobs & Goh, 2007). Base groups are long-term group which last for at least a year and preferably for a few years until all members have graduated (Johnson et al .,1998).

Second, group duration also depends on what cooperative learning techniques or group activities are used. Widely known that different methods involve different techniques, which can provide activities lasting either as short as a few minutes or as long as several weeks.

Third, group duration depends on the extent to which student are familiar with cooperative learning teamwork and able to work together cooperatively (Jacobs, 2006; Kagan, 1994). If students fail to cooperate adequately, teachers should focus on the team-building process for a supportive and cohesive team, rather than trying to fix things through changing groups around. It should be made clear to students that complaints about their present teammates cannot form a reason for changing groups, and they can change groups only when they have demonstrated good performance in their current groups (Brown & Thomson, 2000).

Generally speaking, there would never be fixed rules on the group duration, because most deciding factors lie in the specific teaching situations. Teachers need to be flexible in making

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

decisions to suit their current learning materials and teaching objectives, taking into account the type of groups, techniques and learning tasks being used.

2.7.1.3. Group Selection and Composition.

There are three major ways of selecting students to groups: random selection, student selection and teacher selection (Brown & Thomson, 2000; Jacobs, 2006; Johnson et al., 1998). Random selection may create a group of students who do not have the necessary skills for learning tasks and are unlikely to complete tasks. With student selection, similar groups may be created since birds of a feather flock together, and this is not conducive to the development of academic competence and a wider range of social skills. "Student-selected groups often have powerful social agendas that take up their time and attention and results in much off-task behavior" (Brown & Thomson). Teacher selection is the most popular and commonly recommended method for assigning students to cooperative learning groups, because, with many factors (e.g. teaching objectives and content, students' academic level, gender, social class and personality) taken into consideration, teacher-selected groups are likely to achieve a maximum level of between-group homogeneity and within-group heterogeneity (Johnson et al., 1998; Kagan, 1994; Slavin, 1995).

2.7.2. Functioning as a Cooperative Learning Group.

Once groups have been formed, the next factor to consider is what strategies can be employed to make groups work well together and enhance group functioning. Effective group functioning mainly lies in good relations (or positive interdependence) of group members and adequate cooperative skills. So it is advocated that efforts be engaged in fostering the group cohesiveness and developing students' cooperative skills.

First, most cooperative learning educators (e.g. Brown & Thomson, 2000; Gillies, 2007; Jacobs & Goh, 2007; Johnson et

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

al., 1998; Jolliffe, 2007; Kagan, 1994; Slavin, 1995) caution that special attention should be paid to design teambuilding activities at the initial stage of cooperative learning , aimed at getting group members acquainted with each other, building up team identity, and creating feelings of trust and togetherness among group members.

Second, some class time should be spent directly in teaching students cooperative skills which are indispensible to team success (Dishon & O'Leary, 1998; Jacobs & Goh, 2007; Johnson et al., 1998; Jolliffe, 2007; Kagan, 1994; Slavin, 1995). This is believed to be a worthwhile time investment since it is followed by a "pay-off in smoother running of the classroom and more effective learning strategies for students" (Brown & Thomson, 2000). Actually, the best way of teaching cooperative skills is to integrate them into specific carefully-planned tasks and teach them in authentic learning contexts through hands-on practice under teachers' guidance (Gillies, 2007; Jacobs, 2006). A good design of a cooperative learning task makes students feel they are obliged to work together cooperatively in order to reach the intended learning objectives. Also, students may easily become positive about using cooperative skills when they benefit from them in practice.

Another important strategy that enhances the effectiveness of group functioning is group reflection, which is one of the essential principles of cooperative learning (Dishon & O'Leary, 1998; Gillies, 2007; Jacobs & Goh, 2007; Johnson et al., 1998; Jolliffe, 2007; Kagan, 1994; Slavin, 1995). Group reflection fundamentally involves three components: evaluating how well the group functioned (i.e. what went well or badly), analyzing why that happened and what they could have done to make it better, and finally setting new goals for a higher level of group functioning in the future.

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

2.7.3. Selecting Cooperative Learning Methods and Techniques.

As elaborated in the section on types of cooperative learning methods, the five major cooperative learning methods include numerous techniques and structures. Selecting the appropriate methods and techniques or structures for a particular teaching context is always a critical issue for effective use of cooperative learning . Synthesizing the points of view on this issue from a variety of cooperative learning literature generates five general criteria the teacher should follow when making selections.

