

رماح للبحوث والدراسات

مجلة دولية علمية محكمة

تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح / الأردن

وجامعة القرآن وتاصيل العلوم / السودان

العدد (62) كانون ثاني (جانوري) 2022



رماح

للبحوث والدراسات

مجلة دولية علمية محكمة

تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح / الأردن

وجامعة القرآن وتأسيس العلوم / السودان

العدد 62 كانون ثاني (جانوري) 2022

الورقي ISSN : 2392- 5418

الالكتروني ISSN:2520- 7423

الإيداع القانوني 24352015

رماح للبحوث والدراسات مجلة دولية علمية محكمة

تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح / عمان - الأردن

بالتعاون مع جامعة القرآن وتاصيل العلوم / السودان

الرئيس الشرفي للمجلة : بروفيسور أكبر عبد البنات ادم

مدير المجلة : الأستاذ الدكتور خالد راغب الخطيب

رئيس التحرير : الأستاذ الدكتور سعادة الكسواني

نائب مدير تحرير المجلة : د. ماجدة خلف السبوع

الهيئة الاستشارية للمجلة

الأردن	جامعة البلقاء التطبيقية	أ.د. خليل الرفاعي (رئيس اللجنة العلمية)
السودان	جامعة القرآن الكريم وتاصيل العلوم	دكتور بربير سعد الدين الشيخ السماني (امين الشؤون العلمية رئيسا)
الجزائر	جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية	أ.د. دراجي سعيد
الأردن	جامعة العلوم الإسلامية العالمية	أ.د. هناء الحنيطي
السودان	جامعة القرآن الكريم وتاصيل العلوم	بروفيسور محمد الفاتح زين العابدين
الأردن	جامعة الزرقاء	أ.د. نضال الرمحي
الكويت		د. مبارك عادل الميع
الجزائر	جامعة بليدة	أ.د. كمال رزيق
الجزائر	جامعة ورقلة	أ.د. سليمان الناصر
السودان	جامعة القرآن الكريم وتاصيل العلوم	د.حسن الفاتح الشيخ
الجزائر	جامعة عنابة	أ.د. هوام جمعة
مصر	جامعة القاهرة	أ.د. سالي محمد فريد
السودان	جامعة القرآن الكريم وتاصيل العلوم	د. مزمل حسن يوسف
مصر	جامعة عين شمس	أ.د. أشرف محمد عبد الرحمن مؤنس

أ.د. رامز طنبور	جامعة جنان	لبنان
د. محمد الطيب	جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم	السودان
أ.د. عبد الرحمن صالح الغفيلي	جامعة القصيم	السعودية
أ.د. وائل جبريل	جامعة عمر المختار	ليبيا
د. خديجة عبد الكريم خيرى	جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم	السودان
أ.د. شاهر عبيد	جامعة القدس المفتوحة	فلسطين
أ.د. عماد الصعيدي	مركز رماح	الأردن
أ.د. سمير البرغوثي	جامعة الفلاح	الإمارات العربية المتحدة
أ.د. عبد الله سيدي محمد أبو	جامعتي حائل / نواكشوط	موريتانيا
د. جمال محمد البشرى	جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم	السودان
أ.د. نايف عبد العزيز مطاوع	جامعة شقراء	السعودية

شروط النشر

- تقديم تعهد بعدم إرسال البحث لمجلة أخرى وعدم المشاركة به في مؤتمرات علمية.
- ألا تتجاوز صفحات البحث 20 صفحة ويكون ملخص البحث بلغتين لغة البحث بالإضافة إلى اللغة الإنجليزية ان لم تكن هي لغة البحث، ويكتب عنوان البحث باللغة الانجليزية رفقة اسم الباحث والكلمات المفتاحية.
- تقدم الأبحاث مطبوعة على ورق من حجم A4 وتكون المسافة مفردة بين الأسطر مع ترك هامش من كل الجوانب مسافة 4.5 سم، وأن يكون الخط (Traditional Arabic) قياس 14 باللغة العربية ويكون الخط (Times New Roman) قياس 12 باللغة الإنجليزية أو الفرنسية، وفق برنامج (Microsoft Word)
- يرقم التمهيش والإحالات ويعرض في أسفل الصفحة: المؤلف، عنوان الكتاب أو المقال، عنوان المجلة أو الملتقى، الناشر، الطبعة، البلد، السنة، الصفحة أو ضمن البحث مع ذكر المؤلف وسنة النشر والصفحة .
- تتمتع المجلة بكامل حقوق الملكية الفكرية للبحوث المنشورة.
- على الباحث أن يكتب ملخصين للبحث: أحدهما بلغة البحث والآخر باللغة الإنجليزية، على ألا يزيد عدد كلمات الملخص عن 150 كلمة. منهج العلمي المستخدم في حقل البحث المعرفي واستعمال أحد الأساليب التالية في الإستههاد في المتن والتوثيق في قائمة المراجع، أسلوب إم إل أي (MLA) أو أسلوب شيكاغو (Chicago) في العلوم الإنسانية أو أسلوب أي بي أي (APA) في العلوم الإجتماعية، وهي متوافرة على الأنترنت.
- المقالات المنشورة في هذه المجلة لا تعبر إلا عن آراء أصحابها .
- يحق لهيئة التحرير إجراء بعض التعديلات الشكلية على المادة المقدمة متى لزم الأمر دون المساس بمحتوى الموضوع
- ترسل الأبحاث على البريد الإلكتروني التالي:

khalidk51@hotmail.com أو remah@remahtrainingjo.com

إلى العنوان البريدي، شارع الجاردنز عمان الأردن

هاتف: 00962799424774 أو 00962795156512

موقع المجلة: www.remahtrainingjo.com

موقع المجلة بقواعد البيانات العالمية :

- قاعدة ISI الماليزية على الموقع:
[http://isindexing.com/isi/journaldetails.php ?](http://isindexing.com/isi/journaldetails.php)
- قاعدة ebsco الأمريكية على الموقع : [http /www. ebsco.com](http://www.ebsco.com)
- قاعدة ULRICHS الالمانية على الموقع:
<http://ulrichsweb.serialssolutions.com/title/1536488677317824429>
- محرك البحث العلمي جوجل سكولار google scholars على الموقع:
<http://www.google.com>
- قاعدة EcoLink المتواجدة على الموقع www.mandumah.com
- قاعدة بيانات المنهل www.almanhal.com
- قاعدة ASKZED على الموقع : <http://www.ASKZED.com>
- قاعدة معرفة على الموقع : <http://www.maarifa.com>
- قاعدة بوابة الكتاب العلمي : <http://www.theleambook.com>
- معامل التأثير العربي، قاعدة البيانات العربية الرقمية (أرسيف) 2019.
• قاعدة بيانات:
<https://www.citefactor.org/journal/index/25867/ramah-journal-of-economic-research#.XzPCkCgzZPY>
- قاعدة أرسيف (Arcif) .



Arab Impact Factor
خاص بالمجلات التي تصدر باللغة العربية



رماح للبحوث والدراسات	
Research and Development of Human Recourses Center (REMAH)	اسم المجلة بالانجليزية
2392-5418	ISSN
 الأردن	الدولة
اضغط هنا	اصدارات المجلة
1.1	معامل التأثير لسنة 2018
1.3	معامل التأثير لسنة 2019
1.5	معامل التأثير لسنة 2020

ASSOCIATION OF ARAB UNIVERSITIES

Office of the
Secretary General



اتحاد الجامعات العربية

مكتب
الأمين العام

Ref.

Date _____

الرقم / ع.د / ٦٧٣

التاريخ

الموافق ٢٠١٩ / ١١ / ٢٤ م

الأستاذ الدكتور رئيس/ مدير الجامعة المحترم

تحية طيبة وبعد،

تهديكم الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية أطيب تحياتها، وانطلاقاً من دور الاتحاد في دعم التقدم العلمي العربي والنشر العلمي والابتكار التكنولوجي وريادة الأعمال المعتمدة على الأفكار الابتكارية، يسرنا إرسال قائمة بالمجلات المعتمدة من اتحاد الجامعات العربية التي تصدر باللغة العربية ومصنفة طبقاً لمشروع معامل التأثير العربي من خلال التقرير السنوي الخامس لمعامل التأثير العربي والذي صدر في 15 أكتوبر 2019 والمبينة على الرابط

<http://www.arabimpactfactor.com/pages/report.php?date=2018> :

وبهذه المناسبة يسعدنا دعوتكم للانضمام إلى المنصة التي قام بتأسيسها اتحاد الجامعات العربية للحفاظ على الإنتاج العلمي والفكري للباحثين العرب وتسهيل آلية النشر للأبحاث على المستوى الدولي لإظهار التميز الإبداعي للباحثين العرب حيث أن أحد المعايير التي يتم الأخذ بها عند حساب معامل التأثير العربي هو عدد مرات تحميل البحوث من خلال Digital Commons تمهيداً لتقديمها للحصول على تصنيف سكوبس الدولي.

يأتي ذلك ضمن الخطة الاستراتيجية الجديدة التي يتبناها اتحاد الجامعات العربية والتي تهدف إلى تطوير أداء الاتحاد وتقديم خدمات عامة ونوعية لقطاع التعليم العالي في المنطقة العربية.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام...

الأمين العام

ح. ع. ح. ح.

أ.د. عمرو عزت سلامة

ص.ب 121 طارق 11947 عمان - المملكة الأردنية الهاشمية ، هاتف 00962-6-5062048 ، فاكس 00962-6-5062048 ، بريد إلكتروني : اتحاد جامعات
P.O.Box 121 Tariq 11947 Amman - Jordan, Tel. 00962-6-5062048, Fax: 00962-6-5062051 , e-mail: secgen@aarj.edu.jo
www.aaru.edu.jo



معامل التأثير والاستشهادات المرجعية العربي
قاعدة البيانات العربية الرقمية

Arcif
Analytics

التاريخ: 2019-10-14

الرقم: ARCIF 19/317

سعادة أ. د. رئيس تحرير مجلة رماح للبحوث والدراسات
مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (رماح) / الأردن
تحية طيبة وبعد،،،

نتقدم إليكم بفائق التحية والتقدير، و نهنئكم أطيب التحيات وأسمى الأمانى.

يسر معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية (ارسیف - ARCIF)، أحد مبادرات قاعدة بيانات "معرفة" للإنتاج والمحتوى العلمي، إعلامكم بأنه قد أطلق تقريره السنوي الرابع للمجلات للعام ٢٠١٩، خلال الملتقى العلمي "مؤشرات الإنتاج والبحث العلمي العربي والعالمى فى التحولات الرقمية للتعليم الجامعى العربى" بالتعاون مع الجامعة الأمريكية فى بيروت بتاريخ ٣ أكتوبر ٢٠١٩.

يخضع معامل التأثير "ارسیف Arcif" لإشراف "مجلس الإشراف والتنسيق" الذى يتكون من ممثلين لعدة جهات عربية ودولية: (مكتب اليونيسكو الإقليمى للتربية فى الدول العربية ببيروت، لجنة الأمم المتحدة لغرب اسيا (الإسكوا)، مكتبة الإسكندرية، قاعدة بيانات معرفة، جمعية المكتبات المتخصصة العالمية/ فرع الخليج). بالإضافة للجنة علمية من خبراء وأكاديميين ذوي سمعة علمية رائدة من عدة دول عربية وبريطانيا.

ومن الجدير بالذكر بأن معامل "ارسیف Arcif" قام بالعمل على جمع ودراسة و تحليل بيانات ما يزيد عن (٤٣٠٠) عنوان مجلة عربية علمية أو بحثية فى مختلف التخصصات، والصادرة عن أكثر من (١٤٠٠) هيئة علمية أو بحثية فى (٢٠) دولة عربية، (باستثناء دولة جيبوتى وجزر القمر لعدم توفر البيانات). ونجح منها (٤٩٩) مجلة علمية فقط لتكون معتمدة ضمن المعايير العالمية لمعامل "ارسیف Arcif" فى تقرير عام ٢٠١٩.

ويسرنا تهنئكم وإعلامكم بأن **مجلة رماح للبحوث والدراسات** الصادرة عن **مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (رماح)**، قد نجحت بالحصول على معايير اعتماد معامل "ارسیف Arcif" المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها ٣١ معياراً، وللاطلاع على هذه المعايير يمكنكم الدخول إلى الرابط التالى: <http://e-marefa.net/arcif/criteria>

و كان معامل "ارسیف Arcif" لمجلتكم لسنة ٢٠١٩ (٠.٠٠١٠٣). مع العلم أن متوسط معامل ارسیف فى تخصص "العلوم الاقتصادية والمالية وإدارة الأعمال" على المستوى العربى كان (٠.٠١٣٩)، وصنفت مجلتكم فى هذا التخصص ضمن الفئة (الثالثة Q3)، وهى الفئة الوسطى.

و بإمكانكم الإعلان عن هذه النتيجة سواء على موقعكم الإلكتروني، أو على مواقع التواصل الاجتماعى، وكذلك الإشارة فى النسخة الورقية لمجلتكم إلى معامل "ارسیف Arcif" الخاص بمجلتكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

أ.د. سامى الخزندار
رئيس مبادرة معامل التأثير
" ارسیف Arcif "



+962 6 5548228 -9
+ 962 6 55 19 10 7

info@e-marefa.net
www.e-marefa.net

Amman - Jordan
2351 Amman, 11953 Jordan



July 9, 2017

Mari Bergeron
EBSCO Information Services
10 Estes Street
Ipswich MA 01938 USA

Prof. Dr. Khalid Al-Khatib,
Research & Development of Human Resources Center
Amman, Jordan

Dear Professor Al-Khatib,

It is our pleasure to confirm that the following publications published by Research & Development of Human Resources Center have been licensed and indexed in EBSCOhost

- *REMAH Journal.*
- *Business Organizations Conference.*

EBSCO is the leading provider of databases to thousands of universities, business schools, medical institutions, schools and other libraries worldwide. Indexed content is available only through institutional subscription. Libraries in nearly every country subscribe to one or more EBSCO databases, and in more than 70 countries, all libraries subscribe. EBSCO hosts both peer reviewed and non-peer reviewed titles on our databases. The content serves educational needs of the researchers around the world as well the economic interest of the US.

You are welcome to announce your partnership with EBSCO on your website or in the front matter of your journal as soon as you like

Thank you for contributing your content to our databases.

Sincerely,

Mari Bergeron
Director of International Content Licensing Manager
EBSCO Information Services
mbergeron@ebSCO.com

Headquarters: 10 Estes Street P.O. Box 682 Ipswich, MA 01938 USA
Phone: (978) 356-6500 (800) 653-2726 Fax: (978) 356-6565 E-mail: information@ebSCO.com Web: www.ebSCO.com





Home About Us Impact Factor Publishers Suggest Contact

Categories

Articles **168369**
Journals **20546**

News

- Journal Impact Factor Report 2018 [↗](#)
Date: 28th Dec, 2018
- Journal Impact Factor List 2014 (Now Online !!!) [↗](#)
Date: 02nd August, 2014
- Getting Your Journal Indexed [↗](#)
Date: 08th May, 2014
- 2012 Impact Factor List [↗](#)
Date: 28th April, 2014

Ramah Journal of Economic Research

An international scientific, refereed journal specialized in economics and administrative sciences, issued by the Center for Research and Human Resources Development: (Jordan's spears). It was established in 2005.



URL: <https://remahresearch.com/index.php/2020-03-02-13-00-36.html> [↗](#)

Keywords: economics and administrative sciences, Research and Human Resources Development, journal

ISSN: 2392-5418

EISSN: 2392-5418

Subject: Business and Management

Publisher: Remah Center

Year: 2005

Country: Jordan

Research Paper Indexed by Citefactor - Not Available

Views: 2

The screenshot shows the EBSCOhost interface for the 'REMAH Journal'. The browser address bar indicates the search was performed on 'business'. The page title is 'Database: Business Source Complete - Publications'. The main content area displays 'Publication Details For "REMAH Journal"'. Key information includes: Title: REMAH Journal, ISSN: 2392-5416, Publisher: Research & Development of Human Resources Center (REMAH), and a description of the journal's focus on Economics and Business. A sidebar on the right lists 'All Issues' for the years 2016 and 2015. The interface includes standard navigation and search tools at the top.

Subject	BUSINESS AND ECONOMICS
Dewey #	330
▼ Additional Title Details	
Parallel Language Title	Remah - Review for Research and Studies
Key Features	Refereed / Peer-reviewed Website URL
Other Features	Back issues available
▼ Publisher & Ordering Details	
Commercial Publisher	
Al- Lughnat al-Bidagugiyat al-Wataniyat li Maydan al-Takwin fi al-'Ulum al-Iqtisadiyat wa al-Tigariyat wa 'Ulum al-Tasyir / Research and Development of Human Recourses Center	
Address: Garden St., Khalaf Company, Bldg. no.36, 1st Fl., Office no.106, Amman, Jordan	
Website: http://www.remahtrainingjo.com/	
Corporate Author	
Al- Lughnat al-Bidagugiyat al-Wataniyat li Maydan al-Takwin fi al-'Ulum al-Iqtisadiyat wa al-Tigariyat wa 'Ulum al-Tasyir / Research and Development of Human Recourses Center	
Address: Garden St., Khalaf Company, Bldg. no.36, 1st Fl., Office no.106, Amman, Jordan	
Website: http://www.remahtrainingjo.com/	
▼ Price Data	
JOD 10.00 subscription per year (effective 2018)	



معامل التأثير والاستشهادات المرجعية العربي
قاعدة البيانات العربية الرقمية



التاريخ: 2021/09/28

الرقم: L21/289 ARCIF

سعادة أ. د. رئيس تحرير مجلة رماح للبحوث والدراسات المحترم
مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (رماح)، عمان، الأردن
تحية طيبة وبعد،،،

يسر معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية (ارسياف - ARCIF)، أحد مبادرات قاعدة بيانات "معرفة" للإنتاج والمحتوى العلمي، إعلامكم بأنه قد أطلق التقرير السنوي السادس للمجلات للعام 2021.

يخضع معامل التأثير "Arcif" لإشراف "مجلس الإشراف والتنسيق" الذي يتكون من ممثلين لعدة جهات عربية ودولية: (مكتب اليونيسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية ببيروت، لجنة الأمم المتحدة لغرب اسيا (الإسكوا)، مكتبة الإسكندرية، قاعدة بيانات معرفة، جمعية المكتبات المتخصصة العالمية/ فرع الخليج). بالإضافة لجنة علمية من خبراء وأكاديميين ذوي سمعة علمية رائدة من عدة دول عربية وبريطانيا.

ومن الجدير بالذكر بأن معامل "ارسياف Arcif" قام بالعمل على فحص ودراسة بيانات ما يزيد عن (5100) عنوان مجلة عربية علمية أوبحثة في مختلف التخصصات، والصادرة عن أكثر من (1400) هيئة علمية أو بحثية في (20) دولة عربية (باستثناء دولة جيبوتي وجزر القمر لعدم توفر البيانات). ونجح منها (877) مجلة علمية فقط لتكون معتمدة ضمن المعايير العالمية لمعامل "ارسياف Arcif" في تقرير عام 2021 .

ويسرنا تهنئتم وإعلامكم بأن **مجلة رماح للبحوث والدراسات** الصادرة عن **مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (رماح)، عمان، الأردن** قد نجحت في تحقيق معايير اعتماد معامل "ارسياف Arcif" المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها (32) معياراً، وللاطلاع على هذه المعايير يمكنكم الدخول إلى الرابط التالي: <http://e-marefa.net/arcif/criteria>

و كان معامل "ارسياف Arcif" العام لمجلتكم لسنة 2021 (0.0962).

وقد صنفت مجلتكم في تخصص العلوم الاقتصادية والمالية وإدارة الأعمال (متداخلة التخصصات) ضمن الفئة (الثانية Q2)، وهي الفئة الوسطى المرتفعة، مع العلم أن متوسط معامل ارسياف في هذا التخصص على المستوى العربي كان (0.158). وبإمكانكم الإعلان عن هذه النتيجة سواء على موقعكم الإلكتروني، أو على مواقع التواصل الاجتماعي، وكذلك الإشارة في النسخة الورقية لمجلتكم إلى معامل "ارسياف Arcif" الخاص بمجلتكم.

ختاماً، نرجو في حال رغبتكم الحصول على شهادة رسمية إلكترونية خاصة بنجاحكم في معامل " ارسياف"، التواصل معنا مشكورين.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

أ.د. سامي الخزندار
رئيس مبادرة معامل التأثير
" ارسياف Arcif"



+962 6 5548228 -9
+ 962 6 55 19 10 7

info@e-marefa.net
www.e-marefa.net


Amman - Jordan
2351 Amman, 11953 Jordan



File Edit View History Bookmarks Tools Help

Inbox (953) - arabimpactfactor.com X بيانات المجلة X arabimpactfactor.com/pages/getthi X +


← → ↻ https://www.arabimpactfactor.com/pages/tafaseljournal.php?id=78 67% ☆

 Arab Impact Factor
خاص بالمجلات التي تصدر باللغة العربية

معامل التأثير العربي ISSN: ادخل اسم المجلة او رقم

Admin Panel القائمة التقارير الفجلات الصفحة الرئيسية تسجيل الخروج

تقرير رماح للبحوث والدراسات لعام 2021

Research and Development of Human Recourses Center (REMAH)	اسم المجلة بالانجليزية
2392-5418	ISSN
 الاردن	الدولة
2.56	معامل التأثير
اضغط هنا	اصدارات المجلة

Windows Taskbar: 10:58 ص ٢٠٢١/٠٧/١٦

افتتاحية العدد

بحمد الله وفضله ارتفع معامل التأثير العربي لمجلة رماح للبحوث والدراسات/الأردن وفقاً لتقرير عام (2020) والصادر عن مشروع التأثير العربي باتحاد الجامعات العربية، حيث بلغ (1.5) مقارنة بالتقرير السابق عام (2019) والذي حظي (1.3).

وبعون الله وتوفيقه نرفخ خبر إنتلافنا وتعاوننا منذ صدور العدد (51) والأعداد التي تليه مع جامعة القرآن الكريم وتناصيل العلوم في السودان اعتباراً من 2021/1/1. كما أننا نشكر الله تعالى على استمرارية العمل واستمرارية تقدم الخُطى نحو العالمية، بصدور العدد (62) حيث تم إدخال المجلة لمحرك البحث العلمي جوجل سكولار (Google Scler)، وقاعدة بيانات المكتبة البريطانية وأولخ الألمانية وهذه خطوة تسمح لنا بالدخول إلى القواعد الأخرى بإذن الله علماً بأن المجلة موجودة على قاعدة بيانات إبيسكو الأمريكية، وحصلت المجلة بحمد الله على مُعامل التأثير العربي، وباختراق مذهل انضمت المجلة لموقع CiteFactor.

وهذا العدد (62) فيه من الأبحاث القيمة لباحثين من جامعات عربية متعددة من: الأردن، الجزائر، السعودية، العراق، قطر، الكويت، السودان، فلسطين... الخ.

كما يسرنا إعلامكم بأن مجلة رماح قد نجحت في تحقيق معايير اعتماد معامل "أرسيف Arcif" المتوافقة مع المعايير العالمية والتي يبلغ عددها (32) معياراً، وللاطلاع على هذه المعايير يمكنكم الدخول إلى الرابط التالي: <http://e-marefa.net/arcif/criteria> وكان معامل "أرسيف Arcif" لسنة 2021

.(0.0962)

وقد صنفت المجلة في تخصص العلوم الاقتصادية والمالية وإدارة الأعمال

(متداخلة التخصصات) ضمن الفئة (الثانية Q2) وهي الفئة الوسطى المرتفعة.

أمليين من الله العلي القدير أن تبقى مجلة رماح متميزة ببحوثها وتسعى للتطور

مع كل عدد.

رئيس التحرير

الاستاذ الدكتور سعادة الكسواني

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
5	الهيئة الاستشارية للمجلة
7	شروط النشر
8	موقع المجلة بقواعد البيانات العالمية
17	افتتاحية العدد
19	فهرس المحتويات
23	السيولة وأثرها على أسعار أسهم البنوك خلال جائحة كورونا د. عبدالله صلاح حردان جامعة العلوم الاسلامية العالمية، عمان - الأردن
37	التحول الرقمي وريادة الأعمال الرقمية د. مها خليل شحاده كلية الأعمال - قسم العلوم المالية والمحاسبية - جامعة الشرق الأوسط
63	تطوير برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجارب عالمية رائدة في برامج إعداد المعلمين هلال هادي عايش العصيمي عبد العزيز عوض ماطر الروقي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية السعودية
111	درجة التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية ناجح راضي علي معاني جامعة النجاح الوطنية

165	تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة الدكتور عماد الدين إسماعيل الطيب الزين
193	دراسة تحليلية لتجربة الإصلاح الاقتصادي في تركيا للأعوام 1980 – 1994 (دراسة في التاريخ الاقتصادي) د. صادق فاضل زغير الزهيري وزارة التربية/ العراق / مديرية تربية الرصافة/3
225	واقع نظام المحاسبة الحكومية في العراق ومعوقات تطبيق معايير المحاسبة الدولية (IPSAS) د. محمد الناير محمد النور أستاذ المحاسبة المشارك الباحث/ حاتم عبد الرزاق نعمه جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا / كلية الدراسات التجارية
249	الجدارات الوظيفية اللازمة لقائدات مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء رؤية المملكة 2030 أمل بنت فهد العنزي باحثة دكتوراه في القيادة التربوية- جامعة القصيم- كلية التربية
285	الاستدلال الأصولي بالدلالة اللفظية عند الإمام مكي بن أبي طالب القيسي - النص والظاهر نموذجين- د. عبد الإله التفراوتي
309	مستوى ممارسة إدارة الأزمات لدى قيادات جامعة عمان العربية في ظل جائحة الكورونا وعلاقتها بفاعلية التعلم عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس سماح درويش جامعة عمان العربية

	أ.د عبدالله عويدات جامعة عمان العربية
333	إضفاء الكونية على نظم الحياة السودانية الفترة من (2005 حتى سبتمبر 2021م) السيد سنين موسي مادبو أستاذ مساعد / كلية الدراسات التنموية / جامعة الضعين السودان
371	فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى إجراءات التحليل السلوكي التطبيقي في تنمية مهارات الحياة اليومية لدى عينة من الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في دولة الإمارات العربية المتحدة هبة صالح عودة د. فاروق فارح الروسان
407	الإجارة المنتهية بالتمليك بين النظرية والتطبيق كما يجريها البنك العربي الإسلامي الدولي في الأردن د. محمود أبو شريعت جامعة عمان العربية كلية الأعمال قسم التمويل والمصارف
433	مقال حول دور التربية الوالدية في تنمية مشاعر (المحبة) في المنهج النبوي ايمان سفيان محمد خليل باحثة دكتوراه في الدراسات الإسلامية/كلية الشريعة أكاديمية باشاك شهير للعلوم العربية والإسلامية
457	التناسق القرآني وأدبيته تمثيله في شعر نزار قباني د. نضال موسى مرزوق جقامت الدراسات الادبية والنقدية الأردن

493	<p>العلاقة بين مستوى التطبيق الفعلي للحوكمة ونوعية التقارير المالية</p> <p>رئيس قسم التدقيق المالي دينا خليل مصطفى اللامي بلدية السلط الكبرى</p>
511	<p>استدامة العمل الهندسي في ظل التحول الرقمي</p> <p>م. رولا سليمان صالح خليفات مساعد رئيس البلدية للشؤون المالية والإدارية بلدية السلط الكبرى</p>
523	<p>المعايير الأساسية في البنية التحتية للمدن</p> <p>م. اسامه محمد فرحان الفاعوري رئيس قسم الاعمار بلدية السلط الكبرى</p>

السيولة وأثرها على أسعار أسهم البنوك خلال جائحة كورونا

د. عبدالله صلاح حردان

جامعة العلوم الاسلامية العالمية

عمان - الأردن

الملخص

عصفت ببلادي والعالم أجمع جائحة فيروس كورونا COVID-19 ، والتي أثرت على الاقتصاديات العالمية بشكل كبير ، وكان للأردن نصيب من ذلك . فقد تأثر كثير من القطاعات الاقتصادية والأفراد ، وتأثرت معها أيضا بورصة عمان. وللتغلب على هذه الأزمة أعلن البنك المركزي حزمة من الاجراءات لضمان تدفق السيولة عن طريق البنوك من خلال تخفيف القيود على استخدام الاحتياطيات، ودعم التسهيلات الائتمانية. في ظل هذه الظروف ، جاءت هذه الدراسة لبحث مدى تأثر أسهم البنوك المدرجة في بورصة عمان بالاجراءات التي اعلن عنها البنك المركزي الأردني من ضخ للسيولة ، ودعم البنوك في التوسع في منح الائتمان وبشروط ميسرة . بلغت عينة الدراسة أربعة عشر بنكا مدرجة أسهما في البورصة ، وهي تمثل جميع البنوك المدرجة عدا بنك واحد استثنى من الدراسة لايقاف تداول أسهمه لعدة فترات . ولتحقيق أهدافها ، عملت الدراسة على أخذ فترتين زمنييتين لغايات المقارنة وذلك خلال فترة الكورونا: الأولى قبل اعلان البنك المركزي عن اجراءات دعم السيولة ، والفترة الثانية بعد الاعلان عن ضخ السيولة ، وبذلك امتدت الدراسة للفترة 2019 و 2020 . ومن خلال تحليل الانحراف المعياري لأسعار الأسهم عن الفترتين ، توصلت الدراسة الى انخفاض الانحراف المعياري لدى غالبية البنوك بعد قرارات البنك المركزي بضخ السيولة، مما يشير الى وجود أثر لسيولة في السوق على أسعار أسهم البنوك المدرجة في بورصة عمان ، والتي بالرغم من انخفاض أسعار أسهمها نتيجة قلق المستثمرين بسبب اثار جائحة كورونا ، الا أن تدخل البنك المركزي من خلال الاجراءات التي اتبعها كان له أثر في ضبط مخاوف المستثمرين وتهدئة الأسواق، والتخفيف من الآثار السلبية لهذه الجائحة .

الكلمات المفتاحية: السيولة ، أسعار الأسهم ، البنوك ، COVID-19

Abstract

Liquidity and its impact on banks stock prices during the Corona pandemic

Coronavirus (COVID-19) pandemic has struck my country and the whole world, affected the global economies greatly, and Jordan had a share of that. Many economic sectors and individuals were affected; Amman Stock Exchange was also affected. To overcome this crisis, the Central Bank implemented a range of facilities to improve liquidity in financial markets by easing restrictions on the use of reserves and supporting credit facilities. In light of these circumstances, this study examines the extent to which the shares of banks listed on Amman Stock Exchange were affected by the liquid facilities announced by Central Bank of Jordan and supporting banks to expand the granting of credit and on concessional terms. The study sample consisted of fourteen banks whose shares are listed on the stock exchange, and they represent all listed banks except for one bank that was excluded from the study as a result of suspending trading its shares for several periods. In order to achieve its objectives, the study took two periods for the purposes of comparison, during the Corona period: the first before the Central Bank announced procedures to support liquidity, and the second period after the announcement of liquidity support, and thus the study extended for the period 2019 and 2020. By analyzing the standard deviation of stock prices for the two periods, the study found a decrease in the standard deviation of most banks after the decisions of the Central Bank to facilitate liquidity, which indicates the existence of an impact of liquidity in the market on the share prices of banks listed on Amman Stock Exchange. Despite the decline in share prices - which resulted from investor concern due to Corona pandemic- the intervention of the Central Bank had an impact on controlling investor concerns, calming markets, and mitigating the negative effects of this pandemic.

Key words: liquidity, stock prices, banking, COVID-19

المقدمة

ظهور فيروس كورونا مع نهاية عام 2019 في مدينة يوهان الصينية ، ثم بدأ بالانتشار على مستوى العالم وبشكل متسارع ، وبدأت معه متاعب صحية جديدة ومتاعب اقتصادية أثرت على المؤسسات المالية والاقتصادية، ومدخرات تلك المؤسسات وكذلك الأفراد، وانعكست تلك الأزمة الاقتصادية على مخاوف المستثمرين من خلال أسعار الأسهم في الأسواق المالية.

في الأردن بدأت مرحلة جديدة مع بداية الاغلاقات والحظر في شهر اذار 2020 ، حيث إجراءات التباعد الاجتماعي والحظر الكلي أو الجزئي لتقليل حركة المواطنين وتخفيض الاحتكاك بينهم، واغلاق الحدود وجميع المنافذ البرية والبحرية والجوية، مما كان له الأثر السلبي على الحركة التجارية والصناعية، وليمتد الى أغلب القطاعات الاقتصادية نتيجة شح السيولة اللازمة لشراء المواد الأولية اللازمة للإنتاج واستمرار عملياتها التشغيلية وتغطية التزاماتها المالية، وضعف القدرة الشرائية لدى المواطنين مما أدى الى تراجع في المبيعات. ونتيجة لهذه الظروف غير الاعتيادية ونتيجة الاغلاق ازداد قلق المستثمرين وازدادت مخاوفهم مما أثر على أسعار الأسهم وعلى حجم التداول وأدى الى تراجع البورصة. ولذلك قام البنك المركزي بسلسلة من الاجراءات لدعم الاقتصاد عن طريق القطاع المالي، والبنوك العاملة في الأردن على وجه الخصوص، والتي تعتبر عصب حياة وشريانه المالي، عبر تخفيض سعر الفائدة واصدار التعليمات الناظمة لأعمال البنوك بما يضمن استمرارية تقديم الخدمات الائتمانية والمصرفية للقطاعات كافة. كما حرص البنك المركزي على تقليل الآثار السلبية لهذه الجائحة عبر تمديد فترات التسوية المتعلقة بالشيكات المرتجعة، وطرح برنامج لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بما فيها المهنيون والحرفيون وأصحاب المؤسسات الفردية بقيمة 500 مليون دينار أردني. سمح البرنامج بالحصول على الائتمان لغايات تمويل رأس المال العامل وتغطية النفقات التشغيلية بما فيها الرواتب والأجور، وكذلك زيادة أجل القروض الممنوحة وباستحقاق يمتد الى 42 شهرا، ومن ضمنها 12 شهرا فترة سماح، وتأجيل الأقساط للشركات المتضررة وبدون فوائد أو عمولات تأخير، وزيادة سقف التمويل لقطاعات متعددة ، وكل ذلك بهدف التخفيف على القطاعات المتضررة.

خلال هذه الفترة غير الاعتيادية، قامت البنوك المسجلة في الأردن بزيادة مخصصاتها الائتمانية لتغطية الخسائر المتوقعة نتيجة لتداعيات جائحة كورونا؛ مما أدى إلى زيادة مخصصات خسائر الائتمان المحتملة ؛ لذلك يعزى السبب الرئيسي وراء انخفاض صافي ربح البنوك المسجلة في الأردن إلى زيادة نسبة البند المخصص لخسائر الائتمان، الأمر الذي يشير إلى أن البنوك الأردنية ما زالت تحافظ على مرونتها وكفاءتها المالية. (منتدى الاستراتيجيات الأردني jsf.org/ar/content). تجاوزت البنوك مع سياسات البنك المركزي واجراءاته، وقد أفاد تدخل الحكومات لدعم الاقتصاد البنوك بشكل غير مباشر، حيث جاءت الزيادة في الاقراض مدفوعة ببرامج الدعم الحكومية (Beck & Keil, 2021). ومع كل ذلك، ورغم أهمية دور البنوك في منح الائتمان، فإن هذه الاجراءات لها ايضا سلسلة من الاثار على مرونة القطاع المصرفي في المستقبل، الذي قد يواجه تدهورا في جودة الأصول نتيجة زيادة الضغط المالي على أداءه، وبالتالي وحتى بعد رفع الاغلاق وبدء عودة الاقتصادات لفتح ابوابها، فإن التأثير على هذا القطاع المصرفي مستقبلا ما زال غير معروف (Kunt, Pedraza, & Ortega, 2020)

اجراءات البنك المركزي

في ضوء مخاطر جائحة كورونا على صحة الناس والاقتصاد قرر البنك المركزي في 2020/3/15 اتخاذ حزمة من الإجراءات الاحترازية لاحتواء التداعيات السلبية لفيروس COVID-19 على أداء الاقتصاد المحلي. تتلخص هذه الإجراءات بالسماح للبنوك بإعادة هيكلة قروض الأفراد والشركات خاصة المتوسطة والصغيرة منها والتي تأثرت بتداعيات هذا الفيروس، بالإضافة إلى ضخ سيولة إضافية للاقتصاد الوطني بقيمة 550 مليون دينار من خلال تخفيض الاحتياطي النقدي الإلزامي، وتخفيض كلف التمويل وزيادة الآجال للتسهيلات القائمة والمستقبلية للقطاعات الاقتصادية، بما فيها المشاريع المتوسطة والصغيرة من خلال برنامج البنك المركزي لتمويل ودعم القطاعات الاقتصادية، بالإضافة إلى دعم إجراءات الشركة الأردنية لضمان القروض بتخفيض عمولات برامج الشركة ورفع نسبة التغطية التأمينية لبرنامج ضمان المبيعات المحلية. وكانت هذه الاجراءات على النحو التالي: (www.cbj.gov.jo)

أولاً: تأجيل أقساط التسهيلات الائتمانية الممنوحة لعملاء القطاعات الاقتصادية المتأثرة من آثار انتشار فيروس كورونا من شركات وأفراد؛

1. السماح للبنوك بتأجيل الأقساط المستحقة على الشركات المتأثرة ، على ألا تتقاضى البنوك عمولة أو تفرض فوائد تأخير على هذه الشركات جرأ ذلك.
2. السماح للبنوك بإجراء جدولة لمديونيات العملاء الذين تنطبق عليهم مفهوم الجدولة بدون دفعة نقدية ودون فوائد تأخير.
3. تأجيل أقساط عملاء التجزئة بما في ذلك دفعات البطاقات الائتمانية وقروض الإسكان والقروض الشخصية دون أية عمولة أو فوائد تأخير.
4. يتم العمل بهذه الإجراءات حتى نهاية العام 2020.

ثانياً: ضخ سيولة إضافية للبنوك بمبلغ 550 مليون دينار.

كما قرر البنك المركزي تخفيض نسبة الاحتياطي الاضرائي على الودائع لدى البنوك من 7% إلى 5%، الأمر الذي أدى الى توفير سيولة إضافية للبنوك بقيمة 550 مليون دينار أردني مما مكن البنوك من عكس هذا الاجراء بتخفيض أسعار الفائدة التي تتقاضاها على التسهيلات الممنوحة من قبلهم لكافة القطاعات الاقتصادية بما فيها الافراد والشركات. وهو ما أدى إلى زيادة قدرة البنوك على التوسع في منح التسهيلات الائتمانية وزيادة نمو حجم السيولة المحلية.

ثالثاً: تخفيض كلف تمويل برنامج البنك المركزي لتمويل ودعم القطاعات الاقتصادية التنموي على التسهيلات القائمة والمستقبلية وعلى النحو الآتي:

 1. تخفيض أسعار فائدة البرنامج لتصبح 1.00% بدلا من 1.75% للمشاريع داخل محافظة العاصمة و0.5% بدلا من 1.0% للمشاريع في باقي المحافظات.
 2. تعمل البنوك على تخفيض الفوائد بنفس النسبة على القروض القائمة حالياً.
 3. زيادة الآجال المتاحة للسلف ولكافة القطاعات المستهدفة في البرنامج داخل العاصمة وتوحيدها مع باقي المحافظات لتصبح 10 سنوات، من ضمنها سنتين فترة سماح لمن يرغب.
 4. رفع سقف السلف لجميع القطاعات ليصبح 3 مليون دينار مع الإبقاء على السقف لقطاعي الطاقة المتجددة والنقل عند 4 مليون دينار.
 5. شمول القطاع التصديري ضمن البرنامج (علماً بأن القطاعات المشمولة حالياً هي الصناعة والسياحة والزراعة والطاقة المتجددة وتكنولوجيا المعلومات والنقل والصحة والتعليم التقني والفني والمهني والاستشارات الهندسية)

- رابعاً: تخفيض عمولات ضمان القروض وزيادة تغطية برنامج ضمان المبيعات المحلية:
1. تخفيض عمولة ضمان برنامج التمويل الصناعي والخدمات من 1.50% إلى 0.75% لكافة القروض التي سيتم منحها وحتى نهاية العام 2020.
 2. تخفيض عمولة ضمان قروض المشاريع الناشئة من 1% إلى 0.75% للقروض التي سيتم منحها وحتى نهاية العام 2020.
 3. رفع نسبة التغطية التأمينية لبرنامج ضمان المبيعات المحلية من 80% إلى 90%.
- أدت هذه الاجراءات إلى زيادة قدرة البنوك على التوسع في منح التسهيلات الائتمانية وزيادة نمو حجم السيولة المحلية، حيث ارتفع إجمالي قيمة القروض والتسهيلات الائتمانية المقدمة من قبل البنوك المرخصة بنسبة 2.2% بنهاية شهر أيار، أي بعد الحظر، مقارنة بشهر شباط، أي قبل الحظر، مما أدى إلى زيادة نسبة السيولة المحلية بنحو 1.5% مقارنة لنفس الفترة (بحسب النشرة الشهرية للبنك المركزي).
- وفيما يخص أداء بورصة عمان، فقد أشار تقرير منتدى الاستراتيجيات الأردني (<http://jsf.org>) الى تسجيل تراجع واضح لمؤشرات بورصة عمان مقارنة بالعام السابق، حيث انخفض إجمالي حجم التداول خلال النصف الأول من عام 2020 بقيمة بلغت 252.5 مليون دينار أردني أو ما نسبته 38%، كما انخفض عدد الأسهم المتداولة بنسبة 24% بمقدار 131 مليون سهم، وذلك مقارنة بالنصف الأول لعام 2019. كما بين التقرير انخفاض إجمالي القيمة السوقية للأسهم المدرجة في بورصة عمان خلال شهر حزيران 2020 (بعد الإغلاق) بنسبة 4.9% مقارنة بشهر آذار 2020 (قبل الإغلاق)، إضافة إلى انخفاض الرقم القياسي العام لأسعار الأسهم (مرجحاً بالأسهم الحرة) بنسبة 3.9% لنفس الفترة بمقدار 65 نقطة.
- وفي ضوء استمرار الآثار السلبية لجائحة كورونا على القطاعات الاقتصادية المختلفة للعام 2021، أتخذ البنك المركزي الأردني عدة اجراءات تمثلت في: (نشرات البنك المركزي www.cbj.gov.jo)
- زيادة سقف برنامج البنك المركزي الأردني لدعم الشركات الصغيرة والمتوسطة لمواجهة أزمة كورونا ليصبح 700 مليون دينار أردني بدلاً من 500 مليون دينار أردني.
 - زيادة أجل القروض الممنوحة على برنامج البنك المركزي الأردني لدعم الشركات الصغيرة والمتوسطة لمواجهة أزمة كورونا سنة كاملة.

- زيادة سقف القروض الممنوحة لعدد من القطاعات (الخدمات السياحية عدا الفنادق، قطاع الجملة، قطاع التجزئة وقطاع التعليم) على برنامج البنك المركزي الأردني لدعم الشركات الصغيرة والمتوسطة لمواجهة أزمة كورونا.
 - زيادة سقف التمويل لقطاع السياحة ضمن برنامج البنك المركزي الأردني لتمويل ودعم القطاعات الاقتصادية والبالغ حجمه 1.2 مليار دينار ليصبح 4 مليون دينار بدلاً من 3 مليون دينار.
 - تمديد العمل بتأجيل الأقساط للقطاعات المتضررة من جائحة كورونا حتى نهاية العام دون عمولات او فوائد تأخير.
- وبذلك فقد اتبع البنك المركزي الأردني سياسات واضحة ومحددة للحد من الآثار الخطيرة لجائحة كورونا على الاقتصاد الأردني ، وامتدت هذه الاجراءات لغاية نهاية العام 2020 ، ثم أعلن البنك المركزي عن اجراءات اضافية داعمة للسيولة لتمتد الى نهاية العام 2021 .
- الدراسات السابقة

نظرا لان فايروس كورونا قد ظهر في نهاية العام 2019 ، فان الدراسات حول اثاره غير الصحية ما زالت محدودة . فقد بحثت دراسة (Beck & Keil , 2021) في تأثير جائحة كورونا على أداء البنوك الأمريكية وقدرتها على دعم الاقتصاد من خلال الإقراض ، وتوصلت إلى أن لصدمات الاقتصاد تأثير ايجابي على الإقراض ، حيث أدت الى زيادة القروض التي منحها البنوك لمنشات الأعمال الصغيرة مدفوعة ببرامج الدعم الحكومية . وفي ورقة منشورة للبنك الدولي ، بحث (Kunt, Pedraza, & Ortega , 2020) في أسعار أسهم البنوك منتشرة في 53 دولة حول العالم لتقييم تأثير جائحة COVID-19 على القطاع المصرفي والذي كان من المتوقع أن يلعب دوراً مهماً في امتصاص الصدمة من خلال توفير الائتمان لقطاع الشركات والعائلات. وفي محاولة لتسهيل ذلك ، سنت البنوك المركزية والحكومات في جميع أنحاء العالم مجموعة واسعة من تدابير السياسة لتوفير سيولة أكبر ودعم تدفق الائتمان. الا أن الأزمة ودور الإقراض الذي من المتوقع أن تلعبه البنوك قد وضع الأنظمة المصرفية تحت ضغط كبير. تشير النتائج إلى أن التأثير السلبي لصدمة COVID-19 على البنوك كان أكثر وضوحاً وطويل الأمد من تأثيره على الشركات والمؤسسات المالية غير المصرفية الأخرى. علاوة على ذلك فقد عانت

البنوك الكبرى ، وإلى حد ما البنوك ذات رأس المال الأفضل ، من انخفاض أكبر في عوائد أسهمها ، مما يعكس دورها الأكبر المتوقع في التعامل مع الأزمة.

تؤكد النتائج أن دعم السيولة ، وتدابير مساعدة المقترضين ترتبط ارتباطاً وثيقاً باستجابة أسعار أسهم البنوك . حيث كان أداء أسهم البنوك دون أداء أسواقها المحلية والشركات المالية الأخرى غير المصرفية. لقد خففت اجراءات دعم السيولة ومساعدة المقترضين من التأثير السلبي للأزمة وكان لها الأثر الإيجابي الأكبر على العوائد المصرفية غير الطبيعية . ومع ذلك ، فهذا لا ينطبق على جميع البنوك أو في جميع الظروف، فقد أدت إلى الضغط على البنوك التي تعاني بالفعل من نقص في رأس المال ، كما لم تسفر هذه السياسات عن تأثير إيجابي على أسعار أسهم البنوك في البلدان النامية.

وحول تأثير covid19 على سوق الأسهم الهندية على القطاع المصرفي ، ومن خلال التأثير المقارن للانحرافات في أسعار أسهم البنوك قبل الجائحة وخلالها جاءت دراسة (Jaiswal and Arora , 2020) لتغطي هذه الفجوة . قام البنك المركزي بتطبيق إجراءات متنوعة لمواجهة COVID - 19. فقد أعلن بنك الاحتياطي الهندي في سياسته النقدية عن تخفيض معدل إعادة الشراء ، وتوفير السيولة للبنوك وزيادة التسهيلات ، كما سمح أيضاً بتأجيل السداد لمدة 3 أشهر للمقترضين من جميع البنوك التجارية والمؤسسات المالية غير المصرفية .

بينت النتائج أن مخاطر البنوك قد ارتفعت خلال فترة الكورونا مقارنة مع الاستقرار النسبي قبل هذه الفترة ، مما أثر على أداء القطاعات المصرفية في الهند مما أدى إلى تراجع السوق ، مع استثناءات لبعض البنوك والتي حققت عوائد مرتفعة.

وفي الأردن جاءت دراسة (Abu Saleem,2021) بهدف التعرف على تأثير فيروس كورونا على جودة التدقيق في الأردن. وشد تم جمع البيانات من خلال الاتصال بست شركات تدقيق دولية لفحص تأثير الوباء على جودة التدقيق. توصل الباحث إلى أن جودة التدقيق تتأثر بانتشار جائحة فيروس كورونا ويؤدي إلى مواجهة المدققين لتحديات مختلفة. فبسبب التباعد الاجتماعي والقيود المفروضة على الحركة والسفر في البلاد ، واجه المدققون صعوبات في جمع الأدلة المناسبة والتي قد تزيد من احتمال قيام المدققين بإبداء آراء خاطئة حول عرض البيانات المالية والمركز المالي للعملاء .

كما يلاحظ من هذه الأبحاث خلوها من دراسات تبحث في أثر اجراءات السيولة التي اعلن عنها البنك المركزي الأردني على أسعار الأسهم للبنوك المدرجة في بورصة عمان. ولذلك جاءت هذه الدراسة كخطوة أولية ، مع امكانية التوسع في دراسات مستقبلية في ذلك .

فرضية الدراسة

نظرا لأهمية قطاع البنوك في استقرار ودعم الاقتصاد الأردني ، تقوم الدراسة على محاولة معرفة ردة فعل السوق نحو قرارات البنك المركزي بدعم القطاعات المختلفة وتسهيل منح الائتمان ، وذلك من خلال معرفة أهمية دعم السيولة على أسعار الأسهم ، وذلك من خلال الفرضية التالية :

H0: لا يوجد أثر لدعم السيولة على أسعار الأسهم للبنوك المدرجة في بورصة عمان

منهجية الدراسة

يعتبر قطاع البنوك أحد أهم القطاعات في بورصة عمان ، إذ أن القيمة السوقية له تقارب نسبة 48% من إجمالي القيمة السوقية لسوق رأس المال وبقيمة نحو 6.5 مليار دينار أردني حتى نهاية شباط 2021 (ase.com.jo). ولذا ، فإن مجتمع الدراسة يتكون من جميع البنوك المدرجة في بورصة عمان وعددها 15 بنك .تم استثناء بنك واحد من الدراسة والتحليل نتيجة ايقاف تداول أسهمه لعدة فترات ، وبذلك بلغت عينة الدراسة النهائية 14 بنكا.

تم الحصول على البيانات المطلوبة من موقع بورصة عمان ، والتي تمثلت في أسعار أسهم البنوك المدرجة في البورصة للفترة الممتدة من 2019/7/1 ولغاية 2020/12/31 . قسمت فترة الدراسة الى فترتين : الأولى من 2019/7/1 ولغاية 2020/2/28 ، وهي الفترة السابقة لاعلان اجراءات الحظر. والثانية من 2020/4/1 ولغاية 2020/12/31 ، وهي الفترة بعد اعلان البنك المركزي عن اجراءات دعم الاقتصاد وضخ السيولة. ومن خلال احتساب الانحراف المعياري للبنوك خلال الفترتين يتم تحديد أثر قرارات البنك المركزي في ضخ السيولة على أسعار الأسهم للبنوك .وبعد احتساب المتوسط الحسابي لأسعار الأسهم ، تم احتساب الانحراف المعياري ، حيث يظهر الانحراف المعياري مدى قرب أو بعد القيم عن المتوسط ، فاذا انخفض الانحراف المعياري يعني قرب غالبية القيم من وسطها ، أي أن هناك استقرار نسبي في أداء الأسهم . بينما يشير ارتفاع الانحراف المعياري

الى بعد غالبية القيم عن وسطها الحسابي ، أي يوجد تشتت عال نتيجة الاضطراب في السوق. (Jaiswall & Arora 2020)

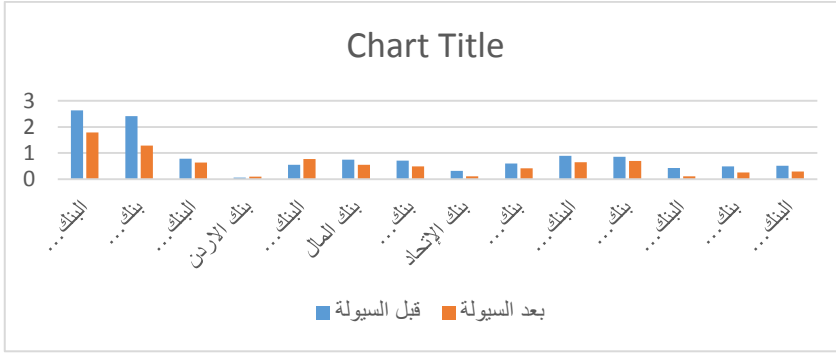
نتائج الدراسة

بعد تحليل بيانات الدراسة لأسهم البنوك الأربعة عشر ، وبما مجموعه 238 مشاهدة وللفترة 2019 و 2020 ، والتي تم تجزئتها الى فترتين لتناسب غرض الدراسة ، فترة ما قبل اجراءات البنك المركزي لدعم السيولة ، والفترة الثانية بعد اجراءات هذا الدعم . تم احتساب المتوسطات الحسابية لكل فترة على حدة ، ثم تم اجراء تحليل الانحراف المعياري ، والتي تظهر نتائجها في الجدول التالي :

جدول (1) نتائج الانحراف المعياري لأسهم البنوك المدرجة في بورصة عمان

الرقم	البنك	قبل السيولة	بعد السيولة
1	البنك العربي	2.638679	1.786791
2	بنك الاسكان	2.408869	1.291031
3	البنك الاهلي	0.779299	0.629942
4	بنك الاردن	0.058623	0.100735
5	البنك الإسلامي الأردني	0.550062	0.774057
6	بنك المال	0.741292	0.544304
7	بنك القاهرة عمان	0.70682	0.493235
8	بنك الإتحاد	0.320563	0.101969
9	بنك الاستثمار العربي	0.597219	0.410739
10	البنك التجاري الأردني	0.888016	0.646442
11	بنك المؤسسة العربية	0.856196	0.692011
12	البنك الأردني الكويتي	0.424551	0.108591
13	بنك صفوة الإسلامي	0.492036	0.250462
14	البنك الاستثماري	0.507062	0.292102

كما تظهر هذه النتائج في الرسم البياني التالي ، والذي يبين نتائج الانحراف المعياري لكل بنك من العينة ، بحيث يبين الانحراف المعياري للبنك قبل أثر السيولة ، وبعد السيولة التي أعلن عنها من قبل البنك المركزي :



شكل نتائج الانحراف المعياري لأسهم البنوك

من خلال الجدول ومن خلال الشكل السابق ، تظهر النتائج انخفاض الانحراف المعياري لدى غالبية البنوك بعد ضخ السيولة ، حيث جاءت أسعار الأسهم لغالبية البنوك مقتربة من المتوسط بانحراف معياري منخفض للفترة ما بعد شهر نيسان 2020/4 ولغاية نهاية سنة 2020 .

بينما تظهر النتائج ارتفاع الانحراف المعياري لدى غالبية البنوك المدرجة في بورصة عمان قبل قرار البنك المركزي بضخ السيولة ولغاية شهر شباط 2020/2. ان أكبر انخفاض للانحراف المعياري لأسهم البنوك المرتبط بضخ السيولة النقدية كان لدى البنك العربي ، ثم بنك الاسكان. بينما حقق بنكان ارتفاعا في الانحراف المعياري بعد السيولة وهما البنك الاسلامي وبنك الأردن.

هذه النتائج تظهر أثر ضخ السيولة لتوسيع الائتمان المصرفي على أسعار أسهم البنوك ، فرغم انخفاض أسعار أسهمها نتيجة قلق المستثمرين بسبب اثار جائحة كورونا ، الا أن تدخل البنك المركزي من خلال الاجراءات التي اتبعها لزيادة الثقة والأمان في الوضع الاقتصادي ، كان له أثر في ضبط مخاوف المستثمرين وتهدئة الأسواق ، والذي ظهر في انخفاض الانحراف المعياري خلال الفترة بعد قرارات البنك المركزي ، فكانت القيم قريبة من المتوسط ، وبعيدة عن التشتت ، مما يدل على انخفاض القلق لدى هؤلاء المستثمرين ، وان كان حذرا.

لذا ، فان النتيجة التي توصلت اليها الدراسة أنه يوجد أثر لاجراءات البنك المركزي في ضخ السيولة في السوق ، على أسعار أسهم البنوك المدرجة في بورصة عمان .

وهذه النتيجة تؤكد سلامة الاجراءات التي اتبعتها البنك المركزي على الصعيد النقدي والصعيد المالي لمواجهة تداعيات فايروس كورونا على الاقتصاد المحلي والتي خفضت التأثير السلبي لهذه الأزمة. وبهذه النتائج والتي تتعارض - الى حد ما - مع نتائج دراسة (Kunt, Pedraza, & Ortega, 2020) والتي توصلت الى أن اجراءات دعم السيولة ومساعدة المقترضين خفضت من التأثير السلبي للأزمة وكان لها الأثر الإيجابي الأكبر على العوائد المصرفية غير الطبيعية، ومع ذلك لم تسفر هذه السياسات عن تأثير إيجابي على أسعار أسهم البنوك في البلدان النامية. فقد استقرت اسعار أسهم البنوك في بورصة عمان، رغم انخفاضها عن الفترة السابقة قبل كورونا وقبل اجراءات البنك المركزي لتدفق السيولة.

وكذلك فقد تعارضت نتائج هذه الدراسة مع نتائج (Jaiswal and Arora, 2020) والتي بحثت تأثير covid19 على سوق الأسهم الهندية للقطاع المصرفي، وتوصلت أي أن لها أثر على أداء القطاعات المصرفية في الهند مما أدى إلى تراجع السوق. وبناء على هذه النتائج، يوصي الباحث بعمل دراسات أخرى تأخذ أثر ضخ السيولة على أسعار الأسهم للقطاع المصرفي مع التوسع في الفترة الزمنية تمتد لنهاية العام 2021، لأن البنك المركزي أعلن عن اجراءات اضافية داعمة للسيولة الى نهاية العام 2021. وكذلك يمكن عمل دراسات أخرى لمقارنة أثر هذه الجائحة بين القطاع المالي وغير المالي.

المراجع

- www.cbj.gov.jo البنك المركزي الأردني
- www.ase.com.jo بورصة عمان
- <http://jsf.org> منتدى الاستراتيجيات الاردني
- Acharya, V., & Steffen, S. (2020). The risk of being a fallen angel and the corporate dash for cash in the midst of COVID. *CEPR COVID Economics*, 10
- Avantika, J.& Ruchi, A.(2020). Impact of COVID19 in Indian Stock Market With Focus on Banking Sector.International Journal of Engineering Technology and Management Sciences. *ijetms.in* Issue:4, Volume No.4
- Beck, T.& J Keil (2021), “Are Banks Catching Corona? Effects of COVID on Lending in the US”, CEPR Discussion Paper 15869.
- Demirguc-Kunt, A., Pedraza, A. & Ruiz-Ortega, C. (2020). Banking Sector Performance During the COVID-19 Crisis. World Bank Policy Research Working Paper 9363.<https://papers.ssrn.com › sol3 › papers>
- Dirk, V., Roberto, F., Giulio, N.& João, S.(2020). Banks in the Age of Covid-19: Protect, Serve and Build Resilience. <https://www.bain.com › insights>
- Khalil, S. Abu Saleem.(2021).The Impact of the Coronavirus Pandemic on Auditing Quality in Jordan.International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net. Volume 15, Issue 4, 2021
- Thorsten, B. & Jan, K.(2021). Bank performance in the time of COVID-19: Evidence from the US. <https://voxeu.org/article/bank-performance-time-covid-19>

التحول الرقمي وريادة الأعمال الرقمية

د. مها خليل شحاده

كلية الأعمال - قسم العلوم المالية والمحاسبية - جامعة الشرق الأوسط

الملخص:

أدى التحول الرقمي إلى نشوء مفهوم "ريادة الأعمال الرقمية"، المتفرع من "ريادة الأعمال"، إذ يدمج هذا المفهوم بين التقنيات الرقمية وريادة الأعمال. لذا تهدف هذه الورقة إلى المساهمة في بيان مفهوم التحول الرقمي ودوره في ظهور نماذج أعمال جديدة، يطلق عليها "ريادة الأعمال الرقمية"، وإلى استكشاف المفهوم الناشئ لريادة الأعمال الرقمية ومزاياها وتحدياتها. كما تهدف أيضاً إلى التعرف إلى أهمية التكنولوجيا الحديثة في تحفيز مناخ الريادة والإبداع؛ إضافة إلى البحث في العلاقة بين التحول الرقمي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتوصلت الدراسة إلى أن للتحول الرقمي أهمية كبرى للحكومات ومنظمات الأعمال، وخاصة الصغيرة والمتوسطة، عبر رفع كفاءتها التشغيلية، وتحسين أدائها التنظيمي وتعزيز قدرتها التنافسية. أما في مجال التنمية المجتمعية والمستدامة فإن التحول الرقمي وريادة الأعمال الرقمية أو القائمة على التكنولوجيا يعتبران من أهم الآليات المعتبرة في تحريك عجلة أهداف التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، التقنيات الرقمية، ريادة الأعمال الرقمية، التنمية المستدامة، الإبداع.

Digital transformation and digital entrepreneurship

Maha Khalil Shehadeh

Abstract

This article aims to contribute to explaining the concept of digital transformation and its role in the emergence of new business models called "digital entrepreneurship", as well as in exploring the emerging concept of digital entrepreneurship and its advantages and challenges. The article also aims to identify the importance of modern technology in stimulating the climate of leadership and creativity, through research into the relationship between digital transformation and achieving sustainable development goals. Through the discussion, it became clear that digital transformation is of great importance in raising the operational efficiency of governments and business organizations, especially small and medium enterprises, and in improving their organizational performance and enhancing their competitiveness. It also turned out that digital transformation and digital entrepreneurship are very important to driving the sustainable development goals.

Key words: digital transformation; modern technologies; digital entrepreneurship; sustainable development; creativity.

المقدمة :

تشهد الفترة الحالية اهتمام غالب دول العالم اهتماماً واسعاً بالتحول الرقمي، حيث دشنت استراتيجيات شاملة للتحول الرقمي على مستوى جميع القطاعات الاقتصادية، وعلى رأسها القطاع المالي والصناعي، فضلاً عن إقامة عدد من المؤتمرات لمناقشة آليات التحول، وأهميته للتنمية المجتمعية والمستدامة. فقد أحدثت التطورات الجديدة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وظهور نماذج الأعمال المبتكرة في ظل الاقتصاد الرقمي والتوجه العالمي نحو التحول الرقمي؛ تأثيراً كبيراً في القطاعات الاقتصادية. فقد باتت المنظمات، لا سيما المشروعات الصغيرة والمتوسطة، تسعى إلى مواكبة هذه التطورات. من خلال توظيف التقنيات الرقمية الحديثة واستخدامها، للاستفادة من المزايا التي يحققها التحول الرقمي، حيث تُوفّر هذه التطورات بيئة خصبة لريادة الأعمال واكتشاف المبدعين؛ ليتمكن التحول الرقمي بذلك من خلق جيل جديد من رواد الأعمال، إذ لا يتوافر مكان للوظائف التقليدية وأصحاب المهارات الضعيفة. كما أن للتقنيات الحديثة أهمية، فهي تعزّز بيئة الاقتصاد الرقمي، من خلال إنشاء أعمال ومنتجات وخدمات جديدة. وهو ما ينعكس إيجاباً على بناء اقتصاد ذكي.

وتبرز أهمية موضوع التحول الرقمي وريادة الأعمال الرقمية. لما لهم من أهمية كبيرة في التنمية الاقتصادية والمجتمعية المستدامة، إذ إن التقنيات الرقمية تهتم بإدماج شرائح المجتمع كافةً وشمولها في النظام المالي، من خلال التمويل الرقمي وابتكارات التكنولوجيا المالية. كما أن مفهوم ريادة الأعمال الرقمية والتحول الرقمي يعتبران من الموضوعات المستجدة، فهما لم ينالا حظهما في الأدبيات والدراسات العربية فقد تمثلت محددات البحث في قلة المراجع والدراسات السابقة وخاصة العربية في مجال ريادة الأعمال الرقمية والتحول الرقمي. وبناء على ذلك تعنى هذه الدراسة ببحث مفهوم التحول الرقمي وريادة الأعمال الرقمية، في سبيل تقديم فهم أعمق لهذه المفاهيم الحديثة، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخلاص نتائج البحوث والدراسات والتقارير والإحصائيات ذات العلاقة.

ولتحقيق أهداف هذا البحث، تمت صياغة مشكلة البحث من خلال السؤال الرئيسي الآتي: ما دور التحول الرقمي وتقنياته في دعم ريادة الأعمال الرقمية؟

ومن هذا السؤال تتفرع الأسئلة الآتية؟

1- ما التحول الرقمي وما هي أهميته لمنظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة؟

2- ما مفهوم ريادة الأعمال الرقمية وما مزاياها وأهميتها وتحدياتها؟

3- ما علاقة التحول الرقمي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية تطرّق البحث إلى المحاور الرئيسة التالية:

المحور الأول: التحوّل الرقمي وأهميته لمنظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة.

المحور الثاني: ريادة الأعمال الرقمية وركائزها ومزاياها وتحدياتها ودور التكنولوجيا في دعم مناخ الريادة والإبداع.

المحور الثالث: علاقة التحوّل الرقمي بتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

المحور الأول: التحوّل الرقمي وأهميته لمنظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة:

أحدثت التطوّرات الجديدة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتوجّه العالمي نحو الاقتصاد الرقمي تأثيراً كبيراً في منظمات الأعمال وبيئتها؛ وهو ما انعكس بدوره في بروز مفاهيم جديدة، كالتحوّل الرقمي وريادة الأعمال الرقمية. لذا سنركز في هذا المحور على مفهوم التحوّل الرقمي وأهميته ودوره، في ظهور نماذج أعمال جديدة يُطلق عليها ريادة الأعمال الرقمية.

1. مفهوم التحوّل الرقمي (Digital Transformation):

يعدّ التحوّل الرقمي من أبرز المفاهيم المتداولة في الآونة الأخيرة في القطاعات الاقتصادية كافة، بل حتى على صعيد الدولة نفسها؛ فالتوجهات العالمية حالياً هي في اتجاه رقمنة الاقتصاد وحكومات الدول، لما للتحوّل الرقمي من أهمية في التنمية الاقتصادية. فقد غدّت الرقمنة الاستراتيجية التي تتبّعها الدول لتنمية اقتصاداتها ومجتمعاتها. ومن بين تلك الدول المملكة الأردنية الهاشمية، والتي وضعت "الاستراتيجية الوطنية للتحوّل الرقمي" (ريتش 2025). واستراتيجية التحوّل الرقمي للخدمات الحكومية 2019 - 2022. وكذلك عملت على تحويل وزارة التكنولوجيا والاتصالات إلى وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة.

وللتحوّل الرقمي تعريفات مختلفة بحسب القطاع المراد تحويله. فهناك من ينظر إليه على أنه انتقال أساسي للمجتمع، مدفوعاً بأجيال تسمى "رقمية"، تتجذّر التقنيات الرقمية بعمق في ثقافتهم وممارساتهم اليومية. في هذا السياق يجب أن تكون الشركات قادرة على التكيف مع نفسها عن طريق تغيير نموذج أعمالها، أو تطوير نموذج جديد يناسب هذه الأجيال. كما عرّف برنامج التعاملات الإلكترونية الحكومية (التحوّل الرقمي الحكومي) بأنه: "الاستثمار في الفكر وتغيير السلوك لإحداث تحوّل جذريّ في طريقة العمل، عن طريق الاستفادة من التطور التقني الكبير الحاصل، لخدمة المستفيدين بشكل أسرع وأفضل". ويرى أصحاب هذا التعريف أن التحوّل الرقمي يوفر إمكانات ضخمة لبناء مجتمعات فعّالة، تنافسية ومستدامة، عبر تحقيق تغيير جذري في خدمات مختلف الأطراف، من مستهلكين وموظفين ومستفيدين، مع تحسين تجاربهم وإنتاجيتهم عبر سلسلة من العمليات المناسبة، مترافقة مع إعادة صياغة الإجراءات اللازمة للتفعيل والتنفيذ.

ومن المنظور الاقتصادي يعرف بأنه: تطبيق التكنولوجيا لبناء نماذج أعمال جديدة، وعمليات وبرامج وأنظمة تؤدي إلى إيرادات أكثر ربحية، وميزة تنافسية أكبر، وكفاءة أعلى. وتحقق الشركات ذلك من خلال تحويل العمليات ونماذج الأعمال، وتمكين كفاءة القوى العاملة والابتكار، وتخصيص تجارب العملاء (Schwertner, 2017).

ويشير مكاوي (2019م) إلى أنه "استخدام التكنولوجيا الجديدة والتطورات المصاحبة للثورة الصناعية الرابعة (Industry 4.0) لتحقيق طفرات كبيرة في طريقة إنجاز الأعمال، عن طريق تحسين العلاقات مع العملاء وتحقيق الكفاءة التشغيلية، وإنشاء نماذج أعمال جديدة، مثل "المنصات الرقمية".

ويعرّف التحوّل الرقمي كذلك بأنه: التغييرات التي يمكن أن تحدثها التقنيات الرقمية في نموذج عمل شركة ما؛ مما يؤدي إلى تغيير المنتجات أو الهياكل التنظيمية أو أتمتة العمليات (Clohessy et, al., 2017).

وهناك من يعرف التحوّل الرقمي بأنه: استخدام التقنيات الرقمية الجديدة، مثل: الهاتف المحمول، والذكاء الاصطناعي، والحوسبة السحابية، وسلسلة الكتل، وإنترنت الأشياء، لتمكين التحسينات التجارية الرئيسية، ولتحسين تجربة العملاء، وتبسيط العمليات، أو إنشاء نماذج تجارية جديدة (Singh & Hess, 2017).

وينبغي الإشارة في هذا السياق إلى أن الرقمنة والتحوّل الرقمي هما مصطلحان يرتبطان ارتباطاً وثيقاً، لكن لكلّ منهما مفاهيم مختلفة. فالرقمنة هي أتمّة عمليات العمل اليدوية والورقية التي أنشئت سابقاً، وتحويلها إلى التنسيق الرقمي. لكن التحوّل الرقمي يمتلك مفهوماً أوسع، ويشير إلى استخدام التقنيات الرقمية لتطوير عملية تجارية جديدة لخلق قيمة للعملاء (Mahmood et, al., 2019).

وبذلك يتّضح بأن التحوّل الرقمي يُعنى بدمج التقنيات الرقمية الجديدة في جميع مجالات الأعمال؛ مما يؤدي إلى تغيير أساسي في طريقة عمل المنظمة، وظهور نماذج أعمال جديدة، كالريادة الرقمية. وأن التحوّل الرقمي مدفوعٌ بمجموعة من التقنيات الرقمية، التي تشمل إنترنت الأشياء، والروبوتات، والطباعة ثلاثية الأبعاد، والذكاء الاصطناعي، والواقع المعزّز وتقنية البلوك شين (block chain)، وتكنولوجيا النانو، والحوسبة السحابية، والبيانات الضخمة، وغيرها من التقنيات الحديثة. دوافع تبني التحوّل الرقمي:

إن من أهمّ دوافع المشروعات الصغيرة والمتوسطة إلى تبني التحوّل الرقمي، ومن ثمّ التوجه نحو ريادة الأعمال الرقمية، هي المنافسة المتزايدة التي تتعرّض لها المشروعات الصغيرة والمتوسطة من الشركات الكبرى. وكذلك المنافسة مع نظائرها من الشركات الصغيرة والمتوسطة، ولذا لا يمكنها أن تستمرّ في العمل دون أن تتبنّى ثقافة الابتكار والإبداع، فهي مفتاح نجاح هذا العصر، الذي يمكنها من الوصول إلى التميّز والنجاح. وهذا يتطلب منها العمل على زيادة قدرتها الإنتاجية والابتكارية، وسرعة الوصول إلى الأسواق. وربما يكون دافع الشركات الصغيرة والمتوسطة من التحوّل الرقمي هو زيادة أحجام المبيعات، وتحقيق وفورات في التكلفة. وابتكار طرق حديثة لخلق القيمة وتوليدها، وتقليل تكاليف الإنتاج، فضلاً عن تحسين جودة منتجاتها عبر تطبيق التكنولوجيا الجديدة (مكاوي، 2019م).

يضاف إلى ذلك غيرها من العوامل، منها: تقدّم التكنولوجيا والابتكار، وتغيير ممارسات الأعمال مع اقتصاد الإنترنت والتجارة الإلكترونية (Ulas, 2019)، ووسائل التواصل الاجتماعي، وأيضاً تلبية احتياجات العملاء المتبدّلة باستمرار وخاصة بعد أزمة وجائحة كورونا.

2- أهمية التحوّل الرقمي إلى منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال؛
 للمشروعات الصغيرة والمتوسطة⁽¹⁾ أهمية كبيرة في دعم النمو الاقتصادي. إذ يؤدي هذا القطاع دوراً مهماً في تنويع الاقتصاد وخلق فرص عمل جديدة للشباب ولرواد ورائدات الأعمال. فتشكّل هذه المشروعات ما يزيد عن 90% من إجمالي المؤسسات العاملة في الأردن. وتستوعب حوالي 60% من الأيدي العاملة. وتسهم تقريباً بـ 50% من الناتج المحلي الإجمالي (مطالعة. 2015). وهنا تبرز الحاجة إلى التحوّل الرقمي لهذه المشروعات. فلم تعد الطرق والأساليب التقليدية المتبعة في هذه المنظمات تتماشى ولا تتلاءم مع متطلبات هذا العصر (عصر الثورة الرقمية). ولكي تستمرّ المنظمات وتبقى في بيئة الأعمال شديدة الاضطراب عليها أن تستجيب لاحتياجات العملاء وتطلّعاتهم، من خلال تقديم خدمات ومنتجات مبتكرة. وهو ما يتطلّب مواكبة التكنولوجيا وتوظيف التقنيات الحديثة، والتي توفرّ إمكانات كبيرة لهذه المشروعات وفرصاً كبيرة عليها استغلالها.

وتبرز أهمية التحوّل الرقمي من الفوائد التي يقدّمها لهذه المشروعات، والتي تشمل تحقيق الكفاءة التشغيلية، وتحسين الأداء التنظيمي، وتحقيق النمو. فالتحوّل الرقمي يسهّل ظهور الشركات الصغيرة، ويوفّر فرصاً جديدة للشركات الصغيرة والمتوسطة، لتعزيز قدرتها التنافسية في الأسواق المحلية والعالمية بتكلفة منخفضة نسبياً، من خلال ابتكار المنتجات أو الخدمات، وتحسين عمليات الإنتاج، حيث توفرّ هذه العملية نموّ الإنتاجية وخفض التكاليف وارتفاع الدخل، نتيجة زيادة الربح، بسبب تقليل الأيدي العاملة، (Ulas, 2019). وهذا ما أكّدته دراسة أجراها "معهد ماكنزي العالمي"، من أن التحوّل الرقمي والرقمنة تساعد مشروعات ريادة الأعمال على زيادة تنافسيّتها، وجودة خدماتها، ونموّ عائدها (حداد. 2017م). لذلك فسوف نتطرق في المحور التالي إلى مفهوم ريادة الأعمال الرقمية لتتعرف على هذا المفهوم الناشئ على النحو الآتي:

(1) يصف الاتحاد الأوروبي المشروع الصغير بأنه ما قلّ عدد العاملين فيه عن 50 عاملاً، وأن المشروع المتوسط هو الذي يعمل به أقل من 250 عاملاً.

المحور الثاني: ريادة الأعمال الرقمية (Digital Entrepreneurship):

أسفرت الثورة التكنولوجية التي يعيشها العالم اليوم عن تغييرات كبيرة في عالم الأعمال، فتحوّلت بذلك نماذج الأعمال من النموذج التقليدي إلى النموذج الرقمي. والذي هياً بدوره الفرصة لولادة نماذج أعمال جديدة تسمى "ريادة الأعمال الرقمية". فما ريادة الأعمال الرقمية؟ وما مزاياها؟ وما أهميّتها وتحدياتها؟ هذا ما سنستعرضه في هذا المحور.

1- مفهوم ريادة الأعمال الرقمية:

يشير مصطلح ريادة الأعمال عموماً إلى عملية تحديد الفرص التجارية المحتملة، واستغلالها من خلال إعادة تجميع الموارد الموجودة، أو إنشاء موارد جديدة لتطوير منتجات وخدمات جديدة وتسويقها. وتنفيذ الأفكار والحلول المبتكرة (Elia. et, al., 2020). ونتيجة للتحوّلات الرقمية التي شهدها عالم المال والأعمال مؤخراً والثورة الرقمية التي نعيشها حالياً ظهر نوع جديد من ريادة الأعمال يدمج بين التقنيات الرقمية وريادة الأعمال، يشار إليه باسم "ريادة الأعمال الرقمية" والتي تعتبر فئة فرعية لريادة الأعمال التقليدية، مع التركيز على الاستفادة من التقنيات الرقمية الجديدة بطرق جديدة.

كل ذلك من أجل تحويل الطريقة التقليدية لإنشاء الأعمال التجارية وممارستها في العصر الرقمي (Nikolova – Alexieva & Angelova, 2019)، وهي تختلف عن المشروعات الريادية التقليدية، لأنها تمتلك نماذج أعمال مختلفة، ويمكنها متابعة منتجاتها، وأنشطة التسويق والتوزيع التابعة لها باستخدام المنصات الرقمية.

وتشمل ريادة الأعمال الرقمية كل ما هو جديد ومرتببط بالعالم الرقمي، بما في ذلك طرق جديدة للعثور على عملاء للمشروعات الجديدة، وطرق جديدة لتصميم المنتجات والخدمات وتقديمها، وطرق جديدة لزيادة الإيرادات وخفض التكلفة، ومصادر جديدة للفرص والميزات التنافسية.

وترى المفوضية الأوروبية أن ريادة الأعمال الرقمية هي: "تأسيس مشاريع جديدة، وتحويل مشاريع قائمة، عن طريق تطوير تقنيات رقمية جديدة، أو استخدام جديد لهذه التقنيات"، والاستفادة منها في تقديم السلع، والخدمات، والتعليم، والتدريب،

والصحة، والتجارة، وغيرها" (الشمري، 2019). ويشمل هذا التعريف كلاً من الشركات الناشئة، وتقديم منتج أو خدمة رقمية جديدة إلى السوق، وأيضاً التحوّل الرقمي لنشاط تجاريّ موجود داخل شركة (World development Report, 2016).

أما مكاوي (2019م) فعرفها بأنها: "أي نشاط رياديّ يعمل على تحويل المنتج أو الخدمة، أو أي جزء من الأعمال إلى شكل رقمي...، ومن الأمثلة عليها في نطاق المشروعات الصغيرة والمتوسطة المنصّات الرقمية، وهي تتكوّن من مجموعة من الطبقات (طبقة المحتوى، وطبقة الخدمة) تعمل كمنتج جديد، وفي نفس الوقت تمكّن الآخرين من ابتكار منتجات جديدة باستخدام موارد المنصّة، والتي تعتبر مساحةً رقميةً توفّر لرواد الأعمال الفرصة للاتصال مع بعضهم البعض ومع العملاء".

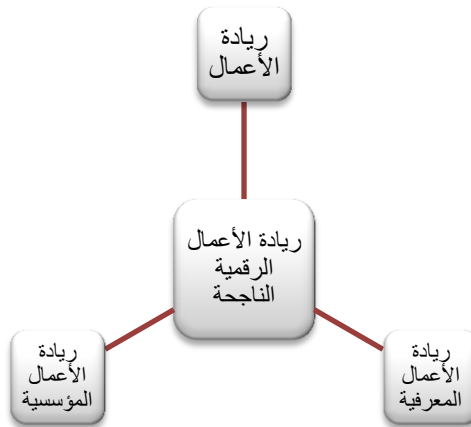
وعموماً فإن أيّ نشاط رياديّ ينقل أحد الأصول أو الخدمات أو الجزء الرئيس، من العمل إلى البيئة الرقمية، يمكن وصفه بأنه زيادة الأعمال الرقمية. ومن الأمثلة عليها: (Uber, AirBnB, Wikipedia)، والتي تنفّذ الأنشطة التي لم تكن موجودة في الأساس، ولكنها منقولةً وطوّرت إلى البيئات الرقمية (Kraus et al., 2019).

وتنبع أهمية زيادة الأعمال الرقمية من اعتبارها دعامةً أساسيةً للنمو الاقتصادي والاجتماعي. من خلال توفير مجموعة واسعة من المنتجات، وزيادة القدرة التنافسية، والازدهار الشامل، ولأنها مصدرٌ للابتكار في عدد من البلدان (Nikolova – Alexieva & Angelova, 2019; Zhao & Collier, 2016). وزيادة الأعمال الرقمية تركّز على الاستغلال الاقتصادي للأفكار الإبداعية والحلول المبتكرة، وهذا ما يسمح بتزايد الاهتمام بهذه الأفكار، وبالبحث والتنمية التكنولوجية، وينتج عنها تخفيف البطالة، ونشر ثقافة العمل الحرّ، وإيجاد فرص عمل جديدة، وتقديم منتجاً أو خدمةً تستجيب لحاجات المستهلكين، وتحفّز التنافس بالأسواق، وتطوّر البيئة الاستثمارية، وتعزّز قدرة الجهات والمناطق الضعيفة على جذب الاستثمارات، وتشجيع اللامركزية الاقتصادية حتى تتجاوز العجز الاجتماعي، وتحقيق عدالة جغرافية ذات وقع إيجابي في الناتج المحلي والسلم الاجتماعي. وبذلك تُعدّ زيادة الأعمال الرقمية أحد أهمّ محاور الحراك والترقي في المجتمعات (الشبراوي، 2019م).

وقد اتضح وجود آليات لدعم المشروعات التكنولوجية التي يقدمها رواد الأعمال وتنميتها، كالحاضنات التكنولوجية ومسرّعات الأعمال؛ كما اتضح شدة تأثير الحاضنات التكنولوجية في المشروعات الملتحقة بها من خلال الشراكة التي تصنعها، في ثلاثة محاور: الأول: توفير مصادر التمويل (رؤوس الأموال المخاطرة، والمنح الحكومية، وشركات الاستثمار)، والثاني: تأسيس شبكة خبراء ومستشارين، والثالث: توفير شراكة استراتيجية، خاصةً للمشروعات التي تحتاج إلى إجراء بحوث وتطوير (الشراوي، 2019م).

وتعرّف حاضنات الأعمال بأنها: "مؤسسة صُمّمت خصيصاً لتسريع نموّ الشركات الريادية ونجاحها من خلال سلسلة من المصادر والخدمات الداعمة" (الهراشية، 2014م). ويرى (Kummenta & Mary, 2019) أن عدداً من المشروعات الريادية الرقمية تعتمد على الابتكار الرقمي، بسبب تداخل الابتكار وريادة الأعمال، التي تعتبر السمة الفريدة لريادة الأعمال الرقمية. ولأن ريادة الأعمال الرقمية الناجحة تتكوّن من ثلاثة أنواع مترابطة من ريادة الأعمال، هي: الأعمال، والمعرفة، والفرص المؤسسية؛ يوضّحها الشكل التالي:

الشكل رقم (1): مكونات ريادة الأعمال الرقمية الناجحة



(Kummeta & Mary, 2019) :Source

2- ركائز ريادة الأعمال الرقمية :

تختلف ريادة الأعمال الرقمية بمفهومها الناشئ عن ريادة الأعمال التقليدية، التي دُرست في الماضي؛ لذا فقد حدّدت المفوضية الأوروبية خمسة ركائز أو أركان نموذجاً مفاهيمياً لريادة الأعمال الرقمية. إذ إن لكل منها له صلة بتحليل ريادة الأعمال الرقمية (Kummenta & Mary, 2019, p. 88)، والشكل التالي يوضّح ذلك.

الشكل رقم (2) : ركائز ريادة الأعمال



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على دراسة (Kummeta & Mary, 2019).

أولاً: قاعدة المعرفة الرقمية وسوق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: تعتبر قاعدة المعرفة الرقمية نوعاً من التكنولوجيا التي تستخدم لتخزين البيانات أو المعلومات المعقدة المنظمة وغير المنظمة التي يستخدمها نظام الكمبيوتر. فتكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي البنية التحتية الأساسية لريادة الأعمال الرقمية؛ إذ تعتمد جميع أنشطة ريادة الأعمال الرقمية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تمكنهم من إنشاء المنتج أو تسويقه أو توزيعه أو تحويله أو توفيره.

ثانياً: بيئة الأعمال الرقمية: تعتبر بيئة الأعمال الرقمية مكاناً افتراضياً يستخدم فيه نظام كمبيوتر واحد أو أكثر؛ لتسجيل معلومات الأعمال أو حفظها، وتفاصيل

تفاعل الفرد. ويمكن القيام بذلك من خلال البيئة الاجتماعية الرقمية، مثل مواقع الشبكات الاجتماعية.

ثالثاً: سهولة الوصول إلى التمويل: التمويل هو المفهوم الأساسي لمتطلبات كل عمل، للقيام بالأنشطة الريادية القصيرة والطويلة المدى. والوصول إلى التمويل هو قدرة الفرد أو المؤسسة على الحصول على الخدمات المالية، إلى جانب خدمات الائتمان والخصم والدفع والتأمين وغيرها. وهناك عدد من الجهات الرسمية وغير الرسمية التي تقدم المساعدة المالية والمنح والقروض والإعانات والدعم، لأصحاب المشروعات.

رابعاً: المهارات الرقمية والقيادة الإلكترونية: تُعرّف المهارات الرقمية بأنها: مهارات الفرد المرتبطة باستخدام التقنيات الرقمية. فرجال الأعمال يجدون صعوبة في الحصول على الموظفين الذين لديهم مهارات رقمية، كقيادة الإلكترونية، والموقف الريادي الصحيح؛ لذا يجب عليهم جذب المهارات الرقمية وتطويرها والاحتفاظ بها. وأما القيادة الإلكترونية فهي عملية التأثير في الناس من أجل تغيير موقفهم ونيتهم وسلوكهم. فالقادة ورجال الأعمال يحتاجون إلى امتلاك درجة من الوعي التكنولوجي تسمح لهم بتحديد التقنيات الجديدة التي تحوّل وتشكّل نموذج أعمالهم، والتي ستسمح لهم بفعل شيء جديد أو القيام بأشياء بشكل مختلف.

خامساً: ثقافة ريادة الأعمال: تُعرّف ثقافة ريادة الأعمال بأنها: بيئة يتأثر فيها الناس ويحضّرون للحصول على تفكير مبتكر، فمن المهمّ تعزيز ثقافة ريادة الأعمال منذ التعليم الأساسي، من أجل تطوير روح المبادرة والابتكار. وفي حالة الأعمال التجارية تُشجّع ثقافة ريادة الأعمال، من خلال تشجيع الموظفين على التعبير عن أفكارهم أو منتجاتهم المبتكرة.

وتهتمّ ريادة الأعمال الرقمية برواد الأعمال الرقميين القادرين على تسخير التقنيات الحديثة لتقديم منتجات وحلول وخدمات مبتكرة. ويؤكد (Kummenta, 2019) أن الطرق التي يعتمد عليها رواد الأعمال الرقميين في أعمالهم هي:

(1) التسويق الرقمي: ينطوي التسويق الرقمي على متابعة التسويق من خلال الوسائل الرقمية كمنصات التواصل الاجتماعي. وهو ما يعدّ ميزةً لرواد الأعمال الذين يحاولون إنشاء علاقات جيدة مع العملاء عبر متابعة إدارة علاقات العملاء بدقة.

- (2) المنتجات الرقمية: تتضمن المنتجات الرقمية أي سلع وخدمات في شكل رقمي. وقد ظهرت صناعات رقمية جديدة تدمج الميزة التقليدية والاتصالات مع الويب، وتحوّل الصناعات إلى مجال رقمي جديد.
- (3) الخدمات الرقمية: ازدادت أهمية الخدمات الرقمية مؤخراً، فصار من الضروري جداً أن يعرف كل رجل أعمال رقمي أن الخدمة المقدمة يجب أن تكون جديرة بالسعر الذي يتقاضى مقابل الخدمة. وهذا ما يكسبه صورةً إيجابيةً وحسن النية.
- (4) التوزيع الرقمي: التوزيع الرقمي هو إيصال المنتجات بالوسائل الرقمية أو الإلكترونية، بدلاً من الوسائل التقليدية. كما يمكن توزيع المنتجات التقليدية من خلال الوسائل شبه الرقمية. وهذا ما يوفر فرصة لرواد الأعمال من خلال إيجاد طريقة مبتكرة لتوزيع منتج تقليدي رقمياً.
- 3- مزايا ريادة الأعمال الرقمية:

- توفر ريادة الأعمال الرقمية إمكانيات جديدة لأي شخص يفكر في أن يصبح رائد أعمال، بفضل المزايا التي تتمتع بها ريادة الأعمال الرقمية عن ريادة الأعمال التقليدية ومن تلك المزايا (Rathee & Rajain, 2017; Nougueria, 2018):
- سهولة تأسيس العمل الرقمي الذي يتطلب فقط مهارة رقمية، واتصالاً بالإنترنت، وجهازاً ذكياً.
 - عمل أكثر مرونة مقارنة بالعمل التقليدي، الذي يستغرق ساعات عمل معينة. فيستطيع رائد الأعمال الرقمي تحديد أوقات العمل المناسبة له، وقضاء مزيد من الوقت مع عائلته.
 - تقليل التكاليف الثابتة للمنشآت مقارنة بمنشأة مادية مكانية. فرائد الأعمال الرقمي يستطيع مزاولة العمل من أي مكان يتوافر فيه اتصال بالإنترنت، ودون الحاجة إلى التكاليف الثابتة المتعلقة باستئجار الموقع، والبنية التحتية، كالكهرباء والمياه، ... إلخ.
 - سهولة التسويق والوصول إلى مزيد من العملاء على النطاق المحلي والعالمي، والسهولة في الارتقاء. فالتوسع في السوق الرقمي غير مقيد بفضة معينة، ولا بمكان معين؛ إذ يوفر الإنترنت مجموعة كبيرة ومتنوعة من المنتجات والخدمات لكل شخص على هذا

الكوكب، ولذلك فمن الممكن لأي مشروع ناجح أن يصل إلى العالمية، كما هي الحال مع تطبيقي "أوبر" و"كريم".

- يتيح الوصول إلى الإنترنت لأصحاب المشروعات الرقمية الاستفادة من الموظفين والشراكات المحتملة في جميع أنحاء العالم، دون إجبار أي شخص على الانتقال، فيمكن للفرق الافتراضية العالمية أن تقدّم خدمات كثيرة مفيدة لرجل الأعمال الرقمي؛ مما يجعل من السهل تحديد المواهب وتوظيفها، وتسخير التنوع الثقافي، وتحسين استخدام الموارد، وزيادة المرونة والاستجابة.
- يوفر امتلاك منتج رقمي مزايا تتجاوز كذلك سهولة التصنيع والتخزين والشحن، إذ يمكن تعديل المنتج بسهولة، بل يمكن إجراء تغييرات جذرية دون تعطيل العملية التي يتم من خلالها تسويق المنتج وإنتاجه وبيعه.

4- دور التكنولوجيا الحديثة في تحفيز مناخ الريادة والإبداع؛

تبرز أهمية التكنولوجيا في تحفيز مناخ الريادة والإبداع، من خلال دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة والناشئة، ومنحها فرص البقاء والتطور والاستمرارية عبر التقنيات الرقمية، التي تبشّر بعصر جديد في ريادة الأعمال؛ فمن خلال التكنولوجيا تستطيع هذه المشروعات جعل موقعها الإلكتروني أكثر جاذبية وسهولة للعملاء عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وتساعدهم على الوصول إلى ملايين العملاء، لتحسين أعمالهم بطريقة مختلفة. فبنقرة واحدة على زرّ هاتف أو جهاز ذكي يمكنهم أن يجعلوا علامتهم التجارية متاحة لملايين المستخدمين في جميع أنحاء العالم، وفق العصر الرقمي الذي تعيشه البشرية حالياً، فيما كان التسويق قديماً من خلال الإعلان عبر الكتيبات المطبوعة واللافتات الضخمة والدعاية المرئية والمسموعة (Kummenta, 2019).

وعمل الانتشار السريع للتقنيات الرقمية كذلك على تغيير البيئات التنافسية بعمق، وإعادة تشكيل استراتيجيات الأعمال والهياكل والعمليات التقليدية. فعلى سبيل المثال: أصبح عدد من المؤسسات في الاقتصاد الشبكي الذي تدعمه التقنيات الرقمية أقل، وأكثر ابتكاراً. وتؤدي التقنيات الرقمية الجديدة - مثل: البيانات الضخمة، وتقنيات حلول الهواتف المحمولة، والحوسبة السحابية - إلى ظهور طرق جديدة للتعاون، والاستفادة من الموارد، وتصميم المنتجات والخدمات، والتطوير، والنشر عبر المعايير المفتوحة والتقنيات المشتركة (Zhao & Collier, 2016). فمثلاً: من شأن تقنية البيانات

الضخمة (Big Data) أن تحسّن التركيز على العملاء، عبر جمع وتحليل هذه البيانات، التي من شأنها أن تعطي المنظمات الفرصة لمزيد من التبصّر في تفضيلات العملاء، وإنشاء منتجات وخدمات جديدة تواكب احتياجاتهم، وتمكّن المنظمات من علاج المشكلات الناشئة في طريقة فهمهم للعملاء؛ ولهذا وصفت البيانات بأنها "النفط الجديد" لهذا العصر.

وتعمل هذه التقنيات على دعم الاقتصاد الرقمي من خلال توفير مجموعة جديدة من الفرص ذات قيمة تجارية كبيرة محتملة، وإعطاء الفرصة لكل رائد أعمال للتطور بسرعة كبيرة، حتى بدون رأس مال كبير. فعدد الأشخاص الذين يستخدمون وسائل التواصل الاجتماعي كبير جداً في العالم أجمع، ويتزايد مع مرور الوقت (Kummenta, 2019)؛ لذا يركّز رواد الأعمال الرقميون حصرياً على التجارة الإلكترونية، فمن وجهة نظر الاختيار، أو السعر، أو الجودة، أو التسليم، أو الخدمة؛ لا يمكن لأعمال البيع بالتجزئة منافسة التجارة الإلكترونية.

لهذا زاد الاهتمام برواد الأعمال الذين يعملون في مجال التكنولوجيا الناشئة، كالتقنيات الرقمية الجديدة التي توفر أفقاً غير مسبوق للإمكانيات البشرية، مثل: وسائل التواصل الاجتماعي، والبيانات الضخمة، وتقنيات الهواتف المحمولة، والحوسبة السحابية، والذكاء الاصطناعي، والرجال الآليون (الروبوتات)، والتكنولوجيا المالية (Fintech)، وانتشرت الأشياء (IoT)، والطباعة ثلاثية الأبعاد.

ففي عالم اليوم تمثل رقمنة الاقتصاد آلية أساسيةً للابتكار، والقدرة التنافسية، والنمو، التي تتطلب بدورها عملية تكييف وتحويل، وهكذا أوجدت التكنولوجيا سبلاً جديدة لتطوير ريادة الأعمال، حيث تثير التكنولوجيات جيلاً جديداً من رواد الأعمال الذين يستخدمون التقنيات الرقمية والإنترنت، لتنفيذ معظم العمليات المطلوبة لإطلاق مشروع جديد (Kulothungan, 2020). وبهذا المعنى فإن التقنيات الرقمية هي عوامل تمكين لنشاط ريادة الأعمال.

ومن أشهر الأمثلة لهذا الموضوع قطاع المواصلات الذي تحوّل كلياً مع ظهور المنصات الرقمية الحديثة، مثل: "أوبر" و"كريم". فهذه الشركات الرقمية لا تمتلك أي سيارة، لكنها تعمل في كل العالم، وتحقق أرباحاً ضخمة، وقد زاحمت سيارات الأجرة (التكسي) التقليدية. وكذلك الحال في شركات حجز التذاكر ومكاتب السياحة والسفر، فقد اجتاحت

شركات مثل شركة (Booking.com) و(Airbnb) مجال أعمال شركات أخرى، وتركبتها عرضةً للكساد، مع أنها لا تملك غرفةً واحدةً. علاوة على ذلك فإن موقع (Alibaba) أشهر متجر بالعالم لا يمتلك أي مخزن. كما أن غيرها كثير من الشركات استطاعت أن تتميز وتحقق نجاحات كبيرة بسبب استخدامها واعتمادها للتقنيات الرقمية والمنصات الرقمية في عملها؛ مما أدى إلى سرعة انتشارها وتميزها، ومن ثم انعكس ذلك على التنافسية. وأدى إلى زيادة أرباحها وكفاءتها (آل صمغ. 2018). ومن الأمثلة الأخرى على زيادة الأعمال الرقمية موقع (طلبات.كوم talabat.com)، و(سوق.كوم souq.com).