First of all, different methods and techniques may have different anticipated outcomes and expected educational objectives, so the teacher primarily makes selections according to their specific teaching value and aim (Dishon & O'Leary, 1998; Jacobs & Goh, 2007; Kagan, 1994; Sharan, 2002).

Second, the selection is based on the length of time allocated to cooperative learning activities. Different methods and techniques may involve particular procedures of different lengths of time.

Third, the selection should be made according to students' age and social skills. Different methods and techniques may make different demands on the students' social skills. Students who are very young or weak in social skills should be exposed to highly-structured techniques or methods (e.g. Student Team Learning, and many structures in the Structural Approach), which specialize in organizing team tasks involving well-designed learning materials with clearly-defined procedures as well as the integration of extrinsic rewards (Brown & Brown, 2000; Jolliffe, 2007; Kagan, 1994; Sharan, 2002; Slavin, 1995).

Fourth, teachers' familiarity with cooperative learning methods and techniques and their expertise in using them should also be taken into consideration when making selections. Kagan (1994) suggests that teachers should start from some simple

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

structures included in the Structural Approach, like Think-Pair-Share and Roundtable, which involve relatively rigid ways of structuring the classroom and can fit into any stage of a lesson design.

Fifth, the selection also depends on the existing curricular and subject areas. A number of cooperative learning methods are particularly designed for certain curriculum content or subject areas, so these methods can only be used in a limited way when certain requirements are met. For instance, Jigsaw is particularly suitable for learning which is based on the text-based materials (Aronson & Patnoe, 1997).

It is also very important to note that a cooperative learning lesson is often a combination of different cooperative learning methods which serves for varying teaching objectives (Holt, 1993; Kagan, 1994; Sharan, 2002).

2.7.4. Assessing Cooperative Learning Group Work.

Assessing group work is an integral part of the cooperative learning process because students reflecting on their performance in teamwork is universally considered to be one of essential elements of cooperative learning. Johnson et al. (1998) state that in cooperative learning groups, "students learn almost as much from assessing the quality of their own and their classmates' work as they do from participating in the instructional activities".

Generally speaking, assessment in education can be divided into two types: summative and formative (Boud et al., 2001; Harmer, 2007; Johnson et al., 1998), or sometimes alternatively termed static and dynamic (Falsgraf, 2009).

Assessment strategies used with cooperative groups are mostly a combination of formative assessment and summative assessment, with the former as the foundation of the latter (Abram et al., 2002; Gillies, 2007; Jacobs, 2007; Johnson et al., 1998; Kagan, 1994; McCafferty et al., 2006). Assessment

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

procedures in cooperative learning often involve the following general steps: students are assigned in groups, working out a group product (e.g. presentation or composition on a topic), or preparing for a test together; and then students' performances are assessed either as a group or individually, which involves not only giving specific grades or scores but also integrating immediate clarification of weaknesses and further providing immediate suggestions for remediation (Jacobs & Goh, 2007; Johnson et al., 1998; Jolliffe, 2007; Kagan, 1994; Slavin, 1995).

Assessing students in terms of group outcomes or giving group grades is a very important strategy to maintain group members' positive interdependence because group members sink or swim together (Jacobs & Goh, 2007; Johnson et al., 1998; Jollife, 2007; Joritz-Nakagawa, 2006; Kagan, 1994; Slavin, 1995).

There are two main ways of grading: norm-referenced and criterion-referenced. By norm-referenced grading, the score of one student may affect the grades of others (Jacobs & Goh, 2007). In contrast, criterion-referenced grading means that one student's score has no impact on the grades of others, because this grading system "would measure people along a continuum of achievement against specific criteria" (Bracey, 2006). Therefore, there is a universal agreement that criterion-referenced grading system is employed when assessing groups' performances and achievements in cooperative learning (Boud et al., 2001; Holt, 1993; Jacobs & Goh, 2007; Johnson et al., 1998; Jollife, 2007; Kagan, 1994; McCafferty et al., 2006; Slavin, 1995).

2.7.5. Teachers' Roles in Cooperative Learning.

Teachers play a very different role in the cooperative learning classroom in contrast to the traditional classroom where they are considered the transmitter of knowledge. The fundamental change cooperative learning teachers should make in their role

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

lies in their transfer to a facilitator of learning or "a guide on the side" (Johnson et al., 1998). Playing a facilitative role involves delegating authority to students and empowering learning so that students are able to make decisions and be responsible for their own learning. However, on the other hand, delegating authority does not mean that teachers are to be less active but actually to play more active and demanding role in the cooperative learning classroom (Cohen et al., 1994; Jacobs, 2006; Jacobs & Goh, 2007).

Cooperative learning leading researchers (e.g. Baloche, 1998; Gillies, 2007; Holt, 1993; Jacobs & Goh, 2007; Johnson et al., 1998; Kagan, 1994; Sharan, 1994; Slavin, 1995), suggests some basic roles that teachers, as facilitators, should play in the routine process of cooperative learning lessons, although not necessarily involving all the roles in a particular lesson.

First, they are controller and instructors. Delegating authority does not mean that teachers are asked to give up control of the class but to exercise control so that cooperative student groups can function well (Cohen et al., 1994; Jacobs, 2006), and "teachers are still active in the usual ways, some of the time-standing in front of the class to explain and demonstrate" (Jacobs & Goh, 2007).

Second, they are technique selectors, method modifiers and task designers. Teachers need to select suitable techniques or modify the existing methods so that the employed techniques or methods fit best in to their particular teaching settings. Along with technique or method selection and modification, another demanding job for the teacher is to design the cooperative learning task which "must be set in a way that it engages the entire group" (Brown & Thomson, 2000) and suit students' current academic level and personal interest (Jacobs & Goh, 2007).

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

Third, they are organizers, guides and encouragers. They plan and organize cooperative lessons by explaining learning objectives, team tasks, individual accountability, and criteria for group success and so on. They guide group work on the side as participants, advisors and encouragers.

Fourth, they are observers, monitors, and interveners. Observing and monitoring student groups serves as a means of knowing what students are doing about their work and how well groups are functioning. This is also an opportunity for teachers to intervene and give extra help when needed to improve task work and teamwork.

Last, they are assessor and reflectors. Teachers work with students to assess and evaluate student performance and achievement by giving constructive suggestions and feedback on how to improve their future team tasks and team cooperation. In the same vein as students processing their group work, teachers should also reflect on their work and performance in facilitating students' learning (Dishon & O'Leary, 1998; Johnson et al., 1998; Kagan, 1994).

2.8. Some related studies.

In recent years, a small number of experimental studies have been conducted to compare the effectiveness of the cooperative learning approach with traditional whole-class instruction in teaching English as a Foreign language . A thorough database search has found several studies which were conducted in Lebanon, Turkey , and in different countries around the world. These studies all use pre-test-post-test control group experimental or quasi-experimental designs and explore the impact of cooperative learning on a wide range of aspects including listening, speaking, reading, writing, vocabulary, grammar, learning motivation, attitudes towards learning, academic self-esteem and a feeling of school alienation.

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

In Lebanon, Ghaith (2003) conducted a ten-week comparative study with 56 high-school learners, aiming at investigating the effects of the Learning Together Model on students' reading achievement, academic self-esteem and feelings of school alienation. The results revealed a statistically significant difference in favour of cooperative learning on the variable of reading achievement, whereas little difference was found between the two methods on the dependent variable of academic self-esteem and feelings of school alienation. Ghaith (2003) explained that "significant gains in academic self-esteem and school psychosocial adjustment are unlikely to be achieved in the course of short experiments and cooperative interventions".

Gömleksiz (2007) carried out a four-week study with 66 engineering students in a Turkish university, aimed at investigating the differences between the cooperative learning method of jigsaw II and whole instruction in improving students' vocabulary knowledge, use of active-passive voice and attitudes towards English learning. Results revealed statistically significant differences in favour of cooperative learning in all the three areas. That is, compared with the control group, the experimental cooperative learning group demonstrated significant improvements in vocabulary knowledge, accurate use of active-passive voice; meanwhile, cooperative learning exhibited a significant positive effect on students' attitudes towards learning English and promoted better interactions among students as well.

Kiran Akhtar and her colleagues in Pakistan (2012) found that the students were satisfied with the planning and monitoring process used in cooperative learning. They felt that it was adaptable for normal classroom teaching. Students believed that group tasks clear their concepts more than individual learning. It also makes learning interesting, it provides fun, done in

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

satisfactory situation and their socialization enhance. Students also expressed that during the assigned work, they felt responsibility of work, committed to success of each member and their group.