5- تحديات زيادة الأعمال الرقمية:

- يواجه رواد الأعمال الرقميون كثيراً من القضايا والتحديات في أثناء تنفيذ مشروعهم، أو خلال تحوّلهم الرقمي، ومن تلك التحديات: (Kulothungan, 2020)
- البنية التحتية: تعتمد زيادة الأعمال الرقمية أساسياً على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. فبدون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لن يتمكن رواد الأعمال الرقميون من تقديم المنتجات أو الخدمات. وفي أجزاء كثيرة من العالم، لا سيما في البلدان النامية، يمثل الوصول إلى البنية التحتية عريضة النطاق بتكلفة معقولة وموثوقة عالية السرعة تحدياً كبيراً.
 - القضايا الثقافية والاجتماعية: بوجود بيئة الأعمال الفضلى والبنية التحتية الصحيحة لا يزال هناك نقص في الاستعداد المجتمعي أو الثقافى لهذا النوع من الأعمال، ويعود هذا إلى عدّة أسباب، منها: عدم الثقة بالأعمال الإلكترونية، ونقص الوعي، والتخوف من كل ما هو جديد.
 - قضايا حقوق الملكية الفكرية: يولد كثير من رواد الأعمال الرقميين عالمياً على الإنترنت، أو في الحوسبة السحابية، أو لديهم القدرة على النمو والتوسع عبر الحدود بسرعة كبيرة؛ لذا فغالباً ما يكون رأس مال هؤلاء الرواد رأس مال فكرياً؛ مما قد يثير قضايا تتعلق بحماية الملكية الفكرية لهم.
 - قضايا المهارات: وتبتدئ من القدرة على تحديد المهارة المطلوبة، وتوظيفها، إلى امتلاك المهارات لتحديد التكنولوجيا الجديدة التي تتيح فرص الأعمال، وإحضارها كمشروع جديد، أو نماذج أعمال موجودة. كما أن هناك حاجة لمهارات القيادة الإلكترونية،

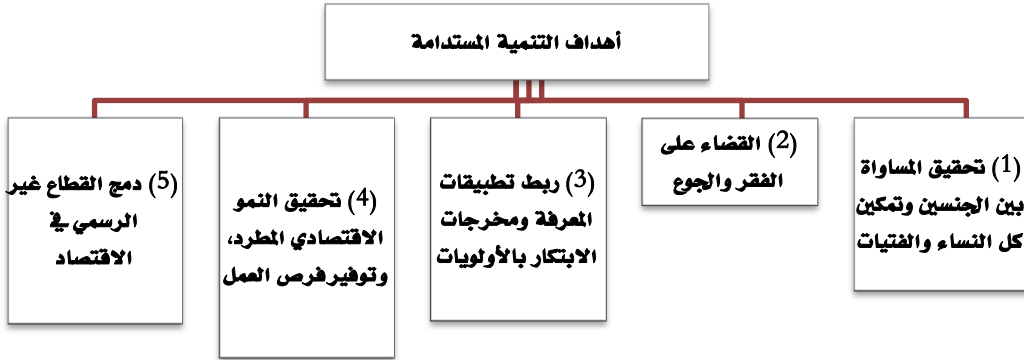
والأشخاص الذين يجمعون بين عقلية ريادة الأعمال ومهارات العمل والاتصال، وكذلك المهارات التقنية. فمع تحوّل مزيد من البلدان إلى الاقتصاد القائم على المعرفة يستمرّ مفهوم الحوسبة السحابية وتحليل البيانات الضخمة في اكتساب أهمية قصوى؛ لكن الوصول إلى هذه المهارات يمثل تحديًا كبيرًا لرواد الأعمال.

- الهجمات السيبرانية: على الرغم من المزايا التي يحققها التحوّل الرقمي لمنظمات الأعمال إلا أن هذه العملية لا تخلو من المخاطر والتحديات المتعلقة بالأمن السيبراني، وخطر الهجمات السيبرانية والإجرائم الإلكترونية.

المحور الثالث: علاقة التحوّل الرقمي بتحقيق أهداف التنمية المستدامة:

تمثّل استراتيجية التنمية المستدامة (رؤية 2025) محطة أساسية في مسيرة التنمية الشاملة في الأردن. وهو ما يتطلب التحوّل إلى مجتمع رقمي يعمل على تحقيق رؤية الدولة، ومن هذا المنطلق تأتي أهمية التحوّل الرقمي في تحقيقها، باعتبارها أحد أهم الأولويات على المستوى العالمي (علي، 2019م). وتسعى هذه الاستراتيجية إلى تحقيق عدّة أهداف، منها: ما له بعد اقتصادي، واجتماعي، وأخرى تركز على البعد البيئي. ومن تلك الأهداف ذات العلاقة بالتحوّل الرقمي ما يظهره الشكل التالي، والتي سوف نناقشها تباعاً:

الشكل رقم (3): أهداف التنمية المستدامة وعلاقتها بالتحوّل الرقمي



المصدر: من إعداد الباحثة بناء خطة التنمية المستدامة لعام 2030

(1) تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات: تعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وسيلة مهمة في تحقيق هدف مهم من أهداف التنمية المستدامة، يتعلّق

بالمساواة بين الجنسين، وتمكين كل الفتيات والنساء. فتتيح هذه التكنولوجيا للمرأة التي تمكث في المنزل متابعة تعليمها، والعمل عن بعد في حالة الأمومة والعوارض الصحية، وتسويق منتجاتها عبر المنصات التكنولوجية، والاستفادة من فرص عمل جديدة، منها الريادة الرقمية. وكذلك تمكّن الخدمات المالية الرقمية، كالحفاظ الإلكترونية للمرأة فرصة التحكم بمواردها المالية. بما في ذلك الوصول الآمن والحكيم والمستتر إلى حساباتها المصرفية. وكذلك تعمل القنوات الرقمية على جمع بيانات مفيدة عن صاحبات الأعمال؛ مما يؤدي إلى فهم احتياجاتهن، وتقييم أفضل لجدارتهن الائتمانية (الإسكوا، 2019م).

(2) القضاء على الفقر والجوع: يعمل التحوّل الرقمي على انتشار الخدمات المالية الرقمية، لزيادة نسبة "الشمول المالي"، التي هي استراتيجية أثبتتها البنوك المركزية، بما فيها البنك المركزي الأردني الذي وضع الاستراتيجية الوطنية للاشتغال المالي، بتوجيهات من المؤسسات الدولية كالبنك الدولي، بهدف رئيس هو القضاء على الفقر، وزيادة النمو الاقتصادي، من خلال دمج الفئات المحرومة والمهمشة في القطاع المالي. والذي يعمل في المحصلة على تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وللشمول المالي أهمية كبيرة في التنمية الاقتصادية. فوفقاً لصندوق تنمية رأس المال التابع للأمم المتحدة يعدّ الشمول المالي وسيلة تمكين مباشرة لما لا يقل عن ثمانية من أهداف التنمية المستدامة (راموس وشتاينر، 2018م). فتتيح التكنولوجيا الجديدة والناشئة، وخاصة الرقمية منها، تخفيض تكاليف الإنتاج وتوفير منتجات وخدمات بأسعار معقولة، تناسب احتياجات الفقراء، ومساعدة القطاع العام في الحدّ من الإنفاق، وزيادة مردود الاستثمار (الإسكوا، 2019م).

(3) تشجيع الابتكار وزيادة الاعتماد على التكنولوجيات: أكد تقرير الإسكوا (2019م)، الذي حمل عنوان: "الابتكار والتكنولوجيا من أجل التنمية المستدامة آفاق واعدة في المنطقة العربية لعام 2030"، أهمية تكنولوجيا والابتكار في تحقيق التنمية المستدامة الشاملة، فقد بات يُنظر إلى التكنولوجيا والابتكار على أنها أداة حاسمة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. فالابتكار هو عنصر أساسي للتنمية، وله علاقة وطيدة بمعظم أهداف التنمية المستدامة المعنية بالرفاه، والصحة، والتعليم، والمساواة

بين الجنسين، والعمل اللائق، ونمو الاقتصاد (الإسكوا، 2019م). ويعدّ تشجيع الابتكار هدفاً ذا بُعدٍ تكنولوجيٍّ للتنمية المستدامة، إذ يهدف إلى أن تصبح المجتمعات مبتكرة وقائمة على المعرفة. ويتحقق هذا من خلال الاقتصاد الرقمي القائم على المعرفة وتوظيفها في جميع جوانب الحياة البشرية (علي، 2019م).

وهنا تبرز علاقة التحوّل الرقمي - الذي يُعنى بتوظيف التقنيات الرقمية في جميع جوانب الحياة البشرية - بالتنمية المستدامة، من خلال الفوائد الناتجة عن التقنيات الرقمية، ومنها: تعزيز الحوكمة الرشيدة للحكومات. فمثلاً يؤدي تزويد كل فرد من المجتمع بهوية إلكترونية فريدة، بما يراعي الخصوصية الشخصية. إلى أن تتمكّن الحكومات من توفير خدماتها الرئيسية في الفضاء الرقمي، وضمان وصول الخدمات للجميع، وتحقيق الشفافية والمشاركة الشاملة (ساكس، 2019م)، ومن ثمّ تحقيق الهدف العاشر الذي يدعو إلى الحدّ من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها.

وأيضاً تمكّن التكنولوجيا الرقمية الحكومات من التعامل مع الأزمات الناجمة عن الكوارث الطبيعية أو الكوارث التي يحدثها البشر، والتعافي سريعاً منها، من خلال توقّع تلك الأزمات والكوارث قبل حدوثها لتقليلها والحدّ من خطرها، وإدارتها بحكمة وفعالية. وهذا ما يحققه استخدام البيانات والتكنولوجيا (ديسا، 2019م).

وقد أثبت بعض التكنولوجيات، مثل: الذكاء الاصطناعي، والبيانات الضخمة، والروبوتات، جدواها في كثير من المشروعات الرائدة التي انطلقت في مجال التنمية المستدامة. فقد استخدمت البيانات الضخمة في معالجة النفايات الإلكترونية في الصين، وفي الحدّ من التلوّث والازدحام المروري في بنغلادش، وفي حشد مصادر جديدة للتمويل، مثل توليد رأس المال الأولي لدعم الطاقة الشمسية. ولهذه كلها علاقة بأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالبُعد البيئي.

كما أثبتت شبكة الإنترنت. ووسائل الأتصال الحديثة، ومنصّات التعليم، بأنها قادرة على تقديم حلول للتحديات التي تواجه المجالات التعليمية كافةً، مثل إتاحة التعليم عن بُعد، ففي أزمة كورونا مثلاً مكّنت التكنولوجيا من استمرار عملية التعليم. مما عمل على تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة، الداعي إلى "ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع، وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع". وكذلك رأينا في القطاع الصحي كيف مكّنت التكنولوجيا والروبوتات من تقديم كلّ الخدمات الصحية

لمرضى كورونا، من قياس حرارة الجسم عن بُعد، وإيصال الطعام لغرف العزل بواسطة الروبوتات، وغيرها من الخدمات.

وفي القطاع المالي رأينا أن عملية تحويل الأموال بين الحسابات، ومساعدة من تقطعت بهم السبل في الخارج، لم تتوقف بفضل الخدمات الرقمية، التي مكّنت من تحويل الأموال من المنزل وعبر الهاتف المصرفي، ودون الحاجة لزيارة المصرف. كما تمكّنت الحكومات بفضل التحوّل الرقمي في البنوك من إيصال مستحقات الأفراد، سواء أكانت رواتب أو إعانات، عبر المدفوعات الرقمية. وهنا أثبت التحوّل الرقمي والتقنيات الرقمية جدواهما في وقت الأزمات.

(4) تحقيق النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام للجميع، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع؛ بحسب تقديرات البنك الدولي فإن التقنيات الرقمية تؤدي دوراً مهماً في تسريع خطى التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وبناء مستقبل أفضل لشعوب العالم، لما تحدّته التقنيات الرقمية من تحولات في جميع القطاعات الاقتصادية، من خلال استحداث نماذج عمل ومنتجات وخدمات جديدة، ومن ثمّ طرقٍ جديدةٍ لخلق القيمة. وكذلك زيادة الشفافية والكفاءة، وإزالة العقبات بين الناس، وإتاحة الفرص للجميع، وخصوصاً الفئات الأشدّ فقراً. فمن خلال المنصات الرقمية والتكنولوجيا أصبح بإمكان الأفراد العمل وفتح مشروعات جديدة، وتمكين قدراتهم الإبداعية عبر ما يُعرف بالريادة الرقمية، التي سهّلت لهم فرصة العمل بأقل التكاليف، وأتاحت لهم الوصول إلى أيّ مكان ولأيّ مستهلك. وكذلك مكّنت المنصات الإلكترونية من التعليم عن بعد، إضافة إلى توافر الخدمات المالية والمدفوعات الرقمية عبر القنوات الرقمية، وهو ما وفّر بديلاً للمصارف مرتفعة التكاليف مقارنة بالخدمات المالية الرقمية.

والنمو الشامل والمستدام يركّز على توفير العمل اللائق لجميع أفراد المجتمع، وتحسين ظروف الحياة البشرية، من خلال توفير الموارد للتعليم والصحة، والبنية الأساسية للنقل والمياه والطاقة. ويمكن القول إن التحوّل الرقمي يسهم في النمو الاحتوائي، وتنويع النشاط الاقتصادي، وتحقيق الاستقرار المالي؛ فقد أكّدت الدراسات أن للتقنيات الرقمية الحديثة دوراً كبيراً في تنويع النشاط الاقتصادي، وزيادة فرص العمل، عن طريق زيادة مصادر التمويل، وزيادة استثمارات الشركات الناشئة في التكنولوجيا والمشروعات الصغيرة والمتوسطة (علي 2019م). فقد استفاد من

التحوّل الرقمي في البنوك كلٌّ من المؤسسات المالية (البنوك ومؤسسات التمويل الأصغر)، والشركات غير المالية (شركات الأجهزة المحمولة ومشغلو الشبكات)، ومزوّدو الطرف الثالث (مديرو شبكة الوكيل، ومجمّعو المدفوعات)؛ لذا فمن المتوقع أن يحسّن التحوّل الرقمي رفاهية الأفراد والشركات.

(5) دمج القطاع غير الرسمي في الاقتصاد وزيادة النمو الاقتصادي: للتحوّل الرقمي أهمية كبيرة في دفع عجلة التنمية المستدامة. فالرقمنة المالية، التي تعرّف بأنها: تحويل النظام البيئي المالي بالكامل بما يتماشى مع الثورة الرقمية، تعمل على تحفيز الجهود العالمية لتمويل التنمية المستدامة، وزيادة النمو الاقتصادي، عبر إتاحة الوصول إلى مجموعة كبيرة من المنتجات والخدمات المالية للأفراد والشركات عبر ابتكارات التكنولوجيا المالية (Fintech)؛ ويؤثّر هذا الوصول المعزّز إلى التمويل في الحدّ من الاقتصاد غير الرسمي، أو ما يُسمّى بالاقتصاد الموازي، عبر إدماج الضّئات المستبعدة من النظام المالي. ومن ثمّ تعزيز الإيرادات الضريبية، إذ لا تسجّل الشركات نفسها، أو لا تدفع الضرائب، أو لا تمثل لأي نوع من اللوائح الحكومية. ويرى معهد ماكينزي العالمي أن التوسّع في استخدام التكنولوجيا المالية من الممكن أن يزيد النموّ في مختلف الدول النامية بنحو 3.7 تريليون دولار بحلول عام 2025م. بفضل المكاسب الإنتاجية المتزايدة، وتوسيع نطاق الشمول المالي (راموس شتاينر، 2018م).

الخاتمة :

وهكذا، توصلت الدراسة من خلال مراجعة الأدبيات السابقة وتحليل التقارير الدولية بأن أن للتحوّل الرقمي أهمية كبرى للحكومات والمنظمات الأعمال؛ فعلى صعيد المنظمات القائمة يُعنى التحوّل الرقمي بدمج التقنيات الرقمية الجديدة في جميع مجالات الأعمال؛ مما يؤدي إلى تغيير أساسي في طريقة عمل المنظمات، عبر تبنيها نماذج أعمال جديدة، تعمل على رفع كفاءتها التشغيلية، وتحسين أدائها التنظيمي، وتعزيز قدرتها التنافسية. كما تعمل تقنيات التحوّل الرقمي -التقنيات الرقمية- على دعم رواد الأعمال الجدد من خلال إعطاء الفرصة لكل رائد أعمال للتطور بسرعة كبيرة عبر ريادة الأعمال الرقمية. أما على صعيد الحكومات فالتحوّل الرقمي وريادة الأعمال الرقمية أو القائمة على التكنولوجيا يعتبران من أهم الآليات المعتبرة في تحريك عجلة أهداف التنمية المستدامة. ومع هذا يواجه رواد الأعمال الرقميون كثيراً من القضايا والتحديات في أثناء تنفيذ مشروعهم، أو خلال تحوّلهم الرقمي، كالبنية التحتية، والقضايا الثقافية والاجتماعية، وقضايا حقوق الملكية الفكرية، وقضايا المهارات.

وفي ضوء ما سبق توصي الدراسة الجهات المسؤولة، بما فيها الجامعات والمؤسسات المالية،

بما يلي:

- إيلاء مزيد من الاهتمام بالشباب الأردنيين، وتزويدهم بتقنيات العصر الرقمي الحديثة، كالذكاء الاصطناعي، والبيانات الضخمة، والأمن السيبراني؛ لبناء القدرات الرقمية الأردنية وتطويرها، ولتنمية بيئة ريادة الأعمال الرقمية. فضلاً عن أهمية سعي الحكومة والجهات المسؤولة إلى توفير بيئة داعمة لرواد الأعمال من جميع النواحي.
- أن يوّلي البنك المركزي الأردني، بالتعاون مع البنوك والمؤسسات المالية العاملة في الأردن، اهتماماً بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة، وخاصة رواد الأعمال ذوي الأفكار الإبداعية والخلّاقة، من خلال توجيه نسبة من التمويل لهم بأقلّ التكاليف، إذ إن هذه المنظمات والمشروعات تعتبر محركاً أساسياً للتنمية المجتمعية المستدامة في مختلف البلدان حول العالم.
- ينبغي على المدارس والجامعات الأردنية أن تعمل على خلق بيئة وثقافة داعمة لريادة الأعمال وتنمية القدرات، من خلال الاستفادة من أوقات الفراغ بإعطاء محاضرات ودروس في موضوع ريادة الأعمال، وإبراز الأمثلة الناجحة فيها، والتوعية بأهمية ريادة الأعمال للاقتصاد وللمجتمع. لبناء اقتصاد يرتكز على روح المبادرة والابتكار.
- يجدر بالباحثين والمهتمين أن يتوسعوا في بحث موضوع التحوّل الرقمي وريادة الأعمال الرقمية. وهذا بسبب عدم وجود ما يكفي من الدراسات التي تغطي هذه المواضيع كونها من المواضيع المستجدة نسبياً.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً- المراجع العربية:

- الإسكوا (2019). نشرة التكنولوجيا من أجل التنمية في المنطقة العربية 2019: آفاق عالمية وتوجهات إقليمية. الأمم المتحدة.
<https://www.unescwa.org/ar/publications/>
- الإسكوا (2019). الابتكار والتكنولوجيا من أجل التنمية المستدامة آفاق واعدة في المنطقة العربية لعام 2030
<https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/arab-horizon-2030-innovation-perspectives-sdgs-arab-region-arabic.pdf>
- آل صمع. علي بن صالح. (2018). التحول الرقمي كمرتكز استراتيجي لقيادة التحول الاقتصادي. متاح على الرابط التالي: www.mile.org/images/2018/citc.pdf.
- الأمم المتحدة. تقرير أهداف التنمية المستدامة "تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠". https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ares70d1_ar.pdf.
- حداد. لحسن. (2017). كيف لريادة الأعمال أن تستفيد من الثورة الصناعية الرابعة؟. تاريخ الاطلاع 28 آذار 2020. الموقع: هارفارد بزنس ريفيو (<https://hbrarabic.com>).
- ديسا. (2019). هل يمكن للحكومة الرقمية أن تسارع في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟. مجلة دبي للسياسات. (1). 46-53.
- راموس. ماريا وشتاينر آكيم. (2018. 23 ديسمبر). توظيف الثورة الرقمية في تعزيز التنمية المستدامة. تاريخ الاطلاع: 5 نيسان 2020. الموقع صحيفة البيان (<https://www.albayan.ae/knowledge/2018-12-23-1.3441247>).
- ساكس. جيفري. (2019). كيف نحقق أهداف التنمية المستدامة؟ نحو سياسات استراتيجية. مجلة دبي للسياسات. (1). 23-29.
- الشبراوي. عاطف. ريادة الأعمال.. والتنمية التكنولوجية. 9 يناير 2018. تاريخ الاطلاع <https://www.rowadalaamal.com/>, 2020/5/28
- الشمري. فرحان حسن. ريادة الأعمال الرقمية. 4 فبراير، 2019. مقال على الأترنت. تاريخ التصفح 2020/2/29. متاح على الموقع: <https://www.rowadalaamal.com>.

على محمد فاروق الصادق. (2019, 7 ديسمبر). التحول الرقمي المالي كآلية لتحقيق التنمية المستدامة في مصر. بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الرابع والعشرون بعنوان "إدارة التحول لرقمي لتحقيق رؤية مصر 2030". جامعة عين شمس - القاهرة.

مطالقة، صفوان محمد حامد. (2015). مدى نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية الأردن إنموذجاً. مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، 4(1)، 171-186.

مكاوي، محمود عبد الرحمن. (2019, 7 ديسمبر). معوقات التحول الرقمي بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر: دراسة استكشافية. بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الرابع والعشرون بعنوان "إدارة التحول لرقمي لتحقيق رؤية مصر 2030". جامعة عين شمس - القاهرة.

Ana, [Nogueira](#). (2018, 10 كانون الأول). ريادة الأعمال الرقمية: ما هي هذه الأعمال؟ كيف تبدأ بهذه الأعمال؟. تاريخ الاطلاع: 29 شباط 2020. مقال على موقع hotmart/ BIOG: (<https://blog.hotmart.com>).

الهرامشة، حسين عليان. (2014). دور حاضرات الأعمال في إيجاد المشروعات الريادية التكنولوجية وتطورها في الأردن. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، 14(2)، 196-209.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

Clohessy, T., Acton, T., & Morgan, L. (2017). The impact of cloud-based digital transformation on IT service providers: evidence from focus groups. *International Journal of Cloud Applications and Computing (IJCAC)*, 7(4): 1-19.

Elia, G., Margherita, A., & Passiante, G. (2020). Digital entrepreneurship ecosystem: How digital technologies and collective intelligence are reshaping the entrepreneurial process. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119791.

- kraus, S. & Palmer, C. & Kailer, N. & Kallinger, F. & Spitzer, J. (2019). Digital entrepreneurship: A research agenda on new business models for the twenty-first century. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*. 25. 353-375. 10.1108/IJEBR-06-2018-0425.
- Kulothungan, K. (2020). Digital Entrepreneurship. *Studies in Indian Place Names*, 40(18), 1472-1476.
- Kummeta, R. S., & Mary, D. R. (2019). Digital Entrepreneurship Opportunities for Indian Entrepreneurs. *Journal of the Gujarat Research Society*, 21(9), 88-93.
- Mahmood, F., Khan, A. Z., & Khan, M. B. (2019). Digital organizational transformation issues, challenges and impact: A systematic literature review of a decade. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, 12(2), 231-249.
- Nikolova-Alexieva, V., & Angelova, M. (2019, October). Digital Entrepreneurship: Doing Business for Smart and Sustainable Bio-Based Economy. In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering (Vol. 618, No. 1, p. 012081). IOP Publishing.
- Rathee, R., & Rajain, M. P. (2017). Entrepeneurship in the Digital Era. *Asia Pacific Journal of Research in Business Management*, 8(6), 52-63.
- Schwertner, K. (2017). Digital transformation of business. *Trakia Journal of Sciences*, 15(1), 388-393.
- Singh, A., & Hess, T. (2017). How Chief Digital Officers promote the digital transformation of their companies. *MIS Quarterly Executive*, 16(1), 1-17.
- Ulas, D. (2019). Digital Transformation Process and SMEs. *Procedia Computer Science*, 158, 662-671.
- World development Report. (2016). Enabling Digital Entrepreneurs. World Bank Group.
- Zhao, F., & Collier, A. (2016). Digital entrepreneurship: Research and practice. 9th Annual Conf. of the EuroMed Academy of Business Innovation, Entrepreneurship and Digital Ecosystems, pp. 2173 - 2182, ISBN: 978-9963-711-43-7.

تطوير برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجارب عالمية

رائدة في برامج إعداد المعلمين

Developing teacher preparation programs in the Kingdom of Saudi Arabia in light of global pioneering experiences in teacher preparation programs.

الباحثان

هلال هادي عايش العصيمي

عبدالعزیز عوض ماطر الروقي

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

السعودية

ملخص

هدفت الدراسة إلى تطوير برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجارب عالمية رائدة في برامج إعداد المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن التربية العملية بكلية التربية بجامعة الملك سعود قليلة مقارنة بكليات التربية بجامعة ولاية ميتشيغان، وجامعة هلسنكي، وجامعة تورنتو، حيث تمثل نسبة التربية العملية نسبة 8.6% من مجموع الزمن المخصص للبرنامج.

إن طبيعة مقررات الإعداد لبرامج إعداد المعلم متشابهة إلى حد ما فيما يخص مقررات الإعداد العام والتربوي والنقائي والتخصصي إلا أنها تتوسع في برنامج إعداد المعلم في جامعة هلسنكي وجامعة تورنتو وفي جامعة ولاية ميتشيغان، بينما تقل في برنامج إعداد المعلم في كلية التربية بجامعة الملك سعود؛ وذلك يعود إلى زمن البرنامج القليل نسبياً (4 سنوات) مقارنة بالزمن المخصص (5-7 سنوات) للجامعات السابقة.

حصلت جميع الجامعات (ولاية ميتشيغان وهلسنكي وتورنتو) على اعتماد برامجي في إعداد المعلم المقدمة في كليات التربية من هيئات ومؤسسات تمنح شهادة الاعتماد البرامجي للبرامج المقدمة في كليات التربية بتلك الجامعات، أما فيما يخص جامعة الملك سعود لا يوجد اعتماد حالي للبرنامج، إجراءات القبول انتقائية في الجامعات (ولاية ميتشيغان وهلسنكي وتورنتو)، بينما القبول في كلية التربية بجامعة الملك سعود أكثر سهولة وبنسب عالية ممن تتحقق فيهم الشروط العامة وشروط التخصص. انطلاقاً من النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يوصي الباحثان بما يلي:

زيادة فترة البرنامج في كليات التربية بالمملكة العربية السعودية بما لا يقل عن خمس سنوات إلى سبع سنوات، باستخدام نظام الإعداد التكاملي لأنه يهيئ الطالب منذ البداية للتكيف مع مهنة التدريس بصورة منتظمة ومتزامنة مع بقية مواد وكفايات الإعداد للمعلم وفق خطة البرنامج.

وضع ضوابط وآليات للقبول في برامج إعداد المعلمين وفق إجراءات انتقائية بهدف التأكد من جودة المرشح بحيث يتم عملية استقطاب الطالب - المعلم.

الكلمات المفتاحية: برنامج إعداد المعلم - التربية العملية - الاعتماد البرامجي - الكفايات.

Abstract

The study aimed to know the reality of teacher preparation programs in the Kingdom of Saudi Arabia, the reality of teacher preparation programs in America, Finland and Canada, and to develop the teacher preparation program in the Kingdom of Saudi Arabia in light of the pioneering experiences, the study used the descriptive analytical method, the study found the following results:

The scientific education in the College of Education at King Saud University is few compared to the colleges of education at Michigan State University, the University of Helsinki, and the University of Toronto, where the percentage of practical education represents 8.6% of the total time allocated to the program.

The nature of teacher preparation courses is somewhat similar with regard to general, educational, cultural and specialized preparation courses, except that they are expanded in the teacher preparation program at the University of Helsinki and the University of Toronto and at Michigan State University, while it falls in the teacher preparation program in the College of Education at King Saud University; This is due to the relatively small time of the program (4 years) compared to the time allocated (5-7 years) to previous universities.

All universities (Michigan, Helsinki, and Toronto) have obtained accreditation for the teacher preparation programs offered in the Faculties of Education from bodies and institutions that grant programmatic accreditation certificates for the programs offered in the Faculties of Education in those universities. As for King Saud University, there is no current accreditation for the program, the admission procedures are selective in Universities (Michigan, Helsinki and Toronto), while admission to the College of Education at King Saud University is easier and with high rates for those who meet the general conditions and specialization conditions.

Based on the findings of the current study, the researchers recommend the following:

Increasing the period of the program in the colleges of education in the Kingdom of Saudi Arabia by no less than five years to seven years, using the integrated preparation system, because it prepares the student from the beginning to adapt to the teaching profession on a regular basis and synchronized with the rest of the materials and competencies of teacher preparation according to the program plan.

Establish controls and mechanisms for admission to teacher preparation programs according to selective procedures in order to ensure the quality of the candidate so that the student-teacher recruitment process is completed.

keywords: Teacher preparation program- Practical Education- Program Accreditation- Competency

مقدمة الدراسة

تمهيد

يعتبر المعلم المحرك الرئيس لكافة عناصر النظام التربوي التعليمي، وذلك لدوره الرئيس والفعال في تحقيق الأهداف المنشودة، وتسعى كثير من المؤسسات التربوية والنظم التعليمية إلى تطوير برامج إعداد المعلم المهنية وتطوير أداءه وفق التجارب الرائدة الحديثة في الدول المتقدمة في مجال إعداد وتنمية المعلم.

ويكاد يكون الاتجاه الراهن في تنظيم عملية إعداد المعلم أن يتم هذه الإعدادات في إطار الجامعات ولمدة لا تقل عن أربع سنوات وذلك ضماناً لتخريج المعلمين من ذوي الكفاية العلمية والتربوية والمهنية، وثمة نظامان في إعداد المعلم في السياق التربوي الحاضر هما الإعداد التكاملي والإعداد التتابعي. (الحامد وآخرون، 2007م، ص 250-251).

الاقتصادي والتنمية (OECD) Organization for Economic Cooperation and Development ، وقد أظهرت فنلندا وكندا نتائج متقدمة في نتائج الدراسة المسحية لعام 2013م، حيث يشير الدخيل (2016م، ص 37) الدول المتقدمة عبر دراسة تاليس أن دولة فنلندا وكندا حققت مراكز متقدمة. إن المؤسسة التعليمية الحديثة الجاذبة للمتعلمين هي المؤسسة التي تقدم برامج تعليمية وتربوية من أجل إعداد متعلمين دائمى التعلم؛ ويهدف اكتساب المعرفة والاستعداد للتطورات الحياتية ولتحقيق الذات والاندماج مع الآخرين، بالإضافة إلى تنمية المهارات العقلية لحل المشكلات وإنتاج المعرفة، وإكساب المتعلمين الخبرات والمهارات الحياتية المختلفة، ووضعها موضع التطبيق، كما تولى المؤسسة عناية خاصة بالجانب التربوي، وغرس مجموعة من القيم لدى المتعلمين كل ذلك لن يتم إلا بتفعيل استراتيجيات التعليم والتعلم والأنشطة التربوية التي تتخذ من المتعلم محوراً للعملية التعليمية (صبري وتوفيق، 2017م، ص 9).

وقد تطورت برامج إعداد المعلم في كثير من دول العالم وتم تحديثها وفق اتجاهات عديدة انعكست على مؤسسات التربية ونظم التعليم في تحقيق نتائج متقدمة في الدراسات المسحية TALIS Teaching and Learning International Survey (تاليس) وتعني المسح الدولي للتعليم والتعلم، ويشرف على هذه الدراسة منظمة دولية تهتم بالتنمية الاقتصادية هي منظمة التعاون.

وقد تم تصنيف برنامج إعداد المعلم الابتدائي في جامعة ولاية ميشيغان بالولايات المتحدة الأمريكية في المرتبة الأولى في الدولة للتعليم الابتدائي لمدة 26 عاماً متتالية حسب تصنيف مجلة التقرير العالمي الأمريكية (US News & World Report) ويعكس التصنيف الأول الالتزام بتطوير وتوجيه ممارسات التدريس، وقد تم اعتماد برنامج إعداد المعلمين في جامعة ولاية ميشيغان من قبل مجلس اعتماد تعليم المعلمين (TEAC) في ربيع عام 2015م. (Michigan State University, 2020).

وفي هذا السياق يشير الرئيس التنفيذي للمعهد السنغافوري؛ تان (2015م) في تقريره المعنون "سياسات المعلم: أفضل الممارسات الدولية في تطوير مهنة التعليم"، أبعاداً رئيسية لسياسات المعلم، فكان إعداد المعلم ومعايير الاعتماد أحد تلك الأبعاد من أجل تطوير مهنة التعليم، وقد رصد هذا التقرير أفضل الممارسات التي تطبقها دول حققت تقدماً في مؤشر جودة التعليم ومن أبرزها (فنلندا) واستنتج وجود برامج لإعداد المعلم وفق أعلى المعايير، حيث تقوم بتقديم البرامج بمستوى جامعي، مع إطالة فترة الإعداد وزيادة متطلبات التخرج، والحرص على تعيين الكفايات الأساسية لاحتوى البرامج (ص 6).

وجاء في تقرير المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم RCQE (2017م) "واقع برامج إعداد المعلمين في العالم العربي" أن كليات التربية في الدول العربية التي شملتها الدراسة متأخرة في قضايا الجودة والاعتماد الأكاديمي التي من شأنها تطوير البرامج التعليمية، حيث إن نسبة كبيرة منها لا يوجد بها اعتماد سواء محلياً أو دولياً، وكذلك يشير التقرير إلى إن المتقدمين لبرامج إعداد المعلمين هم من المستوى المتوسط والضعيف في معظم الأوقات، وهذا يشير إلى أن برامج إعداد المعلم لا تستطيع جذب الطلبة المتميزين للالتحاق بها (ص 7).

أما عن واقع برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية فقد أوصت دراسة باعثمان (2018م) "تصور مقترح لإعداد معلم التعليم العام في التعليم الشامل وفق رؤية المملكة العربية السعودية 2030"؛ إلى إعادة النظر في واقع إعداد معلم التعليم العام وتحسين مهاراته لمواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية، وتطبيقه وفق المعايير الدولية؛ وكل هذا من أجل تحقيق وتنفيذ التعليم الشامل بفعالية عالية، بسبب القصور الواضح في برامج إعداد معلم التعليم العام التي تتسم بالتقليدية والنظرية، لسدّ بعض الثغرات في مجال إعداد المعلمين، ويضع رسالةً أمام المسؤولين لدعم معلم التعليم

العام في مسيرته التعليمية وإعدادها، بما يتناسب مع متطلبات مهنته ليسهم في جودة العملية التعليمية (ص 138).

وتنص رؤية المملكة العربية السعودية 2030 على تعليم يسهم في دفع عجلة الاقتصاد، وذلك بتطوير التعليم العام وتوجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة وتستهدف إلى أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل (200) جامعة دولية بحلول عام (1452 هـ - 2030 م).

(المركز الإعلامي لرؤية المملكة 2030، 2016م، ص 40).

وتشير دراسة آل عمرو ودغري (2017، ص 810) عن دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، المقدمة في مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، عن الدور الذي ينبغي أن تقوم به كليات التربية والتي تعتبر مصانع إنتاج المعلم في المملكة العربية السعودية، هو بناء مهنة التعليم التي يقع عليها ثقل أساسي وكبير في رفد جميع المهن الأخرى في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعسكرية والهندسية والطبية، وهذا البناء يجب أن يشمل تغيير مناسب وإعادة النظر في برامج إعداد المعلم ومسارات بنائه، لتكون أكثر تأكيداً على تمهين الطالب المعلم وذلك بإتاحة التربية الميدانية بمنهجية الممارسة الحقيقية للمهنة مع تقديم التغذية العلمية والتربوية المناسبة في مواقف تمهين حقيقية، وأوصى الباحثان إعادة تقييم وبناء برامج إعداد المعلم.

مشكلة الدراسة:

أن أحد أهم أسباب نجاح فنلندا وتفوقها في التعليم على مستوى العالم يكمن في المعلم الفنلندي، الذي أولاه القائمون على التعليم فيها كل الاهتمام والعناية والدعم والتمكين، وجاءت فنلندا خامسة بعد هونغ كونغ في مؤشر بيرسون للمهارات المعرفية والتحصيل العلمي على مستوى العالم لعام 2014م، بعد أن كانت أولاً في مؤشر بيرسون الصادر عام 2012م. (بكر، 2018م، ص 319).

وقد حقق برامج إعداد المعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية في جامعة ولاية ميشيغان مراكز متقدمة في تصنيفات عديدة. (Michigan State University, 2020)، وقد أظهرت فنلندا وكندا نتائج متقدمة في نتائج الدراسة المسحية لعام 2013م، حيث يشير الدخيل (2016م، ص 37) الدول المتقدمة عبر دراسة تاليس أن دولة فنلندا وكندا حققت

مراكز متقدمة، هذه التجارب الدولية الرائدة في برامج إعداد المعلمين تتطلب دراسة طبيعة البرنامج ومدى الاستفادة من تجارب كل دولة من هذه الدول بما يتناسب مع تطلعات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي تتطلع إلى أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل (200) جامعة دولية بحلول عام (1452 هـ - 2030 م) وتشير دراسة التويجري والمحيimid (2017م) إلى ضرورة الأخذ بالاتجاهات التربوية العالمية الحديثة بكليات التربية لتطوير برامج إعداد معلمي اللغة الإنجليزية في ضوء التوجهات التربوية الحديثة ومقتضيات العصر، والاهتمام بالإعداد التكاملية (ص 188).

وقد أوصت الكثير من الدراسات والأبحاث المتعلقة بإعداد المعلم في الوطن العربي وفي المملكة العربية السعودية بضرورة إعداد المعلم وتطويره في ضوء التجارب والخبرات الدولية، ولعل من أبرز تلك الدراسات والأبحاث ما تم عرضه في المؤتمرات؛ ومن ذلك المؤتمر الدولي الثالث لكلية التربية بجامعة عين شمس " رؤى مستقبلية لتطوير التعليم وإعداد المعلم" والذي عقد بالقاهرة 17-19/ 12/ 2018م، والذي أوصى بضرورة الاسترشاد بالمواثيق واللوائح الخاصة بالهيئات العالمية والمراكز العلمية في تحسين السياسة التعليمية الحالية، ومؤتمر إعداد المعلم العربي معرفياً ومهنياً، والذي عقد في رحاب الجامعة العربية المفتوحة بالكويت 29-30/ 11/ 2016م، وقد ركز على مناقشة وتحليل نماذج حديثة في مجال إعداد المعلم، وتطوير أدائه، ومؤتمر إعداد المعلم وتدريب المعلم في ضوء مطالب التنمية ومستجدات العصر الذي عقد في جامعة أم القرى 3-5/ 2/ 2016م، الذي كان من توصياته التأكيد على أهمية تطوير برنامج التربية العملية ليمتد إلى سنة تدريبية كاملة، ومؤتمر المعلم وعصر المعرفة: الفرص والتحديات الذي عقد في رحاب جامعة الملك خالد خلال الفترة من 29 - 30/ 11/ 2016م، والذي أوصى بالإفادة من الخبرات العربية والأجنبية المتميزة في صياغة رؤى ومداخل فعالة في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا؛ بما يواكب الاحتياجات المتجددة لمتطلبات عصر المعرفة.

واستناداً على ما سبق جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على تجارب دولية رائدة تمثلت في الولايات المتحدة الأمريكية، وفنلندا، وكندا؛ مع التركيز على تجربة الولايات المتحدة الأمريكية بجامعة ولاية متشيجان، وتجربة فنلندا بجامعة هلسنكي، وتجربة كندا

بجامعة تورنتو. في برامج إعداد المعلمين والإفادة من نتائجها في تطوير برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية.

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

كيف يمكن الاستفادة من برامج إعداد المعلمين في أمريكا وفنلندا وكندا في تطوير برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية بما يتناسب مع ظروفها وأوضاعها؟ ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الآتية:

- 1- ما واقع برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية؟
- 2- ما واقع برامج إعداد المعلمين في أمريكا وفنلندا وكندا؟
- 3- ما أوجه التشابه والاختلاف بين برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية وبين برامج إعداد المعلمين في أمريكا وفنلندا وكندا؟
- 4- كيف يمكن الاستفادة من برامج إعداد المعلمين في أمريكا وفنلندا وكندا في تطوير برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية بما يتناسب مع ظروفها وأوضاعها؟

أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف الآتية: تطوير برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجارب عالمية رائدة في برامج إعداد المعلمين.
- 1) التعرف على واقع برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية.
 - 2) التعرف على واقع برامج إعداد المعلمين في أمريكا وفنلندا وكندا.
 - 3) عرض أوجه التشابه والاختلاف بين برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية وبين برامج إعداد المعلمين في أمريكا وفنلندا وكندا.
 - 4) تقديم توصيات ومقترحات لتطوير برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في الآتي:

- تُعد هذه الدراسة استجابة للاتجاهات التربوية الحديثة المهتمة بتطوير برامج إعداد المعلمين.

■ تقدم الدراسة تغذية راجعة للمعنيين ببرامج إعداد المعلمين عن واقع إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية.

■ تقدم الدراسة عرض لتجارب الدول الرائدة في برامج إعداد المعلمين وتقديم مقترحات تطويرية لبرنامج إعداد المعلم المعلمين في ضوء تلك التجارب الرائدة.
حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الحدود الموضوعية في هذه الدراسة على برنامج إعداد المعلم باللغة الإنجليزية بكلية التربية جامعة الملك سعود، واقتصرت على المكونات التالية: (نوع البرنامج- مدة البرنامج- شروط القبول- التربية العملية- الاعتماد البرامجي)، مع التركيز على تجربة الولايات المتحدة الأمريكية بجامعة ولاية متشيفان، وتجربة فنلندا بجامعة هلسنكي، وتجربة كندا بجامعة تورنتو.

الحدود المكانية: كليات التربية بالجامعات السعودية، واقتصرت الحد المكاني على برنامج إعداد معلم اللغة الإنجليزية بكلية التربية بجامعة الملك سعود.
الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1441/1442هـ.
مصطلحات الدراسة: اقتصرت مصطلحات الدراسة الحالية على:

● برنامج إعداد المعلمين: يعرف المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم RCQE (2017م) برامج إعداد المعلمين بأنها: "برامج مخططة ومنظمة وفق النظريات التربوية والنفسية لتزويد الطلاب المعلمين بالخبرات العلمية والمهنية والثقافية بهدف تخريج معلمين للمستقبل متسلحين بالمعرفة والعلم والكفايات التعليمية التي تمكنهم من النمو في المهنة وزيادة إنتاجيتهم التعليمية، وتقدم هذه البرامج إما تكاملياً أو تتابعياً" (ص 15).

ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: مجموعة الأنشطة والإجراءات التنظيمية التي تقدمها المؤسسات التربوية بهدف إكساب الكفايات المهنية والتخصصية والتربوية والشخصية وفق خطة زمنية محددة سلفاً.

● الإعداد التكاملي: وهو الإعداد الذي يقوم الطالب فيه بدراسة المواد الثقافية والمواد التربوية ومواد التخصص جنباً إلى جنب طوال الأربع سنوات. (صبري وتوفيق، 2017م، ص 53).

- الإعداد التتابعي: هو الإعداد الذي يبدأ فيه بالمادة العلمية في إحدى الكليات الأكاديمية المتخصصة مثل (كلية العلوم، أو الآداب)، ثم ينتهي بفترة الإعداد التربوي المهني الذي تقوم به كليات التربية، وتختلف مدة الإعداد ما بين سنة أو سنتين حسب ظروف واحتياجات كل مجتمع (المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم، 2017م، ص 20).

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري:

الإطار الفلسفي لإعداد المعلمين: تعد برامج إعداد المعلمين من الأوليات التي تسعى المؤسسات التربوية إلى تحديثها وتطويرها، وذلك لأن دور المعلم فعال في تحقيق الأهداف والغايات التربوية المنشودة.

تقوم فلسفة إعداد المعلمين وتأهيله على مجموعة من المبادئ العامة في إطار متكامل ومتناسق لتكون الموجه والمرشد لكل عمليات إعداد المعلم، وتعد فلسفة إعداد المعلم وتدريبه من الغايات التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها من خلال نظامه التربوي والتعليمي، وترتبط هذه الفلسفة بحاجات المتعلمين وسد حاجات المجتمع ومتطلبات نمائه، وتؤكد فلسفة إعداد المعلم على أن المعلم الجيد هو العنصر الأساس لتعليم يحقق أهداف المجتمع وتطوره، كما أن تحسين إعداد المعلم ورفع مستواه يشكل الخطوة الأساسية في إصلاح النظام التعليمي، واختيار أفضل العناصر ملائمة لمهنة التدريس من خلال معايير وضوابط تضمن انضمام العناصر الملائمة نفسياً ومهنياً وعلمياً لمهنة التدريس (المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم، 2017م، ص 15).

مفهوم برامج إعداد المعلمين: هي مجموعة الإجراءات والعمليات والنشاطات التي تتبناها مؤسسات إعداد المعلمين، بهدف تأهيل المعلم أكاديمياً ومهنياً وثقافياً، لزاولة المهنة بما يتوافق مع متطلبات المجتمع. (الرويس، 2018م، ص 582).

ويكاد يكون الاتجاه الراهن في تنظيم عملية إعداد المعلم أن يتم هذه الإعداد في إطار الجامعات ولمدة لا تقل عن أربع سنوات وذلك ضماناً لتخريج المعلمين من ذوي الكفاية العلمية والتربوية والمهنية، وثمة نظامان في إعداد المعلم في السياق التربوي الحاضر هما الإعداد التكاملي والإعداد التتابعي. (الحامد وآخرون، 2007م، ص 250-251).

اتجاهات وفلسفات حديثة في إعداد المعلمين: أدى التطور المعرفي والتقدم التقني إلى ظهور أساليب واتجاهات حديثة في إعداد المعلم منها ما يشدد على الصفات والخصائص التي يجب توافرها في المعلم الجيد، ومنها ما يشدد على السلوك التدريسي الذي يؤديه المعلم في التعليم، ومنها ما يشدد على التفاعل اللفظي بين المعلم والمتعلم، ومنها ما يشدد على الكفايات التدريسية التي يجب أن يتمكن منها المعلم. (عطية، والهاشمي، 2008م، ص 201).

ومن أبرز تلك الاتجاهات الحديثة ما جاء في تقرير عن واقع برامج إعداد المعلمين في العالم العربي، المعد من المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم (2017م)، الآتي:

- الإعداد المبني على الأهداف: ما زال هذا الاتجاه يجد رواجاً في بعض مؤسسات إعداد المعلم إلى يومنا هذا حيث يضع القائمون على هذه البرامج أهدافاً عامة، ثم يحدد محتوى دراسي للبرنامج يتم توزيعه على مجموعة من المقررات الدراسية. توزع هذه المقررات على الفصول الدراسية للبرنامج.

ويعتمد هذا الاتجاه على إظهار السلوك أو الأداء المتوقع الذي سيصل إليه المتعلم بعد الحصول على عملية التعلم.

- الإعداد المبني على المعايير: تعد المعايير أهم وأحدث حركات الإصلاح التربوي في العالم وهي العنصر الأساس في تطوير جميع مكونات البرامج التعليمية وممارساتها. وبالرغم من توجه النظام العالمي لتبني المعايير إلا إن حركة الإصلاح المبنية على المعايير في الدول العربية لا تزال بحاجة إلى مزيد من الجهد والوقت ليتم تبنيها وتطبيقها بصورة إيجابية في برامج التعليم لترفع بذلك مستوى الأداء في جميع مكوناته.

- الإعداد المبني على الكفايات: الكفاية عبارة تصف ما يجب أن يتقنه المتخرج للقيام بمهنته. ويشار للكفايات بأنها قدرة المعلم على أداء مهامه التعليمية بمستوى أداء معين يتضمن تحسين الناتج التعليمي المطلوب.

- الاعتماد في برامج إعداد المعلمين: إن نظام الاعتماد باعتباره عملية مستمرة ومتجددة لا تتوقف عند تحقيق غاية أو هدف معين من حيث أنه يهدف باستمرار إلى إصدار الأحكام اللازمة التي تشهد بأن المعلم على مستوى عالٍ من الجودة والتميز في

الأداء وأنه يسعى باستمرار لتابعة الجديد في مجال المهنة الامر الذي يحقق له التقدم ويميزه عن الآلة التي يتناقص إنتاجها بالاستعمال المستمر كما أنه عملية شاملة لقياس كفاءة المعلم من الجوانب المهنية والثقافية والخلقية والقدرة على مواجهة المشكلات والمواقف الصعبة والعلاقات الشخصية الفعالة من خلال مجموعة من المعايير الدقيقة والعادلة (عامر والمصري، 2014م، ص 87). والاعتماد هي آلية لضمان الجودة فالاعتماد التربوي لا يطلب لذاته، ولكن يهدف لضمان الجودة.

مفهوم الاعتماد الأكاديمي: عرف عيداروس (2013م) أن الاعتماد هو "الرخصة الدالة على استيفاء مؤسسات التعليم العالي للمستويات المعيارية لضمان الجودة أكاديمياً ومؤسسياً" (ص 52). ويعرفه العودة ومعتوق (2016م) بأنه "الاعتراف بالوصول إلى مستوى جيد من المهارات التي تؤهل الجهات الأكاديمية بمواصلة عملياتها وفقاً لتلك المعايير المحددة مع الاعتراف والاعتماد بمخرجات هذه الجهة" (ص 38).

التربية العملية (التربية الميدانية): تعد التربية الميدانية من أهم عناصر بناء الطالب في برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة، إن لم يكن أهمها جميعاً؛ ففي هذه الفترة يتعرف الطالب على أهم متطلبات مهنة التدريس، ويكتسب خلالها فكرة عامة عن خصائص التعليم الناجح، والتربية الميدانية هي المكون العملي- التطبيقي من برامج تكوين المعلمين في كليات التربية، وتشمل على مجمل الأنشطة والخبرات التي تنظم في إطار برامج تأهيل المعلمين وتستهدف مساعدة الطلاب على إكسابهم الكفايات والمهارات المهنية والسلوكية التي يحتاجونها للنجاح في أدائهم لمهامهم التعليمية المساندة، والتربية العملية هي المؤشر النهائي الذي يقاس به نجاح أو إخفاق عملية إعداد المعلم، فأى قصور في عملية الإعداد وبخاصة الجانب التطبيقي سوف يؤدي إلى إيجاد معلمين غير مؤهلين، مما يؤثر وبشكل سلبي في الكفايات والمهارات التدريسية (المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم، 2017م، ص 41).

مفهوم التربية العملية: يعرفها بقيعي (2010م) بأنها: "التطبيق الميداني للخبرات التربوية بما يتضمنه من معارف ومهارات واتجاهات وقيم واهتمامات وأساليب وطرائق وما يشمله من أنشطة تعليمية وإدارية وبيئية، وما تباع ذلك من عمليات التقويم المختلفة المصاحبة" (ص 43).

ويعرفها مرعي ومصطفى (2014م) بأنها: " الجانب التطبيقي من برنامج إعداد المعلمين (قبل الخدمة) وتأهيلهم (في أثناء الخدمة) وتدريبهم (في أثناء الخدمة أيضا) الذي يتم في الصف وفي خراجه من قبل المدارس المعلم وبإشراف هيئة الإعداد أو التدريب في الجامعة" (ص7).

ويمكن تعريفها بأنها: الممارسة التطبيقية للكفايات التخصصية والتربوية في التدريس، وفق ضوابط إدارة الصف ومهارة التخطيط والتنفيذ والتقييم للدرس، واستخدام أساليب وطرائق التدريس المختلفة، وتوظيف تقنيات التعليم وممارسة أساليب التقييم، وفق خطة زمنية محددة.

الدراسات السابقة:

يعرض الباحثان في هذا الجزء الدراسات السابقة التي تناولت الدراسات برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية، والدراسات التي تناولت التجارب الرائدة في إعداد المعلم في كل من الولايات المتحدة الأمريكية، وفنلندا، وكندا، وقد راعى الباحث في عرضه للدراسات السابقة عرض الدراسة من حيث: الهدف منها، والمنهج المستخدم فيها، والعينة وأداءه الدراسة، ثم التعليق على تلك الدراسات تحت كل محور فيها، إضافة لذلك مراعاة عرض هذه الدراسات وفق التسلسل التاريخي لها من الأحدث إلى الأقدم وذلك على النحو الآتي:

الدراسات التي تناولت برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية:

تم ترتيب الدراسات من الأحدث إلى الأقدم، وتكونت الدراسات العربية التي تناولت برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية من (4) دراسات مرتبة من الأقدم إلى الأحدث، على النحو الآتي:

- دراسة الخزيم والغامدي (2019م): هدفت الدراسة إلى تعرف واقع برامج إعداد معلمي الرياضيات للمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير هيئة تقويم التعليم، وتقديم مقترح لها. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في تحليل وثائق كلية التربية بجامعة الملك سعود وجامعة أم القرى لإعداد معلمي الرياضيات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن معايير هيئة تقويم الرياضيات قد تراوح تكرارها بين (. -23) لب لبرنامج جامعة الملك سعود، حيث ظهر معيار (الإلمام بالمهارات اللغوية والكمية والرقمية) بأعلى تكرار، وبنسبة بلغت 41.07%، وبدرجة

توافر متوسطة، وفي ضوء ذلك أوصت الدراسة برفع معايير القبول في برامج إعداد معلم الرياضيات للمرحلة الابتدائية، ورفع مستوى الاهتمام بالتربية العملية، وربط الجوانب النظرية بالبرنامج بمهارات تعليم الرياضيات وتعلمها، ومشكلات تدريسها.

- دراسة الشنقيطي (2019م): هدفت الدراسة إلى تطوير سياسة برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء التجارب الدولية، وتقديم تصور مقترح، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي النوعي من خلال استقراء الأدبيات التربوية المرتبطة بموضوعات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أهمية تحديث سياسة تعليمية لبرامج إعداد المعلمين بالاستفادة من السياسات الموجودة في التصور المقترح للدراسة، وأوصت الدراسة بأهمية تطوير سياسة برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية لتواكب متطلبات العصر محلياً ودولياً.
- دراسة عبير العرفج (2019م): هدفت الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه طالبات التربية الميدانية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الصعوبات التي تواجهها طالبات التربية الميدانية كانت كالتالي مرتبة حسب الأعلى: صعوبات متعلقة بطالبات المدرسة، وصعوبات الورش التدريبية الداعمة، وصعوبات البرنامج، وصعوبات الإدارة المدرسية، وأوصت الدراسة بتفعيل الخبرات الميدانية في المقررات الدراسية التي تسبق التربية الميدانية، بشكل يسمح للطالبة من ممارسة التدريس في الميدان، وعدم الاكتفاء بمشاهدة العملية التعليمية.
- دراسة نهلاء المطلق (2020م): هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية سياسات برامج إعداد المعلم المقترحة لتجديد سياسات إعداد معلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء أفضل الممارسات الدولية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، ومن أهم نتائج الدراسة: حصول جميع السياسات المقترحة في مجالات الدراسة أهمية (كبيرة جداً) والمرتبطة بمجال الإطار المؤسسي، ومحتوى برامج إعداد المعلم، والتربية الميدانية والعلمية، وفي ضوء النتائج أوثت الدراسة بتطبيق السياسات التي توصلت إليها الدراسة على برامج إعداد معلم التعليم العام في كليات التربية بالجامعات السعودية.

التعليق على الدراسات تناولت برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية :

ويمكن التعليق على مجموعة الدراسات التي تناولت برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية من خلال الجدول الآتي :

المجال	أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسة الحالية
هدف الدراسة	اتفقت الدراسة الحالية مع هدف دراسة (الشنقيطي، 2019م)، ومع بعض أهداف دراسة (الخزيم والغامدي، 2019م)، ودراسة (عبير العرفج، 2019م)، ودراسة (نهلاء المطلق، 2020م).
منهج الدراسة	اتفقت الدراسة الحالية في استخدامها للمنهج الوصفي مع دراسة (الخزيم والغامدي، 2019م)، ودراسة (عبير العرفج، 2019م)، وقد اختلفت هذه الدراسة مع دراسة نور دراسة (الشنقيطي، 2019م)، ودراسة (نهلاء المطلق، 2020م) في نوع المنهج الوصفي المستخدم.
عينة الدراسة	اتفقت الدراسة الحالية في العينة من حيث تطبيقها على كلية التربية بجامعة الملك سعود مع دراسة (الخزيم والغامدي، 2019م)، ودراسة (عبير العرفج، 2019م)، واختلفت نور دراسة (الشنقيطي، 2019م)، ودراسة (نهلاء المطلق، 2020م).
أداة الدراسة	اتفقت الدراسة الحالية من حيث الأداة المستخدمة في تحليل الوثائق ومراجعة الأدبيات مع دراسة (الخزيم والغامدي، 2019م)، واختلفت مع دراسة (عبير العرفج، 2019م)، ودراسة (الشنقيطي، 2019م)، ودراسة (نهلاء المطلق، 2020م).

جدول (1-2) التعليق على الدراسات تناولت برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية

2-2-2- الدراسات تناولت التجارب الرائدة في إعداد المعلم في كل من الولايات المتحدة الأمريكية، وفنلندا، وكندا :

تم ترتيب الدراسات من الأحدث إلى الأقدم، وتكونت الدراسات العربية التي تناولت التجارب الرائدة في إعداد المعلم في كل من الولايات المتحدة الأمريكية، وفنلندا، وكندا من (5) دراسات مرتبة من الأقدم إلى الأحدث، على النحو الآتي :

- دراسة منى الذبياني (2014م) : هدفت الدراسة إلى تعرف واقع إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في المملكة العربية السعودية، والوقوف على خبرات بعض الدول (أمريكا- أستراليا- ماليزيا) في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عرض تجارب رائدة في دول متقدمة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا فإنها استفادت من هذه التجارب ليتمكن تطبيقها في المملكة العربية السعودية، وفي ضوء ذلك أوثت الدراسة بإعادة النظر في برامج إعداد المعلم وتدريبه، باعتباره القوة الدافعة للعملية التعليمية بما يتوافق مع متطلبات العصر.

- دراسة بن هويلم والعنادي (2015م): هدفت هذه الدراسة لوضع تصور لرؤية تطويرية في نظام إعداد المعلم بالملكة العربية السعودية في ضوء تجربتي اليابان وفنلندا، استخدمت الدراسة منهج البحث المقارن، نتائج الدراسة: أن نسب القبول في مؤسسات إعداد المعلم بالملكة تتم بنسب كبيرة مقارنة بنسب القبول في الدولتين مما ينم عن ضعف معايير القبول محليا ويؤثر على جودة مخرجات مؤسسات الإعداد بالملكة، إضافة إلى ضعف تركيز هذه البرامج على إكساب الطالب المعلم المهارات البحثية، توصيات الدراسة: وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على الجانب البحثي ومناهج البحث العلمي فيما يخص برامج إعداد المعلم.
- دراسة غانم (2016م): هدفت الدراسة إلى الاستفادة من الخبرة الكندية في الترخيص لمزاولة المهن التعليمية وإمكانية الاستفادة منها في مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: صياغة المبادئ العامة التي تحكم إجراءات منح الترخيص في ضوء الخبرة الكندية وذلك في تحديد الجهات الرسمية التي تمنح الترخيص، وفي ضوء ذلك أوصت الدراسة إصدار تشريع بشأن منح ترخيص المهن التعليمية (معلمين- قيادات- تخصصات تعليمية نوعية وإدارية) وهيئة المجتمع التربوي لتقبل فكرة الترخيص.
- دراسة محمد (2016م): هدفت الدراسة إلى التعرف على خبرة ولاية أونتاريو بكندا في مجال تمهين التعليم بمدارس التعليم قبل الجامعي، وتحديد أوجه الاستفادة من خبرة ولاية أونتاريو بكندا في تطوير تمهين التعليم بمدارس التعليم قبل الجامعي في سلطنة عُمان، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى الاستفادة من خبرة ولاية أونتاريو بكندا في تطوير تمهين التعليم بمدارس التعليم قبل الجامعي في سلطنة عُمان في ما يخص تولي كلية المعلمين بأونتاريو مسؤولية تنظيم مهنة التعليم من خلال منح التراخيص لمزاولة المهنة، والمشاركة في وضع المعايير المهنية للمعلمين وميثاقهم الأخلاقي، واعتماد برامج إعداد المعلمين في الجامعات والكليات التي تقدم هذه الخدمة بالولاية، واعتماد المؤهلات التربوية، وأوصت الدراسة بإقرار نظام ترخيص مزاولة مهنة التدريس في مدارس التعليم قبل الجامعي بالسلطنة، بحيث تكون وزارة التربية والتعليم مسؤولة عن هذا النظام .

• دراسة حصة البازعي (2018م): هدفت الدراسة للتوصل إلى صيغة مقترحة لتطوير سياسات قبول واعداد المعلم بالمملكة العربية السعودية للتحويل إلى مجتمع المعرفة في ضوء تجريبي سنغافورة وفنلندا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى حاجة سياسات قبول واعداد المعلمين بالمملكة العربية السعودية خاصة والوطن العربي عامة للتطوير والتحديث في كافة جوانبها من أجل التحويل إلى مجتمعات معرفية، وأن الجهود المبذولة نحو هذا التطوير مازالت دون المأمول، وفي ضوء النتائج أوصت بضرورة تبني أصحاب القرار لعمليات تطوير سياسات قبول واعداد المعلم بالمملكة، كما أوصت بالقيام بدراسات وأبحاث علمية في كل جانب من هذه السياسات من أجل المزيد من الاطلاع على أحدث الممارسات العالمية والإفادة منها في تطوير سياسات قبول واعداد المعلم باستمرار.

التعليق على الدراسات تناولت التجارب الرائدة في إعداد المعلم في كل من الولايات المتحدة الأمريكية، وفنلندا، وكندا:

يمكن التعليق على الدراسات التي تناولت التجارب الرائدة في إعداد المعلم في كل من الولايات المتحدة الأمريكية، وفنلندا، وكندا من خلال الجدول الآتي:

المجال	أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسة الحالية
هدف الدراسة	اتفقت الدراسة الحالية مع هدف دراسة منى الذبياني (2014م)، ومع بعض أهداف دراسة حصة البازعي (2018م)، ودراسة بن هويل والعنادي (2015م)، ودراسة غانم (2016م)، واختلفت مع دراسة محمد (2016م).
منهج الدراسة	اتفقت الدراسة الحالية في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي مع دراسة منى الذبياني (2014م)، وكذلك دراسة حصة البازعي (2018م)، ودراسة غانم (2016م)، واختلفت مع دراسة محمد (2016م)، وقد اختلفت هذه الدراسة مع ودراسة بن هويل والعنادي (2015م).
عينة الدراسة	اختلفت الدراسة الحالية في العينة من حيث تطبيقها على كلية التربية بجامعة الملك سعود مع دراسة منى الذبياني (2014م)، ومع بعض أهداف دراسة حصة البازعي (2018م)، ودراسة بن هويل والعنادي (2015م)، ودراسة غانم (2016م)، واختلفت مع دراسة محمد (2016م).
أداة الدراسة	اتفقت الدراسة الحالية من حيث الأداة المستخدمة في تحليل الوثائق ومراجعة الأدبيات مع دراسة منى الذبياني (2014م)، ومع بعض أهداف دراسة حصة البازعي (2018م)، ودراسة بن هويل والعنادي (2015م)، ودراسة غانم (2016م)، واختلفت مع دراسة محمد (2016م).

جدول (2-2) التعليق على الدراسات تناولت التجارب في إعداد المعلم في كل من الولايات المتحدة الأمريكية، وفنلندا، وكندا.

- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة: استفادت الدراسة الحالية من البحوث، والدراسات السابقة في الجوانب التالية:
- تحديد أوجه التشابه العامة بين التجارب العالمية الرائدة وبين تجربة المملكة العربية السعودية في برامج إعداد المعلمين.
 - تحديد أوجه الاختلاف العامة بين التجارب العالمية الرائدة وبين تجربة المملكة العربية السعودية في برامج إعداد المعلمين.
 - تحديد أوجه الإفادة العامة بين التجارب العالمية الرائدة وبين تجربة المملكة العربية السعودية في برامج إعداد المعلمين.
 - بناء الإطار النظري للدراسة الحالية بمحاورها الأساسية.

منهج الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة؛ وذلك لملاءمته لأغراض الدراسة، وقد عرفها عبيدات وعدس وعبدالرحق (2012م) بأنه: " على دراسة الواقع، ويهتم بوصف الظاهرة التي يريد دراستها وصفاً دقيقاً ولكنه لا يقتصر على وصف الظاهرة، وجمع المعلومات والبيانات عنها، بل لا بد من تصنيف هذه المعلومات، وتنظيمها، والتعبير عنها كميّاً أو كفيّاً، بحيث يؤدي ذلك إلى الوصول لفهم العلاقات الظاهرة مع غيرها من الظواهر" (ص 188).

ويتم ذلك في هذه الدراسة من خلال استعراض واقع النظام المتبع في الولايات المتحدة الأمريكية وفنلندا وكندا، وتحليل تلك النظم لإيجاد نقاط اتفاق أو اختلاف بينهما وبين نظام الإعداد للمعلم في المملكة العربية السعودية، ثم تحديد أوجه الاستفادة من هذه التجارب الرائدة.

مجتمع الدراسة:

يتكون المجتمع الأصلي في هذه الدراسة من كليات التربية بالمملكة العربية السعودية، وتبلغ عدد الكليات التي تقدم برامج إعداد المعلمين (30) كلية تربوية تقدم برامج مختلفة في التخصصات التربوية (اللقاء العاشر: لعمداء كليات التربية، 2020م).

عينة الدراسة:

تحددت عينة الدراسة الحالية بكلية التربية بجامعة الملك سعود، وتم اختيار العينة بأسلوب العينة القصدية؛ وذلك لاكمال جميع برامج الدراسات التربوية فيها (الدبلوم- البكالوريوس- الماجستير- الدكتوراه)، بالإضافة كونها أول جامعة في المملكة العربية السعودية ولتتسق ذلك مع الجامعات الرائدة المقارنة بها وهي الجامعات موضع الدراسة (جامعة ولاية متشيغان- وجامعة هلسنكي- وجامعة تورنتو)، ولتحقيق الجامعة مواقع متقدمة في التصنيف العالمي مقارنة بالجامعات المحلية والعربية.

أداة الدراسة:

هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، التي تقوم على جمع دقيق للوثائق المتعلقة بموضوع الدراسة، وتحليل مضمون هذه الوثائق المتمثلة في أدلة الكليات وكتيبات القبول والتسجيل وخطط وبرامج الكليات المتعلقة بإعداد المعلمين؛ ويكون ذلك التحليل شاملاً للوصول لاستنتاجات ودلائل تجيب عن أسئلة الدراسة.

مصادر الجمع البيانات في الدراسة:

اعتمدت الدراسة على نوعين من مصادر المعلومات هما المصادر الأولية، والمصادر

الثانوية كما يلي:

- المصادر الأولية: هي الوثائق الرسمية المنشورة على مواقع الكليات الإلكترونية أو الجامعات أو وزارة التعليم أو مواقع التصنيف العالمية المتخصصة بتصنيف البرامج التربوية والكليات والجامعات، ومن هذه المصادر موقع كلية التربية بجامعة الملك سعود الإلكتروني، وموقع جامعة هلسنكي الإلكتروني، وموقع جامعة ولاية متشيغان الإلكتروني، وموقع جامعة تورنتو الإلكتروني.

- المصادر الثانوية: وهي البيانات والمعلومات التي تم الاطلاع عليها من المصادر المكتبية أو

المكتبات الرقمية، ومن الدراسات السابقة والتقارير، ويمكن حصرها فيما يلي:

■ الأبحاث التربوية، والتقارير ذات العلاقة بموضوعات الدراسة.

■ المراجع والكتب العلمية التي تناولت موضوعات برامج إعداد المعلمين.

■ الرسائل العلمية التي تناولت موضوعات الدراسة.

■ المعلومات المتوفرة عن موضوع الدراسة في المواقع الإلكترونية.

نتائج الدراسة وتفسيرها

إجابة السؤال الأول:

ينص السؤال الأول من أسئلة الدراسة على: ما واقع برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية؟

وللتعرف على واقع برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية من خلال مراجعة الأدبيات وتحليل الوثائق ذات العلاقة بموضوعات الدراسة؛ نعرض النتائج كما يلي:

مؤسسات إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية: يلتحق الطلاب الراغبين بالعمل في مهنة التعليم بالكليات التربوية التابعة للجامعات بعد حصولهم على شهادة الثانوية العامة، وتتم الدراسة فيها لمدة لا تقل عن أربع سنوات، ويمكن للخريجين الجامعيين من غير التربويين الالتحاق ببرامج الدبلوم التربوية التي تتبع الجامعات ليصبحوا مؤهلين للعمل في الميدان التربوي، وتتراوح مدة الدراسة في هذه البرامج سنة إلى سنتين (صبري وتوفيق، 2017م، ص 108). وتبلغ عدد الكليات التي تقدم برامج إعداد المعلمين (30) كلية تربوية تقدم برامج مختلفة في التخصصات التربوية (اللقاء العاشر: لعمداء كليات التربية، 2020م).

نظام قبول الطلاب في برامج إعداد المعلمين: يشترط لقبول الالتحاق بمؤسسات إعداد المعلمين عدة شروط من أبرزها الحصول على شهادة الثانوية العامة، وحسن السيرة والسلوك، وأن يكون لائق طبيًا، كما تعمل بعض الجامعات على الأخذ بنسبة معينة نتيجة الثانوية العامة، إضافة إلى نسبة معينة من اختباري القدرات والتحصيلي التي تنظموهما المركز الوطني للقياس (صبري وتوفيق، 2017م، ص 109).

جوانب إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية: يتم تنظيم برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية على النحو الآتي:

1. الإعداد الأكاديمي (التخصصي): ويهدف إلى تزويد الطالب الذي يعد ليكون معلمًا بواحد من مجالات المعرفة التي سوف يتخصص فيها ويدرسها لتلاميذه، ويلاحظ أن الإعداد الأكاديمي (التخصصي) للمعلم في كليات التربية في المملكة لا تقل عن (60%) من البرنامج العام للإعداد.

2. الإعداد الثقافي: وفيه يمد المعلم بفهم لثقافة مجتمعه ولثقافة العالمية التي يحيا فيها، والإعداد الثقافي يرمي إلى تزويد المعلم بثقافة عصرية تمكنه من الفهم للحضارة الإنسانية من حوله.

3. الإعداد المهني (التربوي): وهو الإعداد الذي يرتقي بمستوى المعلم ويدفع به في طريق التمهين، أي اتباع الأصول والقواعد التي تقبلها مهنة المعلم، ويلاحظ أن الإعداد المهني لا تقل نسبته عن (25%) من البرنامج العام متضمنا في داخله التربية العملية (الحامد وآخرون، 2007م، ص 253-255).

التربية العملية (الميدانية): بصفة عامة يمكن القول إن جوانب الإعداد السابقة (التخصصي، المهني، الثقافي) تمثل "الشق النظري" من برامج الإعداد، أما (الشق التطبيقي) والعملية فهو ما يطلق عليه "التربية العملية" وهي الإعداد الذي يتيح للطالب -المعلم- فرصة الممارسة الواقعية لمهنة التدريس خلال مرحلة إعداده بكلية التربية، وفق نظام تدريب متدرج يتم في إحدى المدارس بإشراف واحد من أساتذة التربية أو الأستاذة القدامى ذوي الخبرة والكفاية التدريسية (الحامد وآخرون، 2007م، ص 255).

النقد الموجه إلى برامج إعداد المعلم الحالية: أورد المنيع (2010م، ص 595-596) أهم الانتقادات الموجهة لكليات التربية ولبرامج إعداد المعلمين بالتالي:

1- الإفراط في النظرية، والبعد عن الواقع التربوي في المدارس والتشابه والتداخل الكبيرين معظم مقررات الإعداد التربوي.

2- الانقصام الشديد في الغالب بين تلك الكليات التي تعد المعلمين، وبين الجهة المشرفة على التعليم وضعف مشاركة المعلمين والمشرفين التربويين ببرامج تطوير العملية التعليمية وعدم إعطاء مجالات إعداد المعلمين وتدريبهم ما تستحقه من اهتمام في ميادين البحث التربوي وعدم إعطاء برامج إعداد المعلمين وتدريبهم ما تستحقه من اهتمام مادي وعلمي.

جامعة الملك سعود:

التصنيف العالمي: ملخص لأهم نتائج جامعة الملك سعود في العام 2013م

- مؤشر كيو إس للتعليم العالي: جامعة الملك سعود في المرتبة 253.
- مؤشر تايمز للتعليم العالي: برزت جامعتا الملك سعود والملك عبد العزيز في المرتبة (351-400) (الإصدار 2013 / 2014م).

■ مؤشر شنغهاي: صنفت جامعة الملك سعود ضمن الفئة الثالثة من 150-200 ضمن الخمسمائة جامعة الأولى على مستوى العالم. (عيداروس، 2015م، ص 51).

ترتيب الجامعات وفقاً لمعايير تصنيف التايمز لعام 2016/2017م

الجامعات	المرتبة	التدريس	النظرة الدولية	الدخل الصناعي	البحث	الإقتباسات
جامعة الملك سعود	501	20	75,5	57,4	17,5	22,3

الجامعات	الترتيب	الوجود	التأثير	الإفتتاح	التميز
جامعة الملك سعود	328	194	420	830	279

جدول رقم (4-1) تصنيف جامعة الملك سعود حسب معايير التايمز ويومتريكس (عون، 2017م، ص 263-264).

كلية التربية: نشئت كلية التربية بمقتضى اتفاقية وقعتها وزارة التربية والتعليم (وزارة المعارف سابقاً) مع برنامج الأمم المتحدة للتنمية، وقد قامت الوزارة بتنفيذ هذا المشروع بالاشتراك مع المنظمة الدولية للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)، وبذلك بدأت الكلية عملها في العام الدراسي 1386/1387هـ (جامعة الملك سعود، 2020م).
وتقدم الأقسام الأكاديمية في الكلية البرامج التالية:

مرحلة البكالوريوس: علم النفس - الثقافة الإسلامية - المناهج وطرق التدريس (البرامج التكاملية: اللغة الانجليزية - الحاسب الآلي - الرياضيات - الفيزياء) - التربية الفنية - التربية الخاصة - الدراسات القرآنية - ويقدم السياسات التربوية برنامجاً خاصاً بالطالبات (تعليم ما قبل المرحلة الابتدائية "رياض الأطفال")

مرحلة الماجستير: السياسات التربوية - علم النفس - الثقافة الاسلامية - المناهج وطرق التدريس - التربية الفنية - التربية الخاصة - تقنيات التعليم - الادارة التربوية.
مرحلة الدكتوراه: السياسات التربوية - علم النفس - الثقافة الإسلامية - المناهج وطرق التدريس - التربية الفنية - الادارة التربوية. (جامعة الملك سعود، 2020م).

شروط القبول العامة في جامعة الملك سعود:

1. أن يكون الطالب حاصلاً على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها من داخل المملكة أو من خارجها.
2. ألا يكون قد مضى على حصوله على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها مدة تزيد على خمس سنوات.

3. أن تنطبق على الطالب شروط القبول المعلنة التي تحددها الجامعة.
4. أن يكون الطالب لائقاً طبياً.
5. تمنع أنظمة الجامعات قبول أي طالب سبق له الحصول على البكالوريوس أو كان مفضولاً لأسباب تأديبية من إحدى الجامعات الحكومية بالملكة أو من أي جامعة أخرى. (جامعة الملك سعود، 2019م، ص3)

أهداف كلية التربية: إعداد الممارس التربوي المتميز وتطويره المهني المستمر وتقديم برامج دراسات عليا متميزة، وإجراء بحوث تربوية تقود التطوير الوطني، وتثري المعرفة الإنسانية، وبناء شراكات مجتمعية مؤثرة تسهم في التنمية المستدامة. (جامعة الملك سعود، 2020م).

برنامج إعداد معلم اللغة الانجليزية بكلية التربية:

توصيف البرنامج والخطة الدراسية: يتطلب من الطالب في مرحلة البكالوريوس في التربية إنهاء 138 ساعة معتمدة، كما ورد في ملحق رقم (1)، يتم الانتهاء من الدرجة في أربع سنوات، يشمل البرنامج مقررات في الاعداد العام ومقررات في التخصص ومقررات في الاعداد التربوي وفصل مخصص للتربية العملية وهو الفصل الثامن.

توصيف البرنامج والخطة الدراسية: تضم العناصر الرئيسة لبرنامج إعداد معلم اللغة الانجليزية كلها دراسات في الميادين الآتية:

- مقررات التربية: تشمل هذه مختلف فروع المعرفة التي توفرها الكليات أو المؤسسات التعليمية أو علم التربية بواقع 32 ساعة، وتشمل التربية العملية.

- مقررات الاعداد التخصصي: تشمل هذه المقررات الاعداد العلمي في تخصص اللغة الانجليزية بواقع 50 ساعة

- مواد اختيارية: قد تشمل طيفاً واسعاً من المواد الدراسية المتنوعة يسعى الطلاب عبرها إلى توصيف دراساتهم وكفائاتهم. (جامعة الملك سعود، 2016م)

ومقدر هذه الكفايات بنسبة للبرنامج العام على النحو الآتي:

المقررات التربوية	التربية العملية	المقررات التخصصية	المواد الاختيارية
32 ساعة	12 ساعة	50 ساعة	8 ساعات

جدول رقم (4-2) توصيف البرنامج بكلية التربية جامعة الملك سعود

التربية العملية: مدة التدريب العملي في كلية التربية بجامعة الملك سعود فصل دراسي المستوى الثامن من البرنامج ، ويتميز بأنه تدريب للطلاب ، كما يتضمن نظام توجيه وارشاد بالغ الدعم، تحت إشراف عضو هيئة تدريس ومعلمين متعاونين ، فمشرية الجامعة أكثر تأثيراً على الطالب من الناحية الأكاديمية، بينما معلمي الصف هم أكثر تأثيراً من ناحية التدريب العملي، لأنهم أكثر دراية بالمنهج وطرق التدريس في المدرسة، إن هذا التركيز على العلاقة بين المشرفين ومعلمي الصف والطلاب المعلمين هدفه رؤية الطلاب كيف أن النظرية والتطبيق في تفاعل مستمر مع بعضها البعض.

أهداف التربية العلمية (الميدانية): حسب الدليل الإجرائي الذي قدمته لجنة التربية في قسم المناهج وطرق التدريس بجامعة الملك سعود 1438 هـ فإن التربية الميدانية تهدف إلى: إعداد الطالب المعلم الكفاء المؤهل علمياً وتربوياً لممارسة التدريس بنجاح.

المستوى الثامن:

المتطلب السابق	الساعات المعتمدة	اسم المقرر	رمز المقرر
	١٢	التربية الميدانية- اللغة الانجليزية	٤٦٢ نهج
	١٢	مجموع الساعات المعتمدة	

إجمالي عدد الساعات ١٣٨ ساعة معتمدة

(الخطة الدراسية لإعداد معلم اللغة الانجليزية بجامعة الملك سعود، 2018م)

معايير المهنية للمعلم بكلية التربية: تعتمد كلية التربية بجامعة الملك سعود معايير وثيقة المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية (2017م، ص17) وهي:

1. الالتزام بالقيم الإسلامية السمحة وأخلاقيات المهنة.
2. التطوير المهني المستمر.
3. التفاعل المهني مع التربويين والمجتمع.
4. الإلمام بالمهارات اللغوية والكمية والرقمية.
5. المعرفة بالطالب وكيفية تعلمه.
6. المعرفة بمحتوى التخصص وطرق تدريسه.

المعرفة بالمنهج وطرق التدريس العامة. 7. تخطيط الوحدات الدراسية وتنفيذها. تهيئة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة. 8. تقويم أداء الطالب. إجابة السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على: ما واقع برامج إعداد المعلمين في أمريكا وفنلندا وكندا؟

للتعرف على واقع برامج إعداد المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية وفنلندا وكندا من خلال مراجعة الأدبيات وتحليل الوثائق ذات العلاقة بموضوعات الدراسة؛ نعرض النتائج كما يلي:

نظام إعداد المعلم في الولايات المتحدة الأمريكية:

جامعة ولاية ميتشيغان Michigan State University:

توجد جامعة ولاية ميتشيغان في مدينة إيست لانسنغ- ميتشيغان بالولايات المتحدة الأمريكية وقد تأسست عام 1855م، وتحتل جامعة ولاية ميتشيغان مكاناً بين أفضل جامعة عالمياً عام 2015م وفقاً لتصنيف تايمز للتعليم العالي (Times Higher Education)، والذي يصنف الجامعات حول العالم وفقاً لمقاييس مرتبطة بالتعليم أيضاً من ضمن 100 جامعة عالمية طبقاً للتصنيف الأكاديمي للجامعات العالمية (Academic Ranking of World Universities) لعام 2015م من مركز شنغهاي (Shanghai Jiao University) (شكري، 2016م، ص 289).

وهي الجامعة الثامنة من حيث عدد الطلاب المنتسبين على مستوى جميع جامعات أمريكية، حسب ما يشير إليه المركز الوطني للإحصاءات التعليم (National Center for Education Statistics) جزء من وزارة التربية والتعليم في الولايات المتحدة يتبع معهد العلوم التربوية_ إلى أن الجامعة تمنح درجة البكالوريوس، ودرجة الماجستير والدكتوراه في عدد من التخصصات وأشار المركز إلى سياسة القبول في البرامج والتخصصات ومقاييس النتائج والاعتماد الأكاديمي والموقع الإلكتروني للجامعة: www.msu.edu ، الذي تم استرجاع برامج كلية التربية وإعداد المعلم منها (المركز الوطني للإحصاءات التعليم، 2020م).

كلية التربية جامعة ولاية ميتشيغان: تقدم كلية التربية في جامعة ولاية ميتشيغان برنامج إعداد المعلم لمدة خمس سنوات، والتدريب الصارم للمهن المتعلقة بالصحة

والعديد من برامج الدراسات العليا المصنفة على المستوى الوطني، تعد كلية التربية إعداد المعلمين في أربعة أقسام، يتمتع الطلاب بفرص متابعة أو التقدم في وظائف في التدريس (التعليم الابتدائي والثانوي والتربية الخاصة)، والإدارة التربوية، والتعليم العالي، والبحث، وصنع السياسات (Michigan State University, 2020).

قسم إعداد المعلمين برنامج البكالوريوس: يقدم قسم إعداد المعلمين برنامج درجة بكالوريوس الآداب مع تخصص في التعليم، هذا البرنامج عبارة عن برنامج مهني تم تصميمه للطلاب الذين يخططون للتدريس في المدارس الابتدائية، والمدارس الثانوية، في برنامج إعداد المعلم الابتدائي في جامعة ولاية ميشيغان، يكتسب الطلاب المعرفة والمهارات اللازمة لتدريس جميع المواد من رياض الأطفال حتى الصف الخامس (K-5) والعمق لتدريس موضوع معين في الصف السادس إلى الثامن، يتلقى الخريجون أساساً قوياً في جميع مجالات المحتوى بالإضافة إلى عمق إضافي في تخصص تعليمي محدد. وفي برنامج إعداد المعلم الثانوي بجامعة MSU، يصبح الطلاب مستعدين جيداً لتدريس مجالات اهتمامهم في الفصول الدراسية من الصف السادس إلى الصف الثاني عشر (6-12) للقيام بذلك، تتعاون كلية التربية بشكل وثيق مع الكليات الأخرى بجامعة MSU التي تقدم دورات أساسية لتخصصات الطلاب، يأخذ الطلاب دوراتهم التدريسية الاحترافية في كلية التربية، بما في ذلك التدريب لمدة عام كامل. (Michigan State University, 2020)

برنامج إعداد المعلم في المرحلة الابتدائية:

برنامج إعداد المعلم الابتدائي في جامعة ولاية ميشيغان هو برنامج مدته خمس سنوات مع التركيز على إعداد معلمي المرحلة الابتدائية، لقد تم تصنيفه في المرتبة الأولى في الدولة للتعليم الابتدائي (والثانوي) لمدة 26 عاماً متتالية (US News & World Report) يعكس التصنيف الأول الالتزام بتطوير وتوجيه ممارسات التدريس المميزة، كما أنه يعكس السمعة المتميزة مع المشرفين والمديرين والمعلمين ليس فقط في ميشيغان، ولكن في جميع أنحاء العالم، سبب هذه السمعة تتمثل في جهود كلية التربية بجامعة MSU تطور قادة المعلمين.

الاعتماد البرامجي: تم اعتماد برنامج إعداد المعلمين في جامعة ولاية ميشيغان من قبل مجلس اعتماد تعليم المعلمين (TEAC) في ربيع عام 2015م، ومعايير مجلس اعتماد تعليم المعلمين تشمل ما يلي:

- المعيار الأول: المحتوى المعرفي والتربوي: وتطلب القدرة المعرفية العميقة، والنقد البناء، والمبادئ المرتبطة بال تخصص بما يؤهلهم لاستخدامها بشكل فعال ومرن.
 - المعيار الثاني: الشراكات والخبرات الميدانية: ويتطلب التدريب العالي الميداني، باعتباره المحور الرئيس المهني في القدرة على توظيف المعرفة والمهارات والميول المهنية الضرورية.
 - المعيار الثالث: جودة المرشح (عملية الاستقطاب والاختيار): يتطلب تحقيق المعيار تقديم أدلة تثبت جودة المرشح منذ اختياره، وقبوله في البرنامج، وخلال دراسته للمقررات وممارسته للخبرات الميدانية.
 - المعيار الرابع: مدى تأثير البرنامج: ويعني هذا المعيار درجة تحقيق البرنامج لأهدافه.
 - المعيار الخامس: ضمان جودة الكلية وعملية التحسين المستمرة: يتطلب تحقيق هذا المعيار تقديم أدلة تثبت ضمان الجودة. (الشنقيطي، 2019م، ص 22-23).
- متطلبات البرنامج وسياسة القبول:

يتم انتقاء حوالي 23 % من الثلث الأفضل من تلامذة المرحلة الثانوية، يتم قبولهم في برامج إعداد المعلمين (تان، 2015م، ص 20)، بالإضافة إلى تقديرات عالية في الشهادة الثانوية، يتطلب اختبارات قبول، ومقابلات شخصية، شهادة حسن السلوك، شهادة خلو من الأمراض، خطاب توصية من معلمين، ويشترط إكمال عامين دراسيين بالكلية وتحرير استمارة الالتحاق قبل بدء الدراسة، وتوقيع عقد التزام باستكمال المناهج المقررة، والحصول على تقدير لا يقل عن 2.5 من 4 وفقا لعدد ساعات المواد التخصصية والثانوية، ويتطلب من المتخرج الحصول على شهادة أو تصريح من المجلس القومي للمعلم للعمل في المدارس الأولية والثانوية قبل السماح له بالتدريس. (المركز الإقليمي للجودة والتميز في التعليم، 2017م، ص 24). (Michigan State University, 2020)

البرنامج التكاملي: مدة البرنامج خمس سنوات بمجموع 114 ساعة معتمدة، يقدم في الدراسة التكاملية بالمستوى الأول 24 ساعة معتمدة يجب على طلاب التعليم الابتدائي إكمال: 8 ساعات معتمدة في الدراسات التكاملية في الآداب والعلوم الإنسانية، 8 ساعات معتمدة في الدراسات التكاملية في العلوم الاجتماعية والسلوكية والاقتصادية، 8 ساعات

معتمدة في الدراسات التكاملية في العلوم العامة، يجب أن يكون لدى طلاب دراسات التعليم المهني معدل تراكمي لا يقل عن 2.5، مع عدم وجود درجة فردية أقل من 2.0. الدراسة التخصصية: يجب على طلاب الشهادة الابتدائية إكمال واحد من أربع تخصصات تعليمية ابتدائية معتمدة: فنون اللغة أو العلوم المتكاملة أو الرياضيات أو الدراسات الاجتماعية، يجب أن يكون لدى الطلاب معدل تراكمي إجمالي لا يقل عن 2.5 بالإضافة إلى معدل تراكمي لا يقل عن 2.5 في تخصصهم التدريسي للتقدم إلى سنة التدريب، على سبيل المثال: تخصص تدريس الدراسات الاجتماعية: جميع المقررات التالية (46 ساعة معتمدة). (Michigan State University, 2020)

رقم الدورة	عنوان	الاعتمادات
جميع المقررات التالية (٦ ساعة معتمدة)		
EC 201	مقدمة في الاقتصاد الجزئي	3
EC 202	مقدمة في الاقتصاد الكلي	3
جيو 204 *	الجغرافيا الإقليمية العالمية	3
جيو 221	معلومات جغرافية مقدمة	3
جيو 330	جغرافيا الولايات المتحدة وكندا	3

جدول رقم (4-4) بعض مقررات التخصص في برنامج إعداد المعلم في كلية المعلمين بجامعة ولاية متشيفان

البرنامج المخطط: يقدم في البرنامج المخطط الابتدائي لتوفير نفس المعرفة بالمحتوى المطلوب لتدريس جميع المواد في الصفوف الابتدائية، يجب أن يتضمن البرنامج المخطط 20 ساعة معتمدة على الأقل لا يتم احتسابها مرتين مع تخصص التدريس، مطلوب درجة 2.0 كحد أدنى لجميع الدورات في البرنامج المخطط. التربية الميدانية (العملية) السنة الخامسة: سنة الامتياز وعدد الساعات المعتمدة هي 24 ساعة

5th Year Internship Courses
Student Teaching Experience

Elementary Education

INTERNSHIP YEAR		FALL		SPRING		SUMMER	
TE 501	6	TE 502	6				
TE 801	3	TE 803	3				
TE 802	3	TE 804	3				
TOTAL CREDITS	12	TOTAL CREDITS	12	TOTAL CREDITS			

Special Education

INTERNSHIP YEAR		FALL		SPRING		SUMMER	
TE 501	6	CEP 502A	6				
CEP 801A	3	CEP 803A	3				
CEP 802A	3	CEP 804A	3				
TOTAL CREDITS	12	TOTAL CREDITS	12	TOTAL CREDITS			
TOTAL INTERNSHIP CREDITS: 24							

جدول رقم (4-5) سنة الامتياز التربوية العلمية في برنامج إعداد المعلم في كلية المعلمين بجامعة ولاية متشيغان
(Academic Advising Guide , 2020. 18)

نظام إعداد المعلم في فنلندا:

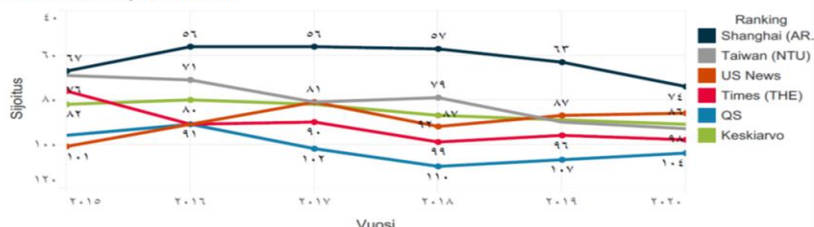
جامعة هلسنكي Helsinki University. تعد جامعة هلسنكي مركزاً فريداً للعلوم والتفكير والبحث أثرت جامعة هلسنكي بقوة في ظهور الرفاهية الفنلندية والهوية الوطنية، اليوم تقوم 11 كلية و40.000 طالب وباحث بإجراء أبحاث رائدة متعددة التخصصات.

النشأة والتأسيس: جامعة هلسنكي هي أقدم وأكبر جامعة للعلوم في فنلندا، تأسست جامعة هلسنكي في عام 1640م، ومنذ ذلك الحين أثرت بقوة في ظهور الرفاهية الفنلندية والهوية الوطنية.

التصنيف العالمي: تم تصنيف جامعة هلسنكي مراراً وتكراراً من بين أفضل 100 جامعة في المقارنات التي تقيم أفضل الجامعات في العالم، في عام 2019م، احتلت جامعة هلسنكي المرتبة 96 في تصنيف تايمز للتعليم العالي، والمرتبة 107 في مقارنة جامعة QS، والمرتبة 63 في قائمة شنغهاي، والمرتبة 90 على قائمة تايوان (NTU). Helsinki (University, 2020)

Vuosi	Ranking					
	Shanghai (ARWU)	QS	Times (THE)	Taiwan (NTU)	US News	Keskiarvo
٢٠٢٠	٧٤	١٠٤	٩٨	٩٣	٨٦	٩١
٢٠١٩	٦٣	١٠٧	٩٦	٩٠	٨٧	٨٩
٢٠١٨	٥٧	١١٠	٩٩	٧٩	٩٢	٨٧
٢٠١٧	٥٦	١٠٢	٩٠	٨١	٨١	٨٢
٢٠١٦	٥٦	٩١	٩١	٧١	٩١	٨٠
٢٠١٥	٦٧	٩٦	٧٦	٦٩	١٠١	٨٢

Helsingin yliopiston sijoitukset keskeisissä rankingeissa vuosina 2015–2020, maailma



جدول رقم (4-6) تصنيف جامعة هلسنكي وفق أشهر مراكز التصنيف العالمية للجامعات

كلية التربية بجامعة هلسنكي: كلية التربية هي وحدة البحث والتعليم الرائدة في فنلندا والمعترف بها دولياً لعلوم التربية وتعليم المعلمين، تقدم الكلية برنامج البكالوريوس وبرامج الماجستير في التربية، وتنسق الكلية أيضاً برنامجين للدكتوراه، وحققت كلية التربية نجاحاً في مقارنات الجامعات الدولية لسنوات عديدة، يتم تصنيف العلوم التربوية بانتظام بين أفضل 100 جامعة في العالم - أفضل تصنيف حتى الآن هو مكان 2020 في تصنيف QS 23 كانت هناك 300-1400 جامعة مقارنة في المقارنات.

Kasvatustieteellinen tiedekunta tieteenalakohtaisissa rankingeissa

Ranking	Vuosi				
	٢٠١٥	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠
QS	50	51-100	38	30	23
Shanghai		151-200	101-150	51-75	76-100
THE		35	44	60	52

جدول رقم (4-7) تصنيف كلية التربية بجامعة هلسنكي وفق أشهر مراكز التصنيف

العالمية للجامعات

الالتحاق ببرامج إعداد المعلمين: تعتبر فنلندا من أقوى الأنظمة التعليمية من حيث سياسات القبول في برامج إعداد المعلم، ويتم القبول وفق مرحلتين المرحلة الأولى اختبار قبول موحد يدار وطنياً يشمل جميع جوانب التربية، والمرحلة الثانية على مستوى الجامعات التي تقدم برامج إعداد المعلمين، ففي جامعة هلسنكي يتم إخضاع الطلاب لاختبار مقالي لقياس قدرتهم في (6-8) موضوعات متعمقة، ثم يتم اختيار الطلاب الحاصلين على أعلى الدرجات في الاختبار لاجتياز اختبار آخر عن كتب مختارة بعناية متخصصة في التربية، وكتابة مقال يوضح سبب رغبتهم في التدريس، ثم اختيار الحاصلين على أفضل النتائج لحضور سلسلة من المقابلات، ثم مشاركة المرشحين في نوع اختبارات التدريس المصغر، وهو نشاط تشخيصي مشابه لموقف مدرسي، وفي النهاية تصل نسبة قبول إعداد معلم المرحلة الابتدائية في معهد التربية المتميز في جامعة هلسنكي إلى (1) من بين كل (15). (المطلق، 2020م، ص 482-483).

برنامج إعداد معلم المرحلة الابتدائية:

لحة عن مضمون المسار/ المناهج بشكل عام، يتضمن نظريات حول التعليم وطرق تعليم مواضيع معينة، تقدم كلية إعداد المعلمين في جامعة هيلسنكي إعداداً لمعلمي الصفوف ودراسات حول مهنة التعليم، وإعداد المعلمين، وتعليم الأطفال الصغار وغيرها من المواضيع، تتضمن البرامج التوجيه القائم على البحوث عن التعليم والتعلم، المدمجة في دورات مختلفة على التلاميذ إكمال أطروحة الماجستير حول موضوع ذي الصلة.

مدة البرنامج / البرامج: 5-7 سنوات، وشهادة الماجستير إلزامية للتعليم في المدارس من المرحلة الابتدائية وحتى المرحلة الثانوية (تان، 2015م، ص 37-38).

متطلبات برنامج إعداد المعلمين: إن برنامج إعداد المعلمين يتوافق مع المشروع البولوني للمنطقة الأوروبية للتعليم العالي تتبعه 46 دولة أوروبية ويسعى إلى توحيد فضاء الجامعات الأوروبية من خلال معايير وقوانين موحدة، حيث قامت الجامعات الفنلندية بالأخذ بمشروع بولونيا ويتضمن مسارين مختلفين بشهادتين مختلفتين، الشهادة الأولى يحصل عليها عند حصوله على درجة البكالوريوس بإكماله (ECTS180) وشهادة أخرى يحصل عليها عند حصوله على درجة الماجستير عند إكماله (ECTS180) إضافية (ساليبرج، 2016م، ص 6)

توصيف البرنامج والخطة الدراسية: تضم العناصر الرئيسية لمناهج إعداد المعلمين كلها دراسات في الميادين الآتية:

فروع المعرفة الأكاديمية: تشمل هذه مختلف فروع المعرفة التي توفرها الكليات أو المؤسسات التعليمية أو علم التربية، قد تشكل الدراسة الأكاديمية التخصص الرئيس أو الثانوي للطالب، وذلك تبعاً للمؤهل العلمي الذي ينشد الحصول عليه.
الدراسات البحثية: تتكون من مناهج البحث، وأطروحة الإجازة الجامعية، وأطروحة الماجستير.