So it can be concluded from these studies that cooperative learning can produce positive outcomes in one way or the other in spite of the fact that the findings were quite different and inconsistent in certain aspects (e.g., reading, speaking, vocabulary and grammar). This inconsistency, to some extent, can be explained by the assumption that the efficacy of cooperative learning can be varied due to different educational contexts, host cultures, duration of the study and specific cooperative learning methods used. However, these studies generally used different cooperative learning methods in their interventions, and this makes it hard to do a further analysis based on specific methods.

Chapter Three
Methodology

3.1. Introduction:

This chapter describes the research design and the methodologies employed for carrying out the study. It provides detailed information about the participants, the instruments used for collecting the data, and the procedures.

3.2. Participants:

The fundamental premise of the researcher is on school teachers of Al-Mandaq both males and females , who have various years of experience. Al-mandaq is located in the south west of Saudi Arabia. All of the teachers are BA holders.

3.3. Data Collection:

To achieve the aims of this study and test its hypotheses, data collection was done. The researcher collected data through a questionnaire.

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

3.4. Procedure:

The hypothesis which states that the teachers in AL-Mandaq schools apply cooperative learning in English classes can be tested by asking teachers in all schools of Al-Mandaq to answer the questionnaire. The researcher can recognize the teachers' attitudes towards applying cooperative learning in English classrooms . Then , this study tries to show the reasons that stands for applying cooperative learning strategies from the teachers' perspectives . Also, what are the factors that lead to effective cooperative learning ? Finally, this study shows whether there is a relationship between applying cooperative learning and students level of proficiency .

3.5. Teachers' Questionnaire:

It consisted of two parts:

Part I included demographic information about years of English teaching experience.

Part II contains 27 items on a Likert scale (from strongly agree to strongly disagree) and was divided into the following sections:

1- Items (1-8) show teachers' attitudes towards applying cooperative learning in English classrooms .
2- Items (9-15) show teachers' reasons for applying cooperative learning in the English classrooms.
3- Items (16-21) show teachers' views about the reasons for applying cooperative learning in the English classrooms.
4- Items (22-27) show teachers' views about the relationship between applying cooperative learning and students level of proficiency .

3.6. Validity of the Questionnaire:

The questionnaire was reviewed by three professors in the Department of English Language at Al-Baha University. They agreed that it was suitable for the purpose of the study.

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

3.7. Summary:

This chapter outlined the methods used in this study: research design, sample selection, instrument development, and data collection. Moreover, it presented the validity of the questionnaire.

Chapter Four

Results and Discussion

4.1. Introduction:

This research shows the reliability of the questionnaire . Also it shows the statistical methods used to analyze the data and extract the results of the study.

4.2. First Section

Reliability:

Table (1) Shows Cronbach's Alpha Coefficient :

Parts	N of Items	Cronbach's Alpha	Level
Part1	8	0.794	Good
Part2	7	0.919	Excellent
Part3	6	0.711	Good
Part4	6	0.907	Excellent
All	27	0.944	Excellent

Table (1) above showed that reliability Coefficient was between 0.711 and 0.944 . This value showed excellent level of reliability Coefficient . For Part (1) was = 0.794 (Good) , part (2) was = 0.919 (Excellent) , part (3) was = 0.711 (Good) , and part (4) was = 0.907 (Excellent) . That means the scale has a good Reliability Coefficient .

Table (2) Pearson Coefficient

Parts	Part1	Part2	Part3	Part4	All
Part1	1	.783**	.596**	.729**	.899**
Part2		1	.576**	.762**	.907**
Part3			1	.662**	.783**
Part4				1	.902**
All					1

** Sig at $\alpha = 0.01$

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

Pearson Coefficient between Part 1 & 2 was= 0.783 $\alpha < 0.01$, Pearson Coefficient between Part 1 & 3 was= 0.596 $\alpha < 0.01$, Pearson Coefficient between Part 1 & 4 was= 0.729 $\alpha < 0.01$, Pearson Coefficient between Part 1 & all was= 0.899 $\alpha < 0.01$, Pearson Coefficient between Part 2 & 3 was= 0.576 $\alpha < 0.01$, Pearson Coefficient between Part 2 & 4 was= 0.762 $\alpha < 0.01$, Pearson Coefficient between Part 2 & all was= 0.907 $\alpha < 0.01$, Pearson Coefficient between Part 3 & 4 was= 0.662 $\alpha < 0.01$, Pearson Coefficient between Part 3 & all was= 0.783 $\alpha < 0.01$, Pearson Coefficient between Part 4 & all was= 0.902 $\alpha < 0.01$.

From the previous results the highest correlation between the different parts and all was between part 2 and the rest of all of the parts .

4.3. Second section : Statistics

First Question:

What are the attitudes of the teachers toward applying cooperative learning in English classroom ?

Criteria to Judge on Question (arbitrarily Judge)

Mean from (1,00 – 2.49) Law

(2.5 – 3.49) Average

(3.50 – 5.00) High

To answer the question above the mean and SD were calculated:

table (3) shows the mean and SD for part (1) :

Items	Mean	SD	Level
1	4.10	0.928	High
2	3.90	0.810	High
3	3.78	1.050	High
4	3.48	1.109	Average
5	3.98	0.800	High
6	3.98	1.000	High
7	3.65	1.122	High
8	3.55	0.876	High

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

The above results in table (3) showed that the most of the items have high level, that means the teachers' attitudes toward applying cooperative learning in English classroom are generally popular and common. The mean was between 3.48 and 4.10 and SD was between 0.810 and 1.122.

Table (4) shows (T-test one sample) to investigate the answers of the items in part (1) we put a criteria to judge on the items that is to use one sample t-test comparative degree is (3) .

Table (4) t-test one sample

Items	t value	df	Sig
1	7.495	39	*.000
2	7.026	39	*.000
3	4.669	39	*.000
4	2.709	39	*.010
5	7.706	39	*.000
6	6.168	39	*.000
7	3.664	39	*.001
8	3.973	39	*.000

*sig at α=0.05

Table (4) above showed that all of the items in part (1) α value was < 0.05 for all the items and (t) value was between 2.709 and 7.495 , that means the attitudes of the teachers towards applying cooperative learning in English classroom are generally popular and common.

Second Question:

What are the teachers' reasons for applying cooperative learning in the English classroom ?

Criteria to Judge on Question

Mean from (1,00 – 2.49) Law

(2.5 – 3.49) Average

(3.50 – 5.00) High

To answer the question above the mean and SD were calculated:

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

Table (5) shows the mean and SD for part (2) :

Items	Mean	SD	Level
9	4.10	0.871	High
10	3.60	0.871	High
11	3.75	0.981	High
12	4.18	0.903	High
13	4.00	0.906	High
14	4.10	0.841	High
15	3.73	0.960	High

The above results in table (5) showed that all of the items have high level that means that teacher's have different reasons for applying cooperative learning. One of them is to help students to overcome their shyness . The mean was between 3.60 and 4.18 and SD was between 0.841 and 0.981.

Table (6) shows (T-test one sample) to investigate the answers of the items in part (2) we put a criteria to judge on the items that is to use one sample t-test comparative degree is (3) .

Table (6) t-test one sample

Items	t value	df	Sig
9	7.986	39	*.000
10	4.356	39	*.000
11	4.837	39	*.000
12	8.233	39	*.000
13	6.982	39	*.000
14	8.270	39	*.000
15	4.774	39	*.000

*sig at α=0.05

Table (6) above showed that all of the items in part (2) α value was < 0.05 for all of the items and (t) value was between 4.356 and 8.233 , that means that teachers have many reasons for applying cooperative learning..

Third Question:

What are the factors that lead to effective cooperative learning ?

Criteria to Judge on Question

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

Mean from (1,00 – 2.49) Law
(2.5 – 3.49) Average
(3.50 – 5.00) High

To answer the question above mean and SD were calculated:

Table (7) shows the mean and SD for part (3) :

Items	Mean	SD	Level
16	4.15	0.770	High
17	3.65	0.949	High
18	3.50	1.013	High
19	3.63	1.254	High
20	4.35	0.834	High
21	4.30	0.911	High

The above results in table (7) showed that all of the items have high level that means there are different factors that lead to effective cooperative learning . The mean was between 3.50 and 4.35 and SD was between 0.770 and 1.254 .

Table (8) shows (T-test one sample) to investigate the answers of the items in part (3) we put a criteria to judge on the items that is to use one sample t-test comparative degree is (3) .