الدراسات التربوية: 60 نقطة على الأقل إلزامية للمعلمين جميعاً، وتشمل التربية العملية.

التواصل واللغة وتكنولوجيا المعلومات: جميع هذه المواد إلزامية.

إعداد خطة دراسية شخصية: مبنية على تطوير البرامج الفاعلة، والخطط المهنية بأنفسهم، وتوجيههم لتحقيق أهدافهم.

مواد اختيارية: قد تشمل طيفاً واسعاً من المواد الدراسية المتنوعة يسعى الطلاب عبرها إلى توصيف دراساتهم وكفاياتهم. (الدخيل، 2016م، ص 139-140)، ومقدر هذه الكفايات بنسبة للبرنامج العام على النحو الآتي:

المواد الاختيارية	الدراسات البحثية	التربية العملية	التربية النظرية
لا تتجاوز 10 نقاط	من 3 إلى 12 نقطة	من 12 إلى 25 نقطة	من 25 إلى 40 نقطة

جدول رقم (4-8) توصيف البرنامج بكلية التربية جامعة هلسنكي

التربية العملية: مدة التدريب أو التطبيق العملي في مؤسسات إعداد المعلمين سنة كاملة من التطبيق العملي 12-20 % من إجمالي وقت إعداد المعلم (تان، 2015م، ص 37).

الجودة والاعتماد في برامج إعداد المعلم:

برامج إعداد المعلمين في فنلندا تلتزم معايير ومؤشرات أداء ضمان الجودة على مستوى المنظمة الأوروبية الموحدة للتعليم العالي Standards & Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area وقد عرفت بإعلان بولونيا الذي يهدف إلى منافسة التعليم العالي الأوروبي عالمياً، ويتبنى تعليم

يتكون من مرحلتين أساسيتين الأولى هي مرحلة الدراسات الجامعية والثانية هي مرحلة الدراسات العليا، وقرار نظام للوحدات الدراسية وهو النظام الأوروبي لنقل الوحدات الدراسية (ECTS) لضمان الجودة من خلال تطوير معايير وأساليب متماثلة أو قابلة للمقارنة، وبناء البرامج المتكاملة في التعليم والتدريب والبحث، وعناصر عملية بولونيا تتكون من أجزاء أربعة رئيسة تسلسل الدرجات الأكاديمية (LMD)، نظام الوحدات الأكاديمية الأوروبية المعتمدة، ملحق الشهادات، الإطار الوطني للمؤهلات (أبو عمه، 2010م، ص 24-25).

نظام إعداد المعلم في كندا:

جامعة تورنتو University of Toronto: توجد جامعة تورنتو في مدينة تورنتو في إقليم أونتاريو بكندا، وتهتم ولاية أونتاريو بكندا اهتماماً كبيراً بإعداد المعلمين لتحقيق نظام تعليم عادل وشامل وذلك لتحقيق مستويات عالية من إنجاز الطلبة، فالعلمون جزء أصيل في النظام التعليمي بأونتاريو، ودوره يتمثل في تعزيز التعلم العادل والشامل في الفصول الدراسية للوصول إلى أعلى المستويات المتوقعة لهم، فبناء وتنمية المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات والاعتقادات والمواقف أمر ضروري للمعلمين قبل الخدمة. (محمد، 2016م، ص 13).

وقد تأسست جامعة تورنتو عام 1827م، وهي واحدة من أقوى الجامعات في البحث والتعليم بأمريكا الشمالية، وتقوم بتخريج أفضل الطلاب على جميع المستويات، كما تتمتع ببيئة فكرية تتميز بالعمق والاتساع، ومن حيث التصنيف العالمي، فهي من أفضل الجامعات العامة عالمياً، كما إنها مصنفة كجامعة رائدة في كندا، كما تعد جامعة تورنتو ضمن أفضل مائة جامعة على المستوى العالمي وفقاً للتصنيف (Times Higher Education) لعام 2015م، كما إنها تقع أفضل جامعة عالمياً وفقاً لتصنيف (Shanghai Jiao Tong University) (شكري، 2016م، ص 293) ، وأشار عون (2017م، ص 263-264) إلى تصنيف التاييمز لعام 2016م على النحو الآتي:

ترتيب الجامعات وفقاً لمعايير تصنيف التاييمز لعام 2016/ 2017م

الجامعات	المرتبة	التدريس	النظرة الدولية	الدخل الصناعي	البحث	الاقبسات
جامعة الملك سعود	501	20	75.5	57.4	17.5	22.3
جامعة الملك عبد العزيز	251	23.9	93	73.1	11.8	76.6
جامعة تورنتو	19	75.9	77.8	49.1	89.3	90.9
جامعة كولومبيا البريطانية	34	60.2	90.5	42.6	73.2	91.5

ترتيب الجامعات والدرجات وفقاً لمعايير تصنيف ويبومتريكس لعام 2016م

الجامعات	الترتيب	الوجود	التأثير	الإفتتاح	التميز
جامعة الملك سعود	328	194	420	830	279
جامعة الملك عبد العزيز	563	113	1835	859	255
جامعة تورنتو	20	42	43	24	8
جامعة كولومبيا البريطانية	29	84	46	36	24

جدول رقم (4-9) تصنيف جامعة تورنتو حسب معايير التايمز ويبومتريكس

وتقدم جامعة تورنتو برامج البكالوريوس في التربية وتقدم برامج الدراسات العليا عبر معهد أونتاريو للدراسات التربوية، وهذه البرامج تشرف عليها الكلية التنظيمية كلية المعلمين أونتاريو Ontario College of Teachers حيث شرعت مقاطعة أونتاريو في إنشاء كلية للمعلمين عام 1996م، وهذه الكليات هي التي تتولى إعداد المعلمين ومنحهم شهادات مزاولة المهنة لهم في نفس الوقت، وذلك وفق معايير برامج إعداد المعلمين بكلية المعلمين في أونتاريو، والتي تم وضع خطوطها العريضة في علاقتها بمتطلبات إعداد المعلم (غانم، 2016م، ص 18)، ومرت كلية المعلمين في أونتاريو بمراحل تطوير وتجديد بما يلي: عام 1996م: وضع معايير مهنية لمهنة التدريس والحفاظ عليها، اعتماد برامج تعليم المعلمين.

عام 2001م: تطلق الكلية دراسة مدتها خمس سنوات لتتبع خبرات المعلمين.
عام 2015م: زيادة برامج تعليم المعلمين من فصلين إلى أربعة فصول دراسية، ويتم تضمين تدريب عملي لمدة 80 يوماً (Ontario College of Teachers, 2020)
الالتحاق ببرامج إعداد المعلمين: تتميز معايير قبول اختيار الطلاب بانتقائية عالية؛ بحيث يختار الطلاب من خيرة طلبة المدارس الثانوية، ويجري اختيار المعلم من أفضل 30% من خريجي كليات المعلمين في كل دفعة، ويرى كثير من الطلبة الكنديين أن الحصول على قبول في برنامج الإعداد للمعلمين في الجارة الأمريكية أسهل بكثير من بلدهم الأم، إذ يحتاج المعلم عادة إلى الحصول على شهادة الإجازة الجامعية إضافة إلى سنة واحدة في برنامج الإعداد للمعلمين قبل أن يسمح له بممارسة المهنة. (الدخيل، 2015م، ص 371).

طبيعة البرنامج: الحد الأدنى بكالوريوس في التربية أو درجة البكالوريوس مع شهادة تعليم إضافية؛ قد تحتاج إلى مزيد من المؤهلات على سبيل المثال للموضوعات المتخصصة في المرحلة الثانوية، بالإضافة إلى الخبرة في المواد التعليمية، هناك تركيز

على طرق التعليم في الصفوف المختلفة وتعليم التلامذة ذوي الاحتياجات الخاصة،
التربوية العملية 80 يوماً على الأقل. (تان، 2015م، ص 37-38).

ويمر البرنامج بثلاث سنوات من الدراسة التخصصية ثم استكمال برنامج تعليم المعلمين في
أربع فصول دراسية، ومتطلبات البرنامج هي كما يلي:

- 10 % ركزت على أسس التعليم (أي تاريخ وفلسفة وعلم النفس في التعليم).
- 20 % ركزت على طرق التدريس المناسبة لمؤهلين تدريسيين في أونتاريو (أي كيفية
تعليم الطلاب في درجات أو مواد معينة).
- 20 % ركزت في التدريس العملي - ما لا يقل عن 80 يوماً من ممارسة التدريس يشرف
عليها أساتذة البرنامج، وهي السنة الخامسة وتسمى السنة المهنية.
- 50 % ركزت على مجالات التعليم لدعم التخصصات الدراسية المنهجية، وإدارة
الفصول الدراسية، وكيفية استخدام بيانات البحث والتكنولوجيا الجديدة.

هذه الكفايات تقدم في ثلاث سنوات من الدراسة التخصصية، وأربع فصول من
دراسية لتعليم المعلمين. (Requirements for Becoming a Teacher of General
Education in Ontario, 2020, p7).

التربوية العلمية: ما لا يقل عن 80 يوماً من ممارسة التدريس يشرف عليها
أساتذة البرنامج.

الجودة والاعتماد في برامج إعداد المعلم: يتم منح شهادة أونتاريو للتدريس بعد
استكمال الدراسة الجامعية والتدريب العملي، يمنح المعلم شهادة أونتاريو للتدريس التي
تقدم برنامجاً للإعداد قبل الخدمة، معتمدة من كلية أونتاريو للمعلمين، كمؤسسة مستقلة
تمنح، وتدير، وتنظم، إجراءات مهنة التدريس في أونتاريو.

كلية المعلمين في أونتاريو هي المسؤولة حالياً عن منح شهادة ممارسة مهنة
التدريس، وتتضمن مهام الكلية وضع معايير واضحة للممارسة، واعتماد برامج إعداد
المعلم. (غانم، 2016م، ص 21).

معايير الممارسة لمهنة التدريس: يعتمد نظام تقويم الأداء للمعلمين في ولاية
أونتاريو على خمس مجالات لمعايير تقويم الأداء الأول هو: الالتزام نحو التلاميذ
وتعلمهم، والثاني المعرفة المهنية، والثالث خبرات وممارسات التدريس، والرابع القيادة في
مجتمعات التعلم، والخامس التعلم المهني المستمر (محمد، 2014م، ص 121).

إجابة السؤال الثالث: ينص السؤال الثالث من أسئلة الدراسة على: ما أوجه التشابه والاختلاف بين برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية وبين برامج إعداد المعلمين في أمريكا وفنلندا وكندا؟ وللتعرف على أوجه التشابه والاختلاف بين برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية وبين برامج إعداد المعلمين في أمريكا وفنلندا وكندا، قام الباحثان بوضع المقارنة المرجعية بين الجامعات (جامعة ولاية ميتشيغان وجامعة هلسنكي وجامعة تورنتو) وبين كلية التربية بجامعة الملك سعود؛ وتم اختيار ثلاث جامعات من دول مختلفة وهي جامعة ولاية ميتشيغان بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة جامعة هلسنكي بفنلندا، وجامعة تورنتو بكندا، وهي ذات تصنيف محلي وعالمي مرتفع، والمقارنة بين هذه الجامعات في برامج إعداد المعلم تشمل: التأسيس، والتصنيف، ومدة الأعداد، ومسارات البرنامج ومقرراته، والاعتماد الأكاديمي، وسياسة القبول، نوع البرنامج، والتربية العملية، والمعايير المهنية، وهذا يتضح من خلال استعراض النتائج المتضمنة في الجداول الآتية:

المقارنة المرجعية بين الجامعات:

مجال المقارنة	الجامعة			
	جامعة الملك سعود	جامعة تورنتو	جامعة هلسنكي	جامعة ولاية ميتشيغان
الشعار				
التأسيس	١٩٥٧م	١٨٢٧م	١٦٤٠م	١٨٥٥م
التصنيف	وفقاً لتصنيف QS TOP UNIVERSITIES 2020 حصلت على ٢٨٧	وفقاً لتصنيف QS TOP UNIVERSITIES 2020 حصلت على ٢٥	وفقاً لتصنيف QS TOP UNIVERSITIES 2020 حصلت على ١٠٤	وفقاً لتصنيف QS TOP UNIVERSITIES 2020 حصلت على ١٥٧

جدول رقم (4-10) المقارنة في مجال التصنيف

يتضح من الجدول رقم (4-10) عراقة وقدم الجامعات العالمية (جامعة هلسنكي، وجامعة تورنتو، وجامعة ولاية ميتشيغان) مقارنة بجامعة الملك سعود التي تعتبر أول جامعة سعودية من حيث التأسيس، وكذلك نلاحظ أن مدة برنامج إعداد المعلم خمس سنوات في كل من جامعة ميتشيغان وجامعة تورنتو بينما من خمس سنوات إلى سبع سنوات

في جامعة هلنسكي و ثم جامعة الملك سعود كأقل الجامعات السابقة بمدة أربع سنوات، ويتضح من الجدول رقم تصنيف الجامعات جاء مرتفع لجامعة تورنتو حيث حصلت عام 2020م على المركز رقم (25)، ثم جاءت جامعة هلنسكي بالمركز (104)، ثم جامعة ولاية ميتشغان بالمركز (157)، وجاءت جامعة الملك سعود في مركز متأخر حيث حصلت على المركز (287).

مجال المقارنة	الجامعة			
	جامعة ولاية ميتشغان	جامعة هلنسكي	جامعة تورنتو	جامعة الملك سعود
عدد السنوات والأقسام	مدة البرنامج خمس سنوات	مدة البرنامج من خمس الى سبع سنوات ويشتمل على مسارين الأول يمنح بعدة في الدراسة التخصصية وستان في برنامج مجموع أربع سنوات شهادة البكالوريوس والثاني الماجستير	خمس سنوات مقسمة الى ثلاث سنوات سنة تحضيرية تليها ثلاث سنوات	سنة تحضيرية تليها ثلاث سنوات
نوع الإعداد	تكاملي	تكاملي	تكاملي	تكاملي
الاعتماد البرمجي	حصلت على عام 2015 من تلتزم بمعايير ومؤشرات ضمان الجودة على مجلس اعتماد تعليم المعلمين مستوى المنظمة الأوربية الموحدة للتعليم العالي (TEAC)	تضع كلية المعلمين بأوتاريو لجامعة تورنتو معايير مهنية لمهنة التدريس والحفاظ السابقة والبرامج الجديدة لم تعتمد عليها، اعتماد برامج تعليم المعلمين بعد	تضع كلية المعلمين بأوتاريو لجامعة تورنتو معايير مهنية لمهنة التدريس والحفاظ السابقة والبرامج الجديدة لم تعتمد عليها، اعتماد برامج تعليم المعلمين بعد	لا يوجد اعتماد حالي للبرامج

جدول رقم (4-11) نوع الإعداد والاعتماد البرمجي

يشير الجدول رقم (4-11) أن مدة برنامج إعداد المعلم خمس سنوات في كل من جامعة ميتشغان وجامعة تورنتو بينما من خمس سنوات إلى سبع سنوات في جامعة هلنسكي و ثم جامعة الملك سعود كأقل الجامعات السابقة بمدة أربع سنوات، كما أن نوع إعداد المعلم في جامعة ولاية ميتشغان وجامعة هلنسكي، وجامعة تورنتو وجامعة الملك سعود في كليات التربية جاء من نمط الإعداد التكاملي، وقد حصلت جميع الجامعات (ولاية ميتشغان وهلنسكي وتورنتو) على اعتماد برامجي في إعداد المعلم المقدمة في كليات التربية من هيئات ومؤسسات تمنح شهادة الاعتماد البرامجي للبرامج المقدمة في كليات التربية بتلك الجامعات، أما فيما يخص جامعة الملك سعود لا يوجد اعتماد حالي للبرنامج.

مجال المقارنة	الجامعة		
	جامعة ولاية ميتشيفان	جامعة هلنسكي	جامعة تورنتو
سياسة القبول	1- يتم انتقاء حوالي 23% من يتم وفق مرحلتين الأولى: اختبار بنار وطنيا والمرحلة الثانية على مستوى الجامعات التي تقدم برامج إعداد المعلمين، ففي جامعة هلنسكي يتم إخضاع الطلاب لاختبار مقالي لقياس قدرتهم في (6-8) موضوعات متنوعة، ثم يتم اختيار الطلاب الحاصلين على أعلى الدرجات في الاختبار لاجتياز اختبار آخر عن كتب مختارة بعناية متخصصة في التربية، وكتابة مقال يوضح سبب رغبتهم في التدريس، ثم اختيار الحاصلين على أفضل النتائج لحضور سلسلة من المقابلات، ثم مشاركة المرشحين في نوع اختبارات التدريس المصغر، وفي النهاية تصل نسبة قبول إعداد معلم المرحلة الابتدائية في معهد التربية المتميز في جامعة هلنسكي إلى (1) من بين كل (15).	2- تتميز معايير قبول اختبار الطلاب بانتقائية عالية للحصول على قبول في برنامج الجارة الأمريكية أسهل بكثير من بلدهم الأم، إذ يحتاج المعلم عادة إلى الحصول على شهادة الإجازة الجامعية إضافة إلى سنة 3- أن تنطق على الطالب شروط القبول المعلنة التي تحددها الجامعة. 4- أن يكون الطالب لائقاً طبيياً.	1. أن يكون الطالب حاصلًا على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها من داخل المملكة أو من خارجها. 2. ألا يكون قد مضى على حصوله على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها مدة تزيد على خمس سنوات. 3. أن تنطق على الطالب شروط القبول المعلنة التي تحددها الجامعة. 4. أن يكون الطالب لائقاً طبيياً. 5. تمنح أنظمة الجامعات قبول أي طالب سبق له الحصول على البكالوريوس أو كان مقبولاً لأسباب تأديبية من إحدى الجامعات الحكومية بالمملكة أو من أي جامعة أخرى.
	2- تقديرات عالية في الثانوي	3- اختبار قبول	4- مقابلات شخصية
	5- شهادة حسن سيرة وسلوك	6- خلو من الأمراض	7- توصية من معلمين
	8- يشترط دراسة عامين في الكلية الابتدائية في معهد التربية المتميز في جامعة هلنسكي والحصول 2.5 من 4.		

جدول رقم (4-12) المقارنة في سياسة القبول

أما فيما يخص سياسة القبول في برامج إعداد المعلم فيشير الجدول رقم (4-12) إلى أن القبول والاستقطاب للمرشح في برنامج كلية المعلمين في جامعة ولاية ميتشيفان تكون بنسبة انتقائية عالية تبلغ 23%، وفي جامعة هلنسكي تكون نسبة قبول المتقدمين في برامج إعداد المعلم شديدة الانتقائية حيث يقبل طالب واحد من كل 15 طالب، وفي جامعة تورنتو تكون بنسبة 30% من أفضل خريجي الثانوية، بينما القبول في كلية التربية بجامعة الملك سعود أكثر سهولة وبنسب عالية ممن تتحقق فيهم الشروط العامة وشروط التخصص.

مجال المقارنة	الجامعة		
	جامعة ولاية ميتشيفان	جامعة هلنسكي	جامعة الملك سعود
طبيعة مقررات الأعداد	الدراسة الشاملة في الآداب يقدم مقررات في المعرفة الأكاديمية 10% ركزت على أسس التعليم، 20 مقررات التربوية: تشمل هذه مختلف فروع العلوم الإنسانية والعلوم والدراسات البحثية والدراسات 20% ركزت على طرق التدريس المناسبة، المعرفة التي توفرها الكليات أو المؤسسات الاجتماعية والسلوكية التربوية 60 نقطة على الأقل 20% ركزت في التدريس العملي - ما التعليمية أو علم التربية، ومقررات الأعداد والاقتصادية، ثم الدراسة الإلزامية للمعلمين جميعاً، وتشمل لا يقل عن 80 يوماً من ممارسة التخصصي: تشمل هذه المقررات الأعداد التخصصية، البرنامج المخطط التربية العملية، وإعداد خطة التدريس، 50% ركزت على مجالات العلمي في التخصص، مواد اختيارية: قد (العام)، التربية الميدانية دراسية شخصية، ومواد اختيارية. التعليم لدعم التخصصات، هذه تشمل طبقاً واسعاً من المواد الدراسية (العملية) السنة الخامسة: سنة الامتياز.	الدراسة الشاملة في الآداب يقدم مقررات في المعرفة الأكاديمية 10% ركزت على أسس التعليم، 20 مقررات التربوية: تشمل هذه مختلف فروع العلوم الإنسانية والعلوم والدراسات البحثية والدراسات 20% ركزت على طرق التدريس المناسبة، المعرفة التي توفرها الكليات أو المؤسسات الاجتماعية والسلوكية التربوية 60 نقطة على الأقل 20% ركزت في التدريس العملي - ما التعليمية أو علم التربية، ومقررات الأعداد والاقتصادية، ثم الدراسة الإلزامية للمعلمين جميعاً، وتشمل لا يقل عن 80 يوماً من ممارسة التخصصي: تشمل هذه المقررات الأعداد التخصصية، البرنامج المخطط التربية العملية، وإعداد خطة التدريس، 50% ركزت على مجالات العلمي في التخصص، مواد اختيارية: قد (العام)، التربية الميدانية دراسية شخصية، ومواد اختيارية. التعليم لدعم التخصصات، هذه تشمل طبقاً واسعاً من المواد الدراسية (العملية) السنة الخامسة: سنة الامتياز.	الدراسة الشاملة في الآداب يقدم مقررات في المعرفة الأكاديمية 10% ركزت على أسس التعليم، 20 مقررات التربوية: تشمل هذه مختلف فروع العلوم الإنسانية والعلوم والدراسات البحثية والدراسات 20% ركزت على طرق التدريس المناسبة، المعرفة التي توفرها الكليات أو المؤسسات الاجتماعية والسلوكية التربوية 60 نقطة على الأقل 20% ركزت في التدريس العملي - ما التعليمية أو علم التربية، ومقررات الأعداد والاقتصادية، ثم الدراسة الإلزامية للمعلمين جميعاً، وتشمل لا يقل عن 80 يوماً من ممارسة التخصصي: تشمل هذه المقررات الأعداد التخصصية، البرنامج المخطط التربية العملية، وإعداد خطة التدريس، 50% ركزت على مجالات العلمي في التخصص، مواد اختيارية: قد (العام)، التربية الميدانية دراسية شخصية، ومواد اختيارية. التعليم لدعم التخصصات، هذه تشمل طبقاً واسعاً من المواد الدراسية (العملية) السنة الخامسة: سنة الامتياز.
		دراسة لتعليم المعلمين.	

جدول رقم (4-13) طبيعة مقررات الأعداد

نلاحظ من الجدول رقم (4-13) أن طبيعة مقررات الإعدادات لبرامج إعداد المعلم متشابهة إلى حد ما فيما يخص مقررات الإعداد العام والتربوي والثقافي والتخصصي إلا أنها تتوسع في برنامج إعداد المعلم في جامعة هلسنكي وجامعة تورنتو وفي جامعة ولاية ميتشيغان، بينما تقل في برنامج إعداد المعلم في كلية التربية بجامعة الملك سعود؛ وذلك يعود إلى زمن البرنامج القليل نسبياً مقارنة بالزمن المخصص للجامعات السابقة.

مجال المقارنة	الجامعة		
	جامعة ولاية ميتشيغان	جامعة هلسنكي	جامعة تورنتو
عدد الساعات المعتمدة	بمجموع ١١٤ ساعة معتمدة	الشهادة الأولى درجة البكالوريوس بإكماله (ECTS180) وشهادة درجة الماجستير عند إكماله (ECTS180) إضافية.	لا يتم احتساب سنة دراسة المرشحين في البرنامج بواسطة طول الوقت في البرنامج ولكن بالأحرى بعدد الاعتمادات المستحقة بما يتماشى مع اللوائح في وحدهم الرئيسية، بحيث ينتقل من مرحلة الدراسة التخصصية إلى المرحلة المهنية بمجموع نقاط الدراسة هي: ٣٠٠ نقطة. بتحقيق معدل تراكمي لا يقل عن ٢.٥ وإذا قل عن ذلك يعطى دورات تدريبية إضافية.
التربية العملية	تسمى بسنة الامتياز تكون السنة الخامسة بواقع ٢٤ ساعة، نسبة التربية الميدانية بمقدار ٢٠ % من مدة التربية العملية للبرنامج العام البرنامج. ٢١%.	مدتها سنة كاملة يكون التطبيق العلمي تكون بما لا يقل عن ٨٠ يوماً ممارسة التدريس، لا تقل عن ٢٥% من مدة البرنامج.	فصل دراسي يكون الفصل الثامن. تمثل التربية العملية ما نسبته ٨.٦% من مدة البرنامج.

جدول رقم (4-14) عدد ساعات البرنامج المعتمدة والتربية العملية

يشير الجدول رقم (4-14) إلى أن التربية العلمية بكلية التربية بجامعة الملك سعود قليلة مقارنة بكليات التربية بجامعة ولاية ميتشيغان، وجامعة هلسنكي، وجامعة تورنتو، حيث تمثل نسبة التربية العملية نسبة 8.6% من مجموع الزمن المخصص للبرنامج.

مجال المقارنة	الجامعة		
	جامعة ولاية ميتشيغان	جامعة هلسنكي	جامعة تورنتو
المعايير المهنية	١. المحتوى المعرفي والتربوي ٢. الشراكات والخبرات الميدانية. ٣. جودة المرشح. ٤. مدى تأثير البرنامج ٥. ضمان جودة الكلية والتحصين المستمر.	تلتزم معايير ومؤشرات أداء ضمان الجودة على مستوى المنظمة الأوروبية الموحدة للتعليم العالي ١. الالتزام تجاه الطلاب وتعلم الطلاب: ٢. المعرفة المهنية: ٣. الممارسة المهنية: ٤. القيادة في مجتمعات التعلم ٥. التعلم المهني المستمر	معايير هيئة تقويم التعليم والاعتماد الأكاديمي.

جدول رقم (4-15) المعايير المهنية

يشير الجدول رقم (4-15) إلى المعايير المهنية لبرامج إعداد المعلم في جميع الجامعات، وقد وضعت حديثاً معايير لبرامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية يستهدف تحقيقها في المستقبل في برامج إعداد المعلم.

إجابة السؤال الرابع:

ينص السؤال الرابع من أسئلة الدراسة على: كيف يمكن الاستفادة من برامج إعداد المعلمين في أمريكا وفنلندا وكندا في تطوير برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية بما يتناسب مع ظروفها وأوضاعها؟ وللتعرف على كيفية الاستفادة من برامج إعداد المعلمين في أمريكا وفنلندا وكندا في تطوير برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية بما يتناسب مع ظروفها وأوضاعها، وذلك من خلال ما تم عرضه من تجارب عالمية في أمريكا وفنلندا وكندا عبر عرض لأبرز الجامعات الرائدة في إعداد المعلم كجامعة ولاية ميتشيغان بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة هلسنكي في فنلندا، وجامعة تورنتو بكندا، ويمكن تلخيص أوجه الاستفادة في إعداد المعلم وفقاً للمحاور الآتية:

المحور الأول: مدة البرنامج: زيادة فترة البرنامج في كليات التربية بالمملكة العربية السعودية بما لا يقل عن خمس سنوات إلى سبع سنوات، باستخدام نظام الإعداد التكاملي لأنه يهيئ الطالب منذ البداية للتكيف مع مهنة التدريس بصورة منتظمة ومتزامنة مع بقية مواد وكفايات الإعداد للمعلم وفق خطة البرنامج، وتقسيم البرنامج إلى مرحلتين إلزامية ومرحلة ثلاثة اختيارية أو انتقائية على النحو الآتي:

- المرحلة الأولى: فترة الدراسة الجامعية بكليات التربية، يدرس الطالب-المعلم خلالها جميع جوانب الإعداد الأكاديمي والتربوي والثقافي، ويمنح بعدها شهادة البكالوريوس أو الدرجة الجامعية الأولى في التخصصات التي درسها.

وحتى يتقدم الطالب من مرحلة إلى مرحلة يجب أن يكون المعدل التراكمي لا يقل عن 2.5. مع عدم وجود درجة فردية أقل من 2.0.

- المرحلة الثانية: فترة تدريبية إجبارية تلي المرحلة السابقة، لا تقل مدتها عن عام كامل، يتم التركيز فيها على التدريب العملي داخل المدرسة، ويتدرج فيها على الجوانب المختلفة لعملية التدريس؛ من أجل تقليل غلبة الدراسة النظرية للمقررات التربوية والنفسية وتفعيل دور التربية العملية والخبرة المكتسبة منها. يتم انتقاء طلاب

المرحلة الثالثة بعناية بحيث أن يكون المعدل التراكمي لا يقل عن 3.75 من 4 مع عدم وجود درجة فردية أقل من 2.0.

- المرحلة الثالثة: الدراسات البحثية: تتكون من مناهج البحث، وأطروحة الإجازة الجامعية، وأطروحة الماجستير، بحيث يمتلك المعلم فيها مهارة البحث التربوي، والقدرة على حل مشكلات الميدان بطرق علمية بحثية.

المحور الثاني: أبعاد الكفايات: ويقصد بها قدرة المعلم على أداء السلوك التعليمي بمستوى معين من الإتقان وبأقل جهد وفي أقصر وقت ممكن، من خلال مجموع المعارف والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها في إطار عمليات الإعداد المبرمجة له في المنهج المقترح لبرنامج إعداد المعلم بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية كما الجدول الآتي:

الكفايات	محتواها
الكفايات التخصصية أو الأكاديمية	وهي تلزم الإعداد التخصصي في مجال تدريسه وتسمى بالكفايات النوعية، وتشمل جميع المقررات الدراسية المقررة على تلاميذ التعليم الابتدائي والتي سوف يقوم بتدريسها.
الكفايات التربوية	يتمثل في دراسة العلوم التربوية وما يندرج تحتها من نظريات التعلم واستراتيجيات التدريس وطبيعة النمو المعرفي، بالإضافة إلى التربية العملية المتمثلة بالتدريس المصغر وتمثيل الأدوار.
الكفايات المهنية أو الأدائية	وهي تلزم الجانب المهني من عملية التدريس وأداء وظيفته التربوية بشكل مهني، وتشمل كفايات التخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس، وتقويم التدريس، ويصاحب ذلك التدريب العملي داخل المدرسة.
الكفايات الشخصية والأخلاقية	وترتبط بالإعداد النفسي للمعلم واتصافه بمجموعة من الكفايات المرتبطة بسماته الشخصية، والجسمية، والعقلية، والانفعالية، واتصاف المعلم بحسن السيرة والسلوك.

جدول رقم (4-16) أبعاد الكفايات

المحور الثالث: سياسة القبول:

يتم القبول وفق إجراءات انتقائية بهدف التأكد من جودة المرشح بحيث يتم عملية استقطاب الطالب- المعلم وفق المراحل الآتية:

- المرحلة الأولى: اختبار قبول موحد على مستوى المملكة العربية السعودية، يشمل جميع جوانب التربية، تحت إشراف هيئة تقويم التعليم والتدريب.
- المرحلة الثانية: على مستوى الجامعات التي تقدم برامج إعداد المعلمين، ويتم وفق الخطوات الآتية:

- التأكد من خلو سجل المرشح من القضايا والأمراض.

- اختبار مقالي لقياس قدرتهم في موضوعات متعمقة مرتبطة بالبعد التربوي والتخصصي والثقافي.

- اختيار الطلاب الحاصلين على أعلى الدرجات في الاختبار لاجتياز اختبار آخر عن كتب مختارة بعناية متخصصة في التربية.

- كتابة مقال يوضح سبب رغبتهم في التدريس. ثم اختيار الحاصلين على أفضل النتائج لحضور سلسلة من المقابلات.

■ المرحلة الثالثة: عند اجتياز المرشح لمتطلبات القبول، يقدم حوافز مادية ومعنوية تشجيعاً لهم و لضمان استقطاب أفضل العناصر المؤهلة للعمل في مهنة التعليم.

المحور الرابع: الاعتماد البرامجي (التخصصي):

من أجل ضمان الجودة في البرامج المقدمة لإعداد المعلم في كلية التربية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية عليها أن تعمل وفق معايير يتم من خلالها الاعتراف بأن البرنامج حقق أو وصل إلى الحد الأدنى من معايير الجودة، يعبر عنه بالاعتماد بمثابة اعتراف بالكفاءة الأكاديمية التي يتمتع بها البرنامج، تمنحه هيئات علمية متخصصة بعد مراجعة وتقييم المعايير التي حققها من بين المعايير التي وضعتها الهيئة، ويتم ذلك من خلال المعايير الآتية:

● المعيار الأول: المحتوى المعرفي والتربوي: وتطلب القدرة المعرفية العميقة، والنقد البناء، والمبادئ المرتبطة بالتخصص بما يؤهلهم لاستخدامها بشكل فعال ومرن.

● المعيار الثاني: الشراكات والخبرات الميدانية: ويتطلب التدريب العالي الميداني، باعتباره المحور الرئيس المهني في القدرة على توظيف المعرفة والمهارات والميول المهنية الضرورية.

● المعيار الثالث: جودة المرشح (عملية الاستقطاب والاختيار): يتطلب تحقيق المعيار تقديم أدلة تثبت جودة المرشح منذ اختياره، وقبوله في البرنامج، وخلال دراسته للمقررات وممارسته للخبرات الميدانية.

● المعيار الرابع: مدى تأثير البرنامج: ويعني هذا المعيار درجة تحقيق البرنامج لأهدافه.

● المعيار الخامس: ضمان جودة الكلية وعملية التحسين المستمرة: يتطلب تحقيق هذا المعيار تقديم أدلة تثبت ضمان الجودة.

ملخص النتائج للدراسة وتوصياتها ومقترحاتها

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة الحالية إلى:

1. إن التربية العملية بكلية التربية بجامعة الملك سعود قليلة مقارنة بكليات التربية بجامعة ولاية ميتشيغان، وجامعة هلسنكي، وجامعة تورنتو، حيث تمثل نسبة التربية العملية نسبة 8.6% من مجموع الزمن المخصص للبرنامج.
2. إن طبيعة مقررات الإعداد لبرامج إعداد المعلم متشابهة إلى حد ما فيما يخص مقررات الإعداد العام والتربوي والثقافي والتخصصي إلا أنها تتوسع في برنامج إعداد المعلم في جامعة هلسنكي وجامعة تورنتو وفي جامعة ولاية ميتشيغان، بينما تقل في برنامج إعداد المعلم في كلية التربية بجامعة الملك سعود؛ وذلك يعود إلى زمن البرنامج القليل نسبياً مقارنة بالزمن المخصص للجامعات السابقة.
3. إن مدة برنامج إعداد المعلم خمس سنوات في كل من جامعة ميتشغان وجامعة تورنتو بينما من خمس سنوات إلى سبع سنوات في جامعة هلسنكي وجامعة الملك سعود كأقل الجامعات السابقة بمدة أربع سنوات، كما أن نوع إعداد المعلم في جامعة ولاية ميتشغان وجامعة هلسنكي، وجامعة تورنتو وجامعة الملك سعود في كليات التربية جاء من نمط الإعداد التكاملي.
4. حصلت جميع الجامعات (ولاية ميتشغان وهلسنكي وتورنتو) على اعتماد برامجي في إعداد المعلم المقدمة في كليات التربية من هيئات ومؤسسات تمنح شهادة الاعتماد البرامجي للبرامج المقدمة في كليات التربية بتلك الجامعات، أما فيما يخص جامعة الملك سعود لا يوجد اعتماد حالي للبرنامج، إجراءات القبول انتقائية في الجامعات (ولاية ميتشغان وهلسنكي وتورنتو)، بينما القبول في كلية التربية بجامعة الملك سعود أكثر سهولة وبنسب عالية ممن تتحقق فيهم الشروط العامة وشروط التخصص.

ثانياً: توصيات الدراسة: انطلاقاً من النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يوصي الباحثان بما يلي:

1. زيادة فترة البرنامج في كليات التربية بالملكة العربية السعودية بما لا يقل عن خمس سنوات إلى سبع سنوات، باستخدام نظام الإعداد التكاملي لأنه يهيئ الطالب منذ

البداية للتكيف مع مهنة التدريس بصورة منتظمة ومتزامنة مع بقية مواد وكفايات الإعداد للمعلم وفق خطة البرنامج.

2. وضع ضوابط وآليات للقبول في برامج إعداد المعلمين وفق إجراءات انتقائية بهدف التأكد من جودة المرشح بحيث يتم عملية استقطاب الطالب- المعلم.
3. اتخاذ الإجراءات المناسبة من قبل الجهات المعنية بالكلية من أجل تحقيق المعايير المانحة لشهادة الاعتماد البرمجي لبرنامج إعداد المعلم في كلية التربية.

ثالثاً: مقترحات الدراسة: في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية يقترح الباحث ما يلي:

- 1- دراسة واقع التنمية المهنية للمعلم أثناء الإعداد وتطوير التنمية المهنية من خلال التجارب الدولية الرائدة في مجال إعداد المعلم وتنميته.
- 2- دراسة إعداد معلم العلوم الطبيعية وفق منهجية STEM في ضوء خبرة كلية إعداد المعلمين في جامعة ولاية متشيجان بالولايات المتحدة الأمريكية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

آل عمرو، فهد عبدالله ودغري، علي أحمد. (2017م). دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، ورقة مقدمة إلى: مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، جامعة القصيم، بريدة، 13-14 ربيع الآخر، 1438هـ.

بابعير، مرفت عبدالله (2020م). فاعلية برنامج تدريبي قائم على كفايات معلمات التقنية في تنمية المهارات التدريسية التقنية لدى معلمات المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية، المجلة التربوية، 78، 653-686.

البازعي، حصة حمود. (2018م). تطوير سياسات قبول وإعداد المعلم للتحويل نحو مجتمع المعرفة: صيغة مقترحة في ضوء تجربتي سنغافورة وفنلندا. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 2 (25)، 51-84.

باعثمان، شروق طلال (2018م). تصور مقترح لإعداد معلم التعليم العام في التعليم الشامل وفق "رؤية المملكة العربية السعودية 2030"، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 6 (24)، 135-165.

بسيوني، بسيوني وآخرون (2020م). التربية المقارنة ونظم التعليم. ط3. الرياض: مكتبة الرشد.

بكر، عبدالجواد السيد (2018م). إصلاح نظام التعليم الإلزامي في فنلندا وكيفية الاستفادة منه في مصر. مجلة كلية التربية، 18 (2)، 305-334.

بن زيان، مليكة (2018م). أهم الاتجاهات والبرامج المعاصرة الخاصة بإعداد المعلمين. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية. (41)، 107-120.

بن هويل، ابتسام ناصر والعنادي، عبير مبارك (2015م). تطوير إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربتي اليابان وفنلندا. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 4 (2)، 31-50.

بوحديد، ليلي (2020م). دراسة استقرائية للتجارب العربية في تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي بالجامعات. مجلة آفاق العلوم، 5 (1)، 350-361.

تان، أونسينغ. (2015م). ممارسات المعلم التعليمية: أفضل الممارسات العالمية الهادفة لتطوير مهنة التعليم. مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم: مؤسسة قطر. التويجري، أحمد محمد والمحيميد، سلطان عبدالله. (2017م). تصور مقترح لمخرجات برامج إعداد المعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. ورقة مقدمة إلى: مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، جامعة القصيم، بريدة، 13-14 ربيع الآخر، 1438هـ.

جامعة الملك سعود. (2020م). الكليات والأقسام. استرجع بتاريخ 1442/4/5هـ:

<https://www.ksu.edu.sa/ar/colleges>

جامعة الملك سعود. (2018م). الخطة الاستراتيجية لكلية التربية بجامعة الملك سعود. الرياض: كلية التربية.

جامعة الملك سعود (2019م). دليل القبول في جامعة الملك سعود (البكالوريوس - الدبلوم). الرياض: عمادة شؤون القبول والتسجيل.

جامعة جازان (2020م). لقاء عمداء كليات التربية في الجامعات السعودية "اللقاء العاشر"، 20 يناير، مسترجع بتاريخ 1442\4\4 من:

<https://dfec.kau.edu.sa/Default-324888-AR>

الخزيم، خالد محمد ومحمد فهم، الغامدي. (2019م). تصور مقترح لبرنامج إعداد معلمي الرياضيات للمرحلة الابتدائية في ضوء معايير هيئة تقويم التعليم بالمملكة العربية السعودية. مجلة تربويات الرياضيات، 22 (7)، 148-193.

الدخيل، عزام محمد (2016م). مع المعلم: إبحاث في أهمية دور المعلم في العملية التربوية والتعليمية وعبر تاليس في عدد من أهم دول العالم في التعليم. ط3، بيروت: الدار العربية للعلوم

الرويس، عزيزة سعد علي (2018م). تصور مقترح لتطوير برنامج إعداد المعلم في ضوء الاتجاهات الحديثة. مجلة كلية التربية، 18 (2)، 573-614.

ساليبرج، باسي. (2016م). سر النجاح في فنلندا: إعداد المعلمين. ترجمة مركز البيان للدراسات والتخطيط: بغداد.

شكري، محمد شكري. (2016م). مجالات التعاون الدولي في جامعة ولاية ميتشيجان الأمريكية، وجامعة تورنتو الكندية: دراسة مقارنة. مجلة الإدارة التربوية، 3 (11)، 277-309.

الشنقيطي، عبدالله عبدالرحمن. (2019م). تطوير سياسة برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء التجارب الدولية: تصور مقترح، بحث ماجستير غير منشور، جامعة طيبة، المدينة المنورة.

صبري، عبدالعظيم وتوفيق، رضا (2017م). إعداد المعلم في ضوء تجارب بعض الدول. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

العامري، محمد عمر. (2017م). مدخل إلى التربية المقارنة. عمان: دار المعتز للنشر والتوزيع.

عبدالحميد، زين العابدين (2017م). الاتجاهات العالمية الحديثة لبرامج إعداد المعلمين. مجلة تاريخ العلوم، (6)، 185-198.

عبيدات، ذوقان وعبدالرحمن، عدس وكايد، عبدالحق. (2012م). البحث العلمي مفهومة وأدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر

العرفج، عبير محمد. (2019م). الصعوبات التي تواجه طالبات التربية الميدانية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهن. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (116)، 287-359.

عون، وفاء محمد. (2017م). تطوير أداء الجامعات السعودية في التصنيفات العالمية لتحقيق رؤية المملكة 2030، التجربة الكندية أنموذجاً. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 6 (5)، 254-268.

قداري، سماح. (2020م). الاعتماد الأكاديمي آلية من آليات الجودة. المجلة العربية للأرشيف والتوثيق والمعلومات، 24 (47)، 63-93.

مرعى، توفيق ومصطفى، شريف. (2014م). التربية العملية. عمان: منشورات جامعة القدس المفتوحة.

المركز الاعلامي لرؤية المملكة 2030. (2016م). رؤية المملكة العربية السعودية. مسترجع بتاريخ 10\4\1442 من:

<https://vision2030.gov.sa/ar/media-center>

المركز الوطني للإحصاءات التعليم. (2020م). جامعة ولاية ميشيغان. وزارة التربية والتعليم؛ الولايات المتحدة الأمريكية، مسترجع بتاريخ 1442/4/4هـ:

<https://nces.ed.gov/collegenavigator/?q=&id=171100#fedloans>

المطلق، نهلاء سعود. (2020م). تجديد سياسات برامج إعداد معلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء أفضل الممارسات الدولية. مجلة القراءة والمعرفة، (227)، 436-417.

وزارة التعليم. (2020م). الإطار العام لتطوير برامج المعلم في الجامعات السعودية. الرياض؛ وكالة التخطيط والتطوير.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Academic Advising Guide2020-21. College of Education
MICHIGAN STATE UNIVERSITY. United States of America.
Michigan State University,2020. **Colleges and Programs**. Retrieved
on 4/11/2020 from:

<https://msu.edu/academics/colleges-programs>

Helsinki University,2020, **THE UNIVERSITY OF HELSINKI IN BRIEF**. Retrieved on 3/11/2020 from:

<https://www.helsinki.fi/en/university/the-university-of-helsinki-in-brief>

Ontario College of Teachers,2020, **HISTORY OF THE ONTARIO COLLEGE OF TEACHERS**, Retrieved on 4/11/2020 from:

<https://www.oct.ca/about-the-college/what-we-do/college-history>

Ontario College of Teachers,2020, **Requirements for Becoming a Teacher of General Education in Ontario**, Retrieved on 4/11/2020 from:

<https://www.oct.ca/becoming-a-teacher/requirements>

Ontario College of Teachers,2020, **Standards of Practice for the Teaching Profession**, Retrieved on 4/11/2020 from:

<https://www.oct.ca/public/professional-standards/standards-of-practice>

QS TOP UNIVERSTIES. (2020). **Michigan State University**. Retrieved on 3/4/1442 from:

<https://www.topuniversities.com/universities/michigan-state-university#wurs>

- QS TOP UNIVERSITIES. (2020). **Helsinki University**. Retrieved on 3/4/1442 from:
<https://www.topuniversities.com/universities/university-helsinki/undergrad>
- QS TOP UNIVERSITIES. (2020). **University of Toronto**. Retrieved on 3/4/1442 from:
<https://www.topuniversities.com/universities/university-toronto/undergrad>
- QS TOP UNIVERSITIES. (2020). **King Saud University**. Retrieved on 3/4/1442 from:
<https://www.topuniversities.com/universities/king-saud-university>

درجة التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدراء

المدارس الحكومية الثانوية

في محافظات شمال الضفة الغربية

ناجح راضي علي معاني

جامعة النجاح الوطنية

them The Degree of Motivation and Job Satisfaction and the Relationship between
Among Governmental High School Principals from their Point of View in the North of
West Bank - Palestine

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى "درجة التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، كما هدفت أيضاً إلى التعرف على أثر بعض متغيرات الدراسة مثل الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى الدخل.

ومن أجل تحقيق هدف الدراسة، قام الباحث بتطوير إستبانة تتكون من قسمين هما (التحفيز والرضا الوظيفي) مكونة من ثمانية مجالات، أربعة منها للتحفيز هي: (أنظمة الترقيات والحوافز، التقدير واحترام الذات، التحفيز عبر التعامل، التعزيز والمكافآت) وأربعة مجالات للرضا الوظيفي هي: (طبيعة العمل، أنظمة الرواتب، العلاقة مع مديرية التربية والتعليم، والدورات والتدريب) وتكونت الإستبانة من 60 فقرة تم توزيعها على عينة مقدارها (385) فرداً تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية، وبعد تجميعها، تم ترميزها وإدخالها إلى الحاسوب ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) وتم قياس صدقها وثباتها.

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود درجة إستجابة كبيرة جداً في إستجابات عينة الدراسة على المجال الأول والثاني (أنظمة الترقيات والحوافز، و التحفيز عبر التقدير واحترام الذات) وكبيرة على المجال الثالث (التحفيز عبر التعامل) ومتوسطة على المجال الرابع في ما يتعلق بالتحفيز عبر (التعزيز والمكافآت) مع وجود درجة إستجابة كبيرة على الدرجة الكلية للتحفيز، كذلك كانت إستجابات عينة الدراسة كبيرة على المجال الأول

والثاني والثالث (طبيعة العمل، أنظمة الرواتب، و العلاقة مع مديرية التربية والتعليم) وقليلة على المجال الرابع (الدورات التدريبية) فيما يتعلق بالرضا الوظيفي مع وجود درجة إستجابة كبيرة على الدرجة الكلية للرضا الوظيفي. أشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين التحفيز وتحقيق الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية. كما أشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات إستجابات عينة الدراسة نحو درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، ومستوى الدخل في الدرجة الكلية وفي المشابه أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات إستجابات عينة الدراسة نحو درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي، ومستوى الدخل في الدرجة الكلية في حين كان هناك فروق عند نفس مستوى الدلالة تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح مستوى خبرة (5-10) سنوات.

في ضوء نتائج الدراسة السابقة، اقترح الباحث جملة من التوصيات كان أهمها أن هناك ضرورة لإجراء مزيد من الدراسات حول موضوع العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي، والعمل على تحديث نظام الحوافز والمكافآت التي تقدم للمدراء، وتكثيف الدورات التدريبية لهم، وإشراكهم في عمليات صنع القرارات وزيادة فرص التقدم والرقى المادي والمعنوي لهم.

Abstract

This study aims at identifying the degree of motivation and job satisfaction and their relationship among the governmental schools principals in the Northern West Bank Governorates. Also, it aims at identifying some study variables like (gender, academic qualification, years of experience, and income).

To achieve the study purpose, a 81-item questionnaire that consists of two parts has been developed. The first part is about the motivation with four domains (promotion and motives system, appreciation and self-respect, motivating throughout dealing and rewards, and reinforcement); the second is about job satisfaction with four domains (work conditions, wages systems, the relationship with the directorate and training and sessions). The questionnaire was distributed among 302 principals, gathered, codified, entered the computer and statically processed by using the Statistical Package of the Social Science (SPSS).

The study findings showed a very high response on the first and second domains of motivation, high on the third one and medium on the fourth with a high degree of responses on the total degree. Similarly, high response on the first, second and third domains of job satisfaction, and low on the fourth with a high degree of responses on the total degree.

The study findings showed that there are significant relationships at ($\alpha=0.05$) level between the motivation and job satisfaction among the governmental schools principals in the Northern West Bank Governorates. Also, the study findings showed that there are no significant differences at ($\alpha=0.05$) level about the degree of motivation among the governmental schools principals in the Northern West Bank Governorates due to the variables of gender, academic qualification years of experience, and income. Similarly, there are no significant differences at ($\alpha=0.05$) level about the degree of job satisfaction among the governmental schools principals in the Northern West Bank Governorates due to the variables of gender, academic qualification and income. On the other hand, there are significant differences at ($\alpha=0.05$) level about the degree of job satisfaction among the governmental schools principals in the Northern West Bank Governorates due to the variable of years of experience in favor of the level of (5-10).

According to the study findings, several recommendations have been suggested, including the necessity for more studies about the subject matter, updating the motivating and rewards systems, intensifying the training sessions, engaging the principals in design- making process and increasing the development opportunities.

مشكلة الدراسة وخصيتها

مقدمة الدراسة

لقد أكد العديد من علماء التربية العاملين في حقل التربية على أهمية المناخ التعليمي والبيئة المدرسية وأثره الفعال في الرضا الوظيفي، وأن توفير المناخ النفسي الملائم يؤدي إلى مخرجات تربوية معرفية للعمل المدرسي، يمثل الرضا الوظيفي عاملاً أساسياً في توافق الأفراد وتقبلهم للأحداث والمواقف الحياتية المختلفة، الرضا الوظيفي هو أحد العوامل الأساسية في إنتاجية الإنسان وأن الشخص الراضي يكون أكثر تكيفاً مع محيطه مما ينعكس على مختلف نشاطاته ويجعله أكثر تكيفاً مع بيئته (الأبيض، 2005).

ويعد موضوع الرضا الوظيفي واحد من أهم الموضوعات التي شغلت الباحثين في مجال الإدارة، منذ بدأ الإهتمام بدراسة ظروف العمل، وتأثيرها على الأفراد، وتاريخياً يمكن القول، أن نهاية القرن الماضي كانت البداية الحقيقية للتوجه العلمي نحو دراسة الظروف التي يمكن في ظلها أن يعطي العامل أقصى عطاء ممكن بناء على توفير الظروف المناسبة للقيام بالأداء المناسب ذي العائد المطلوب، والذي لا يضحى في نفس الوقت براحة العامل، ولا يوقع الضرر به، سواء أكان ضرراً مادياً أم معنوياً (مقبول، 2003).

وعليه فإن الإهتمام بأوضاع العاملين أصبح من الإتجاهات الحديثة لقياس إتجاهات وردود أفعال مدراء المدارس، إضافة لظروف عملهم المادية والإجتماعية والنفسية ومن الأمور التي جسدت ثورة في مجال إدارة الأفراد اذ بدأوا ينظرون إلى رضا المدير باعتباره عنصراً أساسياً من عناصر التحفيز وأصبحوا شديدي الإهتمام بالعوامل والمؤثرات التي ترفع من شعور المدير بالرضا الوظيفي، لما لذلك من علاقة إيجابية في تحسين أدائهم وإنجازاتهم في العمل (سلامة، 2003).

يعد مدير المدرسة بصفة عامة أهم عناصر الإدارة. نظراً لتربعه على قمة الهرم الإداري بإعتباره قائداً لجماعة المعلمين بالمدرسة، وبإعتباره مديراً يقوم بعدد من الوظائف والأنشطة التي تملئها عليها طبيعة الدور المناط إليه كمدير للمدرسة (عبد المعطي، 2002).

لو نظرنا إلى المدرسة لوجدنا أن قلبها النابض والمحرك لأعمالها والراعي لأنظمتها هو مدير المدرسة وكيفية يكن تكن مدرسته فإحترامه للأنظمة وكيفية تطبيقها في المدرسة وحرصه على خلق أجواء تربوية وإشراكه للمعلمين في إتخاذ القرارات ورفع

التوصيات وتوزيع الأدوار وتقبله للنقد الذي يحمل إليه من زائري المدرسة والمشرفين التربويين وفريق التقويم الشامل. وقدرته على تحمل المسؤوليات وحكمته في علاج كثير من مشكلات مدرسته دون اللجوء في كل صغيرة وكبيرة إلى إدارة التربية والتعليم وعدله في توزيع الأعمال بين المعلمين وأنصبتهم وحصصهم من الحصص وإهتمامه بإعطاء المعلم المادة التي يحبها ويفيد الطلاب فيها وقناعته بجدوى الأنشطة المدرسية وتشجيعه للمتميزين وأخذ بيد المقصرين وعدم التساهل أو التخاذل في إصلاح ما يراه من خلل أو إهمال.

يعتبر مفهوم تحفيز مدراء المدارس من المفاهيم التي نالت نصيباً وافراً من الإهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على التحفيز وتنوعها، لذلك فالغرض من هذا الموضوع هو تسليط الضوء على أهم التعريفات التي قدمت مفهوم التحفيز على الساحة الإدارية، وهو يشمل المخرجات والأهداف التي تسعى المدرسة إلى تحقيقها عن طريق مدراء المدارس فيها، ولذا فهو مفهوم يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها عن طريق مهام وواجبات يقوم بها المدراء المدرسيين داخل المدارس (الكردي، 2011).

ويعتبر ربط التحفيز بالرضا الوظيفي من الموضوعات الحديثة الهامة، حيث ظهرت محاولات جادة لقياسها وتطبيقها في ظل المتغيرات الإقتصادية والبيئية والإجتماعية السريعة على مختلف المستويات العالمية والمحلية وانعكس ذلك على التحفيز داخل منظمات الأعمال الذي يمثل الحد الفاصل بين النجاح والإخفاق، فعلى أساس التحفيز تتخذ القرارات الهامة في تحديد إتجاهات سير المنظمة، وتحديد مدى الإقتراب أو الإبتعاد عن الأهداف. فسيتيح ذلك للإدارة التربوية بشكل عام بأن تقوم بتطوير كادرها بما سيعود بالنفع على الطلاب ومخرجات العملية التعليمية، وسيساعد المدراء المدرسيين والمعلمين على معرفة سبل تطوير علاقتهم بما يحقق الفائدة لهم ولطلابهم بالإضافة إلى شعور المدير المدرسي والمعلم بالرضا الوظيفي.

مشكلة الدراسة

وبعد إستعراض ما قدمته الدراسات السابقة في مجال الدراسة حيث تشير دراسة سلامة (2003) ودراسة النوح (2009) وغيرها يتضح لنا أن الدراسات السابقة تناولت موضوع التحفيز أو الرضا الوظيفي بشكل منفصل ولم تتناول العلاقة بينهما، كما أن الدراسات المتعلقة بكل من التحفيز والرضا الوظيفي تناولت جزئيات مختلفة ولم تأخذ كل الجوانب، وتميزت الدراسة الحالية بأنها تبحث في الموضوع من وجهة نظر المدراء المدرسين مما يعطيها مصداقية أكثر، وسيتم ربط موضوع التحفيز والرضا الوظيفي وهذا الموضوع لم يرد ذكره بالدراسات السابقة في حدود علم الباحث.

وبالإضافة إلى ذلك فإن البيئة المدرسية بجوانبها المتعددة من أكاديمية وإجتماعية وإدارية ومالية تشكل مصادر شتى للضغوط والمواقف التي قد يتعرض لها المدراء المدرسين في أثناء حياتهم، ولا شك في أن هناك إختلاف في مستوى الرضا الوظيفي الأمر الذي يكون له الأثر الأكبر على أدائهم، وأن التحفيز يمكن أن يؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي وبناءً على ذلك تتبلور مشكلة الدراسة في فحص الإرتباط والتأثير بين التحفيز والرضا الوظيفي للمدير المدرسي مما ينعكس إيجاباً على أدائه الإداري.

وتتضح مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية :

- ما درجة التحفيز لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المدراء أنفسهم؟
- ما درجة الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المدراء أنفسهم؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المدراء أنفسهم؟
- هل توجد فروق في درجة التحفيز والرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى الدخل) من وجهات نظرهم ؟

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية :

- 1- التعرف إلى درجة توفر التحفيز لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المدراء.
- 2- التعرف إلى درجة توفر الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المدراء.
- 3- التعرف إلى العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المدراء.
- 4- التعرف إلى دور متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى الدخل) في درجة توفر التحفيز لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المدراء.
- 5- التعرف إلى دور متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى الدخل) في درجة توفر الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المدراء.
- 6- الوصول إلى طرق لتطوير مستوى الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية من خلال التعرف إلى وضع المبادئ الأساسية لنظم التحفيز الخاصة بهم.

أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من حيث:

- 1- الدراسة الحالية دراسة مهمة تكتسب أهميتها من كونها دراسة حديثة ونوعية خصوصاً أن الموضوع لم يكتب فيه الكثير سواء على المستوى المحلي أو العربي على حد علم الباحث من خلال إطلاعها على الأبحاث التربوية والدراسات السابقة حول موضوع التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية.
- 2- هذه الدراسة جاءت لتؤكد على أهمية التحفيز من أجل النهوض بالإدارة المدرسية وتحسين جودة مخرجاتها والإستفادة الحقيقية منها، بالإضافة إلى كونها مصدر معرفي جديد يقدم الفائدة التربوية للكثير من المفكرين التربويين والباحثين في هذا المجال.

- 3- تسهم هذه الدراسة في تحديد مستويات الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية مما يفيد المسؤولين في دائرة الإشراف التربوي في رفع مستوى الرضا الوظيفي لأفراد العاملين وتحسين سير العملية التربوية.
- 4- الدراسة نابعة من واقع الميدان التربوي العملي فهي تتعامل مع شريحة مؤثرة وفاعلة في العمل التربوي وهي شريحة مدراء المدارس حيث يقع على عاتقهم تنفيذ أداة البحث من أجل التدعيم الحقيقي لنتائج وأغراض البحث التي قد تفيد القائمين على التعليم الجامعي في الضفة الغربية وطلبتها.

فرضيات الدراسة

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير الجنس.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير مستوى الدخل.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير مستوى الدخل.

حدود الدراسة

1. المحدد الزمني: تم إجراء هذه الدراسة في العام الدراسي 2014 / 2015.
2. المحدد المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة على المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية.
3. المحدد البشري: تم تطبيق هذه الدراسة على مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية.
4. المحدد الإحصائي الإجرائي: تتأثر نتائج الدراسة بالحقائق العلمية (الصدق، الثبات، الموضوعية) للأدوات المستخدمة في جمع البيانات. حيث أن هذه الدراسة محددة بأدوات الدراسة المستخدمة في جمع البيانات وطبيعة التحليل الإحصائي المستخدم في معالجة البيانات.

مصطلحات الدراسة

التحفيز: عبارة عن عملية تنشيط الموظفين بطرق إيجابية أو سلبية بهدف زيادة معدلات الإنتاج وتحسين الأداء. ويعرف بجميع الوسائل الممكنة لحث العاملين على العمل الجيد وتشمل كل الأساليب المستخدمة لحث العاملين على العمل المستمر (الجريد، 2007).

ويعرفه الباحث إجرائياً : هو كل ما تقدمه المؤسسات الحكومية من وسائل مادية أو معنوية والتي تؤدي إلى رفع أداء المدراء وإشباع حاجاتهم ورغباتهم وضمان ولائهم.

الرضا الوظيفي: محصلة العوامل المتعلقة بالرضا المهني للمعلم والتي تجعل المعلم محباً لعمله في مهنة التدريس ومقبلاً على القيام بواجبه نحو هذا العمل طوال الوقت دون ملل أو عدم إكتراث. (فرحات، 2003)

ويعرفه الباحث إجرائياً: إحساس داخلي للمدير يتمثل في شعوره بالإرتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها، والذي

نتج عنه نوع من رضا المدير وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المدير على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

مدراء المدارس؛ ويعرفه الداعور (2007) بأنه الشخص المعين رسمياً من قبل وزارة التربية والتعليم بوظيفة مدير مدرسة ليكون مسؤولاً عن جميع جوانب العمل في مدرسته لتحقيق بيئة تعليمية أفضل، والعمل على توفير الإمكانيات والظروف لبلوغ الأهداف المتوخاه. ويقصد به المديرين والمديرات من كلا الجنسين في المدارس الحكومية والقائمين على رأس عملهم.

محافظات شمال الضفة الغربية؛ ويقصد بها محافظات الضفة الغربية وقد تم تقسيمها إلى ثلاث مناطق إذ استخدم الباحث التقسيمة التي اعتمدها دراسة أبو عيشه (2007)؛ هي محافظات شمال الضفة (المناطق الشمالية) وتضم مديريات تربية (نابلس، جنوب نابلس، طولكرم، قلقيلية، سلفيت، جنين، طوباس، قباطية). و(المحافظات الوسطى) وتضم مديريات تربية (رام الله، القدس، ضواحي القدس) بينما يضم جنوب الضفة محافظات تربية (الخليل، شمال الخليل، جنوب الخليل، أريحا بيت لحم).

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

أولاً: الأدب النظري المتعلق بالتحفيز

يشكل التحفيز دوراً رئيسياً في توفير بيئة العمل ويتحقق هذا الدور في المؤسسات المختلفة، من خلال تحفيز الأفراد لتقديم خدماتهم، ولضمان تحفيزهم و إلتزامهم تجاه تحقيق أهداف المؤسسة، في المقابل إن تجاهل وجود نظام حوافز قانوني وفعال يكفل حقوق وإمتميازات العاملين ويعرض المؤسسات للعديد من المخاطر، التي تأثر سلباً على مجمل الأداء الوظيفي والسلوكي، وللتعرف على التحفيز بصورة شمولية لابد من الآتي:

1- مفهوم التحفيز

التحفيز في اللغة العربية من الفعل حفز، بمعنى الحث على الشيء، ويعرف اصطلاحاً على أنها "مجموعة الدوافع التي تدفع إلى عمل الشيء، فهي كل قول أو فعل أو إشارة تدفع الإنسان إلى القيام بسلوك أفضل أو تعمل على استمراره فيه، وهي أيضاً تشمل

شحن وتقوية المشاعر والأحاسيس الداخلية التي تقود إلى تحقيق الأهداف المرسومة (الناطور، 2011).

ويعرف التحفيز أيضا عبارة عن عملية تنشيط الموظفين بطرق إيجابية أو سلبية بهدف زيادة معدلات الإنتاج وتحسين الأداء. ويعرف بجميع الوسائل الممكنة لحث العاملين على العمل الجيد وتشمل كل الأساليب المستخدمة لحث العاملين على العمل المستمر (الجرید، 2007).

ويرى العاني (2007) بأن الحوافز هي بمثابة المقابل للأداء المتميز، حيث يفترض التعريف أن الجزاء قادر على الوفاء بقيمة الوظيفة أو بالتبعيات التي نجمت عنها، فهي حوافز مشجعة للأداء المتميز، وتحقق حاجات البشر وتشعره بأنه إنسان له مكانة وأنه مقدر في عمله.

2- طرق التحفيز

يتبع المديرون طرقاً متعددة لتحفيز مرؤوسيهم ويمكن تحديد طرق التحفيز فيما يلي :

- مخاطبة العقل بالإقناع: حيث أن الإقناع يعتمد على القدرة في توجيه الأفراد بحيث يتم إقناعهم بأن العمل يعود عليهم جميعاً بالنعف ويساهم في تحسين الأفضل (خطاب، 1998).

- التحفيز عن طريق المكافآت والحوافز المادية: حيث أن إعطاء العاملين المكافآت والحوافز المادية تنمي لديهم الشعور بالإنجاز والنجاح، وتزيد من الحوافز لديهم، ولكنها في ذات الوقت تفقد قدرتها على المدى البعيد (الناطور، 2011).

- التحفيز عن طريق الخوف: حيث أن تذكير العاملين بالأخطار التي تحيط بهم وأن الوقت ليس في صالحهم، قد تؤدي إلى زيادة التحفيز لدى العاملين ولكن في ذات الوقت تفقد هذه الطريقة نجاعتها مع مرور الوقت، ويطلق على هذا النوع من التحفيز الحوافز السلبية، بل هي عبارة عن عقوبات يتم إيقاعها على المرؤوسين وقد تؤدي النتيجة إلى تغيير في سلوك الموظف الذي عوقب عليه (الدروبي، 2006).

3- مفهوم الحوافز

تعمل الحوافز على تقوية الشعور بروح العدالة التنظيمية وتحسين صورة المنظمة في عيون المجتمع، فهي تؤدي إلى إشباع حاجات الموظف، وترفع ولانه وانتمائه، وتعاونه مع بقية الأفراد العاملين (الناطور، 2011).

أما الحوافز فتعرف أنها الإمكانيات المتاحة التي توفرها البيئة المحيطة بالفرد والتي يمكنه الحصول عليها أو استخدامها لتحريك الدوافع نحو سلوك معين واشباع الحاجات والرغبات أو التوقعات لأداء نشاط معين أو مجموعة من الأنشطة بالشكل أو الأسلوب الذي يشبع رغباته أو حاجاته وتوقعاته لتحقيق أهداف (دره وأخرون، 2008، ص100).

إن أهمية التحفيز تنبع من إهتمام العنصر البشري بالعمل، وتظهر عندما يبذل في عمله من خلال مكافآت قد تكون مادية أو معنوية أو ترقية. لقد كانت عمليات التحفيز في الماضي عمليات روتينية، فقط لإنجاز العمل دون أن يبذل الإنسان في عمله. ولهذا مع تطور إدارة شؤون الموظفين والإهتمام الكبير الذي لحقه بإعتباره ركيزة أساسية في برامج التحفيز، فقد تم الإهتمام بالحوافز مثلها مثل الأقسام الأخرى من إختيار وتقييم الوظائف وتخطيط القوى العاملة والأمن والسلامة (العاني، 2007، ص11).

4- أنواع الحوافز

فيما يلي يأتي تفصيل موجز لهذه الأنواع من الحوافز :

- حوافز الوقت: حيث يتعلق هذا النوع بربط الإنتاج بالوقت وإنجازه، ويكافئ على مقدار الوفرة في الوقت (Drucker, 1992).
- حوافز بالقطعة: حيث أن هذا النوع يتعلق بحساب كمية الإنتاج بحيث يكافئ على الزيادة فيه ومن عيوبها أنه من الصعب تقدير حجم الإنتاج النمطي، وتحتاج إلى قياس مستمر.
- حوافز بالعمولة: حيث يتم ربط الوظائف في النظام والمناصب بمقدار معين من الربح أو العمولة، وعادة ما ترتبط العمولة بالأداء الوظيفي أو النشاط الخاص بالعمل نفسه.
- حوافز بالعلوة: حيث أن هناك أنواع للعلوات منها العلوة على الكفاءة، والأقدمية، والإستثنائية، حيث أنها ترتبط بالأفراد سواء كان حسب مدة العمل لهم، أو على كفاءتهم في العمل أو إستثنائية تقدم في حال إنجاز أداء أو عمل متميز.
- حوافز بالمكفاءة: حيث تقدم هذه الحوافز لكبار المتخصصين والصفات الإدارية بناء على الأداء العام للمنظمة برمتها، ويقاس بالعادة بالإنتاج والأرباح (الدروبي، 2006).

5- المكافآت

الرضا عن العمل، هو الإتجاه العام للأفراد نحو وظيفته وعمله. وعادة يؤثر نظام المكافآت في المنظمة على مستوى شعور الفرد بالرضا. وبالإضافة إلى التأثير المباشر الذي تحدثه المكافآت على مستوى رضا الفرد، فإن الأسلوب أو الطريقة التي تمنح بها المكافأة تؤثر أيضا على رضا الفرد. فمثلا إذا تقرر زيادة في الأجر قيمتها 5% لكل الأفراد على حد السواء فلن يشعر الأفراد داخليا بأنهم حققوا إنجازاً مميزاً في عملهم، أما إذا تم منح المكافآت على أساس أداء كل فرد أو على أساس الإستحقاق، فإن الفرد الذي سيحصل على المكافئة سيشعر أنه حصل عليها نتيجة إنجاز، مما يزيد من المنفعة الداخلية المتحققة من هذه المكافئة (حسن، 2011، ص291).

يعد نظام المكافآت في المؤسسة من أكثر الأدوات التحفيزية فعالية، والتي يمكن للمدير إستخدامها. ودائما ما يفسر الأفراد تصميم واستخدام نظام المكافآت، على أنه إنعكاس لإتجاهات وبنية الإدارة والمناخ التنظيمي الكلي ودائما تقع مسؤولية تنسيق وإدارة نظام المكافآت على عاتق إدارة الموارد البشرية. وهنا لا بد من ذكر نوعين من أنواع المكافآت، وهي :

- المكافآت الداخلية ومنها: (الإنجاز، الشعور بتحقيق الإنجاز، التقدير غير الرسمي، الرضا عن العمل، النمو الشخصي، المركز الأدبي).
- المكافآت الخارجية ومنها: (التقدير الرسمي، المنافع والمزايا، الحوافز، الترقية، العلاقات الإجتماعية، بيئة العمل) (حسن، 2011، ص288).

مراحل تصميم نظام الحوافز

1- تحديد هذا النظام:

2- دراسة الأداء:

3- تحديد ميزانية الحوافز:

شروط تقديم الحوافز للعاملين

- 1- العدالة في تقديم الحوافز وكفايتها للعاملين، سهولة فهم السياسات والإجراءات التي تقررها المنظمة أثناء تقريرها للحوافز. وارتباط الحوافز بالجهود الذهنية والبدنية التي يبذلها الموظف وأن تركز الحوافز على أسس ومستويات مقبولة والاستمرارية في ادائها وغير ذلك من الشروط.

هناك نظريات عديدة في مجال الدافعية والتحفيز ومنها:

1. نظرية ماسلو

وهي من النظريات المعروفة في الحاجات الإنسانية، قدمها ابراهام ماسلو والتي تسمى باسم نظرية تدرج الحاجات، والإفتراض الرئيسي في هذه النظرية في أن الفرد إذا نشأ في بيئة لا تشبع حاجاته فإنه من المحتمل أن يكون أقل قدرة على التكيف وغير صحيح وظيفياً (أبو النصر، 2007، ص341).

2. نظرية X ونظرية Y

وصاحب هذه النظريتان هو دوغلاس ماك جريجور الذي قدم نظريتان تأتيان على النقيض من بعضهما، حيث يرى في نظرية (X) أن الأفراد بطبيعتهم يكرهون العمل ويتجنبونه.

في حين أن نظرية (Y) ترى عكس ذلك وأن الأفراد يعتبرون العمل جزءاً لا يتجزأ من حياتهم.

افتراضات نظرية (Y)

- الأفراد لا يكرهون العمل، بل يعتبر العمل بالنسبة لهم جزءاً أساسياً.
- الأفراد لديهم دافع داخلي لتحقيق الأهداف المكلفين بها.

ثانياً: الأدب التربوي المتعلق بالرضا الوظيفي

تعتبر دراسة هوبوك (Hoppock, 1935) نقطة البداية الحقيقية لبحوث الرضا الوظيفي حيث قام بقياس رضا العاملين عن العمل وفحص العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي مثل أوضاع العمل والإشراف والإنجاز مستخدماً أسلوب الإستقصاء وبحثه. ومع تطور الإهتمام بالرضا الوظيفي ظهرت العديد من النظريات التي تناولت هذا الموضوع، وأكدت على أهميته لدى الأفراد العاملين حيث يزيد إقبالهم بحماسة نحو عملهم، ومن أشهرها هذه النظريات نظرية ماسلو (Maslow) لتدرج الحاجات، حيث لاقت اهتماماً كبيراً في الأوساط العلمية والتطبيقية

إن الرضا الوظيفي علامة هامة تدل على مدى تمتع الإنسان بالصحة النفسية السليمة وإن الرضا الوظيفي يعني تحمس الفرد للحياة والإقبال عليها والرغبة الحقيقية في أن يعيشها (نمر، 2011).

والرضا الوظيفي أقصى ما يطمح إليه الإنسان العاقل الراشد وذلك بهدف تجنب الإحباطات والصراعات النفسية والقلق الذي ينتابه نتيجة انفعالاته المختلفة بناءً على المواقف التي يمر بها الشخص (Eenhoven, 2001).

تعددت تعريفات الرضا الوظيفي وفيما يلي إستعراض لبعض هذه التعريفات: عرفه (هوبوك): بأنه مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضياً عن عمله (Hoppock, 1935). وعرفته (هيربيرت): مشاعر الأفراد إتجاه أعمالهم، التي تعتمد على ما يعتقد أن العمل يتجه له حالياً، أي الإدراك بما هو كائن وما ينبغي أن تحقّقه وظيفته. (الشيخ و شريير، 2007).

وينظر إلى الرضا الوظيفي هو تقبل الفرد لذاته وأسلوب الحياة التي يحيها في المجال الحيوي المحيط به، فهو متوافق مع ذاته وأسرته سعيد في عمله متقبل لأصدقائه وزملائه راض عن إنجازاته الماضية متفائل بما ينتظره من مستقبل مسيطر على بيئته فهو صاحب القرار قادر على تحقيق أهدافه (الشعراوي، 1999).

ويقرر دينر وآخرون (Diener et al, 2003) أن الحكم على مستوى الرضا الوظيفي يعتمد على مقارنة الفرد لظروفه بالمستوى المثالي الذي يفترضه لحياته .

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

يتأثر الرضا الوظيفي في المنظمات بشكل أساسي بأنواع المكافآت وقيمتها وتوقعات العاملين في الحصول ومن ثم فإن هناك عدة عوامل تسهم في هذا الأمر منها: خصائص العمل والعوامل التنظيمية والطبيعية وخصائص الفرد.

محددات الرضا الوظيفي

لعل من أهم الأسئلة التي يطرحها الباحثون حول الرضا الوظيفي هي أسئلة: ما الذي يسبب الرضا الوظيفي لدى الأفراد المختلفين؟ ولماذا نجد بعض الأفراد أكثر رضا من البعض الآخر؟ وهل يعزى الاختلاف إلى خصائص الأشخاص أنفسهم أم إلى الظروف والمؤثرات الخارجية المحيطة بهم؟ وهل نعتبر الرضا الوظيفي سمة لها صفة الثبات أم أنها حالة دائمة التغيير؟

مصادر الرضا الوظيفي

هناك الكثير من النظريات والنماذج التي فسرت عملية الرضا منها نظرية العاملين وتوضح هذه النظرية أن هناك مصدرين للرضا أو عدمه: العوامل الدافعة، العوامل الصحية .

الدراسات السابقة .

أولاً: الدراسات العربية

دراسة العكش (2007) بعنوان " نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة، وذلك من خلال دراسة نظام الحوافز الحكومي، وتقييم مدى فعاليته وأثره على الأداء .ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ما يلي:

- هناك أثر ضعيف لفعالية نظام الحوافز والمكافآت في تحسين أداء العاملين في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة.- ووجود خلل في طرق وأليات الترقية وغيرها من النتائج توصلت إليها الدراسة.

دراسة شراب (2007) بعنوان " تقييم أثر نظام الحوافز على مستوى أداء موظفي بلديات قطاع غزة الكبرى"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الحوافز وأداء الموظفين لعملهم في بلديات قطاع غزة الكبرى ، وضمت عينة الدراسة حوالي 228 موظف، من درجة رئيس شعبة حتى مدير إدارة من مجتمع الدراسة. ومن أهم ما أظهرته النتائج، تأثير الحوافز المادية على مستوى أداء الموظفين ضعيف، وأثر الحوافز المعنوية متوسط، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الأداء الوظيفي تعزى إلى متغيرات المستوى الإداري والمؤهل العلمي، وأن الأداء الوظيفي يزيد بزيادة المستوى الإداري.

دراسة ابراهيم (2003) بعنوان " نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين

هدفت الدراسة إلى تقييم أثر نظم الحوافز على درجة الرضا الوظيفي للموظفين، والخروج بمقترحات وتوصيات تساهم في وضع نظام للحوافز ينال رضا الموظفين

في الجامعة، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث اهم ماتوصلت اليه الدراسة، إن الموظفين العاملين في كلية التجارة بجامعة النيلين غيرراضين بالأغلبية عن نظام الحوافز المطبق في الجامعة.

دراسة الداله (2003) بعنوان " أثر الحوافز على أداء الأطباء السعوديين في مستشفى قوى الأمن في الرياض "

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى أكثر الحوافز أهمية من وجهة نظر الأطباء السعوديين العاملين في مستشفى قوى الأمن بالرياض، وكذلك التعرف على مدى توافر الحوافز في المؤسسة، وأيضا ما هو أثر الحوافز على الأداء الوظيفي للأطباء السعوديين العاملين في المستشفى.

وكان من أهم ما توصلت اليه الدراسة من نتائج أن أكثر الحوافز المادية أهمية بين الأطباء هي (الترقيات، والعلاوات الفنية، والحوافز التشجيعية) وأكثر الحوافز المعنوية أهمية بين الأطباء (هي إهتمام الإدارة بتطبيق الجودة الشاملة، والثناء الشفوي، وخطابات الشكر والتقدير). وكان مستوى أداء الأطباء العاملين في المستشفى مرتفع، ويتضح ذلك من خلال اتجاهاتهم الإيجابية نحو مستوى أدائهم.

دراسة شقير (2011) والتي عنوانها " درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات "

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين، وبيان أثر (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، ومكان المدرسة) من وجهات نظر المعلمين، تم استخدام إستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (604) معلماً، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى عال في ممارسة مديري المدارس للقيادة التشاركية ووجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وتوصلت الى العديد من النتائج الهامة .

دراسة الشيخ خليل، وشرير(2007) " الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية) حيث

أجريت الدراسة في مدارس السلطة الفلسطينية في محافظة غزة، تكونت عينة الدراسة من (360) معلماً ومعلمة، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية العنقودية من (18) مدرسة، وتم استخدام إستبانة لقياس الرضا الوظيفي، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم والمتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة.

دراسة سليمان (2003) والتي عنوانها " الرضا الوظيفي وعلاقته بتقدير الذات لدى مديري المدارس الحكومية ومديراتها في محافظات فلسطين الشمالية"

هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتقدير الذات والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى مديري المدارس الحكومية ومديراتها في محافظات شمال فلسطين، وتكونت عينة الدراسة من 302 مدير ومديرة واستخدم الباحث الإستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين درجة الرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى مديري المدارس الحكومية ومديراتها في محافظات شمال فلسطين، أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي وتقدير الذات ..

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة هوثورن: إن مدرسة العلاقات الإنسانية أولت النواحي الإنسانية للعامل اهتماماً كبيراً، فقد جاءت تجارب هوثورن في الفترة الواقعة بين عام (1927-1932) لتؤكد أن العوامل المادية لم تكن الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، بل أن هناك عوامل متعددة كأن لها كبير الأثر في تحقيق الرضا (الشيخ خليل، شيرير، 2007).

دراسة هيرزبيرج (1957) طور هيرزبيرج نموذج العاملين بعد قيامه بإجراءات مقابلات مع مجموعة من العاملين لتحديد أسباب الرضا وعدم الرضا الوظيفي فلاحظ أن الموظفين يمكن تحفيزهم من خلال عاملين: المحفزات الداخلية، والمحفزات الخارجية، وهذه المحفزات لا تزيد من مستوى الرضا الوظيفي لكن وجودها أو زيادتها يمنع عدم الرضا مثل الراتب، ظروف العمل، وسياسات الشركات بشكل عام .

دراسة كارنيس وجنيزي (Charness & Gneezy, 2006)

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر دفع مبالغ مغرية للموظفين كحافز مقابل حضور تدريب عمل إضافي، وأثر ذلك على تشكيل أداء الموظفين المعنيين، وكان

مجتمع البحث يشمل فريق من الناس تم تشجيعهم لممارسة نوع من الرياضة في الوقت الإضافي للعمل وذلك مقابل مبلغ من المال كحافز لهم ، من أهم النتائج تبين أن حافز دفع المال يقود لمستوى أعلى من الحضور من لو لم يدفع لهم.

دراسة بيلتزر، وآخرين (Peltzer et al (2008) والتي عنوانها " ضغوط العمل، الرضا الوظيفي وانتشار الأمراض المرتبطة بالضغط لدى المعلمين في جنوب افريقيا" هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل الذاتية، الرضا الوظيفي وانتشار الأمراض المرتبطة بالضغط لدى المعلمين. وقد أجريت هذه الدراسة في المدارس العامة في جنوب افريقيا، تكونت عينة الدراسة من (21307) معلماً من معلمي المدارس العامة، وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستويات التوتر بشكل كبير بين المعلمين، وأظهرت وجود علاقة بين ضغوط العمل وعدم الرضا عن العمل مع معظم الأمراض المرتبطة بالضغط .

وبينت أن ضغوط طرائق التدريس وانخفاض دعم الأقران كانت مرتبطة بارتفاع ضغط الدم، وإرتبط إنعدام الأمن الوظيفي وغياب التقدم الوظيفي بالإصابة بقرحة المعدة والإضراب العقلي.

دراسة كين (Kin, 2001) والتي عنوانها " استكشاف مصادر الرضا الوظيفي في الجامعات الكورية"

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي وفقاً للمتغيرات (الجنس، الإنجاز، الدين، ضبط الذات، الصحة البدنية، العمر) وإيجاد العلاقة بين الرضا الوظيفي ومعنى الحياة وتكونت عينة البحث من (696) طالباً من الجامعات الكورية وتوصل البحث على أن متوسط الفئة الأكبر عمراً والإناث والفئة الدينية أعلى وبدلالة إحصائية وهناك علاقة موجبة ودالة بين الرضا الوظيفي ومعنى الحياة.

دراسة سيك (Seik, 2000) والتي عنوانها " تقييم مظاهر الرضا الوظيفي في سينغافورة"

هدفت الدراسة للتعرف على أهم مظاهر الرضا الوظيفي في سينغافورة، حيث طبق دراسته على عينة بلغت (2187) شخصاً من سكان سينغافورة واستخدم مقياس الرضا الوظيفي المعد في سينغافورة لقياس مظاهر الرضا الوظيفي في الجوانب المتعددة من الحياة. وأظهرت النتائج أن الحياة العائلية كانت أهم مظهر من مظاهر الرضا الوظيفي

المعد في سينغافورة لقياس مظاهر الرضا الوظيفي في الجوانب المتعددة من الحياة. وأظهرت النتائج أن الحياة العائلية كانت أهم مظهر من مظاهر الرضا الوظيفي وحصلت على المرتبة الأولى. وأعتبر المستجيبون أن مظاهر الحياة مثل السياسة والدين من مظاهر الحياة الهامة في سينغافورة وكانوا أقل رضاً عن مظاهر الحياة مثل الثروة والسلع المستهلكة.

يلاحظ من قراءة الدراسات السابقة، أنها جاءت في موضوعات مختلفة، وقد اقترب بعضها من موضوع الدراسة جزئياً، وبعضها الآخر بحث في موضوع يرتبط بموضوع الدراسة بشكل كبير.

أما بالنسبة للدراسات العربية التي بحثت في الرضا الوظيفي، وتتشابه هذه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة جميعها من حيث الهدف وهو البحث في العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي وتتشابه من ناحية البيئة الجغرافية التي أجريت فيها. في المقابل بحثت الدراسات الأجنبية في التحفيز كذلك بحثت بعض الدراسات الأجنبية في موضوع الرضا الوظيفي .

الطريقة والإجراءات

مقدمة

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي إتبعها الباحث في بحثه و تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، واستخدام أداة الدراسة، وخطوات التحقق من صدق الأداة وثباتها، إضافة إلى وصف متغيرات الدراسة والطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

المنهج العلمي المستخدم

استخدم الباحث المنهج الوصفي منهجاً للدراسة، وذلك لمناسبته وطبيعة هذه الدراسة وأهدافها. وذلك لأن المنهج الوصفي يقوم بدراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها بشكل دقيق ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وتعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من العام الدراسي 2014/2015، موزعين حسب مديرية التربية

والتعليم وهي نابلس، جنوب نابلس، جنين، قباطية، طولكرم، قلقيلية، سلفيت، طوباس، وقد بلغ عدد المديرين والمديرات في المدارس التي تحتوي على صفوف أساسية وثانوية في مديريات التربية والتعليم (385) مديراً ومديرة حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم لعام (2014-2015) والتي تلقاها الباحث موزعين كما في الجدول رقم (1) والذي يبين توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمديريات التربية والتعليم.

جدول (1): توزيع مجتمع الدراسة تبعاً لمديريات التربية والتعليم

المديرية	جنوب نابلس	نابلس	جنين	سلفيت	طولكرم	قلقيلية	قباطية	طوباس	المجموع
العدد	44	75	71	35	58	44	44	14	385

يتضح من الجدول رقم (1) أعداد المديرين في كل مديرية من مديريات التربية والتعليم والموزعة في محافظات شمال الضفة الغربية. عينة الدراسة

قام الباحث بتوزيع (385) إستبانة على مدراء المدارس الثانوية الحكومية في مدارس مديريات التربية، وقد تم إسترجاع (302) إستبانة بنسبة استرداد بلغت (78.4%) هي التي شكلت العينة النهائية للدراسة والجدول (2) يبين توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات المستقلة :

جدول (2): توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	158	52.3
	أنثى	144	47.7
المؤهل العلمي	دبلوم	15	5.0
	بكالوريوس	220	72.8
الخبرة	دراسات عليا	67	22.2
	أقل من 5 سنوات	16	5.3
	من 5 - 10 سنوات	56	18.5
مستوى الدخل	أكثر من 10 سنوات	230	76.2
	أقل من 4000 شيكل	193	63.9
المجموع	أقل من 4000 شيكل فاكثر	109	36.1
		302	100.00

يتضح من الجدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة، حيث يبين الجدول المستويات الخاصة بكل متغير من متغيرات الدراسة، وتكرار كل مستوى ونسبته المئوية من النسبة الكلية للعينة.

أداة الدراسة

أستخدم الباحث الإستبانة أداة لدراسته على المدراء، وتضمنت الإستبانة قسمين هما: التحفيز وتحتوي أربعة مجالات هي: أنظمة الترفقيات والحوافز، و التحفيز عبر التقدير واحترام الذات، و التحفيز عبر التعامل، و التعزيز والمكافآت، أما القسم الثاني فهو الرضا الوظيفي ويتضمن أربعة مجالات هي: طبيعة العمل، و أنظمة الرواتب، والعلاقة مع مديرية التربية والتعليم، والدورات والتدريب.

وقد قام الباحث بتصميمها وتطويرها كأداة لجمع المعلومات، وذلك وفقاً للخطوات الآتية: مراجعة الأدب النظري المتعلق المتعلق بموضوعي التحفيز ومستوى الرضا الوظيفي. ومراجعة الأبحاث والدراسات والكتب التي بحثت في العلاقة بين التحفيز ومستوى الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس.

وقد تكونت أداة الدراسة من جزئين:

الجزء الأول: ويشمل المعلومات الأولية عن المدير الذي قام بتعبئة الإستبانة.

الجزء الثاني: واشتمل على (60) فقرة موزعة على (قسمين) كل منهما يتضمن

أربعة مجالات، يتم الإستجابة عن هذه الفقرات من خلال ميزان ليكرت الخماسي، يبدأ بالدرجة (موافق بدرجة كبيرة جداً) وتُعطى (5) درجات، ثم (كبيرة) وتعطى (4) درجات، ثم (محايد) وتعطى (3) درجات، ثم (معارض) وتعطى درجتين، وينتهي ب (معارض بدرجة كبيرة جداً) وتعطى درجة واحدة فقط.

صدق الأداة

تم التحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين المختصين في الشؤون التربوية والإدارية في الجامعات، وبلغ عددهم (13) محكماً ملحق (1)، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات أداة الدراسة من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها للمجال الذي وُضعت فيه، إما بالموافقة عليها أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، وقد رأى المحكمون بضرورة إعادة صياغة بعض الفقرات، ولقد تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من (60) فقرة، وبذلك يكون قد تحقق الصدق الظاهري للإستبانة، وأصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية ملحق (2).

ثبات الأداة

لقد تم استخراج معامل ثبات الأداة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ ، Cronbach's Alpha والجدول (3) يبين معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها.

جدول (3) : معاملات الثبات لأداة الدراسة (الإستبانة) ومجالاتها

الرقم	المحور	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا
1	التحفيز	أنظمة الترقيات والحوافز	8	0.89
2		التحفيز عبر التقدير واحترام الذات	7	0.91
3		التحفيز عبر التعامل	8	0.78
4		التعزيز والمكافآت	7	0.82
الثبات الكلي للتحفيز				
5	الرضا الوظيفي	طبيعة العمل	8	0.88
6		أنظمة الرواتب	7	0.83
7		العلاقة مع مديرية التربية والتعليم	8	0.92
8		الدورات والتدريب	7	0.84
الثبات الكلي للرضا الوظيفي				
الثبات الكلي للأداة				
			60	0.95

يبين الجدول رقم (3) أن معاملات الثبات لمجالات الإستبانة تراوحت بين (0.78-0.91) للقسم الأول (التحفيز)، للمجالات: الثالث (التحفيز عبر التعامل) والثاني (التقدير واحترام الذات)، في حين بلغ الثبات الكلي (0.91). أما بالنسبة للقسم الثاني (الرضا الوظيفي) فقد تراوحت معاملات الثبات بين (0.83-0.92) للمجالات: الثاني (أنظمة الرواتب) والثالث (العلاقة مع مديرية التربية والتعليم)، في حين بلغ الثبات الكلي (0.93).

أما بالنسبة للثبات الكلي لأداة الدراسة فقد بلغ (0.95) وهو معامل ثبات عالي جداً ويضي بأغراض البحث العلمي.

إجراءات الدراسة

تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

- إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.

- تحديد أفراد مجتمع الدراسة.
- الحصول على موافقة الجهات ذات الاختصاص (ملحق 3).
- قام الباحث بتوزيع الأداة على مجتمع الدراسة، واسترجاعها- إدخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)
- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة، واقتراح التوصيات المناسبة.
- متغيرات الدراسة

تضمن تصميم الدراسة المتغيرات الآتية:

- أ- المتغيرات المستقلة:
 - الجنس: وله فئتان: (ذكر، أنثى)
 - المؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات (دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).
 - سنوات الخبرة: وله ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات)، ومن (5 - 10) سنوات، و(أكثر من 10 سنوات).
 - مستوى الدخل: وله مستويان: (أقل من 4000 شيكل، و4000 شيكل فأكثر).
- ب - المتغير التابع:

ويتمثل في إستجابات المديرين على مجالات أداة الدراسة والتي تمثل درجة التحفيز و الرضا الوظيفي والعلاقة بينهما.
المعالجات الإحصائية :

بعد تفريغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

نتائج الدراسة :

أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

نتائج الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

من أجل تحليل أسئلة الدراسة قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لفقرات ومجالات أداة الدراسة، ومن ثم ترتيبها تنازلياً وفق النسبة المئوية، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة.

1. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول والفرضية التابعة له:

والذي ينص على (ما درجة التحفيز لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء أنفسهم؟)

وللإجابة عن هذا السؤال الرئيسي، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة، وأعتمد الباحث في هذه الدراسة المقياس الآتي لتقدير درجة توافر التحفيز والرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المدراء أنفسهم:-

المتوسط الحسابي (4.21 فأكثر) درجة موافقة كبيرة جداً.

المتوسط الحسابي (3.41- 4.20) درجة موافقة كبيرة.

المتوسط الحسابي (2.61-3.40) درجة موافقة متوسطة.

المتوسط الحسابي (1.81-2.60) درجة موافقة قليلة.

المتوسط الحسابي (أقل من 1.81) درجة موافقة قليلة جداً.

أما الأساس الذي اعتمد عليه الباحث في توزيع هذه الفئات فهو النسب الإحصائية القائمة على توزيع المتوسطات بين فئات التدرج على مقياس ليكرت الخماسي الذي يبدأ بالدرجة (موافق بدرجة كبيرة جداً) وتُعطى (5) درجات، ثم (كبيرة) وتعطى (4) درجات، ثم (محايد) وتعطى (3) درجات، ثم (معارض) وتعطى درجتين، وينتهي ب (معارض بدرجة كبيرة) وتعطى درجة واحدة فقط بشكل متساوٍ (الحلو، 2007).

ويبين الجدول رقم (4) هذه النتائج.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجالات توفر التحفيز لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء أنفسهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي والنسبة المئوية.

الترتيب في الاستبانة	التسلسل	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
2	1	أنظمة الترفقيات والحوافز	4.45	0.42	89.0	كبيرة جداً
3	2	التحفيز عبر التقدير واحترام الذات	4.29	0.39	85.8	كبيرة جداً
4	3	التحفيز عبر التعامل	3.66	0.53	73.2	كبيرة
1	4	التعزيز والمكافآت	2.82	0.69	56.4	متوسطة
		الدرجة الكلية لمجالات توافر التحفيز	3.80	0.35	76.0	كبيرة

يتضح من الجدول (4) أن درجة توافر التحفيز لدى عينة مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء أنفسهم، قد بلغت (3.80) بإنحراف معياري قدره (0.35) على الدرجة الكلية للمجالات، وهذا يدل على أن التحفيز متوفر بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة، في حين تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة الدراسة على المجالات بين (2.82 - 4.45) لمجال التعزيز والمكافآت ومجال أنظمة الترقيات والحوافز وانحرافات معيارية (0.39 - 0.69) لنفس المجالات وهي متوسطات إستجابات تدل على أن التحفيز متوفر بدرجة كبيرة جداً لدى المديرين في كل من مجالات (أنظمة الترقيات والحوافز)، و (التقدير واحترام الذات)، ومتوفرة بدرجة كبيرة في مجال (التحفيز عبر التعامل)، ومتوسطة في مجال (التعزيز والمكافآت).

وفيما يتعلق بترتيب المجالات، فقد حصل مجال أنظمة الترقيات والحوافز على المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.45) وانحراف معياري (0.42) بينما حصل مجال التحفيز عبر التقدير واحترام الذات على المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.39)، وحصل مجال التحفيز عبر التعامل على المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (0.53)، وحصل مجال التعزيز والمكافآت على المرتبة الرابعة والأخيرة وبمتوسط حسابي (2.82) وانحراف معياري (0.69). ولعرفة أن ذلك ينطبق على المجتمع فسوف يتم فحص :

الفرضية المنبثقة عن سؤال الدراسة الأول والتي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات التحفيز لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية و المعيار المقبول تربوياً.

قام الباحث بإختبار الفرضية الأولى باستخدام إختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample T- test) ، للتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للإستجابات ومعيار أداة الدراسة، والجدول (5) يوضح هذه النتائج:

جدول (5): نتائج تحليل (ت) لعينة واحدة لفحص الفروق في بين متوسطات إستجابات مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية لدرجة توافر التحفيز لديهم عند

المعيار المقبول تربوياً

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
أنظمة الترقيات والحوافز	2.82	0.69	5.257	*0.000
التحفيز عبر التقدير واحترام الذات	4.45	0.42	38.982	*0.000
التحفيز عبر التعامل	4.29	0.39	35.127	*0.000
التعزيز والمكافآت	3.66	0.53	5.423	*0.000
الدرجة الكلية للتحفيز	3.80	0.35	15.064	*0.000

يتضح من الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات مدرء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية لدرجة توافر التحفيز لديهم عند المعيار المقبول تربوياً ولصالح توافر التحفيز في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية.

2. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني والفرضية التابعة له:

والذي ينص على (ما درجة الرضا الوظيفي لدى مدرء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المدرء أنفسهم؟) وللإجابة عن هذا السؤال الرئيسي، تم إستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة وبين الجدول رقم (6) هذه النتائج. جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجالات توفر الرضا الوظيفي لدى مدرء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المدرء أنفسهم مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي والنسبة المئوية.

الدرجة الفاعلية	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الترتيب في الاستبانة	التسلسل
كبيرة	79.2	0.52	3.96	طبيعة العمل	1	1
كبيرة	77.2	0.46	3.86	الدورات والتدريب	4	2
كبيرة	68.8	0.69	3.44	العلاقة مع مديرية التربية والتعليم	3	3
قليلة	52.0	0.69	2.60	أنظمة الرواتب	2	4
كبيرة	69.2	0.44	3.46	الدرجة الكلية لمجالات توافر الرضا الوظيفي		

يتبين من الجدول (6) أن درجة توافر توافر الرضا الوظيفي لدى عينة مدرء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المدرء أنفسهم، قد أتى بمتوسط (3.46) وانحراف معياري (0.44) على الدرجة الكلية للمجالات، وهذا يدل على أن الرضا الوظيفي متوفر بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة، في حين تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات أفراد عينة الدراسة على المجالات بين (2.60 - 3.96) وهي لمجالات أنظمة الرواتب و طبيعة العمل وانحرافات معيارية (0.46 - 0.69) لنفس المجالات وهي متوسطات إستجابات تدل على أن الرضا الوظيفي متوفر بدرجة كبيرة لدى المديرين في كل من مجالات (طبيعة العمل، الدورات والتدريب، العلاقة مع مديرية التربية والتعليم)، وقليلة في مجال (أنظمة الرواتب).

وفيما يتعلق بترتيب المجالات، فقد حصل مجال طبيعة العمل على المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.52) بينما حصل مجال الدورات التدريبية على المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.46)، وحصل مجال العلاقة مع مديرية التربية والتعليم على المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (0.69)، وحصل مجال أنظمة الرواتب على المرتبة الرابعة والأخيرة وبمتوسط حسابي (2.60) وانحراف معياري (0.44).

ولمعرفة أن ذلك ينطبق على المجتمع فسوف يتم فحص:

الفرضية المنبثقة عن سؤال الدراسة الثاني والتي نصها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية و المعيار المقبول تريبوياً. قام الباحث باختبار الفرضية الثانية باستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample t- Test) للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للإستجابات ومعيار أداة الدراسة، والجدول (7) يوضح هذه النتائج: جدول (7): نتائج تحليل (ت) لعينة واحدة لفحص الفروق في بين متوسطات إستجابات مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية لدرجة توافر الرضا الوظيفي لديهم عند المعيار المقبول تريبوياً.

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
طبيعة العمل	3.96	0.52	15.517	*0.000
أنظمة الرواتب	2.60	0.69	19.826	*0.000
العلاقة مع مديرية التربية والتعليم	3.44	0.69	20.87	*0.000
الدورات والتدريب	3.86	0.46	13.574	*0.000
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	3.46	0.44	33.445	*0.000

يتضح من الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية لدرجة توافر الرضا الوظيفي لديهم عند المعيار المقبول تريبوياً.

3. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث والفرضية التابعة له

والذي ينص على (هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء أنفسهم؟)

وينبثق عن هذا السؤال الفرضية التالية : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين التحفيز وتحقيق الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.

من أجل الإجابة عن هذا السؤال تم استخدام مصفوفة بيرسون (Pearson Correlation Matrix) للعلاقة بين مجالي الدراسة (التحفيز والرضا الوظيفي).

ويبين الجدول رقم (8) هذه النتائج:

جدول (8): مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Matrix) بين درجات القسم الأول (التحفيز) والقسم الثاني (الرضا الوظيفي)

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون بين التحفيز والرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي		التحفيز	
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
*0.000	0.636	0.44	3.46	0.35	3.80

• دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

تشير نتائج الجدول (8) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين التحفيز وتحقيق الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية مقدارها (0.636) عند مستوى دلالة (0.000).

4. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرابع والذي ينص :

هل توجد فروق في درجة التحفيز والرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى الدخل) من وجهات نظرهم ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم فحص فرضيات الدراسة التالية :

ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

1. النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير الجنس. لفحص الفرضية، استخدم الباحث اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-Test) ونتائج الجدول (9) تبين ذلك.

جدول (9) نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في توافر التحفيز لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس

المجال	ذكور (ن=158)		إناث (ن=144)		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
التعزيز والمكافآت	2.84	0.73	2.79	0.65	0.568	0.570
أنظمة الترقيات والحوافز	4.49	0.36	4.40	0.47	1.999	0.047
التحفيز عبر التقدير واحترام الذات	4.31	0.41	4.27	0.36	0.871	0.385
التحفيز عبر التعامل	3.61	0.59	3.72	0.45	-1.812	0.071
الدرجة الكلية للمجالات	3.81	0.37	3.79	0.33	0.433	0.665

• دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يوضح الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير الجنس في الدرجة الكلية وفي المجالات الأول والثالث والرابع بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المجال الثاني (أنظمة الترقيات والحوافز)، ولصالح الذكور.

2. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لفحص الفرضية، فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) ونتائج الجدول (10) و (11) تبين ذلك.

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات درجة توافر التحفيز لدى مدرء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير

المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المجال
0.43	3.08	15	دبلوم	التعزيز والمكافآت
0.68	2.81	220	بكالوريوس	
0.78	2.78	67	دراسات عليا	
0.23	4.63	15	دبلوم	أنظمة الترقيات والحوافز
0.44	4.45	220	بكالوريوس	
0.37	4.40	67	دراسات عليا	
0.43	4.28	15	دبلوم	التحفيز عبر التقدير واحترام الذات
0.39	4.29	220	بكالوريوس	
0.36	4.29	67	دراسات عليا	
0.50	3.88	15	دبلوم	التحفيز عبر التعامل
0.52	3.69	220	بكالوريوس	
0.54	3.53	67	دراسات عليا	
0.25	3.97	15	دبلوم	الدرجة الكلية للمجالات
0.35	3.81	220	بكالوريوس	
0.37	3.75	67	دراسات عليا	

يتضح من الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات درجة توافر التحفيز لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمجالات لمستوى الدبلوم (3.97) والانحراف المعياري (0.25)، ومستوى البكالوريوس بلغ المتوسط الحسابي (3.81) والانحراف المعياري (0.35)، أما مستوى الدراسات العليا فقد بلغ متوسطه الحسابي (3.75) والانحراف المعياري (0.37). وقد بلغ أعلى متوسط حسابي (4.63) وبانحراف معياري (0.23) في مجال أنظمة الترقيات والحوافز لمستوى دبلوم، بينما كان أقل متوسط حسابي (2.78) وبانحراف معياري (0.78) لمستوى دراسات عليا في مجال التعزيز والمكافآت. ولمعرفة درجة انطباق هذه النتائج على مجتمع الدراسة تم فحص الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي والموضحة في الجدول (11).

جدول (11): نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في مجالات درجة توافر التحفيز لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التعزيز والمكافآت	بين المجموعات	1.116	2	0.558	1.150	0.318
	خلال المجموعات	145.043	299	0.485		
	المجموع	146.159	301			
أنظمة الترقيات والحوافز	بين المجموعات	0.668	2	0.334	1.862	0.157
	خلال المجموعات	53.626	299	0.179		
	المجموع	54.294	301			
التحفيز عبر التقدير واحترام الذات	بين المجموعات	0.001	2	0.001	0.004	0.996
	خلال المجموعات	46.138	299	0.154		
	المجموع	46.139	301			
التحفيز عبر التعامل	بين المجموعات	2.022	2	1.011	3.591	*0.029
	خلال المجموعات	84.160	299	0.281		
	المجموع	86.181	301			
الدرجة الكلية للمجالات	بين المجموعات	0.595	2	0.298	2.380	0.094
	خلال المجموعات	37.398	299	0.125		
	المجموع	37.994	301			

• دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يتضح من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدرء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير المؤهل العلمي في الدرجة الكلية للمجالات، وعلى كافة المجالات ما عدا مجال (التحفيز عبر التعامل). ولتعرف على مصدر الفروق، فقد استخدم اختبار (LSD) للمقارنة البعدية، ويوضح الجدول (12) نتائج المقارنة البعدية.

جدول (12) نتائج اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين متوسطات مجال التحفيز عبر

التعامل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	دبلوم	بكالوريوس
دراسات عليا	-0.3505*	-0.15703*

• دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يشير الجدول (12) إلى وجود فروق دالة إحصائية في مجال التحفيز عبر التعامل بين مستوى مؤهل (دراسات عليا) ومستويي (دبلوم، وبكالوريوس) ولصالح مستويي (دبلوم، وبكالوريوس).

3. النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ولفحص الفرضية، فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) ونتائج الجدول (13) و (14) تبين ذلك.

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجلات درجة توافر التحفيز لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير

سنوات الخبرة

المجال	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التعزيز والمكافآت	أقل من 5 سنوات	16	2.88	0.90
	5-10 سنوات	56	2.93	0.60
	أكثر من 10 سنوات	230	2.78	0.70
أنظمة الترفقيات والحوافز	أقل من 5 سنوات	16	4.52	0.40
	5-10 سنوات	56	4.49	0.41
	أكثر من 10 سنوات	230	4.43	0.42
التحفيز عبر التقدير واحترام الذات	أقل من 5 سنوات	16	4.37	0.42
	5-10 سنوات	56	4.34	0.42
	أكثر من 10 سنوات	230	4.27	0.37
التحفيز عبر التعامل	أقل من 5 سنوات	16	3.59	0.55
	5-10 سنوات	56	3.80	0.44
	أكثر من 10 سنوات	230	3.63	0.54
الدرجة الكلية للمجالات	أقل من 5 سنوات	16	3.84	0.39
	5-10 سنوات	56	3.89	0.34
	أكثر من 10 سنوات	230	3.78	0.35

يتضح من الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجلات درجة توافر التحفيز لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمجالات

لمستوى أقل من 5 سنوات (3.84) والانحراف المعياري (0.39)، والمستوى 5-10 سنوات بلغ المتوسط الحسابي (3.89) والانحراف المعياري (0.34)، أما مستوى أكثر من 10 سنوات فقد بلغ متوسطه الحسابي (3.78) والانحراف المعياري (0.35). وقد بلغ أعلى متوسط حسابي (4.52) وبانحراف معياري (0.40) في مجال أنظمة الترقيات والحوافز لمستوى أقل من 5 سنوات، بينما كان أقل متوسط حسابي (2.78) وبانحراف معياري (0.70) لمستوى أكثر من 10 سنوات في مجال التعزيز والمكافآت. ولمعرفة درجة انطباق هذه النتائج على مجتمع الدراسة تم فحص الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة والموضحة في الجدول (14).

جدول (14): نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في مجالات درجة توافر التحفيز لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى

لمتغير سنوات الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التعزيز والمكافآت	بين المجموعات	0.998	2	0.499	1.027	0.359
	خلال المجموعات	145.161	299	0.485		
	المجموع	146.159	301			
أنظمة الترقيات والحوافز	بين المجموعات	0.259	2	0.130	0.717	0.489
	خلال المجموعات	54.034	299	0.181		
	المجموع	54.294	301			
التحفيز عبر التقدير واحترام الذات	بين المجموعات	0.327	2	0.164	1.068	0.345
	خلال المجموعات	45.812	299	0.153		
	المجموع	46.139	301			
التحفيز عبر التعامل	بين المجموعات	1.355	2	0.677	2.387	0.094
	خلال المجموعات	84.827	299	0.284		
	المجموع	86.181	301			
الدرجة الكلية للمجالات	بين المجموعات	0.572	2	0.286	2.284	0.104
	خلال المجموعات	37.422	299	0.125		
	المجموع	37.994	301			

• دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يتضح من الجدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدرء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات

شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الدرجة الكلية للمجالات وفي المجالات الأربعة.

4. النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير مستوى الدخل.

ولفحص الفرضية، فقد استخدم الباحث اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-Test) ونتائج الجدول (15) تبين ذلك.

جدول (15) نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في توافر التحفيز لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مستوى الدخل

المجال	أقل من 4000 شيكل (ن=193)		4000 شيكل فأكثر (ن=109)		قيمة ف	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
التعزيز والمكافآت	2.80	0.69	2.85	0.69	-0.672	0.502
أنظمة الترقيات والحوافز	4.44	0.47	4.46	0.32	-0.346	0.730
التحفيز عبر التقدير واحترام الذات	4.31	0.40	4.25	0.36	1.152	0.250
التحفيز عبر التعامل	3.71	0.48	3.58	0.60	1.892	0.059
الدرجة الكلية للمجالات	3.81	0.35	3.79	0.35	0.593	0.554

• دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، ودرجات حرية (360)

يوضح الجدول (15) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير مستوى الدخل في الدرجة الكلية وفي المجالات الأربعة.

5. النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

ولفحص الفرضية، فقد استخدم الباحث اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) ونتائج الجدول (16) تبين ذلك.

جدول (16) نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في توافر الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس

المجال	ذكور (ن=158)		إناث (ن=144)		قيمة ف	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
طبيعة العمل	3.91	0.55	4.02	0.47	-1.818	0.070
أنظمة الرواتب	2.58	0.67	2.62	0.72	-0.557	0.578
العلاقة مع مديرية التربية والتعليم	3.42	0.74	3.45	0.63	-0.316	0.752
الدورات والتدريب	3.86	0.52	3.86	0.39	-0.067	0.947
الدرجة الكلية للمجالات	3.44	0.48	3.49	0.39	-0.886	0.376

• دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، ودرجات حرية (360)

يوضح الجدول (16) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس في الدرجة الكلية وفي المجالات الأربعة.

6. النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ولفحص الفرضية، فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) ونتائج الجدول (17) و (18) تبين ذلك.

جدول (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات درجة الرضا الوظيفي لدى مدراء

المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
طبيعة العمل	دبلوم	15	4.25	0.38
	بكالوريوس	220	3.95	0.50
	دراسات عليا	67	3.94	0.57
أنظمة الرواتب	دبلوم	15	2.75	0.89
	بكالوريوس	220	2.56	0.68
	دراسات عليا	67	2.70	0.67

0.58	3.60	15	دبلوم	العلاقة مع مديرية التربية والتعليم
0.67	3.41	220	بكالوريوس	
0.75	3.49	67	دراسات عليا	
0.48	4.03	15	دبلوم	الدورات والتدريب
0.40	3.89	220	بكالوريوس	
0.59	3.71	67	دراسات عليا	
0.37	3.66	15	دبلوم	الدرجة الكلية للمجالات
0.42	3.45	220	بكالوريوس	
0.51	3.46	67	دراسات عليا	

يتضح من الجدول (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات درجة توافر الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمجالات لمستوى الدبلوم (3.66) والانحراف المعياري (0.37)، ومستوى البكالوريوس بلغ المتوسط الحسابي (3.45) والانحراف المعياري (0.42)، أما مستوى الدراسات العليا فقد بلغ متوسطه الحسابي (3.46) والانحراف المعياري (0.51). وقد بلغ أعلى متوسط حسابي (4.25) وبانحراف معياري (0.38) في مجال طبيعة العمل لمستوى دبلوم، بينما كان أقل متوسط حسابي (2.56) وبانحراف معياري (0.68) لمستوى بكالوريوس في مجال أنظمة الرواتب. لمعرفة درجة انطباق هذه النتائج على مجتمع الدراسة تم فحص الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي والموضحة في الجدول (18).

جدول (18): نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في مجالات درجة توافر الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
طبيعة العمل	بين المجموعات	1.277	2	0.639	2.370	0.095
	خلال المجموعات	80.570	299	0.269		
	المجموع	81.847	301			
أنظمة الرواتب	بين المجموعات	1.348	2	0.674	1.400	0.248
	خلال المجموعات	143.949	299	0.481		
	المجموع	145.297	301			
العلاقة مع مديرية التربية والتعليم	بين المجموعات	0.763	2	0.381	0.796	0.452
	خلال المجموعات	143.289	299	0.479		
	المجموع	144.051	301			
الدورات والتدريب	بين المجموعات	2.231	2	1.115	5.247	*0.00

6		0.213	299	63.566	خلال المجموعات	
			301	65.797	المجموع	
0.225	1.498	0.297	2	0.594	بين المجموعات	الدرجة الكلية للمجالات
			299	59.312	خلال المجموعات	
		0.198	301	59.906	المجموع	

• دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يتضح من الجدول (18) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي في الدرجة الكلية للمجالات، وعلى كافة المجالات ما عدا مجال (الدورات والتدريب). ولتعرف مصدر الفروق، فقد أستخدم اختبار (LSD) للمقارنة البعدية، ويوضح الجدول (19) نتائج المقارنة البعدية.

جدول (19) نتائج اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين متوسطات مجال الدورات والتدريب وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	دبلوم	بكالوريوس
دراسات عليا	-0.32381*	-0.18506*

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يشير الجدول (19) إلى وجود فرق دال إحصائياً في مجال الدورات والتدريب بين مستوى مؤهل (دراسات عليا) ومستويي (دبلوم، وبكالوريوس) ولصالح مستويي (دبلوم، وبكالوريوس).

7. النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ولفحص الفرضية، فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) ونتائج الجدول (20) و (21) تبين ذلك.

جدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات درجة توافر الرضا الوظيفي لدى مدراء

المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لتغير سنوات الخبرة

المجال	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
طبيعة العمل	أقل من 5 سنوات	16	3.85	0.62
	5-10 سنوات	56	4.10	0.40
	أكثر من 10 سنوات	230	3.93	0.53
أنظمة الرواتب	أقل من 5 سنوات	16	2.37	0.90
	5-10 سنوات	56	2.57	0.68
	أكثر من 10 سنوات	230	2.62	0.68
العلاقة مع مديرية التربية والتعليم	أقل من 5 سنوات	16	3.42	0.77
	5-10 سنوات	56	3.74	0.45
	أكثر من 10 سنوات	230	3.36	0.71
الدورات والتدريب	أقل من 5 سنوات	16	3.84	0.42
	5-10 سنوات	56	3.99	0.31
	أكثر من 10 سنوات	230	3.83	0.49
الدرجة الكلية للمجالات	أقل من 5 سنوات	16	3.37	0.59
	5-10 سنوات	56	3.60	0.35
	أكثر من 10 سنوات	230	3.44	0.44

يتضح من الجدول (20) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات درجة توافر الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية تبعاً لتغير سنوات الخبرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمجالات لمستوى أقل من 5 سنوات (3.37) والانحراف المعياري (0.59)، ومستوى 5-10 سنوات بلغ المتوسط الحسابي (3.60) والانحراف المعياري (0.35)، أما مستوى أكثر من 10 سنوات فقد بلغ متوسطه الحسابي (3.44) والانحراف المعياري (0.44). وقد بلغ أعلى متوسط حسابي (4.10) وبانحراف معياري (0.40) في مجال طبيعة العمل لمستوى 5-10 سنوات، بينما كان أقل متوسط حسابي (2.37) وبانحراف معياري (0.90) لمستوى أقل من 5 سنوات في مجال أنظمة الرواتب. ولعرفة درجة انطباق هذه النتائج على مجتمع الدراسة تم فحص الفرضية الصفرية المتعلقة بتغير سنوات الخبرة والموضحة في الجدول (21).

جدول (21): نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق في مجالات درجة توافر الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
0.061	2.815	0.756	2	1.513	بين المجموعات	طبيعة العمل
		0.269	299	80.334	خلال المجموعات	
			301	81.847	المجموع	
0.352	1.047	0.505	2	1.010	بين المجموعات	أنظمة الرواتب
		0.483	299	144.287	خلال المجموعات	
			301	145.297	المجموع	
*0.001	6.998	3.221	2	6.442	بين المجموعات	العلاقة مع مديرية التربية والتعليم
		0.460	299	137.610	خلال المجموعات	
			301	144.051	المجموع	
0.078	2.575	0.557	2	1.114	بين المجموعات	الدورات والتدريب
		0.216	299	64.683	خلال المجموعات	
			301	65.797	المجموع	
*0.034	3.405	0.667	2	1.334	بين المجموعات	الدرجة الكلية للمجالات
		0.196	299	58.572	خلال المجموعات	
			301	59.906	المجموع	

• دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يتضح من الجدول (21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الدرجة الكلية للمجالات وفي مجال العلاقة مع مديرية التربية والتعليم.

ولتعرف مصدر الفروق، فقد استخدم اختبار (LSD) للمقارنة البعدية، وتوضح الجداول (22) و(23) نتائج المقارنة البعدية.

جدول (22) نتائج اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين متوسطات مجال العلاقة مع مديرية التربية والتعليم وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	أكثر من 10 سنوات
10-5 سنوات	-0.37814*

• دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يشير الجدول (22) إلى وجود فرق دال إحصائياً في مجال العلاقة مع مديرية التربية والتعليم بين مستوى خبرة (5-10 سنوات) ومستوى خبرة (أكثر من 10 سنوات) ولصالح مستوى (5-10 سنوات).

جدول (23) نتائج اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين متوسطات الدرجة الكلية للمجالات وفقاً لمتغير

سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	أكثر من 10 سنوات
10-5 سنوات	-0.16294*

• دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

يشير الجدول (23) إلى وجود فرق دال إحصائياً في الدرجة الكلية للمجالات بين مستوى خبرة (5-10 سنوات) ومستوى خبرة (أكثر من 10 سنوات) ولصالح مستويي (5-10 سنوات).

8. النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة

الفرضية الثامنة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير مستوى الدخل.

ولفحص الفرضية، فقد استخدم الباحث اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t-test) ونتائج الجدول (24) تبين ذلك.

جدول (24) نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في توافر الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير مستوى الدخل.

مستوى الدلالة	قيمة ف	4000 شيكل فأكثر (ن=109)		أقل من 4000 شيكل (ن=193)		المجال
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.315	1.007	0.59	2.56	0.47	3.98	طبيعة العمل
0.277	-1.089	0.72	2.66	0.67	2.56	أنظمة الرواتب
0.033	2.143	0.77	3.32	0.63	3.50	العلاقة مع مديرية التربية والتعليم
0.132	1.509	0.55	3.81	0.40	3.89	الدورات والتدريب
0.276	1.091	0.51	3.43	0.39	3.48	الدرجة الكلية

• دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، ودرجات حرية (360)

يوضح الجدول (24) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير مستوى الدخل في الدرجة الكلية وفي المجالات الأولى والثاني والرابع بينما يوجد فروق في المجال الثالث العلاقة مع مديرية التربية والتعليم ولصالح مستوى دخل (أقل من 4000 شيكل).

النتائج والتوصيات :

أولاً: النتائج

توصلت الدراسة لعدد من النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة وفرضياتها :

أشار الجدول (4) إلى أن درجة توافر التحفيز لدى عينة مدرّاء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المدرّاء أنفسهم، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات التحفيز لدى مدرّاء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية و المعيار المقبول تربوياً.

واظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات مدرّاء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية لدرجة توافر التحفيز لديهم عند المعيار عند المعيار المقبول تربوياً.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى درجة التحفيز الكبيرة التي يتمتع بها مدرّاء المدارس والتي هي نتيجة للوضع الاجتماعي والوظيفي التي تقدمه هذه الوظيفة والذي هو ناتج عن البيئة الإيجابية للمؤسسة التربوية التي تعمل على تشجيع التحفيز والتعلم المستمر من خلال وجود أنظمة للتقدم والرقى والحوافز.

مناقشة نتائج سؤال الدراسة الثاني والفرضية التابعة له

وفيما يتعلق بدرجة الرضا الوظيفي لدى مدرّاء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المدرّاء أنفسهم؟

أشار الجدول (6) إلى أن درجة توافر توفر الرضا الوظيفي لدى عينة مدرّاء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المدرّاء أنفسهم، قد بلغت بمتوسط (3.46) وبانحراف معياري (0.44) على الدرجة الكلية للمجالات، وهذا يدل على أن الرضا الوظيفي متوفر بدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة، في حين تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المجالات بين (2.60 - 3.96) وانحرافات معيارية (0.46 - 0.69) وهي نتائج تدل على أن الرضا الوظيفي متوفر بدرجة كبيرة لدى المديرين في كل من مجالات (طبيعة العمل، والدورات والتدريب، العلاقة مع مديرية التربية والتعليم)، وقليلة في مجال (أنظمة الرواتب).

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة شقير(2011) التي أشارت إلى وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس ومديراتها في مدارس محافظات شمال الضفة الغربية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية و المعيار المقبول تربوياً.

أشار الجدول (7) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية لدرجة توافر الرضا الوظيفي لديهم عند المعيار المقبول تربوياً.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الدرجة الكبيرة من توافر الرضا الوظيفي لدى عينة مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء أنفسهم والتفاوت في توافر هذه الدرجة، حيث أنها كبيرة في مجالات طبيعة العمل والدورات التدريبية وذلك بسبب الإتجاه الحديث الذي تبديه دوائر التربية والتعليم في تدريب المدراء في حقول الإدارة التربوية وإطلاعهم على كل ما هو مستجد فيها، ومتوسطة في مجال العلاقة مع مديرية التربية والتعليم، وقليلة في مجال أنظمة الرواتب بالإضافة إلى وجود طموح كبير لدى عينة الدراسة بالحصول على أجور مرتفعة تناسب وضعهم الإجتماعي كقيادات في قمة الهرم الوظيفي ومدراء لمؤسسات تربوية نتيجة للمسؤوليات الكبيرة التي يضطلعون بها في مجال عملهم.

مناقشة نتائج سؤال الدراسة الثالث والفرضية التابعة له

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المدراء أنفسهم؟

وينبثق عن هذا السؤال الفرضية التالية والتي هي:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) بين التحفيز وتحقيق الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.

أشارت نتائج الجدول (8) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين توافر التحفيز والرضا الوظيفي لدى مديري المدارس

الحكومية الثانوية ومديراتها في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المدرء أنفسهم، مقدارها (0.636) عند مستوى دلالة (0.000). بحيث أن ارتفاع درجة التحفيز لدى مدرء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية يزيد من توافر مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

ويفسر الباحث هذه النتيجة بوجود أثر إيجابي للتحفيز يتمثل في الترقيات والحوافز، وإبداء التقدير واحترام الذات لدى عينة الدراسة، والتعامل الإيجابي معهم بالإضافة إلى نظام المكافآت والتعزيز الذي يتلقاه هؤلاء المدرء ينعكس إيجابياً على الشعور بالرضا الوظيفي لديهم.

وتختلف هذه الدراسة مع دراسة شراب (2007) التي أكدت أن تأثير الحوافز المادية على مستوى أداء الموظفين ضعيف ومع دراسة العكش (2007) التي أكدت أثر ضعيف لفعالية نظام الحوافز والمكافآت في تحسين أداء العاملين في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة. ومع دراسة إبراهيم (2003) التي أشارت إلى إن الموظفين العاملين في كلية التجارة بجامعة النيلين غيرراضين بالأغلبية عن نظام الحوافز المطبق في الجامعة، ومع دراسة سليمان (2003) التي أظهرت نتائجها عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى مديري المدارس الحكومية ومديراتها في محافظات فلسطين الشمالية. وتتفق مع دراسة شقير (2011) التي أكدت وجود علاقة دالة إحصائياً بين درجة ممارسة القيادة التشاركية والرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس شمال محافظات الضفة الغربية ومديراتها، ومع دراسة بدران وبدران (2005) التي أكدت نتائجها وجود علاقة بين الحرية الأكاديمية ومستوى الرضا الوظيفي.

نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدرء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير الجنس.

أشار الجدول (9) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدرء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير الجنس في الدرجة الكلية وفي

المجالات الأولى والثالث والرابع بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المجال الثاني (أنظمة الترقيات والحوافز)، ولصالح الذكور.

ويمكن تفسير الفرق في مجال أنظمة الحوافز والترقيات والذي جاء لصالح الذكور بأن المديرين لديهم شعور أكبر بالحوافز التشجيعية من الإناث وهذا ينتج عن درجة شعور أكثر بها من الإناث، إضافة إلى أن مهنة الإدارة المدرسية تحقق لهم تحقيق ذات ومنافع اقتصادية بحاجة لها ونظرة لزيادة الدخل الشهري نظراً للمسؤوليات الاجتماعية والاقتصادية التي يتحملونها أكثر من الإناث.

نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أشار الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير المؤهل العلمي في الدرجة الكلية للمجالات، وعلى كافة المجالات ما عدا مجال (التحفيز عبر التعامل) ولصالح مستويي (دبلوم، وبكالوريوس).

ويفسر الفرق في مجال التحفيز عبر التعامل والذي جاء لصالح حملة الدبلوم والبيكالوريوس بأن هؤلاء لديهم طموح أكبر نحو الحصول على وسائل التحفيز ربما يعود بسبب الحاجة الموجودة لديهم للتطور المهني وتحسين أدائهم العملي حيث أن الحوافز والمكافآت والتعزيز يزيد من الدافعية للإنتاج عند ذوي هذه المستويات رغبة في الوصول إلى مستوى يماثل حملة الشهادات العليا.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة إبراهيم (2003) التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وتختلف هذه الدراسة مع دراسة شراب (2007) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

أشار الجدول (14) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير سنوات الخبرة في الدرجة الكلية للمجالات وفي المجالات الأربعة.

ويستدل من هذه النتيجة أن مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية على اختلاف سنوات خبرتهم لا يختلفون في نظرهم إلى درجة توفر التحفيز إذ أن تقديراتهم بهذا الخصوص متقاربة.

وقد يفسر عدم وجود فروق بين مستويات الخبرة الإدارية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية إلى جمود إجراءات التحفيز وعدم تجديدها، فأنظمة الترقيات والحوافز وإجراءات التعزيز وتقديم المكافآت التقليدية لا يطرأ عليها أي تطور ويخضع لها كافة المدراء بغض النظر عن الخبرة المتوفرة لديهم.

نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير مستوى الدخل.

أشار الجدول (15) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر التحفيز تعزى لمتغير مستوى الدخل في الدرجة الكلية وفي المجالات الأربعة.

ويستدل من هذه النتيجة أن مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية على اختلاف رواتبهم ومستوى دخلهم لا يختلفون في نظرهم إلى درجة توفر التحفيز إذ أن تقديراتهم بهذا الخصوص متقاربة.

وتفسر نتيجة عدم وجود فروق بين مستويات الدخل المختلفة لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية إلى تشابه إجراءات التحفيز، فأنظمة الترفقيات والحوافز وإجراءات التعزيز وتقديم المكافآت التقليدية لا يطرأ عليها أي تطور وربما تكون جامدة يخضع لها كافة المدراء بغض النظر عن مستويات الدخل التي يتمتعون بها.

نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الخامسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

أشار الجدول (16) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس في الدرجة الكلية وفي المجالات الأربعة.

ويتبين من هذه النتيجة أن مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية ومديراتها لا يختلفون في نظرهم إلى درجة توفر الرضا الوظيفي إذ أن تقديراتهم بهذا الخصوص متقاربة.

ويتم تفسير عدم وجود فروق بين مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية ومديراتها إلى تشابه طبيعة العمل الذي يقومون به وتشابه أنظمة رواتبهم وعلاقاتهم مع مديرية التربية والتعليم، والدورات التدريبية المتشابهة التي يتلقونها والتي تنعكس بدرجة متفاوتة على شعورهم بالرضا الوظيفي. بالإضافة للمسؤوليات المتساوية التي يتحملها كلا الجنسين من المسؤولين والتي تهدف أساساً إلى تحقيق أهداف العمل الإداري المدرسي.

وتتوافق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة ابراهيم (2003) و نتائج دراسة شقير (2011) اللتا أظهرتا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، في حين تختلف نتائجها مع نتائج دراسة خليل وشيرير (2007) التي أظهرت نتائجها وجود فروق في متغير الجنس ولصالح الإناث.

نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية السادسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أشارت نتائج الجدول (18) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي في الدرجة الكلية للمجالات، وعلى كافة المجالات ما عدا مجال (الدورات والتدريب) ولصالح مستويي (دبلوم، وبكالوريوس).

ويفسر الباحث الفرق في مجال الدورات والتدريب والذي جاء لصالح حملة الدبلوم والبكالوريوس بأن هؤلاء لديهم إطلاع أكبر نحو التطور من خلال الحصول على دورات تدريبية تعمل على تطوير واقعهم المهني والعملي والإداري في المؤسسة التربوية التي يديرونها وذلك من أجل سد الفجوة التي ربما تحدث بين مستوياتهم الأكاديمية والمستويات الأعلى منهم.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسة التي أجراها شقير (2011) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتختلف نتائجها مع نتائج الدراسة التي أجراها كل من الشيخ خليل وشريير (2007) ونتائج الدراسة التي أجراها شراب (2007) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح مستوى (دبلوم).

نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية السابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

أشار الجدول (21) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة في

الدرجة الكلية للمجالات وفي مجال العلاقة مع مديرية التربية والتعليم ولصالح مستوى (5-10 سنوات).

ويفسر الباحث الفرق في العلاقة مع مديرية التربية والتعليم ولصالح مستوى (5-10) سنوات إلى حاجة هؤلاء لتلقي تعليمات من مديرياتهم والتقييد بها نتيجة لدرجة الخبرة المتوسطة التي يتمتعون بها والتي ستسهم في تطوير واقعهم المهني والعملي والإداري في المؤسسة التربوية التي يديرونها.

وتتفق هذه الدراسة مع نتائج الدراسة التي أجراها شقير (2011) والتي أظهرت نتائجها أن هناك وجود لفرق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي عند مديري المدارس ومديراتها تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وفي المقابل تختلف مع الدراسة التي أجراها الشيخ خليل وشريبر (2007) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الثامنة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير مستوى الدخل.

أشار الجدول (24) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات وجهات نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في درجة توفر الرضا الوظيفي تعزى لمتغير مستوى الدخل في الدرجة الكلية وفي المجالات الأولى والثاني والرابع بينما يوجد فروق في المجال الثالث (العلاقة مع مديرية التربية والتعليم) ولصالح مستوى دخل (أقل من 4000 شيكل).

ويفسر الباحث الفرق في العلاقة مع مديرية التربية والتعليم ولصالح مستوى دخل (أقل من 4000 شيكل) إلى حاجة هؤلاء لتلقي تعليمات من مديرياتهم والتقييد بها والتي ستسهم في رفع كفاءتهم في التعامل مع مستجدات إدارية تطرأ في مؤسساتهم التربوية.

ثانياً: توصيات الدراسة :

في ضوء ما تقدم من نتائج، خرج الباحث بعدة توصيات، منها:

1. ينصح بإجراء دراسات واسعة ومستفيضة حول العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية من أجل تحسين الأداء الوظيفي للمدراء بما ينعكس ذلك إيجاباً على سير العملية التعليمية.
2. العمل على تفعيل وتحديث أنظمة الحوافز الحكومية وذلك من خلال مراجعة وتقييم القوانين والأنظمة واللوائح التي تتعلق بأنظمة نهاية الخدمة والعلاوات الدورية السنوية وعلاوات غلاء المعيشة، ومن ثم العمل على تطويرها بشكل يتلاءم مع رغبات المدراء، حيث أن هذه الإجراءات تعمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
3. ضرورة تكثيف الدورات التدريبية للمدراء وزيادة فرص النمو المهني لتشمل كل ما هو حديث في مجال الإدارة التربوية وذلك من أجل تحسين الأداء المهني للمدراء وتحفيزهم على العمل الإداري التربوي.
4. إشراك المدراء في عمليات صنع القرارات الإدارية وإشراكهم أيضاً في وضع البرامج والخطط التطويرية وذلك من أجل إيجاد مرونة في التعامل مع مديرياتهم، الأمر الذي سينعكس إيجاباً على العلاقات المتبادلة مع مديريات التربية والتعليم.
5. ضرورة الاستفادة من تجارب الإدارات التربوية الناجحة محلياً ودولياً وذلك من أجل إدخال كل الوسائل الحديثة والمتاحة والتي تسهم في التنمية المهنية للمدراء كونهم قادة للمؤسسات التربوية.
6. ضرورة العمل على زيادة فرص التقدم والرقي المادي والمعنوي والتي تقدم للمدراء المدارس وذلك من أجل تحفيزهم على تقديم أداء مناسب بالإضافة إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
7. ضرورة أن تكون هناك توجهات من مستويات إدارية عليا في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية تتضمن تقديم حوافز وترقيات تتعلق بالوظيفة بناءً على معايير مهنية يتضمنها قانون الخدمة المدنية، وأن تتم الترقيات على أساس التمايز في العمل الوظيفي.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، أحمد عثمان (2003). نظم الحوافز وأثرها علي الرضا الوظيفي: دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين. رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية.
- أبو النصر، مدحت محمد (2007). إدارة وتنمية الموارد البشرية والإتجاهات المعاصرة. الطبعة الأولى، مدينة النصر، القاهرة.
- أبو شيخة، نادر أحمد (2005). الدوافع وفقاً لنظرية سلم الحاجات لإبراهيم مازلو كما يراها العاملون في شركات الأدوية الأردنية، المنارة، المجلد 13، العدد 2، 2007.
- أبو عيشه، غيداء (2007). مشكلات التخطيط التربوي لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية الثانوية في فلسطين. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- أبوشمالة، إبراهيم فرج (2010). مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى. مشروع تخرج، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الأبيض، عادل عبد المعطي (2005). الرضا الوظيفي الدراسية في ضوء التخصص الأكاديمي والصف الدراسي لدى عينة من طلاب كلية المعلمين بالملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 128، ص: 125-194.
- بدران، عبد الكريم أحمد، وبدران، عمرو حسين (2005). الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة الإدارية والمعلمين بكليات التربية والتربية الرياضية. مجلة التربية، كلية التربية جامعة المنصورة، 58، الجزء الأول، ص: 91-125.
- بسيوني، سوزان بنت صدقة بن عبد العزيز (2011). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالإنجاز الأكاديمي والرضا الوظيفي لدى عينة من الطالبات الجامعيات بمكة المكرمة. مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، 28، ص: 68-114.
- الجريد، عارف (2007). التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف. رسالة ماجستير غير منشورة.

- حسن، راوية (2011). إدارة الموارد البشرية. دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر، ميامي، الإسكندرية.
- حسونة، فيصل (2008). إدارة الموارد البشرية. دار أسامة، الأردن.
- الحلو، غسان (2007 م). مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في مديريات محافظات شمال فلسطين لكفاياتهم الإشرافية من وجهة نظر المعلمين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، مجلد(21)، عدد(4)، ص956-1002.
- الداعور، سعيد (2007). دور مدير المدرسة الثانوية كقائد تربوي في محافظات غزة وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمدرسة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الداله، سعود ضيف الله (2003). أثر الحوافز على أداء الأطباء السعوديين في مستشفى قوى الأمن بالرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- دره، عبد الباري، مروة احمد، زهير الصباغ، ياسر العدول (2008). إدارة القوى البشرية. جامعة القدس المفتوحة، عمان، الأردن.
- الدروبي، سليمان (2006) التحفيز عن طريق ادراك الذات، الطبعة الأولى، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- رضوان، شوقي وهريدي، عبد الباسط (2001). العلاقة بين المساندة الإجتماعية وكل من مظاهر الإكتئاب وتقدير الذات والرضا الوظيفي. مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ع(58)، ص: 72-109.
- سلامة، إنتصار محمد طه (2003). مستوى المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- سليمان، عادل محمود محمد (2003). الرضا الوظيفي وعلاقته بتقدير الذات لدى مديري المدارس الحكومية ومديراتها في محافظات فلسطين الشمالية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

- شراب، ماجد محمد والخطيب، مازن اسماعيل (2007). تقييم أثر نظام الحوافز على مستوى أداء الموظفين بلديات قطاع غزة الكبرى، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الخامس عشر، العدد الثاني.
- شقيير، علاء توفيق رشيد (2011). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين والمعلمات فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية.
- الشيخ خليل، جواد محمد شريير، عزيزة عبد الله (2007). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديمغرافية) لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد السادس عشر، العدد الأول، ص 683-711، يناير 2011.
- العاني، هيثم (2007). الإدارة بالحوافز التحفيزات والمكافئات، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عبد المعطي، ياسر يوسف (2002). دراسة في مدخل الكفايات، رسالة المعلم، المجلد 31، عدد 1.
- العكش، علاء خليل محمد (2007). نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة
- العلاق، بشير (2008). علم الإدارة الحديثة: نظريات ومفاهيم. اليازوري، عمان، الاردن.
- فرحات، محمد (2003). الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقتها بالرضا الوظيفي في العمل. مجلة كلية التربية. كلية التربية، جامعة الزقازيق. ع 44، ص: 273-350.
- الكردي، رياض (2011). دراسات في الإدارة التربوية. ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- مقبول، رندة واصف (2003). درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

- الناطور، فايز عبد الكريم (2011). التحفيز ومهارات تطوير الذات، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- نمر، سهام كاظم (2011). الرضا عن الحياة وعلاقته بعوامل الشخصية الكبرى لدى طلبة المدرسة. مجلة البحوث التربوية والنفسية، ع(29)، ص: 204-244.
- النوح، مساعد بن عبد الله (2009). حقوق المعلمين في ادائهم المهني ومعوقات تفعيلها بالجامعات السعودية من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، السعودية، م9، ع1، ص: 75-170.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Charness, G. and Gneezy, U. (2006) "Incentives and Habits", University of California,.
- Diener, E.D., and Lucas, Richard E, (2000). Handbooks of Emotion. (2th Ed). New York: Guilford.
- Easterlin, Richard A,(2001). Life cycle welfare: evidence and conjecture, Jounal of Social- Economics. Vol(30),Issue (1),p31.
- Eenhoven, R, (2001): what we know about happiness paper presented at the dialogue on "Cross National happiness: woudschoten, zeist", The Netherlands, p:14-15.
- Kin, M, (2001): Exploring sources of life meaning among Koreans, Trinity Western University published Master Thesis.
- Peltzer, K et al (2008): "Job Stress, Job Satisfaction and Stress_ related illness among South African educators", Stress Medicine, 25(3)- 247-257.
- Seik, Tuan, (2000). Subjective assessment of urban quality of life in singapore. Habitat International. p:31-49.
- Sousa, Lorie& Iyubomirsky, Sonja. (2001). Life Satisfaction. In: "Encyclopedia of Women & Qender: Sex similarities and differences and the important of society on gender", by :J, Worell (Ed.), vol.2,667-676. San Diego, CA:Academic Press.
- WHOQOL Group (1998). World Health Organization Quality Of Life Assessment: Development and general psychometric properties, Social Science and Medicine, Vol. 46(12): 1569 – 1585

تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة الدكتور عماد الدين إسماعيل الطيب الزين

مقدمة :

تمثل إدارة الموارد البشرية إحدى أهم الوظائف بالمنظمات الاقتصادية على اختلافها، لكونها تضمن تزويد هذه الأخيرة بما تحتاجه من الموارد البشرية الضرورية لنشاطها، والتي تعتبر بدورها أهم عوامل الإنتاج على الإطلاق، فهي المحرك الذي يدفع بقية عوامل الإنتاج الأخرى، لذلك فنجاح المنظمات وتميزها مرتبطان بمدى امتلاكها لموارد بشرية عالية الكفاءة، الأمر الذي يستدعي ضرورة الإهتمام بها وصيانتها باستمرار، وهي المسؤولية الملقاة على عاتق القائمين على إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، حيث يلتزمون بتوفير أفضل الكفاءات وضمان تحقيقها لأعلى مستوى أداء ممكن. ونظراً للتطورات السريعة التي تعرفها البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات، خاصة ما تعلق منها بالتكنولوجيا الحديثة وتطور طرق العمل، بالإضافة إلى زيادة حدة المنافسة على المستويين المحلي والدولي في ظل العولمة والانفتاح على الأسواق، كل هذا انعكس مباشرة على متطلبات الوظائف التي صارت أكثر مرونة وتنوعاً من ذي قبل، وهو ما استوجب اتخاذ الإجراءات والتدابير التي من شأنها جعل الموارد البشرية قادرة على التكيف مع مختلف الظروف وتستجيب لهذه المتطلبات، وهي الغاية التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية من خلال أنشطتها المختلفة، وعلى رسها إدارة الكفاءات وإدارة الأداء، واللذان يمثلان الإطار العام لموضوع بحثنا هذا الذي يحمل عنوان:

تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة

مشكلة البحث:

امتلاك المنظمات الاقتصادية لموارد بشرية عالية الكفاءة يضمن لها تحقيق أداء بالمستوى المطلوب في الوقت الحالي، لكن الإشكالية تكمن في كيفية ضمان حفاظ الموارد البشرية على نفس مستوى الأداء مستقبلاً، خاصة في ظل التحديات التي تفرضها بيئة المنظمات، والمرونة الكبيرة التي صارت السمة الغالبة على مختلف

الوظائف، والتي تؤدي إلى تراجع مستوى أداء الموارد البشرية، وبالتالي ضرورة تحسينه باستمرار، وهو ما تصبو إليه المنظمات من خلال تنمية كفاءاتها.

أهداف البحث:

نسعى من خلال بحثنا هذا إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. معرفة مستويات كفاءة الموارد البشرية العاملة بالمنظمات الاقتصادية.
2. الوقوف على واقع تنمية الكفاءات بالمنظمات الاقتصادية.
3. معرفة مدى المساهمة الفعلية لتنمية الكفاءات في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمات الاقتصادية .
4. معرفة مدى مساهمة برامج تنمية الكفاءات في رفع مستويات كفاءة الموارد البشرية بالمنظمات الاقتصادية.
5. إبراز أهم الأسباب التي تحول دون استفادة الموارد البشرية من برامج تنمية الكفاءات، وتعيق تحسين أدائها بالمنظمات الاقتصادية.
6. تقديم اقتراحات من شأنها مساعدة مدراء الموارد البشرية بالمنظمات الاقتصادية على تحسين أدائها.

أهمية البحث:

تنبع أهمية بحثنا هذا من كونه يدرس موضوعاً حساساً بالنسبة للمنظمات ولمواردها البشرية على حد سواء، ويمكن توضيح أهمية البحث من ناحيتين:

أهمية البحث من الناحية النظرية: تتجلى أهمية البحث من هذه الناحية، من

خلال النقاط التالية:

- أ- تنمية الكفاءات تعد غاية ووسيلة في الوقت ذاته، فهي غاية بالنسبة للموارد البشرية التي تتنافس على اكتساب كفاءات جديدة تحقق من خلالها ذاتها، وتعزز منزلتها ومكانتها بالمنظمة، ناهيك عن استفادتها من امتيازات مادية ومعنوية كمقابل لها.

ب- بالنسبة للمنظمات فتنمية الكفاءات تمثل استثمار مربح يمنحها ميزة تنافسية، ويجعلها قادرة على التكيف مع تغيرات بيئتها والاستجابة لمتطلبات السوق المتزايدة باستمرار.

ج- بما أن كل استثمار يقيم من خلال عوائده فإنه يجب معرفة مدى مساهمة تنمية الكفاءات في تحسين أداء الموارد البشرية، باعتباره العائد المنتظر منها وغايتها.

د- المنظمات الاقتصادية تنفق الكثير من الأموال في مجال تنمية كفاءاتها، لذلك من الأهمية بما كان معرفة مدى نجاح هذه العملية في تحسين أداء مواردها البشرية، لترشيد التكاليف.

أهمية البحث من الناحية التطبيقية: يمكن توضيح أهمية البحث من الناحية التطبيقية، من خلال النقاط التالية:

أ- تمثل الكفاءات مصدراً أساسياً للميزة التنافسية للمنظمات، وعليه يجب تنميتها باستمرار، وبالتالي ضرورة توضيح هذه الأهمية وتحسين المنظمات الاقتصادية بها.

ب- أصبحت تنمية الكفاءات حتمية لا مفر منها بالنسبة للمنظمات في ظل اقتصاد المعرفة والعولمة، وبالتالي ضرورة الوقوف على حقيقتها بالمنظمات الاقتصادية .

ج- ترشيد التكاليف التي تتحملها المنظمات الاقتصادية في مجال إدارة الموارد البشرية، من خلال تسليط الضوء على مدى تحسن أدائها نتيجة لتنمية الكفاءات.

د- دراسة العلاقة بين تنمية الكفاءات وتحسين الأداء تساعد القائمين على شؤون الموا رد البشرية بالمنظمات الاقتصادية في اتخاذ القرارات المتعلقة بتلبية الاحتياجات من الكفاءات، أي في الاختيار بين مصادرها الداخلية والخارجية.

هـ- تحسين أداء الموارد البشرية يمثل الشغل الشاغل لمدرء الموارد البشرية، وبالتالي من الأهمية دراسته وتقديم اقتراحات بشأنه كمساهمة في خدمة الاقتصاد الوطني.

و- حاجة المنظمات الاقتصادية إلى معرفة الأسباب التي من شأنها أن تحول دون تحسين أداء مواردها البشرية.

التعريفات الإجرائية:

إدارة الموارد البشرية: هي إدارة تشمل جميع الأنشطة والممارسات التي تضمن حصول المنظمة على الموارد البشرية الضرورية لنشاطها، وصيانتها وتوفير الظروف

المناسبة لأداء مهامها، وضمان الاستخدام الأمثل لهذه الموارد في الحاضر وفي المستقبل، وبالتالي تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وتحسين قدرتها التنافسية. وتمارس هذه الإدارة على مستوى وحدة تنظيمية تختلف من منظمة إلى أخرى بحسب أحجامها ومدى تعقيد الأنشطة الإدارية التي تمارسها، تحت إشراف أشخاص مختصين في هذا المجال دون سواهم.

الكفاءة: هي مجموعة من المعارف العلمية والعملية والسلوكية، التي يتميز بها المورد البشري، والتي تمنحه القدرة على الاستجابة لمتطلبات الوظائف، وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة ومنحها ميزة تنافسية، سواء كانت هذه المعارف مستخدمة في العمل أو كطاقات كامنة لدى الموارد البشرية يمكن الاستفادة منها مستقبلاً.

تنمية الكفاءات: هي عملية مخططة لتعليم الموارد البشرية وتفجير طاقاتها الكامنة ومنحها كفاءات جديدة، تجعلها قادرة على الاستجابة لمتطلبات الوظائف الحالية والمستقبلية، وبالتالي زيادة القدرة التنافسية للمنظمة وتكيفها مع البيئة المحيطة بها، بالإضافة إلى رفع معنويات الموارد البشرية وتحقيق استقرارها الوظيفي.

أداء الموارد البشرية: يعني استخدام الموارد البشرية لقدراتها الجسدية والفكرية، لتنفيذ المهام والقيام بالأنشطة المتعلقة بوظائفها، وتحقيق نتائج معينة خلال فترة زمنية محددة.

تقييم الأداء: هي عملية إدارية تمارسها إدارة الموارد البشرية دورياً، بغرض الوقوف على حقيقة أداء الموارد البشرية لمهامها الوظيفية، ومعرفة مستويات كفاءتها، وبالتالي اتخاذ الإجراءات الضرورية لتدراك النقصان الممكنة، وضمان تحقيق أهداف المنظمة.

إدارة الأداء: هي عملية تشمل تخطيط، تنظيم، توجيه ورقابة أداء الموارد البشرية بالمنظمة، لضمان تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وتحقيق أهداف مواردها البشرية في ذات الوقت.

تحسين أداء الموارد البشرية: هي عملية تقوم بها إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، في إطار إدارة الأداء، وتتضمن هذه العملية وضع برامج لتنمية الكفاءات وتدريب الموارد البشرية، من أجل تصحيح إنحرافات الأداء التي كشفت عنها عملية تقييم الأداء.

مفهوم إدارة الموارد البشرية ومراحل تطورها

حظيت إدارة الموارد البشرية باهتمام الباحثين على مر الزمن، وباختلاف توجهاتهم الفكرية، مما أدى إلى ظهور تعريفات عديدة لها، منها ما اتفقت أحياناً ومنها ما اختلفت أحياناً أخرى، باختلاف أصحابها ولأحداث التاريخية التي لازمت ظهورها . وسنركز في هذا الفصل على أهم التعريفات التي وضحت مفهوم إدارة الموارد البشرية، انطلاقاً من مفهومها البسيط وصولاً إلى المفهوم القائم على اعتبارها ذات بعد استراتيجي في المنظمات الحديثة.

تجدر الإشارة إلى وجود اختلاف بين مصطلح "إدارة"، الذي هو ترجمة للمصطلح الإنجليزي (Management)، وبين مصطلح " تسيير"، الذي هو ترجمة للمصطلح الفرنسي Gestion ، او للذان يستخدمان كلمتان مترادفتين أحياناً ، على الرغم من وجود اختلاف بين المفهومين في اللغتين .وقد ارتأينا استخدام مصطلح " إدارة " في بحثنا هذا، لكونه يحمل مفهوماً أوسع من مفهوم مصطلح " تسيير"، كما أنه الأكثر استعمالاً من طرف الباحثين العرب.

التسيير عند الفرائكوفون يعني القيام بالوظائف التالية: تخطيط، تنظيم، إصدار الأوامر، التنسيق والرقابة¹.

بينما الإدارة عند الأنجلوساكسون هي: فن وعلم تدبير الأعمال وتوجيهها، السيطرة عليها، ضبطها واستعمال الحكمة ولقدرة في اتخاذ القرارات المناسبة بشأنها². نلاحظ أن الإدارة تتطلب توفر مجموعة من الخصائص الشخصية المميزة للموارد البشرية، والتي تمكنها من القيام بالأنشطة التي حددها التعريف الأول للتسيير على أكمل وجه.

مفهوم إدارة الموارد البشرية :

قبل الحديث عن مفهوم إدارة الموارد البشرية يجب التطرق إلى تعريف الموارد البشرية أولاً، خاصة مع اختلاف الباحثين حول تحديد تعريف موحد لها، فمتهم من يرى أنها تشمل جميع الأشخاص القادرين على العمل، سواء كانوا من داخل المنظمة أو

¹ خليل محمد حسن الشماع، نظرية المنظمة، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، 5002 م، ص25

² نبيه غطاس، معجم مصطلحات الاقتصاد والمال وإدارة الأعمال، الطبعة الثانية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 5000 م، ص153

من خارجها . في حين يرى البعض الآخر أنها تعبر عن الأشخاص العاملين بالمنظمة فقط . وقد تبيننا في بحثنا هذا التوجه الثاني الذي لخصه التعريف التالي:

تمثل الموارد البشرية جميع الأفراد الذين يعملون بالمنظمة، وعلى جميع المستويات الوظيفية، في ظل ثقافتها التنظيمية ، وفي سبيل تحقيق أهدافها، مقابل الحصول على امتيازات مادية ومعنوية . وتمثل الموارد البشرية رأس مال يجب استثماره، وليست مجرد تكلفة تتطلبها الأنشطة¹ .

عرف عمر وصفي عقيلي إدارة الموارد البشرية بأنها وظيفة أساسية في المنظمات، بحيث تضمن هذه الوظيفة الإستخدام الأمثل للموارد البشرية، وذلك بالإعتماد على جملة من السياسات والممارسات، في إطار إستراتيجية المنظمة وثقافتها التنظيمية، لبلوغ أهدافها² .

نلاحظ أن هذا التعريف ركز على الغاية الأساسية لإدارة الموارد البشرية، وهي ممارسة جملة من الأنشطة، واتباع سياسات معينة، لضمان تحقيق أهداف المنظمة، وعلى رأسها حسن استغلال مواردها البشرية . لكن صاحب هذا التعريف لم يوضح تفاصيل الأنشطة والممارسات والسياسات المتبعة من طرف هذه الإدارة.

عرف بيسير (C.H.Besseyre) إدارة الموارد البشرية بأنها توجيه معاصر ينظر إلى الأفراد الذين يعملون بالمنظمة على أنهم موارد يجب إستغلالها وتنميتها وإستثمار فيها، لأنها تمثل المورد الإستراتيجي الأول بالنسبة للمنظمات . وهو الأمر الذي جعل إدارة الموارء البشرية تحتل مكانة هامة بالمنظمات الحديثة على إختلافها، وذلك من خلال قيام إدارة الموارد البشرية بالأدوار التالية³ :

أولاً: تحقيق التوافق الكمي والنوعي للموارد البشرية مع الاحتياجات الحالية او المستقبلية للمنظمة من- هذا المورد.

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة :بعد إستراتيجي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، .

5002م، ص33: 31.

² المرجع نفسه ، ص3

³ Jean- Marie peretti, **Ressource humaines**, 8eme édition, édition Vuibert, Paris, 2003, p.16

ثانياً: تحقيق التكامل بين الأهداف المتعلقة بتنمية الموارد البشرية من جهة، وتلك المتعلقة - بالإننتاجية وتطور المنظمة من جهة أخرى؛
ثالثاً: الوصول إلى أداء أمثل للموارد البشرية، من أجل تحقيق الأهداف العامة للمنظمة - .

نلاحظ أن صاحب هذا التعريف ميز بين الأدوار التقليدية، والأدوار الحديثة لوظيفة إدارة الموارد البشرية، التي تعتبر كتطور لوجهة النظر تجاه هذه الموارد، حيث صارت الموارد البشرية تحظى باهتمام كبير من قبل المنظمات، لكونها عاملاً أساسياً في تحقيق أهدافها الإستراتيجية. وهي نظرة حديثة تجاه الموارد البشرية، تختلف عن النظرة التقليدية التي كانت تعتبرها مجرد عامل من عوامل الإنتاج لا يختلف عن بقية العوامل الأخرى (الأرض، رأس المال والتنظيم).

بالنسبة لسيمون دولان (Simon L.Dolan) وآخرون تعتبر إدارة الموارد البشرية كتطور لإدارة شؤون المستخدمين بسبب جملة من التحولات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية المستمرة، والتي أدت فيما بعد إلى إحلال مصطلح إدارة رأس المال البشري محل إدارة الموارد البشرية. وتعني إدارة الموارد البشرية مجموع الأنشطة المتعلقة بإدارة الكفاءات والقدرات الفردية، للمساهمة في إنجاز المهام التي تحددها المنظمة، بالإضافة إلى تحقيق أهدافها الإستراتيجية.¹

نلاحظ أن تعريف سيمون السابق لإدارة الموارد البشرية ربط بين أهداف الموارد البشرية من جهة، وبين الأهداف الإستراتيجية للمنظمة من جهة أخرى، من خلال ممارسة الأنشطة الإدارية والتحكم في كفاءات وقدرات الموارد البشرية. كما أشار صاحب التعريف إلى التطور الذي عرفته المصطلحات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، انطلاقاً من إدارة المستخدمين وصولاً إلى إدارة رأس المال البشري.

بالنسبة لسعاد نايف برنوطي يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية من خلال ثلاثة توجهات:²

¹ Simon L.Dolan et autres, *la gestion des ressources humaines: tendances enjeux et pratiques actuelles*, 4eme édition, édition Pearson, canada, 2008, p.2.

² سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 5002 م.

- التوجه الأول :عرفت إدارة الموارد البشرية من خلال الأنشطة التي تمارس بهذه الوظيفة بالمنظمة، أي كل ما يتعلق بالحصول على الموارد البشرية، استخدامها، الحفاظ عليها وتطويرها؛

- التوجه الثاني :عرفت إدارة الموارد البشرية على أساس موقعها بالمنظمة، كوحدة تنظيمية تمارس أنشطة معينة .ويختلف موقعها من منظمة إلى أخرى، باختلاف أحجام المنظمات ومستويات نشاطها، فقد تكون عبارة عن وظيفة مستقلة يرأسها مدير عام في المنظمات الضخمة، وقد تكون كقسم في منظمات أقل حجما من سابقتها، أو تكون مجرد شعبة ضمن مديرية الشؤون الإدارية في المنظمات الصغيرة؛

- التوجه الثالث : ينظر إلى إدارة الموارد البشرية من خلال التخصص العلمي لموضوعها، خاصة بعد التطورات التي عرفتها هذه الأخيرة، حيث أصبحت تمثل تخصصا يدرس على مستويات عليا بمختلف المعاهد والجامعات الدولية.

نلاحظ أن التعريف الأخير يشترك مع التعريفات السابقة في توجهه الأول، أي ما تعلق بتعريف إدارة الموارد البشرية من خلال أنشطتها. لكنه أضاف إليها توجيهين اثنين، فعرفها من خلال الهيكل التنظيمي للمنظمة، كوحدة تنظيمية تختلف باختلاف أحجام المنظمات، بالإضافة إلى تعريفها كتحصص علمي يمارسه باحثون مختصون دون غيرهم، أي أنها مجال بحث علمي ينشط فيه باحثون ودارسون تحت لواء هيئات علمية ومراكز بحث متعددة.

بالنسبة لإيفيس إميري وفرانسوا غونان (Yves Emery et François Gonin) :
إدارة الموارد البشرية مفهوم اوسع يشمل العمليات والمهام والأنشطة الضرورية لمعالجة قضايا الموارد البشرية بالمنظمة، سواء تعلق الأمر بالأمر بالإدارة أو غيرها من الأمور الأخرى، حيث تتضمن إدارة الموارد البشرية جميع العمليات المتعلقة بتحسين أداء الموارد البشرية وتنمية كفاءتها وتوجيه مساراتها الوظيفية، بالإضافة إلى العلاقات الإنسانية وبيئة العمل¹ .

¹ Yves Emery et François Gonin, **Dynamiser les ressources humaines : une approche intégrée pour les services publics et entreprises privé compatible avec les normes qualité**, édition Presses Polytechniques et Universitaires Romandes, Suisse, 1999, p.13.

نلاحظ من خلال تعريف الباحثين فرانسوا وايضيس أن إدارة الموارد البشرية لا تنحصر في ممارسة الأنشطة اولهام الإدارية فقط، والتي تكون محددة في الهيكل التنظيمي للمنظمة، وإنما تتعداها إلى إدارة العلاقات الإنسانية بين الموارد البشرية، وتوفير بيئة عمل مناسبة لضمان أدائها الجيد، وتشجيعها على تنمية كفاءاتها وتطوير مسارتها الوظيفية.

عرفت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد إدارة الموارد البشرية على أنها فن الحصول على القوى العاملة عالية الكفاءة وتنميتها والاحتفاظ بها، لتحقيق أهداف المنظمة بأكبر قدر ممكن من الكفاية والإنتاجية.¹

نلاحظ أن الجمعية الأمريكية إعتبرت إدارة الموارد البشرية كفن، أي أنها تعتمد على القدرات الفردية للمدير والكفاءة التي يستخدمها للحصول على الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية، وتوفير بيئة عمل مناسبة تساعد على تنمية الكفاءات. وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة، خاصة ما تعلق منها بالإنتاجية، أي الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية.

بالنسبة لمازن فارس رشيد فإن إدارة الموارد البشرية بالمنظمة تتضمن بعدا إستراتيجيا بالإضافة إلى بعدها الإنساني، وذلك لكون الموارد البشرية مصدر الإبداع والمهارات لإستخدام بقية الموارد المادية الأخرى، وبالتالي يجب تحقيق الإنسجام في استخدام الموارد المادية والبشرية بالمنظمة لضمان نجاحها واستمراريتها في النشاط.²

نلاحظ أن تعريف مازن فارس قد جمع بين البعد الإنساني والبعد الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، لأنها تمثل أساس إدارة بقية عوامل الإنتاج الأخرى، وطالما أن المورد البشري يعتبر المحرك الذي يدفع موارد المنظمة الأخرى، فهو ذو أهمية إستراتيجية بالنسبة لها. كما أن امتلاك موارد مادية كبيرة لا يكفي وحده لدفع المنظمة، وإنما يتطلب ذلك إمتلاك موارد بشرية قادرة على الإستخدام الأمثل لتلك الموارد المادية لضمان تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة.

¹ مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية: الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية، الطبعة الثانية دار العبيكات للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، 5002، ص31

² المرجع نفسه، ص32

أنشطة إدارة الموارد البشرية - :

تشمل إدارة الموارد البشرية جملة من الأنشطة يصعب حصرها، بسبب إختلاف الباحثين حول تحديد عددها، وحول تقسيمها تقسيما موحدًا. وبالاعتماد على تقسيم سيمون دولان " Simon Dolan " وآخرون فإن إدارة الموارد البشرية في العصر الحديث تشمل الأنشطة التالية¹:

1- التوظيف؛

2- تقييم الموارد البشرية؛

3- تحديد الأجور وتحفيز الموارد البشرية؛

4- توفير الظروف المناسبة للعمل والعلاقات الجيدة؛

5- تنمية كفاءات الموارد البشرية.

1- التوظيف the recruitment

تضمن إدارة الموارد البشرية من خلال هذا النشاط تزويد المنظمة بما تحتاجه من موارد بشرية قادرة على الإستجابة لمتطلبات الوظائف، سواء كان ذلك من مصادر داخلية أو من مصادر خارجية، أي من داخل المنظمة أو باللجوء الى سوق العمل، حيث يتم اختيار الموارد البشرية اللازمة لنشاط المنظمة وتعيينها في الوظائف المناسبة. نشير هنا إلى أن عمليتي الاختيار والتعيين تتمان بعد القيام باستقطاب الموارد البشرية، الذي يعتبره بعض الباحثين كنشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية مستقل بذاته.

الاختيار هو عملية جمع وتقييم المعلومات حول الموارد البشرية، بغرض منحها فرصة الحصول على وظيفة بالمنظمة، وتمثل هذه العملية أساس حصول المنظمة على موارد بشرية عالية الكفاءة، سواء من خارج المنظمة أو من داخلها، وعملية الإختيار تحكمها قيود قانونية وأخرى خاصة بالمحيط الاقتصادي للمنظمة، وتؤدي هذه العملية إلى تحقيق المصلحة المشتركة بين المنظمة ومواردها البشرية².

¹ Simon Dolan et autres, op.Cit, p-p 33-35.

² R.D.Gatewood, H.S. Feild and M.Barrick, **Human resource selection**, 6th edition, Thomson Higher education, United States of America, 2008, p.3.

نشير إلى أن نشاط التوظيف يشمل جملة من الأنشطة الفرعية، مثل : الاختيار، التعيين، تحليل العمل وتوصيف الوظائف. ويمكن الدمج بين هذه الأنشطة في بعض المنظمات، في حين يتم الفصل بينها في منظمات أخرى، وهذا حسب أحجام المنظمات ومستوى تعقيد أنشطتها الإدارية.

يعتمد تعيين الموارد البشرية على نتائج عملية تحديد متطلبات الوظائف، هذه الأخيرة تتم من خلال القيام بتحليل العمل، وتوصيف الوظائف، حيث تؤدي هذه العملية إلى تحديد نوع وطبيعة الكفاءات الضرورية لشغل الوظائف، لأنها تحدد بدقة الأنشطة والمهام المتعلقة بكل وظيفة، وبالتالي توفير المعلومات الضرورية لاتخاذ القرار الخاص بمصدر استقطاب الموارد البشرية ونوعها. وتسعى إدارة الموارد البشرية من خلال نشاط التوظيف إلى تحقيق الأهداف التالية :

- أ- تلبية احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا .
- ب- ضمان الاختيار الأمثل للموارد البشرية وتعيينها؛
- ج- احترام قواعد العدالة في التوظيف؛
- د- مراعاة القواعد القانونية، الاقتصادية والاجتماعية عند التوظيف؛
- هـ- تقليل خطر مغادرة الموارد البشرية للمنظمة، الناتج عن عدم توافق نتائج العمل وقيم المنظمة- مع تطلعات الموارد البشرية؛ وتحسين صورة المنظمة في سوق العمل؛
- ز- زيادة فعالية المنظمة، خاصة في مجال إدارة الموارد البشرية .

2- تقييم أداء الموارد البشرية: (performance appraisal) -

عرف عبد الباري إبراهيم وزهير نعيم الصباغ تقييم أداء الموارد البشرية بأنه : "عملية إصدار حكم عن أداء وسلوك العاملين في العمل .ويترتب عن إصدار الحكم قرارات تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين وترقيتهم أو نقلهم إلى عمل آخر داخل المنظمة أو خارجها أو تنزيل درجتهم المالية أو تدريبهم وتنميتهم أو تأديبهم أو فصلهم والاستغناء عنهم"¹.

¹ عبد الباري إبراهيم وزهير نعيم الصباغ ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2111 م، ص259

نلاحظ من خلال هذا التعريف الأخير أن تقييم الأداء يمثل الركيزة التي تقوم عليها بقية أنشطة إدارة الموارد البشرية، وبالتالي فنجاح هذه الإدارة مرتبط بمدى سلامة ومصداقية نتائج عملية تقييم الأداء.

تقييم أداء الموارد البشرية عملية ضرورية تمارس بجميع المنظمات، فهي توفر المعطيات الضرورية لإدارة الموارد البشرية، فتقييم الأداء ليس غاية في حد ذاته. لكنه وسيلة هامة لبلوغ جملة من الغايات¹.

تسعى المنظمات من خلال تقييم أداء مواردها البشرية إلى تحقيق الأهداف التالية² :

أ- تعزيز وتدعيم الشفافية بالمنظمة، لأن نتائج عملية التقييم سيتم إعلانها وتقديم المبررات للأحكام المترتبة عنها؛

ب- تشجيع الموارد البشرية على تنمية كفاءاتها واكتساب مهارات جديدة، من خلال التحديد الدقيق للكفاءات والسلوكات الضرورية لنجاح المنظمة؛

ج- تفعيل ونشر روح المسؤولية لدى الموارد البشرية، من خلال إبلاغها بنقاط قوتها وضعفها .

نشير إلى أننا سنناقش كل ما يتعلق بأداء الموارد البشرية وتقييمه خلال الفصل الثالث من هذا البحث.

تنمية كفاءات الموارد البشرية: (Competency Development) -

تنمية كفاءات الم واد البشرية هي عملية تؤدي إلى زيادة كفاءات الموارد البشرية، وتنمي طاقاتها والمعلومات التي لديها، أي أنها تعني الإستخدام الأمثل ل أرس المال البشري المتاح، ومحاولة خلق رأس مال بشري جديد يمكن من خلاله تحقيق التنمية الإقتصادية، الإجتماعية و السياسية³.

يمكن التمييز بين تنمية كفاءات الموارد البشرية والتدريب رغم أنهما تتمان بنفس طرق التعلم من حيث عامل الزمن: فالتدريب يرتبط بالزمن الحاضر، أي أنه يركز على الوظائف الحالية للموارد البشرية، ويؤدي إلى تحسين مهاراتها الخاصة،

¹ Sekiou et autres, *Gestion des ressources humaines*, édition Deboeck Université, 2eme édition, Canada, 2001, p.320

² Simon L. Dolam et autres, op.Cit, p.215.

³ بوحنية قوي، مرجع سبق ذكره، ص351

ويكسبها القدرات الضرورية لتحسين مستويات أدائها لوظائفها الحالية، كما يجعلها أكثر فاعلية في العمل. بينما تنمية كفاءات الموارد البشرية ترتبط بالمستقبل، فالتنمية تصير ضرورية في حالة تطور الوظائف الحالية للموارد البشرية، والتي تجعلها بحاجة ماسة إلى اكتساب كفاءات جديدة وقدرات تختلف عن تلك التي كانت بحوزتها في السابق، أو في حالة توقع حدوث تطور في المسار الوظيفي، أي إمكانية انتقال الموارد البشرية إلى وظائف أعلى مستوى من وظائفها الحالية، مما يتطلب منها تحمل مسؤوليات أكبر وقيام بأنشطة أكثر تعقيدا.¹

تهتم المنظمات بتنمية كفاءات الموارد البشرية وتعليمها مهارت وكفاءات جديدة. بدلا عن تدريبها على خصائص ال وظائف الحالية، فهي تهدف إلى زيادة القدرة على الفهم والاستخدام الجيد للمعرفة، إضافة إلى زيادة الكفاءة في التفكير وحل المشاكل.²

توجد مجموعة من العوامل تدفع بالمنظمات إلى تنمية كفاءات مواردها البشرية، وقد لخص هاريزون (Harison) هذه العوامل في النقاط التالية³:

- أ- استراتيجية المنظمة.
- ب- عجز سوق العمل عن توفير ما تحتاجه المنظمة من كفاءات.
- ج- تغير الطلب في السوق، مثل: تغير أذواق المستهلكين.
- د- التغيرات الداخلية التي تعرفها أنظمة المنظمة وقيمتها.
- هـ- القرارات الحكومية والقوانين الجديدة.

من خلال النقاط السالفة الذكر يمكننا استخلاص الأهداف الرئيسية التي تسعى المنظمات إلى بلوغها من خلال تنمية كفاءات مواردها البشرية، حيث تتمثل هذه الأهداف في: الاستجابة لمتطلبات المحيط العام للمنظمة، تلبية حاجاتها من الكفاءات الضرورية للنشاط، وجعل مواردها البشرية قادرة على التكيف مع التغيرات التي قد تعرفها الوظائف مستقبلا.

¹ Dvid A.Decenzo, Stephen P.Robbins and Susan L.verhulst, **Human resource management**, 11th edition, Wiley education, Singapore, Asia, 2013, p.202.

² I bid, p.205.

³ Derek Torrington and Laura Hall, **Human resource management**, 4th edition, Pearson education, England, 1998, p.403

نشير إلى أن موضوع تنمية كفاءات الم اورد البشرية ستتم مناقشته بالتفصيل في الفصل الثاني من هذا البحث.

4- تحديد الأجور وتحفيز الموارد البشرية - (Salary determination and motivation)
 تسهر المنظمة من خلال هذا النشاط على تعويض مواردها البشرية عن الجهد الفكري والعضلي الذي بذلته في العمل، سواء عن طريق دفع مقابل مادي مباشر، مثل : الأجور، الرواتب، الحوافز المالية، العمولات والمكافآت . أو بواسطة تعويضات غير مباشرة، مثل :منحة التقاعد والضمان الإجتماعي . ويتم تحديد التعويضات المباشرة بالإعتماد على معيارين إثنين، هما : معيار الزمن، أي عدد ساعات العمل الي ومية، الأسبوعية، الشهرية أو السنوية . ومعيار الأداء، الذي يمثل عدد الوحدات المنتجة من طرف المورد البشري، وهو ما يصطلح على تسميته بأجر القطعة ¹ .
 توجد تعويضات مادية يمكن قياسها قياسا كميًا بواسطة النقود، وأخرى معنوية لا يمكن قياسها كميًا.

وتختلف أهمية هذه التعويضات من شخص لآخر، حيث يفضل البعض التعويضات المادية على المعنوية، في حين يفضل البعض الآخر عكس ذلك ² .
 تلعب التعويضات المادية والمعنوية دوراً هاماً في تحفيز الموارد البشرية على تحسين أدائها، وبالتالي تحسين أداء المنظمة ككل، وذلك لك ونها معيار للحكم على عدالة المنظمة الداخلية والخارجية، منه تحقيق الرضاء الوظيفي لمواردها البشرية، ودفعها للعمل بتفاني واخلاص . بالإضافة إلى تحفيزها على اكتساب كفاءات جديدة وتطوير كفاءاتها الحالية، خاصة في حالة ربط التعويضات والأجور بهذه الأخيرة ³ .
 تعتبر التعويضات والحوافز ذات أهمية بالغة بالنسبة للمنظمة ومواردها البشرية في نفس الوقت للأسباب التالية :

¹ Gary Dessler, **Human resource management**, 13th edition, Pearson education, England, 2013, p.378.

² Laurent Belanger, André Petit et Jean –Luis Bergeron, **Gestion des ressources humaines**, édition Geatan Morin, Quibec, Canada, 1983, p.202.

³ Jean Marie Peretti et Patrice Roussel, **Les rémunérations: politiques et pratiques pour les années 2000**, édition Vuibert, Paris, 2000, p-p 15-31

- أ- تمثل التعويضات المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي للموارد البشرية، وبالتالي تمثل أهم الدوافع للعمل، ولتحكم الرئيسي في إنتاجية الموارد البشرية وأدائها¹.
- ب- ربط التمتع ويضات بالكفاءة يجعل الموارد البشرية أكثر إقبالا على تنمية كفاءتها²؛
- ج- تحقيق الرضاء الوظيفي للموارد البشرية وإشباع حاجاتها المادية والمعنوية بواسطة التعويضات³؛
- د- تعتبر التعويضات من أهم محددات سلوك الموارد البشرية في المنظمات، فهي عامل رئيسي لتحقيق استقرارها الوظيفي⁴؛
- هـ- تمثل التعويضات الجزء الأكبر من التكاليف التي تتحملها المنظمات خاصة الخدماتية منها لذلك يجب ترشيدها. كما أنها تمثل القدرة الشرائية لربانها والتي يجب تشجيعها⁵؛
- و- نجاح المنظمات مرتبط بكفاءة مواردها البشرية ولتي يمكن توجيهها عن طريق التمتع ويضات⁶؛
- ز- التعويضات بمثابة استثمار في رأس المال البشري يعود بالفائدة على المنظمات⁷؛
- ح- التعويضات تعزز المكانة التنافسية للمنظمة في سوق العمل، ومن خلالها يمكن الاحتفاظ بالكفاءات الحالية للمنظمة وجذب الكفاءات الخارجية⁸.
- نستنتج مما سبق أن المنظمات تستطيع من خلال نشاط تحديد الأجور وتحفيز الموارد البشرية أن تحقق الأهداف المشتركة بينها وبين مواردها البشرية في نفس الوقت، حيث تضمن من خلالها حصول الموارد البشرية على المقابل المادي والمعنوي لما تبذله من جهد فكري أو عضلي في العملية الإنتاجية، كما تسهر على تحفيزها للعمل

¹ نادر أحمد أبو شيحة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 5000 م، ص330

² مصطفى محمود أبو بكر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر، 5005 م، ص501

³ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 5002 م، ص522،

ص52

⁴ Yves Emery et François Gonin, op.cit, p.135

⁵ Laurent Belanger, **Gestion des ressources humaines**, 2eme édition, édition Gaetan morin, Québec, Canada, 1979, p.157

⁶ Bernard Martory, **Controle de gestion sociale**, 3eme édition, édition Vuibert, Paris, 2001, p.69.

⁷ Alain Mitrani, Murray M.Dalziel et Annick Bernard, **Des compétences et des hommes: le management des ressources humaines en Europe**, édition D'organisation, Paris, 1992, p.110.

⁸ سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016 م،

يجد اوجتهاد، وتشجعها على السعي لتطوير كفاءتها مما يعود بالنفع عليها وعلى المنظمة معا.

توفير الظروف المناسبة للعمل والعلاقات الجيدة: (work conditions and good relations)

تسعى المنظمات إلى الحصول على موارد بشرية عالية الكفاءة، لكن هذه الأخيرة لوحدها غير كافية لضمان نجاحها، إذ يتطلب ذلك الإهتمام بالموارد البشرية وارضائها، من خلال إعطائها التعويضات المناسبة، والحفاظ على صحتها وسلامتها، وتوفير بيئة عمل مناسبة تسودها علاقات جيدة، ومن أجل ضمان علاقات عمل جيدة مع الموارد البشرية وجب على المسؤولين بالمنظمة معرفة حقوق هذه الأخيرة واحترامها، وذلك بالتعرف على أسباب ودوافع تكوين النقابات العالمية وقواعد عملها، مع المشاركة في المفاوضات معها والإستماع لتظلماتها ومشاكلها¹.

يقصد بالصحة خلو الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والعقلية، في حين تعني السلامة عدم التعرض للحوادث أثناء العمل، وبالتالي الصحة والسلامة في المنظمة معناها التعامل الأمين بين الموارد البشرية وبيئة العمل، أي توفير ظروف عمل خالية من مخاطر التعرض للحوادث والمشاكل الصحية.

وتحقق المنظمة بواسطة نظام الصحة والسلامة المناسب المزايا التالية²:

أ- تخفيض تكاليف التأمينات وعلاج المصابين من جراء الحوادث المهنية؛
ب- تخفيض تكاليف تعويض غيابات العمل أو تعويض العمال المصابين جراء حوادث العمل.

ج- زيادة إنتاجية الموارد البشرية.

د- رفع معنويات الموارد البشرية وتحقيق إستقرارها النفسي .

تصدر الحكومات قوانين وتشريعات بغرض تنظيم علاقات العمل بين المنظمات والموارد البشرية، حيث تكون هذه القوانين ملزمة للطرفين، فيستفيد بموجبها كل طرف من التمتع بحقوق، مقابل الإلتزام بتحمل واجبات ومسؤوليات تجاه الطرف الآخر .

¹ Simon L.Dolan et autres, Op.Cit, p.35.

² حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2119 م، ص 344 347

وتلجأ الموارد البشرية إلى التكتل في شكل نقابات عمالية تمثل هيئات ذات سلطة قانونية تسمح لها بالتفاوض مع مسؤولي المنظمات حول شروط وعلاقات العمل، لضمان الحصول على حقوقها¹.

تجدر الإشارة إلى تحول نظرة المنظمات تجاه النقابات العمالية، من نظرة سلبية عدائية إلى نظرة إيجابية تعاونية بين الطرفين، حيث صارت تسعى من أجل تحقيق المصلحة المشتركة والتي نوجزها فيما يلي² :

أ- سعي المنظمات إلى إبتكار طرق عمل جديدة، واستخدام تكنولوجيا عالية في العمل، وهذا يعد تغييراً إيجابياً في بيئة العمل تحت تأثير ضغط النقابات العمالية، وهو ما يحقق مصلحة الطرفين؛

ب- الوصول إلى صيغ تفاوض أكثر فاعلية وموضوعية، لإيجاد الحلول المناسبة للنزاعات والمشاكل المتعلقة بعلاقات العمل وبالموارد البشرية بصفة عامة. من خلال ما سبق نلاحظ أن المنظمات تعتمد على عديد الأنشطة المتعلقة بتحسين ظروف وعلاقات العمل، بغية تحقيق الإستقرار المادي والمعنوي لمواردها البشرية. وبالتالي تحسين إنتاجيتها وتعزيز مكانتها التنافسية، فضلاً عن توفير الجو الملائم للموارد البشرية لتنمية كفاءاتها.

مفهوم الكفاءة، أنواعها وظهور مقاربة تنمية الكفاءات من أجل تحديد مفهوم تنمية الكفاءات يجدر بنا توضيح مفهوم مصلح الكفاءة واستخداماته في مجال إدارة الموارد البشرية، وصول إلى المقاربة القائمة على تنمية الكفاءات.

مفهوم الكفاءة:

أولا ظهور مصطلح الكفاءة (Competence)

ظهر مصطلح الكفاءة في القرن السادس عشر، حيث استخدم لأول مرة في مجال القضاء، وذلك للتعبير عن الأهلية المت رتبة عن المعرفة والخبرة المكتسبة، وبالتالي ظهر مفهوم الشخص ذو الكفاءة، وهو ذلك الشخص القادر من خلال معارفه

¹ المرجع نفسه، ص 366

² المرجع نفسه، ص 412

وخبرته . وهذا المفهوم الذي ظهر مع نهاية القرن السابع عشر بقي مستخدماً في القواميس إلى يومنا هذا¹ .

استعمل مصطلح كفاءة في مجال الإدارة كبديل لمصطلح أهلية (Qualification)، لأن هذا الأخير لم يعد يتماشى مع التطورات الحاصلة في تنظيم العمل² . وكان أول استخدام لهذا المصطلح بالولايات المتحدة الأمريكية في السبعينيات من القرن العشرين، وبعدها في أوروبا وسائر دول العالم الآخر ، حيث كان اللجوء إلى الموارد البشرية بغرض تعزيز المكانة التنافسية للمنظمات، وذلك من خلال خلق وظائف أكثر مرونة، وتعتمد بالدرجة الأولى على كفاءة الموارد البشرية . بدل من اعتمادها على المؤهلات التي تحددها المناصب، مما استوجب وضع معايير خاصة بالكفاءة لشغل هذه الوظائف، وهو ما ظهر جلياً في الولايات المتحدة الأمريكية، التي أنشأت سنة 1994م لجنة مكلفة بوضع نظام وطني لمعايير الكفاءات الضرورية لشغل الوظائف بالمنظمات³ .

ثانياً تعريف الكفاءة :

رغم أن أصل مصطلح كفاءة واحد إل أن استخدامه في مجال الإدارة تعدد واختلف باختلاف توجهات الباحثين، وهو ما سنتطرق إليه فيما يلي:

بالنسبة لكلود ليفي لوبوي (Claude-Lévy Leboyer) ، الكفاءة تختلف عن الملامح الشخصية والقدرات التي تسمح لنا بالتمييز بين الأشخاص، فهي ترتبط باستعمال الملامح الشخصية والقدرات، بالإضافة إلى المعارف المكتسبة وذلك لإنجاز المهام المعقدة بطريقة جيدة، في إطار ثقافة المنظمة واستراتيجيتها⁴ .

¹ Djedji Abdelmalek, **Savoir manager les compétences et les performances dans votre entreprise, 3eme forum national des entreprise, valorisation et développement des compétences dans l'entreprise : un tout stratégique pour la compétitivité**, université Badji Mokhtar, Annaba, Algérie, 14 et 15 novembre, 2006, p.1.

² Jean – pierre Bouchez, **Les nouveaux travailleurs du savoir**, édition d'Organisation, Paris, 2004, p: 163,164.

³ Lou-van Beirendonck, **Management des compétences**, édition De Boeck, Bru scelles, 2004, p:15, 16.

⁴ Jean Brillman, **Les meilleures pratiques de management**, 4 eme édition, édition d'Organisation, Paris, 2003, P.411.

نلاحظ أن هذا التعريف حصر الكفاءة في الخصائص الشخصية والمعارف المكتسبة التي تم استعمالها في العمل فقط، بشرط أن لا تتعارض مع ثقافة المنظمة واستراتيجياتها، وتؤدي في نفس الوقت إلى تحقيق نتائج إيجابية.

ير لوكادان L adinCoic وآخرون أن الكفاءة هي حصيلة المزج بين معارف علمية Savoirs ، معارف عملية faire-avoirS ، ممارسات و براهين، من أجل تحقيق استجابة الموارد البشرية لمتطلبات الوظائف، ولا تظهر الكفاءة إلا أثناء العمل¹ .

نلاحظ أن صاحب هذا التعريف يتفق مع سابقه من حيث شرط استعمال الكفاءة في العمل، لكنه يختلف عنه من حيث الهدف من استعمالها، وهو تحقيق التكيف مع متطلبات الوظائف، وليس تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة كما هو الحال بالنسبة للتعريف السابق. كما أن صاحب هذا التعريف الأخير وضع أنواع المعارف التي تتكون منها الكفاءة، والتي لم يتطرق لها سابقه، وهي: المعارف العلمية، المعارف العملية، الممارسات والبراهين.

أنواع الكفاءات- :

توجد عدة أنواع من الكفاءات تختلف باختلاف الأسس المعتمدة في تقسيمها، نذكر منها ما يلي:

حسب فاليري مارباك (Valerie Marbach) يمكن تقسيم الكفاءة بالإعتماد على معيار الإستعمال إلى قسمين هما²:

1-الكفاءات المستعملة (: Used competences)

وهي عبارة عن الكفاءات التي استخدمتها الم وارد البشرية في عملها، وبالتالي يجب استعمال الكفاءة في العمل حتى يتم التعرف عليها . وضمن هذا النوع توجد ثلاث نماذج فرعية وهي:

أ النموذج الأول - (Modèle 1): يمثل الكفاءات المستعملة في إطار وظيفة أو منصب محدد بدقة، أي يتعلق بأداء مهام وأنشطة محددة وواضحة؛

¹ Loic Cadin et autres, *Gestion des ressources humaines: pratiques et élément de théories*, édition Dunod, paris, 2002, p: 121,122

² Valérie Marbach, *Evaluer et rémunérer les compétences*, édition d'Organisation, Paris, 1998, p.131

ب النموذج الثاني (Modèle 2): يشمل الكفاءات المستعملة في إطار وظيفة تتميز بالمرونة في العمل، أي القيام بأنشطة متعددة وغير محددة بدقة؛
ج النموذج الثالث (Modèle 3): يشمل هذا النموذج الكفاءات المستعملة في وضعيات عمل فردية، أي أن الأنشطة والمهام محددة حسب الخصائص الفردية للموارد البشرية.

2-الكفاءات القابلة للإستعمال: (Using competences)

الكفاءات التي تنتمي إلى هذا القسم عبارة عن طاقات كامنة لدى الموارد البشرية، وتشمل نموذجين فرعيين هما:

أ- النموذج اربع (Modèle 4): يشمل الكفاءات التي اكتسبها الم واردة البشرية خلال مسارها الوظيفي، أي خبرتها الوظيفية.

ب- النموذج الخامس (Modèle 5 -): يشمل هذا النموذج الكفاءات التي يمكن استخدامها في المستقبل، أي في إطار وظيفة تم التنبؤ بها على المدى الطويل أو على المدى القصير.

نلاحظ أن التقسيم السابق لأنواع الكفاءة يمكن ربطه بعنصر الزمن، فالنماذج الثلاثة الأولى ترتبط بالزمن الحاضر، أي أنها تشترط التقييم الحالي للنشاط للتعرف على الكفاءة. بينما النموذج الرابع يتعلق بالزمن الماضي، أي الخبرة الوظيفية للموارد البشرية، والتي يمكن الاستفادة منها مستقبلا. في حين يرتبط النموذج الخامس بالمستقبل، أي أن تحديد الكفاءات يكون بالإعتماد على التنبؤات المستقبلية.

بالإضافة إلى التقسيم السابق لأنواع الكفاءات، يوجد تقسيم آخر لها يعتمد على معيار المصدر، حيث يقسمها إلى كفاءات فردية وآخر جماعية¹.

الكفاءات الفردية عبارة عن معرفة عملية تستخدمها الم واردة البشري عند القيام بنشاطاتها أثناء عملها بالمنظمة².

¹ Slaimi Ahmed, Pour une approche stratégique de la compétence collective en entreprise, 3eme forum national des entreprises, valorisation et développement des compétences dans l'entreprise: Un tout stratégique pour la compétitivité, Université Badji Mokhtar, Annaba, Algérie, 14 et 15 novembre 2006, p.1.

² Jean-Marie Peretti, Dictionnaire des ressources humaines, OP.Cit, p. 61.

بينما الكفاءات الجماعية فهي نتاج التفاعل بين مجموعة من الكفاءات الفردية، وذلك عن طريق الدمج بينها من أجل تحقيق الأهداف¹.

نلاحظ أن هذا التقسيم الأخير لأنواع الكفاءات اعتمد في تحديد نوعها على مصدرها، حيث تعتبر الكفاءة فردية إذا كان مصدرها فرد واحد، وتكون جماعية إذا كان مصدرها مجموعة من الموارد البشرية، أي فريق عمل. وبالتالي فالكفاءات الجماعية ترتبط مباشرة بالكفاءات الفردية، التي تعتبر شرطا أساسيا لنجاحها.

يرأى ميطارني (Alain Mitrani) وآخرون أن الكفاءات بصفة عامة يمكن تصنيفها ضمن ست فئات رئيسية هي²:

كفاءات الإنجاز: تشمل هذه الفئة كل من:

أ- حافظ الأداء والرغبة في العمل بامتياز.

ب- الترتيب والحرص على النوعية.

ج- المبادرة.

د- البحث عن المعلومات.

كفاءات المساعدة والخدمة: تشمل هذه الفئة مايلي:

أ- التفاهم بين الموارد البشرية؛

ب- التوجه نحو خدمة الآخرين، زبائن كانوا أوزملاء في العمل.

كفاءات التأثير: تضم هذه الفئة الكفاءات التالية:

أ- حب التأثير في الآخرين وجعلهم يقومون بالفعل المراد؛

ب- معرفة توجه المنظمة؛

ج- القدرة على إقامة علاقات صداقة مع زملاء العمل.

الكفاءات الإدارية: تضم هذه الفئة الكفاءات التالية:

أ- القدرة على تنمية الآخرين.

ب- القدرة على توجيه الغير؛

¹ مقيح صبري، قيادة الكفاءات البشرية بالمؤسسة، الملتقى الوطني الثالث للمؤسسات، تهمين الكفاءات البشرية وتنميتها: الورقة.

11 نوفمبر 2006 م، ص 1، الرابحة في التنافس بين المؤسسات، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر.

² Alain Mitrani, OP.Cit, p-p 63-65.

- ج- التعاون والعمل الجماعي؛
- د- القدرة على قيادة فرق العمل .
- الكفاءات المعرفية : تشمل ما يلي :
- أ- القدرة على تحليل المشكلات وحلها؛
- ب- القدرة على الفهم؛
- ج- الخبرة التقنية .
- كفاءات الفعالية الشخصية : تشمل الكفاءات التالية - :
- أ- التحكم في النفس؛
- ب- الثقة بالنفس؛
- ج- القدرة على التكيف مع مختلف الظروف؛
- د- الإلتزام والولء للمنظمة .

نلاحظ أن أصحاب هذا التقسيم قدموا تفصيلاً شاملاً لجميع الكفاءات التي تستخدمها الموارد البشرية بمختلف الوظائف، مقارنة بالتقسيمات السابقة . ونظراً لتعدد هذه الكفاءات وتنوعها إختلف الباحثون حول أنواعها، ومن بين أهم التقسيمات من يعتبرها ثلاثة أنواع (كفاءات تنظيمية، كفاءات شخصية وكفاءات وظيفية)، وجاء هذا في دراسة نشرها مجلس التقارير المالية بلندن¹ .

وهو التقسيم الذي إعتدناه في إستمارة دراسة الحالة ببحثنا هذا.

تجدر الإشارة إلى أن عملية تنمية الكفاءات التي هي موضوع بحثنا هذا تدور حول النموذج الخامس للكفاءة القابلة للإستعمال (1 Modèle) السالف الذكر، كونها تتعلق بالمستقبل الوظيفي للموارد البشرية، بالإضافة إلى النماذج الثلاثة الخاصة بالكفاءات المستعملة في العمل، والمتعلقة بالوظائف الحالية للموارد البشرية . في حين تستثني عملية التنمية الكفاءات الماضية النموذج الرابع (. 4 Modèle)

¹ Financial Reporting Council (www.org.uk/apb, date de consultation : 15 Jun 2017).

الخاتمة :

تطرقنا في بحثنا هذا إلى موضوع بالغ الأهمية بالنسبة للمنظمات المعاصرة، حيث دارت إشكاليته حول تحدي كبير تواجهه هذه الأخيرة، يتمثل في كيفية الحفاظ على مستويات أداء عالية لدى مواردها البشرية، وتدارك النقائص التي يمكن أن يشهدها نتيجة التغيرات السريعة التي تعرفها البيئة العامة للمنظمات، خاصة منها المتعلقة بمتطلبات الوظائف والمرونة العالية التي صارت السمة الغالبة عليها، وبالتالي أصبح من الضروري بما كان تنمية كفاءات الموارد البشرية باستمرار، من أجل التكيف مع مختلف الظروف، ومواجهة تلك التحديات . وفي هذا الإطار تضمن بحثنا هذا ثلاثة فصول نظرية، بالإضافة إلى فصل خاص بالدراسة الميدانية، حيث تبين لنا من خلال الجانب النظري للدراسة أن تنمية الكفاءات تعد نتيجة حتمية للتطورات التي عرفتها إدارة الموارد البشرية على مر العصور، حيث تم الانتقال من التوجه الإداري التقليدي القائم على اعتبار الموارد البشرية كعامل من عوامل الانتاج لا يختلف عن بقية العوامل المادية الأخرى، إلى التوجه القائم على الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره ورقة رابحة في يد المنظمات، وبالتالي برزت ضرورة إدارة الكفاءات التي أصبحت نشاطاً أساسياً لدى وظائف إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، وقد وضحت الدراسة مدى أهمية هذه العملية وحتميتها بالنسبة إليها، الأمر الذي أدى إلى ظهور طرق وأساليب مختلفة لتنمية الكفاءات تختلف باختلاف الوظائف وكذا الغاية منها، لذلك ارتبط نجاح هذه العملية بحسن اختيار أنسب الأساليب، وكذا بمدى كفاءة القائمين عليها، سواء من داخل المنظمة أو من خارجها. ونظراً للتكاليف الباهضة التي تتحملها المنظمات جراء تنمية كفاءاتها، وجب عليها متابعة هذه العملية وتقييم نتائجها، الأمر الذي تتيحه إدارة الأداء، التي تعد السبيل الوحيد لضمان تحقيق الموارد البشرية لمستويات الأداء المرجوة منها، وبالتالي يتدخل مسؤولو المنظمات لتصحيح الخلل الذي يمكن أن تكشف عنه عملية تقييم الأداء، باللجوء إلى تنمية كفاءات الموارد البشرية، خاصة في حالة كون تراجع الأداء ناتج عن نقص في كفاءاتها.