Table (8) t-test one sample

Items	t value	df	Sig
16	9.450	39	*.000
17	4.333	39	*.000
18	3.122	39	*.003
19	3.151	39	*.003
20	10.243	39	*.000
21	9.021	39	*.000

*sig at α=0.05

Table (8) above showed that all of the items in part (3) α value was < 0.05 for all the items and (t) value was between 3.122 and 10.243 , that means there are different factors that lead to effective cooperative learning.

Forth Question:

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

What is the relationship between applying cooperative learning in the EFL classroom and the students' level of English proficiency from the teachers' point of view ?

Criteria to Judge on Question

Mean from (1,00 – 2.49) Law

(2.5 – 3.49) Average

(3.50 – 5.00) High

To answer the question above the mean and SD were calculated:

Table (9) shows mean and SD for part (4) :

Items	Mean	SD	Level
22	3.98	1.000	High
23	4.05	.876	High
24	3.85	.949	High
25	3.98	.891	High
26	3.85	.893	High
27	3.98	1.025	High

The above results in table (9) showed that all of the items have high level, that means there are a huge significant differences in applying cooperative learning in the EFL classroom due to the students' level of English proficiency from the teachers' point of view. The mean was between 3.85 and 4.05 , and SD was between 0.662 and 1.000.

Table (10) shows (T-test one sample) to investigate the answers of the items in part (4) we put a criteria to judge on the items that is to use one sample t-test comparative degree is (3)

Table (10) t-test one sample

Items	t value	df	Sig
22	6.168	39	*.000
23	7.584	39	*.000
24	5.667	39	*.000
25	6.919	39	*.000
26	6.020	39	*.000
27	6.016	39	*.000

*Sig at α= 0.05

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

Table (10) above showed that all of the items in part (4) α value was < 0.05 for all of the items and (t) value was between 5.667 and 7.584 , that means there are huge significant differences in applying cooperative learning in the EFL classroom due to the students' level of English proficiency from the teachers' point of view.

What is the relationship between applying cooperative learning and the students' level of English proficiency from the teachers' point of view ?

To answer the question above we used Pearson Correlation coefficient between part (1) & part (4) and table (11) showed that :

Table (11) Pearson Coefficient

Relationship	Pearson Correlation coefficient	Sig
Part(1) – Part (4)	0.729	0.000*

*Sig at α = 0.01

Table (11) above showed that there is a strong positive relationship between applying cooperative learning and students' level of English proficiency from the teachers' point of view Pearson Coefficient = 0.729 and value α < 0.01

Chapter Five

Conclusions and Recommendations

5.1. Introduction:

This study attempted to explore the positive and negative effects of applying cooperative learning at the English classrooms in line with the new Saudi syllabus. Specifically, it aimed to explore the teachers' attitudes toward applying cooperative learning . In addition , this study aimed to discover the teachers' reasons for applying cooperative learning . More over , it tried to indicate the several factors that lead to affective cooperative learning . Finally , it presented the relationship between applying cooperative learning and the level of students' proficiency from teachers' point of view . To achieve the

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

purpose of the study, one research instrument was used: a questionnaire.

5.2. Conclusions:

Based on the data obtained through the one instrument the following conclusions could be presented:

The study tried to explore and show the different sides of teachers' attitudes toward applying cooperative learning strategies.

It is obviously clear that the cooperative learning is generally common and popular among English teachers . The results showed the following :

First, the teachers should be allowed to apply cooperative learning as much as they can . Second, applying cooperative learning has a strong positive impact on teachers' performance . Third, applying cooperative learning does not hardly reduce the opportunities of applying other learning strategies . Fourth, From the responses the teachers agreed that applying cooperative learning facilitates both learning and teaching . Finally, most of the teachers' responses showed that a lot of them do understand cooperative learning very well, and they consider it as a very affective learning strategy .

The general results showed that there are several reasons that make teachers apply cooperative learning . First, cooperative learning really enhances students' social skills . Second, teachers' responses showed that cooperative learning is a valuable instructional approach . Third, cooperative learning empowers the friendly relations between the students. Fourth, applying cooperative learning enhances the learning of low-ability students. Finally, cooperative learning strongly helps students to overcome shyness .

To have effective learning , the results showed the following different factors : First, teachers agreed that cooperative learning training helps teachers to implement it

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

successfully. Second, the results showed the relationship between success in using cooperative learning and receiving supports from other collogue. Third, the results showed that the small number of students in the class makes the cooperative learning much more successful . Fourth, the appropriate classroom atmosphere leads to effective learning . Finally, the students' willingness to learn leads to more success in implementing cooperative learning.

There is a relationship between applying cooperative leaning and the students level of proficiency. First, cooperative leaning helps students to express themselves. Second, cooperative learning helps students to be more confident, also it enhances their self-esteem . Third, the results showed that cooperative learning improves students' fluency , and helps them to master the four skills. Finally, there was a strong relationship between applying cooperative learning and improvements of the students' competition.

5.3. Recommendations:

Based on the findings of the present study, the following recommendations are offered:

First, teachers should be allowed and encouraged to apply cooperative learning in the English classrooms with both young and old students . Second, teachers must have well training about cooperative learning. Third, students should be informed about cooperative learning rules and characteristics before implementing process . Finally, the classroom atmosphere should be prepared appropriately to implement the cooperative learning successfully.

5.4. Suggestions for Future Research:

There are several suggestions for further research on this topic.

Since cooperative learning is considered as a method of learning from different kinds of methods , and has its special characteristics and functions to implement it successfully, it can

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

be applied appropriately in English teaching and learning . A study should be conducted to investigate the influence of other methods for or against implementing the cooperative learning method .

Another suggestion , is to investigate the process of applying cooperative learning and the students' mastering of the main four skills.

ISSN : *2537-0421* eISSN : *2537-043X*

References

Abram, P., Scarloss, B., Holthuis, N., Cohen, E., Lotan, R., & Schultz, S. E. 2002. The use of evaluation criteria to improve academic discussion in cooperative groups. *Asia Pacific Journal of Education*, *22*(1), 16-27.

Abrami, P.C., Chambers, B., Poulsen, C., DeSimone, C., d'Apollonia, S., & Howden, J. 1995. *Classroom connections - Understanding and using cooperative learning* .Toronto: Harcourt Brace.

Akhtar, K., Perveen ,Q., Kiran, S., Rashid , M ., Satti , A. 2012. A Study of Student's Attitudes towards Cooperative Learning, *International Journal of Humanities and Social Science*. USA : Center for Promoting Ideas .

Aronson, E., & Patnoe, S. 1997. *The Jigsaw classroom: Building cooperation in the classroom* (2nd ed.). New York, NY: Longman.

Baloche, L. A. 1998. *The cooperative classroom: Empowering learning*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Boud, D., Cohen, R., & Sampson, J. 2001. Peer learning and assessment. In D. Boud, R. Cohen & J. Sampson. (Eds.), *Peer learning in higher education: Learning from & with each other* . London: Kogan Page.

Bracey, G. W. 2006. *Reading educational research: How to avoid getting statistically snookered.* Portsmouth, NH: Heinemann.

Brown, D., & Thomson, C. 2000 . *Cooperative learning in New Zealand schools*. Palmerston North: Dunmore Press.

Clarke, J. 1994. Pieces of the puzzle: The jigsaw method. In S. Sharan (Ed.), *Handbook of cooperative learning methods* . Westport, CT: Greenwood Press.

Cohen, E. G. 1994. *Designing group work: strategies for the heterogeneous classroom* (2nd ed.). New York, NY: Teachers College Press.

Cohen, E. G., Lotan, R. A., Whitcomb, J. A., Balderrama, M. V., Cossey, R. & Swanson, P. E. 1994. Complex Instruction: Higher-order thinking in heterogeneous classrooms. In S. Sharan (Ed.), *Handbook of cooperative learning methods* . Westport, CT: Greenwood Press.

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

DeCarvalho, R. 1991. The humanistic paradigm in education. *The Humanistic Psychologist, 19*(1), 88-104.

Dishon, D., & O'Leary, P. W. 1998. *Guidebook for cooperative learning: Techniques for creating more effective schools* (3rd ed.). Holmes Beach, FL: Learning Publications.

Dörnyei, Z. 1997. Psychological Processes in cooperative language learning: Group dynamics and motivation. *The Modern Language Journal, 81*(4), 482-493.

Falsgraf, C. 2009. The ecology of assessment. *Language Teaching, 42*(4), 491-503.

Gage, N., & Berliner, D. 1998. *Educational psychology* (6th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin Harcourt.

Gilles, R.M., & Adrian, F. 2003. Cooperative Learning: The social and intellectual Outcomes of Learning in Groups. London: Farmer Press.