أولاً- النتائج :

- 1/ تمتاز أغلب المنظمات بموارد بشرية غالبيتها من فئة الشباب، وهذا يتيح لها الفرصة لاستغلال هذه الميزة في تنمية كفاءاتها، لأنها تمثل استثماراً مربحاً ودعامة قوية لتعزيز مكائتها التنافسية وضمان بقائها.
- 2/ عدم إعطاء عملية تنمية الكفاءات المكانة التي تستحقها بالمنظمات ، وهذا دليل على غياب إدارة الكفاءات لديها، الأمر الذي يضعها أمام تحدي تقادم كفاءات مواردها البشرية، خاصة في ظل التطورات السريعة التي تعرفها الأنشطة الإدارية بالمنظمات، فرغم مستويات الكفاءة الجيدة التي لمسناها من خلال دراستنا الميدانية، إلا أنها لا تضمن النجاح مستقبلاً، بل تحتاج للتنمية باستمرار.
- 3/ عدم وجود إدارة الكفاءات بفعالية لدى بعض المنظمات ، سواء في مجال التوظيف والانتقاء، أو في مجال تنمية الكفاءات، الأمر الذي نتج عنه عدم تناسب كفاءات الموارد البشرية مع مهامها الوظيفية.

التوصيات:

- ضرورة الاهتمام بإدارة الكفاءات وتنميتها باستمرار، لما لهذه العملية من أهمية بالغة في تحسين أداء الموارد البشرية وسد ثغراته، مما يعود بالفائدة على المنظمات وعلى مواردها البشرية في الوقت ذاته.
- الاستفادة من قدرات مواردها البشرية الشابة، من خلال الاستثمار في تنمية كفاءاتها، لمواجهة التحديات المستقبلية للمنظمات.
- ضرورة متابعة عمليات تنمية الكفاءات لدى مختلف شرائحها الوظيفية، وتحديد احتياجاتها بدقة، لضمان تحقيق الغاية منها، بدلاً من تحمل تكاليف من دون مقابل يذكر.
- ضرورة تقييم أداء مواردها البشرية العاملة بالإدارة، لمعرفة الأسباب التي حالت دون تحسين أداء فئة معتبرة منها، لإيجاد الحلول المناسبة لتدارك النقصان.
- إعادة النظر في معايير انتقاء وتوظيف الموارد البشرية، وتركيزها على طبيعة الكفاءات ومتطلبات الوظائف بالدرجة الأولى.
- ضرورة توفير الإمكانيات المادية المساعدة على العمل بأكثر فعالية، لدى الموارد البشرية العاملة بإداراتها.
- وضع أنظمة فعالة لتحفيز الموارد البشرية على تحسين أدائها الوظيفي، تأخذ في الاعتبار اختلاف مستويات الأداء.

المصادر والمراجع

- (1) حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2119م،
- (2) خليل محمد حسن الشماع، نظرية المنظمة، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 5002 م.
- (3) سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 5002 م .
- (4) سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2116 م
- (5) عبد الباري إبراهيم وزهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحى نظمي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2111م.
- (6) عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد إستراتيجي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 5002 م.
- (7) عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 5002 م، 522.
- (8) مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية: الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية، الطبعة الثانية دار العبيكات للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، 5002 .
- (9) مصطفى محمود أبو بكر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر، 5005 م،
- (10) مقيم صبري، قيادة الكفاءات البشرية بالمؤسسة، المنتدى الوطني الثالث للمؤسسات الرايحة في التنافس بين المؤسسات، تميم الكفاءات البشرية وتنميتها: الورقة . 11نوفمبر 6002 م، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر.

- 11) نادر أحمد أبو شيحة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 5000 م،
- 12) نبيه غطاس، معجم مصطلحات الاقتصاد والمال وإدارة الأعمال، الطبعة الثانية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 5000 م.
- 13) Alain Mitrani, Murray M.Dalziel et Annick Bernard, **Des compétences et des hommes: le management des ressources humaines en Europe**, édition D'organisation, Paris, 1992,
- 14) Bernard Martory, **Controle de gestion sociale**, 3eme édition, édition Vuibert, Paris, 2001,
- 15) Derek Torrington and Laura Hall, **Human resource management**, 4th edition, Pearson education, England, 1998,
- 16) Djedji Abdelmalek, **Savoir manager les compétences et les performances dans votre entreprise, 3eme forum national des entreprise, valorisation et développement des compétences dans l'entreprise : un tout stratégique pour la compétitivité**, université Badji Mokhtar, Annaba, Algérie, 14 et 15 novembre, 2006,.
- 17) Dvid A.Decenzo, Stephen P.Robbins and Susan L.verhulst, **Human resource management**, 11th edition, Wiley education, Singapore, Asia, 2013,.
- 18) Financial Reporting Council (www.org.uk/apb, date de consultation : 15 Jun 2017).
- 19) Gary Dessler, **Human resource management**, 13th edition, Pearson education, England, 2013.
- 20) Jean – pierre Bouchez, **Les nouveaux travailleurs du savoir**, édition d'Organisation, Paris, 2004,
- 21) Jean Brilman, **Les meilleures pratiques de management**, 4 eme édition, édition d'Organisation, Paris, 2003
- 22) Jean Marie Peretti et Patrice Roussel, **Les rémunérations: politiques et pratiques pour les années 2000**, édition Vuibert, Paris, 2000,
- 23) Jean- Marie peretti, **Ressource humaines**, 8eme édition, édition Vuibert, Paris, 2003,
- 24) Jean–Marie Peretti, Dictionnaire des ressources humaines, OP.Cit,

- 25) Laurent Belanger, André Petit et Jean –Luis Bergeron, **Gestion des ressources humaines**, édition Geatan Morin, Quibec, Canada, 1983,
- 26) Laurent Belanger, **Gestion des ressources humaines**, 2eme édition, édition Gaetan morin, Québec, Canada, 1979,
- 27) Loic Cadin et autres, **Gestion des ressources humaines: pratiques et élément de théories**, édition Dunod, paris, 2002,
- 28) Lou-van Beirendonck, **Management des compétences**, édition De Boeck, Bru scelles, 2004,
- 29) R.D.Gatewood, H.S. Feild and M.Barrick, **Human resource selection**, 6th edition, Thomson Higher education, United States of America, 2008,
- 30) Sekiou et autres, **Gestion des ressources humaines**, édition Deboeck Université, 2eme édition, Canada, 2001,
- 31) Simon L.Dolan et autres, **la gestion des ressources humaines: tendances enjeux et pratiques actuelles**, 4eme édition, édition Pearson, canada, 2008,
- 32) Slaimi Ahmed, **Pour une approche stratégique de la compétence collective en entreprise**, 3eme forum national des entreprises, valorisation et développement des compétences dans l'entreprise: Un tout stratégique pour la compétitivité, Université Badji Mokhtar, Annaba, Algérie, 14 et 15 novembre 2006
- 33) Valérie Marbach, **Evaluer et rémunérer les compétences**, édition d'Organisation, Paris, 1998
- 34) Yves Emery et François Gonin, **Dynamiser les ressources humaines : une approche intégrée pour les services pupliques et entreprises privé compatible avec les normes qualité**, édition Presses Polytechniques et Universitaires Romandes, Suisse, 1999,.
- 35) Yves Emery et François Gonin, op.cit,

دراسة تحليلية لتجربة الإصلاح الاقتصادي في تركيا للأعوام

(دراسة في التاريخ الاقتصادي) 1994 – 1980

د. صادق فاضل زغير الزهيري

وزارة التربية/ العراق / مديرية تربية الرصافة/3

An analytical study of the economic reform in Turkey for the years (1980 - 1994) (study on economic history)

Dr. Sadiq Fadel Zuhair Al-Zuhairi

Ministry of Education / Iraq / Directorate of Education Rusafa/3

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تجربة (الإصلاح الاقتصادي) في تركيا ، والتي اضطرت للعمل بها حكومة سليمان ديميريل مطلع عام 1980، فقد أدت الظروف والأوضاع الداخلية والخارجية ، والتي أحاطت بتركيا آنذاك ، كارتفاع أسعار النفط العالمية ، وزيادة تكاليف استيراده أواخر عام 1973 ، وتعرضها للعقوبات الدولية، وحجب المساعدات الأمريكية وانخفاض صادراتها ، والتمويلات المالية للعمال الأتراك العاملين في الخارج ، بسبب إقدامها على غزو جزيرة قبرص عام 1974 ، مما أدى إلى حدوث تدهور خطير في أوضاعها الاقتصادية، وعلى الرغم من اقتراض الحكومة التركية لمبالغ كبيرة من صندوق النقد الدولي ، إلا أن الأوضاع ساءت إلى حد كبير، فاضطرت إلى الموافقة على برنامج الإصلاح الاقتصادي ، والذي أعد بالاتفاق مع صندوق النقد الدولي ، وتم العمل به منذ أواخر (كانون الثاني 1980) ، وعلى الرغم من حدوث انقلاب (12 أيلول / سبتمبر 1980)، إلا أن الحكومة التي تشكلت بعد الانقلاب واصلت العمل بموجب الاتفاق المذكور .

سلطت الدراسة الضوء على ما هية مفهوم (الإصلاح الاقتصادي)، وما هي برامجه التي يتكون منها ، والوسائل التي استخدمها لتنفيذ برامج الإصلاح واستعراض الآثار الاجتماعية والاقتصادية لتلك البرامج ، من خلال تحري ورصد اهم مؤشرات الاقتصاد التركي .

Abstract

This study aims, To investigate and analyze economic reform experience in Turkey, which was forced to work by the Government of soliman demirel early 1980 conditions and internal and external conditions led to which Took place in Turkey at The Time As high prices of global oil, increased import late 1973, and international sanctions imposed on them, and The Plocking of USA aid, low exports and remittances for Turkish workers outside The country because of its invasion cuprus island in 1974, To aserious deterioration in its economic situation, and despite the borrowing Turkish government funds international Monetary Fund, but the situation worse e situation worsened

The Turkish government has been forced to approve The IMF's economic reform program, and continued The government of The military coup (12 September 1980) To work, this study was interested in The concept of economic reform, programs and means. Used To implement programs.

مقدمة :

تعرضت العديد من الدول النامية لاختلالات اقتصادية منذ بداية سبعينيات القرن الماضي، تجلت في ارتفاع عجز موازين المدفوعات، وانخفاض معدلات النمو الاقتصادي، وارتفاع معدل التضخم والبطالة، وانخفاض دخل الفرد وارتفاع مستوى الفقر وغيرها من الاختلالات، والتي زادت حدتها منذ مطلع ثمانينيات القرن الماضي، مما أدى إلى تبني تلك الدول برامج الإصلاحات الاقتصادية.

عُدت تركيا من أوائل الدول النامية التي اتخذت من سياسات الإصلاح الاقتصادي سبيلاً للتخلص من تلك الاختلالات منذ مطلع ثمانينيات القرن الماضي، بعد أن هزتها أزمة اقتصادية حادة، وعلى الرغم من أن الحكومات التركية المتعاقبة عملت لغرض تحقيق الاقتصاد التركي لمعدلات نمو مرتفعة في الستينيات والنصف الأول من السبعينيات، إلا أن هذه المسيرة تعثرت منذ عام 1979، وبدأت هذه المعدلات في التراجع بل أن الأدهى من ذلك تحول معدل النمو إلى معدل سالب في العام المذكور، ومرد ذلك أن معدلات النمو المرتفعة التي تحققت في البداية كانت على حساب زيادة المديونية الخارجية واختلالات خارجية وداخلية زيادة المديونية الخارجية.

لذلك تحاول هذه الدراسة البحثية تسليط الضوء على التجربة التركية في الإصلاح الاقتصادي، عبر التعرف على الأوضاع الاقتصادية التي دفعت بالحكومة التركية إلى الأخذ ببرامج الإصلاح الاقتصادي، ثم تحديد المراحل التي عرفتها هذه البرامج، ووصولاً إلى استعراض الآثار الاقتصادية والاجتماعية لتلك البرامج من خلال رصد تطور أهم المؤشرات الاقتصادية الكلية من خلال معالجة الاشكالية التالية: " ما هو مضمون تجربة الإصلاح الاقتصادي في تركيا؟ وماهي انعكاساتها على المؤشرات الكلية للاقتصاد التركي؟"، لهذا ستم معالجة هذه الاشكالية انطلاقاً من المحاور التالية:

المبحث الأول هو مفهوم الإصلاح الاقتصادي (سياسة التثبيت، وسياسة التعديل)، والمبحث الثاني الخلفية التاريخية لبرامج الإصلاح الاقتصادي في تركيا الحديثة، والمبحث الثالث هو سياسة التثبيت والتعديل للاقتصاد التركي (1980 - 1994)، والمبحث الرابع هو عرض وتحليل للمؤشرات الرئيسية للأداء الاقتصادي في تركيا خلال المدة (1980 - 1994).

المبحث الأول

مفهوم الإصلاح الاقتصادي، (التثبيت، والتعديل)

اجتذب مفهوم الإصلاح الاقتصادي الاهتمام الأكبر في مطلع ثمانينيات القرن الماضي لدى خبراء صندوق النقد الدولي⁽¹⁾، على أثر أزمة المديونية⁽²⁾ الدولية التي انطلقت من المكسيك سنة 1982 التي تعد نقطة البداية في مسار الإصلاح الاقتصادي للدول النامية⁽³⁾، ولهذا المفهوم تعاريف عديدة نذكر منها:

تعريف صندوق النقد الدولي : هي تلك الجهود المدروسة التي تبذلها الدولة لإصلاح وضع ميزان المدفوعات⁽⁴⁾ على الوجه الذي ينسجم مع تعزيز فرص النمو ورفع الكفاءة في استخدام الموارد⁽⁵⁾.

- (1) تبلورت فكرة إنشاء صندوق النقد الدولي (International Monetary Fund-IMF) أثناء انعقاد مؤتمر دولي عقد في مدينة بريتون وودز في ولاية نيوهامبشير الأمريكية بتاريخ (يوليو 1944)، وكان هدف المؤتمر المعلن هو وضع إطار للتعاون الدولي الاقتصادي، لتجنب تكرار التخفيضات التنافسية لأسعار العملات، والتي ساهمت في حدوث الكساد الكبير (1929 - 1933)، ولتتبع وقوع أزمات في النظام النقدي الدولي، ولتعزيز الاستقرار الاقتصادي، وتم اتخاذ مدينة واشنطن مقراً للصندوق، للمزيد من التفاصيل ينظر: طارق سامي حنا خوري، دور صندوق النقد الدولي في التأثير على القرارات السياسية والاقتصادية للدولة (1989 - 2017) (الأردن حالة الدراسة)، رسالة ماجستير (غير منشورة)، قسم العلوم السياسية، كلية الآداب والعلوم، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2018، ص 28-80؛ هيثم العجم - التمويل الدولي، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص 5-15.
- (2) اقترضت العديد من دول أمريكا اللاتينية أموال كبيرة في ستينيات وسبعينيات القرن العشرين، وأبرز تلك الدول هي كل من المكسيك والبرازيل والأرجنتين، وكان الهدف من الاقتراض هو لدعم عملية التحول الصناعي، وكانت المكسيك قد اقترضت مقابل عائدات النفط المستقبلية، وعندما انخفض أسعار النفط عام 1982، أنهى الاقتصاد المكسيكي. للمزيد من التفاصيل ينظر: سهى عبد الرحمن، ديون الدول النامية، دار العلم للنشر، قسطنطينية، 1988، ص 87-98.
- (3) شغل جمعة، أزمة الديون العالمية، دار قسطنطينية للنشر، قسطنطينية، 2011، ص 66-77.
- (4) ميزان المدفوعات (Balance of Payments) هو السجل الأساسي المنظم والموجز، والذي يدون فيه كافة المعاملات الاقتصادية التي تتم بين الحكومة والمؤسسات المستقلة والمواطنين لدولة ما، مع مثيلاتها في دولة أخرى خلال مدة معينة، كأن تكون سنة في العادة. الدولي، صندوق النقد، دليل ميزان المدفوعات ووضع الاستثمار الدولي، ط 6، د.م، 2009، ص 9؛ هوشيار معروف، تحليل الاقتصاد الدولي، ط 1، دار جرير للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
- (5) عمر طارق وهبي القاضي، سياسات الإصلاح الاقتصادي في الاقتصادات النامية بين النهام والتحولت مع إشارة لحالة العراق، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق، 2006، ص 33.

تعريف الأمم المتحدة: هي عملية تحسين طريقة تعبئة الموارد لغرض تلبية الاحتياجات الاقتصادية الاجتماعية الحالية والمستقبلية، وتتراوح معالته بين المؤسسات الاقتصادية وبين الفلسفة والأهداف العامة للسياسات الإنمائية والمبادئ التوجيهية التقنية للسلوك الاقتصادي⁽¹⁾.

من جهته حدد البنك الدولي⁽²⁾ مفهوم وحدود عملية الإصلاح الاقتصادي، على أنها: عملية الإصلاح على القطاع العام وكل المؤسسات التي تقدم منافع عامة ومملوكة للدولة، ويتضمن مختلف الإجراءات المتعلقة بتحرير الأسعار في قطاع معين ولسلعة معينة، وبيع وحدات القطاع العام إلى القطاع الخاص⁽³⁾.

ظهرت عدة مصطلحات ومسميات مرادفة للإصلاحات الاقتصادية والتي تم تبنيها من قبل صندوق النقد والبنك الدوليين مثل: إعادة الهيكلة، برامج التعديل الاقتصادي، برامج التثبيت، التقويم الهيكلي، التغيير الهيكلي، التعديل الهيكلي، التصحيح الهيكلي، التعديل الهيكلي والإصلاح الهيكلي. ومهما اختلفت تلك المسميات فجميعها لا تخرج في المعنى عن أحد أمرين إما التثبيت أو التعديل أو الأمرين معاً، وإن كان مسمى "التثبيت الاقتصادي والتعديل الهيكلي، هو الأكثر تداولاً لما يتضمنه من مدلول للعنصر الخارجي من التأثير، كون صندوق النقد والبنك الدوليين يعلنان انهما يعملان على مساعدة الدول لترتيب شؤونها الاقتصادية من خلال الاتفاق معها على برامج إصلاحات مدعومة بقروض وإعادة جدولة مديونيتها الخارجية⁽⁴⁾.

تنقسم برامج الإصلاح الاقتصادي إلى نوعين هما :

- (1) سعد عبد نجم العبدلي وجليل كامل غيدان، برامج الإصلاح الاقتصادي والفجوة الغذائية . مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة واسط، العراق، العدد 2، 2010، ص9.
- (2) تأسس البنك الدولي (the World Bank) في (27 كانون الأول / ديسمبر 1945)، وهو أحد مؤسسات مجموعة البنك الدولي، وتتألف هذه المجموعة من خمس مؤسسات، والهدف من إنشائه هو تشجيع استثمار رؤوس الأموال بغرض إعمار وتنمية الدول المنظمة إليه . للمزيد من التفاصيل ينظر : رزان إسماعيل، دور البنك الدولي في الاقتصاد العالمي، دار بنزرت للنشر، تونس، 1999، ص ص 11-15.
- (3) محمد ناظم حضي، الإصلاح الاقتصادي وتحديات التنمية، جامعة طنطا، مصر، 1992، ندوة التعطل في دول الاسكوا مكتب العمل العربي، عمان الأردن، 1993، ص105.
- (4) محمد علي حزام غالب القبلي، الإصلاحات الاقتصادية وانعكاساتها على التجارة الخارجية في الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004، ص31.

أولاً : برامج التثبيت الاقتصادي : يمكن تعريفها بأنها :

مجموعة من السياسات الكلية الهادفة إلى تصحيح الاختلالات المالية والنقدية وإنهاء حالة عدم التوازن بين الطلب الكلي⁽¹⁾ والعرض الكلي⁽²⁾ للحفاظ على مستوى معين من الأداء الاقتصادي أو تحسين ذلك المستوى مع إعادة تشكيل عناصر السياسة و الاقتصادية باتجاه نظام السوق⁽³⁾ الحر⁽⁴⁾، وتعد برامج التثبيت الاقتصادي خطوة أولى تسبق برامج التعديل الهيكلي ، لأن برامج التعديل الهيكلي لن تكون ذات جدوى في حال عدم تحقق الاستقرار الاقتصادي الكلي، فتحقيق هذا الاستقرار من شأنه أن يسمح باستغلال وتشغيل الطاقة الإنتاجية والموارد والإمكانات البشرية المتاحة للمجتمع على أفضل وجه⁽⁵⁾ .

تعرف كذلك : بسياسات إدارة جانب الطلب، وتستند هذه السياسات التي يضعها ويشرف على تنفيذها صندوق النقد الدولي إلى النظرية النيوكلاسيكية⁽⁶⁾ لميزان المدفوعات، التي تهدف إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي في المدى القصير (1- 3 سنوات) من خلال معالجة العجز في الميزانية العامة وميزان المدفوعات والتي تتطلب تخفيض الطلب الكلي، من خلال محاور عديدة على المدى القصير، وترتكز إجراءات صندوق النقد

(1) هو إجمالي عدد الوحدات التي يرغب المستهلكون بشرائها عند كل سعر افتراضي للسلعة . روبرت ميرفي دروس مبسطة في الاقتصاد ، ترجمة : رحاب صلاح الدين ، مراجعة : شيماء عبد الحكيم طه ، مؤسسة هنداوي الثقافية ، القاهرة ، 2013 ، ص155 .

(2) هو إجمالي عدد الوحدات التي يرغب المنتجون في بيعها عند كل سعر افتراضي للسلعة . روبرت ميرفي ، المصدر السابق، ص168 .

(3) اقتصاد السوق الحر : عدم تدخل الدولة في الأنشطة الاقتصادية ، وترك العرض والطلب لقوى السوق، ويمكن للدولة التدخل في السوق عن طريق تحديد حد أعلى أو أدنى للأسعار . للمزيد من المعلومات ينظر : عضراء عبد الجليل ، اقتصاد السوق الحر سلبياته وإيجابياته ، دار النيل للنشر ، ام درمان ، 2016 ، ص33 .

(4) نجلاء الاهواني، سياسات التعديل والإصلاح الهيكلي واثرها على التعطل في مصر، ندوة التعطل في دول الاسكوا ، مكتب العمل العربي، عمان الأردن، 1993، ص105 .

(5) رمزي زكي، أنماط الإنتاج والتوزيع والاستهلاك السائدة في الوطن العربي وانعكاساتها على أوضاع التنمية البشرية الرهن والمحتمل في تأثير برامج التثبيت والتعديل الهيكلي في التنمية البشرية ، مركز الدراسات الاستراتيجية والبحوث والتوثيق ، بيروت ، لبنان ، 1994 ، ص210 .

(6) سميت بها الاسم لأنها تعد امتداداً للمدرسة الكلاسيكية، لكونها تؤمن بالليبرالية كأساس لعمل الاقتصادي . للمزيد من التفاصيل ينظر : أحمد ماهر ، مبادئ إدارة المدرسة الكلاسيكية الحديثة ، دار الإسكندرية ، الإسكندرية ، 2004 ، ص80- 96 ؛ محمد قاسم القريوتي، مبادئ الإدارة الحديثة للمدرسة النيوكلاسيكية ، عمان ، 2005 .

الدولي على التحليل النقدي في تفسير اختلال ميزان المدفوعات، وتعتمد هذه الآراء في جزء منها على نموذج جاك بولاك⁽¹⁾ (Jack Polak)، وتستهدف سياسات الاستقرار الاقتصادي في الدول الرأسمالية استمرار حالة التشغيل⁽²⁾ الكامل وتلافي أوضاع التضخم والكساد والعمل على استعادة التوازن في ميزان المدفوعات، لذا أصبح مصطلح الاستقرار الاقتصادي لدى الكثير من الاقتصاديين في الدول الغربية ينصرف إلى تحقيق ثلاثة أمور هامة، هي: التشغيل الكامل، استقرار الأسعار، وتوازن ميزان المدفوعات. والتي أصبحت تعرف باسم "مثلث أهداف السياسة الاقتصادية ذو الزوايا الذهبية، بينما تستهدف سياسات الاستقرار الاقتصادي في الدول النامية تحقيق التنمية الاقتصادية المستقلة والمحافظة على استمرار تحقيق المعدلات المرتفعة لها عن طريق التشغيل الرشيد لمختلف مواردها المادية والبشرية والمالية، مع تحقيق الاستقرار السعري والنقدي الملائم لاستمرار دفع مسيرة التنمية دون ضغوط خارجية وداخلية، ومع التحسن المستمر في توزيع الدخل لصالح أصحاب الأجور والمرتبات وذوي الدخل المحدودة⁽³⁾ .

— أهداف ووسائل برامج التثبيت الاقتصادي : تهدف برامج التثبيت الاقتصادي إلى تحقيق عدد من الأهداف عن طريق وسائل عدة ، وتنحصر الوسائل والأهداف بالنقاط الآتية :

(1) قدم جاك بولاك هذا النموذج في إحدى دراساته الاقتصادية عام 1957. وقد استخدم النموذج من قبل صندوق النقد الدولي (IMF) كنموذج إصلاح للسياسات الاقتصادية الكلية ، وهو يشير إلى العلاقة السببية بين إجراءات خلق النقود من جراء التسهيلات الائتمانية من جانب، وعجز الميزانية العامة (وميزان المدفوعات من جانب آخر، إيماناً من أن حجم السيولة المحلية دالة لحجم التغيير في الائتمان المحلي وصافي الأصول الأجنبية وصافي تدفقات رأس المال. للمزيد من التفاصيل ينظر : محمد عبد الفتاح العموص، النماذج التأليفية لصندوق النقد الدولي والبنك العالمي - الأسس النظرية والحالات التطبيقية - مع إشارة إلى تجربة تونس ، مجلة بحوث اقتصادية عربية الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية ، القاهرة ، مصر العدد 9 ، 1997 ، ص 13- 14 .

(2) هو يعني تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال المطلق للموارد البشرية والمادية . للمزيد من المعلومات ينظر : زاويدية أفراج، تكوين الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة وتحقيق التشغيل الكامل ، الجزائر ، 2016 ، ص 9 : المعهد العربي للتخطيط ، تحليل الآثار الاقتصادية لمشكلات البيئة، المعهد العربي، للتخطيط ، الكويت ، د.ت، ص 21 .

(3) رمزي زكي ، تقييم الأداء لبرنامج التثبيت الاقتصادي الذي عقده مصر مع صندوق النقد الدولي(77-81) (حصاد التجربة واحتمالات المستقبل ، بحوث ومناقشات مؤتمر العلمي السنوي السابع للاقتصاديين المصريين ، دار المستقبل العربي ، القاهرة ، مصر ، 1982 ، ص 330 .

1. خفض قيمة العملة المحلية إذا كان الهدف هو خفض العجز في الحساب الجاري⁽¹⁾ لميزان المدفوعات.
2. خفض الإنفاق العام إذا كان الهدف خفض العجز في الميزانية العامة للدولة.
3. تقييد التوسيع في حجم الائتمان المحلي⁽²⁾ إذا كان الهدف خفض معدل التضخم⁽³⁾.

وتتمثل إجراءات التثبيت فيما يأتي:

1. تنشيط جهاز الضرائب وإعادة صياغة فلسفتها لتقوم على أسس غير تمييزية لزيادة موارد الخزينة.
2. تقليص الاستثمارات الحكومية والحد من تدخلها في الشؤون الاقتصادية .
3. امتصاص السيولة المالية من خلال تحديد سعر الصرف وطرح أدوات بأسعار فائدة مجزية على المدخرات .
4. والتحكم في عملية الإصدار النقدي (خفض الإنفاق الحكومي)، وإلغاء الدعم بكافة أشكاله.
5. خفض عجز الميزانية العامة إلى المستوى الذي يقضي على الضغوط التضخمية ويضع حداً للتوسع النقدي⁽⁴⁾.

ثانياً : التعديل الهيكلي : هناك تعاريف عديدة حول الموضوع من بينها :
أنه خطة لإجراء تغييرات جذرية ملائمة في السياسات الاقتصادية، تستهدف إحداث توازن في ميزان المدفوعات، وتحفيز الصادرات، وزيادة الإنتاجية عن طريق تكييف

(1) الحساب الجاري : هو أحد أقسام ميزان المدفوعات ويختص بتسجيل القيود الدائنة والمدينة للمعاملات الجارية التي تتم بين المقيمين وغير المقيمين ، وتشمل حساب السلع والخدمات . للمزيد ينظر : كريم، بودخد ، محاضرات في مقياس المالية الدولية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل ، 2015 ، ص 17 .

(2) وهي العملية التي يمنح بموجبها البنك عميلاً ما (فرد، أو شركة) تسهيلات في صورة أموال نقدية أو أي صورة أخرى ، لتغطية العجز في السيولة ليمكن من مواصلة نشاطه الاقتصادي ، وذلك في مقابل فائدة أو عمولة محددة . للمزيد من التفاصيل ينظر : هيثم الزغبى ، الإدارة والتحليل المالي ، دار الفكر الحديث ، الأردن ، 2000 ، ص 80 .

(3) محمود عبد الفضيل ، برامج الإصلاح الاقتصادي الهيكلي في مصر والمغرب بين المأمول والمتوقع ، مركز الدراسات الاستراتيجية والبحوث والتوثيق ، بيروت ، لبنان ، 1994 ، ص 18-20 .

(4) مفلح محمد عقل ، سياسات الإصلاح الاقتصادي في الدول النامية ، الأردن انموذجاً ، مجلة البنوك في الأردن عمان ، الأردن ، العدد 10 ن 1998 ، ص 16 .

الهيكل الاقتصادي، وتشجيع التخصيص الأكثر كفاءة للموارد، وضمان الظروف الملائمة للنمو ومواجهة التغيرات في البيئة الخارجية، وتصويب السياسات الداخلية للدولة⁽¹⁾.

يعرف التعديل أيضاً بأنه : مجموعة الإجراءات والتدابير التي تجريها حكومة دولة ما تعاني من عجز كبير في الميزانية العامة وفي ميزان المدفوعات، واتساع المديونية الخارجية، والمرجعية النظرية لهذه السياسات تتمثل بالتوسيع والتطور الحاصلين في معطيات النظرية الاقتصادية الكلية بهدف إحداث تصحكات هيكلية وانجاز أهداف اقتصادية تسهم في إعادة التوازن العام الداخلي والخارجي في أثناء مدة زمنية معينة⁽²⁾.

أن برنامج التعديل الهيكلي ذو طابع واسع جداً، وتم اللجوء إليه لأنه يكمل سابقه (برنامج التثبيت) ذو الطبيعة الانكماشية، إذ لجأت المؤسسات المالية الدولية لبرامج التعديل بعدما وجدت أن البرنامج الأول لا يساعد بعض الدول النامية بسبب الاختلالات العميقة لاقتصادياتها، وعدم اشتغال آلية السوق وكذلك التدخل المفرط للدولة، وتجدر الإشارة أنه لا يوجد اتفاق حول تسلسل معين لبرامج التعديل الهيكلي، وقد ساهمت تلك البرامج على الأمد القصير في إعادة توازن ميزان المدفوعات عن طريق الضغط على الطلب الكلي، بصورة خفض الإنفاق العام وتجميد الأجور والحد من الاستيراد، ولكنها ساهمت على الأمد الطويل في زيادة عرض السلع والخدمات، وتحسين مستوى أداء جهاز الإنتاج، والحد من هدر الموارد المتاحة ودعم القدرة التنافسية للإنتاج⁽³⁾.

تشمل إجراءات التعديل وأهدافه الجوانب الآتية :

1. إصلاح هيكل الحوافز الاقتصادية وتعبئة الموارد المحلية عن طريق السياسات

المالية والنقدية والائتمانية .

(1) سهير محمد معروق، سياسات التصحيح الهيكلي في الدول النامية ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان ، مصر ، العدد 2 ، 1990 ، ص 15 - 16 .

(2) مصطفى احمد عبد الله ، التصحيحات الهيكلية والتحول الى اقتصاد السوق في الدول العربية ، ندوة عربية حول الإصلاحات الاقتصادية والسياسات المخصصة في البلدان العربية المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالتخطيط ، الجزائر، 28-30 ابريل 1997 ، ص 36 .

(3) جليل كامل غيدان، قياس اثر برامج الإصلاح الاقتصادي على الضجوة الغذائية في الوطن العربي (دراسة حالة مصر الأردن)، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد، العراق ، 2007 ، ص 5 .

2. رفع كفاءة تخصيص القطاع العام للموارد واستعمالها من خلال دعم إجراءات ترشيد استثمار القطاع العام وتنشيط القطاع الخاص، لتحقيق معدل نمو مرتفع وتنمية الصادرات وتحسين قدرتها التنافسية .
3. خفض سعر صرف العملة المحلية بالنسبة للعملات الأجنبية، وتوفير المزايا والحوافز الضريبية والكمركية لتشجيع الاستثمار الأجنبي بشقيه المباشر وغير المباشر .
4. تشجيع القطاع الخاص المحلي من خلال مجموعة من الحوافز والتسهيلات وترك أسعار منتجاته لقوى السوق وتحرير الاقتصاد من التدخل الإداري من جانب الدولة وتركه لقوى العرض والطلب.
5. إلغاء دعم سعر الفائدة ورفع فرض تشجيع الادخار المحلي والحد من السيولة النقدية كونها إحدى أهم عوامل التضخم⁽¹⁾ .

المبحث الثاني

الخلفية التاريخية لبرامج الإصلاح الاقتصادي في تركيا

للمدة (1963 – 1980)

اتبعت الحكومات التركية سياسة التدخل الحكومي الإصلاحي منذ عام 1963 ، من خلال استراتيجية موجهة لإحلال الواردات ووضع قيود على التجارة الخارجية ، وكان أسلوب التخطيط الاقتصادي من خلال الخطط الخماسية أحد أجزاء هذه الاستراتيجية ، وقد بدأت الخطة الخمسية الأولى عام 1963 ، فضلاً عن ذلك اتجهت الحكومة لإقامة المشروعات العامة من أجل التصنيع الحكومي⁽²⁾ .

(1) ناهدة عزيز مجيد، المدخل النقدي في تصحيح الاختلال في ميزان المدفوعات ودوره في سياسات الإصلاحات والتثبيت الهيكلي حالات دراسية مختارة ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، العراق، 2009 ، ص127 .

(2) تسببت السياسة الاقتصادية لحكومة الحزب الديمقراطي الحاكم في تركيا أبان مدة الخمسينيات ، أزمت مالية واقتصادية ، وذلك لأنها خفضت القيود والرسوم على الاستيرادات ، وازدياد أسعار المنتجات المحلية بسبب ارتفاع أسعار المواد الأولية ، ومحدودية الإنتاج المحلي ، وقلة الكوادر الفنية ، وضعف القدرة الشرائية للمواطن التركي . للمزيد من التفاصيل ينظر : عبد الجبار قادر عفور ، انقلاب عام 1960 في تركيا تحليل دوافعه الاقتصادية والسياسية ، مجلة دراسات تركية ، السنة (1)، العدد (1) ، جامعة الموصل، 1991 ، ص6 : نعم عبد الهادي مهدي حسن شبع ن العلاقات التركية – الأمريكية خلال

كان أبرز أهداف الخطة الخمسية للأعوام (1963 - 1967) ، والتي وضعتها حكومة عصمت اينونو⁽¹⁾ (1962 - 1963) هي تحقيق التنمية الاقتصادية ، بيد أنها فشلت في تحقيق أهدافها بالشكل المرسوم في الخطة⁽²⁾ .

استهدفت الخطة الخمسية الثانية (1968 - 1972) زيادة النمو وضبط المدفوعات الأجنبية وخفض الاستيرادات ، فبلغ متوسط معدل النمو (7,6%) خلال الأعوام (1973 - 1976)⁽³⁾ ، إلا أن ارتفاع أسعار النفط في (تشرين الثاني / نوفمبر 1973) ، والتدخل التركي في قبرص (20 تموز / يوليو 1974) ، وما تبع ذلك من عقوبات أميركية وأوروبية على تركيا ، كان له نتائج سلبية على الاقتصاد التركي⁽⁴⁾ ، إذ أختل ميزان المدفوعات مطلع عام 1975 ، فهبطت الصادرات إلى (1,6) مليار دولار ، بعدما كانت ملياري دولار عام 1974 ، وانخفضت التحويلات المالية للعمال الأتراك العاملين في الخارج إلى

حكم الحزب الديمقراطي 1950 - 1960 ، رسالة ماجستير (غير منشورة). كلية التربية للبنات ، جامعة بغداد ، 2004 ، ص 144 - 147 ؛ نوال عبد الجبار سلطان ظاهر الطائي ، التطورات السياسية الداخلية في تركيا 1960 - 1980 ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة الموصل ، 2002 ، ص 25 - 26 ؛ مظهر نصار سليمان صالح السعدون ، التطورات الاقتصادية في تركيا 1980 - 1989 ، رسالة ماجستير (غير منشورة). كلية التربية ، جامعة تكريت ، 2019 ، ص 11 - 17 .

- (1) عصمت انونو ، ولد عام 1884 ، تنتمي عائلته إلى الطبقة المتوسطة ، تخرج من المدرسة العسكرية عام 1905 ، كان قائداً للجيش في معركة اينونو ضد الجيش اليوناني عام 1921 ، وعلى أثر هذه المعركة التي انتصر بها ، أطلق عليه لقب اينونو ، وهو من أرب المقربين لمصطفى كمال ، ترأس الوفد المفاوض في لوزان ، ترأس الحكومة التركية بعد قيام الجمهورية التركية مرات عديدة . للمزيد من التفاصيل ينظر : جاسم محمد عبد الحميد الشجيري ، التطورات السياسية الداخلية في تركيا 1960 - 1963 ، رسالة ماجستير (غير منشورة). معهد الدراسات الاسيوية والافريقية (سابقاً) ، الجامعة المستنصرية ، 1989 ، ص 13 - 14 ؛ منهل الهام عبد ال عقراوي ، وآخرون ، العلاقات الانتركية - الإيرانية 1923 - 2003 ، دراسة في العلاقات السياسية والاقتصادية ، دار ابن الاثير للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، 2013 ، ص 144 .
- (2) . (2) . Basbakanlik DevletPlablama Reskilati, Ikinci Bes yililk Kalkinma Planı, 1968, s. 4 .
- (3) أمين زكي شبانة ، المصدر السابق، ص 390 .
- (4) لقمان عمر محمود ، العلاقات التركية الأمريكية 1975 - 1991 ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة). كلية الآداب ، جامعة الموصل ، 2004 ، ص 251 ؛

Erol Manisali, " Turkey's Defense Policy & National Industry ", Dis Politika, Tisa Matbaacilik Sanayii, Ankara, Cit : 4 , Sayi. 4 , 1975, pp. 131 - 132 .

(70) مليون دولار ، بعدما كانت قد سجلت (2,7) مليار دولار في عام 1974 ، فبلغ عجز الميزان التجاري في العام المذكور ما يقارب (3,2) مليار دولار⁽¹⁾ .

نتيجة لذلك اقتضت اقتراض الحكومة التركية مبلغ (400) مليون دولار من صندوق النقد الدولي في عام 1978 ، وبسبب الأوضاع الاقتصادية تراجع معدل النمو إلى معدل سالب (-4%) خلال عام 1979 ، وارتفع معدل التضخم إلى (58,7%) في العام ذاته ، ثم واصل معدل التضخم ارتفاعه عام 1980 ، فوصل إلى (110,2%) وسجلت الميزانية عجزاً مقداره 4,6% من إجمالي الناتج القومي خلال عامي (1979 - 1980) وارتفع الدين الخارجي عام 1980 . حتى وصل إلى (19,1) مليار دولار⁽²⁾ ، لذا اضطرت الحكومة التركية إلى الموافقة على برنامج الإصلاح الاقتصادي الذي تم إعداده بالاتفاق مع صندوق النقد الدولي، فقام الأخير بالإعلان عنه في (24 كانون الثاني/ يناير 1980)⁽³⁾ ، فعقد مجلس الوزراء التركي برئاسة سليمان ديميريل⁽⁴⁾ ، اجتماعاً في اليوم التالي ، وأعلن الموافقة على البرنامج⁽⁵⁾ ، والبدء بتطبيق اقتصاد السوق الحر فوراً ، وخفض الدور الحكومي في الاقتصاد ، وزيادة مساهمة القطاع الخاص ، واتباع سياسة نقدية جديدة لغرض التحكم بالعرض النقدي⁽⁶⁾ ، وإجراء تغيير في استراتيجية التصنيع ، وتحويلها من استراتيجية الاكتفاء الذاتي إلى استراتيجية التصنيع لغرض التصدير⁽⁷⁾ .

لم يسلم الحساب الجاري من التدهور الاقتصادي ، فانتقل من حالة الفائض (0,7) مليار دولار إلى العجز بمقدار (3,4) مليار دولار، بسبب ارتفاع أسعار المنتجات

(1) إبراهيم محمد السعيد ، " تركيا والاختيار الصعب بعد أحداث إيران " ، مجلة السياسة الدولية ، القاهرة ، العدد (56) ، 1979 ، ص212 .

(2) أمينة زكي شبانة ، المصدر السابق، ص389 .

(3) Serafettin Turan, Turk deurim Tarihi, Cagdaslik yolunda yani Turkiye (27 May is 1960 - 12 Eylul 1980), 5kitap Bilgi Yaynevi, Ankara, 2002, ss. 370-372 .

(4) سليمان ديميريل ، ولد عام 1924 في شمال غرب الأناضول ، حصل على شهادة البكالوريوس في الهندسة من جامعة إسطنبول عام 1949 ، انضم إلى حزب العدالة عام 1961 ، تولى رئاسة الوزراء مرات عديدة (1965 - 1971) و (1975 - 1977) و (1979 - 1980) . للمزيد من التفاصيل ينظر : جلال عبد الله معوض ، صناعة القرار في تركيا والعلاقات العربية - التركية ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، 1988 ، ص34 .

(5) نور عوني عبد الرحمن السبعوي ، المصدر السابق، ص39 .

(6) Zeynel Dinler, Dinler, Iktisada Giris, Ekin Kitabevi yayinlari, Bursa, 1997, s. 38 .

(7) Iktisadi Rapor, Tobb, Ankara, 1983, s. 2 .

النفطية المستوردة من الخارج، وقد أقرن ذلك بركود الصادرات، وارتفاع أسعار المستوردات النفطية، وانكماش الاحتياطات المالية الأجنبية⁽¹⁾، ولم تكن الأوضاع السياسية والاجتماعية بمنأى عن الاضطرابات، وعانت البلاد من سلسلة أزمات في المجالات كافة، مما تسبب في قيام الجيش التركي بقيادة الجنرال كنعان ايفرين⁽²⁾، بانقلاب عسكري والسيطرة على مقاليد الحكوم في البلاد ، وأوضح قائد الانقلاب أن الأسباب التي دعت الجيش للقيام بهذا العمل ، ترجع إلى الارتباك الموجود في كافة مفاصل الدولة فقال : " أن الدولة وأجهزتها الرئيسية أصبحت عاجزة عن العمل ، وأن الهيكل الدستوري كان مليئاً بالتناقضات ، كما أن الأحزاب السياسية كانت متعنتة في مواقفها وتفتقر إلى الإجماع الضروري لمعالجة مشكلات البلاد ... " ⁽³⁾.

حظى الانقلاب بتأييد واسع النطاق من قبل فئات الشعب التركي ، الذي كان يأمل أن يتمكن قادة الانقلاب من حل مشاكل البلاد الاقتصادية والأمنية⁽⁴⁾، وفي (21 أيلول / سبتمبر 1980) شكل بولنت اولسو⁽⁵⁾، أول حكومة بعد الانقلاب في (21 أيلول/ سبتمبر 1980) كان من بين أعضاء الحكومة توركت⁽⁶⁾ اوزال، والذي عين نائباً لرئيس الوزراء

(1) فتحى علي خليفة فتحى ، " برامج صندوق النقد الدولي والبنك الدولي للإصلاح الاقتصادي وتكييف النمو في بعض البلاد النامية " ، مجلة البحوث التجارية المعاصرة ، كلية التجارة ، سوهاج . جامعة جنوب الوادي ، المجلد 9 ، العدد 1 ، 1995 ، ص224 .

(2) كنعان ايفرين : ولد في بلدة الأشهر عام 1918 ، تخرج من المدرسة الحربية عام 1918 بصفة ضابط مدفعية ، في عام 1949 تخرج من الاكاديمية الحربية بصفة ضابط ركن ، قاد انقلاب الجيش في (12 أيلول / سبتمبر 1980) ، وأصبح رئيساً للجمهورية بعد انتخابات عام 1983 ، وظل في منصبه حتى نهاية ولايته عام 1989 . للمزيد من التفاصيل ينظر : منهل الهام عبدال عقراوي ، المصدر السابق، ص351 .

(3) نقلاً عن : رضا هلال ، المصدر السابق، ص140 .

(4) منال صالح ، المصدر السابق، ص77 .

(5) بولنت اولسو : من مواليد 1923 ، تخرج من الاكاديمية البحرية عام 1942 ، وأصبح مديراً للاكاديمية البحرية عام 1952 ، رقي إلى رتبة الادميرال عام 1980 . للمزيد من التفاصيل ينظر : منهل الهام عبدال عقراوي ، المصدر السابق، ص360 .

(6) توركت اوزال : ولد عام 1927 ، تخرج من الجامعة التكنولوجية بإسطنبول عام 1950 ، عين بوظيفة مهندس في دائرة الأبحاث بمصلحة الكهرباء عام 1951 ، أصبح سكرتير لجنة التخطيط في عام 1958 ، وفي عام 1966 أصبح المستشار الفني الخاص لرئاسة الوزراء . للمزيد من المعلومات ينظر : د.ك.و ، تقرير السفارة العراقية في انقرة إلى وزارة الخارجية العراقية في آب 1989 ، ملف رقم 5 ؛ صحيفة أضواء الأنباء (تركيا)، العدد (14)، 6 نيسان 1989 .

ومشرفاً عاماً على البرنامج الاقتصادي المتفق عليه مع صندوق النقد الدولي⁽¹⁾، وقد تضمن البرنامج الحكومي الذي صادق عليه مجلس الأمن القومي في (30 أيلول 1980) الآتي :

1. تطوير علاقات تركيا بحلف الناتو والدول الأعضاء فيه .
 2. سن القوانين الضرورية لحالة الطوارئ في البلاد ، وتشكيل قيادة جديدة لإدارة الحلف المنفي .
 3. إعداد دستور جديد للدولة .
 4. تنظيم أوضاع البلاد الأمنية والاجتماعية والإدارية والاقتصادية والسياسية .
 5. العمل على تنفيذ برنامج الإصلاح الاقتصادي⁽²⁾.
- تضمن البرنامج الحكومي أيضاً عزم الحكومة القيام بالعديد من الإجراءات الاقتصادية في ضوء برنامجها الإصلاحي ، مثل إلغاء ضريبة الدخل، للتخفيف عن كاهل ذوي أصحاب الدخل المنخفضة ، ودعم أسعار المنتجات الزراعية، لغرض خفض أسعارها، فبدأت الأسعار تستقر شيئاً فشيئاً ، والأسواق تستعيد عافيتها، وابتدأت دورة نمو جديدة لتراكم رأس المال، ونما الناتج المحلي⁽³⁾ بنسبة (4,4%)، وارتفعت الصادرات التركية السلعية ، وانخفضت نسبة العجز التجاري ، وارتفعت كذلك معدلات الفائدة على رؤوس الأموال ، وتضاعفت ودائع البنوك⁽⁴⁾ .
- مما تقدم يمكن وصف الأوضاع الاقتصادية التركية بالنقاط الآتية :

1. عجز الحكومة التركية عن إيقاف تدهور الأوضاع الاقتصادية ، بالرغم من جهودها المبذولة في هذا المجال .
2. استمر عجز الموازنة العامة مع ارتفاع الأجور .
3. فشل السلع التركية المصدرة إلى الخارج في منافسة السلع الأجنبية الأخرى .

(1) محمد شاهر ، المصدر السابق، ص34

(2) نورا اجقو ، المصدر السابق، ص110 – 111 .

(3) هو مجموع ما انتج في الاقتصاد القومي من السلع والخدمات في مدة معينة . للمزيد من التفاصيل ينظر : لورد كالفن ، التحليل الاقتصادي ، ترجمة : هند وليد، دار النهضة ، بغداد ، 1991 ، ص17 .

(4) نوال عبد الجبار سلطان ، المصدر السابق، ص170 .

4. ارتفاع معدلات التضخم ، واضطراب أسعار الصرف والفائدة ، وسحب الودائع المالية ، وحلول الودائع غير المالية بدلاً منها .
5. انخفاض الإنتاج الصناعي نتيجة ارتفاع أسعار المستوردات النفطية .
6. اضطراب الأوضاع السياسية⁽¹⁾ .

المبحث الثالث

سياسة التكييف الهيكلي للاقتصاد التركي للمدة (1980 – 1994)

جرت في السادس من تشرين الثاني 1983 أول انتخابات سياسية، بعد انقلاب (12 أيلول/ سبتمبر 1980)⁽²⁾، وأسفرت عن فوز حزب الوطن الأم بزعامة توركت اوزال ، وحصل الحزب على (212) مقعداً من أصل (400) مقعد، وبنسبة (45,15%)⁽³⁾، فاستطاع الحزب تشكيل الحكومة دون الحاجة إلى الائتلاف مع بقية الأحزاب المشاركة في الانتخابات، وفي (13 كانون الأول/ ديسمبر 1983) صادق رئيس الجمهورية على التشكيلة الوزارية⁽⁴⁾، وقد أولى رئيس الوزراء المنتخب أهمية خاصة للأوضاع الاقتصادية المتدهورة التي تعاني منها تركيا ، وتمحورت وجهة نظره في هذا المجال في انتهاج سياسة اقتصادية ليبرالية ، للقضاء على البطالة والتضخم النقدي والعجز في الميزان التجاري⁽⁵⁾.

في الاطار ذاته أكدت الحكومة التركية على إن القطاع الخاص قادر على أن يحل محل الدولة في القاعين التجاري والصناعي ، ما عدا الاستثمارات الأساسية ، وهو من سيحقق التطور الاقتصادي في البلاد ، وخفض نسبة التضخم ، وأنشاء سوق حرة⁽⁶⁾، ووظفت الدبلوماسية التركية لخدمة القطاع الخاص ، ولذلك فان توركت اوزال كان

(1) سعد عبد العزيز مسلط ، المصدر السابق، ص29 .

(2) كوشطه ياسين ، النظام السياسي التركي في ظل دستور عام 1982 وتوجهاته نحو العراق ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم السياسية ، جامعة بغداد ، 2006 ، ص154 .

(3) صحيفة أعضاء الأبناء (تركي)، العدد (44)، 9 تشرين الثاني 1989 . طارق عبد الجليل ، العسكر والدستور في تركيا ، ط2، دار النهضة ، مصر 2013 ، ص131 .

(4) محمود شاهر محمود الجبوري ، المصدر السابق، ص82 .

(5) نور عوني عبد الهادي ، المصدر السابق، ص60 .

(6) سعد عبد العزيز مسلط ، المصدر السابق، ص37 ؛ سيار الجميل ، المصدر السابق، ص238 .

يصطحب معه العديد من رجال الأعمال الاتراك في زيارته لدول العالم⁽¹⁾، وبدأت الحكومة التركية في العمل ببرنامج الإصلاح الاقتصادي، والانفتاح على الأسواق العالمية والعمل بموجب آليات السوق الحر، وفق أسلوب التدرج في التحول الاقتصادي، والذي بدأته حكومة سليمان ديميريل منذ كانون الثاني 1980، الأمر الذي استوجب أحداث تغيرات هيكلية عديدة في الاقتصاد التركي، والتي يمكن تصنيفها وفقاً لسياسة الحكومة التركية في المجال الاقتصادي⁽²⁾؛

1- سياسة الرخصة :

اتخذت حكومة توركت اوزال الأولى (1983 - 1987)، مجموعة من الإجراءات لتطوير القطاع العام، وقطع الدعم المباشر وغير المباشر، كتدابير ضرورية للإصلاح الاقتصادي وفقاً للسياسة الجديدة، وألغت كذلك المعاملة التفضيلية لمؤسسات الدولة ودوائرها، فأصدرت قرارها المرقم (223) عام 1984، والذي تضمن عدم تغطية خسائر الشركات الحكومية من الميزانية العامة، وفسح المجال للشركات الخاسرة برفع أسعار منتجاتها ضمن قواعد السوق الحر، لغرض تعويض خسائرها⁽³⁾.

واستكمالاً لخطواتها في هذا المجال، قامت الحكومة في عام 1986 بإصدار قانون بيع ممتلكات الدولة للقطاع الخاص، فشكلت مؤسسة حكومية أطلقت عليها أسم (مديرية المجمعات السكنية والشركات العامة)، وكانت مهمتها هي القيام برخصة الشركات الحكومية، عن طريق بيع سندات الأسهم والاستئجار أو البيع الكلي أو الجزئي لموجودات الشركات أو طريقة التحويل والتصفية⁽⁴⁾، وكذلك باعت مشاريع الدولة، والتي ارتفعت قيمة ما بيع منها (105) مليون دولار في عام 1989 إلى (268) مليون دولار في عام 1990، وكما هو موضح في الجدول التالي :

السنة	1989	1990	1991	1992
عدد الصفقات	1	4	-	2
الأسعار بملايين الدولارات	105	267	-	203

المصدر : فتحي علي خليفة، برامج صندوق النقد الدولي والبنك الدولي للإصلاح الاقتصادي وتكييف النمو في بعض البلدان النامية، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة بوسهاج، جامعة جنوب الوادي، مجلد (9)، عدد (1)، 1995، ص 232.

(1) Korkut Boratar, Turkiye Ikisat Tarihi, 1908 - 2002, Imge itaberi, 8, Baski, Ankara, 2004, s-12.

(2) سعد عبد العزيز مسلط، المصدر السابق، ص 57- 58.

(3) Uras, U, Ideolojilerin Sonu Mu Sarmal yayinevi, Istanbul, 1860 - 1990, Imge kitabevi ynyinlari, Ankara, 1992, s. 230.

(4) Guler, B A, yeni sag ve devletin Degisimi, Imge, kitabevi yayinlari, Anara, 2005, ss. 171 - 179.

على الرغم من قيام حكومة توركت اوزال بالعديد من الإجراءات لتحقيق الرخصة، أن حصيلة الأموال التي حصلت عليها الحكومة وصلت إلى (575) مليون دولار للأعوام (1989 - 1992)⁽¹⁾، وذلك بسبب الأسعار المرتفعة التي كانت الحكومة تضعها ثمناً للمشاريع الحكومية وضعف الأسواق المالية في تركيا ، إلا أن الحكومة فطنت إلى العيوب التي رافقت عملية وضع الأسعار للمشروعات العامة ، وأوضاع الأسواق المالية الداخلية ، فقامت بتطوير القانون بعد عام 1993 ، ورخص للبنوك وسماسة البورصة بالعمل كوسطاء في سوق الإصدارات الأولى ، وكذلك سمحت الحكومة بتأسيس شركات الاستثمار وصناديق استثمار للعمل في هذه السوق⁽²⁾.

2- السياسة النقدية :

اتخذت حكومة سليمان ديميريل العديد من الإجراءات في هذا المجال فتم تحرير أسعار الفائدة على الودائع لأجل⁽³⁾ في (حزيران /جون 1980)، إذ سمح للبنوك التجارية بتحديد الأسعار بالاتفاق فيما بينها، وأصبحت أسعار الودائع لأجل وأسعار القروض الرئيسية إيجابية من حيث قيمتها الحقيقية منذ مطلع النصف الثاني لعام 1981 ، أبان عهد حكومة بولنت اولسو، وفي مطلع عام 1983 وحد البنك المركزي نسبة السيولة للبنوك عند معدل (10%) وإخضاعها للتفتيش يوميا، وتم إلغاء التباين في نسبة الاحتياطي بين الودائع لأجل والودائع المجنبة الائتمان ذات الأغراض الخاصة بنسبة واحدة قدرها (25%) كما بدأ البنك المركزي في دفع فائدة على الاحتياطات القانونية بالنقد الأجنبي على أساس سعر السوق، وفي العام ذاته ألزمت حكومة توركت اوزال البنوك التجارية، بعرض أسعار الودائع على البنك المركزي مرة واحدة على الأقل خلال

(1) إيهاب الدسوقي ، التخصيصية والإصلاح الاقتصادي في الدول النامية مع دراسة التجربة المصرية ، دار النهضة ، القاهرة ، 1995 ، ص120 .

(2) فتحي علي خليفة ، المصدر السابق، ص228 .

(3) وهي أموال يودعها الأفراد والشركات ، ويمكنهم سحبها باجل محدد من قبل المودع والبنك ، وعادة ما يطلب البنك إشعاراً بسحب الأموال لمدة لا تقل عن (30) يوماً . للمزيد من التفاصيل ينظر : مجلة رواد الأعمال الالكترونية وعلى الموقع :

مدة ثلاث اشهر، ومن جانبه راعى الأخير حالة التضخم التي تمر بها البلاد ، وسمح للبنوك بحرية تحديد أسعار غير تفضيلية⁽¹⁾ .

اما ما يخص سياسة تعدد أسعار الصرف التي تم العمل بها خلال السبعينيات، فقد بدأت حكومة سليمان ديميريل بخفض قيمة الليرة التركية بنحو (33%) في عام 1980، وفي أعقاب ذلك بدأ البنك المركزي بتكليف سعر الصرف مرات عديدة حتى يمكن تعويض الاختلافات بين معدل التضخم المحلي، ومعدله في الدول الصناعية التي تشترك معها في التجارة، وأجرت حكومة بولنت اولسو في حزيران 1981 التكييفات في السعر الأسمي يوميا، وقد ترتب على ذلك أن انخفضت قيمة الليرة الحقيقية بنسبة (4%) سنويا في المتوسط وذلك في المدة من (1981 - 1985)، وتم إلغاء تعدد أسعار الصرف عام 1982 مع تقلص حدة أزمة النقد الأجنبي، هذا وقد تعرضت قيمة الليرة لبعض التقلبات قصيرة الأجل وارتبط ذلك بجهود حكومة توركت اوزال التي بذلتها لتخفيف الضغوط التضخمية خاصة في الربع الأخير من عام 1984. وسمح للمصدرين بالاحتفاظ بقدر من عائد التصدير كودائع بالنقد الأجنبي لدى البنوك التجارية، ومع التقدم في برنامج التحرر الاقتصادي، سمحت الحكومة للبنوك منذ عام 1984، بتحديد أسعار الصرف في نطاق هامش يصل إلى (8%) ارتفاعاً وانخفاضاً حول سعر البنك المركزي إلى أن تم إلغاء هذا الهامش نهائياً في 1985⁽²⁾.

مع تسارع التضخم أواخر 1983 سعت حكومة توركت اوزال في مناسبات عديدة إلى إعادة التشدد النقدي عن طريق سياسة سعر فائدة أكثر نشاطاً، والإقلال من عمليات إعادة الخصم، والزيادات في نسبة السيولة القانونية، إلا أن هذه الخطوات لم تكن كافية لتعويض حقنة السيولة التي ارتبطت بتحسين وضع ميزان المدفوعات، وسرعة تراكم ودائع الصرف الأجنبي التي أبيضحت وقتذاك ، والتي تركت خارج نطاق الرقابة النقدية - والابتكارات المالية الجارية⁽³⁾.

(1) منى قاسم، الإصلاح الاقتصادي ودور البنوك في الخصخصة واهم التجارب الدولية ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، 1997 ، ص 190 .

(2) لقمان عمر محمود ، المصدر السابق ، ص 251 .

(3) امينة زكي شبانة ، المصدر السابق، ص 390 .

تم في 1984 تحريك نظام الصرف والدفع، إذ سمحت الحكومة التركية للبنوك المحلية بأن تعمل على عمليات الصرف الأجنبي، وخفض شروط تسليم عائدات التصدير كثيراً، وأصبح من الممكن فتح حسابات ودائع بالعملة الأجنبية، ويتم تحديد سعر الفائدة عليها بموجب أسعار السوق، وخفضت القيود على السفر للخارج وغير ذلك من المعاملات غير المنظورة⁽¹⁾.

في إطار عملية الإصلاح النقدي التي كانت إحدى بنود سياسة توركت اوزال الاقتصادية، صدر في عام 1985 قانون إصلاح النظام المصرفي، ليلزم البنوك بتحديد نسبة معينة من الأرباح كاحتياطات طارئة قبل دفع الضرائب، بما يعادل رأس المال المدفوع، كما طبقت على البنوك قواعد محاسبية موحدة. ومن أهم الإصلاحات التي استحدثها القانون هو تطبيق نظام التأمين على الودائع، إذ أنشئ صندوق للتأمين يخضع لإشراف البنك المركزي⁽²⁾.

3- السياسة المالية:

انتهجت حكومة سليمان ديميريل سياسة مالية متشددة منذ عام 1980 هدفت إلى خفض العجز بالموازنة العامة للدولة، من خلال خفض النفقات الحكومية بنسبة (1%) في المتوسط من إجمالي الناتج المحلي⁽³⁾، وقد عرف انخفاض عجز الميزانية الحكومية إلى إجمالي الناتج المحلي خلال الأعوام (1980 - 1984) الوضعية المبينة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (2): عجز الميزانية الحكومية إلى إجمالي الناتج المحلي تركيا خلال الفترة (1984-1980)

السنوات	1980	1981	1982	1983	1984
عجز الميزانية الحكومية / إجمالي الناتج المحلي (%)	4,6-	1,4-	1,2-	5-	4-

المصدر: أمنية زكي شبانة، أهم التغيرات الهيكلية في اقتصاديات بعض الدول النامية في ظل تطبيق برامج الإصلاح الاقتصادي، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، مصر، العدد 2، 1996، ص 391.

(1) جورج كويتس، الإصلاح الهيكلي للتنمية الاقتصادي والنمو في تركيا، صندوق النقد الدولي، ورقم رقم 52، 1987، ص 28.

(2) المصدر نفسه، ص 28.

(3) المصدر نفسه، ص 28.

تمثلت أهم بنود نفقات الميزانية العامة للدولة، والتي عرفت تقلصا هي بند الأجور، نتيجة التوقف عن التوظيف الحكومي وفي أيلول / سبتمبر 1980 أقرت الحكومة سياسة جديدة وهي سياسة تحديد الأجور مركزيا على أساس مستويات التضخم السنوية، وخفض تحويلاتها المالية للمنشآت الاقتصادية الحكومية، إلا أن المصروفات الاستثمارية استمرت في التزايد حتى لا تتأثر القطاعات الإنتاجية بضغط النفقات⁽¹⁾ ..

من أهم الإصلاحات التي قامت بها الحكومة في مجال إصلاح السوق المالي هو صدور قانون بإنشاء هيئة سوق رأس المال في 1981، ليعمل على توسيع نطاق استخدام الأدوات المالية وتنشيط البورصة، واضطلعت الهيئة بعملية تنظيم وتعزيز الأسواق الأولية والثانوية وإصدار التراخيص للشركات لإصدار الأوراق المالية، كما نظم القانون الهيكل الرأسمالي وحيازات الأصول الخاصة بالمؤسسات المالية غير المصرفية، وفي جانب الإيرادات، فقد صدر في عام 1984 قانون يجيز للحكومة إصدار شهادات مشاركة في الدخل تخول لحاملها الحصول على فائدة ثابتة، فضلاً عن عائد صافي يتحدد وفقا لربحية المشروعات، ونالت هذه الشهادات صدى واسع لدى الشعب التركي، إذ ارتفعت الشهادات المطلوبة عن المعروض منها، وتم إعفاء عائد هذه الشهادات من الضرائب⁽²⁾.

أما ما يخص الضرائب فقد أولت الحكومة اهتماما خاصا لإصلاح الهيكل الضريبي، والذي اتسم خلال السبعينيات بانخفاض كبير في عائداته غير المباشرة نتيجة القيود الكثيفة على الواردات وفشل الحكومة في توسيع الأوعية الضريبية على السلع والخدمات. لذا قامت في عام 1981 بزيادة المعدلات الضريبية، ورفع كبير الحدود فئات دافعي ضريبة الدخل الشخصي لخفض التضخم، في حين تم إعادة هيكلة أسعار الضرائب الحدية لتسمح بتخفيض تدريجي لكل الأسعار خلال مدة أربع سنوات. وكذلك تم توحيد ضريبة دخل الشركات في معدل عام قدره (50%)، مع خضوع المنشآت الاقتصادية الحكومية لمعدل قدره (35%) واستثناء بعضها من الخضوع للضرائب، ثم عدلت بعد ذلك معدل الضريبة لينخفض إلى (40%) لبحث الشركات على الاستثمار. وطبقت الحكومة

(1) المصدر نفسه، ص 29.

(2) المصدر نفسه، ص 24.

التركية منذ (كانون الثاني/يناير 1985) ضريبة القيمة المضافة⁽¹⁾ بمعدل (10%) ، لتحل بذلك محل تسع ضرائب على الإنتاج ورسوم أخرى كانت تفرض على سلع معينة، واستثنيت من ضريبة القيمة المضافة سلع ضئيلة من أهمها المواد الغذائية حتى لا ترتفع أسعارها⁽²⁾.
4- سياسة تحرير الأسعار: لقد عرف هذا المجال الاصلاحات التالية :

قامت حكومة سليمان ديميريل أواخر (كانون الثاني / يناير 1980) بتحرير الأسعار التي كانت تتسم بالتحديد الإداري من قبل الحكومة، وذلك للقضاء على اضطراب الأسعار، وتم تحرير أسعار منتجات القطاع الخاص بالكامل، أما أسعار السلع الأساسية والخدمات التي تنتجها المنشآت الاقتصادية الحكومية، فقد قامت الحكومة بتعديل كبير في أسعارها، بحيث تتماشى هذه الأسعار مع تطورات التكلفة، واستمرت الحكومة في دعم بعض السلع الإستراتيجية مثل الخبز والفحم والسكر والأسمدة، وألغت سياسات التسعير الزراعي وأصبحت الأسعار تتحدد في ضوء الأسعار العالمية للسلع وأسعار مدخلات الإنتاج ومعدل التضخم المحلي. وكذلك اهتمت الحكومة بمسايرة الأجور للتحرر في الأسعار ووضعت سياسة للأجور تحتوي على تحديد الزيادات السنوية⁽³⁾.

في السياق ذاته اتخذت الحكومة التركية منذ أواخر كانون الثاني من العام ذاته خطوات جديدة في قطاع التجارة ، وبدأت باتخاذ إجراءات التحرير التجاري ، إذ خفضت قيود الاستيراد وألغت قائمة السلع المستوردة التي تخضع لنظام الحصص وتم تخفيض معدل التعريفية الجمركية. وفي مطلع عام 1984، حددت حكومة توركت اوزال ثلاث قوائم للسلع المستوردة، تضم القائمة الأولى السلع المحظورة استيرادها والثانية السلع التي تخضع للتراخيص، والثالثة تضم السلع الكمالية التي تستورد بعد دفع الرسوم الجمركية وبعض الرسوم الأخرى. أما السلع غير المدرجة في هذه القوائم فيتم استيرادها بعد دفع التعريفية الجمركية. ومن إجراءات تحرير التجارة أيضا إلغاء إجازات التصدير

(1) وهي ضريبة غير مباشرة ، على الاستهلاك ، تفرض على معظم السلع والخدمات ، والتي يتم توويردها في كل مرحلة من مراحل سلسلة التوريد ، ويكون المستهلك النهائي هو من سيتحمل تكلفة هذه الضريبة ، وتقوم المحلات والشركات باحتسابها على السلعة وتحصيلها لصالح الحكومة . للمزيد من المعلومات ينظر : سري عباس وهيب ، الضرائب وأنواعها في أوربا ، دار القلم ، سوريا ، 2000، ص56 .

(2) رزان إسماعيل ، المصدر السابق ، ص59 .

(3) مجلة المصرف العربي الدولي، اهم التطورات والتغيرات الجديدة لتنمية الاقتصاد التركي ، المصرف العربي الدولي ، القاهرة ، مصر ، 1990 ، ص39 .

والضوابط على أسعار الصادرات منذ عام 1984، وقد تزامنت سياسة تحرير التجارة مع تحرير سعر الصرف⁽¹⁾.

اقرنت التعديلات السابقة بتغيير التشريعات القانونية لتشجيع الاستثمار الأجنبي، ومن ثم قامت الحكومة بإنشاء إدارة الاستثمار الأجنبي تحت رعاية هيئة التخطيط الحكومي في عام 1984 واضطلعت هذه الإدارة بالموافقة السريعة على مشروعات الاستثمار الأجنبي التي يصل رأس مالها إلى (50) مليون دولار أمريكي، أما طلبات الاستثمار التي يزيد رأس مالها عن هذا الحد فيستلزم موافقة مجلس الوزراء عليها وتم حصر تعاملات المستثمرين الأجانب مع هذه الإدارة فقط، بحيث تنقلص الإجراءات ويتم الابتعاد عن البيروقراطية تجاه المستثمرين الأجانب. كما منح الاستثمار الأجنبي الحوافز المالية ذاتها التي تتاح للمستثمر المحلي، ولكن مع هذا التحفيز للاستثمار الأجنبي إلا أن الحكومة اشترطت أن تقل مساهمة رأس المال الأجنبي في المشروعات عن (50%) من أجل منع سيطرة الأجانب على العملية الإنتاجية في تركيا، وألزمت المستثمر الأجنبي بتصدير كميات معينة حددتها إدارة الاستثمار وفقا لنوع النشاط الإنتاجي، وذلك لرفع الصادرات التركية. والجدير بالملاحظة أنه مع التطور والتقدم في التحرر الاقتصادي في تركيا، غيرت الحكومة من بعض التشريعات تجاه الاستثمار الأجنبي وفقا للظروف الاقتصادية السائدة، ففي مطلع عام 1986 تم إلغاء القيود على الملكية الأجنبية بالنسبة لمعظم الأنشطة⁽²⁾.

(1) مركز الأبحاث الإحصائية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية، التقرير السنوي حول البلدان، الأعضاء لمنظمة التعاون الإسلامي، انقر - تركيا، 2012، البنك الدولي مؤشرات التنمية العالمية 2016.

(2) مجلة المصرف العربي الدولي، أهم التطورات والتغيرات الجديدة لتنمية الاقتصاد التركي، المصرف العربي الدولي، القاهرة، 1990، ص 39.

المبحث الرابع

تحليل المؤشرات الرئيسية للأداء الاقتصادي في

تركيا للمدة (1984 – 1994)

يمكن توضيح أهم المؤشرات الأساسية التي عكسها الأداء الاقتصادي في تركيا في ظل انتهاز الإصلاح الاقتصادي ، خلال حقبة الثمانينيات ومطلع التسعينيات في الجدول الآتي :

الجدول رقم (3) مؤشرات الأداء الاقتصادي في تركيا خلال فترة (1980 – 1994)

1994	1993	1992	1990	1988	1986	1984	1982	1980	السنوات
									المؤشرات
5,1-	7,4	5,8	5,2	3,6	3,9	5,9	4,6	1,1-	معدل النمو
2,4-	6,4-	0,9-	3,7-	1,6-	1,2-	1,9-	0,9-	3,4-	عجز الحساب الجاري (بليون دولار)
2-	3,5-	4-	2,4-	1,8-	1,4-	1,5-	1,6-	6,1-	عجز الحساب الجاري / إجمالي الناتج
28,5	27,4	25,3	21,9	17,9	10,9	9,7	7,9	3,6	الصادرات السلعية والخدمية (بليون دولار)
26,6	37,6	30,3	29,1	18,5	14,3	13,2	11,2	9,3	الواردات السلعية والخدمية (بليون دولار)
1,9	10,2-	5-	7,2-	6-	3,4-	3,5-	3,3-	5,6-	ميزان التجارة بليون دولار
-	66	70,1	60,3	45,0	44,1	49,9	30,8	110,2	معدل التضخم
4,6	7,8	7,5	7,6	3,9	3,7	3,8	2,0	1,4	إجمالي الاحتياطات الدولية (بليون دولار)
4,5-	2,7	8	2,8	1,2	6	8-	7-	1,3-	ميزان المدفوعات (بليون دولار)
42	34	31	30	44	29	28	24	23	درجة انفتاح الاقتصاد (التجارة/إجمالي الناتج)
6	6	7	6	3	2	1	9	1	الاستثمار الأجنبي المباشر (ليون دولار)
-	68	55,0	49,0	40,7	32,8	21,6	19,7	19,1	إجمالي الدين الخارجي (بليون دولار)

المصدر : أمينة زكي شبانة ، أهم التغيرات الهيكلية في اقتصاديات بعض الدول النامية في ظل برامج الإصلاح الاقتصادي

تشير البيانات في الجدول إلى :

1. أن معدل نمو إجمالي الناتج المحلي قد بلغ (-1,1%) عام 1980 إلا أنه إزاء الإصلاحات الاقتصادية التي انتهجتها حكومتي بولنت اولسو وتوركت اوزال، فإن معدل النمو تحسن منذ 1982 وحتى 1993 ، إلا أنه سجل معدلاً سالباً في عام 1994 ، في عهد حكومة تانسو تشيلر وذلك بسبب ارتفاع معدلات التضخم التي وصلت إلى (66%) في عام 1993 .

سجل ميزان الحساب الجاري عجزاً بلغ (3,4) بليون دولار عام 1980 ، في عهد حكومة سليمان ديميريل ممثلاً (6,1%) من إجمالي الناتج المحلي ثم انخفض العجز عقب

بدء تطبيق البرنامج الإصلاحي إذ بلغ (9%) بليون دولار عام 1982 ، في عهد بولنت اولصو، أي⁽¹⁾ (1.6%) من إجمالي الناتج المحلي، ثم استمر عجز الحساب الجاري عند مستويات معتدلة خلال الثمانينيات بسبب تزايد حجم الصادرات.

2. نجحت الحكومات التركية من خلال برنامج الإصلاح الاقتصادي في خفض معدل التضخم من (110.2%) عام 1980 إلى (45%) عام 1988 ، ثم بدأ في الارتفاع منذ عام 1989 ، وذلك بسبب ارتفاع معدلات الإنفاق الحكومي، وتدهور الأداء الاقتصادي للمشروعات المملوكة للدولة، وتزايد عجز الحساب الجاري .

3. تزايد الاحتياطيات الاجنبية في تركيا خلال حقبة الثمانينيات، والنصف الأول من التسعينيات، من (1.4) بليون دولار عام 1980 إلى حوالي(7.6) بليون دولار عام 1990، ثم إلى(7.8) بليون دولار عام 1993، وترجع هذه الطفرة في الاحتياطيات إلى ارتفاع تحويلات العاملين في الخارج، والتي ساهمت في زيادة تدفق رؤوس الأموال، وقد عرف تطور تحويلات العاملين في الخارج خلال الاعوام (1980- 1994) الوضعية التالية :

الجدول رقم (4) : تحويلات العاملين في الخارج خلال الفترة (1985-1994) (الوحدة : بليون دولار)

السنوات	1985	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
تحويل العاملين	2,1	1,7	2,0	1,8	3,1	3,4	2,8	3,6	3,5

Source: world Bank. World Tables 1995, Turkey, p 522.

4. تزايد درجة انفتاح الاقتصاد في تركيا خلال حقبة الثمانينيات وبداية التسعينيات، من الأمور التي ساهمت في زيادة الاحتياطيات النقدية الاجنبية، فقد تصاعدت درجة انفتاح الاقتصاد من(23 عام 1980 إلى 42 عام 1994) .

5. أن رصيد ميزان المدفوعات في ظل تطبيق السياسة الاصلاحية الاقتصادية ، والتي وضعها توركت اوزال منذ أن كان نائباً لرئيس الوزراء للشؤون الاقتصادية أواخر عام

(1) مجلة المصرف العربي الدولي ، أهم التطورات والتغيرات الجديدة لتنمية الاقتصاد التركي ، المصرف العربي الدولي ، القاهرة ، 1990 ، ص 39 .

1980، بدأ في تحقيق فائضاً منذ عام 1986، إذ بدأت الحكومة في تطبيق برنامج الخصخصة، وتحويل المنشآت العامة إلى الملكية الخاصة، واستمر ميزان المدفوعات في تحقيق فائضاً، حتى حقق عجزاً في عام 1994 بلغ (4.5) بليون دولار الجدول رقم (5)، بسبب معاناة الاقتصاد الكلي من بعض المشاكل، التي تمثلت في تزايد عجز الحساب الجاري وتضخم المديونية الخارجية، وارتفاع معدل التضخم، وانخفاض معدل النمو الاقتصادي، وتدهور قيمة العملة المحلية بنسبة (60%)، مما أدى إلى انخفاض احتياطي النقد الأجنبي لدى البنك المركزي بمقدار (3) بليون دولار. وقد بدأت الحكومة عقب هذه الأزمة المالية في تطبيق برنامج للإصلاح الاقتصادي في (نيسان / أبريل 1994) بدعم من صندوق النقد الدولي.

6. تزايد الدين الخارجي على تركيا من (55) بليون دولار عام 1992 إلى (68) بليون عام 1993 أي حوالي (39%) من إجمالي الناتج المحلي. وقد ساهمت هذه المعوقات في خفض المكاسب الاقتصادية التي تحققت عقب انتهاز سياسة تحرير الاقتصاد في الثمانينيات والتي انعكست بدورها على معدل النمو.

7. انساب عدم التوازن الداخلي إلى الحساب الخارجي مع تدهور خطير في عجز ميزان التجارة في عام 1993 إذ بلغ (10.2) بليون دولار الأمر الذي أدى إلى تزايد عجز الحساب الجاري من (0.9) بليون دولار عام 1992 إلى (6.4) بليون دولار عام 1993، وقد واجهت الحكومة التركية بعض الصعوبات في زيادة التمويل الخارجي المتدفق خلال العام ذاته، والأمر الذي دفعها إلى اللجوء إلى القروض قصيرة الأجل والتي بلغت (18.5) بليون دولار في ذلك العام.

8. أسهم ارتفاع معدلات التضخم، في ارتفاع معدلات الفائدة الحقيقية، وانخفاض الاستثمار الخاص، ولاسيما المباشر إذ يلاحظ من معطيات الجدول انخفاض تدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة خلال هذه الفترة.

الخاتمة

شهدت تركيا مجموعة من الاضطرابات السياسية والاجتماعية ابان حقبة السبعينات من القرن العشرين ، وكان إحدى أهم الأسباب هو التدهور الاقتصادي في تلك الحقبة ، ويعزى ذلك إلى ارتفاع أسعار النفط أواخر عام 1973، والعقوبات الدولية التي تعرضت لها تركيا بعد إقدامها على غزو قبرص عام 1974، واستمر هذا التدهور حتى بداية العقد التاسع من القرن العشرين ، وعلى الرغم من قيام الحكومات التركية المتعاقبة بالاقتراض من صندوق النقد الدولي ، إلا أن تلك الأموال لم تساعد البلاد في تخطي ازمتها الاقتصادية، فاضطرت الحكومة التركية للموافقة على برنامج الإصلاح الاقتصادي عام 1980 والذي أعده صندوق النقد الدولي ن فابتدأت حكومة سليمان ديميريل بتطبيق البرنامج ، إلا أن الوقت لم يسعها بسبب الانقلاب العسكري الذي قام به الجيش في (12 ايلول / سبتمبر 1980)، وواصلت حكومة بولنت اولسو السير في المجال الاقتصادي بموجب البرنامج الإصلاحي المتفق عليه مع صندوق النقد الدولي، وكذلك فعلت حكومة توركت اوزال والتي فازت بانتخابات عام 1983، وأعدت الحكومة المنتخبة مجموعة السياسات الاقتصادية ، وكانت هذه السياسات تتفق مع برنامج صندوق النقد الدولي ، واستطاعت الحكومة التركية أن تحقق الكثير من الانجازات خلال المدة الواقعة بين (1980 - 1994) ، إلا أن التطور الذي شهدته هذا القطاع لم يخلو من عثرات وانتكاسات طيلة هذه المدة ، إذ أن المديونية الخارجية تضاعفت أضعاف مضاعفة ، فضلاً عن بروز مجموعة من المشاكل في السياسة المالية والاقتصادية، فعلى الرغم من التزام تركيا ببرنامج الإصلاح الاقتصادي المتفق عليه مع صندوق النقد الدولي ، إلا أن هذا البرنامج لم يحقق النتيجة المتبتغاة منه، وقد رصدت هذه الدراسة أمور عديدة ، فعلى الرغم من نمو إجمالي الناتج المحلي خلال مدة الثمانينيات من القرن العشرين ، إلا أنه سرعان ما تدهور بشكل خطير في عام 1994، وارتفعت الديون الخارجية عليها ، وارتفع عجز الحساب الجاري ، ومعدل التضخم ، والأمر الايجابي خلال هذه المدة هو ارتفاع الاحتياطات النقدية الاجنبية في تركيا ، وذلك لارتفاع التمويلات المالية للعمال الاتراك العاملين في خارج تركيا ، وعليه فان البرنامج الاصلاحى الاقتصادي نجح على المدى القصير إلا أنه فشل بعد مدة الثمانينيات ، ويرجع ذلك إلى أمور عدة ، منها تغير السياسة الاقتصادية للبلاد بمقدار

(180) درجة وبشكل سريع ، فأدى ذلك إلى افرازات سلبية ظهرت على السطح بعد حوالي العقد من الزمن وأيضاً أثرت وفاة توركت اوزال راعي البرنامج الاصلاحى ، وكذلك فان الدعم الخليجي لتركيا لم يحقق لها ما كانت ستحققه لو استمرت بالتعاون الاقصادى مع العراق ، ولم يسد الدعم الأمريكى حاجة الاقصاد التركي ، وانخفاض مستوى التعاون الاقصادى مع ايران بعد انتهاء حرب الخليج الاولى (1980- 1988) بسبب التنافس على منطقة آسيا الوسطى بعد انهيار الاتحاد السوفيتي، وازدياد نفقات الحكومة في هذا الجانب.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: العربية

1. طارق سامي حنا خوري، دور صندوق النقد الدولي في التأثير على القرارات السياسية والاقتصادية للدولة (1989 - 2017) (الأردن حالة الدراسة) ، رسالة ماجستير (غير منشورة)، قسم العلوم السياسية ، كلية الآداب والعلوم ، جامعة الشرق الأوسط، الأردن ، 2018
2. هيثم العجم - التمويل الدولي ، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن ، 2013.
3. سهى عبد الرحمن ، ديون الدول النامية، دار العلم للنشر، قسطنطينية، 1988.
4. شغف جمعة، أزمة الديون العالمية، دار قسطنطينية للنشر ، قسطنطينية، 2011.
5. صندوق النقد، دليل ميزان المدفوعات ووضع الاستثمار الدولي، ط 6، د.م، 2009
6. هوشيار معروف، تحليل الاقتصاد الدولي، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
7. عمر طارق وهبي القاضي، سياسات الإصلاح الاقتصادي في الاقتصادات النامية بين النهام والتحولت مع إشارة لحالة العراق، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق ، 2006.
8. سعد عبد نجم العبدلي وجيل كامل غيدان، برامج الإصلاح الاقتصادي والفضوة الغذائية ، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة واسط، العراق ، العدد 2 ، 2010.
9. رزان إسماعيل ، دور البنك الدولي في الاقتصاد العالمي ، دار بنزرت للنشر ، تونس، 1999.
10. محمد ناظم حفني، الإصلاح الاقتصادي وتحديات التنمية، جامعة طنطا، مصر، 1992، ندوة التعطل في دول الاسكوا مكتب العمل العربي، عمان الأردن ، 1993.
11. محمد علي حزام غالب المقبل ، الإصلاحات الاقتصادية وانعكاساتها على التجارة الخارجية في الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر ، 2004.
12. روبرت ميرفي دروس مبسطة في الاقتصاد ، ترجمة : رحاب صلاح الدين ، مراجعة : شيماء عبد الحكيم طه، مؤسسة هنداوي الثقافية ، القاهرة ، 2013.

13. عفرء عبد الجليل ، اقتصاد السوق الحر سلبياته وإيجابياته ، دار النيل للنشر ، ام درمان ، 2016.
14. نجلاء الاهواني، سياسات التعديل والإصلاح الهيكلي واثرها على التعطل في مصر، ندوة التعطل في دول الاسكوا ، مكتب العمل العربي، عمان الأردن، 1993.
15. رمزي زكي، أنماط الإنتاج والتوزيع والاستهلاك السائدة في الوطن العربي وانعكاساتها على أوضاع التنمية البشرية الرهن والمحتمل في تأثير برامج التثبيت والتعديل الهيكلي في التنمية البشرية ، مركز الدراسات الاستراتيجية والبحوث والتوثيق ، بيروت ، لبنان ، 1994 ،
16. أحمد ماهر ، مبادئ إدارة المدرسة الكلاسيكية الحديثة ، دار الإسكندرية ، الإسكندرية ، 2004.
17. محمد قاسم القريوتي ، مبادئ الإدارة الحديثة للمدرسة النيوكلاسيكية ، عمان ، 2005.
18. محمد عبد الفتاح العموص، النماذج التأليفية لصندوق النقد الدولي والبنك العالمي - الأسس النظرية والحالات التطبيقية - مع إشارة إلى تجربة تونس ، مجلة بحوث اقتصادية عربية الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية ، القاهرة ، مصر، العدد 9 ، 1997.
19. زاويدية أفراح، تكوين الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة وتحقيق التشغيل الكامل ، الجزائر ، 2016 ،
20. المعهد العربي للتخطيط ، تحليل الآثار الاقتصادية للمشكلات البيئية، المعهد العربي، للتخطيط ، الكويت ، د.ت.
21. رمزي زكي ، تقييم الأداء لبرنامج التثبيت الاقتصادي الذي عقدته مصر مع صندوق النقد الدولي(77- 81) (حصاء التجربة واحتمالات المستقبل ، بحوث ومناقشات مؤتمر العلمي السنوي السابع للاقتصاديين المصريين ،دار المستقبل العربي ، القاهرة ، مصر ، 1982.
22. كريم، بودخدخ ، محاضرات في مقياس المالية الدولية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل ، 2015.
23. هيثم الزغبى ، الإدارة والتحليل المالي ، دار الفكر الحديث ، الأردن ، 2000.

24. محمود عبد الفضيل، برامج الإصلاح الاقتصادي الهيكلي في مصر والمغرب بين المأمول والمتوقع، مركز الدراسات الاستراتيجية والبحوث والتوثيق، بيروت، لبنان، 1994.
25. مفلح محمد عقل ، سياسات الإصلاح الاقتصادي في الدول النامية، الأردن نموذجا ، مجلة البنوك في الأردن عمان ، الأردن ، العدد 10 ن 1998.
26. سهير محمد معتوق، سياسات التصحيح الهيكلي في الدول النامية ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة وإدارة الاعمال، جامعة حلوان ، مصر، العدد 2 ، 1990.
27. مصطفى احمد عبد الله ،التصحيات الهيكلية والتحول الى اقتصاد السوق في الدول العربية، ندوة عربية حول الإصلاحات الاقتصادية والسياسات المخصصة في البلدان العربية المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالتخطيط ، الجزائر، 28 -30 ابريل 1997.
28. جليل كامل غيدان، قياس اثر برامج الإصلاح الاقتصادي على الفجوة الغذائية في الوطن العربي (دراسة حالة مصر الأردن)، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد، العراق ، 2007.
29. ناهدة عزيز مجيد، المدخل النقدي في تصحيح الاختلال في ميزان المدفوعات ودوره في سياسات الإصلاحات والتثبيت الهيكلي حالات دراسية مختارة ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، العراق، 2009.
30. عبد الجبار قادر عفور ، انقلاب عام 1960 في تركيا تحليل دوافعه الاقتصادية والسياسية ، مجلة دراسات تركية ، السنة (1)، العدد (1) ، جامعة الموصل، 1991.
31. نغم عبد الهادي مهدي حسن شبع ن العلاقات التركية - الأمريكية خلال حكم الحزب الديمقراطي 1950 - 1960 ، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية للبنات ، جامعة بغداد ، 2004 .
32. نوال عبد الجبار سلطان ظاهر الطائي ، التطورات السياسية الداخلية في تركيا 1960 - 1980 ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية التربية ، جامعة الموصل، 2002.
33. مظهر نصار سليمان صالح السعدون ، التطورات الاقتصادية في تركيا 1980 - 1989 ، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية ، جامعة تكريت ، 2019.

34. جاسم محمد عبد الحميد الشجيري ، التطورات السياسية الداخلية في تركيا 1960 - 1963 ، رسالة ماجستير (غير منشورة)، معهد الدراسات الآسيوية والافريقية (سابقاً) ، الجامعة المستنصرية ، 1989.
35. منهل الهام عبد ال عقراوي ، وآخرون ، العلاقات الاتركية - الإيرانية 1923 - 2003 ، دراسة في العلاقات السياسية والاقتصادية ، دار ابن الاثير للطباعة والنشر ، جامعة الموصل، 2013.
36. لقمان عمر محمود ، العلاقات التركية الأمريكية 1975 - 1991 ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الآداب ، جامعة الموصل، 2004 .
37. إبراهيم محمد السعيد ، " تركيا والاختيار الصعب بعد أحداث إيران " ، مجلة السياسة الدولية ، القاهرة ، العدد (56)، 1979.
38. جلال عبد الله معوض ، صناعة القرار في تركيا والعلاقات العربية - التركية ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، 1988.
39. فتحي علي خليفة فتحي ، "برامج صندوق النقد الدولي والبنك الدولي للإصلاح الاقتصادي وتكييف النمو في بعض البلاد النامية"، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة، سوهاج، جامعة جنوب الوادي، المجلد 9، العدد 1، 1995.
40. د.ك.و ، تقرير السفارة العراقية في انقرة إلى وزارة الخارجية العراقية في آب 1989، ملف رقم 5؛ صحيفة أضواء الأنباء (تركيا)، العدد (14)، 6 نيسان 1989.
41. نورد كالفن، التحليل الاقتصادي، ترجمة: هند وليد، دار النهضة، بغداد، 1991.
42. كوثر طه ياسين، النظام السياسي التركي في ظل دستور عام 1982 وتوجهاته نحو العراق، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم السياسية، جامعة بغداد ، 2006.
43. صحيفة أضواء الأنباء (تركيا)، العدد (44)، 9 تشرين الثاني 1989 .
44. طارق عبد الجليل ، العسكر والدستور في تركيا ، ط2، دار النهضة ، مصر 2013.
45. إيهاب الدسوقي، التخصيصية والإصلاح الاقتصادي في الدول النامية مع دراسة التجربة المصرية، دار النهضة، القاهرة ، 1995.
46. مجلة رواد الأعمال الالكترونية وعلى الموقع : rowadalamal.com
47. منى قاسم، الإصلاح الاقتصادي ودور البنوك في الخصخصة واهم التجارب الدولية ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، 1997.

48. جورج كويتس، الإصلاح الهيكلي التثبيت الاقتصادي والنمو في تركيا ، صندوق النقد الدولي ، ورقم رقم 52 ، 1987.
49. سري عباس وهيب ، الضرائب وأنواعها في أوروبا ، دار القلم ، سوريا ، 2000.
50. مجلة المصرف العربي الدولي، اهم التطورات والتغيرات الجديدة لتنمية الاقتصاد التركي ، المصرف العربي الدولي ، القاهرة ، مصر ، 1990.
51. مركز الأبحاث الإحصائية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية، التقرير السنوي حول البلدان، الأعضاء لمنظمة التعاون الإسلامي، انقرة - تركيا، 2012، البنك الدولي مؤشرات التنمية العالمية 2016 .
52. مجلة المصرف العربي الدولي، أهم التطورات والتغيرات الجديدة لتنمية الاقتصاد التركي، المصرف العربي الدولي، القاهرة، 1990.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

1. Basbakanlik DevletPlablama Reskilati, Ikinci Bes yililk Kalkinma Plani, 1968, s. 4 .
2. Erol Manisali, " Turkey's Defense Bolicy & National Industry ", Dis Politika, Tisa Matbaacilik Sanayii, Ankara, Cit : 4 , Sayi. 4 , 1975, pp. 131 – 132 .
3. Serafettin Turan, Turk deurim Tarihi, Cagdaslik yolunda yani Turkiye (27 May is 1960 – 12 Eylul 1980), 5kitap Bilgi Yaynevi, Ankara, 2002, ss. 370-372 .
4. Zeynel Dinler, Dinler, Iktisada Giris, Ekin Kitabevi yayinlari, Bursa, 1997, s. 38 .
5. Iktisadi Rapor, Tobb, Ankara, 1983, s. 2 .
6. Korkut Boratar, Turkiye Ikisat Tarihi, 1908 – 2002, Imge itaberi, 8 , Baski , Ankara, 2004, s-12 .
7. Uras, U, Ideolojilerin Sonu Mu Sarmal yayinevi, Istanbul, 1860 – 1990, Imge kitabevi ynyinlari, Ankara, 1992, s. 230 .
8. Guler, B A, yeni sag ve devletin Degisimi, Imge, kitabevi yayinlari, Anara, 2005, ss. 171 – 179 .

واقع نظام المحاسبة الحكومية في العراق

ومعيقات تطبيق معايير المحاسبة الدولية (IPSAS)

The Reality of the Governmental Accounting System in Iraq, and the obstacles to implementing the International Accounting Standards (IPSAS)

د. محمد الناير محمد النور -

أستاذ المحاسبة المشارك

الباحث/حاتم عبد الرزاق نعمه

Hatem Abdulrazzaq Neamah Neamah

Dr. Mohamed Elnair Mohamed Elnour

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا / كلية الدراسات التجارية

المستخلص

تناول البحث دراسة واقع نظام المحاسبة الحكومية في العراق، ومعيقات تطبيق معايير المحاسبة الدولية (IPSAS)، كانت التساؤلات كالاتي: ما هو واقع نظام المحاسبة الحكومية في العراق؟ وما هي معيقات تطبيق معايير المحاسبة الدولية (IPSAS)؟

إعتمد البحث على الاستبيان كأداة لجمع البيانات واستخدمت المنهج الوصفي. تم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الاحصائية SPSS. خص البحث الى عدة نتائج أهمها: واقع النظام المحاسبي الحكومي في العراق يفترق الى الخبرة المهنية للمحاسبين، وضعف أنظمة الرقابة الداخلية، وضعف التزام السلطة التنفيذية بمختلف وحداتها الإدارية بالقوانين والانظمة. أوصى البحث بضرورة التدريب المهني المحاسبين، وكذلك ضرورة تطوير أنظمة الرقابة الداخلية، ضرورة وضع هيكل تنظيمي يوضح طريقة ارتباط المؤسسات الحكومية بالسلطة وكيفية التعامل فيما بينها.

الكلمات المفتاحية: نظام المحاسبة الحكومية، الأداء المالي، المحاسبة الحكومية، الميزانية العامة، معايير المحاسبة الدولية.

ABSTRACT

This research dealt to study of the reality of the Governmental Accounting System in Iraq, and the obstacles to implementing the International Accounting Standards (IPSAS). The questions of the research were as follows: What is the reality of the Governmental Accounting System in Iraq? What are the obstacles to the application of International Accounting Standards (IPSAS)?

The research relied on the questionnaire as a tool for data collection and used the descriptive approach. The data was analyzed using the SPSS statistical package. The research concluded with several results, the most important of which are: the reality of the Government Accounting System in Iraq lacks the professional experience of accountants, the weakness of internal control systems, and the weak commitment of the executive authority in its various administrative units to laws and regulations. The research recommended the necessity of professional training for workers, as well as the need to develop internal control systems, the need to develop an organizational structure that shows the way government institutions are linked to the authority and how to deal with them.

Keywords: Government Accounting System, Financial Performance, Government Accounting, General Budget, International Accounting Standards

مقدمة

تعتبر المحاسبة الحكومية نظاماً خاصاً للمعلومات المحاسبية لتسجيل النشاط المالي لوحدات القطاع العام، وذلك من خلال تسجيل أوجه صرف المال العام. تطورت معايير المحاسبة دولياً بهدف تقنين وضبط آليات تحصيل الإيرادات الحكومية وتنظيم مراحل تسديد النفقات الحكومية في ظل إحترام تبويب الميزانية العامة للدولة من أجل الرقابة على المحاسبة الحكومية وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات عند تنفيذ المعاملات المالية لوحدات القطاع العام لضمان حماية المال العام من الإختلاس والتبديد فضلاً عن تحقيق الكفاءة الاقتصادية في إستغلال موارد الدولة بما يحفظ حقوق الأجيال القادمة.

الإطار المنهجي الورقة والدراسات السابقة

الإطار المنهجي للبحث

المشكلة

تتمثل مشكلة هذه الورقة في تحليل واقع نظم المحاسبة الحكومية باعتبارها احد المداخل التي تفضي الى تطوير مؤسسات القطاع العام من خلال الإلتزام الواضح بتطبيق معايير المحاسبة الدولية، ونجد أن التقارير المحاسبية في المنشآت تختلف من منشأة لأخرى وقد ينقصها المصداقية، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

ما هو واقع نظام المحاسبة الحكومية في العراق؟

ما هي معيقات تطبيق معايير المحاسبة الدولية؟

أهمية البحث

- الأهمية العلمية :

تمثل إضافة علمية قيمة للمكتبات العربية من خلال دراسة واقع المحاسبة الحكومية في العراق ومعيقات تطبيق معايير المحاسبة الدولية (IPSAS)

- الأهمية العملية :

تتمثل الأهمية العملية للورقة في النتائج والتوصيات التي من شأنها أن تفيد المختصين في تفعيل وتحفيز العوامل ذات الأثر الايجابي وتقليل أثر العناصر ذات الأثر السالب.

أهداف البحث:

تهدف الورقة الى تقييم واقع المحاسبة الحكومية في العراق، والرقابة على المال العام لنظام الموازنة الحكومية للدولة، ومعوقات تطبيق معايير المحاسبة الدولية (IPSAS) عينة البحث:

تم اختيار عينة الدراسة من العاملين في وزارة المالية في العراق باعتبارها أكثر الوزارات الراقية لتطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام (IPSAS).
الأساليب المستخدمة:

اعتمدت الدراسة على المصادر الثانوية العربية والأجنبية ذات الصلة من كتب ومجلات ودراسات وأبحاث وأطروحات جامعية، فضلاً عن المصادر التي تم الحصول عليها من الشبكة الدولية للاتصالات (الإنترنت) التي أتاحت للباحث أحدث المنتجات والإسهامات العلمية لإثراء الدراسة. في الجانب العملي إتمد الباحث على استمارة استبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة.

الدراسات السابقة

1. دراسة يوسف السعيد احمد (2016 م)⁽¹⁾. (نظام المحاسب العمومية ومدى ملاءمتها لمعايير المحاسبة العمومية الدولية IPSAS)

هدفت الدراسة أن نجاح مشروع عصنة نظام المحاسبة العمومية يتطلب تكيف كل الظروف المناسبة والتي تسمح بتنفيذ المشروع، وذلك بتطبيق الأطر القانونية التي تنص على تنفيذ المشروع كما يتطلب تهيئة المناخ الملائم وتنفيذ الإصلاحات التي تسبق تنفيذ المشروع.

2. دراسة ابراهيم الجزراوي وعبد المهدي صالح (2012 م)⁽²⁾ (معايير المحاسبة الحكومية الدولية واهميتها في تطوير النظام المحاسبي الحكومي في العراق)

تهدف الدراسة الى استعراض فكرة إن معايير المحاسبة الحكومية الدولية كمتغير حديث في النظم المحاسبية الحكومية يمكن أن تساهم في تطوير النظام المحاسبي الحكومي في العراق وإن اعتماد هذه المعايير يتطلب إتباع أساس الاستحقاق المحاسبي. ويهدف البحث إلى بيان دور معايير المحاسبة الحكومية الدولية في تطوير النظام المحاسبي الحكومي في

العراق من خلال خطوات استراتيجية النهج التدريجي للتحويل من الأساس النقدي إلى أساس الاستحقاق

3. دراسة بوليفة (2014 م)⁽³⁾ (واقع اصلاح نظام المحاسبة العمومي الجزائري لمواجهة معايير المحاسب الدولية للقطاع العام)

تمثل معايير المحاسبة للقطاع العام، القواعد التي تحكم وتضبط نظام المحاسبة العمومية للمنظمات الحكومية والادارات العمومية على الأساس الاستحقاق الكامل، كهدف تسيير وضبط المال العام وتحسين جودة الابلاغ المالي الحكومي، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع مشروع تكييف وإصلاح نظام المحاسبة العمومية في الجزائر مع متطلبات التطبيق السليم للمعايير المحاسبة الدولية للقطاع العام.

4. خالد جمال الجعارات (2014 م)⁽⁴⁾ (تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام كحد ادنى لضبط المال العام)

تهدف الدراسة الى تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام من اجل ضبط المال العام حيث تطرق الباحث في الدراسة الى معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام، والى مجلس معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام وهو الجهة التي تتولى وضعها بتكليف من الاتحاد الدولية للمحاسبين IFAC والية اصدار هذه المعايير، كذلك تطرق الباحث الى التعرف بمعايير التقارير المالية الدولية IFRS وهي المعايير التي تصدر عن مجلس المحاسبة الدولية IASB، والتي تعتبر القاعدة الرئيسية التي يستمد منها المجلس IPSASB في وضعه المعايير IPSAS وتم التطرق الى الميزات التي تتحقق بتطبيق معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام، وكذلك المحددات والانتقادات التي توجه لهذه المعايير فضلا عن مناقشة الاسس المحاسبية التي تستند اليها معايير القطاع العام، وهي اساس الاستحقاق وكذلك الاساس النقدي الذي يطبق حاليا على مدى واسع في محاسبة القطاع العام، وكذلك فقد تم اصدار معيار خاص بالابلاغ المالي في ضوء تطبيق الاساس النقدي، وتطرق الباحث الى الاساس المعدل وواقع تطبيق الاسس المحاسبية في معايير IPSAS.

5. خضير خبيطي ويونس مونه (2014 م)⁽⁵⁾ (نظام المحاسبة العمومية الجزائرية بين الواقع ومتطلبات تبني المعايير الدولية للقطاع العام)

تهدف الدراسة الى تسليط الضوء على واقع نظام المحاسبة العمومية الجزائرية الحالي، ومدى تحديد متطلبات تبني هذه المعايير من اتجاه هذا النظام نحو تبني معايير

المحاسبة الدولية للقطاع العام IPSAS. توصلت الدراسة الى ان واقع نظام المحاسبة العمومية الجزائري الحالي لا يلبي احتياجات المستخدمين، كما توصلت الدراسة الى ان تطبيق نظام المحاسبة العمومية في الجزائر على اساس الاستحقاق من خلال تبني معايير المحاسبة الدولية تستلزم بيئة اقتصادية، سياسية، اجتماعية تلائم تبني هذه المعايير.

6. دراسة (andy&fred 2016) بعنوان

Government Financial Reporting – Good Practices from sub-Saharan Africa

قامت الدراسة بتحديد الممارسات الجيدة الموجودة في التقارير المالية السنوية من قبل حكومات البلدان الافريقية في جنوب الصحراء الكبرى التي يمكن للحكومات الاخرى اعتمادها لتحسين مساءلتها امام مواطنيها، وعرضت الدراسة الممارسات الحالية للتقرير المالي الحكومي مع التركيز بشكل اساسي على الوحدات الحكومية المركزية في الدول الافريقية في جنوب الصحراء الكبرى من خلال اجراء تحليل للتقارير المالية الحكومية في البلدان المختارة، وحددت هذه الدراسة الافراد والمنظمات الذين يستخدمون القوائم المالية الحكومية بالفعل، والاعراض التي تستخدم من اجلها والمعلومات الفعلية التي يطلبها المستخدمون، كما استعرضت الدراسة التقارير الواردة من مراجعي الحسابات ذوي الصلة بشأن جودة القوائم المالية لحكوماتهم وقامت الدراسة باستخدام هذه النتائج لتطوير معايير يمكن من خلالها تقييم مدى فائدة شكل ومحتوى القوائم المالية الحكومية.

الإطار النظري:

تعريف المحاسبة الحكومية

تعددت تعريف المحاسبة الحكومية تبعاً للمدارس الفكرية و آراء الباحثين والمؤلفين، فقد عرفها كوهلر بانها " المبادئ والتقاليد والاجراءات المرتبطة بالمحاسبة عن المحليات والمحافظات والوحدات الحكومية القومية وتتصف هذه المحاسبة في الماضي بالتسجيل في السجلات والقوائم المالية لحسابات الموازنة ومراعاة القيود القانونية والادارية المفروضة على الانفاق وتسجيل الالتزامات، وينظر الى كل منها حالياً على انها مواصفات اختبارية، وفي السنوات الاخيرة فان طريقة المحاسبة على اساس الاستحقاق اصبحت تحل تدريجياً محل النماذج القديمة". اما التعريف التقليدي للمحاسبة الحكومية هو " أنها مجموعة من المبادئ العلمية والاسس والقواعد والاساليب الفنية التي تهدف الى فرض رقابة مالية وقانونية على موارد الحكومة المالية ونفقاتها، وكذلك على سلطات

الصرف المفوضة الى الموظفين التنفيذيين وذلك عن طريق امداد الجهات المعنية بالبيانات المالية المتعلقة بالنشاط الحكومي والنشاط العام⁽⁷⁾

المحاسبة الحكومية هي "المجال المحاسبي المتخصص بعملية تقدير وقياس وتسجيل تبويب العمليات المالية، في وحدات الجهاز الحكومية، ثم انتاج المعلومات التي تفيد في اتخاذ القرار، وتوصيلها الى الجهات ذوات العلاقة وفق التشريعات الرسمية والمبادئ الخاصة بذلك"⁽⁸⁾

الشروط الواجب توفرها في النظام المحاسبي الحكومي: يتطلب النظام توفر شروط وتتمثل فيما يلي⁽⁹⁾:-

- أن يكون النظام المحاسبي متطابق مع النصوص الدستورية والقانونية والتشريعات الأخرى؛

- أن ترتبط تصنيفات الموازنة ارتباطا وثيقا على اعتبار أن وظائف الحسابات من الموازنة من العناصر المتكاملة للإدارة المالية العامة؛

- يجب أن تنظم الحسابات بطريقة تفصح بوضوح أن الأغراض التي من أجلها حصلت وأنفقت الأموال العامة والمستويات الإدارية المسؤولة عن الجباية والانفاق على البرامج؛

- أن يكون للنظام المحاسبي الحكومي القدرة على الافصاح الكامل عن المركز المالي للدولة؛

- أن يكون للنظام المحاسبي الحكومي القدرة على بيان التزام السلطة التنفيذية لمختلف وحداتها الادارية بالقوانين والأنظمة.

الإجراءات المتبعة في النظام المحاسبي الحكومي: يمكن حصر هذه الإجراءات في⁽¹⁰⁾:

- مسؤولية الاشراف على الحسابات التي يجب أن تتركز في يد مسؤول واحد وهو الذي يصدر التعليمات المالية؛

- على كل وحدة ادارية محلية أو مركزية أن تعد الموازنة الخاصة بها، حيث تبين اكراداتها ونفقاتها؛

- تخصم جميع الارتباطات على بنود الإعتمادات الخاصة بها في الوقت الذي يتم توقيع عقود الارتباطات أو أوامر التوريد

- تسجيل موجودات المستودعات من السلع اللازمة والأصول طويلة الأجل في سجلات بيانية يتم المراقبة عليها عن طريق أحداث حسابات مراقبة.
 - يجب تطبيق المبادئ المحاسبية والقواعد الأساسية حالة قيام الدولة بموازنة نشاط اقتصادي أو صناعي عن طريق وحداتها المختلفة؛
 - اتخاذ نظام المراجعة الدورية في الوحدات الادارية يقوم بها مراجع مستقل.
 - اعتماد تقارير شهرية مالية في الوحدات الحكومية بحيث تظهر هذه التقارير الوضع المالي من أجل أحكام المراقبة المالية والقانونية؛
 - يجب أن تكون جميع التقارير مبنية على أساس موحد ولوعلى أساس مجموعات من الوحدات الادارية المتماثلة في طبيعة النشاط والحجم.
- مفهوم المعايير المحاسبية الدولية في القطاع العام.
- يقصد بكلمة معيار في اللغة بأنها نموذج يوضح، ويقاس على ضوءه وزن شيء أو طول هو درجة جودته، أما في المحاسبة فيقصد بها المرشد الأساسي لقياس العمليات والأحداث والظروف التي تؤثر على المركز المالي للمنشأة ونتائج اعمالها، مثل الموجودات الثابتة، البضاعة وغيرها⁽¹¹⁾.
- والمعيار المحاسبي هو "عبارة عن قواعد قرار عامة تشتق من كلا الاهداف والمفاهيم النظرية للمحاسبة الذي يوجه تطور الاساليب المحاسبية، وبما ان مستخدمي القوائم المالية لهم مصالح متطابقة ومتعارضة احيانا، ولواجهة تلك المصالح والايضاء بمسؤولية الادارة عن الابلاغ المالي يقوم المحاسبون بأعداد مجموعة واحدة من القوائم المالية ذات الغرض العام ولتخفيض المخاطر المحتملة للانحياز وسوء الفهم والغموض حاولت المهنة المحاسبية تطوير معايير ذات قبول عام وتطبيق واسع وبدون تلك المعايير سيقوم كل محاسب بتطوير معايير الخاصة وفي هذا ستكون المقارنة مستحيلة"⁽¹²⁾.
- تعرف معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام بالقواعد والاسس المحاسبية التي تحكم العمليات المالية والمحاسبية التي تنشأ في القطاع العام غير الهادف للربح، وذلك لتوجيه ممارستها وتوحيد معالجتها للأمور المتماثلة، كي تكون هناك قاعدة موحدة للمقارنة بأداء مؤسسات القطاع العام، باعتبار اهميتها وضخامة الاموال التي تصدر عن المؤسسات بأنفاقها، إضافة الى رفع جودة التقارير المالية التي تصدر عن مؤسسات القطاع

العام، وكذلك فإنه في ضوء إتباع الحكومات للأساس النقدي أو أساس الإلتزام الذي تضعف فيه عملية الرقابة على الإنفاق الرأسمالي بما يعرض المال العام للضياع بسبب غياب أبسط وسائل ضبط الموجودات الحكومية وجاء وضع معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام (IPSAS) International public Sector Accounting Standards والتي يتبنى مسؤولية إصدارها مجلس معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام⁽¹³⁾.

متطلبات تطبيق معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام في المؤسسات العمومية.

تشكل متطلبات تطبيق الجانب العملي من أجل تحقيق الهدف من اندماج البيئة المحلية بالبيئة الدولية، ويقصد بمتطلبات التطبيق هوما ينبغي على المنظمات المهنية والهيئات المهتمة بالمحاسبة والمؤسسات والجامعات وغيرها أن تقوم به من أجل تطبيق المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وما يرتبط بها بشكل كفاء وسليم، وعليه فإن متطلبات التطبيق تتمثل أساسا فيما يلي:

1. التأهيل العلمي والعملي: يعتبر أعوان تنفيذ المحاسبة العمومية (المحاسب العمومي والأمر بالصرف) المعنيين بالدرجة الأولى بتطبيق معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام، لذلك لا بد من تأهيلهم علمياً وعملياً ليكونوا قادرين على تطبيق المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام بشكلها الصحيح في عالم سريع التغير فالمحاسب اليوم أصبح مطالباً بمهارات واسعة في تكنولوجيا المعلومات، وأكثر أعوان المحاسبة العمومية في العراق لا تتوفر لديهم الكفاءات والمهارات المطلوبة وليس لهم دراية بهذه المعايير فضلا عن أن يفهموها ويطبقوها تطبيقاً سليماً، وهذا ليس خاص بأعوان تنفيذ المحاسبة العمومية في العراق فقط بل هو الحال نفسه في معظم دول العالم التي لم تقم بعد بتطبيق معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام.

2. الأنظمة والقوانين التي تفرض تطبيق معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام: إن تطبيق معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام يحتاج إلى أسس قانونية تستند إليها المؤسسات العمومية التي ستطبقها، من بينها: قانون المحاسبة العمومية، قانون الصفقات العمومية... الخ.

3. دور الإعلام: للإعلام دور هام في توضيح حقيقة معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام ونشر التحقيقات والدراسات لكي لا يساء فهم هذه المعايير وما المقصود منها وعدم الخلط مع أية معايير أو مفاهيم أخرى، ولا شك أن هذا الدور شبه غائب في العراق،

فليس هناك اهتمام إعلامي كهذا الموضوع من كل وسائل الإعلام باستثناء تناول الموضوع في شكل خبر (تقرير عن ملتقى أويوم دراسي...الخ) من دون فسح المجال للمختصين لتوضيح أهمية معايير القطاع العام من خلال تقديم التحليل والنقاش حول آفاق النظام المحاسبي العمومي في ظل المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.⁽¹⁴⁾

أبرز جوانب التحديث ونطاق تطبيق النظام المحاسبي الموحد في العراق

1. أبرز جوانب التحديث في النظام المحاسبي الموحد هي.

- فصل قيمة الارض عن البناء عند اقتناء المباني عن طريق الشراء.
- الاعتراف بخسائر استبدال الموجودات الثابتة.
- الاخذ بالمعالجات المحاسبية للموجودات الثابتة والمتداولة المتضررة والمفقودة نتيجة الحرب والظروف غير الطبيعية.
- المعالجة المحاسبية لنشاط التشييد بحسب طريقة قياس نتيجة النشاط (نسبة الإنجاز والعقد التام).
- المعالجة المحاسبية لرسملة نفقات الافتراض.
- المعالجات المحاسبية لرسملة نفقات البحث والتطوير.
- الاخذ بحساب الاستثمارات العقارية لأغراض المتاجرة والاعتراف بخسائر هبوط قيمة الاستثمارات.
- التوسع في المعالجات المحاسبية للنشاط الزراعي بشقيه (النباتي والحيواني).
- اعتماد مفاهيم وكشوفات الحاسب القومي المحدثة من قبل وزارة التخطيط، بالاسترشاد بنظام الحسابات القومية المعد من قبل الامم المتحدة.⁽¹⁵⁾

2. نطاق تطبيق النظام المحاسبي الموحد.

- أ. يطبق النظام الموحد على جميع الوحدات الاقتصادية في القطاع العام وادارات التمويل الذاتي التي تتعامل على اسس اقتصادية وتستهدف تغطية كلف انتاجها واكثر عموما بغض النظر عن ارتباطها الاداري مع مراعاة ما يلي:-
- يطبق النظام المحاسبي الموحد على الوحدات الاقتصادية الانتاجية باعتبار ان نفقاتها توزع على التشكيلات التابعة لها.

- يطبق النظام على جميع مراكز التدريب التي تعمل لصالح الجهات الانتاجية باعتبار ان نفقات هذه المراكز توزع على المنشآت الإنتاجية المستفيدة منها.
 - يشمل تطبيق النظام منشآت دور النشر والطباعة والتوزيع بغض النظر عن حجم الدعم والإعانات التي تستلمها من الدولة باعتبارها منشآت انتاجية ينطبق عليها المفهوم الوارد أعلاه.
 - تعتبر جميع مؤسسات ومنشآت القطاع العام التي تمارس اعمال التشييد والمراكز الاستشارية والمختبرية المتعلقة بها مشمولة بتطبيق النظام المحاسبي الموحد باعتبارها من الجهات التي يفترض بها التعامل على اسس اقتصادية.
 - يطبق النظام على كافة منشآت القطاع العام السياحية باعتبارها من المنشآت الانتاجية التي تتعامل على اسس اقتصادية.
 - ب. يشمل تطبيق النظام جميع الجمعيات التعاونية.
 - ج. يطبق النظام المحاسبي الموحد على جميع شركات القطاع المختلط
 - د. تستثنى من تطبيق النظام المحاسبي الموحد الجهات الاتية :-
 - الوزارات والدوائر التي تعتبر موازنتها جزءا من موازنة الدولة الاعتيادية.
 - المصارف
 - شركة التأمين⁽¹⁶⁾
- ان عدد معايير المحاسبة الدولية (IAS) (31) معيار و(9) معايير دولية لأعداد التقارير المالية (IFRS) (Internationals Financial Reporting Standards) في حين ان معايير المحاسبة الصادرة عن مجلس المعايير المحاسبية والرقابية في جمهورية العراق هي (14) معيار، هناك (ثلاث) معايير لا يوجد ما يقابلها في مسمى المعايير الدولية وكما موضح في الجدول رقم (1).

جدول (1) معايير عراقية لا يوجد ما يقابلها في معايير المحاسبة الدولية

ت	رقم المعيار الدولي	اسم المعيار الدولي	سنة اصدار المعيار
1	2	تكاليف البحث والتطوير	أذار/ 1992
2	8	المعلومات التي تعكس اثار التغير بالأسعار	تموز / 1997
3	12	الارياح والخسائر الرأسمالية	آب / 2000

وهذا يوضح ان هناك احداث مالية واقتصادية خاصة بالعراق لم ترد لها معالجات في معايير المحاسبة الدولية وذلك لخصوصية تلك الاحداث، وفي ذات الوقت هناك (6) معايير لا يوجد ما يقابلها ضمن المعايير العراقية وكما موضح في الجدول رقم (2).

جدول (2) معايير دولية لا يوجد ما يقابلها في معايير المحاسبة العراقية

ت	رقم المعيار	اسم المعيار الدولي	سنة الاصدار
1	IAS 40	الاستثمار العقاري	نيسان / 2000
2	4IFRS	عقود التأمين	مايس / 2004
3	6IFRS	البحث والتنقيب عن الاصول التعدينية	كانون الاول / 2004
4	7IFRS	الأدوات المالية	آب / 2005
5	8IFRS	القطاعات التشغيلية	نيسان / 2009
6	9IFRS	الأدوات المالية	ت / 2009

(مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد2، العدد 3، 2012) (17)

من خلال ما ورد في الجدول رقم (1) ورقم (2) يرى الباحث ضرورة إيجاد ممارسات محاسبية تتوافق مع معايير المحاسبة الدولية لتوحيد اللغة المحاسبية وكذلك امكانية توفير قراءات موحدة للقوائم المالية لإضفاء الوضوح والاعتمادية والمصدقية على المعلومات المحاسبية ليكون بالإمكان الوثوق بها والاعتماد عليها وبذلك تقل الفجوة بين الأنظمة المحاسبية المختلفة بغرض الوصول الى توحيد محاسبي عالمي.

الإطار التحليلي

إن تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام IPSAS كخطوة جديّة نحو حصر الممتلكات العامة، وربطها بنظام رقابي صارم، وللتدقيق على مخرجات الأنظمة المحاسبية العامة، ومن ثم تأتي أهمية تحليل واقع واقع نظام المحاسبة الحكومية في العراق ومتطلبات تطبيق معايير المحاسبة الدولية (IPSAS).

منهجية وإجراءات الدراسة الميدانية

يشتمل هذا الجزء على تحليل أداة الدراسة، بالإضافة إلى التحليل الوصفي لعينة الدراسة، واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة التي بموجبها يتم تحليل البيانات واستخراج النتائج.

أولاً: أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة للحصول على البيانات الأولية. وتم تقسيم أسئلة

الإستبيان إلى قسمين:

القسم الأول يشمل البيانات الشخصية والمعلومات العامة لعينة الدراسة.
 القسم الثاني يشمل المعلومات الأساسية والتي تجاوب على أسئلة الدراسة.
 تم اختيار عينة عشوائية عن طريق توزيع الإستبيان ورقياً على مستوى واسع حيث وزع عدد (250)، بلغ عدد الردود (185) بنسبة 74%.

هذا وقد تم إجراء اختبار صدق المحتوى للعبارات الواردة في الإستبيان من خلال تقييم صلاحية المفهوم التي قد ترجع إلى اختلاف المعاني وفقاً لثقافة مجتمع وعينة الدراسة. وبداية تم عرض الإستبيان على عدد (10) من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة لتحليل مضامين عبارات المقاييس وتحديد مدى التوافق بين العبارات المعبرة عن كل سؤال. ووفقاً لرأي المحكمين فقد تم قبول بعض العبارات واقتراح تعديل البعض الآخر. وبعد إستعادة الإستبيان من المحكمين تم إجراء التعديلات التي اقترحت عليه، وبذلك تم تصميم الإستبيان في صورته النهائية.

ثانياً: المعلومات العامة من عينة الدراسة

جدول (3) يبين المعلومات العامة عن عينة الدراسة

ت	المتغيرات	الفئة المستخدمة	التكرار	النسبة المئوية
1	العمر	ما دون 25 سنة	27	15%
		30-25	31	17%
		40-31	52	28%
		50-41	50	27%
		50 فما فوق	25	13%
2	المؤهل العلمي	دكتورا	11	6%
		ماجستير	36	19%
		دبلوم عالي	15	9%
		شهادة جامعية	89	48%
3	الوضع المهني	مؤهلات اخرى	34	18%
		مدير	52	28%
		مدقق	62	34%
4	عدد سنوات الخدمة	موظف	71	38%
		اقل من 3 سنوات	25	14%
		5-3	30	16%
		10-6	29	16%
		15-11	41	22%
		20-16	40	22%
20 فأكثر	20	10%		

المصدر: الجدول من عمل الباحث استناداً الى استمارة الاستبانة

عند تحليل الجدول أعلاه يلاحظ الآتي:

1. أن توزيع أفراد العينة حسب العمر، يتضح أن غالبية أفراد العينة الفئة العمرية بين (31-40 سنة) بنسبة (28%)، تليها الفئة العمرية بين (41-50 سنة) بنسبة (27%).

2. عند تحليل توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي، يلاحظ أن غالبية أفراد العينة من حملة البكالوريوس (الشهادة الجامعية) بنسبة (48%)، يليها الحاصلين على درجة الماجستير بنسبة (19%).

4. عند تحليل توزيع أفراد العينة حسب الوضع المهني، يلاحظ أن يلاحظ أن غالبية أفراد العينة من الموظفين بنسبة (38%)، يليهمالذنين في وظيفة مدقمتالي بنسبة (34%).

5. عند تحليل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة، يتضح أن غالبية أفراد العينة تنحصر خبرتهم (11-15) و (16-20) سنة بنسبة (22%) لكل فئة.

ثالثاً: التحليل الوصفي لدرجة الموافقة لمُحاور البحث:

سيتم فيما يلي تحليل درجة موافقة المستبينين على العبارات المقابلة لكل محور

1. اراء العينة لواقع النظام المحاسبي الحكومي في العراق:

تضمن هذه الفقرة تحليل اراء العينة عن واقع النظام المحاسبي في وزارة المالية/

العراق عند تطبيق معايير المحاسبة الدولية.

جدول (4) اراء العينة اراء العينة لواقع النظام المحاسبي الحكومي في العراق:

ت	التساؤل	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	لا اتفق	الانحراف المعياري	شدة الاجابة
1	واقع النظام المحاسبي الحكومي يخدم نشاطاً معيناً هوالنشاط الحكومي	78	51	45	7	4	1.007	%70
		42	28	24	4	2		
2	النظام المحاسبي الحكومي مطابقاً مع النصوص الدستورية والقانونية والتشريعات الاخرى	72	62	39	10	2	0.958	%73
		39	34	21	5	1		
3	النظام المحاسبي الحكومي قادر على بيان مدى التزام السلطة التنفيذية بمختلف وحداتها الادارية بالقوانين والانظمة	72	53	48	8	4	1.011	%68
		39	29	26	4	2		

%72	0.997	4.02	4	9	39	61	72	التكرار	واقع النظام المحاسبي الحكومي في وزارة المالية يستخدم مجموعة من المستندات والسجلات المحاسبية ويقدم بيانات مالية دقيقة ضمن تقارير وقوائم مالية تعكس نتائج النشاط الحكومي	4
			%2	5 %	%21	33 %	39 %	النسبة		
%71	1.043	4.06	6	6	41	50	82	التكرار	النظام المحاسبي الحكومي قادر على الافصاح الكامل عن المركز المالي للدولة	5
			%3	3 %	%21	27 %	44 %	النسبة		
%71	1.091	3.98	8	8	39	54	76	التكرار	للنظام المحاسبي الحكومي هيكل تنظيمي يوضح طريقة ارتباط المؤسسات الحكومية بالسلطة وكيفية التعامل فيما بينها	6
			%4	4 %	%21	30 %	41 %	النسبة		
%70	1.101	3.99	8	8	40	50	79	التكرار	القوائم المالية الجديدة وفق معايير المحاسبة الدولية في وزارة المالية ستوفر كل المعلومات التي تضي باحتياجات مستخدميها في مختلف الاطراف الوطنية والدولية	7
			%4	4 %	%22	27 %	43 %	النسبة		
%72	1.057	4.04	7	6	39	53	80	التكرار	واقع النظام المحاسبي الحكومي في العراق لا تتوفر لديه المؤهلات العلمية الكافية التي تتيح تطبيق المعايير الدولية	8
			%4	3 %	%21	29 %	43 %	النسبة		
%73	1.013	4.08	5	6	40	53	81	التكرار	واقع النظام المحاسبي الحكومي في العراق يفتقر الى الخبرة المهنية للمحاسبين بحيث يعيق تطبيق المعايير الدولية	9
			%2	3 %	%22	29 %	44 %	النسبة		
%74	1.065	4.05	8	5	37	55	80	التكرار	واقع النظام المحاسبي الحكومي في العراق يفتقر الى نظام الرقابة الداخلية الذي يعيق تطبيق المعايير الدولية	10
			%4	2 %	%20	31 %	43 %	النسبة		
%71	1.0343	4.028	المؤشر الكلي							

المصدر: الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

عند تحليل اراء العينة عن واقع النظام الحسابي المحاسبي في وزارة المالية/ العراق نجد أنه قد بلغ متوسط شدة الاجابة لهذا البعد نحو(71%) وبانحراف معياري قدره (1.0343) ومتوسط حسابي قدره (4.028) وهو اعلى من المتوسط الفرضي وفق مقياس ليكرت وعند متابعه فقرات هذا البعد كما بين في الجدول اعلاه يتضح الاتي:

1. يتفق (70%) من العينة المبحوثة على ان النظام المحاسبي الموحد يخدم النشاط الحكومي و(24%) محايدون ونحو(6%) لايتفقون بانحراف معياري قدره (1.007) وبوسط حسابي قدره (4.04) وهو اكيد اكبر من الوسط الحسابي والفرضي (3) وفق مقياس ليكرت الخماسي، ويمكن تفسير نسبة الاتفاق (70%) هوان افراد العينة المبحوثة على قناعة نسبية على ان هذا النظام يخدم النشاط الحكومي في عينة الدراسة.

2. يتفق (73%) من العينة المبحوثة على ان الشخصية المعنوية للوحدات الحكومية لعينة كالدراسة وفق النظام المحاسبي لموحد مستقلة وان نشاطها يتم بحرية و(21%) محايدون و(6%) لا يتفقون ويمكن تفسير نسبة الاتفاق (73%) افراد العينة المبحوثة على ان الشخصية المعنوية للوحدات الحكومية مستقلة وان نشاطها يتم بحرية عند تطبيق النظام المحاسبي الموحد.

3. يتفق (68%) من العينة المبحوثة على ان الوحدات الحكومية لوزارة المالية لها راس مال محدد عند تطبيق النظام المحاسبي الموحد ونحو(26%) محايدون و(6%) لايتفقون بانحراف معياري (1.011) وبوسط حسابي قدره (3.98) وهو اعلى من الوسط الفرضي، ويمكن تفسير نسبة المحايدون والغير متفقين نحو(6%) من العينة على ان رأس المال المحدد لا يتم استغلاله.

4. يتفق (72%) من العينة المبحوثة على ان لوحدات الحكومية في وزارة المالية تستخدم المستندات والسجلات الحسابية وبيانات مالية دقيقة في اطار النظام المحاسبي الموحد تعكس نتائج استغلالها و(21%) محايدون ونحو(7%) لا يتفقون بانحراف معياري (0.997) وبوسط حسابي قدره (4.02) وهو اعلى من الوسط الفرضي. وهذا يفسر على ان نسبة الانفاق (72%) تعني ان هناك اهتمام بالمستندات والقوائم المالية والبيانات المقدمة وفق النظام المحاسبي الموحد.

5. يتفق (71%) من العينة المبحوثة على ان الوحدات الحكومية لعينة الدراسة تدفقاتها النقدية مستقلة ولا ترتبط بالسنوات السابقة ونحو(21%) محايدون و(6%) لايتفقون بانحراف معياري (1.043) وبوسط حسابي (4.06) وهو اعلى من الوسط الفرضي وهذا يعني ان نسبة الاتفاق (71%) على قناعة نسبية باستجابة الوحدات الحكومية لتدفقات النقدية المستقلة عن السنوات السابقة وفق نظام المحاسبي الموحد.

6. يعتقد (71%) عن العينة المبحوثة على ان المسؤول عن تنفيذ النظام المحاسبي الموحد في عينة الدراسة هو الامر بالصرف ونحو (21%) محايدون و(8%) لا يتفقون بانحراف معياري (1.091) وبوسط حسابي (3.98) وهو اعلى من الوسط الفرضي وتفسير ذلك ان نسبة المحايدون (21%) مرتفعة وهذا يعني ان المسؤول عن تنفيذ النظام المحاسبي الموحد قد لا يكون هو الامر بالصرف.
7. يتفق (70%) من العينة المبحوثة على ان القوائم المالية وفق النظام المحاسبي الدولي ستوفر كل المعلومات التي تفي باحتياجات مستخدميها مع مختلف الاطراف الوطنية والدولية و(22%) محايدون و(8%) لا يتفقون بانحراف معياري قدره (1.101) وبوسط حسابي (3.99) وهو الوسط الفرضي، وتفسيره ذلك هو ان قناعة افراد العينة بان القوائم الجديدة قد تفي باحتياجات مستخدميها.
8. يتفق (72%) من العينة المبحوثة على ان واقع النظام المحاسبي الحكومي في العراق لا تتوفر لدرجة المؤهلات العلمية الكافية التي تعيق تطبيق المعايير الدولية (21%) محايد و(7%) لا يتفقون بانحراف معياري قدره (1.057) وبوسط حسابي (4.04) وهو اعلى من الوسط الفرضي تفسير ذلك هو ان قناعة افراد العينة واقع النظام يعيق تطبيق العينة.
9. يتفق (73%) من العينة المبحوثة على ان واقع النظام المحاسبي الحكومي في العراق يفتقر الى الخبرة المهنية للمحاسبين بحيث يعيق تطبيق المعايير الدولية و(22%) محايد و(5%) لا يتفق بانحراف معياري قدره (1.013) وبوسط حسابي (4.08) وهو اعلى من الوسط الفرضي وتفسير ذلك هو ان قناعة افراد العينة واقع النظام المحاسبي الحكومي يفتقر الى الخبرة المهنية.
10. يتفق (74%) من العينة المبحوثة على ان واقع النظام المحاسبي الحكومي في العراق يفتقر الى نظام الرقابة الداخلية الذي يعيق تطبيق المعايير الدولية و(20%) محايدون ونحو (6%) لا يتفقون بانحراف معياري (1.065) وبوسط حسابي (4.05) وهو اعلى من الوسط الفرضي. وهذا يفسر على ان نسبة الاتفاق (74%) تعني واقع النظام المحاسبي الحكومي يفتقر الى نظام الرقابة الداخلية الذي يعيق تطبيق المعايير الدولية.

2. معيقات النظام المحاسبي الحكومي لعينة الدراسة :

تناول هذا البعد فقرات التي تمثل المعوقات لإصلاح النظام المحاسبي والمتمثلة (باختلاف الظروف بين العراق والدول المتقدمة، ومدى تأهيل الموارد البشرية، والتشريعات والقوانين الضريبية والتكوين الأكاديمي ووعي وفهم لمستخدمي القوائم المالية ومخرجات النظام المحاسبي عند تطبيق معايير المحاسبة الدولية).

جدول (5) آراء العينة حول معيقات تطبيق معايير المحاسبة الدولية

ت	التساؤل	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	شدة الاجابة
1	اختلاف الظروف الاقتصادية بين العراق والدول المتقدمة يحد من التطبيق السليم لمعايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	78	51	46	7	3	4.05	0.985	%70
		%42	%28	%24	%4	%2			
2	الموارد البشرية في وزارة المالية مؤهلة وبالأعداد الكافية لتطبيق السليم لمعايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	73	62	41	8	1	4.06	0.918	%73
		%39	%34	%22	%4	%1			
3	التشريعات القانونية والضريبية في وزارة المالية تلائم التطبيق السليم لتطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	73	53	45	10	4	3.98	1.027	%68
		%39	%29	%25	%5	%2			
4	التكوين الأكاديمي للنظام المحاسبي في القطاع العام كافي لتطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	72	62	38	9	4	4.02	0.994	%73
		%39	%34	%21	%4	%2			
5	هناك درجة وعي وفهم كامل لمستخدمي القوائم في القطاع العام في العراق	80	52	38	9	6	4.03	1.065	%72
		%43	%29	%21	%4	%3			
6	هناك قوانين وتنظيمات حازمة لحوكمة مؤسسات القطاع العام في العراق	77	57	37	6	8	4.02	1.068	%73
		%42	%31	%20	%3	%4			
7	تعتبر مخرجات النظام المحاسبي في القطاع العام العراقي محل قبول دولي	80	49	39	9	8	3.99	1.111	%70
		%43	%27	%21	%5	%4			
8	هناك صعوبة في اتخاذ القرارات المناسبة في العراق تعيق تطبيق	79	53	38	8	7	4.02	1.073	%72

				%3	%4	%21	%29	%43	النسبة	معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	
%70	1.026	4.04	5	7	42	52	79	التكرار	هناك معلومات غير دقيقة في النظام المحاسبي الحكومي في العراق تعيق تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام	9	
			%2	%4	%22	%28	%43	النسبة			
%72	1.091	4.01	8	8	37	54	78	التكرار	هناك اعدام ثقة في النظام المحاسبي الحكومي	10	
			%4	%4	%20	%30	%42	النسبة			
%71	1.0358	4.022	المؤشر الكلي								

المصدر: الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

وقد بلغ متوسط الاجابات لأجمالي فقرات هذا البعد نحو(71%) وبمعدل معياري قدره (1.0358) وبمتوسط حسابي مقداره (4.022) وهو اكبر من الوسط الفرضي لمجمل فقرات هذا البعد.

وبمتابعة فقرات هذا البعد نجد الاتي:

1. يتفق (70%) من العينة المبحوثة على ان اختلاف الظروف الاقتصادية بين العراق والدول المتقدمة يحد من التطبيق السليم لمعايير المحاسبة الدولية ونحو(24%) محايدون و(6%) لا يتفقون بانحراف معياري (0.985) وبوسط حسابي (4.05) وهو اكبر من الوسط الفرضي. ويمكن تفسير نسبة الاتفاق (70%). ان افراد العينة المبحوثة على قناعة نسبية على ان هناك اختلاف في الظروف الاقتصادية بين العراق والبلدان الاخرى عند تطبيق معايير المحاسبة الدولية.

2. يتفق (73%) من العينة الدراسة على ان هناك موارد بشرية في الوحدات الحكومية عينة الدراسة مؤهل وبالعدد الكافي لتطبيق معايير المحاسبة الدولية (22%) محايدون و(9%) لا يتفقون بانحراف معياري (0.918) وبوسط حسابي (4.06). وهو اكبر من الوسط الفرضي. وهذا يعني ان (9%) من العينة المبحوثة لا يتفقون. وهذا العدد قليل لان الموارد البشرية الحالية مؤهلة بالعدد الكافي لتطبيق معايير نظام المحاسبة الدولية.

3. يتفق (68%) م العينة المبحوثة على ان التشريعات والقوانين الضريبة في الوحدات الحكومية تلائم تطبيق معايير المحاسبة الدولية (25%) محايدون ونحو(7%) لا يتفقون وتفسير ذلك ان نسبة الاتفاق (68%) قد تكون قليلة لتطبيق معايير المحاسبة الدولية في الوحدات الحكومية عينة الدراسة.

4. يتفق (73%) من العينة المبحوثة على ان التكوين الاكاديمي للنظام المحاسبي في الوحدات الحكومية كافية لتطبيق معايير المحاسبة الدولية و(21%) محايدون و(6%) لا يتفقون وهذا يعني ان نسبة المحايدون وغير المتفقون تشكل (27%) وهذا يشير الى ان هناك صعوبات ومعوقات قليلة لتطبيق معايير نظام المحاسبة الدولية.
5. يتفق (72%) من العينة المبحوثة على ان هناك درجة وعي وفهم كامل لمستخدمي القوائم المالية في الوحدات الحكومية لاتخاذ قرارات رشيدة و(21%) محايدون و(7%) لا يتفقون بانحراف معياري مقدراه (1.065) وبوسط حسابي (4.03) وهو اكبر من الوسط الفرضي وهذا يعني ان هناك معيقات ما نسبته (28%) محايدون ولا يتفقون على ان هناك درجة وعي وفهم للوحدات الحكومية في تطبيق معايير المحاسبة الدولية.
6. يتفق (73%) من العينة المبحوثة على ان هناك قوانين وتنظيمات حازمة لحوكمة مؤسسات القطاع العام وزارة المالية عينة الدراسة بانحراف معياري (1.068) وبوسط حسابي (4.02) وهو اكبر من الوسط الفرضي ويمكن تفسير ذلك على ان ما نسبته (73%) يتفقون على ان هناك قوانين وتنظيمات حازمة لحوكمة الوحدات الحكومية وهذه النسبة متوسطة.
7. ويتفق (70%) من العينة المبحوثة على ان مخرجات النظام المحاسبي للوحدات الحكومية محل الدراسة ذات قبول دولي و(21%) محايدون و(9%) لا يتفقون بانحراف معياري (1.111) وبوسط حسابي (3.99) وهو اكبر من الوسط الفرضي وهذا يشير الى ان نسبة المحايدون (21%) عالية قليلة على ان مخرجات النظام المحاسبي في الوحدات الحكومية محل قبول دولي.
8. يتفق (72%) من العينة المبحوثة على ان هناك صعوبة في اتخاذ القرارات المناسبة في العراق تعيق تطبيق معايير المحاسبة الدولية و(21%) محايدون و(7%) لا يتفقون بانحراف معياري (1.073) وبوسط حسابي (4.02) وهو اكبر من الوسط الفرضي وهذا يشير الى ان نسبة المحايدون (21%) عالية قليلة على ان هناك صعوبة في اتخاذ القرارات.
9. يتفق (70%) من العينة المبحوثة على ان هناك معلومات غير دقيقة في النظام المحاسبي الحكومي في العراق تعيق تطبيق معايير المحاسبة الدولية و(23) محايدون

و(6%) لا يتفوقون يانحراف معياري (1.026) وبوسط حسابي (4.04) وهو اكبر من الوسط الفرضي ويمكن تفسير ذلك على ان ما نسبته (70%) يتفوقون على ان هناك معلومات غير دقيقة في النظام المحاسبي الحكومي تعيق تطبيق معايير المحاسبة الدولية.

10. يتفق (72%) من العينة المبحوثة على ان هناك انعدام ثقة في النظام المحاسبي الحكومي و(20%) محايدون و(8%) لا يتفوقون بانحراف معياري (1.091) وبوسط حسابي (4.01) وهو اكبر من الوسط الفرضي وهذا يمكن تفسيره على ان ما نسبة (70%) يتفوقون على ان هناك انعدام ثقة في النظام المحاسبي الحكومي.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

- بعد التحليل للإجابة على عبارات الاستبيان توصلت هذه الورقة الى مجموعة من النتائج وفيما يلي تلخيص لهذا النتائج:
1. مستوى موافقة العينة بالنسبة للمحورين " واقع النظام المحاسبي الحكومي، معيقات تطبيق معايير المحاسبة الدولية" كانت ذات موافقة عالية، وان اختلفت في قيمة الوسط الحسابي.
 2. أن العبارة التي حصلت على أعلى وسط حسابي هي (واقع النظام المحاسبي الحكومي في العراق يفتقر الى الخبرة المهنية للمحاسبين بحيث يعيق تطبيق المعايير الدولية).
 3. تليها العبارة (واقع النظام المحاسبي الحكومي في العراق يفتقر الى نظام الرقابة الداخلية الذي يعيق تطبيق المعايير الدولية).
 4. العبارات التي حصلت على أقل وسط حسابي هي (النظام المحاسبي الحكومي قادر على بيان مدى التزام السلطة التنفيذية بمختلف وحداتها الادارية بالقوانين والانظمة) و(لنظام المحاسبي الحكومي هيكل تنظيمي يوضح طريقة ارتباط المؤسسات الحكومية بالسلطة وكيفية التعامل فيما بينها).

5. أما في معيقات تطبيق معايير المحاسبة الدولية نجد أن العبارة التي حصلت على أعلى وسط حسابي هي (الموارد البشرية في وزارة المالية مؤهلة وبالعدد الكافي لتطبيق السليم لمعايير المحاسبة الدولية في القطاع العام).
6. تليها العبارة (اختلاف الظروف الاقتصادية بين العراق والدول المتقدمة يحد من التطبيق السليم لمعايير المحاسبة الدولية في القطاع العام).
7. العبارات التي حصلت على أقل وسط حسابي هي (التشريعات القانونية والضريبية في وزارة المالية تلائم التطبيق السليم لتطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام).

التوصيات

- يرى الباحث أخذ الاعتبارات التالية لتطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام IPSASS لضمان نجاح وفاعلية دور تكنولوجيا المعلومات في خفض تكلفة الأداء المالي الحكومي، وذلك على النحو التالي:
1. ضرورة التدريب المتخصص المفضي الى تطوير الخبرة المهنية للمحاسبين بما يتوافق ومتطلبات تطبيق معايير المحاسبة الدولية.
 2. ضرورة تطوير أنظمة الرقابة الداخلية بما يتوافق مع معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام IPSASS.
 3. ضرورة إتزام السلطة التنفيذية بمختلف وحداتها الإدارية بالقوانين والانظمة المتوافقة مع تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام.
 4. ضرورة وضع هيكل تنظيمي يوضح طريقة إرتباط المؤسسات الحكومية بالسلطة وكيفية التعامل فيما بينها بما يتوافق مع تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام.
 5. ضرورة مراعاة إختلاف الظروف الاقتصادية بين العراق والدول المتقدمة عند تطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام).
 6. ضرورة سن التشريعات القانونية والضريبية في وزارة المالية التي تلائم التطبيق السليم لتطبيق معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام.

قائمة المراجع والكتب

1. دراسة يوسف السعيدي احمد.نظام المحاسبة العمومية ومدى ملاءمتها لمعايير المحاسبة العمومية الدولية IPSAS. أطروحة دكتوراة في العلوم التجارية. جامعة البليدة . الجزائر(2016).
2. ابراهيم محمد علي الجزراوي، وعبد الهادي سلمان صالح (معايير المحاسبة الحكومية الدولية واهميتها في تطوير النظام المحاسبي الحكومي في العراق)، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد 2 والعدد 3، السنة 2012.
3. دراسة بوليفة، نور الهدى بوليفة، واقع اصلاح نظام المحاسبة العمومي الجزائري لمواجهة معايير المحاسب الدولية للقطاع العام،رسالة ماجستير في التدقيق المحاسبي مقدمة ال مجلس كلية العلوم والاقتصاد والتجار وعلوم التسيير،الجزائر،جامعة الشهيد حمة لخضر – الوادي،2014.-2015.
4. الجعارات خالد " دور معايير المحاسبة الدولية (LAS- IERS – IPSAS) في تفعيل اداء المؤسسات والحكومات " الملتقى الدولي ورقلة يوم 24-25 نوفمبر 2014.
5. خبيطي خضير، مونة يونس، "نظام المحاسبة العمودي الجزائري بين الواقع ومتطلبات تبني معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام " الملتقى الدولي بورقلة حول دور معايير المحاسبة الدولية في تفعيل اداء المؤسسات والحكومات يوم 24-25 نوفمبر 2014.
6. Andy.W & Fred. M “Government Financial Reporting – Good practices on Governmental Financial Management.vol. XVI.NO 1,2016
- 7.http://www.spu.edu.sy/downloads/files/1544016939_Lectues.pdf
8. اسماعيل حسين أحمر، المحاسبة الحكومية من التقليد الى الحداثة، دار المسيرة، عمان، 2003، ص:35.
9. محمد الهور، "أساسيات في المحاسبة الحكومية"، دار وائل للنشر، الأردن، 1998، ص: 134.
10. محمد الهور، "أساسيات في المحاسبة الحكومية"، دار وائل للنشر، الأردن، 1998، ص: 145.

11. عيشي، بشير، المعايير المحاسبية الدولية والبيئة الجزائرية: متطلبات التطبيق " بحث مقدم الى: المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، نيسان 2009، ص: 4)
12. بلغيث، مداني، (2005). " التوافق المحاسبي الدولي " المفهوم، المبررات ولأهداف، مجلة الباحث، العدد الثالث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ص 57-69
13. الجعارات خالد " دور معايير المحاسبة الدولية (LAS- IERS – IPSAS) في تفعيل اداء المؤسسات والحكومات " الملتقى الدولي ورقلة يوم 24-25 نوفمبر 2014، ص: 15.
14. www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=278502
15. ديوان الرقابة المالية، نظام المحاسبة الموحد في العراق، ط2، 2011، ص: 8.
16. ديوان الرقابة المالية، نظام المحاسبة الموحد في العراق، ط2، 2011، ص: 8.
17. مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد2، العدد 3، 2012

الجدارات الوظيفية اللازمة لقائدات مدارس التعليم العام بمدينة حائل في
ضوء رؤية المملكة 2030

أمل بنت فهد العنزي

باحثة دكتوراه في القيادة التربوية - جامعة القصيم - كلية التربية

**The Job Competencies Required for Leaders of Public Education
Schools in Hail in Light of the Kingdom's Vision 2030**

Amal Fahad Alanazi

PHD researcher in educational leadership - Qassim University –
College of Education.

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على الجدارات الوظيفية اللازمة لقائدات مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء رؤية المملكة 2030، فتكونت عينة الدراسة من (101) قائدة اختيرت بطريقة عشوائية بسيطة، كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي فقد أعدت استبانة قننت وطبقت على أفراد الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها وضع خريطة للجدارات الوظيفية لقيادات التعليم العام والتي يمكن أن تسهم بشكل فاعل في نجاح مدارس التعليم العام في تحقيق الرؤية 2030، وتقديم مقترحات لعلاج فجوات الجدارات لدى القادة والتي تؤثر في أداء كل منسوبي التعليم، كما تسهم في عملية الاختيار والتعيين للعناصر المتميزة المبنية على الجدارات الوظيفية ضماناً للشفافية وتحقيق العدالة، ورسم المسارات الوظيفية القائمة على الكفاءة للجميع، واعداد خطط للتعاقب الوظيفي القائم على النجاح والاجتهاد، وجاءت أهم التوصيات في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة، وخطط إعادة الهيكلة بما يتفق مع رؤية الوطن العظيم.

الكلمات المفتاحية: الجدارات الوظيفية - التعليم العام - رؤية المملكة 2030.

Abstract

The study aimed to identify the job competencies required for leaders of public education schools in Hail in light of the Kingdom's vision 2030, the study sample consisted of 101 women leaders who were chosen in a simple random way, and the study adopted the descriptive approach and prepared a questionnaire that was codified and applied to the members of the study. The study reached a number of results, including preparing a map of the job competencies of public education leaders that can help in the success of public education schools in achieving Vision 2030. The study made a number of proposals to address the leadership gaps in competencies that affect the performance of all workers in the field of education, as well as to contribute to the selection and appointment process for distinguished elements based on job competencies in order to ensure transparency, achieve justice and draw a career path. Competency-based tracks for all, preparing plans based on success and diligence. The most important recommendations came in identifying the necessary training needs and restructuring plans in line with the vision of the Kingdom of Saudi Arabia.

Key words: Job competencies - general education - the Kingdom's vision 2030

مقدمة

يعد التعليم أهم روافد التنمية، فالمجتمع الذي يُحسن تعليم أبنائه وتأهيلهم مجتمع قوي سليم قادر على إدارة عملية التنمية، وتوجيهها لتحقيق أهدافه، من خلال القوى البشرية المؤهلة، ومن ثم فإن التعليم هو أساس عملية التنمية، وهو الأساس الذي تقوم عليه حضارة الشعوب، ومن هذا المنطلق عملت جميع دول العالم -على اختلاف ميزانيتها- على الاهتمام بالتعليم ومؤسساته، وخصصت له الميزانيات الضخمة، والدعم المادي، وقد حظيت مؤسسات التعليم منذ بداياتها باهتمام الأنظمة الحكومية، فهي مؤسسات تربوية في المقام الأول، تهتم بتربية النشء إلى جانب تعليمه، ونجاح أي أمة في تحقيق أهدافها مرهون بنجاح هذه المؤسسات التربوية.

وتعد القيادة منطلق نجاح المؤسسات التربوية واستمراريتها؛ فهي محور ارتكازها، ومؤشر واضح على مدى النجاح الذي تحققه؛ من دعم للمرؤوسين، وزيادة دافعيتهم للعمل، وتضجير طاقاتهم وإبداعاتهم، باعتبار المدرسة وحدة متكاملة تضم في جنباتها عناصر تتفاعل مع بعضها البعض؛ مما يؤدي إلى تنمية كادر حقيقي يؤمن بروح الفريق.

وتمثل القيادة الإدارية المعيار الذي يحدد نجاح أي تنظيم، وغالباً ما يعزى نجاح التنظيم أو فشله في تحقيق الأهداف إلى كفاءة قيادته؛ فالقيادة الإدارية الفاعلة عبارة عن نشاط إيجابي يقوم به شخص بقرار رسمي، يصبح من خلاله قائداً إدارياً، تتوفر به سمات وخصائص قيادية؛ ليشرف على مجموعة من المرؤوسين لتحقيق أهداف واضحة بواسطة التأثير، والاستمالة، واستخدام السلطة بالقدر المناسب. (العنزي، 2017، 615، 616)

وتتجه المملكة العربية السعودية -كمعظم المجتمعات المعاصرة- إلى إعداد القيادات المدرسية باعتبارهم من أهم الأدوات الفعالة لمواجهة التحديات، وأحد أهم مداخل تحقيق طموحات المجتمع المستقبلية من خلال رؤية المملكة 2030 م، ولذلك كان من الضروري أن تولي المؤسسات التربوية أهمية خاصة للقيادات المدرسية، وتوفير فرص التنمية المهنية المتميزة لهم؛ لبناء الشخصية القيادية المتمكنة إدارياً، والقادرة على مواجهة تحديات العصر من خلال تزويدها بالمهارات القيادية اللازمة. (القبيسي، 2020،

757: 758)

وتعتبر الجدارات الوظيفية من المفاهيم الحديثة نسبياً في علوم الإدارة والتي تركز على توفير المهام المطلوبة بطريقة صحيحة من خلال الشخص المناسب والمؤهل علمياً ومهاريًا، إضافة إلى امتلاكه الصفات الشخصية القيادية، وعليه فإن وجود حزمة من هذه الجدارات يعتبر أمراً ضرورياً للمدرسة الحالية والمستقبلية، كون القيادة أحد أهم موارد المنظمات، ومن ثم فإنه من المهم تحديد الأفراد الذين يمتلكون هذه الجدارات للوصول إلى أداء فعال يحقق أهداف المنظمة، كما يعطي المنظمة قيمة مضافة في النشاطات والعمليات، ويعزز قدرتها على التعامل مع الأزمات بمختلف أنواعها. (المومني والعزام، 2016، 1) الأمر الذي دفع الباحثة إلى التفكير بدراسة الجدارات الوظيفية اللازمة لقائدات مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء رؤية المملكة 2030.

مشكلة الدراسة:

تمثل قائدة المدرسة قمة الهرم الإداري فيها؛ فهي تتحمل المسؤولية كاملة أمام السلطات التعليمية ابتداءً من حسن سير العملية التعليمية والتربوية بمدرستها، وانتهاءً بمتابعة تنفيذ الخطط والمناهج الدراسية، واللوائح والقواعد التنظيمية الصادرة عن هذه السلطات.

لذا فإن قائدة المدرسة تمثل العنصر المؤثر في القيادة المدرسية، والدور الفاعل في نجاح تفعيل البرامج التطويرية للمدارس، وتنفيذ المبادرات النوعية، وفق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 م. (الحربي والخثلان، 2020، 462، 463)

وعليه تعد القيادات المدرسية بالمملكة محور الارتكاز لقيادة عمليات التجديد والتغيير لتحقيق أهداف التعليم التي نصت عليها رؤية (2030)، مما يلزم أن تتبنى هذه القيادات أنماطاً قيادية جديدة تتناسب مع تبعات هذا التغيير في البيئة المدرسية، وتتكيف معه، ويتسم في قيامها بمهامها في تحسين المخرجات التعليمية. فوفقاً للتقرير المعد من هيئة تقويم التعليم والتدريب¹¹ أظهر تقرير المسح الدولي للتعليم والتعلم (TALIS) والذي أعدته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية المعروفة بـ (OECD) في دورتها الثالثة عام (2018)، وشاركت فيه المملكة بأن (20.7%) من قادة المدارس أظهروا احتياجاتهم إلى برامج التطوير المهني التي تتعلق بالتطورات الجديدة في بحوث القيادة ونظرياتها بنسبة تزيد قليلاً عن بقية الدول المشاركة في الدراسة؛ مما يؤكد حاجة قادة المدارس للتعليم والتدريب على الأنماط القيادية الحديثة المبنية على وضوح الرؤية، والتركيز على

الجوانب التعليمية، وتعزيز القيم والأخلاق والإيجابية في بيئة التعلم المدرسي، ودعم العمل الجماعي حتى يكون لها أكبر الأثر على جودة المخرجات المدرسية". (الحربي، 2020، 2552)

وفي ضوء تبني المملكة العربية السعودية رؤية 2030 م، لتكون منهاجاً و خارطة طريق للعمل الاقتصادي والتنموي في المملكة، لذا رسمت الرؤية التوجهات والسياسات العامة للمملكة والأهداف والالتزامات الخاصة بها، لتكون المملكة نموذجاً رائداً على كل المستويات، لذا فإن الاستعانة بالجدارات الوظيفية خطوة على الطريق، وعليه تتبلور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما الجدارات الوظيفية اللازمة لقائدات مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء رؤية المملكة 2030؟
ويتفرع منها الأسئلة التالية:

- ما التوجهات المستقبلية لمدارس التعليم العام والمهارات القيادية اللازمة لتحقيقها في ضوء رؤية المملكة 2030؟
 - ما الأسس النظرية للجدارات الوظيفية لقائدات المدارس في ضوء رؤية المملكة 2030؟
 - ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية من حيث الخبرة في الوظيفة الحالية للمرحلة التعليمية حول الجدارات الوظيفية اللازمة لقائدات مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء رؤية المملكة 2030 من وجهة نظر أفراد الدراسة؟
- أهداف البحث:

- التعرف على التوجهات المستقبلية لمدارس التعليم العام والمهارات القيادية اللازمة لتحقيقها في ضوء رؤية المملكة 2030.
- التعرف على الأسس النظرية للجدارات الوظيفية لقائدات مدارس التعليم العام في ضوء رؤية المملكة 2030.
- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية من حيث سنوات الخبرة في العمل الحالي للمرحلة التعليمية حول الجدارات الوظيفية اللازمة لقائدات مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء رؤية المملكة 2030.

أهمية البحث:

الأهمية العلمية:

تنبع أهمية الدراسة من حيث أنها تلقي الضوء على مفهوم الجدارات الوظيفية وتصنيفها واستخداماتها ومتطلبات تحقيقها.

الأهمية العملية:

- تتفق الدراسة الحالية مع توجهات رؤية المملكة (2030) وترتبط الدراسة بمدارس التعليم العام التي تلعب دوراً هاماً في إعداد وتأهيل المواطنين لمستقبل تأمله المملكة وتوسعى إليه واقعاً ومستقبلاً.

- قد تسهم هذه الدراسة في تقديم عدداً من الجدارات الوظيفية في ضوء ما توصل إليه من نتائج يمكن أن تفيد صانعي القرار، والباحثين بشؤون التعليم.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على تحديد الجدارات الوظيفية اللازمة لقائدات مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء رؤية المملكة 2030.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على مدارس التعليم العام بمدينة حائل (الابتدائية - المتوسطة - الثانوية)

الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول لعام 2020.

مصطلحات الدراسة:

رؤية المملكة 2030: هي رؤية الحاضر للمستقبل، التي تبدأ المملكة العمل بها اليوم للغد، بحيث تعبر عن طموحاتها وتعكس قدراتها، إذ إنها خطة طويلة الأجل تبينتها المملكة العربية السعودية في كافة وزاراتها وهيئاتها الحكومية شعارها: مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح، وتحدد هذه المبادرة المتوقع تنفيذها على مدار السنوات المقبلة جميع التغيرات في اللوائح التنظيمية والسياسات، من خلال تطبيق أفضل الممارسات العالمية في بناء مستقبل أفضل وتحقيق آمال وتطلعات الشعب السعودي، في المحاور الثلاثة الرئيسية وهي: المجتمع الحيوي و الاقتصاد المزدهر و الوطن الطموح. (القحطاني، 2020،

قائدة المدرسة: هي مديرة المدرسة التي تمتلك من الصفات والمهارات والخبرات ما يؤهلها لقيادة المدرسة بفاعلية؛ لتحقيق أهدافها بالتعاون مع منسوبي المدرسة والمجتمع المحلي، فهي شخص مؤهل أكاديمياً ومهنياً ومعين رسمياً من قبل إدارة التعليم؛ ليكون المسؤول الأول في المدرسة عن تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المعتمدة من وزارة التعليم. (الحربي والختلان، 2020، 468)

ويُعرف أيضاً بأنهن القائدات القادرات على قيادة القوة العاملة في العملية التربوية، في مؤسسة تعليمية، وتوجيهها نحو الأهداف التربوية، وتحسين التفاعل بين العاملين بطرق مؤثرة تحقق تعاونهم، وترفع مستوى أدائهم. (الشمري، 2019، 269)

وتحدد الباحثة قائدات المدارس إجرائياً بأنهن من ستطبق عليهن أداة الدراسة الحالية لتحديد الجدارات الوظيفية اللازمة .

الجدارات الوظيفية: ويقصد بالجدارة الوظيفية (Competence) مجموع المهارات والمعارف والسلوكات التي تؤدي إلى الأداء الفعال في الوظيفة، وهي الخصائص الشخصية التي تشمل المعارف والمهارات والأنماط الذهنية والدوافع الكاملة وما شابهها من الأمور التي يمكن للفرد باستخدامها أن يحقق الأداء الناجح. وتعني مجموعة من العناصر والصفات تتعلق بالكفاءة الفنية والإدارية والانضباط في العمل وحسن التعامل والسلوك ونحو ذلك مما تقديره متروك لصاحب العمل. ويمكن تصنيف مواصفات الجدارة في أربعة حزم كما يلي :

1. حزمة الجدارة الأساسية: وتشمل السمات الخاصة بأسلوب الموظف في تجاوز الحدود المعتادة للإنجاز والارتقاء بالنتائج إلى حدودها العليا .
2. حزمة الجدارة السلوكية: وتشمل السمات الخاصة بالمهارات والقدرات والخبرات العملية للموظف.
3. حزمة الجدارة القيادية: وتشمل السمات الخاصة بأسلوب الموظف في التأثير على الآخرين من عملاء وزملاء. وهي تعتمد بدرجة كبيرة على نضج الموظف وخبرته ومهاراته الاجتماعية .
4. حزمة الجدارة المهنية: وتشمل تلك المواصفات الشخصية التي تمكن الموظف من التعامل مع الضغوطات والزملاء والمديرين والمساعدين داخل المنظمة، ومع الزملاء ووسائل الإعلام خارج المنشأة. (أبو زيد ورفاعي، 2015، 61)

الدراسات السابقة :

وفي ما يلي عرض للدراسات السابقة التي تناولتها الباحثة من خلال محورين:

أولا الدراسات العربية وتنقسم إلى:

أ- القيادات المدرسية .

ب- الجدارات الوظيفية.

أ- الدراسات الخاصة بالقيادات المدرسية بالتعليم العام في المملكة العربية السعودية

دراسة البطاينة وعداوي (2019)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الممارسات الإدارية والفنية لدى قائدات مدارس محافظة صبيا وأثرها في تحقيق جودة الأداء المدرسي من وجهة نظر المعلمات، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، فتكون مجتمع الدراسة من (2250) معلمة، وتألقت عينة الدراسة من (3.80) معلمة اختيرت طبقياً، كما استخدمت الدراسة أداة الاستبانة. وأظهرت النتائج أن درجة الممارسات الإدارية والفنية لدى قائدات المدارس في محافظة صبيا من وجهة نظر المعلمات جاءت بدرجة كبيرة، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجالات محور الممارسات الإدارية والفنية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح الفئة الأقل من البكالوريوس، ووفقاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح الأكثر من 10 سنوات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية، كما أشارت النتائج إلى أن درجة تحقق جودة الأداء المدرسي جاءت بدرجة كبيرة، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على محور جودة الأداء المدرسي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح فئة أقل من البكالوريوس، وعلى متغير سنوات الخبرة لصالح أكثر من 10 سنوات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية قوية طردية بين الممارسات الإدارية والفنية وجودة الأداء المدرسي لمدارس محافظة صبيا، كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير الممارسات الإدارية والفنية لقائدات المدارس على تحقيق جودة الأداء المدرسي.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الاهتمام بدراسة دور قائدات المدارس وأهميته في تحقيق جودة الأداء المدرسي، واختلفت في دراسة حزم الجدارات الوظيفية كأساس مهم لتطوير الأداء الإداري وتحقيق رؤية 2030.

دراسة الغامدي (2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في ضوء الصلاحيات الممنوحة لهن، والكشف عن الفروق في درجة الكفايات المهنية لديهن وفقاً لمتغيرات المؤهل العلمي والإعداد والخبرة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة، كما تكونت عينة الدراسة من (74) قائدة من قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة، وقامت الباحثة بإعداد استبانة؛ لقياس الكفايات المهنية لديهن في ضوء الصلاحيات الممنوحة لهن، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وأسفرت عن عدة نتائج منها: أن مستوى الكفايات المهنية (الإدارية والأكاديمية والثقافية والشخصية والاجتماعية) لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة جاء بدرجة مرتفعة جداً بعد منحهن الصلاحيات الجديدة، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة للكفايات المهنية وفقاً للمؤهل العلمي ونوع الإعداد للقائدات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مديرات المدارس الابتدائية حول محور الكفاية الشخصية الاجتماعية يعزى إلى سنوات الخبرة، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مديرات المدارس الابتدائية حول محاور الكفايات (الإدارية والأكاديمية والثقافية) يعزى إلى سنوات الخبرة، واتضح أن فئة سنوات الخبرة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) هي أقل الفئات تأييداً لعبارات محاور الكفايات الإدارية والأكاديمية والثقافية، كما أن هناك ارتباطاً قوياً ذا دلالة إحصائية بين محاور الكفايات المهنية والكفاية الإدارية، والكفاية الأكاديمية، والكفاية الثقافية، والكفاية الشخصية الاجتماعية لدى عينة الدراسة.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الاهتمام بكفايات قائدات المدارس وتنمية مهاراتهم، واختلفت في دراسة حزم الجدارات الوظيفية كأساس مهم لتطوير الأداء القيادي وتحقيق رؤية 2030.

دراسة سعد (2019) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور مهارات الاتصال في حل المشكلات الإدارية لدى قائدات المدارس المتوسطة بمحافظة جدة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (193) مشرفة تربوية في المدارس المتوسطة بالتعليم العام في محافظة جدة. وأظهرت

النتائج أن دور مهارات الاتصال في حل المشكلات الإدارية لدى قائدات المدارس المتوسطة جاء بدرجة متوسطة، وأن دور مهارات الاتصال لدى قائدات المدارس المتوسطة في جانب صنع القرار جاء بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج أن دور مهارات الاتصال لدى قائدات المدارس المتوسطة في حل مشكلة كثرة الأعباء الإدارية وحل الأزمات الطارئة جاء بدرجة متوسطة، كما كشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدور مهارات الاتصال في حل المشكلات الإدارية لدى قائدات المدارس المتوسطة ولجميع محاور الدراسة والدرجة الكلية تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، وطبيعة العمل الحالي).

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الاهتمام بقائدات المدارس وتنمية مهاراتهم، واختلفت في دعم هذه المهارات إذ اعتمدت الدراسة الحالية على حزم الجدارات الوظيفية كأساس مهم لتطوير الأداء القيادي.

دراسة العتيبي (2018) هدفت الدراسة إلى تحديد دور قائدات المدارس في تدعيم قيم المواطنة الرقمية لدى الطالبات من وجهة نظرهن، والكشف عن المعوقات التي تواجه قائدات المدارس في تفعيل قيم المواطنة الرقمية لدى الطالبات، ثم تقديم مجموعة من المقترحات لتفعيل دور قائدات المدارس في تدعيم قيم المواطنة الرقمية. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على أداة الاستبانة المكونة من (45) فقرة. والتي طبقت على عينة عشوائية بسيطة اشتملت على (70) مديرة من مجتمع الدراسة البالغ (191) قائدة، وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية: تقدير عينة البحث من القائدات التربويات لدور قائدات المدارس في تنمية المواطنة الرقمية لدى المتعلمات. وأن الصعوبات التي تواجه القائدات في تفعيل قيم المواطنة الرقمية تكمن في تعدد أدوار القائدة التربوية ومهامها داخل المدرسة، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول محاور الدراسة الثلاث وذلك في ما يخص سنوات الخبرة والدورات التدريبية، ثم قدمت مقترحات لتفعيل المواطنة الرقمية، بتضمين المقررات والمناهج المدرسية سبل تعزيز المواطنة لدى الطالبات.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الاهتمام بدراسة مهارات قائدات المدارس واختلفت في دعم هذه المهارات إذ اعتمدت الدراسة الحالية على حزم الجدارات الوظيفية كأساس مهم لقيادة ملهمة فاعلة.

دراسة العتيبي (2018) هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات الإبداع الإداري لدى قائدات المدارس الحكومية بمحافظة عفيف. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات، وطبقت على عينة من قائدات المدارس في كافة المراحل (الابتدائية، والمتوسطة، والثانوية) بمحافظة عفيف، والبالغ عددهم (74) قائدة، وجاءت نتائج البحث مؤكدة على أن عبارة (ضعف البرامج التدريبية المخصصة للإبداع الإداري) جاءت بالمرتبة الأولى بدرجة استجابة عالية، وجاءت عبارة (مقاومة بعض القيادات المدرسية للتغيير) في المرتبة الثانية بدرجة عالية، ويرجع ذلك إلى ضعف البرامج التدريبية المخصصة للإبداع الإداري والتي قد يكون السبب فيها هو زيادة تكلفة هذه البرامج التدريبية، وضعف الميزانية المخصصة لها، وضعف اهتمام المسؤولين التربويين بجدوى البرامج التدريبية وفعاليتها في تنمية مهارات الإبداع الإداري لدى قائدات المدارس.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الاهتمام بقائدات المدارس وتنمية مهاراتهم، واختلفت في دعم هذه المهارات إذ اعتمدت الدراسة الحالية على حزم الجدارات الوظيفية كأساس مهم لقيادة فاعلة.

دراسة الزهراني وطيب (2017) هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه قائدات المدارس في ممارسة قيادة التغيير بالمدارس المتوسطة بجدة، والكشف عن الاختلاف بين وجهات نظر قائدات المدارس الذي يعزى لتغير سنوات الخبرة، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والوصفي المقارن، من خلال تطبيق استبانة على عينة قدرها (130) قائدة، يمثلون جميع أفراد مجتمع البحث من قائدات المدارس الحكومية للتعليم العام المتوسط بجدة. وقد توصل البحث إلى النتائج التالية: وجود معوقات إدارية وفنية تواجه قائدات المدارس في ممارسة قيادة التغيير بالمدارس المتوسطة بجدة وجاءت بدرجة عالية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات درجات قائدات المدارس للمعوقات الإدارية والفنية التي تواجههن في ممارسة قيادة التغيير بالمدارس المتوسطة بجدة تعزى لتغير سنوات الخبرة، ما عدا وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ثلاثة عناصر من المعوقات الإدارية، وهي: (ضعف قناعة منسوبات المدرسة بعملية التغيير، وضعف البيانات والمعلومات التي تساعد قائدة المدرسة

على التغيير، وتأثير العلاقات الشخصية في اتخاذ بعض القرارات الإدارية غير المناسبة، وكانت الغالبية لصالح ذوات الخبرة الأقل من 5 سنوات.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الاهتمام بدراسة سبل تفعيل دور قائدات المدارس للتمكن من إدارة متميزة لمدارسهن، واختلفت في نوعية السبل، إذ اعتمدت الدراسة الحالية على دراسة الجدارات.

ب-دراسات تناولت محور الجدارات بالدراسة:

دراسة أحمد (2018) هدفت الدراسة لوضع تصور مقترح للجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على الاستبانة وطبقته على جولتين باستخدام أسلوب دلفي Delphi Technique على عينة بلغت (100) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ذكوراً وإناثاً ببعض الكليات النظرية والعملية بجامعة أسيوط، وفي نهاية البحث وضع تصور مقترح لأهم الجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط في ضوء الإطارين النظري والميداني للبحث، تمثل في تسع جدارات، هي: (جدارات قيادية، وإدارية، وأكاديمية، وفنية، وفكرية، ومعرفية، وتكنولوجية، وإنسانية، وشخصية)؛ لمساعدتهم على ممارسة شتى مجالات عملهم، ومواجهة التغييرات والمستجدات بفعالية وكفاءة عالية.

دراسة (يوسف، 2015) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نماذج الجدارة في إدارة التعليم قبل الجامعي، من خلال دراسة ميدانية مقارنة بين المؤسسات الحكومية والخاصة في محافظة بور سعيد. واعتمدت الدراسة على المنهج المقارن. وتكون مجتمع الدراسة من 11455 عضواً من أعضاء الهيئات التدريسية والعاملين بمؤسسات التعليم قبل الجامعي بمحافظة بورسعيد في جميع المدارس الحكومية والخاصة. وتمثلت أداة الدراسة في استمارة استقصاء موجهة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بمؤسسات التعلم قبل الجامعي للوقوف على آرائهم وخبراتهم. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج وهي أن مستوى الجدارة الفنية متوسط، وأن القادة بالمنظمات التعليمية محدودو القدرة على استخدام الموارد الخاصة وتحسين أنظمة التعليم وضعف العلاقات بين العاملين وتكوين خبراء متخصصين في كافة المجالات، وأن الفعالية الاستراتيجية متوسطة خاصة في العمل

الجماعي وفرق العمل والمشاركة وتمكين العاملين وتنمية قدراتهم وتطوير العمليات الإدارية.

دراسة الحسيني (2015) هدفت الدراسة إلى التوصل إلى مجموعة مقترحة من الجدارات القيادية لتحسين أداء المدرسة المصرية على ضوء الأسس الفكرية للجدارات القيادية، وبعض النماذج الأجنبية المعاصرة للجدارات القيادية، وكذلك معايير الهيئة القومية لجودة التعليم والاعتماد في مصر، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن القيادات المدرسية من أهم أصول المنظمات التعليمية في العصر الراهن، وتمثل أيضاً رأس المال الفكري الذي يمكن من خلاله تحسين الأداء المدرسي وتطوير المنظومة التعليمية بأسرها. وتفرض تحديات العصر الذي نعيشه الآن على القائد المدرسي ضرورة اكتساب المهارات التي ستمكنه من العمل في ظل ظروف تنافسية جديدة تختلف تماماً عن الظروف التي اعتاد على العمل بها من قبل، ولهذا السبب فإن نقطة البداية لاستراتيجية إدارية سليمة هي بناء شخصية قيادية جديدة قائمة على الجدارات، ولقد أصبحت المدارس في أمس الحاجة للجدارات القيادية التي تهدف إلى تحسين الأداء المدرسي وتعزيز القدرات التنافسية للمنظمات التعليمية عن طريق تركيز الاهتمام على رأس المال البشري بشكل عام، والقيادات المدرسية بوجه خاص .

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في الاهتمام بالجدارات إلا أنها اقتصرت على جانب واحد من الجدارات وهي الجدارات القيادية في حين اهتمت الدراسة الحالية بالجدارات الأساسية والقيادية والمهنية والسلوكية كأساس مهم لتطوير الأداء القيادي وتحقيق رؤية 2030.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة شانج وآخرون (Chang et al 2017)، هدفت الدراسة إلى تحديد معايير الكفاءة الوظيفية، وتوضيحها، وعينت فرقة عمل مؤلفة من 11 عضواً من فرق البحث الإقليمي المهنية لتحليل الكفاءة الوظيفية لفرق العمل الإقليمية المحلية والدولية. وأعد مشروع للجدارات الوظيفية للفرق الإقليمية الكورية، ثم أجريت دراسة استقصائية وسجلت مواقف كفاءاتهم، وجاءت النتائج بتحديد خمسة مجالات للجدارات الوظيفية لتحقيق 131 كفاءة وظيفية تنظيمية يمكن من خلالها تحقيق (الصحة والسلامة) مع التأكيد على ضرورة وضع مبادئ توجيهية قياسية لكفاءة العمل.

دراسة باركر (Parker 2013) هدفت هذه الدراسة إلى التوصل لجدارات وظيفية جديدة للموارد البشرية المهنية (HR) لمواكبة قضايا متطلبات الكفاءة الجديدة وتطوير تلك الكفاءات، ومن المتوقع أن يدعم أخصائيو الموارد البشرية ما يلي: (أ) تنمية الأعمال التجارية، (ب) النمو التنظيمي، (ج) تحدي الصناعات المتنافسة، (د) التنوع الثقافي الواسع النطاق المتعدد الأجيال، بالإضافة إلى توصيف العوامل التي تؤثر على أهمية الدور المتطور للموارد البشرية، واستخدمت هذه الدراسة البحثية منهجية تصميم دراسة حالة نوعية لدراسة الردود على مسألة تطوير الجدارات الوظيفية لمهنيي الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، و استخدام عينة صغيرة هادفة من المتخصصين في الموارد البشرية للحصول على معلومات غنية بالبيانات وقد تمت مقابلات مع المتخصصين في الموارد البشرية لتقييم تصوراتهم وخبراتهم في ما يتعلق بتحديد الكفاءات الوظيفية في مجال الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين والتي تؤثر بشكل إيجابي على بيئة الأعمال، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن هناك سبع خصائص محددة لكفاءة الموارد البشرية وضرورية لدعم منظمات الأعمال في القرن الحادي والعشرين بشكل فعال، وتشمل الكفاءة والتركيز الاستراتيجي، وامتلاك فطنة الأعمال والاتصال الفعال، وامتلاك الوعي العالمي والثقافي، ووجود المعرفة التقنية للموارد البشرية والخبرة المهنية، وفهم متى تطبق الممارسات الأخلاقية المناسبة، وقد ساهمت ردود المشاركين في تقديم نظرة ثاقبة إضافية لمجتمع البحوث وزيادة الوعي في مجتمع الأعمال بتصورات المهنيين في مجال الموارد البشرية للجدارات الوظيفية.

دراسة ماكلندون (McClendon 2007) هدفت الدراسة إلى دراسة التصورات التي يحتفظ بها مديرو الموارد البشرية في مناطق المدارس العامة في تكساس في ما يتعلق بعملية التقييم المستخدمة لوضعهم، والجدارات الوظيفية المحددة اللازمة للنجاح في الدور، والاحتياجات المتصورة في ما يتعلق بالتطوير المهني، واستخدمت أساليب البحث الاستكشافية لتحديد أثر المتغيرات الديموغرافية مثل سنوات الخبرة في العمل، ونوع الجنس، والأصل العرقي، والالتحاق بالمدارس في المناطق المدرسية، وحالة العضوية في الجمعيات المهنية على هذه التصورات، وحددت العلاقات الهامة من خلال حساب بيرسون، وجمعت البيانات الكمية والنوعية وحلت لتحديد الجدارات التي ينظر إليها على أنها مهمة وتدخل ضمن مجالات المسؤولية التي يشرف عليها برنامج الموارد البشرية

للمستجيبين، وكشفت النتائج عن وجود اتفاق بين مديري الموارد البشرية في ما يتعلق بمفهوم تطبيق أداة تقييم موحدة خاصة بإدارة الموارد البشرية في التعليم العام، وكانت التصورات مواتية أيضاً فيما يرتبط بالقول بأن أدوات التقييم لمديري الموارد البشرية ينبغي أن تستند إلى جدارات محددة في مجال الموارد البشرية.

دراسة ماكوي (McCoy 2001) هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد الجدارات الوظيفية اللازمة لأخصائي الإعلام في المكتبات المدرسية، وأجريت دراسة استقصائية شملت 450 عضواً من أخصائيي وسائط الإعلام في المكتبات المدرسية في جورجيا من أجل تحديد الجدارات الوظيفية التي يستخدمونها، واستهدفت عينة عشوائية طبقية للمستويات التعليمية الثلاثة السائدة وهي الابتدائي والمتوسط والثانوي، وطرحت للدراسة ثمانية أسئلة بحثية تتعلق بوظائف أخصائيي وسائط الإعلام في المكتبة المدرسية والفروق بين المجموعات، وكانت الأداة التي استخدمت في المسح نسخة معدلة من مسح الكفاءة في وود روف (1994) لأخصائيي وسائل الإعلام في المكتبة المدرسية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المستجيبين وضعوا الإدارة والوصول إلى المعلومات وتسليمها وتطوير المجموعة في صميم البرنامج الإعلامي للمكتبة المدرسية، وتبين أن هناك اختلافات كبيرة بين الجدارات الوظيفية التي يجري استخدامها حالياً والجدارات التي يتوقع اعتمادها خلال فترة السنوات الخمس التالية.

دراسة جابان (Gaban 1982) هدفت الدراسة إلى تحديد الجدارات اللازمة لوظائف المدرسة الثانوية المبدئية كما يراها المسؤولون التربويون من مديري المدارس الثانوية والمفتشين وموظفي المكاتب المركزية البالغ عددهم 159، الذين حددوا في الدراسة، واستخدم الاستبيان لجمع البيانات، ومن بين 159 مستجيباً، أعاد 116 (72 في المئة) الاستبيانات، واستخدم مقياس من أربع محاور للإشارة إلى أهمية كل بيان جدارة، وكانت أهم نتيجة للدراسة أنه يوجد اختلاف كبير بشأن أهمية 41 من الجدارات الثلاثة والأربعين المدرجة في هذه الدراسة، واعتبرت جميع هذه الجدارات مهارات هامة وإن كان ينظر إلى بعضها على أنها أكثر أهمية من غيرها.

وعليه ومن خلال استعراض الدراسات السابقة فقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الجمل في الاهتمام بالقيادة المدرسية والجدارات الوظيفية نظراً لارتباط كل منهما بنجاح المؤسسات التعليمية من وجهة نظر الدراسات ومن وجهة نظر الباحثة.
- الاتفاق مع الدراسات السابقة حول أهمية الكفاءات والجدارات الوظيفية كونها السبيل الأمثل للاستفادة القصوى من الموارد البشرية المتميزة المبدعة داخل المؤسسات.
- واستنتاج أن لكل منظمة أو مؤسسة توجهات تحكم التخطيط لمستقبلها ومن ثم هناك جدارات وظيفية تتحدد في ضوءها وهذا ما تسعى له الدراسة الحالية.

الإطار النظري:

ويستهدف الإطار النظري للبحث الحالي محورين:

الأول: التوجهات المستقبلية لمدارس التعليم العام والمهارات القيادية اللازمة لتحقيقها في ضوء رؤية المملكة 2030

إن دراسة الهيكل التنظيمي للمراحل التعليمية في المملكة العربية السعودية توضح أن النظام التعليمي ينتهج نمط (6- 3 - 3) أي ست سنوات للتعليم الابتدائي، وثلاث سنوات للتعليم المتوسط، وثلاث سنوات للتعليم الثانوي، وهذا النمط في تنظيم السلم التعليمي أعم الأشكال وأكثرها شيوعاً في الوطن العربي. ويتضمن الهيكل التنظيمي للتعليم السعودي أنماطاً مختلفة من التعليم إلى جانب التعليم العام. (الرحيلي، 2020، 335) ويهدف التعليم في المملكة إلى غرس العقيدة الإسلامية في نفوس النشء وإكسابهم المعارف والمهارات وتهيئتهم ليكونوا أعضاء نافعين في بناء مجتمعهم محبين لوطنهم معتزين بتاريخه.

كما تعتبر المملكة التعليم العام ثروة الوطن الأولى وأنه الأداة الرئيسة لتطوير جميع مناحي الحياة لدعم اللحاق بالدول المتقدمة والتحول إلى مجتمع المعرفة. (العبد، 2017، 126) لذا هدفت الرؤية الجديدة للنظام التعليمي في المملكة العربية السعودية إلى الارتقاء بالمؤسسات التعليمية، كي تكون ملائمة لمتطلبات الحياة في القرن الحادي والعشرين، وتتوفر في القائمين عليها المهارات القيادية فضلاً عن امتلاكهم الخصائص والمهارات التي تمكنهم من القيام بمهامهم ومسؤولياتهم وممارستها بفاعلية. ومن خلال

النظر في رؤية المملكة العربية السعودية 2030 يتضح أنها تمتلك رؤية واضحة لفلسفة التعليم و أهدافه ، كما أنها توضح مناهجه و أساليبه وتوفر أفضل الإمكانيات المادية له من مبان وتجهيزات وموارد مالية وتدريب المعلمين، كما أنها توفر قيادات واعية لإدارة العملية التعليمية، حيث تبرز رؤية 2030 أن العنصر البشري أهم ثروة يملكها الوطن؛ لذا تضمنت الرؤية عدداً من الأهداف التعليمية، الأمر الذي يتطلب وجود خطة متكاملة الأركان لتنمية القيادات المدرسية مهنيًا وإعدادها لأن تكون جاهزة لقيادة التغيير وقادرة على تكيفه والتكيف معه، قيادة واعية لديها القدرة على التفكير والتنظيم وإدارة المعرفة المتدفقة بشكلها السريع، وتمكين جميع العاملين منها، وهذا لن يأتي إلا عن طريق قيادة قادرة على التعامل مع كل هذه المتغيرات ليس بشكل فردي، بل عن طريق العمل الجماعي والثقة المتبادلة بين القائد والعاملين معه، بما يخدم تحقيق أهداف رؤية 2030.

فالقيادة المدرسية عنصرًا أساسياً في النظام التعليمي، على اعتبار أنها وسيلة مهمة لتنظيم الجهود وإيجاد بيئة خصبة تساعد في تنمية الطالب تنمية شاملة ومتوازنة بما يتناسب مع قدراته واستعداداته وفق البيئة التي يعيش فيها، فهي تعنى بالنهوض في العملية التعليمية بكامل جوانبها كونها مشرفة ومنظمة ومسيرة للعمل التنظيمي، و لقائد المدرسة الدور الأساسي في تسيير العمل الإداري و الفني داخل المدرسة من خلال وضع الخطط وتنظيم العمل ومتابعته، وتوزيع المهام على الكادر المدرسي بما يتوافق مع قدراتهم وإمكانياتهم، والاهتمام بتنمية مهارات الطلاب والعمل على ربط المدرسة بالمجتمع المحلي في سعي حثيث نحو تحقيق المدرسة لأهدافها المنشودة، وتمثل القيادة المدرسية الجانب التنفيذي في العمل التربوي، لذا فهي تباشر فعلياً في تنفيذ جميع النشاطات والإجراءات التي تسهم في تحقيق أهداف التربية والتعليم بشكل عام، و دورها في هذا المجال يعد دوراً كبيراً ومؤثراً، و خصوصاً في ما يتعلق بتعاملها مع العنصر البشري بكل مكوناته. (سالمين وباوزير، 2019، 15)

وعليه تحظى القيادة المدرسية باهتمام الجهات المسؤولة عن العملية التعليمية لدورها في تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية، فتوفر لهم برامج التدريب التي تؤهلهم للقيادة، وتكسبهم الكفايات المهنية التي تساعدهم على التكيف مع المتغيرات والتطورات والتحديات التي تواجه العملية التعليمية. (القرني والزهراني، 2019، 73؛

ومن المهارات التي لا بد من توافرها في قائدات المدارس :

- المهارات الفكرية : كقدرة القائد على التخطيط والتنظيم والرؤية الاستراتيجية .
- مهارات التفويض: وتتمثل في قدرة القائد على توزيع الصلاحيات والعمال وتفويضهم بما يتناسب مع قدرات العاملين .
- المهارات الاجتماعية: وهي قدرة القائد على الاتصال والإصغاء ومهاراته في التحدث مع العاملين .
- المهارات الفنية: كالقدرة على استيعاب الكم الهائل من التطورات العلمية المختلفة وتطويعها لخدمة المجال التربوي، والقدرة على المتابعة والإشراف والتقييم المستمر لإجراءات سير العمل المدرسي .
- المهارات الإنسانية: وهي التي تتعلق بعلاقة القائد بالعاملين معه في مدرسته وتأثره بهم وتأثيره عليهم .
- المهارات العلمية: كقدرة القائد الإدارية على البذل والعطاء تجاه مدرسته وحل المشكلات بطرق سليمة. (السقا والعتيبي، 2019، 454، 455)
- فقيادة التغيير الوطنية تهتم بالتحرك من الوضع الحالي الذي نعيشه إلى وضع مستقبلي أكثر كفاءة وفاعلية؛ من خلال التوظيف العلمي السليم للموارد البشرية والتأثير عليها، وذلك بتوجيه قوى الفعل في الأنظمة والوحدات الإدارية المستهدف تغييرها. (الزهراني، 2017، 393)
- والبداية دائماً ما تكون من خلال القيادات التي يمكنها أن تواجه كل التحديات التي تحد من قدرات العاملين وطاقاتهم وتشكل عائقاً في تحقيق الأهداف، وتحول أي صراع إلى صراع إيجابي لصالح المؤسسة مما يؤدي إلى تحقيق أهدافها على أكمل وجه. (البلوشي، 2019، 37)
- لذا يراعى بشكل أساسي أيضاً الخبرة في اختيار قائدات المدارس؛ بحيث يختار من لديها خبرة واسعة في المجالين التعليمي والإداري. (البلوي، 2020، 241)
- كل ذلك ممكن جمعه في جدارات وظيفية لقائدات المدارس، تتفق مع توجه الدولة المستقبلية ورؤيتها .

ثانياً: الأسس النظرية للجدارات الوظيفية لقائدات المدارس في ضوء رؤية المملكة 2030 إن نجاح المنظمات التعليمية وتطويرها يحتاج إلى قيادة متطورة، لأنه دون القيادة المتطورة لن تخرج القضايا والمشكلات عن إطارها التقليدي، ويتعثر التقدم ومن ثم فإن الركيزة الأساسية للعملية التعليمية تتمثل في القيادة المدرسية، فهي القيادة التي ترتفع بمستوى العملية التعليمية ومخرجاتها، وتتمثل القيادة المدرسية في القائد المدرسي، حيث إن قائد المدرسة هو صاحب الدور الأعلى في وصول العملية التعليمية للهدف المطلوب، والقائد المدرسي الذي يمتلك خصائص القيادة هو القادر على النهوض بالمؤسسة التعليمية، وتحقيق أهدافها ورفع الطاقة الإنتاجية فيها. (المطيري، 2019، 369)

وعليه جاءت فكرة ضرورة أن ترتبط القيادة المدرسية بالجدارات الوظيفية من خلال هذا البحث، ووفقاً للأدبيات تعبر الجدارة عن مدى جودة ونوعية الفرد في أن يكون على درجة عالية من الكفاية والجودة البدنية والذهنية. (البارودي، 2015، 166)

كما تُعرف أيضاً بأنها تلك القدرات والمهارات والمعارف والسمات والقيم المهنية والقيم الأخلاقية التي تحدد من خلال السلوكيات الضرورية لأداء العمل الجيد وفقاً للمعايير المطلوبة، وذلك لأن استغلال القدرات والمهارات والمعارف والسمات والقيم المهنية والأخلاقية استغلالاً جيداً ينعكس على تحقيق التميز في الأداء وقد صنفت الجدارات تصنيفات متعددة منها :

- الجدارات السلوكية: Behavioral Competencies وتعرف بأنها توقعات السلوك (أي نوع السلوكيات المطلوبة لتقديم نتائج).
- الجدارات الفنية: Technical Competencies تعرف بأنها ما يجب أن يعرفه الأفراد ولديهم القدرة على عمله، أي المعارف والمهارات المطلوبة للوفاء بتوقعات الأداء، وهي ترتبط إما بأدوار عامة تخص مجموعة من الأدوار المتشابهة أو بأدوار فردية. (أبو بكر، 2019، 90؛ 91)
- جدارة البصيرة النافذة: Visionary Competence ويقوم القادة من ذوي البصيرة النافذة بفهم أهمية وجود رؤية واضحة لتوجيه مدارسهم، ورصد القضايا والاتجاهات المؤثرة على المدارس واستقبالها، والتخيل الجيد للمستقبل.

- جدارة الإلهام: Inspirational competence يمتلك القائد الملهم المهارة لتفعيل نشاط العاملين والأسر والمجتمع لقبول التغييرات ورؤية البيئة الطبيعية الجديدة كفرصة.
- الجدارة الاستراتيجية Strategic competence ويتفهم القائد الاستراتيجي نقاط القوة والتحديات في المنظمة.
- جدارة الانضباط Disciplined Competence ويركز القادة على تحقيق رؤيتهم المشتركة، وإدراك أهمية التوفيق بين كل نشاط للمدرسة مع الرؤية .
- جدارة الثقة Confident Competence ويعمل القادة بشكل وثيق مع الموظفين والأسر والمجتمع، واحترام الالتزام برؤيتهم المشتركة حيث تساعد ثقتهم الأفراد الآخرين على تخيل الاحتمالات في هذه الطبيعة الجديدة .
- جدارة التوجه نحو الإيجابية Action- oriented Competence يفهم القادة كيفية اتخاذ الإجراءات دون التسرع، وتبني الموقف بكل ما يلزم بصرف النظر عن التحديات التي يواجهونها.
- جدارة الحسم Decisive Competence يدرك القادة الحاجة إلى اتخاذ القرارات من أجل دعم رؤية المدرسة، ويقدرون المعلومات والمدخلات الواضحة.
- الجدارة الأخلاقية Ethical Competence وتؤدي القيادة على أساس مبادئ أخلاقية و إدراك أهمية القيام بالشيء الصحيح Right thing بدلاً من الخيار الأكثر جاذبية. (الحسيني، 2015، 26، 29)
- وأشار الطائي وصالح وجهاد (2018) إلى أن كل فرد في المنظمة يمتلك ثلاثة مجالات للجدارات تتمثل بالتالي:
 - الجدارات الشخصية
 - الجدارات المهنية /التقنية
 - الجدارات الريادية (الطائي وصالح وجهاد، 2018، 101).
 وتختص الجدارات الريادية وترتبط بتخصصات القيادة والإدارة (الطائي، صالح، جهاد، 2018، 103)

هذا بالإضافة إلى الجدارة المحورية: وتشير إلى امتلاك الموارد البشرية جميع المعارف والصفات والخصائص المتناسقة والمتكاملة للتكيف مع الظروف المحيطة، كما تشير إلى جدارة حل المشكلات، إضافة إلى إشارتها إلى قدرة العاملين على تطوير قدراتهم وتنميتها، وامتلاكهم مهارات سلوكية تساعدهم على حل المشكلات. أما عن جدارة مهارة الاتصال فتشير إلى قدرة العاملين وامتلاكهم مهارات اتصال تساعدهم على نقل الأفكار والآراء والمعلومات بين أجزاء المنظمة الواحدة. في حين أن الجدارة الفنية تشير إلى قدرة العاملين على القيام بالأعمال المنوطة. وتعتبر الجدارة المعرفية عن المهارات المعرفية والفكرية والذهنية للعاملين، كما تشير الجدارة الإدارية إلى اتجاهات الأفراد ومهاراتهم وسلوكياتهم الإدارية المتوفرة لديهم لتحقيق المهام المطلوبة منهم. (المعاينة والرباعية، 2013، 6)

ومن خلال ما تقدم من عرض لأنواع الجدارات، يمكن الاستدلال على أن تحديد مسؤولية جديدة لأحد العاملين في منظمة الأعمال يتطلب مقارنة أو بالأحرى مطابقة الجدارات التي يمتلكها مع متطلبات العمل أو الوظيفة الجديدة لتحديد الفجوة والتي تسمى فجوة الأداء (Performance Gap) التي تظهر نتيجة المطابقة، وبناء على ذلك يتم اتخاذ الخطوات اللازمة لسد أو معالجة هذه الفجوة، وفي حالة الظهور فإن عملية التدريب والتحسين لأداء هذا العامل تصبح أمراً ضرورياً وهاماً، لذا يتطلب من الإدارات العليا فهم الجدارات الفردية للعاملين ومحاولة ترسيخ الجدارات الشخصية والمهنية والريادية وبنائها للعاملين. ويحافظ عليها وتحسن باستمرار يحاول الكشف عن الجدارات الضعيفة ومعالجتها عن طريق التدريب قبل وأثناء العمل، وتمثل الجدارات الوظيفية بالجبل الجليدي (Iceberg Model)، إذ إن بعض الجدارات واضحة ومرئية للجميع، ويمكن اكتشافها وملاحظتها بسهولة، مثل المعرفة والمهارات، بينما تقبع باقي الجدارات في الجزء المستتر تحت الماء، وهي غير مرئية، ولا يمكن اكتشافها وملاحظتها بسهولة مثل السلوك، وطريقة التفكير، ومهارات التواصل، وسمات الخصائص المختلفة (الطائي وصالح وجهاد، 2018، 105).