Gillies, R. M. 2007. *Cooperative learning: Integrating theory and practice.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Ghaith, G. 2003. Effects of the Learning Together Model of cooperative learning on English as a foreign language reading achievement, academic self-esteem, and feelings of school alienation. *Bilingual Research Journal, 27*(3), 451-475.

Gömleksiz, M. N. 2007. Effectiveness of cooperative learning (Jigsaw II) method in teaching English as a foreign language to engineering students (Case of Firat University, Turkey). *European Journal of Engineering Education. 32*(5), 613-624.

Harmer, J. 2007. *The practice of English language teaching* (2nd ed.). Harlow: Pearson Education.

Holt, D. (Ed.). 1993. Cooperative learning: A response to linguistic and cultural diversity. McHenry, IL: Centre for Applied Linguistics.

Jacobs, G.M. 1997. *Cooperative learning or just grouping students: The difference makes a difference,* Paper presented at the RELC Seminar, Singapore.

Jacobs, G. M. 2006. Issues in implementing cooperative learning. In S. G. McCafferty, G. M. Jacobs & A. C. DaSilva Iddings (Eds.),

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

Cooperative learning and second language teaching. Cambridge: Cambridge University Press.

Jacobs, G. M., & Goh, C. C. 2007. *Cooperative learning in the language classroom*. Singapore: SEAMEO Regional Language Centre.

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. 1974. Instructional goal structure: Cooperative, competitive, or individualistic. *Review of Educational Research, 44*(2), 213-240.

Johnson, D.W., and Johnson, R.T. 1987. *Learning together and alone*, Cooperative, competitive, and individualistic. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Johnson, D.W., Johnson, R .T. 1994. *Learning together and alone*, cooperative, competitive, and individualistic learning. Needham Heights, MA: Prentice-Hall.

Jolliffe, W. 2007. *Cooperative learning in the classroom: Putting it into practice.* London: Paul Chapman.

Joritz-Nakagawa, J. 2006. Integrating global education and cooperative learning in a university foreign language reading class. In S. G. McCafferty, G. M. Jacobs & A. C. DaSilva Iddings (Eds.), *Cooperative learning and second language teaching* .Cambridge: Cambridge University Press.

Kagan, S. 1994. *Cooperative learning*. San Clemente, CA: Kagan Cooperative Learning.

Kagan, S., & Kagan, M. 1994. The Structural Approach: Six keys to cooperative learning. In S. Sharan (Ed.), *Handbook of cooperative learning methods* .Westport, CT: Greenwood Press.

McCafferty, S. G., Jacobs, G. M., & DaSilva Iddings, A. C. (Eds.). 2006. *Cooperative learning and second language teaching*. Cambridge: Cambridge University Press.

Olsen, R., Kagan, S. 1992. About cooperative learning. In: Kessler, C. (Ed.). *Cooperative Language Learning a Teacher's Resource Book.* New York :Prentice Hall.

Rogers, C. R., & Freiberg, H. J. 1994. *Freedom to Learn* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill.

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***

Sharan, Y. & Sharan, S. 1994. Group Investigation in the cooperative classroom. In S. Sharan (Ed.), *Handbook of cooperative learning methods* . Westport, CT: Greenwood Press.

Sharan, S. 2002. Differentiating methods of cooperative learning in research and practice. *Asia Pacific Journal of Education, 22*(1), 106-116.

Sharan, Y. 2010. Cooperative Learning for Academic and Social Gains: valued pedagogy, problematic practice. European Journal of Education, 45,(2), 300-313.

Slavin, R. E. 1987. Cooperative learning: where behavioural and humanistic approaches to classroom motivation meet. *The Elementary School Journal, 88*(1), 29-37.

Slavin, R.E. 1989. Here to Stay – or Gone Tomorrow? *Educational Leadership.* Dec. T*he Journal of Educational Research,* 91(1), 42-48.

Slavin, R. E. 1994. Student Teams-Achievement Division. In S. Sharan (Ed.), *Handbook of cooperative learning methods* . Westport, CT: Greenwood Press.

Slavin, R. E. 1995. *Cooperative learning: Theory, research, and practice* (2nd ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

Slavin, R. E. 2000. *Educational Psychology: Theory and practice* (6th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.

Whicker, K. M., Bol, L., & Nunnery, J. A. 1997. Cooperative learning in the secondary mathematics classroom. *Journal of Educational Research,* 91, 42-48.

ISSN : ***2537-0421*** **eISSN :** ***2537-043X***