ويعد مدخل الجدارات الوظيفية مدخلاً معاصراً، فقد ارتبطت نشأته بولادة معضلة واجهت وزارة الخارجية الأمريكية التي تتعلق باختبارات القبول لشغل إحدى الوظائف الحساسة، فكانت اختبارات القبول لشغل هذه الوظيفة على وقعة هذه

الاختبارات وتعقيدها غير كافية، حيث ثبت بعد استخدامها لسنوات عديدة عدم وجود علاقة بين نتائج اختبارات المتقدمين ومستوى الأداء الفعلي للمعينين في ميدان العمل، كما تطورت حركة الجدارات الوظيفية في ستينات القرن الماضي بواسطة الخبير الإداري McClelland الذي استنبط قائمة الجدارات التي تميز الأفراد المتفوقين عن الآخرين. وتعرف الجدارة الوظيفية بأنها "مجموعة السمات والمؤهلات الشخصية والعلمية التي تمكن الموظف من تحقيق معدلات أداء عالية .

أهمية الجدارات الوظيفية ومداخل دراستها :

تمكن الجدارات من :

- فهم وإدراك أي الجدارات المطلوبة للنجاح في وظائفهم .
- النظر بوضوح لكل الجدارات وفجوات الجدارات الموجودة لديهم .
- تحديد خطة التطوير والتعلم لطبيعة أعمالهم والدور المطلوب لهذه العمال.
- تحديد الإنجازات نتيجة تعلمهم وتطورهم. (السميرات والسكارنه، 2018، 16؛

(17

تستخدم الجدارات الوظيفية في عملية الاختيار والتعيين، والتخطيط والتطوير الوظيفي والإحلال، وخطط وبرامج التدريب والتطوير، ونظام تقييم الأداء. (المعاينة والحموري، 2013، 167)

وجدير بالذكر أن هناك علاقة سببية قوية بين درجة جدارة القائد ومستوى الأداء الذي يحققه، فكما تتحول الأفكار إلى أفعال وسلوكيات، تتحول المهارات والسمات الوظيفية الرفيعة إلى أداء ممتاز وإنجازات. (المغربي، 2020، 55)

متطلبات تحقيق الجدارات الوظيفية:

وتتضمن عمليات وإجراءات الوصول إلى الجدارات المطلوبة للوظيفة وذلك في ما يلي :

- نظام الاختيار والاختبارات المناسبة لاختيار الأفراد لشغل الوظيفة .
- التدريب الذي يجب الحصول عليه للوصول إلى اكتساب الجدارات اللازمة لشغل الوظيفة.
- التنمية الذاتية اللازم القيام بها. (مصطفى، 2014، 189)

ومن الجدير بالذكر أن مبادئ الجدارة في كل جانب من جوانب إدارة الموارد البشرية، فقرارات مثل: تحديد درجات النجاح في الامتحانات التوظيفية، أو اختيار الأفراد للوظائف الشاغرة، أو تحديد المرشحين للتدريب، أو فصل الموظفين غير الأكفاء، كلها تتأثر بمبادئ الجدارة. ولقد التزمت المملكة منذ عام 1392 هـ (1971م) بنظام للخدمة المدنية قائم على مبادئ الجدارة من أجل تأكيد وجود قوى عاملة حكومية مؤهلة تأهيلاً جيداً للقيام بمهام الخدمات الحكومية بكفاءة وكفاية، وهو ما عبرت عنه المادة الأولى لنظام الموظفين لشغل الوظيفة العامة. كما أعاد نظام الخدمة المدنية المطبق حالياً التأكيد على المبادئ نفسها في مادته الأولى، وتظهر ملامح الالتزام بمبادئ الجدارة في العديد من مواد النظام الحالي للخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية، وتتولى وزارة الخدمة المدنية - بوصفها الجهة المركزية للإشراف على شؤون الموظفين في القطاع العام - مسؤولية التأكد من تطبيق مبادئ الجدارة في الأجهزة الحكومية. (رشيد، 2009، 126، 127)

أبعاد الجدارات القيادية:

اتفقت الأدبيات على خمسة أبعاد للجدارات وهي :

- الوعي بالذات: وهو الاهتمام بمعرفة الحالة الداخلية، والتفضيلات، والحدس، ويتضمن جدارتين هما الوعي بسلوك الذات والثقة بالنفس .
- إدارة الذات: وهي تشير إلى إدارة الفرد لحالته الداخلية، ودوافعه، وتتضمن أربع جدارات هي التوجه بالإنجاز والتفاؤل والسيطرة على العواطف والمرونة .
- الوعي الاجتماعي: ويشير إلى كيفية معالجة الناس لعلاقاتهم ووعيهم بمشاعر الآخرين، واحتياجاتهم واهتماماتهم، ويتضمن ثلاث جدارات هي العاطفة والوعي التنظيمي وزيادة التنوع.
- المهارات الاجتماعية: وهي تشير إلى الاهتمام بمهارات التعامل مع الآخرين وإدارة العلاقات، ويتضمن ستاً جدارات هي التأثير وبناء السند والقيادة الملهمة وفريق العمل والتعاون وتطوير الآخرين والاتصال .
- المكونات الإدراكية: ويقصد بها الجدارات الذهنية، والتي تتمثل في مبادرة الشخص للوصول إلى فهم المهمة أو المشكلة، وتتضمن جدارتين هما أنظمة التفكير والإدراك النمطي. (الدماطي وعواد، 2019، 160)

لكن من الخطأ اعتبار كل المهارات الفردية جدارات وظيفية؛ فالجدارة الوظيفية ذات أثر فعال على أداء الموظف. (السيد والطحان، 2014، 550)

الإطار الميداني للدراسة:

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المدخل الكمي القائم على المنهج الوصفي المسحي لوصف وتحليل الأدبيات التي تناولت الرؤية وقيادات التعليم العام، والجدارات، والذي عرفه عبيدات بأنه أسلوب يتم من خلاله جمع معلومات وبيانات عن ظاهرة ما أو حادثة ما أو شيء ما أو واقعاً، وذلك بقصد التعرف إلى الظاهرة التي ندرسها وتحديد الوضع الحالي لها والتعرف إلى جوانب القوة والضعف فيها من أجل معرفة مدى صلاحية هذا الوضع أو مدى الحاجة لإحداث تغييرات جزئية أو أساسية فيه. (عبيدات وآخرون، 2013، 190)

مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع قائدات مدارس التعليم العام بمدينة حائل بمراحلها، ويبلغ عددهن (339) قائدة، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة بنسبة 30 من المجتمع وبلغ عددهن (101) قائدة. أداة الدراسة: Study tool في ضوء النموذج الفكري ما بعد الوضعي والمدخل الكمي استخدمت الباحثة مقياس الاستبانة، حيث تم تصميمها من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وعرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين لتخرج في شكلها النهائي بعد اتفاقهم على العبارات وتغيير اللازم فيما لم يتم الاتفاق عليه، وتنقسم لعدة مجالات كما يلي:

1. المجال الأول/ الجدارات الأساسية.
2. المجال الثاني/ الجدارات السلوكية.
3. المجال الثالث/ الجدارات القيادية.
4. المجال الرابع/ الجدارات المهنية.

صدق وثبات الاستبانة

*نتائج صدق الاتساق الداخلي.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين درجات كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجات الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول (1)

جدول (1): يوضح معاملات الارتباط بين درجات كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجات الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة.

المجالات	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
الجدارات الأساسية	1. القدرة على العمل بروح الفريق	0.44	0.015	دال
	2. التركيز على النتائج	0.44	0.015	دال
	3. الالتزام بأخلاقيات المهنة	0.59	0.01	دال
	4. القدرة على التعلم الذاتي	0.69	0.01	دال
	5. القدرة على الاتصال وتوطيد العلاقات بالآخرين	0.67	0.01	دال
	6. تحقيق رضا المستفيدين ودعم العلاقات معهم	0.82	0.01	دال
	7. التوجه نحو الانجاز.	0.68	0.01	دال
	8. تفهم العلاقات البيئية للنظم	0.77	0.01	دال
الجدارات القيادية	9. إدارة الوقت بفاعلية	0.45	0.013	دال
	10. الالتزام التنظيمي وبذل الجهد	0.62	0.01	دال
	11. الشفافية وتعزيز قيم النزاهة	0.64	0.01	دال
	12. التفكير برؤية مستقبلية	0.60	0.01	دال
	13. إدارة التغيير والتوجه الاستراتيجي	0.73	0.01	دال
	14. تحفيز العاملين ورفع الروح المعنوية	0.70	0.01	دال
	15. تطوير وتنمية فريق العمل	0.83	0.01	دال
	16. إدارة الفريق وتوضيح الأدوار	0.77	0.01	دال
الجدارات السلوكية	17. التوجيه	0.77	0.01	دال
	18. الإبداع	0.65	0.01	دال
	19. المبادرة	0.71	0.01	دال
	20. التنظيم	0.70	0.01	دال
	21. التخطيط	0.56	0.01	دال
	22. التميز	0.81	0.01	دال
	23. التأقلم	0.79	0.01	دال
الجدارات المهنية	24. إدارة قواعد المعلومات	0.86	0.01	دال
	25. تفويض الصلاحيات	0.82	0.01	دال
	26. التمكين	0.83	0.01	دال
	27. مشاركة المعرفة	0.77	0.01	دال
	28. إدارة الأداء	0.92	0.01	دال
	29. المهارات الإشرافية	0.63	0.01	دال
	30. التأثير على الآخرين	0.74	0.01	دال
	31. الدعم والمساندة	0.69	0.01	دال
	32. التفكير الموضوعي	0.80	0.01	دال
	33. المعرفة بالقوانين والتعليمات	0.45	0.013	دال

34. فهم طبيعة الأعمال	0.67	0.01	دال
35. إنشاء العلاقات بين الأطراف ذات العلاقة بالمدرسة	0.83	0.01	دال
36. تعددية المهام والقدرة على الإنجاز	0.47	0.01	دال

يبين الجدول (1) معاملات الارتباط بين درجات كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجات الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، حيث تراوحت ما بين (0.45 - 0.92) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

*نتائج الصدق البنائي للاستبانة.

وللتحقق من الصدق البنائي للاستبانة قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين درجات كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (2).

جدول (2): يوضح معاملات الارتباط بين درجات كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة.

المجالات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
الجدارات الأساسية	0.77	0.01	دال
الجدارات القيادية	0.93	0.01	دال
الجدارات السلوكية	0.80	0.01	دال
الجدارات المهنية	0.96	0.01	دال

يبين الجدول (2) معاملات الارتباط بين درجات كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، حيث تراوحت ما بين (0.77 - 0.96) وجميعها دالة إحصائياً، مما يدل على صدق وتجانس مجالات الاستبانة وأنها صادقة لما وضعت لقياسه. *نتائج ثبات الاستبانة ومجالاتها.

وللتحقق من ثبات الاستبانة ومجالاتها استخدمت الباحثة طريقة معامل ألفا كرونباخ وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (3).

جدول (3): يوضح نتائج اختبار ألفا كرو نباخ للاستبانة ومجالاتها.

المجالات	عدد الفقرات	معامل ألفا كرو نباخ
الجدارات الأساسية	8	0.79
الجدارات القيادية	9	0.86
الجدارات السلوكية	6	0.80
الجدارات المهنية	13	0.93
الاستبانة ككل	36	0.95

يبين الجدول (3) معاملات الثبات للاستبانة ومجالاتها حيث بلغت (0.79) - (0.93) للمجالات وبلغ معامل الثبات للاستبانة ككل (0.95)، وهي نسبة ثبات مرتفعة.

وصف عينة البحث

جدول (1): التوزيع النسبي لأفراد عينة البحث وفقاً للوظيفة.

الوظيفة	التكرارات	النسبة المئوية
قائدات المدارس الابتدائية	35	34.65%
قائدات المدارس المتوسطة	30	29.70%
قائدات المدارس الثانوية	36	35.64%
المجموع	101	100%

الجدول (1) يبين التوزيع النسبي لأفراد عينة البحث وفقاً للوظيفة، حيث بلغت نسبة قائدات المدارس الابتدائية (34.65%)، وبلغت نسبة قائدات المدارس المتوسطة (29.70%)، في حين بلغت نسبة قائدات المدارس الثانوية عام (35.64%).

جدول (2): التوزيع النسبي لأفراد عينة البحث وفقاً لسنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	40	39.60%
من 5 لأقل من 10 سنة	55	54.46%
10 سنوات فأكثر	6	5.94%
المجموع	101	100%

الجدول (2) يبين التوزيع النسبي لأفراد عينة البحث وفقاً لسنوات الخبرة، حيث بلغت نسبة ذوي الخبرة الأقل من خمس سنوات (39.60%)، وبلغت نسبة ذوي الخبرة من خمس سنوات لأقل من عشر سنوات (54.46%)، في حين بلغت نسبة ذوي خبرة من عشر سنوات فأكثر (5.94%).

جدول (1): التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ونتائج اختبار "كا²" لآراء أفراد عينة البحث نحو الجدارات الأساسية.

رقم الفقرات	اختبار "كا ² "		درجة الموافقة	الوزن النسبي (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الأوزان	درجة الأهمية					الفقرات
	مستوى الدلالة	كا ²						منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	
2	0.001	108.67	كبيرة جداً	95.05%	0.57	4.75	480	-	-	7	11	83	1. القدرة على العمل بروح الفريق
3	0.001	141.34	كبيرة جداً	93.86%	0.58	4.69	474	-	1	3	22	75	2. التركيز على النتائج
1	0.001	136.65	كبيرة جداً	96.83%	0.46	4.84	489	-	-	4	8	89	3. الالتزام بأخلاقيات المهنة
8	0.001	76.62	كبيرة جداً	88.91%	0.71	4.45	449	-	2	7	36	56	4. القدرة على التعلم الذاتي
7	0.001	31.74	كبيرة جداً	89.11%	0.70	4.46	450	-	-	12	31	58	5. القدرة على الاتصال وتوطيد العلاقات بالآخرين
5	0.001	37.15	كبيرة جداً	89.90%	0.66	4.50	454	-	-	9	33	59	6. تحقيق رضا المستفيدين ودعم العلاقات معهم
4	0.001	71.84	كبيرة جداً	93.07%	0.61	4.65	470	-	-	7	21	73	7. التوجه نحو الإنجاز.
6	0.001	80.98	كبيرة جداً	89.31%	0.74	4.47	451	-	1	12	27	61	8. تفهم العلاقات البيئية للنظم
			كبيرة جداً	92.00%	0.65	4.60	الجدارات الأساسية						

يتبين من الجدول (1) وجود فروق معنوية بين مستويات آراء أفراد عينة البحث نحو جميع فقرات الجدارات الأساسية، حيث تراوحت قيم "كا²" لجميع الفقرات ما بين (31.74 - 141.34) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001)، ووقعت الآراء في مستوى "كبيرة جداً" لجميع الفقرات وتراوحت قيم المتوسط الحسابي لهذه الفقرات ما بين (4.45 - 4.84)، كما تراوحت الأوزان النسبية ما بين (88.91 - 96.83%).

أما الجدارات الأساسية ككل؛ وقعت آراء أفراد عينة البحث نحو درجة أهميتها في مستوى "كبيرة جداً" بمتوسط حسابي (4.60) ووزن نسبي (92.%) من الجدول (1) ونتائجه يتبين اتفاق أفراد عينة البحث نحو أهم الجدارات الأساسية وبخاصة: الالتزام بأخلاقيات المهنة، والقدرة على العمل بروح الفريق، والتركيز على النتائج، والتوجه نحو الإنجاز، وتحقيق رضا المستفيدين ودعم العلاقات معهم. جدول (2): التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ونتائج اختبار "كا2" لآراء أفراد عينة البحث نحو الجدارات القيادية.

الفقرات	درجة الأهمية					مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	اختبار "كا ² "	
	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً					كا ²	مستوى الدلالة
9. إدارة الوقت بفاعلية	70	28	3	-	-	471	4.66	0.53	93.27%	68.10	0.001
10. الالتزام التنظيمي وبذل الجهد	64	29	8	-	-	460	4.55	0.64	91.09%	47.55	0.001
11. الشفافية وتعزيز قيم النزاهة	73	20	8	-	-	469	4.64	0.63	92.87%	71.07	0.001
12. التفكير برؤية مستقبلية	64	30	7	-	-	461	4.56	0.62	91.29%	48.85	0.001
13. إدارة التغيير والتوجه الاستراتيجي	57	38	6	-	-	455	4.50	0.61	90.10%	39.47	0.001
14. تحفيز العاملين ورفع الروح المعنوية	70	25	6	-	-	468	4.63	0.60	92.67%	64.18	0.001
15. تطوير فريق العمل وتنميته	78	16	7	-	-	475	4.70	0.59	94.06%	88.77	0.001
16. إدارة الفريق وتوضيح الأدوار	78	15	8	-	-	474	4.69	0.61	93.86%	88.30	0.001
17. التوجيه	71	23	6	1	-	467	4.62	0.65	92.48%	121.06	0.001
الجدارات القيادية											
							4.62	0.61	92.41%	كبيرة جداً	

يتبين من الجدول (2) وجود فروق معنوية بين مستويات آراء أفراد عينة البحث نحو جميع فقرات الجدارات القيادية، حيث تراوحت قيم "كا2" لجميع الفقرات ما بين (39.47 – 121.06) وجميعها دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001)، ووقعت الآراء في

مستوى "كبيرة جداً" لجميع الفقرات وتراوح قيم المتوسط الحسابي لهذه الفقرات ما بين (4.50 - 4.70)، كما تراوحت الأوزان النسبية ما بين (90.10% - 94.06%).

أما الجدارات القيادية ككل؛ وقعت آراء أفراد عينة البحث نحو درجة أهميتها في مستوى "كبيرة جداً" بمتوسط حسابي (4.62) ووزن نسبي (92.41%)

*النتائج الإحصائية للمجال الثالث: الجدارات السلوكية

جدول (3): التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ونتائج اختبار "كا2" لآراء أفراد عينة البحث نحو الجدارات السلوكية.

الفقرات	درجة الأهمية					مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	درجة الموافقة	اختبار "كا2"					
	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً						كا ²	مستوى الدلالة				
18. الابداع	60	31	10	-	-	454	4.495	0.67	89.90%	كبيرة جداً	22.83	0.001				
19. المبادرة	52	36	13	-	-	443	4.39	0.71	87.72%	كبيرة جداً	74.28	0.001				
20. التنظيم	74	19	8	-	-	470	4.65	0.62	93.07%	كبيرة جداً	95.37	0.001				
21. التخطيط	79	19	3	-	-	480	4.75	0.50	95.05%	كبيرة جداً	67.67	0.001				
22. التميز	57	28	15	1	-	444	4.40	0.78	87.92%	كبيرة جداً	87.79	0.001				
23. التأقلم	62	29	9	1	-	455	4.505	0.70	90.10%	كبيرة جداً	30.02	0.001				
الجدارات السلوكية											4.53	0.68	90.63%	كبيرة جداً		

يتبين من الجدول (3) وجود فروق معنوية بين مستويات آراء أفراد عينة البحث نحو جميع فقرات الجدارات السلوكية، حيث تراوحت قيم "كا2" لجميع الفقرات ما بين (22.73 - 95.37) وجميعها دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001)، ووقعت الآراء في مستوى "كبيرة جداً" لجميع الفقرات وتراوح قيم المتوسط الحسابي لهذه الفقرات ما بين (4.39 - 4.75)، كما تراوحت الأوزان النسبية ما بين (87.72% - 95.05%).

أما الجدارات السلوكية ككل؛ وقعت آراء أفراد عينة البحث نحو درجة أهميتها في مستوى "كبيرة جداً" بمتوسط حسابي (4.53) ووزن نسبي (90.63%).

جدول (4): التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ونتائج اختبار "كا²" لآراء أفراد عينة البحث نحو الجدارات المهنية.

رقم الفقرة	اختبار "كا ² "		درجة الموافقة	الوزن النسبي (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الأوزان	درجة الأهمية					الفقرات
	مستوى الدلالة	كا ²						منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	
11	0.001	30.02	كبيرة جداً	88.71%	0.65	4.44	448	-	-	9	39	53	24. إدارة قواعد المعلومات
7	0.001	87.24	كبيرة جداً	89.90%	0.63	4.50	454	-	1	4	40	56	25. تفويض الصلاحيات
12	0.001	74.25	كبيرة جداً	88.71%	0.68	4.44	448	-	1	8	38	54	26. التمكين
5	0.001	96.19	كبيرة جداً	90.89%	0.61	4.54	459	-	1	3	37	60	27. مشاركة المعرفة
8	0.001	35.78	كبيرة جداً	89.70%	0.67	4.49	453	-	-	10	32	59	28. إدارة الأداء
9	0.001	82.88	كبيرة جداً	89.70%	0.70	4.49	453	-	1	9	31	60	29. المهارات الاشرافية
3	0.001	100.86	كبيرة جداً	91.09%	0.69	4.55	460	-	1	8	26	66	30. التأثير على الآخرين
4	0.001	102.29	كبيرة جداً	90.89%	0.73	4.54	459	-	2	8	24	67	31. الدعم والمساندة
13	0.001	68.70	كبيرة جداً	88.12%	0.75	4.41	445	-	2	10	34	55	32. التفكير الموضوعي
2	0.001	89.37	كبيرة جداً	94.26%	0.57	4.71	476	-	-	6	17	78	33. المعرفة بالقوانين والتعليمات
1	0.001	160.66	كبيرة جداً	94.85%	0.54	4.74	479	-	1	2	19	79	34. فهم طبيعة الأعمال
6	0.001	93.26	كبيرة جداً	90.69%	0.66	4.53	458	-	1	6	32	62	35. إنشاء العلاقات بين الأطراف ذات العلاقة بالمدرسة
10	0.001	88.98	كبيرة جداً	89.70%	0.77	4.49	453	-	2	11	24	64	36. تعددية المهام والقدرة على الإنجاز
			كبيرة جداً	90.56%	0.67	4.53	الجدارات المهنية						

ويتبين من الجدول (4) وجود فروق معنوية بين مستويات آراء أفراد عينة البحث نحو جميع فقرات الجدارات المهنية، حيث تراوحت قيم "كا²" لجميع الفقرات ما بين (30.02 – 160.66) وجميعها دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001)، ووقعت الآراء في مستوى "كبيرة جداً" لجميع الفقرات وتراوحت قيم المتوسط الحسابي لهذه الفقرات ما بين (4.41 – 4.74)، كما تراوحت الأوزان النسبية ما بين (88.12% – 94.85%).

أما الجدارات المهنية ككل؛ وقعت آراء أفراد عينة البحث نحو درجة أهميتها في مستوى "كبيرة جداً" بمتوسط حسابي (4.53) ووزن نسبي (90.56%).

من الجدول (4) ونتائجه يتبين اتفاق أفراد عينة البحث نحو أهم الجدارات المهنية ولا سيما في فهم طبيعة الأعمال، والمعرفة بالقوانين والتعليمات، والتأثير في الآخرين، والدعم والمساندة، ومشاركة المعرفة.

* النتائج الإحصائية للتقييم الكلي لمجالات الاستبانة:

جدول (5): التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لآراء أفراد عينة البحث نحو التقييم الكلي لمجالات الاستبانة.

الترتيب	درجة الأهمية	الوزن النسبي (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات
2	كبيرة جدا	92.00%	0.65	4.60	الجدارات الأساسية
1	كبيرة جدا	92.41%	0.61	4.62	الجدارات القيادية
3	كبيرة جدا	90.63%	0.68	4.531	الجدارات السلوكية
4	كبيرة جدا	90.56%	0.67	4.528	الجدارات المهنية

يبين الجدول (5) مستويات آراء أفراد عينة البحث في التقييم الكلي لمجالات الاستبانة، حيث وقعت الآراء نحو مجالات الاستبانة في مستوى "كبيرة جداً"، وجاءت الجدارات القيادية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.62) ووزن نسبي (92.41%)، يليها الجدارات الأساسية بمتوسط حسابي (4.60) ووزن نسبي (92%)، ثم الجدارات السلوكية بمتوسط حسابي (4.531) ووزن نسبي (90.63%)، وأخيراً تأتي الجدارات المهنية بمتوسط حسابي (4.528) ووزن نسبي (90.56%).

من الجدول (5) ونتائجه يتبين اتفاق أفراد عينة البحث نحو أهم الجدارات الوظيفية اللازمة لقيادات التعليم العام في ضوء رؤية 2030.

وعليه وبناء على ما سبق من دراسة نظرية وميدانية أمكن وضع خريطة للجدارات الوظيفية لقيادات التعليم العام والتي يمكن أن تسهم بشكل فاعل في ما يلي:

- نجاح مدارس التعليم العام في تحقيق الرؤية 2030 في ما يخصها، وعلاج فجوات الجدارات لدى القادة والتي تؤثر على أداء كل منسوبي التعليم.
- عملية الاختيار والتعيين للعناصر المتميزة المبنية على الجدارات الوظيفية ضماناً للشفافية وتحقيقاً للعدالة، ورسم المسارات الوظيفية القائمة على الكفاءة للجميع (Career Path)، وإعداد خطط للتعاقد الوظيفي (Succession Plan) القائم على النجاح والاجتهاد.
- تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة.
- خطط إعادة الهيكلة بما يتفق مع رؤية الوطن العظيم.
- استخدامها في تحديد المرشحين لقيادة المستقبل الذي يرنو إليه الوطن.
- توصيات البحث:
- عمل دراسات عن خرائط الجدارات الوظيفية.
- عمل دراسات مشابهة تخص التعليم العالي.

المراجع

- أبو بكر، منة الله أحمد محمد (2019): أثر الجداريات الوظيفية للعاملين على فاعلية تطبيق بطاقات الداء المتوازن: دراسة تطبيقية على بنك الشركة المصرفية العربية الدولية SAIB ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس - كلية التجارة، ع 4، ص 90، 91.
- أبو زيد، صلاح محمد ورفاعي، ممدوح عبد العزيز محمد (2015): العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري وتحسين جداريات الموارد البشرية: دراسة ميدانية على وزارة الإسكان والمرافق بليبيا، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس - كلية التجارة، ع 4، ص 61.
- أحمد، أمل على محمود سلطان (2015) : الجداريات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية، المجلة التربوية، جامعة سوهاج - كلية التربية، مصر، ج56، ديسمبر، 33 - 126.
- البارودي، منال أحمد (2015): الطرق الإبداعية في حل المشكلات واتخاذ القرارات، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ص 166.
- البلوشي، سميرة عبد الوهاب عبد القادر (2019): تأثير الصراع التنظيمي على أداء قائدات المدارس للتعليم العام في محافظة الحموم من وجهة نظرهن، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، مج 2، ع 8، ص 37.
- البلوي، مشاعل بنت صالح عواد (2020): درجة تحقق مؤشرات منظومة قيادة الأداء الإشرافي المدرسي في مدارس التعليم العام للبنات بمدينة تبوك، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ع 117، ص 241.
- الحربي، حياة بنت محمد بن سعد (2020): واقع تطبيق قائدات مدارس التعليم العام الحكومي بمدينة مكة المكرمة للقيادة الأصلية وأثرها في التجديد المدرسي لتحقيق رؤية 2030. المجلة التربوية. جامعة سوهاج -- كلية التربية. ج 79. ص 2552
- الحربي، عبد الرحيم بن علي بن مهلهل والختلان، منصور بن زيد بن إبراهيم (2020): تصور مقترح لتطوير دور قادة مدارس التعليم العام لتفعيل مفهوم المدرسة المنتجة وفق رؤية المملكة العربية السعودية 2030م. مجلة كلية التربية. جامعة بنها - كلية التربية. مج 31. ع 121.
- الحسيني، عزة أحمد محمد (2015). الجداريات القيادية وتحسين الأداء المدرسي في جمهورية مصر العربية. مجلة الإدارة التربوية. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. س 2، ع 5. يوليو. 15 - 64.
- الدماطي، حنان السيد أحمد و عواد، عمرو محمد أحمد (2019): التبادل بين القائد و الرؤوسين كمتغير وسيط في العلاقة بين الجداريات القيادية و تحقيق استراتيجية التميز المؤسسي؛ دراسة تطبيقية على القطاعات الخدمية بوزارة المالية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. جامعة عين شمس - كلية التجارة. ع 2. ص 160.

- الرحيلي، نايف بن راشد داخل (2020): الإصلاح التربوي في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية في ضوء رؤية المملكة 2030. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. رابطة التربويين العرب. ع 121. ص 335.
- رشيد، مازن فارس (2009): إدارة الموارد البشرية (الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية). الرياض. العبيكان للنشر والتوزيع. الطبعة الثالثة. ص 126، 127.
- الزهراني، مستورة عبد الله جراد وطيب، عزيزة بنت عبد الله بن عبد الرحمن (2017). معوقات التي تواجه قائدات المدارس في ممارسة قيادة التغيير في المدارس المتوسطة بجدة. مجلة الإدارة التربوية. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. مصر. س4. ع 16. 389 - 472.
- سالمين، إنعام عوض وباوزير، وزيرة سعيد (2019): مدى تأثير القائدة في تشكيل العلاقات داخل المدرسة من وجهة نظر الموظفات. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية. المؤسسة العربية للبحوث العلمي والتنمية البشرية. مج 11، ع 30. ص 15
- سعد، تغريد محمد (2019). دور مهارات الاتصال في حل المشكلات الإدارية لدى قائدات المدارس المتوسطة بمحافظة جدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. المركز القومي للبحوث غزة. مج 3. ع 3. مارس. 22 - 43.
- السقا، امتثال أحمد والعتيبي، ناهية عوض الكسر (2019): واقع تطبيق القيادة بـ 360 درجة لدى قائدات المدارس المتوسطة شرق مدينة الرياض. مجلة العلوم التربوية. جامعة الملك سعود - كلية التربية. مج 31، ع 3. ص 454، 455.
- السميرات، سبأ موسى طعيمة والسكارنه، بلال خلف (2018): أثر بناء الجدارات الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال؛ دراسة ميدانية على البنوك التجارية الأردنية. رسالة ماجستير. جامعة الاسراء الخاصة. الأردن. ص 16، 17.
- السيد، أشرف السيد عبد الباري والطحان، عماد عبد الخالق صابر (2014): تأثير حزم الجدارات الوظيفية في تفعيل التسوق الابتكاري؛ دراسة ميدانية على البنوك المصرية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. جامعة عين شمس - كلية التجارة. ع 1. ص 550
- الشمري، فوزية محمد زيد (2019): تطوير الأداء الإداري للقائدات في مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مستقبل التربية العربية. المركز العربي للتعليم والتنمية. مج 26. ع 123. ص 269
- الطائي، حميد وصالح، احمد علي وجهاد، دينا فاضل (2018): إدارة الجدارات والمواهب. الأردن. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .
- العبد، بهاء أحمد (2017): رؤية 2030 ومستقبل المملكة العربية السعودية. المملكة العربية السعودية. الجنادرية للنشر والتوزيع. ص 126

- عبيدات، ذوقان، عبد الحق، كايد، عدس، عبد الرحمن (2013): البحث العلمي مفهومة وأدواته وأساليبه. عمان. دار الفكر ناشرون وموزعون. ص190.
- العتيبي، مشاعل عسير (2018). دور قائدات المدارس في تبني مشروع المواطنة الرقمية. مجلة العلوم التربوية والنفسية. غزة. مج2. ع14. مايو37 - 56
- العتيبي، سهير بنت فايق بن ناصر (2018). معوقات الإبداع الإداري لدى قائدات المدارس الحكومية بمحافظة عفيف. عالم التربية. المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية. مصر. ع62، ج5. ابريل. 196 - 211.
- عداوي، عائشة حسن علي والبطاينة، سناء محمد محمود (2019). الممارسات الإدارية والفنية لدى قائدات مدارس صبيا وأثرها في تحقيق جودة الأداء المدرسي. المجلة التربوية. جامعة سوهاج - كلية التربية. ج60. ابريل 141 - 179.
- العنزي، فوزية تايه شميلان (2017): واقع الإثراء الوظيفي لدى قادات المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات. مجلة التربية. جامعة الأزهر - كلية التربية. ع176، ج2. ص 615، 616
- الغامدي، منى بنت محمد على (2019). مستوى الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في ضوء الصلاحيات الممنوحة لهن. مجلة القراءة والمعرفة. جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة. ع209. مارس. 214 - 238.
- القبسي، عبد الله بن أحمد سعيد (2020): خطة مقترحة لتنمية القيادات المدرسية مهنيًا في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030م. المجلة التربوية. جامعة سوهاج - كلية التربية. ج71. ص 757، 758
- القحطاني، عبد الهادي ناصر عبد الهادي (2020): تطوير معايير اختيار المشرف التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030م. المجلة العربية للتربية والعلوم والآداب. ع13. ص 128
- القرني، غرسة علي محمد والزهراني، خديجة مقبول جمعان (2019): الكفايات المهنية لدى قائدات مدارس بلقرن وعلاقتها بتحقيق متطلبات قيادة التغيير من وجهة نظر المعلمات. مجلة كلية التربية. جامعة أسيوط - كلية التربية. مج 3، ع 6. ص 73، 74.
- مصطفى، محمد كمال (2014): تحليل وقياس وتقييم الأداء البشري. الجيزة. مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك). ص 189
- المطيري، نورة بليهان (2019): واقع تطبيق أبعاد القيادة المستدامة لدى قائدات المدارس الثانوية الحكومية بشمال مدينة الرياض. العلوم التربوية. جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية. مج 27، ع 4. ص 369
- المعايطة، رولا نايف والجموري، صالح سليم (2013): إدارة الموارد البشرية (دليل عملي). الأردن. دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع. ص 167

- المعاينة، محمد فتحي والرباعية، فاطمة علي محمد (2013): دور تطبيق الجدارات المحورية في سياسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الموامة الاستراتيجية. رسالة ماجستير. جامعة مؤتة. الأردن. ص 6.
- المغربي، محمد الفاتح محمود بشير (2020): إدارة المعرفة. القاهرة. الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي. ص 55
- المومني، إسلام غازي توفيق والعزام، أنور أحمد نهار (2016): أثر الجدارات الإدارية على توافر متطلبات إدارة الأزمات في المستشفيات الجامعية الأردنية. رسالة ماجستير. جامعة عمان العربية. الأردن.
- وسف، أدهم محمد محمود. (2015). دور نماذج الجدارة في إدارة التعليم قبل الجامعي، دراسة ميدانية مقارنة بين المؤسسات الحكومية والخاصة في محافظة بورسعيد. مجلة البحوث المالية والتجارية: جامعة بورسعيد - كلية التجارة، ع1، 373 - 397 .
- Chang-Seon, Lim; Yang-Sub, Lee; Yong-Dae, Lee; Hyun-Soo, Kim; Gye-Hwan Jin; et al.(2017). The job competency of radiological technologists in Korea based on specialists opinion and questionnaire survey. Journal of Educational Evaluation for Health Professions; Seoul Vol. 14, DOI:10.3352/jeehp.2017.14.9
- GABAN, CHARLES SAIMIN.(1982). THE NECESSARY JOB COMPETENCIES OF SECONDARY SCHOOL PRINCIPALS AS PERCEIVED BY SCHOOL ADMINISTRATORS IN SABAH, MALAYSIA. United States – Michigan. Andrews University. <https://search.proquest.com/docview/303272672?accountid=178282>
- McClendon, David Coleman.(2007). Perceptions regarding performance appraisals, job competencies, and professional development needs among Human Resources Directors in Texas public school districts. Texas A&M University – Commerce. United States – Texas. Ed.D. <https://search.proquest.com/docview/304718371?accountid=178282>
- McCoy, Brenda S (2001). A survey of practicing school library media specialists to determine the job competencies that they value most .Georgia State University, United States. Ph.D. <https://search.proquest.com/docview/304697039?accountid=178282>
- Parker, Phyllis Felton (2013). Evolving job competencies for the human resource professional in the 21st century. Capella University, Ph.D. United States

الاستدلال الأصولي بالدلالة اللفظية عند الإمام مكي بن أبي طالب القيسي -النص والظاهر نموذجين-

د. عبد الإله التضاوتي

ملخص البحث:

إن غرضي من هذا البحث بيان اهتمام الإمام مكي بن أبي طالب القيسي بعلم أصول الفقه وبالضبط مبحث الدلالات الذي يعد من أهم المباحث الأصولية، وقد قمت بتعريف مختصر للإمام ثم ذكرت نماذج من استدلاله بدلالاتي النص والظاهر من خلال تفسيره الهداية إلى بلوغ النهاية، لأخلص في الأخير إلى أن مكي رحمه الله سلك مسلكاً جيداً في استثمار النصوص الشرعية، وهذا يظهر قوة الملكة الفقهية والأصولية التي ميزت طريقته في الاستدلال، ومنهجه في الاستنباط.

الكلمات المفتاحية: مكي بن أبي طالب القيسي - الدلالة اللفظية - النص - الظاهر

Abstract

My goal in this research is to show Imam Makki bin Abi Talib al-Qaisi's interest in the science of the principles of jurisprudence, and precisely the semantics study, which is one of the most important fundamentalist investigations. Makiya, may God have mercy on him, took a good path in investing the legal texts.

Key-Words: Makki bin Abi Talib Al-Qaisi - the verbal significance - the text - the apparent

مقدمة :

إن من أهم موضوعات الشريعة مباحث دلالات الألفاظ في الكتاب والسنة، كما أنها من الأسس الرئيسية في البحث الأصولي والاجتهاد الفقهي، لأن مدار القواعد والأحكام هو هذه الألفاظ، التي هي وحي الله وكلامه المعجز في القرآن، وكذلك صنوه في ألفاظ السنة الصحيحة، فلا جرم أن تكون مباحث دلالات الألفاظ من أهم الموضوعات التي لا يستغني عنها أصولي أو فقيه أو أي باحث في أحكام الشريعة الكلية والفرعية.

ومما لا شك أن مستويات الخطاب الشرعي تتفاوت بين دلالة قطعية لا تحتمل إلا معنى واحداً، وبين دلالة محتملة لمعان راجحة وأخرى مرجوحة؛ ذلك بأن اللفظ إما أن يكون له معنى واحد لا ينقدح في الذهن غيره، أو يكون له معنيان فأكثر، فإن كان الأول؛ فهو النص، وإن كان الثاني؛ فهو إما أن تترجح أحد معانيه على الآخر فهذا هو الظاهر، وإما ألا تترجح أحد معانيه على الآخر فهو المجهول. وقد شكّل دليل الخطاب أداة فاعلة في تفسير النصوص الشرعية خاصة في المسائل التي ليس لها طريق آخر غير طريق المفهوم المخالف، كما أنه يعتبر من المباحث اللغوية الشائكة والدقيقة، وهذا لما عرفه من خلافات وردود ومناقشات سواء من حيث إقراره جملة، أو من حيث إقرار بعض أنواعه فقط والتي اختلف أيضاً في عدّها من المفهوم.

وقد سلك الإمام مكي مسلكاً جيداً في استثمار النصوص الشرعية بالاعتماد على دلالة الألفاظ، ليصل إلى نتائج باهرة، وهذا يظهر قوة الملكة الفقهية والأصولية التي ميزت طريقته في الاستدلال، ومنهجه في الاستنباط رحمه الله تعالى. وذلك لمعرفته الواسعة بكليات الشريعة وقواعدها الأصولية؛ إذ لا يتأتى استخراج الأحكام في الأمر أو النهي وفروعها إلا بقواعد كلية في العموم والخصوص والمنطوق والمفهوم والنص والظاهر وغيرها، وتلك هي دلالات الألفاظ التي يتسع لها البحث بما رحبت معانيها الجامعة؛ حتى استوعبت الفروع الجمة، وشملت المسائل الكثيرة في الفقه الإسلامي.

وقد سلك في هاته الورقة خطة واضحة المعالم من خلال التمهيد لها بتوطئة مقتضبة في التعريف بالإمام مكي بن أبي طالب القيسي، لأعرض البحث في قالب منهجي قائم على مبحثين اثنين؛ الأول: يتعلّق باستدلاليه الأصولي بدلالة النص، والثاني: يعنى ببيان استدلاله الأصولي بدلالة الظاهر. وكل ذلك جاء وفق منهج وصفي موصول بالاستقراء والتحليل؛ من خلال استقراء جهود مكي الاستدلالية من تفسيره العظيم، ثم

تصنيفها وترتيبها على مباحث وموضوعات، للوصول إلى نتائج وخلاصات. والله المسؤول بالإتمام وعليه التكلان.

تمهيد بتوطئة مقتضبة في التعريف بالإمام مكي بن أبي طالب القيسي

هو مكي بن أبي طالب حموش بن محمد بن مختار القيرواني أصلاً، القرطبي منشأ وداراً، اختلف في اسم والده فقيل: حموش، وقيل: محمد، جاء في (معجم الأدباء): "واسمه أبي طالب محمد، ويقال حموش"¹، والراجح أن اسمه محمد، وأما حموش فهو لقبه الذي اشتهر به، وهو يقال في بلدان الغرب والمغرب والأندلس لمن اسمه محمد تحبباً. وقد جاء في (غاية النهاية) للإمام شمس الدين ابن الجزري (ت833هـ) أنه ابن حيوس²، ولعله تحرف من حموش إلى حيوس، والله أعلم.

قال الإمام شمس الدين الذهبي (ت748هـ) في كتابه (تاريخ الإسلام): "مكي بن أبي طالب حموش بن محمد بن مختار، الإمام أبو محمد القيسي القيرواني، ثم القرطبي"³. كما ذكره صاحب الصلة في الغرباء عن قرطبة فقال: "ومن الغرباء مكي بن أبي طالب بن محمد بن مختار القيسي المقرئ؛ يكنى: أبا محمد، وأصله من القيروان. سكن قرطبة"⁴، بمعنى أنه كان غريباً عن بلاد الأندلس، لأن أصله من القيروان كما تقدم في (الصلة).

وقد ولد بالقيروان لتسع بقين من شعبان، سنة خمس وخمسين وثلاثمائة للهجرة قبيل طلوع الشمس، ونشأ في بيت محب للعلم والعلماء، وكان والده أبو طالب الملقب بجموش يحرص على تنشئته تنشئة علمية قرآنية ليصير من أكابر القراء، فكان أن بعثه إلى مؤدبي مصر وقرائها وعلمائها وهو ابن ثلاث عشرة سنة ليتأدب على نهج الأدباء، فحفظ القرآن الكريم حفظاً تاماً سنة أربع وسبعين وثلاثمائة، وهو آنذاك ابن تسع عشرة سنة.

توفي رحمه الله تعالى في يوم السبت ليلة خلت من المحرم سنة سبع وثلاثين وأربعمائة للهجرة، وعن وفاته قال الإمام ابن بشكوال في (الصلة): "وتوفي رحمه الله يوم

¹ شهاب الدين ياقوت الحموي (ت626هـ)، "معجم الأدباء = إرشاد الأريب إلى معرفة الأديب"، تحقيق: إحسان عباس، دار الغرب الإسلامي، بيروت - لبنان - ط. 1، 1414هـ/1993م، الترجمة: 1156، 2712/6.

² شمس الدين ابن الجزري (ت833هـ)، "غاية النهاية في طبقات القراء"، بدون تحقيق، مكتبة ابن تيمية، ط. 1، 1351، الترجمة: 309/2؛ 3645.

³ شمس الدين الذهبي "تاريخ الإسلام ووفيات المشاهير والأعيان" (ت748هـ)، تحقيق: بشار عواد معروف، دار الغرب الإسلامي، ط. 1، 2003م، الترجمة: 216؛ 569/9.

⁴ أبو القاسم خلف بن عبد الملك بن بشكوال (ت578هـ)، "الصلة في تاريخ أئمة الأندلس"، تصحيح ونشر: السيد العطار عزت الحسيني، مكتبة الخانجي، ط. 2، 1374هـ/1955م، ص: 597.

السبت، ودفن ضحى يوم الأحد لليلتين خلتا من المحرم سنة سبع وثلاثين وأربع مائة. ودفن بالربض وصلى عليه ابنه أبو طالب محمد بن مكّي. ذكر وفاته ابن حيان وغيره¹، رحمة الله تعالى عليه.

المبحث الأول

استدلالة الأصولي بدلالة النص

أولاً- مفهوم النص:

(1) النص في اللغة:

يذكر اللغويون أن من معاني النص في اللغة: الرفع، والارتفاع، والانتفاء، والظهور، وفي هذا المعنى يقول الإمام ابن فارس: " (ن.ص) النون والصاد أصل صحيح يدل على رفع وارتفاع وانتفاء في الشيء. منه قولهم نص الحديث إلى فلان: رفعه إليه. والنص في السير أرفعه. يقال: نصنت ناقتي. وسيرنص ونصيص. ومنصة العروس منه أيضاً"². وأقرب المعاني إلى ما نحن بصدده إطلاق النص بمعنى الارتفاع والانتفاء، فإنه يتناسب مع المعنى الاصطلاحي الذي سيأتي الحديث عنه.

(2) النص في الاصطلاح:

عرف جمع من الأصوليين النص بتعريف جامع مانع دال على قطعية هذه الدلالة، والإحالة هنا على قولهم في تعريفه: ما لا يحتمل التأويل³، وممن عرفه بهذا الحد أذكر الإمام أبا الوليد الباجي الذي قال في تعريفه: "ومعنى ذلك -أي النص- أنه لا يحتمل التأويل"⁴.

والأمر نفسه نجده عند صاحبنا الإمام مكّي رحمه الله فالنص عنده هو ما لا يحتمل التأويل يقول في تفسيره "فهذا نص ظاهر لا يحتاج إلى تأويل"⁵. ومعنى هذا أن ما احتتمل التأويل فليس نصاً.

¹ "الصلة"، ص: 598.

² أحمد بن فارس (ت395هـ)، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام هارون، دار الفكر، بيروت - لبنان، -، 1399هـ/1979م، 5/356.

³ محمد بن علي الشوكاني (ت1250هـ)، "إرشاد الفضول إلى تحقيق الحق من علم الأصول"، تحقيق: الشيخ أحمد عزو عناية، دار

الكتاب العربي، ط.1، 1419هـ/1999م، 2/36.

⁴ "إحكام الفصول"، 1/71.

⁵ "الهداية"، 11/7093.

وقد عرفه بذلك كذلك الإمام أبو حامد الغزالي (ت505هـ) في (المستصفى) فقال: "والنص هو الذي لا يحتمل التأويل"¹. ومعنى هذا أن دلالة النص لا تحتمل إلا وجها واحدا، بخلاف الظاهر الذي يحتمل معنيين كما سيأتي.

ومما قيل في تعريضة: ما يزيد بنفسه من غير احتمال². فقولهم في هذا التعريف: ما يزيد بنفسه، قيد خرج به ما لا يزيد بنفسه كالتقرينة في المجاز.

وأما قولهم: من غير احتمال، فمعنى ذلك أنه لا يتطرق إليه الاحتمال، فلا يحتمل إلا وجها واحدا.

ثانياً- دلالة النص عند الإمام مكي:

استدل الإمام مكي رحمه الله تعالى بهذه الدلالة في غير ما موضع من تفسيره، والملاحظ أنه يطلق النص ويقصد به في الغالب الأعم ما لا يحتمل التأويل.

وأكتفي في هذا المجال بمثال واضح صريح جاء في سياق بيان أن إسحاق عليه السلام هو الولد الذي بشرت به الملائكة سارة زوج سيدنا إبراهيم عليه السلام، قال الإمام مكي رحمه الله تعالى: "ويدل على أنه إسحاق قوله في موضع آخر: ﴿فبشرناها بإسحاق﴾³، فهذا نص ظاهر لا يحتاج إلى تأويل"⁴.

ولكيلا يطول بي المقام أنتقل إلى الحديث عن نماذج من استدلال الإمام مكي بدلالة النص، فأقول:

ثالثاً- نماذج من احتجاج الإمام مكي بدلالة النص:

❖ احتججه بهذه الدلالة في بيان جواز نكاح الحرائر من الكتابيات:

انعقد الإجماع منذ قرون على جواز نكاح الحرائر من الكتابيات، لقوله تعالى: ﴿اليوم أحل لكم الطيبات، وطعام الذين أوتوا الكتاب حل لكم، وطعامكم حل لهم،

¹ أبو حامد الغزالي الطوسي، "المستصفى للإمام (ت505هـ)، تحقيق: محمد عبد السلام عبد الشافي، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، - ط، 1، 1413هـ، ص: 196.

² موفق الدين ابن قدامة المقدسي الحنبلي (ت620هـ)، "روضة الناظر وجنة المناظر" مؤسسة الريان للطباعة والنشر والتوزيع، ط: 2، 1423هـ، 506/1.

³ هود: 71.

⁴ مكي بن أبي طالب القيسي، "الهداية إلى بلوغ النهاية" (ت: 437هـ) تحقيق: مجموعة رسائل جامعية بكلية الدراسات العليا والبحث العلمي - جامعة الشارقة، بإشراف: الشاهد البوشيخي، الناشر: مجموعة بحوث الكتاب والسنة - كلية الشريعة والدراسات الإسلامية - جامعة الشارقة، ط: الأولى، 1429 هـ - 2008 م، 7093/11.

والمحصنات من المؤمنات، والمحصنات من الذين أوتوا الكتاب من قبلكم¹، والمراد بالكتابات: النساء اللواتي يعتنقن الديانتين اليهودية والنصرانية لا غيرهن، لقوله تعالى: ﴿أَنْ تَقُولُوا إِنَّمَا أَنْزَلَ الْكِتَابَ عَلَى طَائِفَتَيْنِ مِنْ قَبْلِنَا²، وهاتان الطائفتان هما اليهودية والنصرانية، ولا خلاف في هذا.

والمحصنات منهن: العفيفات.

وقد ذكر العلماء أن السبب في إباحة الزواج بالكتابية بعكس المشركة: هو أنها تلتقي مع المسلم في الإيمان ببعض المبادئ الأساسية، من الاعتراف بالله، والإيمان بالرسول وباليوم الآخر، وما فيه من حساب وعقاب. فوجود نواحي الالتقاء وجسور الاتصال على هذه الأسس يضمن توفير حياة زوجية مستقيمة غالباً، ويرجى إسلامها؛ لأنها تؤمن بكتب الأنبياء والرسول في الجملة³.

والشاهد عندنا في هذه المسألة هو استدلال الإمام مكي بدلالة النص على إباحة الزواج بالكتابية، قال رحمه الله تعالى في معرض تفسيره لقول الله تعالى: ﴿وَلَا تَنْكِحُوا الْمُشْرِكَاتِ حَتَّى يُؤْمِنَ⁴؛ "وأكثر الصحابة والفقهاء على جواز نكاح الكتابيات وهو نص القرآن"⁵.

فقوله: وهو نص القرآن معناه أن النص المتقدم الذي يقضي بجواز نكاح الحرائر الكتابيات هو نص لا يحتمل التأويل، ولو لم يكن كذلك لكان النص الوارد في تحريم نكاح المشركات مقديماً على هذا النص في الحكم.

ويشهد لهذا الحكم القاضي بجواز نكاحهن أن الصحابة رضوان الله تعالى عنهم تزوجوا من أهل الذمة، فقد تزوج عثمان رضي الله عنه نائلة بنت الفرافصة الكلبية وهي نصرانية، وأسلمت عنده، وتزوج حذيفة رضي الله عنه بيهودية من أهل المدائن. وسئل

¹ المائدة: 5.

² الأنعام: 156.

³ وهبة الزحيلي، "الفقه الإسلامي وأدلته" دار الفكر، سوريا - دمشق، (د.ط.)، 6653/9.

⁴ البقرة: 221.

⁵ "الهداية" 1/726.

جابر رضي الله عنه عن نكاح المسلم اليهودية والنصرانية، فقال: تزوجنا بهن زمان الفتح بالكوفة مع سعد بن أبي وقاص.¹

هذا وقد روى الإمام ابن حزم في (المحلى) قول ابن عمر لما سئل عن نكاح اليهودية، والنصرانية؟ فقال: إن الله تعالى حرم المشركات على المؤمنين، ولا أعلم من الإشراف شيئاً أكثر من أن تقول المرأة -ربها عيسى- وهو عبد من عباد الله عز وجل.²

وقد علق الإمام ابن حزم على هذا القول بأنه يجب الرجوع إلى القرآن والسنة، فإذا رجعنا إليهما وجدنا الله تعالى يقول: ﴿ولا تنكحوا المشركات حتى يؤمن﴾³، فلو لم تأت إلا هذه الآية لكان القول قول ابن عمر رضي الله عنه، لكن وجدنا الله تعالى يقول: ﴿اليوم أحل لكم الطيبات وطعام الذين أوتوا الكتاب حل لكم وطعامكم حل لهم والمحصنات من المؤمنات والمحصنات من الذين أوتوا الكتاب من قبلكم إذا آتيتموهن أجورهن﴾⁴، فكان الواجب الطاعة لكلتا الآيتين، وأن لا تترك إحداها للأخرى.

وذكر أن من أخذ بقول ابن عمر رضي الله عنه فقد خالف هذه الآية، وهذا لا يجوز ولا سبيل إلى الطاعة لهما إلا بأن يستثنى الأقل من الأكثر، فوجب استثناء إبادة المحصنات من أهل الكتاب بالزواج من جملة تحريم المشركات، ويبقى سائر ذلك على التحريم بالآية الأخرى....⁵

قلت: ولا يلتفت إلى قول الإمام ابن حزم رحمه الله الذي استهل به كلامه عن مسألة الزواج بالكتابية وهو قوله: "مسألة: وجائز للمسلم نكاح الكتابية، وهي اليهودية، والنصرانية، والمجوسية، بالزواج"⁶. لأن إلحاق المجوسية التي تعبد النار بأهل الكتاب من

¹ أبو الفرج ابن الجوزي، "الفتاوى الإسلامية وأدلتها" 6653/9، المنتظم في تاريخ الملوك والأمم"، تحقيق: محمد عبد القادر عطا ومصطفى عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، ط: 1، 1412هـ، 365/4.

² أبو محمد ابن حزم الأندلسي (ت456هـ)، "المحلى بالآثار" (د. تج)، دار الفكر، بيروت - لبنان، (د. ط)، 13/9.

³ البقرة: 221.

⁴ المائدة: 5.

⁵ "المحلى"، 13/9.

⁶ نفسه: 12/9.

قال الإمام البيهقي في "السنن الكبرى": "قال الله تعالى: (ولا تنكحوا المشركين حتى يؤمنوا)، وقال: (ولا تنكحوا المشركات حتى يؤمن)، ثم استثنى فقال: (والمحصنات من الذين أوتوا الكتاب من قبلكم)، دل بذلك على أن المراد بالمشركات الوثنيات والمجوسيات، والله أعلم". باب اشتراط الدين في الكفاءة، 216/7.

الأقوال الواهية، التي لا تستند إلى دليل صحيح، ولا إلى نص صريح، ولا أدري هل هو قول ابن حزم، أم أنه مما دس في كتبه، والله تعالى أعلى وأعلم.

تنبيه: مما تجدر الإشارة إليه في هذا الباب المتعلق بدلالة النص على جواز نكاح النساء الحرائر من أهل الكتاب أن ما انعقد الإجماع عليه هو جواز نكاح الحرائر، أما الإماء منهن فلا خلاف يعتد به في عدم جواز نكاحهن، وإن كان قد روي عن أبي حنيفة رحمه الله تعالى الجواز¹، قال الإمام مكي رحمه الله تعالى: "ولم يختلف الفقهاء في منع نكاح المسلم إماء أهل الكتاب إلا أبا حنيفة فإنه أجازه"².

وقد دلت الآية السابقة على عدم الجواز، ومما استدل به الفقهاء على هذا الحكم علاوة على تلك الآية قوله تعالى: ﴿ومن لم يستطع منكم طولا أن ينكح المحصنات المؤمنات فمن ما ملكت أيمانكم من فتياتكم المؤمنات﴾³.

قال الإمام مالك رحمه الله تعالى: "لا يحل نكاح أمة يهودية ولا نصرانية، لأن الله تبارك وتعالى يقول في كتابه: ﴿والمحصنات من المؤمنات، والمحصنات من الذين أوتوا الكتاب من قبلكم﴾⁴ فهن الحرائر من اليهوديات والنصرانيات، وقال الله تبارك وتعالى: ﴿ومن لم يستطع منكم طولا أن ينكح المحصنات المؤمنات فمن ما ملكت أيمانكم من فتياتكم المؤمنات﴾⁵ فهن الإماء المؤمنات، وإنما أحل الله فيما نرى نكاح الإماء المؤمنات، ولم يحل نكاح إماء أهل الكتاب اليهودية والنصرانية، والأمة اليهودية والنصرانية تحل لسيدها بملك اليمين، ولا يحل وطء أمة مجوسية بملك اليمين"⁶.

¹ قال الإمام أحمد رحمه الله: ولا يجوز عندنا للمسلم نكاح أمة كتابية بحال؛ لأن الله تعالى شرط في إباحة نكاح الإماء أن يكن مؤمنات، فالإيمان شرط ثابت، فأما أهل الكتاب فداخلات في عموم قوله تعالى: (ولا تنكحوا المشركات حتى يؤمن) غير خارجات منه بقوله عز وجل: (والمحصنات من الذين أوتوا الكتاب)، فالمحصنات ها هنا الحرائر، وبه قال مجاهد، فقال: لا يصلح نكاح إماء أهل الكتاب؛ لأن الله تعالى يقول: (من فتياتكم المؤمنات)، وكذا قال الحسن. ورواه أبو الزناد عن فقهاء التابعين من أهل المدينة. وعند أبي حنيفة يجوز ذلك.

"الإمام أبي بكر البيهقي (ت458هـ)، "الخلافيات بين الإمامين الشافعي وأبي حنيفة وأصحابه تح: مجموعة من الباحثين بإشراف محمود بن عبد الفتاح أبو شذا النحال، الروضة للنشر والتوزيع، القاهرة-مصر-، ط:1، 1436هـ، 96/6.

² "الهداية"، 726/1.

³ النساء: 25.

⁴ المائدة: 5.

⁵ النساء: 25.

⁶ الإمام مالك، "الموطأ"، باب النهي عن نكاح إماء أهل الكتاب، 540/2.

❖ دلالة النص على أن إتيان النساء في طهورهن يكون في الفرج:

تعد هذه المسألة من المسائل التي استدل عليها الإمام مكي في تفسيره بإعمال دلالة النص، فقد ذكرها في معرض تفسيره لقول الله تعالى: ﴿ولا تقربوهن حتى يطهرن فإذا تطهرن فأتوهن من حيث أمركم الله﴾¹، وقرر أن هذه الآية نص لا يحتمل التأويل في أن إتيان النساء أثناء طهورهن يكون في الفرج.

وهذا القول قول الإمام مجاهد وابن عباس وغيرهما، فقد روى الإمام الصنعاني في مصنفه عن مجاهد في تفسيره لهذه الآية قوله: ﴿ولا تقربوهن حتى يطهرن فإذا تطهرن فأتوهن من حيث أمركم الله﴾² قال: للنساء طهران: طهر قوله: ﴿حتى يطهرن﴾ يقول: إذا تطهرن من الدم قبل أن يغتسلن، وقوله: ﴿إذا تطهرن﴾ أي إذا اغتسلن، ولا تحل لزوجها حتى تغتسل يقول: ﴿فأتوهن من حيث أمركم الله﴾ من حيث يخرج الدم، فإن لم يأتها من حيث أمر فليس من التوابين، ولا من المتطهرين³.

وروى البيهقي عن ابن عباس رضي الله تعالى عنهما قوله في تفسيرها: ﴿ولا تقربوهن حتى يطهرن﴾ يقول: إذا تطهرن من الدم وتطهرن بالماء ﴿فأتوهن من حيث أمركم الله﴾ يقول: "في الفرج ولا تعدوا إلى غيره فمن فعل من ذلك شيئاً فقد اعتدى"⁴.

قال الإمام مكي رحمه الله تعالى: "فهذا نص من الله على إتيان النساء في طهورهن في الفرج دون غيره. وقيل: معناه: من قبل طهرهن، لا من قبل حيضهن"⁵.

وفي هذا القول دلالة على أن إتيانهن في الدبر محرم، وهذا مما أجمع عليه أهل الحل والعقد من الفقهاء قديماً وحديثاً، وهذه المسألة متعلقات أذكرها في عجالة، منها:

❖ إن هذه الآية بمجملها نص في تحريم إتيان الحائض، وهذا مما أجمع عليه أهل العلم قديماً وحديثاً، قال الإمام البغوي (ت516هـ) في (شرح السنة): "اتفق أهل العلم على تحريم غشيان الحائض، ومن فعله عالماً عصى، ومن استحلّه كفر، لأنه محرم بنص القرآن،

¹ (البقرة: 222).

² (البقرة: 222).

³ رواه الإمام عبد الرزاق الصنعاني في مصنفه، باب الرجل يصيب امرأته وقد رأت الطهر ولم تغتسل، الحديث: 1272؛ وقد روى نحوه ابن أبي شيبة في مصنفه عن شيابة، عن ورقاء، عن ابن أبي نجيح، عن مجاهد: (فأتوهن من حيث أمركم الله) قال: أمروا باعتزال النساء في الحيض، (واتوهن من حيث أمركم الله) إذا طهرن من حيث نهوا عنهن في حيضهن. باب في قوله: (فأتوهن من حيث أمركم الله)، الحديث: 16682.

⁴ رواه البيهقي في "السنن الكبرى"، باب الحائض لا توطأ حتى تطهر وتغتسل، الحديث: 1471.

⁵ "الهداية"، 1/734.

ولا يرتفع التحريم حتى ينقطع الدم وتغتسل عند أكثر أهل العلم، وهو قول سالم بن عبد الله، وسليمان بن يسار، ومجاهد، والحسن، وإبراهيم، وإليه ذهب عامة العلماء، لقوله سبحانه وتعالى: ﴿فَإِذَا تَطَهَّرْنَ فَأْتُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ أَمَرَكُمُ اللَّهُ﴾ أي: اغتسلن¹.

❖ دحض ما روي عن الإمام مالك رحمه الله تعالى من جواز إتيان النساء في أدبارهن، وأنه محض افتراء على هذا الإمام، وهذا القول منقول عنه من كتاب (السر) الذي نسب إلى إمامنا وهو منه براء براءة الذئب من دم يوسف عليه السلام.

جاء في كتاب (عقد الجواهر الثمينة في مذهب عالم المدينة) قول الإمام أبي بكر الأبهري الذي نفي من خلاله هذا الافتراء، فقد ذكر ما يحكى من نسبه إلى مالك رضي الله عنه في كتاب نسب إليه يسمى بكتاب السر، ثم أبطل نسبة القول والكتاب المذكور إليه (...). وقد نص الإمام مالك رحمة الله عليه على تكذيب من نسب هذا القول إليه، فقد روى يونس بن عبد الأعلى عن ابن وهب أنه قال: سألت مالك بن أنس، فقلت: إنهم قد حكوا عنك أنك ترى إتيان النساء في أدبارهن، فقال: معاذ الله، أليس أنتم قوما عربا؟ فقلت: بلى، فقال: قال الله جل ذكره: ﴿نَسَاؤُكُمْ حَرْثٌ لَكُمْ فَأَتُوا حَرْثَكُمْ أُنَى شَتْمٌ﴾²، وهل يكون الحرث إلا في موضع الزرع، أو موضع المنبت³.

وحاشا لله أن يكون إمام السنة مالك بن أنس قد أقر وأحب للمسلمين ما تبرأ منه سيد الخلق، ورسول الحق صلى الله عليه وسلم، فقد روى الإمام أحمد وغيره عن أبي هريرة رضي الله تعالى عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "من أتى حائضا، أو امرأة في دبرها، أو كاهنا فصدقه، فقد برئ مما أنزل على محمد"⁴.

¹ أبو محمد الحسين بن محمود البغوي (ت516هـ)، "شرح السنة" تح: شعيب الأرنؤوط وزهير الشاويش، المكتب الإسلامي، دمشق بيروت، ط: 2، 1403هـ، 2/126.

² البقرة: 223.

³ جلال الدين عبد الله بن شاس (ت616هـ)، "عقد الجواهر الثمينة في مذهب عالم المدينة" تحقيق: د. حميد بن محمد لجرم، دار الغرب الإسلامي، بيروت-لبنان، ط: 1، 1423هـ/2003م، 2/462.

روى الإمام الدارمي في سننه عن مجاهد قوله: "من أتى امرأته في دبرها فهو من المرأة مثله من الرجل ثم تلا (ويسأونك عن الحيض قل هو أذى فاعتزلوا النساء في الحيض ولا تقربوهن حتى يطهرن فإذا تطهرن فأتوهن من حيث أمركم الله) أن تعتزلوهن في الحيض الفرج، ثم تلا (نساؤكم حرث لكم فأتوا حرثكم أنى شئتم) قائمة وقاعدة ومقبلة ومدبرة في الفرج"، باب من أتى امرأته في دبرها، الحديث: 1151.

⁴ أخرجه الإمام أحمد في مسند الصحابي الجليل أبي هريرة رضي الله عنه، الحديث: 9290، والإمام الترمذي في سننه، باب ما جاء في طهارية إتيان الحائض، بلفظ: "من أتى حائضا، أو امرأة في دبرها، أو كاهنا، فقد كفر بما أنزل على محمد"، الحديث: 135، وأخرجه الإمام أبو داود في سننه بهذا اللفظ، باب النهي عن إتيان الحائض، الحديث: 639، وقد علق الإمام

❖ الرد على من شذ ممن تعلق بجواز إتيان المرأة في دبرها، وعن هؤلاء تحدث الإمام مكي رحمه الله تعالى في رده المضح الذي أخذه من كلام الإمام مالك المتقدم، قال رحمه الله تعالى: "يجب لأهل المروءة والدين والفضل ألا يتعلقوا في جواز إتيان النساء في أدبارهن بشيء من الروايات، فكلها مطعون فيه ضعيف. وإنما ذكرناها لأن غيرنا من أهل العلم ذكرها، وواجب على أهل الدين أن ينزهوا أنفسهم عن فعل ذلك، ويأخذوا في دينهم بالأحوط فإني أخاف من العقوبة على فعله، ولا أخاف من العقوبة على تركه، وقد روي في ذلك أخبار كثيرة، وأضيف جوازه إلى مالك وروي عنه وليس ذلك بخبر صحيح ولا مختار عند أهل الدين والفضل".¹

❖ استدلاله بدلالة النص في إثبات القدر:

مما لا يخفى على أحد من أهل الاختصاص أن الأصوليين كان لهم قصب السبق في وضع الأصول الجامعة، والرحج الدامغة، التي يستدل بها على إثبات المسائل العقدية بالأدلة القاطعة.

ولا غرو أن يكون ذلك كذلك، لكون الدليل الأصولي أقوى الأدلة وأجمعها، وخصوصا إذا تعلق الأمر بدليل لا يحتمل التأويل، فإنه يكون أليق في الاستدلال، وأحرى بالاستعمال.

ولهذا السبب وجدنا الأئمة الأعلام يستدلون بهذا الأصل القطعي في إثبات بعض هذه المسائل، وقد سار الإمام مكي رحمه الله على نهج هؤلاء الأعلام، فكان إذا أراد الفصل في الخلاف الوارد في المسائل العقدية يلجأ إلى بيان كونه دليلا لا يحتمل التأويل، وأنه نص في المسألة.

ومن بين هذه المسائل العقدية مسألة احتجاجة بدلالة النص على إثبات القدر، فقد فصل في هذه المسألة بآية قرآنية وحديث نبوي اعتبرهما نصين لا يحتملان التأويل في بابهما المتعلق بالقدر، قال رحمه الله تعالى: "روي عن أبي الدرداء أنه قال: بعث الله عز وجل، إلى نبي من الأنبياء فقال له: لو أنك عملت مثل ما عمل جميع ولد آدم كلهم، ما

الترمذي على هذا الحديث فقال: "لا نعرف هذا الحديث إلا من حديث حكيم الأثرم، عن أبي تيمية الهجيمي، عن أبي هريرة. وإنما معنى هذا عند أهل العلم على التغليف".

¹ "الهداية"، 1/737.

أديت نعمة واحدة أنعمت بها عليك: إني أذنت لك أن تؤمن بي، ﴿وما كان لنفس أن تؤمن إلا بإذن الله﴾¹، وهذا نص ظاهر في إثبات القدر من القرآن والحديث².

وهذا ليس هو المثال الوحيد الذي احتج به الإمام مكي على إثبات القدر، بل إن الناظر في تفسيره يجد موضعاً آخر شبيهاً بسابقه، استدل به هذا الإمام بإعمال هذا الأصل القطعي، المتمثل في دلالة النص.

قال رحمه الله تعالى في معرض تفسير قول الله عز وجل: ﴿ولم يجعلني جباراً شقياً﴾³، "أي: ولم يجعلني مستكبراً عليه فيما أمرني به وما نهاني عنه شقياً. وهذا يدل على أن الله جعل الأشقياء أشقياء، والسعداء سعداء. فهو نص ظاهر في القدر"⁴.

❖ احتجاه بدلالة النص في بيان أن الإيمان قول وعمل:

في سياق الحديث عن المسائل العقديّة التي أوردها الإمام مكي في تفسيره، أشير إلى أنني أحببت أن أجمع بينها في باب واحد لتكون دليلاً يرجع إليه في إثبات عقيدة الإمام مكي التي سار فيها على النهج العقدي لفضلاء الحنابلة، وهذا ما دل عليه صنيعة في إثبات القدر كما تقدم.

وأما المسألة التي أنا الآن بصدها فقد بين هذا الإمام من خلالها أن الإيمان قول وعمل، ولم يكن في ذلك بدعا من العلماء، بل كان مقرراً لما يعتقد جمهور علماء الأمة في مسمى الإيمان.

والشاهد عندنا في هذه المسألة كسابقاتها أن الإمام مكي احتج بدلالة النص التي لا تحتمل التأويل على أن الإيمان قول وعمل، كما أنه رد على المرجئة الذين قالوا إن الإيمان قول من غير عمل، واحتج به هذا الأصل لا يدع مجالاً للشك في ما يعتقد أنه لأن مرجعه هو القطع، وما كان كذلك فإنه يقيني لا مناص من اعتقاده وتصديقه.

قال رحمه الله تعالى في تفسير قول الله عز وجل: ﴿وما أمروا إلا ليعبدوا الله مخلصين له الدين حنفاء ويقيموا الصلاة ويؤتوا الزكاة وذلك دين القيمة﴾⁵، "وهذا نص واضح على أن الإيمان قول وعمل بخلاف ما قاله المرجئة أن الإيمان قول لا غير، وقد قال

¹ يونس: 100.

² "الهداية"، 3331/5.

³ مريم: 32.

⁴ "الهداية"، 4533/7.

⁵ سورة البينة، الآية: 5.

تعالى: ﴿إِنَّ الدِّينَ عِنْدَ اللَّهِ الْإِسْلَامُ﴾¹، وبين هاهنا أن إقام الصلاة وإيتاء الزكاة وإخلاص العمل لله هو الدين المستقيم العادل².

❖ الاحتجاج بدلالة النص على تحريم الخمر:

لا يماري أحد من العلماء في الاحتجاج بدلالة النص على تحريم الخمر، وذلك لأن النص الوارد في تحريمها قطعي في ثبوته ودلالته، وهو قوله تعالى: ﴿إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رَجَسٌ مِنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ﴾³، وهذا نص ظاهر لا يحتمل التأويل في تحريمها إلى يوم القيامة.

على أن الإمام ابن عباس رضي الله تعالى عنهما يرى أن الخمر حرمت ثلاث مرات، ففي المسند عنه أنه قال: "حرمت الخمر ثلاث مرات، قدم رسول الله صلى الله عليه وسلم المدينة وهم يشربون الخمر، ويأكلون الميسر، فسألوا رسول الله صلى الله عليه وسلم عنهما، فأنزل الله على نبيه صلى الله عليه وسلم: ﴿يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ قُلْ فِيهِمَا إِثْمٌ كَبِيرٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ﴾⁴ إلى آخر الآية، فقال الناس: ما حرم علينا، إنما قال: ﴿فيهما إثم كبير﴾، وكانوا يشربون الخمر. حتى إذا كان يوم من الأيام، صلى رجل من المهاجرين، أم أصحابه في المغرب، خلط في قراءته، فأنزل الله فيها آية أغلظ منها: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَقْرَبُوا الصَّلَاةَ وَأَنْتُمْ سُكَارَى حَتَّى تَعْلَمُوا مَا تَقُولُونَ﴾⁵، وكان الناس يشربون حتى يأتي أحدهم الصلاة وهو مفيق. ثم أنزلت آية أغلظ من ذلك: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رَجَسٌ مِنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تَفْلَحُونَ﴾، فقالوا: انتهينا ربنا، فقال الناس: يا رسول الله، ناس قتلوا في سبيل الله، وماتوا على فرشهم كانوا يشربون الخمر، ويأكلون الميسر، وقد جعله الله رجسا، من عمل الشيطان، فأنزل الله: ﴿لَيْسَ عَلَى الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ جُنَاحٌ فِيمَا طَعَمُوا إِذَا مَا اتَّقَوْا وَآمَنُوا﴾ إلى آخر الآية، فقال النبي صلى الله عليه وسلم: "لو حرمت عليهم لتروكوها كما تركتم"⁶.

¹ سورة آل عمران الآية: 19.

² "الهداية" 8385/12.

³ سورة المائدة، الآية: 90.

⁴ سورة البقرة، الآية: 219.

⁵ النساء: 43.

⁶ أخرجه الإمام أحمد في مسند الصحابي الجليل أبي هريرة رضي الله تعالى عنه، الحديث: 8620، والإمام الهيثمي في "معجم الزوائد"، باب تحريم الخمر، الحديث: 8075؛ وقد علق عليه الشيخ شعيب الأرنؤوط بقوله: "حسن لغيره، وهذا إسناد ضعيف

وتحريم الخمر كما هو معلوم من قبيل المسلمات الفقهية التي وقع عليها الإجماع، إلا أنني لما طالعت تفسير الإمام مكي رحمه الله آثار انتباهي استدلاله بالآية الأولى التي قرر أبو هريرة رضي الله عنه أنها نص في تحريم الخمر، وهي قوله تعالى: ﴿يسألونك عن الخمر والميسر قل فيهما إثم كبير ومنافع للناس وإثمهما أكبر من نفعهما﴾¹، فإنه يرى أن هذه الآية نصت على تحريم الخمر، ومنطلقه في ذلك أن الإثم منصوص على تحريمه بنص قطعي الدلالة، هو قوله تعالى: ﴿قل إنما حرم ربي الفواحش ما ظهر منها وما بطن والإثم﴾².

وقد سار في قوله هذا على نهج أبي هريرة ورأى أن هذه الآية لو نزلت بمفردها لكفت في النص على تحريم الخمر، قال رحمه الله تعالى في تفسير قول الله عز وجل: ﴿يسألونك عن الخمر والميسر قل فيهما إثم كبير ومنافع للناس وإثمهما أكبر من نفعهما﴾³، الخمر محرمة بنص القرآن لأن الله جل ذكره أخبرنا في هذه السورة أن فيها إثما كبيرا، وحرّم تعالى اكتساب الإثم بقوله تعالى: ﴿قل إنما حرم ربي الفواحش ما ظهر منها وما بطن والإثم﴾⁴ أي واكتساب الإثم. فهذا النص ظاهر في التحريم مع قوله: ﴿فهل أنتم منتهون﴾⁵. فهذا تهديد ووعيد؛ وذلك لا يكون إلا في المحرمات مع قوله: ﴿لا تقربوا الصلاة وأنتم سكارى﴾⁶، فتحريم المسكر منصوص بين في كتاب الله جل وعز، وكل ما أسكر فهو خمر، لأن كل مسكر يخامر العقل، وكل ما خامر العقل فهو خمر وهو مسكر⁷. والملاحظ في هذا النقل أن الإشارة إلى دلالة النص القطعية وردت في ثلاثة مواضع كلها جاء بها الإمام مكي لتأكيد مذهبه الذي لا منازع له فيه.

لضعف أبي معشر - وهو نجيب بن عبد الرحمن السندي-، ولجهالة أبي وهب مولى أبي هريرة فقد روى عنه اثنان: أبو معشر وهو ضعيف، وجميل بن بشر أورده ابن أبي حاتم في الجرح والتعديل.

¹ البقرة: 219.

² الأعراف: 33.

³ البقرة: 219.

⁴ الأعراف: 33.

⁵ المائدة: 91.

⁶ النساء: 43.

⁷ "الهداية"، 1/718.

المبحث الثاني

استدلالة الأصولي بدلالة الظاهر

أولاً- مفهوم دلالة الظاهر:

(1) الظاهري في اللغة:

يرى جل اللغويين أن الظاهري في اللغة مأخوذ من الظهور، والمراد به: الوضوح والبروز والانكشاف، وظهر يظهر ظهوراً فهو ظاهر؛ إذا تبين، وانكشف، وبرز.

قال الإمام أحمد بن فارس (ت395هـ): "(ظ.ه.ر) الظاء والهاء والراء أصل صحيح واحد يدل على قوة وبروز. من ذلك: ظهر الشيء يظهر ظهوراً فهو ظاهر، إذا انكشف وبرز"¹.

وظهر فلان على غيره إذا غلبه، وعلى هذا المعنى سار أهل المذهب الظاهري في بناء مذهبهم، لأنهم عرفوا واشتهروا بتقديم الظاهر على ما سواه، ولذلك سماهم الجمهور بالظاهرية.

فالظاهر إذن هو الأصل الواضح والبارز المنكشف الذي يتبدى للناظر في أول وهلة.

(2) الظاهري في الاصطلاح:

من خلال الوقوف على المعنى اللغوي للظاهر يتبين أن هنالك مناسبة ظاهرة بين المعنيين اللغوي والاصطلاحي، وبهذا يمكننا إخراج هذا اللفظ من معناه اللغوي إلى هذا المعنى الآخر، فيكون الظاهر بذلك هو اللفظ المنكشف والمعنى المبين الذي يبرز للناظر فيه أول الأمر.

هذا فيما يرتبط بالمناسبة الظاهرة التي بين هذين المعنيين، وأما في عرف الأصوليين فقد قاموا بتعريف هذه الدلالة بجملة من التعريفات تكاد تجمع على أن الظاهر ما احتتمل أمرين، أحدهما أظهر من الآخر.

وفي هذا المعنى يقول الإمام بدر الدين الزركشي (ت794هـ) ناقلاً عن الأئمة خلاصة ما قيل في تعريف الظاهر: "قال الغزالي: هو المتردد بين أمرين، وهو في أحدهما أظهر، وقيل: ما دل على معنى مع قبوله لإفادة غيره إفادة مرجوحة، فاندرج تحته ما دل على

¹ أحمد بن فارس (ت395هـ)، "معجم مقاييس اللغة"، تح: عبد السلام هارون، دار الفكر، بيروت - لبنان، 1399هـ/1979م، 3/471.

المجاز الراجح، ويطلق على اللفظ الذي يفيد معنى، سواء أفاد معه غيره إفادة مرجوحة أو لم يفد. ولهذا يخرج النص، فإن إرادته ظاهرة بنفسه¹.

وبناء عليه فإن الظاهر يحتمل معنيين، أحدهما راجح، وهو الظاهر، والآخر مرجوح بعيد لا يمكن الأخذ به لعدم رجحانه، وهو المؤول.

ثانياً- نماذج من احتجاج الإمام مكي بدلالة الظاهر:

❖ استدلاله بدلالة الظاهر على تحريم كتمان المرأة المطلقة لما في رحمة:

اتفق العلماء على تحريم كتمان المرأة المطلقة لما في رحمة في العدة، والدليل على ذلك قوله تعالى: ﴿ولا يحل لهن أن يكتمن ما خلق الله في أرحامهن إن كن يؤمن بالله واليوم الآخر﴾، فظاهر هذه الآية يدل على النهي عن ذلك.

وبهذا صرح الإمام مكي حيث قال عند تفسيره لهذه الآية: "ظاهر القرآن يدل على نهي أن يكتمن ذلك في العدة ليذهب حق الرجل من الرجعة؛ إما أن تقول: (قد حضت)، ولم تحض، وإما أن تقول: (لست بحامل)، وهي حامل، فتجحد حتى تضع فتذهب رجعتة"².
ولهذه المسألة متعلقات أذكر بعضها في عجالة، منها:

❖ إن العلماء اتفقوا على أنها مؤتمنة في الإخبار عما خلق الله في رحمة من الحيض والحمل، قال الإمام ابن رشد الفقيه رحمه الله تعالى: "تصدق المرأة فيما اتتمنها الله عليه مما خلق في رحمة من الحيض والحمل، لقوله تعالى: ﴿ولا يحل لهن أن يكتمن ما خلق الله في أرحامهن إن كن يؤمن بالله واليوم الآخر﴾"^{3,4}.

❖ إنهم أجمعوا على أن ما لا يحل لها أن تكتمه مما خلقه الله في رحمة هو الحيض والحمل، وقد صرح بهذا غير واحد من العلماء، ومن ذلك ما جاء في (السييل الجرار المتدفق على حدائق الأزهار) فقد قرر الإمام محمد بن علي الشوكاني (ت1250هـ) في هذا الكتاب أن "هذا المخلوق هو الحيض والحمل عند عامة المفسرين، وبهذا قال السلف والخلف"⁵.

¹ بدر الدين الزركشي (ت794هـ)، "البحر المحيط في أصول الفقه"، بدون تحقيق، دار المكتبي، ط.1، 1414/هـ/1994م، 35/5.

² "الهداية" 761/1.

³ البقرة: 228.

⁴ ابن رشد الفقيه (ت520هـ)، "المقدمات الممهدة" تح: د. محمد حجي، دار الغرب الإسلامي، بيروت-لبنان-، ط:1، 1408/هـ/1988م، 459/2.

⁵ محمد بن علي الشوكاني (ت1250هـ)، "السييل الجرار المتدفق على حدائق الأزهار" (د.تج)، دار ابن حزم، بيروت-لبنان-، (د.ط.)، ص: 423.

على أن الأحكام المتعلقة بهذه المسألة كثيرة ومتعددة ليس هذا هو محل الإغراق فيها، ولهذا السبب أختتم الحديث عنها بإشارة إلى أمر واحد له ارتباط وثيق بهذه المسألة، وهو أنني ذكرت اتفاق الفقهاء على أن المرأة مؤتمنة في الإخبار عما خلق الله في رحمها، والدليل على ذلك واضح ظاهر من خلال الآية السابقة.

قال مجاهد: ﴿لا يحل لهن أن يكتمن ما خلق الله في أرحامهن﴾¹: "المرأة المطلقة لا يحل لها أن تقول: أنا حبلى وليست حبلى، ولا لست حبلى وهي حبلى، ولا أنا حائض وليست بحائض، ولا لست بحائض وهي حائض"². وفي هذا المعنى يقول الإمام مكي: "وهذه الآية تدل على أن المرأة مؤتمنة على عدتها وحملها"³.

وعليه فإنه في حال ما إذا اختلف زوج مع زوجته: فقال الزوج: قد طلقته، وهي طاهرة، وقالت المرأة: بل طلقني وأنا حائض، فالراجح أن القول قولها، وهذا هو الأصل الثابت من خلال نقل الاتفاق وحكاية الإجماع.

غير أنني لما وقفت على أقوال علماء المذهب وجدتهم ينصون على قولين في هذه المسألة:

"أحدهما: أن القول قول الزوج، لأنه مدع للحلال، وهو قول ابن القاسم في العتبية، وهو ظاهر قوله في (المدونة)، في (كتاب السلم الثاني) إذا اختلفا، فقال أحدهما: لم تضرب للسلم أجلا.

والثاني: أن القول قولها لأنها مؤتمنة على ذلك، قال الله تعالى: ﴿وَلَا يَجِلُّ لَهُنَّ أَنْ يَكْتُمْنَ مَا خَلَقَ اللَّهُ فِي أَرْحَامِهِنَّ﴾⁴ فقيل: هو الحمل والحيض، وهو قول سحنون في (السليمانية)، وهو ظاهر قول مالك في (كتاب إرخاء الستور) فيما إذا ادعت أن زوجها وطئها وهي حائض أو محرمة أو صائمة حيث قال: القول قولها"⁵.

¹ البقرة: 228.

² أخرجه الإمام الصنعاني في مصنفه، باب الرجل يطلق المرأة وهي بأرض أخرى من أي يوم تعتد؛ الحديث: 11059، والإمام البيهقي في "معرفة السنن والآثار"، باب قول الله عز وجل في الآية التي ذكر فيها المطلقات ذوات الأقران (والمطلقات يتربصن بأنفسهن ثلاثة قروء ولا يحل لهن أن يكتمن ما خلق الله في أرحامهن)، الحديث: 15226.

³ "الهداية"، 1/761.

⁴ البقرة: 228.

⁵ أبو الحسن علي الجرجاني (ت بعد 633هـ)، "مناهج التحصيل ونتائج لطائف التأويل في شرح المدونة وحل مشكلاتها" تج: أبو الفضل الدمياطي، وأحمد بن علي، دار ابن حزم، ط: 1، 1428هـ/2007م، 4/171.

ولعل الراجح من هذه الأقوال ما ذهب إليه جمهور المالكية من أن القول قولها في هذه المسألة، لأنها مؤتمنة على ذلك كما تقدم، ولأن العلم بمثل هذه الأمور لا يكون إلا من جهتها.

❖ احتجاجة بدلالة الظاهر في بيان أن إلحاق الضرر بالطلقات عن طريق الإمساك والعضل هو أمر منهي عنه ومحرم:

من المسائل التي احتج فيها الإمام مكي بدلالة الظاهر مسألة متعلقة بالنهي عن إلحاق الضرر بالنساء المطلقات وذلك من خلال إمساكهن بالرجعة قبل انقضاء عدتهن ثم تطليقهن بعد ذلك ليطول عليهن الأمد، فقد ذهب الإمام مكي إلى أن الأزواج هم المخاطبون بهذا النهي، ودليله في ذلك قوله تعالى: ﴿وإذا طلقتم النساء فبلغن أجلهن فأمسكوهن بمعروف أو سرحوهن بمعروف ولا تمسكوهن ضرارا لتعتدوا ومن يفعل ذلك فقد ظلم نفسه¹﴾.

قال رحمه الله تعالى في معرض تفسيره لهذه الآية: "هو خطاب للزوج يطلق امرأته طليقة واحدة. فإذا قرب انقضاء عدتها راجعها ثم يطلقها ليطول عليها، فنهى عن ذلك، وأصل العضل الحبس والمنع. وظاهر الآية يدل على أنه مخاطبة للأزواج. وبلوغ الأجل المقاربة؛ نهى الزوج أن يراجعها إذا قرب تمام عدتها، ثم يطلقها ليضار بها ويطول عليها، وهو ظاهر الخطاب²".

وبهذا القول خائف هذا الإمام جمهور المفسرين الذين ذهبوا إلى أن الخطاب الوارد في الآية هو للأولياء وليس للأزواج.

ودليلهم في ذلك أن هذه الآية نزلت في أخت معقل بن يسار حبسها معقل عن مراجعة زوجها بعد انقضاء عدتها، وكان قد طلقها طليقة واحدة، وهذه القصة في الصحيح، فقد روى البخاري بسنده "أن أخت معقل بن يسار طلقها زوجها فتركها حتى انقضت عدتها، فخطبها، فأبى معقل فنزلت: ﴿فلا تعضلوهن أن ينكحن أزواجهن﴾^{3,4}".

¹ البقرة: 231.

² "الهداية"، 1/773.

³ سورة البقرة، الآية 232.

⁴ أخرجه البخاري في صحيحه، باب: "وإذا طلقتم النساء فبلغن أجلهن فلا تعضلوهن"، الحديث: 4529، وأخرجه الترمذي في سننه، في أبواب تفسير القرآن، باب: "ومن سورة البقرة، عن معقل بن يسار أنه زوج أخته رجلا من المسلمين على عهد رسول الله صلى الله عليه وسلم، فكانت عنده ما كانت، ثم طلقها تطليقة لم يراجعها حتى انقضت العدة، فهويها وهويته، ثم خطبها مع

وقد صرح الإمام مكي بأن جمهور المفسرين على هذا الرأي فقال: "وأكثر المفسرين على أنها مخاطبة للأولياء؛ ويكون بلوغ الأجل تاممه. وملك المرأة لنفسها، إذا جعلته خطاباً للأولياء".¹

والظاهر من خلال هذه المسألة أن الإمام مكي كان موفقاً في ما ذهب إليه من أخذه لهذا النص على ظاهره، ويشهد لذلك ما رواه السدي من أن هذه الآية نزلت في رجل من الأنصار وهو ثابت بن يسار، طلق امرأته، حتى إذا انقضت عدتها إلا يومين أو ثلاثة راجعها ثم طلقها، ففعل ذلك حتى مضت لها تسعة أشهر مضارة، فأنزل الله الآية.²

على أن الحديث السابق الذي يستدل به جمهور المفسرين في هذه المسألة، هو سبب في نزول الآية التي تلي هذه الآية، وهي قوله تعالى: ﴿وَإِذَا طَلَقْتُمُ النِّسَاءَ فَلْيُغْنِ أَجْلَهُنَّ فَلَا تَعْضُلُوهُنَّ أَنْ يَنْكِحْنَ أَزْوَاجَهُنَّ إِذَا تَرَاضَوْا بَيْنَهُمْ بِالْمَعْرُوفِ ذَلِكَ يُوعِظُ بِهِ مَنْ كَانَ مِنْكُمْ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَمْ أَزْكَى لَكُمْ وَأَطْهَرُ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ﴾.³

وهذا هو مذهب الإمام مكي، وهو الظاهر من خلال نص الحديث، قال رحمه الله تعالى في سياق تفسيره لهذه الآية: "نزلت في رجل كان له أخت، زوجها من ابن عم له، فطلقها ولم يراجعها حتى انقضت عدتها، فأراد أن يتزوجها المطلق لها وهي فيه راغبة، فمنعها أخوها من ذلك".⁴

❖ احتجاجة بدلالة الظاهر على أن المأمورين بالسجود لآدم عليه السلام هم الملائكة كلهم من غير استثناء:

الخطاب، فقال له: يا كعب أكرمتك بها وزوجتكها فطلقتها، والله لا ترجع إليك أبداً آخر ما عليك، قال: فعلم الله حاجته إليها، وحاجتها إلى بعلاها، فأنزل الله: تبارك وتعالى: "وإذا طلقتم النساء فليغن أجلهن"، إلى قوله: "وأنتم لا تعلمون" فلما سمعها معقل قال: سمعاً لربي وطاعة، ثم دعاه فقال: أزوجك وأكرمك.

وقد علق الإمام الترمذي على هذا الحديث فقال: "هذا حديث حسن صحيح، وقد روي من غير وجه عن الحسن وهو عن الحسن غريب وفي هذا الحديث دلالة على أنه لا يجوز النكاح بغير ولي لأن أخت معقل بن يسار كانت ثيباً فلو كان الأمر إليها دون وليها تزوجت نفسها ولم تحتج إلى وليها معقل بن يسار وإنما خاطب الله في هذه الآية الأولياء فقال: "لا تعضلوهن أن ينكحن أزواجهن"، ففي هذه الآية دلالة على أن الأمر إلى الأولياء في التزويج مع رضاهن". الحديث: 2981.

¹ "الهداية" 1/773.

² "الهداية" 1/774.

³ سورة البقرة، الآية 232.

⁴ نفسه 1/775.

استدل الإمام مكي بدلالة الظاهر في معرض تفسيره لقول الله تعالى: ﴿وَإِذْ قُلْنَا لِلْمَلَائِكَةِ اسْجُدُوا لِآدَمَ فَسَجَدُوا إِلَّا إِبْلِيسَ أَبَى وَاسْتَكْبَرَ وَكَانَ مِنَ الْكَافِرِينَ﴾¹، فقد قرر من خلال هذه الآية أن المقصودين بالسجود لآدم عليه السلام هم كل الملائكة بما فيهم إبليس لعنة الله عليه.

قال رحمه الله تعالى بعد أن ساق إحدى الروايات التي تؤكد ذلك: "وهذه الرواية تدل على أن المخاطبين بالمأمورين بالسجود لآدم صلى الله عليه وسلم هم الملائكة كلهم، وهو ظاهر القرآن"².

فقد احتج بدلالة الظاهر في بيان ما ذهب إليه، وهذا النوع كثير في تفسيره.

♦ احتجاه بدلالة الظاهر على وجوب القصاص من العين:

من المسائل المرتبطة باستدلال الإمام مكي بدلالة الظاهر مسألة القصاص من العين، فقد تحدث عن هذه المسألة أثناء تفسيره لقول الله تعالى: ﴿وَكَتَبْنَا عَلَيْهِمْ فِيهَا أَنْ النَّفْسُ بِالنَّفْسِ وَالْعَيْنُ بِالْعَيْنِ وَالْأَنْفُ بِالْأَنْفِ وَالْأُذُنُ بِالْأُذُنِ وَالسِّنُّ بِالسِّنِّ وَالْجُرُوحُ قِصَاصٌ فَمَنْ تَصَدَّقَ بِهِ فَهُوَ كَفَّارَةٌ لَهُ وَمَنْ لَمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ﴾³. وهذه المسألة متعلقة بالحكم الشرعي الوارد في الآية، هل هو خاص بأهل الكتاب أم أنه عام فيهم وفي من عداهم من المسلمين؟

وقد رجح الإمام مكي أن الحكم الوارد في الآية هو حكم مستأنف للمسلمين، وله في ذلك سند من الصحابة والأئمة، قال رحمه الله تعالى: "والقصاص من العين هو ظاهر النص، وبه قال علي بن أبي طالب والشعبي والنخعي والحسن ومالك والشافعي وغيرهم وقراءة الرفع توجب ذلك، لأنه حكم مستأنف للمسلمين، وليس بحكاية عما في التوراة"⁴. والأمر الذي تجدر بي الإشارة إليه هنا أن الحكم الوارد في هذه الآية الموجب للقصاص، هو حكم خاص بمتعمد قتل العين، وأما غير المتعمد، فحكمه حكم المخطئ، وقد أجمع العلماء أن عليه الدية.

¹ البقرة: 34.

² "الهداية" 1/222.

³ المائدة: 45.

⁴ "الهداية"، 3/1735.

وفي هذا الصدد يقول الإمام أبو عبد الله القرطبي (ت671هـ) في تفسيره: "وأجمع العلماء على أن العينين إذا أصيبتا خطأ ففيهما الدية، وفي العين الواحدة نصف الدية. وفي عين الأعمور إذا فقئت الدية كاملة، روي ذلك عن عمر وعثمان، وبه قال عبد الملك بن مروان والزهري وقتادة ومالك والليث بن سعد وأحمد وإسحاق. وقيل: نصف الدية..."¹

❖ احتجاجة بدلالة الظاهر على حرمة الحرم:

من المعلوم أن حرمة الحرم لا تضاهيها أي حرمة أخرى، ولهذا السبب تحدث العلماء عن حرمة الهم بالسيئة في هذه البقعة المباركة، ومستندهم في ذلك راجع إلى الأخذ بظاهر قول الله عز وجل: ﴿ومن يرد فيه بإلحاد بظلم نذقه من عذاب أليم﴾²، فقد نص غير واحد منهم على أن قوله (ومن يرد) دال على أن الإرادة موجبة للعقوبة، أخذاً منهم بظاهر الآية.

وفي هذا المعنى يقول الإمام مكي في تفسير هذه الآية: "وهذه الآية تدل على أن الإنسان يجب عليه العقاب بنيته لثقل الشري في الحرم. ألا ترى إلى قوله: ﴿ومن يرد فيه بإلحاد بظلم نذقه من عذاب أليم﴾³ ولم يقل: من يفعل ذلك. وإنما ذكر العقوبة على الإرادة فقط، فهو ظاهر الآية، وذلك لعظيم حرمة الحرم وجلالة قدره، وكذلك يضاعف فيه الحسنات أكثر مما يضاعف في غيره"⁴.

تنبيه: في ختام هذا المطلب أحببت أن أنبه على أمر في غاية الأهمية ذكره الإمام مكي في تفسيره هذا، وأبان من خلاله على براعته الفقهية، ومكائنه الأصولية، فقد ذكر عند تفسيره لقول الله تعالى: "إذ انبعث أشقاها"⁵، حكاية عن الضراء زعمه أن أشقى القوم في قصة ثمود هما اثنان شقيان، وأورد دليلاً في ذلك، ثم رد عليه بقوله: "وفي هذا بعد، لأن ظاهر الخطاب لا يخرج على حده إلا بدليل ولا دليل في الآية يدل على أنهما اثنان"⁶.

¹ أبو عبد الله القرطبي (ت671هـ)، "الجامع لأحكام القرآن" تح: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، دار الكتب المصرية، القاهرة - مصر، ط: 2، 1384هـ، 6/193.

² الحج: 25.

³ الحج: 25.

⁴ "الهداية"، 4869/7.

⁵ الشمس: 12.

⁶ "الهداية"، 8301/12.

والشاهد عندنا في هذه المسألة هو قوله: ظاهر الخطاب لا يخرج على حده إلا بدليل، وهذه قاعدة من القواعد الأصولية المهمة، فقد قصد الإمام مكي من خلال ذكره لهذه القاعدة أن الأصل في النص أنه على ظاهره، وأنه لا يجوز صرفه عن ظاهره إلا بدليل، وهذا يدل على تمكنه من قواعد علم الأصول، كما يدل على أن كثيرا من هذه القواعد كان مكتنزا في تفسيره، ومن ادعى غير ذلك فهو مجانب للصواب.

خاتمة

إني وقد بلغت كلمة الختام، أريد أن أؤكد على أن الإمام مكي سلك مسلكا جيدا في استثمار النصوص الشرعية ليصل إلى تلك النتائج الباهرة، وهذا لعمري يعكس قوة الملكة الفقهية والأصولية التي ميزت طريقته في الاستدلال، ومنهجه في الاستنباط رحمه الله تعالى. والحمد لله من قبل ومن بعد.

المصادر والمراجع

- القرآن الكريم برواية ورش عن نافع
- 1. أبو بكر البيهقي، "الخلافيات بين الإمامين الشافعي وأبي حنيفة وأصحابه"، تحقيق: مجموعة من الباحثين بإشراف: محمود بن عبد الفتاح أبو شذا النحال، الروضة للنشر والتوزيع، القاهرة-مصر-، ط:1، 1436هـ.
- 2. أبو الحسن علي الرجرجاني، "مناهج التحصيل ونتائج لطائف التأويل في شرح المدونة وحل مشكلاتها" تحقيق: أبو الفضل الدمياطي، وأحمد بن علي، دار ابن حزم، ط:1، 1428هـ/2007م.
- 3. أبو القاسم خلف بن عبد الملك بن بشكوال، "الصلة في تاريخ أئمة الأندلس"، تصحيح ونشر: السيد العطار عزت الحسيني، مكتبة الخانجي، ط.2، 1374هـ/1955م.
- 4. أبو حامد الغزالي الطوسي، "المستصفى"، تحقيق: محمد عبد السلام عبد الشافي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان-، ط.1، 1413هـ.
- 5. أبو عبد الله القرطبي، "الجامع لأحكام القرآن" تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، دار الكتب المصرية، القاهرة-مصر-، ط:2، 1384هـ.
- 6. أبو محمد الحسين بن محمود البغوي، "شرح السنة"، تحقيق: شعيب الأرنؤوط وزهير الشاويش، المكتب الإسلامي، دمشق بيروت، ط:2، 1403هـ..
- 7. أحمد بن فارس، "معجم مقاييس اللغة"، تحقيق: عبد السلام هارون، دار الفكر، بيروت-لبنان-، 1399هـ/1979م.
- 8. أحمد بن فارس، "معجم مقاييس اللغة"، تحقيق: عبد السلام هارون، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1399هـ/1979م.
- 9. بدر الدين الزركشي، "البحر المحيط في أصول الفقه"، بدون تحقيق، دار الكتبي، ط.1، 1414هـ/1994م.
- 10. جلال الدين عبد الله بن شاس، "عقد الجواهر الثمينة في مذهب عالم المدينة"، تحقيق: حميد بن محمد لحر، دار الغرب الإسلامي، بيروت-لبنان-، ط:1، 1423هـ/2003م.
- 11. شمس الدين ابن الجزري، "غاية النهاية في طبقات القراء"، بدون تحقيق، مكتبة ابن تيمية، ط.1، 1351هـ.

12. شمس الدين الذهبي، "تاريخ الإسلام ووفيات المشاهير والأعيان"، تحقيق: بشار عواد معروف، دار الغرب الإسلامي، ط.1، 2003م.
13. شهاب الدين ياقوت الحموي، "معجم الأدباء = إرشاد الأريب إلى معرفة الأديب"، تحقيق: إحسان عباس، دار الغرب الإسلامي، بيروت - لبنان، ط.1، 1414هـ/1993م.
14. محمد بن علي الشوكاني، "إرشاد الفحول إلى تحقيق الحق من علم الأصول"، تحقيق: الشيخ أحمد عزو عناية، دار الكتاب العربي، ط.1، 1419هـ/1999م.
15. مكي بن أبي طالب القيسي، "الهداية إلى بلوغ النهاية"، تحقيق: مجموعة رسائل جامعية بكلية الدراسات العليا والبحث العلمي - جامعة الشارقة، بإشراف: الشاهد البوشيخي، الناشر: مجموعة بحوث الكتاب والسنة - كلية الشريعة والدراسات الإسلامية - جامعة الشارقة، ط: الأولى، 1429 هـ - 2008م.
16. موفق الدين ابن قدامة المقدسي الحنبلي، "روضة الناظر وجنة المناظر" مؤسسة الريان للطباعة والنشر والتوزيع، ط: 2، 1423هـ.
17. وهبة الزحيلي، "الفقه الإسلامي وأدلته"، دار الفكر، سوريا - دمشق، (د.ط)، (د.ت)

مستوى ممارسة إدارة الأزمات لدى قيادات جامعة عمان العربية في ظل
جائحة الكورونا وعلاقتها بفاعلية التعلم عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة
التدريس

سماح درويش

جامعة عمان العربية

أ.د عبدالله عويدات

جامعة عمان العربية

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة إدارة الأزمات لدى قيادات جامعة عمان العربية في ظل جائحة كورونا وعلاقتها بفاعلية التعلم عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس اعتمد الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي وقما بتطوير أداة لجمع البيانات تكونت من جزأين: الأول يتعلق بمستوى ممارسة إدارة الأزمات والثاني تعلق بفاعلية التعلم عن بعد وزعت على عينة بلغت (130) عضو هيئة تدريس بالطريقة العشوائية البسيطة. أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة إدارة الأزمات لدى قيادات جامعة عمان العربية جاء بمستوى مرتفع، كما أظهرت النتائج أن مستوى فاعلية التعلم عن بعد في جامعة عمان العربية جاء بمستوى مرتفع، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى إدارة الأزمات يعزى لمتغيري الجنس والكلية ، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى إدارة الأزمات تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية بين الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد ، أستاذ مشارك) ولصالح أستاذ مساعد في مجال التخطيط والمعلومات والاتصالات ، والرتبة الأكاديمية أستاذ مشارك واستاد دكتور ولصالح أستاذ مشارك.

الكلمات المفتاحية: إدارة الأزمات، جامعة عمان العربية، التعلم عن بعد، جائحة كورونا

The level of practicing crisis management among leaders of Amman Arab University in light of the CORONA pandemic (COVID-19) and its relationship with the effectiveness of the distance-learning system as perceived by faculty members

Samah Darwiesh

Amman Arab University

Pro. Abdallah Owedat

Amman Arab University

Abstract

This study aimed to ascertain the level of crisis management practice among Amman Arab University leaders in light of the Corona pandemic (Covid-19), as well as its relationship to the effectiveness of distance-learning as perceived by faculty members., to achieve the goals of the study the researchers adopted the relational descriptive approach and developed a data collection tool that consisted of two parts: the first related to the level of crisis management practice and the second related to the effectiveness of distance learning It was distributed to a sample of (130) faculty members using the simple random method. The results showed that the level of crisis management practice among the leaders of the Amman Arab University came at a high level. The results also showed that the level of distance learning effectiveness at Amman Al Araba University was at a high level The results showed that there were no statistically significant differences about the level of crisis management due to the variables of gender and college, and the results indicated that there were statistically significant differences about the level of crisis management due to the academic rank variable between the academic rank (Assistant Professor, Associate Professor) and in favor of an assistant professor in the field of planning. Information and Communications, Academic Rank Associate Professor and Professor Dr. and for the benefit of Associate Professor.

Keywords : crisis management. Amman Arab University, distance-learning system, Corona Pandemic

المقدمة

إن عالم الأزمات عالم متناغم له أطواره وخصائصه وأسبابه التي تواجه الفرد ويتأثر بها المجتمع أو الدولة، ولقد أصبح مصطلح الأزمة جزءاً مرتبطاً في جميع مجالات الحياة المختلفة سواء كانت في مستوى حياة الإنسان أم في المؤسسات، وبشكل عام فإن هذه المفاهيم المستجدة الناتجة عن ظاهرة ما أو وضع معين جديد، تُحدث تغيرات واسعة في جميع المجالات المختلفة: الاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية والسياسية، ويمكن أن تكون هذه التغيرات ايجابية أو سلبية، لذلك فإن اكتشاف المعلومات الدالة عليها وأساليب التعامل معها قد تخفف من حدتها وتمكين المجتمعات من توجيه مساراتها نحو الإيجابية بما يجعلها مفيدة بدلاً من أن تكون سلبية ومدمرة. وتعرف الأزمة بأنها عبارة عن مشكلة غير متوقعة تحدث بشكل مفاجئ ويمكن أن تؤدي إلى كارثة إن لم يتم إيجاد حلول سريعة لها لضيق الوقت وعدم توفر المعلومات وتلاحق الاحداث كلها عوامل تؤدي الى فقدان التوازن وصعوبة في التعامل مع الأزمة او اتخاذ القرار المناسب كما تعني إدارة الأزمات أنها هي طريقة وأسلوب التعامل مع المشاكل التي تحدث، وكيفية اتخاذ قرار سريع ومناسب باستخدام العمليات المنهجية العلمية الإدارية لمواجهة هذه المشكلة وعزل المسببات الأساسية لهذه الأزمة والتقليل من اثارها السلبية من خلال تشكيل فرق لمواجهة الأزمات تتبادل الأفكار والمعلومات من خلال عملية اتصال فعالة بين الافراد لاتخاذ القرار المناسب لهذه الأزمة ((أمل الضفر و مها العمود 2019)). ويعرف (إسماعيل حجي 2000) إدارة الأزمات بأنها حالة من الخلل والاضطراب المفاجئ وتتطلب اتخاذ إجراءات سريعة للحد منها وإيجاد حلول مناسبة للتقليل من أثرها.

وترى (أمثال العريضان 2018) أن التعامل مع الأزمات من محاور اهتمام علم الإدارة التي يجب أن تتسم ببعض الخصائص التي تمكنها للتعامل معها كالثبات والقدرة على التفكير الإبداعي والقدرة على الاتصال والحوار والاقناع والحد من تلك المخاطر عن طريق تجنبها أو التقليل من أثارها السلبية باستخدام عمليات منهجية علمية، إذ أن العمليات المنهجية ضرورية لإدارة الأزمات مثل التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والمتابعة، ونظام الاتصال، واتخاذ القرار والتقويم، ويشير (عبدالله البريدي 1999) بأن إدارة الأزمات يجب أن تتم في ضوء استراتيجية معينة كتحديد الموقف من الأزمة ، واختيار الاستراتيجية التي تلائم طبيعة الأزمة والتأكد بأن هذه الاستراتيجية يمكن تطبيقها في

ظل الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة. وتهدف استراتيجية إدارة الأزمات كما تراها (أمنية صادق 2000) إلى "محاصرة الازمة" والعمل على عدم انتشارها من خلال تفريغ الضغط المولد لها وذلك بالعمل على زيادة الحد من الازمة والتقليل من خطورتها. ويتفق معظم الباحثين بأن مراحل إدارة الأزمات تتضمن ثلاث مراحل رئيسية هي: المرحلة الأولى : مرحلة ما قبل الأزمات وتشمل وضع آلية للتنبؤ بحالات الازمات المحتمل حدوثها وتحليل أنواع الكوارث والأزمات ووضع خطط لها واعداد تصور عام لكيفية مواجهتها والمرحلة الثانية: مرحلة حدوث الأزمة والتي تنطوي على إدارة الازمة اثناء حدوثها وضرورة التحكم واتخاذ القرارات الحاسمة والسريعة للتغلب عليها ، والتنظيم والتنسيق والمتابعة لها ومواجهتها بأقل الخسائر الممكنة وفي اسرع وقت ممكن والمرحلة الثالثة: مرحلة ما بعد الأزمات: وتتضمن إجراءات تصحيحية ومناقشة أسباب حدوث الازمة ومرحل علاجها، وحصر الخسائر سواء كانت مادية او بشرية، وتقويم الإجراءات والقرارات التي تم اتخاذها اثناء حدوث الازمة ووضع تقرير نهائي لأثار الأزمة السلبية والايجابية (مأمون دقاسمة وحسين الأعرجي 2000) . 1999

لقد أدى انتشار فايروس كورونا إلى أعقد أزمة اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية في تاريخ الكرة الأرضية وترتب على هذه الأزمة زعزعة كبيرة في الاقتصاد على مستوى العالم، إذ توقفت مؤسسات الدولة وأغلقت المدارس والجامعات ، وتعد المؤسسات التربوية والجامعية من أكثر المؤسسات تأثراً بجائحة كورونا حيث تباينت إجراءات الدول في الكيفية التي واجهت بها المؤسسة التربوية أزمة انتشار فيروس كورونا ، فبعضها ظل مصراً على أن تظل المدارس مفتوحة، وبعضها ذهب إلى إغلاق المدارس والجامعات والمعاهد اغلاقاً تاماً والتحول إلى نظام التعلم عن بُعد بدلاً من نظام التعلم الوجاهي.

ويعرف (عبدالله العلي 2005) التعلم عن بعد بأنه التعليم والتوصيل للمواد التعليمية أو التدريبية بواسطة الانترنت وتطبيقها على الشبكة العنكبوتية سواء كان تزامنياً أم غير تزامني ووضع طرق وأساليب تناسب قدرات الفرد والفروق الفردية بينهم.بينما يعرفه (حسين زيتون 2005) بأنه توصيل للمواد التعليمية عبر وسيط تعليمي إلكتروني من خلال الوسائط المتاحة لنقل المعلومات وتقديم المادة العلمية عبر مسافات بعيدة دون تواجد المعلم والطلاب في المكان نفسه.

وتشير (ضحى محمود و ياسمين حسين 2017) بأن النظام التربوي يلعب دوراً أساسياً في الكيفية التي تتعامل بها الدولة مع الأزمات التي تواجهها. فالنظام التعليمي الفعال حساس لطبيعة التغيرات التي تواجه المجتمعات إذ سرعان ما يقوم منظوره ببناء نماذج جديدة في تصميم المناهج وتدريب المعلمين لمواجهة المستجدات في مؤسسات المجتمع وفي مؤسسات الدولة.

ومثلما تتفاوت الدولة في قدراتها لمواجهة الأزمات تتفاوت المؤسسات أيضاً، فالمؤسسات التي تمتلك ثقافة تنظيمية مرنة وذات كفاءة عالية تستطيع مواجهة الازمة وبأقل الخسائر في حين أن المؤسسات (المنظمات) التي تمتلك ثقافة تنظيمية مناسبة وتتجاهل إشارات التحذير بالمخاطر لدى اداراتها أو لدى أفرادها فسرعان ما يسود فيها الارتباك والتوتر والانحدار حال وقوع الأزمة. (عادل عبدالله، 2005). وتعد جامعة عمان العربية إحدى المؤسسات الجامعية التي تبنت نظام التعلم عن بُعد، وقد اتخذت إدارة الجامعة مجموعة من الإجراءات من خلال لجنة السلامة والطوارئ بوضع خطة بديلة لتعلم الطلبة عن بعد، وقامت بعقد ورشات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لكيفية استخدام التكنولوجيا للسيطرة على إدارة عملية التعلم عن بُعد. لقد قام الباحثان بتجربة عملية التعلم عن بعد في جامعة عمان العربية في ظل جائحة كورونا ولقد كانت تجربة ناجحة من وجهة نظرهما بحيث أنه توفرت كل وسائل التواصل بين الباحثان وأعضاء هيئة التدريس، فلقد كان لديهم اهتمام بمعرفة الطالب طريقة وكيفية التواصل عبر المنصات المخصصة، ولم تجد الباحثان اختلاف في طريقة إعطاء المحاضرات أو الاهتمام في إنهاء المنهج، كما كان هناك متابعة للحضور والغياب و القاء الأسئلة والاجابة عن الاستفسارات، وأيضا وجد الباحثان أن الاختبارات كان بالمستوى الذي اعطي فيه المنهج ولم يختلف عن التواجد في قاعات الامتحان من حيث التنظيم والوقت للإجابة، وهذا يدل على أن مستوى فاعلية إدارة الازمات في جامعه عمان العربية كان مرتفع .

مشكلة الدراسة

إن الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على مستوى ممارسة إدارة الأزمات لدى قيادات جامعة عمان العربية في ظل جائحة كورونا وعلاقتها بفاعلية التعلم عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أسئلة الدراسة

هدفت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى ممارسة إدارة الأزمات في جامعة عمان العربية لمواجهة جائحة كورونا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
2. ما مستوى فاعلية التعلم عن بُعد في جامعة عمان العربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى إدارة الأزمات في جامعة عمان العربية تعزى لمتغيرات الجنس، الكلية، الرتبة الأكاديمية.
4. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين مستوى إدارة الأزمات في ظل جائحة كورونا وفاعلية التعليم عن بعد في جامعة عمان العربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهمية الدراسة:

تنقسم أهمية الدراسة إلى جانبين، يمثل الأول الجانب النظري ويمثل الآخر

الجانب التطبيقي

الأهمية النظرية:

1. الدراسات والبحوث التي تمت من المؤمل أن تزود الباحثين بمعرفة حول إدارة الأزمات في ظل جائحة واستراتيجيات التعامل معها وعلاقتها بمستوى فاعلية نظام التعلم عن بعد الإلكتروني في الأردن.

2. من المتوقع أن تزود الدراسة الحالية للمكتبة الأردنية بالدراسات النظرية والمعرفية المتعلقة بإدارة الأزمات في ظل جائحة كورونا واستراتيجيات التعامل معها وعلاقتها بمستوى فاعلية نظام التعلم عن بعد الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

الأهمية التطبيقية:

1. الكشف عن الاستراتيجيات التي استخدمتها الجامعات في مواجهة الازمة ومدى صلاحية هذه الاستراتيجية ومدى إدارة الأزمات في ظل جائحة كورونا.

2. قد تفتح هذه الدراسة الطريق أمام الباحثين والمهتمين لإجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول أثر إدارة الأزمات في ظل جائحة كورونا واستراتيجيات التعامل معها وعلاقتها بمستوى فعالية نظام التعلم عن بعد الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا.

منهج الدراسة

استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها.

متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات المستقلة وتشمل:

1. الجنس وله فئتان (ذكر، أنثى).

2. الكلية ولها مستويان (إنسانية ، علمية)

3. الرتبة الأكاديمية ولها ثلاثة مستويات (أستاذ مساعد ، أستاذ مشارك ، أستاذ دكتور)

ثانياً: المتغيرات التابعة

- تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى ممارسة إدارة الأزمات لدى قيادات جامعة عمان العربية

- تقديرات أفراد عينة الدراسة لفاعلية التعلم عن بعد في جامعة عمان العربية

حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة فيما يأتي:

الحدود الموضوعية: مستوى ممارسة إدارة الأزمات لدى قيادات جامعة عمان

العربية في ظل جائحة كورونا وعلاقتها بفاعلية التعلم عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على جامعة عمان العربية

الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام

الدراسي (2021/2020)

الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة

عمان العربية

محددات الدراسة

يمكن تعميم نتائج الدراسة في ضوء صدق وثبات الأدوات التي تم اعتمادها والخصائص السيكو مترية لها.

التعريفات الإجرائية

الأزمة: هي لحظة حرجة ونقطة تحوّل تتسم بالصعوبة، يوجهها متخذ القرار في أحد الكيانات الإدارية تتلاحق فيها الاحداث بالحوادث وتتداخل معها الأسباب بالنتائج إذ تكون عائقا تحول بين الفرد والهدف الذي يسعى إليه (ماجد المساعدة، 2012، ص12)

إدارة الأزمات: القدرة على التعامل مع التغيير المفاجئ والتحكم في مسار واتجاه المشكلة وكيفية التغلب عليها، وقدرة اتخاذ القرار سواء على المستوى الجماعي أو الفردي للتحكم بالنتائج والحد من الاثار السلبية (إبراهيم احمد، 2002 ص28).

التعلم عن بعد: هو أسلوب تدريس يتم من خلاله نقل المعارف والمهارات بواسطة وسائط متعددة، ولا تتمتع هذه الخاصية بالإشراف المباشر من قبل المعلم إذ يتسنى للمتعلم حضور محاضراته من أي مكان يتواجد فيه (عصام كتمور 2014 ص129)

جائحة كورونا: الاسم الذي أطلقته منظمة الصحة العالمية للفيروس المسبب لمرض الالتهاب الرئوي الحاد والمعروف باسم (كورونا). والذي أعلنته منظمة الصحة العالمية جائحة عالمية

الدراسات السابقة

قام الباحثان بالاطلاع على عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث وقد تم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم:

أجرى طيفور (2018) دراسة هدفت إلى التعرف إلى إدارة الأزمات بكليات جامعة حائل من خلال تحديد مصادر الأزمات والاستراتيجيات المستخدمة للتعامل معها من وجهة نظر القيادات الأكاديمية ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي وطورت استبانة طبقت على عينة مكونة من (37) من القيادات الأكاديمية، أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لمصادر الأزمات كبيرة وأن الدرجة الكلية للاستراتيجيات لمواجهةها متوسطة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مصادر الأزمات تعزى

لاختلاف متغيرات: الجنس وسنوات الخبرة، والرتبة الاكاديمية، والمسمى الوظيفي كما وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الاستراتيجيات المستخدمة تعزى لاختلاف متغير الخبرة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في الاستراتيجيات المستخدمة تعزى لاختلاف متغيرات الجنس، والرتبة الاكاديمية، والمسمى الوظيفي.

وقام عباينة وعاشور (2018) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى واقع إدارة الأزمات في الجامعات الحكومية في شمال الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي وطورت استبانة تكونت من (28) فقرة، طبقت على عينة مكونة من (240) عضو هيئة تدريس تم اختيارها بالطريقة الطبقية العشوائية وأشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية يشيرون إلى تقديرات متوسطة لواقع إدارة الأزمات، وكان ترتيب الأبعاد كالتالي: الاتصالات ثم التخطيط ثم اتخاذ القرار ثم فريق إدارة الأزمة وأخيرا المعلومات ، كما وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع إدارة الأزمات في الجامعات الحكومية في شمال الأردن تبعاً لمتغير الكلية ولصالح العلوم الإنسانية ، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية واقع إدارة الأزمات في الجامعات الحكومية في شمال الأردن تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور وعدم وجود أثر لمتغير الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في تصورهم إلى واقع إدارة الأزمات في الجامعات.

وأجرى الحسن وعشابي (2017) دراسة هدفت إلى التعرف إلى تعرف واقع استخدام الفصول الافتراضية في برامج التعلم عن بعد في جامعة السودان المفتوحة، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي وطورت استبانة طبقت على عينة مكونة من (65) مفضوحاً ، أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من أساتذة جامعة السودان المفتوحة حول واقع استخدام الفصول الافتراضية في برامج التعلم عن بعد تعزى لمتغيري الخبرة والتخصص، إضافة إلى وجود صعوبات تحول دون استخدام الفصول الافتراضية في برامج التعلم عن بعد بجامعة السودان المفتوحة.

وهدف دراسة الغامدي (2011) إلى تقويم فاعلية نظام التعلم عن بعد في الجامعات السعودية ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي وطورت استبانة طبقت على عينة مكونة من (531) طالباً وطالبة، وأظهرت النتائج أن فاعلية نظام التعلم

عن بعد في الجامعات السعودية جاء بدرجة متوسطة كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية ولصالح كلية الآداب.

أما دراسة عاشور (2011) فقد هدفت إلى التعرف على درجة تصور رؤساء الأقسام الأكاديميين في جامعة اليرموك لتوافر عناصر إدارة الأزمات وتعرف أثر متغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية ونوع الكلية في تصوراتهم ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي وطورت استبانة تكونت من (32) فقرة وزعت على خمسة مجالات وأظهرت النتائج أن درجة تصور رؤساء الأقسام الأكاديميين في جامعة اليرموك لتوافر عناصر إدارة الأزمات جاءت بدرجة متوسطة على الأداة ككل ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تصور رؤساء الأقسام الأكاديميين في جامعة اليرموك تعزى للجنس والرتبة الأكاديمية ونوع الكلية.

التعقيب على الدراسات السابقة

في ضوء ما توافر للباحثان من دراسات سابقة يلاحظ ما يلي:

- تتشابه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في استخدامها المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات
- تتشابه هذه الدراسة مع دراسة طيفور (2018) وعبابنة وعاشور (2018) في اختيار العينة حيث كانت العينة في هذه الدراسات القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في حين تختلف مع دراسة عاشور (2011) والتي كانت العينة فيها رؤساء الأقسام الأكاديميين
- أجريت الدراسات السابقة في بيئات مختلفة بعضها في الأردن مثل دراسة عبابنة وعاشور (2018) وعاشور (2011)، وبعضها في السعودية مثل دراسة طيفور (2018) والغامدي (2011) وبعضها في السودان مثل دراسة الحسن وعشابي (2017).
- تتميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة بأنها الدراسة العلمية الوحيدة - في حدود علم الباحثان - التي تناولت مستوى ممارسة إدارة الأزمات لدى قيادات جامعة عمان العربية في ظل جائحة كورونا وعلاقتها بفاعلية التعلم عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان العربية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2021/2020 والبالغ عددهم (150) عضو هيئة تدريس. وتكونت عينة الدراسة من (130) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بطريقة المسح الشامل، ويوضح الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة على متغيرات الدراسة.

الجدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة على متغيرات الدراسة

المتغير	المستوى/ الفئة	العدد
الجنس	ذكر	96
	أنثى	34
	المجموع	130
الكلية	إنسانية	90
	علمية	40
	المجموع	130
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	76
	أستاذ مشارك	26
	أستاذ دكتور	28
	المجموع	130

أداة الدراسة

لأغراض تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتطوير أداة اعتماداً على الأدب النظري وبعض الدراسات السابقة ذات العلاقة فضلاً عن آراء بعض التربويين المتخصصين حيث تم تقسيم الأداة إلى جزأين مثل كل جزء منها استبانة مختلفة تناولت الأولى: مستوى ممارسة إدارة الأزمات حيث تم تطوير هذا الجزء بالرجوع إلى بعض الدراسات، مثل: طيفور (2018)، عابنة وعاشور (2018)، وتم توزيعها على أربعة مجالات: التخطيط، المعلومات، الاتصالات، المهارات القيادية وفرق العمل أما الجزء الثاني المتعلق بفاعلية التعلم عن بعد فقد تم تطويره بالاستعانة بدراسة الحسن وعشابي (2017) واشتمل على مجال واحد وهو البعد النفسي، وقد اعتمد الباحثان تدريج ليكرت الخماسي للتقديرات وطريقة الفئات المتساوية للحكم على استجابات أفراد عينة الدراسة

واستخدمت المعايير الآتية للحكم على المتوسطات الحسابية: درجة منخفضة من (1.00-2.33)، درجة متوسطة من (2.34-3.67)، درجة مرتفعة من (3.86-5) وتم التحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة والتي تكونت من (38) فقرة ضم الجزء الأول المتعلق بمستوى إدارة الأزمات (24) فقرة وضم الجزء الثاني المتعلق بفاعلية التعلم عن بعد (14) فقرة من خلال عرضها على (10) محكمين في مجال الأصول والإدارة التربوية والقياس والتقويم في عدد من المؤسسات والجامعات الأردنية لإبداء رأيهم في وضوح الفقرات وسلامتها العلمية واللغوية ومدى ملاءمة الفقرة للمجال الذي اندرجت تحته بالإضافة إلى أي آراء أخرى قد يرونها مناسبة سواء بالحذف أو الإضافة أو الدمج، وعلى ضوء مقترحات المحكمين وآرائهم فقد تم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) فأكثر من آراء المحكمين وبذلك تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية بجزأيتها من (38) فقرة وللتحقق من صدق بناء أداة الدراسة تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه لجزء مستوى ممارسة إدارة الأزمات وبين الفقرة والاستبانة ككل وتراوحت معاملات الارتباط بين الفقرة والمجال (0.55-0.90) وبين الفقرة والاستبانة ككل (0.50-0.83)، فيما تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرة والاستبانة ككل لجزء فاعلية التعلم عن بعد حيث تراوحت معاملات الارتباط (0.76-0.88)، وللتحقق من ثبات أداة الدراسة قام الباحثان بتقدير الثبات بطريقتين: الأولى طريقة الاختبار وإعادة الاختبار حيث تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية خارج عينتها بلغ عددها (20) عضو هيئة تدريس؛ وذلك بتطبيقها مرتين وبفاصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني، وحسب معامل ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين حيث تراوحت معاملات الثبات بين المجالات (0.78-0.90) لأداء مستوى ممارسة إدارة الأزمات وبلغ الثبات الكلي (0.91)، أما أداة فاعلية التعلم عن بعد فقد تراوحت معامل الثبات الكلي (0.93) أما الطريقة الثانية فقد استخدم الباحثان طريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي حيث تراوحت معاملات الثبات لمجالات أداة مستوى ممارسة إدارة الأزمات ما بين (0.80-0.93) وبلغ معامل الثبات الكلي (0.95) في حين بلغ معامل الثبات الكلي لفاعلية التعلم عن بعد (0.96).

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى ممارسة إدارة الأزمات لدى قيادات جامعة عمان العربية لمواجهة جائحة كورونا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على مجالات أداة ممارسة إدارة الأزمات ويوضح الجدول (2) هذه النتائج

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب لمستوى ممارسة إدارة الأزمات لدى قيادات جامعة عمان العربية لمواجهة جائحة كورونا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً

التسلسل في الأداة	الرتبة	المجالات	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	مستوى الممارسة
1	1	التخطيط	4.33	0.49	مرتفع
4	2	المهارات القيادية وفرق العمل	4.30	0.67	مرتفع
2	3	المعلومات	4.26	0.49	مرتفع
3	4	الاتصال	4.15	0.56	مرتفع
		إدارة الأزمات ككل	4.27	0.50	مرتفع

يبين الجدول (2) أن مستوى ممارسة إدارة الأزمات لدى قيادات جامعة عمان العربية لمواجهة جائحة كورونا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بمستوى (مرتفع) بمتوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (0.50) وبشكل تفصيلي كان مستوى ممارسة إدارة الأزمات في جامعة عمان العربية للمجالات الفرعية على النحو التالي: جاء مجال (التخطيط) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.33) وانحراف معياري (0.49) وبمستوى ممارسة مرتفع ، في حين جاء بالمرتبة الثانية مجال (المهارات القيادية وفرق العمل) بمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.67) وبمستوى ممارسة مرتفع ثم تلاه في المرتبة الثالثة مجال (المعلومات) بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.49) وبمستوى ممارسة مرتفع ، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال (الاتصال) بمتوسط حسابي (4.15) وبانحراف معياري (0.56) وبمستوى ممارسة مرتفع. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن هناك تخطيطاً مسبقاً (التنبؤ) لمواجهة الأزمات والكوارث المحتمل حدوثها على المدى

البعيد والقريب، وإعداد الخطط والسيناريوهات واتخاذ الإجراءات الوقائية لمنع الأزمة، والتعامل مع الوضع كتدريب الهيئة التدريسية على المنصة الالكترونية وكيفية إعطاء المحاضرات وتحضير الامتحانات وبذل الجهود لتوفير ما يحتاجه الطلبة . وتتفق نتيجة هذا السؤال مع نتيجة دراسة طيفور (2018) والتي أشارت إلى أن إدارة الأزمات جاءت بدرجة كبيرة. بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عباينة وعاشور (2018) ودراسة عاشور (2011) والتي أشارت إلى أن إدارة الأزمات جاءت بدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى فاعلية التعلم عن بُعد في جامعة عمان العربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على فقرات أداة فاعلية التعلم عن بعد، ويوضح الجدول (3) هذه النتائج.

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى فاعلية التعلم عن بُعد في جامعة عمان العربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الفاعلية
3	1	تعاملت إدارة الجامعة مع الطلبة بشفافية ووضوح.	4.34	0.64	مرتفع
2	2	وفرت الجامعة المعلومات الصحيحة والدقيقة عن إجراءات وتعليمات التعلم عن بعد.	4.30	0.63	مرتفع
1	3	استخدمت الجامعة لغة التخاطب السليمة والتعبير الواضح أثناء التواصل مع الطلبة.	4.29	0.71	مرتفع
4	4	عملت إدارة الجامعة على توفير المعلومات للعاملين والطلبة والإدارات العليا في الوقت المناسب.	4.27	0.64	مرتفع
5	5	شجعت إدارة الجامعة على تبسيط إجراءات التعلم عن بعد وتسهيلها.	4.25	0.88	مرتفع
7	6	أصدرت إدارة الجامعة تعليمات مفهومة وواضحة للعاملين والطلبة عند تنفيذ مهامهم.	4.23	0.61	مرتفع
6	7	استمعت إدارة الجامعة بعناية لآراء العاملين بشأن المشاكل الطارئة في التعلم عن بعد.	4.20	0.76	مرتفع
14	8	قامت إدارة الجامعة بتجديد قاعدة البيانات حسب ما يستجد من أزمات تعليمية	4.19	0.94	مرتفع
10	9	حرصت إدارة الجامعة على التعامل مع أزمة التعلم عن بعد على أنها فرص لتحسين الاوضاع	4.16	0.73	مرتفع
8	10	اظهرت إدارة الجامعة مهارات أهلتها للسيطرة على	4.15	0.77	مرتفع

		التحول نحو التعليم عن بعد			
مرتفع	0.77	4.11	اتبعت إدارة الجامعة أسلوب الحوار في حل الأزمات التعليمية	11	9
مرتفع	0.88	4.03	استخدمت إدارة الجامعة التفكير الإبداعي لاقتراح البدائل	12	12
مرتفع	0.91	4.02	استخدمت إدارة الجامعة التقنية الإبداعية لإيجاد البدائل المناسبة للصعوبات الطارئة	13	11
مرتفع	0.85	3.92	وفرت إدارة الجامعة نظم اتصالات متنوعة خاصة بإدارة الأزمات التعليمية	14	13
مرتفع	0.62	4.18	فاعلية التعلم عن بعد (الكلية)		

يبين الجدول (3) أن مستوى فاعلية التعلم عن بُعد في جامعة عمان العربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بشكل عام جاء بمستوى (مرتفع) بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0.62)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.92-4.34) وجاءت جميع الفقرات بمستوى مرتفع ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى وجود وعي كبير لدى القائمين على إدارة الجامعة باحتياجات التعلم عن بعد ودوره في مساعدة الطلاب والتخفيف عليهم كما ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى النجاح الذي حققته الجامعة في عملية التعلم عن بعد والايجابيات التي حصلت عليها الجامعة من وجهة نظر الطلبة حول عملية التعلم عن بعد في الجامعة، وارتفاع نسبة حضور المحاضرات والتفاعل فيها وارتفاع روح التنافس ونسبة النجاح. ولم يجد الباحثان أي دراسة تتفق مع نتيجة هذا السؤال، في حين اختلفت نتيجة هذا السؤال مع نتيجة دراسة الغامدي (2011) والتي أشارت إلى أن فاعلية نظام التعلم عن بعد في الجامعة السعودية جاء بدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى إدارة الأزمات في جامعة عمان العربية تعزى لمتغيرات: (الجنس، الكلية، الرتبة الأكاديمية)؟ للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إدارة الأزمات باختلاف متغيرات كل من: (الجنس، الكلية، الرتبة الأكاديمية) ويبين الجدول (4) هذه النتائج.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى إدارة الأزمات باختلاف متغيرات الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية

الدرجة الكلية	المهارات القيادية وفرق العمل	الاتصالات	المعلومات	التخطيط	المستويات		المتغيرات
					المجالات	الجنس	
4.19	4.15	4.08	4.21	4.31	المتوسط الحسابي	ذكر	الجنس
					الانحراف المعياري		
0.56	0.74	0.63	0.54	0.48	المتوسط الحسابي	أنثى	
					الانحراف المعياري		
4.39	4.54	4.28	4.34	4.36	المتوسط الحسابي	إنسانية	الكلية
					الانحراف المعياري		
0.37	0.46	0.40	0.37	0.50	المتوسط الحسابي	علمية	
					الانحراف المعياري		
4.22	4.26	4.12	4.18	4.32	المتوسط الحسابي	أستاذ	
					الانحراف المعياري		
0.54	0.69	0.63	0.52	0.48	المتوسط الحسابي	مساعد	
					الانحراف المعياري		
4.30	4.34	4.18	4.33	4.33	المتوسط الحسابي	أستاذ	
					الانحراف المعياري		
0.46	0.65	0.49	0.45	0.50	المتوسط الحسابي	مشارك	
					الانحراف المعياري		
4.37	4.44	4.30	4.35	4.38	المتوسط الحسابي	أستاذ	
					الانحراف المعياري		
0.43	0.56	0.43	0.42	0.48	المتوسط الحسابي	دكتور	
					الانحراف المعياري		
3.94	3.96	3.73	3.97	4.06	المتوسط الحسابي	مشارك	
					الانحراف المعياري		
0.70	0.91	0.86	0.65	0.53	المتوسط الحسابي	أستاذ	
					الانحراف المعياري		
4.27	4.23	4.15	4.27	4.43	المتوسط الحسابي	دكتور	
					الانحراف المعياري		
0.31	0.59	0.25	0.41	0.36	المتوسط الحسابي	دكتور	
					الانحراف المعياري		

يلاحظ من الجدول (4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لإدارة الأزمات باختلاف متغيرات الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية، ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية استخرجت نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات والجدول (5) يبين هذه النتائج.

الجدول (5) نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى إدارة الأزمات باختلاف متغيرات الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الجنس	التخطيط	0.131	1	00.131	00.609	00.437
	المعلومات	0.241	1	00.241	1.241	00.267
	الاتصالات	0.002	1	00.002	00.007	00.936
	المهارات القيادية وفرق العمل	1.090	1	1.090	2.657	00.106

00.862	00.030	00.007	1	0.007	الدرجة الكلية	الكلية
0.816	0.055	0.012	1	0.012	التخطيط	
0.065	3.744	0.728	1	0.728	المعلومات	
0.757	0.096	0.026	1	0.026	الاتصالات	
0.688	0.162	0.066	1	0.066	المهارات القيادية وفرق العمل	
0.534	0.390	0.087	1	0.087	الدرجة الكلية	
00.001	❖7.097	1.528	2	3.057	التخطيط	الرتبة الأكاديمية
00.001	❖7.956	1.548	2	3.095	المعلومات	
00.000	❖9.765	2.636	2	5.272	الاتصالات	
00.079	2.594	1.064	2	2.128	المهارات القيادية وفرق العمل	
00.002	❖6.584	1.469	2	2.939	الدرجة الكلية	
		0.215	120	25.843	التخطيط	الخطأ
		0.195	120	23.344	المعلومات	
		0.270	120	32.395	الاتصالات	
		0.410	120	49.220	المهارات القيادية وفرق العمل	
		0.223	120	26.780	الدرجة الكلية	
			129	31.167	التخطيط	الكلية
			129	31.274	المعلومات	
			129	41.016	الاتصالات	
			129	58.613	المهارات القيادية وفرق العمل	
			129	33.299	الدرجة الكلية	

يبين الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى إدارة الأزمات باختلاف متغيرات الجنس والكلية، كما ويبين الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى إدارة الأزمات باختلاف متغير الرتبة الأكاديمية على جميع المجالات وعلى الدرجة الكلية باستثناء مجال المهارات القيادية وفرق العمل، ولعرفة لمن تعود هذه الفروق، تم إجراء اختبار المقارنات البعدية باستخدام طريقة شيفيه والجدول (6) يبين هذه النتائج.

الجدول (6) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية على مجالات إدارة الأزمات تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	الرتبة الأكاديمية	أستاذ مشارك	أستاذ دكتور
التخطيط	أستاذ مساعد	0.3241	0.0464
	أستاذ مشارك	-----	0.3704
المعلومات	أستاذ مساعد	0.3787	0.0733
	أستاذ مشارك	-----	0.3054
الاتصالات	أستاذ مساعد	0.5771	0.1579
	أستاذ مشارك	-----	0.4192
الدرجة الكلية	أستاذ مساعد	0.4365	0.0991
	أستاذ مشارك	-----	0.3375

يبين الجدول (6) أن مصادر الفروق فيما يتعلق بمجال التخطيط والمعلومات والاتصالات والدرجة الكلية كانت بين الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك) ولصالح أستاذ مساعد، وبين الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك، وأستاذ دكتور) ولصالح أستاذ مشارك.

وفيما يتعلق بالنتيجة المتصلة بمتغير الجنس ونوع الكلية فيعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن الظروف الموجودة في ظل أزمة كورونا في إدارة الأزمات في إدارة الجامعة جميعها متشابهة سواء كانت للذكور والإناث وللكتليات العلمية والإنسانية فهم يعملون في نفس الجامعة ويقومون بمهام تكاد تكون واحدة كما أن ظروف العمل في الجامعة متشابهة. وتتفق نتيجة هذا السؤال مع نتيجة دراسة عاشور (2011) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس وللكلية، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة عاشور وعبابنة (2018) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس ولصالح الذكور، كما وتختلف هذه النتيجة مع دراسة عاشور وعبابنة (2018) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للكلية ولصالح الكليات الإنسانية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين مستوى إدارة الأزمات في ظل جائحة كورونا وفاعلية التعلم عن بعد في جامعة عمان العربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ للإجابة عن هذا السؤال استخرجت نتائج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى إدارة الأزمات ومستوى

فاعلية التعلم عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والجدول (7) يبين هذه النتائج.

الجدول (7): معامل ارتباط بيرسون بين مستوى إدارة الأزمات ومستوى فاعلية التعلم عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الدرجة الكلية	المهارات القيادية وفرق العمل	الاتصالات	المعلومات	التخطيط	إدارة الأزمات فاعلية التعلم عن بعد البعد النفسي
0.78	0.85	0.70	0.67	0.59	

❖❖ دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يبين الجدول (7) وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى إدارة الأزمات ومستوى فاعلية التعلم عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.59-0.85). ويستدل من هذه النتيجة أن مستوى إدارة الأزمات يؤثر في فاعلية التعلم عن بعد، إذ أن هذه العلاقة الإيجابية تشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى إدارة الأزمات في جامعة عمان العربية ارتفعت فاعلية التعلم عن بعد، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن توافر مستوى عالي من إدارة الأزمات يؤدي إلى ازدياد فاعلية التعليم عن بعد وتحسين نوعية الخدمات التي تقدمها الجامعة. ولم يجد الباحثان أي دراسة تتفق أو تختلف مع نتيجة هذه السؤال.

التوصيات

يوصي الباحثان في ضوء نتائج الدراسة بما يلي:

1. تعزيز ثقافة إدارة الأزمات من خلال الاستمرار في تعزيز الاتصالات ما بين المستويات الإدارية المختلفة والاستمرار في استخدام فرق العمل لإنجاز الأعمال المستجدة
2. ضرورة منح الإدارة في قطاع التعليم الجامعي العام والخاص مزيداً من السلطات والمسؤوليات المناسبة لإشراكهم في إعداد وصياغة القرارات المناسبة، مما قد يكون فرصة لظهور الأفكار الريادية وتحفيز الابتكار.
3. إعادة تنظيم بعض الإجراءات الإدارية للتقليل من مستوى الضغط المرافق لحدوث الأزمات المفاجئة.

الختامة :

إدارة الأزمات هو أسلوب يلجأ إليه طرف في علاقة ما إذا ما اعتقد إن له مصلحة في تغيير الوضع الراهن لهذه العلاقة، وتتفاوت الدول في قدراتها على مواجهة الأزمات فبعضها يمتلك القدرة على إدارة الأزمة وقد تستغل بعض الدول حدوث الأزمة لتتمكن من تحسين قدراتها على تنفيذ استراتيجياتها في الهيمنة والسيطرة على مقدرات الحياة وأحداث التغييرات التي تتبعها الدولة ولا يوجد نظام تعليمي يتصف بالكمال او الكفاءة التامة، فالتعليم عملية معقدة ومتعددة الجوانب والمسارات ومتنوعة، لذلك فان عملية تجويد التعليم ورفع مستوى الطلبة يحتاج إلى ترتيب أنظمة متنوعة تدير عملية التعلم.

Conclusion

Crisis management is a method that a party resorts to in a relationship if he thinks he has an interest in changing the current status of this relationship. Countries vary in their capabilities to confront crises, some of them have the ability to manage the crisis, and some countries may take advantage of the crisis to be able to improve their capabilities to implement their strategies in Hegemony and control over the capabilities of life and the events of changes followed by the state, and there is no educational system characterized by perfection or complete efficiency, education is a complex and multi-faceted process and diverse paths, so the process of improving education and raising the level of students needs to arrange various systems that manage the learning process.

قائمة المصادر والمراجع

1. احمد ، إبراهيم .(2002). *إدارة الازمة التعليمية-منظور عالمي*. الإسكندرية : دار الوفاء للنشر والتوزيع
- 2.الأعرجي ، عاصم (1999) ، *إدارة الازمات بين (الوقائية والعلاجية)*، دراسة مسحية في المصارف الأردنية ، الإدارة العامة ، 39 (1) 163-201
- 3.البريدي ، عبدالله ب (1999)،*أزماتنا .. كيف نديرها ؟ رؤية جديدة في إدارة الأزمات* عمان : بيت الأفكار الدولية
- حجي ، أحمد (2000)، *الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية*، مصر : دار الفكر العربي.4
- 5.الحسن ، عصام و عشابي، هناء (2017) ، *واقع استخدام الفصول الافتراضية في برامج التعلم عن بعد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس : جامعة السودان المفتوحة* أنموذجا، *مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس* . 15، (1) ،ص45-75.
- 6.دقاسة ، مأمون وعاصم ،الأعرجي (2000)، *إدارة الازمات - دراسة ميدانية لدى توافر عناصر إدارة الأزمات من وجهة نظر العاملين في الوظائف الاشرافية في امانة عمان الكبرى*، الإدارة العامة، 39 ، (4) 773-809
- زيتون، حسن (2005). *رؤية جديدة في التعليم الالكتروني*. الرياض: الدار الصوتية للتربية ..7
- 8.صادق، أمنية (2002)، *إدارة الأزمات والكوارث في المكتبات*، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع
- 9.طيفور،هيفاء (2018) . *إدارة الأزمات بكليات جامعة حائل: المصادر والاستراتيجيات المستخدمة للتعامل معها من وجهة نظر القيادات الأكاديمية*، *مجلة كلية التربية* 37،(178). 177-190
- 10.الظفر، أمل، والعمود، مها (2019)، *إسهام صلاحيات القيادة المدرسية في إدارة الأزمات بمدارس التعليم الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظر القائدات*، *مجلة البلقاء للبحوث والدراسات*، 22 (2) 196 - 218
- 11.عاشور.محمد (2011). *درجة تصور رؤساء الأقسام في جامعة اليرموك لتوافر عناصر إدارة الازمات*.*مجلة جامعة أم القرى* ، 1 (3) ، 121-165

12. عباينة ، سعيد ، وعاشور، محمد (2018). واقع إدارة الأزمات بالجامعات الأردنية الحكومية في شمال الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. 26، (3) . ص715-742
13. عبدالله، عادل (2003)، إدارة الأزمات كأحد الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة، مجلة مستقبل التربية العربية، 30، (9)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية
14. العريفان، أمثال (2018)، إستراتيجية مقترحة لإدارة الأزمات الإدارية في مؤسسة التعليم العالي الكويتية في ضوء معايير القيادة الاستراتيجية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن
15. العلي، عبدالله (2005)، التعليم عن بعد ومستقبل التربية في الوطن العربي. القاهرة: دار الكتاب الحديث .
16. الغمادي ، احمد (2011). فاعلية نظام التعلم عن بعد في الجامعات السعودية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. 28 (28) 153-187
17. كتمور، عصام (2014) مدى إسهام تكنولوجيا التعليم في برامج التعلم عن بعد بالجامعات السودانية. مجلة دراسات تربوية ، 4 (3) 118-158
18. محمود، ضحى ، وحسين، ياسمين (2017)، أبعاد التعلم وعلاقته بأساليب إدارة الازمات لمعلمات الرياض، مجلة البحوث التربوية والنفسية قسم رياض الأطفال، 54 ، 560-581.
19. المساعدة ، ماجد. (2012). إدارة الأزمات. عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع

List of sources and references :

- 1- Ahmed, Ibrahim. (2002). Managing the Educational Crisis - A Global Perspective. Alexandria: Dar Al-Wafa for Publishing and Distribution
- 2- Al-Araji, Assem Hussein (1999), Crisis Management (Preventive and Curative): A Survey Study in Jordanian Banks, Public Administration, 39 (1) 163-201
- 3- Al-Baridi, Abdullah bin Abdul Rahman (1999), Our crises.. How do we manage them? A new vision in crisis management Amman: International Ideas House

4. Hajji, Ahmed Ismail (2000), Educational Administration and School Administration, Egypt: Arab Thought House.
- 5- Al-Hassan, Essam, Ashabi, and Hana (2017), the reality of using virtual classrooms in distance learning programs from the point of view of faculty members: Sudan Open University as a model, Journal of the Union of Arab Universities for Education and Psychology. 15, (1), pp. 45-75.
- 6- Daqamseh, Mamoun and Asim, Al-Araji (2000), Crisis Management - A field study of the availability of crisis management elements from the viewpoint of workers in supervisory jobs in the Greater Amman Municipality, Public Administration, 39, (4) 773-809
- 7- Zeitoun, Hassan (2005). A new vision in e-learning. Riyadh: Al-Salteh House for Education.
- 8- Sadiq, Umniah (2002), Crisis and Disaster Management in Libraries, Cairo: The Egyptian Lebanese House for Publishing and Distribution
- 9- Tayfour, Haifa (2018). Crisis management in the faculties of the University of Hail: sources and strategies used to deal with it from the point of view of academic leaders, Journal of the College of Education 37, (178). 177-190
- 10- Al-Zafar, Amal, and Al-Amoud, Maha (2019), The Contribution of School Leadership Powers to Crisis Management in Primary Education Schools in Riyadh from the Women's Point of View, Al-Balqa Journal for Research and Studies, 22 (2) 196-218
- 11- Ashour. Mohammed (2011). The degree of perception of department heads at Yarmouk University for the availability of crisis management elements. Umm Al-Qura University Journal, 1 (3), 121-165
- 12- Ababneh, Saeed, and Ashour, Mohammed (2018). The reality of crisis management in Jordanian public universities in northern Jordan. The Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies. 26, (3). p. 715-742
13. Abdullah, Adel (2003), Crisis management as one of the modern trends in management science, Journal of the Future of Arab Education, 30, (9), Modern University Office, Alexandria

14. Al-Arifan, Proverbs (2018), a proposed strategy for managing administrative crises in the Kuwaiti higher education institution in the light of strategic leadership criteria, unpublished doctoral thesis, University of Jordan, Amman, Jordan
15. Al-Ali, Abdullah (2005), Distance education and the future of education in the Arab world. Cairo: Modern Book House.
16. Al-Ghamdi, Ahmed (2011). The effectiveness of the distance learning system in Saudi universities. Arab Studies in Education and Psychology. 28 (28) 153-187
17. Katmore, Essam (2014) The extent to which educational technology contributes to distance learning programs in Sudanese universities. . Journal of Educational Studies, 4 (3) 118-158
18. Mahmoud, Duha, and Hussein, Yasmine (2017), The dimensions of learning and its relationship to crisis management methods for Riyadh teachers, Journal of Educational and Psychological Research, Kindergarten Department, 54, 560-581.
19. Almasada, Majid. (2012). Crisis Management. Amman: House of Culture for Publishing and Distribution

إضفاء الكونية على نظم الحياة السودانية الفترة من (2005 حتى سبتمبر 2021م)

السيد سنين موسي مادبو

أستاذ مساعد / كلية الدراسات التنموية / جامعة الضعين

السودان

الملخص

إن التحول من القومية إلى الكونية¹، لسائر بلدان العالم يعتبر ضرورة لمعيشة البلدان المصدرة للكونية والخروج بأقل الخسائر الناتجة عن تلك التحولات. أما التحولات التي تمت في السودان، تختلف كثيراً عن بلدان العالم الأخرى. وإن بداية التحولات من القومية إلى الكونية في السودان، لم تكن من باب خيار اللحاق بقطار الكونية، لفوائدها ومزاياها المتفردة. بل كان نتيجة لتي ذراع الحكومة السودانية في ذلك الوقت، بموجب العقوبات والقرارات الصادرة من المؤسسة الدولية والمنظمات العاملة والمساندة لها. إذ تبين، من خلال تقارير المنظمات العاملة في السودان والمجتمع المدني الكوني السوداني. أن انتهاكات واسعة لحقوق الإنسان وجرائم حرب وجرائم ضد الإنسانية، اقترفتها حكومة قبل ثورة ديسمبر 2018م. منذ استلامها لمقاليد الحكم في يونيو 1989م. وفوق هذا تم تصنيف السودان دولة راعية للإرهاب ومهددة للأمن والاستقرار الدوليين. وفي خلال هذه الفترة، أصدر مجلس الأمن الدولي قرارات عديدة ومتنوعة ضد السودان وتبعتها الولايات الأمريكية المتحدة بعقوبات اقتصادية قاسية. ثم بدأت مرحلة المهادنة، المتمثلة في الإعانات والمساعدات الأممية والدخول في مفاوضات الحرب الأهلية وميلاد اتفاقية السلام الشامل عام 2005م، الأب الشرعي لدستور السودان الانتقالي لسنة 2005م. والذي جاء بالتحولات الكبرى التي انداحت في مجالات الحياة السودانية كلها.

ورقة البحث، عبارة عن القاء حجر علي بركة ساكنة، لإبراز أهم التحولات التي تمت منذ العام 2005م وحتى سبتمبر 2021م. فالتحولات الواردة في البحث عبارة عن نماذج محددة للغاية، مقارنة مع التحولات الكبرى التي وقعت في هذه الحقبة. لأسباب كثيرة ذكرها الباحث في متون البحث. قام الباحث بوصف تلك التحولات وتحليلها وإبراز أهم سلبياتها وإيجابياتها وإلى أي مدى كانت لصالح أفراد المجتمع السوداني. ثم ختم الباحث دراسته بعدد من التوصيات، يعتقد أنها ملاذات آمنه، لأفضل طرق التعايش مع الكونية والسعي إلى تحقيق أكبر قدر من المكاسب لصالح المجتمع السوداني.

¹ العولمة

Abstract

Adding Globalization to Sudanese life systems The Period from (2005 ad until September 2021ad)

The transition from nationalism to universalism, for the rest of the countries of the world. It is considered a necessity, to coexist with exporting countries of universality and to come out with the least losses resulting from these transformations. As far the transformations that took place in Sudan, they were not an option to catch up with the cosmic train, due to its unique benefits and advantages. Rather, it was the result of twist the arm of Sudanese government at that time, under sanctions and resolutions issued by the international institution and organizations supporting it. It was found through the reports of organization operating in Sudan and Sudanese cyber civil society that widespread violations of human rights, war crimes and crimes against humanity were committed by the government before the December 2018 revolution. Since its accession to power in June 1989. On top of this Sudan has been classified as a state sponsor of terrorism and a threat to international peace and security. During this period, the UN security council issued many and varied resolutions against Sudan and Unite States of America followed them with harsh economic sanction. Then the truce phase began, represented by international aid and aid, entering into civil war negotiation, and reaching the comprehensive peace Agreement in 2005, the legitimate father of Sudan's Transitional constitution in 2005. Which brought about the major transformations that occurred in all areas of Sudanese life. The research paper is about throwing a stone at still pond to highlight the most important transformations that have taken place since the year 2005 ad until September 2021ad. The transformation contained in this research are very specific models, compared to the major transformations that occurred in this era. For many reasons mentions by researcher in the text of the research.

The researcher described and analyzed these transformations and highlighted the most important negatives and positives, and to what extent they were for the benefit of Sudanese society members. Then the researcher concluded his study with a number of recommend, which he believes are safe havens for the best ways of coexisting with universalism and striving to achieve the greatest gains for the benefit of Sudanese society.

المقدمة :

إن التحول من القومية إلى الكونية لسائر نظم الحياة في السودان، يعتبر ضرورة فرضتها التوجهات العالمية والاقليمية لجميع الدول والأفراد. ليتم التفاعل من خلالها، لكل القضايا والعمليات.

ترتكز الكونية على ثورة الاتصال وتقنية المعلومات، التي لها تأثيرات كبيرة على التفكير والسلوك والمواقف في إطار العمليات الاجتماعية. يتطلب ذلك إعادة لبناء النظم وتغيير في منظومة القيم القائمة

إن الكونية(العولمة) والتعامل الإيجابي معها ضرورة فرضتها قوة القاهرة على واقع الدول القومية وأفراد مجتمعاتها. لا يجوز الهروب منها بل مواجهتها وتوجيه ايجابياتها لصالح الدولة والمجتمع.

والسودان في ضوء التغييرات سالفة الذكر، هو أكثر حاجة لتوفيق أوضاعه للاندماج في الكونية.

يعتبر السودان من أوائل دول الإقليم التي اندمجت في ثورة الاتصالات الحديثة. من باب الاستجابة لمتطلبات العولمة، حينما تمت خصخصة هيئة البريد والبرق لصالح شركات الاتصال القائمة الآن.

أهمية البحث:

تبدو أهمية الدراسة، تماشياً مع توجهات ثورة ديسمبر 2018م وانفتاحها الواسع على المجتمع الدولي. وفي المقابل الترحاب غير المحدود بعودة السودان إلى أحضان الأسرة الدولية. إضافة إلى تدخلات المجتمع الدولي في الشأن السوداني منذ مشاركته في انجاز اتفاقية السلام الشامل منذ العام 2005م. هذا يتطلب سلسلة من التغيير والتحويلات الموجه. لذا تبدو ضرورة، اندماج السودان في المنظومة الكونية. كما يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة مدخلاً، لتشجيع الباحثين والمهتمين، بالغور في سبر التحول للكونية حتى يحقق السودان أكبر المكاسب من عمليات التحول للكونية. إذ يعتبر الباحث هذه الدراسة، محاولة متواضعة للفت نظر الباحثين والمهتمين بالتحويلات التي أحدثتها العولمة في حياة المجتمع السوداني، بغية تقديم الأفكار والأعمال التي تحقق النتائج الطيبة لصالح أهل السودان في سعيهم لتحقيق أهداف العولمة في المجالات المختلفة.

اهداف البحث:

يهدف البحث إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

- هل أصبحت الاستجابة لتوجهات العولمة واقعاً على مجالات الحياة المختلفة في السودان؟
- ما هي المجالات التي استجابت لتوجهات العولمة؟
- ما هي ابراز إيجابيات التحول إلى الكونية.
- ما هي أبرز سلبيات التحول إلى الكونية.
- هل كانت تلك التحولات لصالح المجتمع؟

قام الباحث بعرض نماذج مختصرة جداً (استجابة لتعليمات النشر فيما يخص عدد الصفحات) للمحتوى الذي تم التحول منه إلى محتوى جديد لكل المجالات الواردة في البحث. ويعترف الباحث أن هنالك مجالات بتفرعاتها الكثيرة لم يتطرق لها الباحث، على أمل أن تنال حظها من قبل باحثين آخرين يحملون ذات الاهتمامات.

المنهج:

التزم البحث بالمنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي لرصد عمليات التحولات التي جرت في الفترة المحددة للبحث. واستفاد الباحث من المنهج المقارن في الفروقات بين السلبيات والإيجابيات الناتجة من تلك التحولات.

خطة البحث:

تم تقسيم البحث إلى خمسة مجالات رئيسة والتي تعبر عن النظم التي تم تسليط الضوء عليها بغية معرفة التحولات التي تمت من القومية إلى الكونية وشملت المجالات (التشريعية، السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية) ومن ثم قام الباحث برصد السلبيات والإيجابيات من جراء تلك التحولات التي تمت في النظم المختلفة، مع توضيح نتائج تلك التحولات وإلى أي مدي كانت في مصلحة المواطن. بالإضافة إلى نماذج مختصرة جداً من الاتفاقيات والقرارات التي طلبت تنفيذها الاسرة الدولية.

الصعاب التي واجهت البحث:

واجهت الباحث جملة من الصعوبات والعراقيل، نذكر أهمها: الحجم الكبير للتحولات التي تمت من القومية إلى الكونية، وعدم الشفافية في تقارير الهيئات والمؤسسات

وعدم إمكانية الوصول إليها بسهولة. علاوة على تكلفة البحث المالية للوصول للبيانات المطلوبة.

خلصت الدراسة، إلى عدد من التوصيات، يعتقد الباحث أنها قد تعين الدارسين والمهتمين في محاولاتهم لمزيد من الدراسات في موضوع التحول من القومية إلى الكونية في نظم الحياة السودانية.

ولأهمية بعض الاتفاقيات والموضوعات، قام الباحث بتثبيت ديباجاتها في صفحة ملاحق الدراسة لمزيد من الاطلاع والاحاطة.

أولاً: مجال التشريع وسن القوانين:

أهمية التشريع في حياة المجتمع:

يعتبر القانون ظاهرة اجتماعية، ووسيلة هامة من وسائل الضبط الاجتماعي. ويمثل القانون قمة التنظيم الاجتماعي للسلوك الإنساني. حيث يحدد صراحة ما يجب على الفرد عمله وما يجب عليه الامتناع عنه. فالقانون يحدد العقوبة التي تنزل بمن يخالف ما جاء به.

1/ الدستور

ويعتبر الدستور أب لكل القوانين وهو عقد اجتماعي توافق عليه أفراد المجتمع طواعية، تتحقق فيه عمليات التبادل الاجتماعي القائمة على الأخذ والعطاء، انطلاقاً من الحقوق والواجبات والحوافز المنصفة وحماية المجتمع من كل اشكال الظلم والانتهاكات، بغية الوصول للرفاه الاجتماعي. إلا أن دستور السودان منذ حقبة الاحتلال في عام 1899م، به كثير من المشاكل الفنية من وجهة نظر القانونيين وصعوبة في تنزيل القوانين التي تحقق العدالة والانصاف بالطريقة المثلي.¹

ولقد ورد في دستور² 1998م فيما يتعلق بالسيادة: (السيادة في الدولة لشعب السودان المستخلف، يمارسها عبادة لله وحماً للأمانة وعمارة الوطن وبسطاً للعدل والحرية والشورى وينظمها الدستور والقانون). أما في دستور عام 2005م³ ورد موضوع

¹ / عبد السلام حسن عبد السلام: مبادرة ريدرس، لإصلاح التشريعات، الخرطوم، 2008م، ص1.

² / دستور جمهورية السودان: وزارة العدل، مطابع التصوير الملون، الخرطوم 1998، ص4.

³ / دستور جمهورية السودان الانتقالي لسنة 2005 مطبعة جامعة الخرطوم، وزارة العدل، الخرطوم، 2005، ص10

السيادة كما يلي: (السيادة للشعب وتمارسها الدولة طبقاً لنصوص هذا الدستور والقانون دون إخلال بذاتية جنوب السودان والولايات).

يبدو الاختلاف واضح، إذ تحولت السيادة من المفهوم التأسيلي إلى مفهوم الحدثة وهي الخطوة الأولى نحو الكونية وتم تأكيد ذلك في الوثيقة الدستورية للفترة الانتقالية لسنة 2019م والتي جاءت نتاجاً لثورة ديسمبر 2018م

وتلاحظ في وثيقة الحقوق والحريات في المادة¹ 27 من دستور السودان الانتقالي لسنة 2005م والوثيقة الدستورية لسنة 2019م. الاختلاف بينهما ودستور 1998. إذ تضمنت وثيقة الحقوق والحريات في دستور 2005 والوثيقة الدستورية لسنة 2019م، (كل الحريات والحقوق المضمنة في الاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان والمصادق عليها من قبل جمهورية السودان جزء لا يتجزأ من هذه الوثيقة).

فالحقوق والحريات في تلك الوثيقة هي ذات الحقوق والحريات الواردة في الإعلان العالمي² لحقوق الإنسان 1948، فاعتبارها جزء لا يتجزأ من الدستور وما يترتب عليه من سن القوانين واللوائح. هذا يُعد تحولاً كبيراً في مجال التشريع، يطفو نظاماً كونياً في مجال التشريع وينداح على نظم الحياة المختلفة.

وفيما يخص التطبيقات العملية، قامت المنظمة الأممية والوكالات التابعة لها بفرض عقوبات على السودان بالمراقبة المباشرة، لرعاية وصيانة حقوق الإنسان والمسئوليات الأخرى تجاه السودان نذكر منها:

- قرارات مجلس الأمن (1590، 1591 مارس، 1953) عام 2005م والقرار رقم 1706 عام 2006م وجميعها يطلع على حماية المدنيين في مناطق النزاعات المسلحة. بالإضافة إلى مساعدات هيئات ووكالات الأمم المتحدة، لمساعدة الحكومة للتهوض بمسئوليتها في حماية شعب دارفور والمساعدة في إقامة العدل والإصلاح التشريعي والتوعية بحقوق الإنسان وبناء القدرات في القطاعين الرسمي وغير الرسمي. فالهدف العام (تحقيق لا مركزية فعالة في توزيع الموارد توزيعاً عادلاً)

¹ / دستور السودان الانتقالي، مصدر سابق ص 12. والوثيقة الدستورية للفترة الانتقالية 2019م، الجريدة الرسمية أعدد 1895، 13 أكتوبر 2019م، ص 17.

² / الشرعية الدولية لحقوق الإنسان؛ صحيفة وقائع رقم (2)، جنيف 1996، ص 4-7.

- مكاتب للمقررين الخاصين والخبراء المستغلين (المقرر الخاص المعني بحالات الإعدام خارج القضاء أو إجراءات موجزة وتعسفية، وممثل الأمين العام للمشردين داخلياً والمقرر الخاص بالعنف ضد المرأة والخبير المستقل لحقوق الإنسان بالخرطوم). بالإضافة إلى الزيارات الميدانية التي تقوم بها الفرق التابعة لهم في السودان.

2/ القوانين

- مبادرة إصلاح التشريعات الجنائية (2008م ريد ريس) فالقوانين المزمع إصلاحها (1/ القانون الجنائي لسنة 1991 /2 قانون الإجراءات الجنائية لعام 1991م /3 قانون الإثبات لعام 1993 /4 قانون الطفل لعام 2004م /5 قانون الأحداث لعام 1983م /6 قانون الشرطة لعام 1999م /7 قانون قوات الأمن الوطني لعام 1999م /8 قانون السلطة القضائية لعام 1986م /9 القوانين واللوائح المتعلقة بنظام السجون. /10 قانون النائب العام لعام 1983م /11 قانون المحاماة لعام 1983م. هذه من بين خمسة وستون قانوناً آخر لم يرد ذكرها. يعتقد الكثيرون ضرورة التحول من تلك القوانين، حتى تتلاءم مع القوانين الكونية. أما فيما يخص مصادر التشريع ورد في دستور 1998 (الشرعية الإسلامية وجماع الأمة).

فالأمة هي الأمة السودانية، تأكيداً لثنائيات ما قبل العوثة (الدولة - الإمة) لترسيخ معاني القومية، التي قامت على انقاضها الكونية. ففي الفقرة (3) ¹ تحت عنوان حكم القانون تنص على: (لا تسقط بالتقادم جرائم الحرب والجرائم ضد الإنسانية والقتل خارج نطاق القضاء وانتهاكات حقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني... الخ). فحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني، لهما أهمية قصوى في توطين العمليات على المستوى الكوني. وأن مفهوم سيادة الدولة على أراضيها ومواطنيها بالطريقة الحصرية لا ينسجم والواقع العملي لتفاعلات الأفراد والحكومة والانفتاح الكبير على النشاط الدولييين في كثير من القضايا والتي على رأسها صيانة وتعزيز حقوق الإنسان من جهة ثالثة.

¹ الوثيقة الدستورية للفترة الانتقالية لسنة 2019م، الجريدة الرسمية لجمهورية السودان، العدد (1895-3 أكتوبر 2019م).

- إن الشركات متعددة الجنسيات هي من خلق القانون القومي والدولي والخاصية المميزة لها، الاحتفاظ بالوحدة في إطار تعددي مرن لا يمكن الابقاء عليه، إلا بواسطة التعاون الدولي المتبادل بين كل من القانون الوطني والدولي. (شكل التعاون قائم على الهيمنة وقوة النفوذ ليس على ضرورة المصالح المشتركة).¹
- فيما يتعلق بالإطار القانوني للشركات الأجنبية التابعة لشركات متعددة الجنسيات، فأبرز معاملة العقود التي تبرم بين الحكومات القومية وتلك الشركات وغالباً ما تجد عنصر المرونة حاضراً من باب تشجيع الاستثمار الأجنبي، لضرورة الولوج في السوق الكونية لحرية تنقل البضائع وتسويق الإنتاج والاستفادة من تمويل المؤسسات والبنوك العالمية. لذا ما كان أما م حكومات السودان خيار إلا اتباع السياسات المرنة. تحت مظلة تشجيع الاستثمار وتجد مواده حاضرة بقوة في متون الدساتير السودانية. وتقوم القوانين على قاعدة (سلطان الإرادة) لطرفي العقد. وأنشاء القضاء الذي يتولى حسم النزاع الذي يقع بين الطرفين (التحكيم) بعيداً عن القضاء الوطني. وهذا تحول كبير ونوعي خاصة أنه في مجال التشريع الذي ينداح على كل نظم الحياة الأخرى. وهذا بدوره، يجب أن يستجيب لمطلوبات التجارية الدولية بأشكالها المركبة والمعقدة. فالتجارة الدولية هي البوابة الواسعة للسوق الكونية. ويتبع ذلك، مدونة الأمم المتحدة لقواعد سلوك الشركات المتعددة الجنسيات. حتى يرضخ القومي للقوانين الضامنة والمحددة لاستعمال القوة السيبرانية.

ومن الشركات التي تتبع للشركات العابرة للقومية في مجال السيارات (ميتسوبيشي، تويوتا وفولكسفاغن والسهم الذهبي وغيرها) موجودة وفعالة وانشطتها ممتدة في كل أصقاع السودان، إذ يقوم عليها نخبة من الموظفين والزبائن المتميزين. وتأثيراتهم تمتد لحياتهم الخاصة قبل العامة، وهذا هو التحول الكبير الذي نعنيه من اندياح القانوني إلى الاقتصادي والثقافي وتأثيره السياسي واضح حتى في تغيير الحكومات. وثمة شركات، أخرى نعرض نشاطاتها في مجالات لاحقة.

¹ / قانون مشروع الجزيرة والمناقل 2021م، الذي فتح الباب واسعا للشركات متعددة الجنسية لشراء أراضي فيه. جريدة التغيير، بتاريخ 2021/7/8م

- سلبيات القوانين القومية المتحول منها إلى القوانين الكونية:¹
- 1/ استخدام قوانين جنائية كوسيلة لسحق المنشقين والمعارضين سياسياً وفرض عقوبات قاسية، كما هو في: (تقييد الحريات السياسية والشخصية، نجد ذلك في تحريم المظاهرات السلمية وحرية التعبير والتجمع)
 - 2/ التطبيق المتداخل لعدة قوانين أو نتيجة عدم التطبيق.
 - 3/ الإفلات من العقاب في الانتهاكات الخطيرة لحقوق الإنسان. (القتل خارج القضاء، الاختفاء، التعذيب والاعتصاب).
 - 4/ القانون الجنائي قبل التحول لا يجرم الإبادة الجماعية والجرائم ضد الإنسانية وجرائم الحرب.
 - 5/ يوفر القانون الجنائي قبل التحول حصانات للمسؤولين في الدولة من أي أفعال ترتكب خلال أدائهم لواجباتهم من أي دعاوى أو مقاضاة جنائية ضدهم إلا بموافقة مرؤوسيههم. هذا أدى إلى الإفلات من العقاب في جرائم كثيرة وخطيرة خاصة وسط أفراد القوات المسلحة والأمن الوطني.
- إيجابيات التحول من القوانين القومية إلى القوانين الكونية :
- 1/ إن إصلاح القانون الجنائي يمثل وسيلة هامة في إنهاء التمييز ويفيد المجموعات المهمشة.
 - 2/ إن إصلاح القانون، يحقق أفكار محددة حول نظم الحكم والعدالة من خلال تعيين معايير السلوك التي ارتضاها المجتمع.
 - 3/ إصلاح القوانين يعكس صورة مجتمع يحترم الحقوق السياسية ويحمي أفراد من الجرائم.
 - 4/ توفير وسائل حماية في أماكن الاحتجاز وتوفير الحماية من الانتهاكات.
 - 5/ إصلاح القضاء والشرطة والمؤسسات العقابية يؤدي إلى انفاذ حكم القانون بالطرق المثلى.
 - 6/ تقنين الجوانب الإيجابية في القانون العربي باعتبارها تجارب وليدة لثقافات، مرتبطة بالمجتمع.

¹ ريدرس ومركز الخرطوم لحقوق الإنسان وتنمية البيئة: ورقة خيارات، مبادرة إصلاح القانون الجنائي، فندق ميريديان الخرطوم، 12-13 فبراير 2008، ص. 8.6.5.

يجب أن تخضع التحولات وحركات الإصلاح القانوني لحاجات المجتمع:

يعتبر القانون نظام اجتماعي، يحدد معايير السلوك التي ارتضاه المجتمع ولا بد أن يكون قائم وفعال، لتحقيق الغايات التي يتطلع إليها أفراد المجتمع وأن تكون واقع يمشی بين الناس لتنظيم حياتهم في سائر مجالات الحياة. (السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية). وتبدو أهمية القانون في أنه يمثل التطبيقات العملية التي يتأثر بها أفراد المجتمع على مدار اليوم بل الساعة في كثير من الأحيان. وحياة البشر بدون قانون، عبارة عن سلسلة من المظالم والانتهاكات الخطيرة والعودة بالإنسانية إلى مفاهيم البقاء للأقوى، مما يجعل الاستقرار الاجتماعي على كف عذريت.

فالإصلاح القانوني مع استصحاب إيجابياته. بل كل الإيجابيات، يعزز الانسجام والتوازن الاجتماعي ويبعد فرضيات، النظريات القائلة (أن المجتمع، فضاء للصراعات المختلفة). فالسودان عانى كثيرا من الصراعات على الموارد والحروب الأهلية، أبرز أسبابها عدم تحقيق العدالة والمساواة بين الجميع دون تمييز أو إقصاء.

• غير أن صياغة القوانين الخاصة بالشركات العابرة للقوميات يبدو عليها (سمة التعاون القائمة على الهيمنة وقوة النفوذ ليس على ضرورة المصالح المشتركة، لأسباب نعتقد مصدرها الاستغلال لحاجة السودان الملحة لمكاسب الإصلاح القانوني وابتزاز بسبب الانتهاكات التي اقترفها السودان، تبدو واضحة في عنصر المرونة من باب تشجيع الاستثمار الأجنبي، قاعدة (سلطان الإرادة) لطريف العقد، والقضاء القائم على (التحكيم) والذي يستجيب لمطلوبات التجارية الدولية بأشكالها المركبة والمعقدة.

إن مبادئ وأهداف الكونية، لتعزيز الكرامة السودانية وتحقيق الاستقرار والشمول المجتمعي، دون هيمنة أو ابتزاز وسرقة موارد واستلاب لخصوصيات الأفراد، من جراء التحولات القانونية وما يترتب عليها في منح الحياة الأخرى هي غايات مبتغاة لحاجات المجتمع السوداني.

ثانياً: المجالات الاقتصادية:

وبما أن العولمة هي حقبة التحول الرأسمالي العميق، وأهمية رأس المال على الأصدقاء كلها¹، لذلك سوف تركز النماذج المختارة من المجال الاقتصادي على تدخل أكبر المؤسسات العالمية الداعمة للتجارة العالمية وعولمتها:

¹ / صادق جلال العظم: محاضرة ندوة الثلاثاء مايو 1990م

1/ السياسات المالية والنقدية للبنك المركزي.

أ/ اجتماعات السودان مع البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، أكتوبر 2018م.
ب/ أهم البعثات الدولية¹ التي أبدت استعدادها لزيارة السودان للمساعدة في الشمول المالي والدعم الفني (بعثة البنك الدولي الخاصة بالشمول المالي وبعثة (IFC) للدعم الفني).

أهم مخرجات تلك الاجتماعات والزيارة المتفق عليها، تتلخص في الدعم الفني، الشمول والاستقرار الماليين، بناء نموذج نقدي للبنك المركزي، توحيد سعر الصرف. واستجابة لتلك المخرجات وتحقيقاً للتطبيقات العملية. كون بنك السودان لجنة عليا، مهمتها التعاون مع تلك البعثات وإنزال المطلوبات لأرض الواقع. مع استصحاب الفوائد في تجربة الإصلاحات السابقة.

انعدت تلك الاجتماعات في الفترة من (14-20) أكتوبر 2018م بحضور كامل لمحافظي البنك والصندوق الدوليين وممثليهم من الدول الأعضاء ورؤساء وممثلي مؤسسات التمويل الإقليمية والدولية وشركاء التنمية.

ويتدقيق النظر وامعان الفكر في تلك التظاهرة الاقتصادية الكبرى والمشاركين فيها. فإن المشاركين كلهم من أقوى الداعمين والمناصرين لتوجهات العولمة الاقتصادية. وان الشفقة من تلك البعثات وإنزال مخرجات اجتماعاتها إلى واقع يمضي بين الناس، ما هو إلا ترويض للسودان للانخراط والسباحة في تيار العولمة وإزالة كل الأفكار (التشوهات) التي لا تتسق وأهداف العولمة. فقرارات البنك المركزي وبموجب ولايته على كل المصارف العاملة في السودان، تمس حياة كل الناس²، مما يسهل للكويتية الاندياح وبسهولة على بقية نظم الحياة الأخرى. فهم يخدمون التجارة العالمية (بأسواقها الفضائية وسلاسل السلع والخدمات ودمج الأزمنة والأمكنة)، لذا التزم بنك السودان بتعزيز معايير الرقابة الدولية الصادرة من مقررات بازل³.

¹ تقرير بنك السودان المركزي 2018/2019م ص.21

² نفس المصدر، ص33'32

انظر الملاحق

³ / تقرير بنك السودان، مصدر سابق، ص30

2/ أما التظاهرة الاقتصادية الأكبر الداعمة لإضفاء الكونية هي: مؤتمر باريس الذي انعقد في 17 مايو 2021م. والذي عدد رئيس مجلس الوزراء في كلمته أمام المؤتمر، التحديات الاقتصادية التي تعيق انطلاق السودان المتمثلة في: (1) تدنى نسب الضرائب. (2) خفض الدعم. (3) توحيد سعر الصرف. (4) الانضمام إلى منظمة التجارة الدولية لتعزيز فرص النمو الاقتصادي. بالإضافة للمعضلة الاقتصادية الكبرى المتمثلة في ديون السودان والتي بلغت (60) مليار دولار والتي سدت باب القروض والتمويل أمام السودان.

ومن أهم النجاحات التي حققها السودان من خلال مؤتمر باريس، الحصول على: (1) منح من المؤسسات المالية العالمية تصل إلى ملياري دولار. (2) شطب كامل لديون السودان البالغة خمسة مليار دولار. (3) توفير فرص للسودان من أجل دفع متأخرات ديونه لصندوق النقد الدولي.

لقد فتح مؤتمر باريس الباب على مصراعيه لعودة السودان للنظام الاقتصادي العالمي (الأب الشرعي للكونية في بعدها الاقتصادي). إذ ذكر الرئيس الفرنسي في كلمته أمام المؤتمر: (إن فرنسا فخورة بأن تكون باب السودان لعودته للأسرة الدولية).

نظر بعض الاقتصاديين السودانيين إلى التحديات من (1-4) هي روشة البنك الدولي وأنها لا تستطيع نشل السودان من مستنقعها الاقتصادي الغارق فيه، بل تزيده غرقاً. (معظم هذه الآراء من رواد الفكر المناهض للأسماوية ووليدتها المدللة الكونية الاقتصادية). وهذا دليل على إيمان معظم المسؤولين الراسخ في أن حل المشكل الاقتصادي السوداني يكمن، في الارتقاء على أحضان المؤسسات المالية الدولية ذات التوجهات الكونية الاقتصادية. عليه فإن نظم الحياة السودانية في مجالاتها المختلفة مهياة تماماً للتفاعل القوى مع كل مضمين الكونية. بل الانضمام لعضوية التجارة الدولية والانفتاح على الأسواق العالمية والتكتلات الاقتصادية (الأسواق الكونية) وإزالة كل المعوقات التي تحول دون تمدد الشركات العابرة للقوميات.

وبموجب التزام بنك السودان لبعثة البنك الدولي، فقد باشر عمليات إصلاح نظم المحاسبة وتشغيل بيانات العملاء والربط الشبكي بين الفروع المختلفة، لتحقيق الاندماج بالنظم المالية والمحاسبية العالمية، بما فيها مدونات قواعد السلوك في كافة المجالات المصرفية. (مطلوبات الإيضاء في الاندماج المالي الكوني).

- ومن دعائم التحول إلى الكونية، وجود عدد مقدر من وكالات الشركات العابرة للقوميات، نذكر منها: (ميتسوبوشي، تويوتا، فولكسفاغن، نيسان) شركات التكنولوجيا وقواعد البيانات (قوقل فيس بوك، آبل، أمازون) عززت وجودها في السودان من خلال خوادم التشغيل عبر الفضاء السيبراني أو فروعها ومكاتبها في السودان، كما هو الحال بالنسبة لشركة آبل وفيزا وماستر كارد. ولقد كان لشركة الخدمات المصرفية القمح المعلى في تحقيق تلك الطفرات (التحولات) الكبرى، كما تلاحظ الطفرة الكبيرة في معدات المستشفيات والمعامل التي تستخدم على مدار اليوم لتقديم الخدمات الصحية. كما نسمع كثيراً عن العمليات الجراحية المتقدمة التي يشارك فيها اختصاصيون من مدن الكونية عبر وسائل الاتصال الحديثة.
- ومنذ العام 2009م تم استخدام العملة الرقمية (البيكوين) و(مروي) في مجالات الخدمات المصرفية.
- أما في مجال الإنتاج الزراعي دخلت شركات كبرى في شمال ووسط وشرق السودان وكذلك دخول المنظمات العالمية في المجال الزراعي (الفاو). وبدأ واضحاً توجهات تلك الشركات في التحول من نمط الزراعة التقليدية المطرية والري المستدام، الي النظم الزراعية الحديثة، كعمليات الري باستخدام صور الأقمار الصناعية وبرنامج الوابور لزيادة الإنتاجية المائية التابعة لمنظمة الفاو. أما شركات القطاع الخاص والشراكات، أبرزها مجموعة "الظاهرة الزراعية القابضة" الإماراتية، شركة جنان الإماراتية للاستثمار وكذلك شركات الراجحي التي وطنت طرق الزراعة بدون حرث (الزراعة النسيجية، المحاور بالطاقة الشمسية، محطات معالجة البذور ومعامل الأنسجة - للنخيل والموز والبطاطس، وبالإضافة إلى محطات توزيع المياه التي تعمل بألياف الطاقة الشمسية من شركة، لا ميرا، الألمانية). يعتقد البعض أن تلك الشركات استخدمت آخر ما توصلت إليه التقنية الألمانية.
- إن التقنية الزراعية عالية الجودة هي، كنظم المعلومات الحاسوبية التي تفرضها العولمة في مجالاتها المختلفة. وهي سلعة كونية، تربط المدن الألمانية الكونية بالفضاء الرقمي.

ومن المعلوم أن (-العوثة الاقتصادية تجعل من التقارير المالية أدوات اتصال لجهات خارجية تبحث عن معلومات أكثر موضوعية وشفافية)._ هذا ينطبق على نقل التكنولوجيا المتقدمة لحقول المزارعين والذي يعتبر من أكبر التحولات التي تهدف إليها الكونية.

إن موضوع نقل (العلم والتكنولوجيا والابتكار) يعتبر من أهم البرامج التي تبناها السودان، استجابة لتوجهات الأمم المتحدة¹ في هذا المجال. وتعزيزاً لذلك، تم انشاء مدينة افريقيا التكنولوجية² منذ العام 2008م، ومن أهم أهدافها: ربط التنمية والإنتاج بالتكنولوجيا، توفير بيئة بحثية علمية تساعد على نقل وتطوير تقانات المعارف التطبيقية.

فيما يتعلق بقطاع الصناعة تعتبر صناعة السكر من الصناعات الرائدة، إذ اجتهدت حكومة ما قبل الثورة في توطين، تلك الصناعة بأحدث ما توصلت إليه مدن الكونية، وعن طريق واحدة من الشركات العابرة للقوميات تم، انشاء مصنع سكر النيل الأبيض ولأهمية المصنع وخاصة فيما يتعلق بإنتاج الوقود الأخضر الذي كان يتلطف له الاتحاد الأوروبي، استخدمت حكومة السودان تقنية أمريكية عالية في تشغيل الماكينات الكترونياً. وبعد تحديد تاريخ افتتاح المصنع، حالت العقوبات الأمريكية دون ذلك، إذ إن التحديثات التي شملت المصنع لم تكتمل. بعد أن رفضت الشركة الأمريكية التي آلت إليها حقوق تشغيل المصنع من شركة هندية، أن تمد المصنع بمشغل (السوفت وير) الخاص بذك شفرات الآلات التي تعمل إلكترونياً.

فالقطاعات الصناعية في السودان تشمل القطاع العام والخاص وهي كثيرة ومتنوعة ولكن نشير إلى مجموعتين فقط لهما شراكات مع شركات ومؤسسات كونية، ساعدت في مدهم بالتكنولوجيا المتقدمة.

الأولى مجموعة جياذ التي عرضت منتوجات عالية الجودة للسوق المحلي وشاركت في معارض صناعات عالمية كبرى، خاصة في منطقة الخليج. أما المجموعة الثانية هي

¹ المصدر: دراسة الأمم المتحدة (الاسكوا) بناء سياسات فعالة للنظام الهيكلي و التشغيلي للابتكار ونقل التكنولوجيا في السودان، سبتمبر 2017م).

² مرسوم جمهوري رقم (18) لسنة 2008م.

مجموعة دال والتي نجحت في تقديم سلع وخدمات عالية الجودة علاوة على أنها وكيل لكبري الشركات العابرة للقوميات (ميتسوبيشي).

إن موضوع نقل (العلم والتكنولوجيا والابتكار) وتعزيز البحث في مجالات الطاقة والتقنيات الحديثة والاتصالات والتكنولوجيا وعلوم الفضاء والطاقات المتجددة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. يعتبر بوابة السودان السالكة إلى السوق الكونية.

إيجابيات التحول إلى الكونية

- توفر الشركات العابرة للقارة أو عن طريق وكلاؤها في السودان فرص عمل طيبة لشريحة من السودانيين الذين يعملون معها، إذ تلاحظ تفوق أجورها على صفائهم في الشركات الوطنية.
- تعمل تلك الشركات على نقل التكنولوجيا المتقدمة إلى مقار عملها بالسودان.
- توفر وسائل الاتصال وتقنية المعلومات وتدريب العاملين عليها. هذا بدوره أصبح من مصادر القوة التي، جعلت العاملين فيها في مصاف الصفوة الوظيفية وما يترتب عليها من وضع اقتصادي واجتماعي مميز.
- انتقال وسائل الإنتاج وقوة العمل البشري وتوطين التكنولوجيا وانتقالها إلى حقول الزراعة والرعي والتعدين يؤدي إلى زيادة الإنتاج وقيام الصناعات التحويلية، يؤدي إلى زيادة القيمة المضافة، يترتب على ذلك امتصاص أعداد مقدره من البطالة المنتشرة ويؤدي أيضا إلى ارتفاع مداخيل العاملين في تلك المجالات يترتب على ذلك ارتفاع مستوياتهم المعيشية وتوفير أفضل الخدمات لأسر تلك الشرائح.
- إن عائدات الإنتاج وخاصة بعد تصنيعها داخليا تؤدي إلى زيادة حجم التجارة الخارجية وتحسين ميزان المدفوعات ويقضى على قائمة طويلة من الإيرادات. ينتج عنه توفير العملات الأجنبية أو الكف عن المضاربة فيها. يؤدي ذلك إلى خفض معدلات التضخم وتحسين قيمة العملة السودانية.
- وفي إطار المسؤولية الاجتماعية، قدمت شركات البترول والتعدين خدمات كثيرة في مجال الصحة والتعليم ومياه الشرب النقية والكهرباء والطرق. إلا أن الكثيرون يشبهونها بذر الرماد في العيون وكثر نقدها في وسائل الاعلام المختلفة.

سلبيات التحول إلى الكونية :

- إن عمليات الخصخصة التي تبنتها حكومة السودان كواحدة من مطلوبات الكونية، تمت بصورة عكسية وتأسست على الفساد الجماعي، نتج عنه توجيه عائدات الخصخصة إلى جيوب القائمين على تنفيذها، علاوة على تشريد أعداد كبيرة من العاملين باتوا في تعداد البطالة المنتشرة في البلاد.
- السرقة والنصب والاحتيال في عمليات تحويل أرصدة العملاء في تطبيقات (بنكك) مؤشر إلى انتشار الجرائم السيبرانية والذي يتطلب، الحماية من التهديدات والهجمات السيبرانية.
- إن عمليات الخصخصة وما صاحبها من فساد ممنهج، حرم السودان من عائدات أصول الشركات والهيئات الحكومية والمشروعات الوطنية. نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر (النقل النهري، البريد والبرق، مشروع الجزيرة، سودانير، خطوط الملاحة السودانية).
- درجت شركات الاتصال على تشييد أبراج تقوية الاتصال داخل المناطق السكنية ودفعت لأصحاب المنازل أجور مجزية. إلا أنها جلبت اضرار صحية بالغة الأثر لعدم استخدام التكنولوجيا المتقدمة، التي تحمي السكان من اشعاعات الميكرومغناطيسيات التي تفرزها تلك الأبراج، هذا يعتبر من الوجوه الكالحة للفساد البيئي مصحوبا بتهميش بيئي سافر.

لا بد أن تخضع التحولات وحركات الإصلاح لحاجات المجتمع

- إن تدخل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي والدول الكبرى والمؤسسات العالمية المختلفة، الداعمة للتجارة العالمية وعولمتها، ينبغي أن يقوم على المصالح المشتركة وليس على استغلال الضعف الذي يعاني منه السودان في شتى مجالات الحياة الاقتصادية. فالفوائد المتأتية للأطراف المتبينة للإصلاح، يجب أن تقوم على أكتاف مخرجات ذلك التعاون وليس على حساب ثروات الأجيال القادمة.
- الإيجابيات المشار إليها في عاليه تعتبر الثمار المرتجاة من التحولات التي تمت من القومية إلى كونية.
- إن السلبيات الناجمة من عمليات التحول، تعتبر معول هدم لاقتصاد السودان

وتفتح الباب واسعا لحالات عدم الاستقرار بكل ما يحمل من معني. يجب على الحكومة وأفراد المجتمع قاطبة التصدي لها والحيولة دون تمددها، بل استئصال شأفتها.

ثالثاً: المجالات السياسية:

التزمت الحكومة وشركاء الدستور بالانتقال 2005م¹، بإقامة نظام لا مركزي وديمقراطي تعددي للحكم، يتم فيه تداول السلطة سلمياً. كما تلاحظ في حكومة قبل الثورة قبول مبدأ الحكم الرشيد والذي أبرز ملامحه في شراكة (القطاع العام والخاص والمجتمع المدني. والترويج للحكومة الالكترونية - بغض النظر عن فاعلية تلك التوجهات).

بالتأكيد هذا التوجه يسير في اتجاه الحكم الرشيد الذي تبنته الولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي منذ مطلع تسعينات القرن الماضي. فإن أي خيار لنظام ديمقراطي لا بد أن يقوم على المشاركة وتوافق الآراء، المساءلة، سيادة حكم القانون، الشفافية، الانصاف والشمول، الفاعلية، محاربة الفساد وحرية التعبير والوصول للمعلومات. فدستور السودان الانتقالي الذي أقر النظام الديمقراطي أسس للحكم الرشيد الذي يجب أن تتوفر فيه العناصر سائفة الذكر.

وتجدر الإشارة إلى أن الدستور الانتقالي لسنة 2005م هو وليد الدعم الدولي، لمفاوضات السلام الشامل بين حكومة السودان والحركة الشعبية لتحرير السودان بقيادة العقيد جون قرنق، والايقاد وشركاؤها². وتتضح تأثيرات الشركاء في وثيقة الحقوق الواردة في الدستور. ومن مهام الايقاد التنمية والتي أساسها، التنمية السياسية والتي أقرت نظام حكم، ديمقراطي تعددي يتداول السلطة سلمياً.

وكذلك وليد، عن زيادة التعاون بين المجتمعات الكونية عبر الفضاء السيبراني، تحقيقاً لمبدأ الكونية في دعم الحركات النضالية ومناهضة انتهاكات حقوق الإنسان ومناصرة مبادرات الحركات النسوية، لتحقيق المساواة والمشاركة في سائر مجالات الحياة.

- إن مفهوم الدولة القائم على: (مجتمع منظم يعيش على اقليم معين ويخضع لسيطرة هيئة حاكمة ذات سيادة ويتمتع بشخصية معنوية، متميزة عن المجتمعات

¹/ دستور السودان الانتقالي لسنة 2005م؛ مصدر سابق، ص2

²/ شركاء الايقاد هم: أمريكا، بريطانيا، إيطاليا فرنسا.

- الأخرى المماثلة.¹ هذا المفهوم لا يتوافق مع مخرجات دستور 2005م، الذي أعاد تشكيل البناء السياسي القديم، حسب المفهوم أعلاه، أخرج الدولة من تميزها عن المجتمعات المماثلة. ويترتب على ذلك التحول تحولات في نظم الحياة الأخرى.
- فالكونية في المجال السياسي تدخل من باب الضغوط التي تمارسها الشركات المتعددة القوميات، بتمويل الانتخابات، لتأتي بحكومات رخوة، تمارس الفساد لتحقيق أهداف تلك الشركات وإن تعارض مع الأهداف القومية. (لم تتم انتخابات حتى تاريخه لكن التخوف وليد مفهوم الحساسية والهشاشة في مقابل قوة الشركات العابرة للقوميات ويتضمن ذلك القوة الناعمة).
 - فالكونية في المجال السياسي تأتي من الضغوط التي تمارسها الشركات المتعددة القوميات على حكومات مقارها وخير مثال لذلك (مؤتمر باريس 17 مايو 2021م) وتبدو أكثر وضوحاً من خلال كلمات الوفود المشاركة في المؤتمر؛ (والملاحظ في كلمات الوفود المشاركة في المؤتمر تفيد: أن الدعم الاقتصادي ما هو إلا غاية لتحقيق استكمال العملية الانتقالية التي تحقق الوصول إلى انتخابات حرة وشفافة في توفير شرعية جديد. هذا يعني خلق قاعدة صلبة للكونية في المجال السياسي في الحياة السودانية).
 - فالكونية بدأت واضحة في مناصرة ثورة ديسمبر 2018م التي أطاحت بحكومة المؤتمر الوطني المتمثلة في: (1) زيارات السفراء ووفود البعثات الدبلوماسية لميدان الاعتصام (2) تصريحات سفير المملكة المتحدة في مساهمتهم في تغيير حكومة المؤتمر الوطني وترديد الرئيس الفرنسي ماكرون² هتافات ثورة ديسمبر 2018م - حرية - سلام - عدالة). ثم تلتها مرحلة إعادة تشكيل وبناء النظم بتداءً بالتشريع الذي يشرعن تحولات النظم الأخرى. لتصبح ملزمة بقوة القانون.

¹ أحمد زكي بدوي، معجم العلوم الاجتماعية، الطبعة الجديدة مكتبة لبنان، ساحة رياض الصلح، بيروت 1993، ص 408.

² كلمة الرئيس الفرنسي؛ افتتاحية مؤتمر باريس لدعم الاقتصادي لحكومة السودان الانتقالية/2021/5/17م القصر الجمهوري، باريس -فرنسا.

- وهكذا تتحقق مقولة (الكوني¹ سيظل يقطن في القومي وإن تجاوز الإطار الحصري للدولة القومية).

إيجابيات التحول من القومية إلى الكونية :

1- إقامة نظام لا مركزي وديمقراطي تعددي للحكم، يتم فيه تداول السلطة سلمياً. وقبول مبدأ الحكم الرشيد.

2- الوصول إلى انتخابات حرة وشفافة في توفير شرعية جديدة.

3- مبدأ الكونية في دعم الحركات النضالية ومناهضة انتهاكات حقوق الإنسان ومناصرة مبادرات الحركات النسوية من أجل الحقوق.

4- دعم الكونية للتنمية السياسية في البلاد.

سلبات التحول من القومية إلى الكونية :

1- دعم الكونية الهائل للحركات النضالية يؤدي إلى تفكك البلاد. (انفصال جنوب السودان نموذجاً).

2- تراجع الدولة عن مسؤولياتها تجاه المواطنين، استجابة لمتطلبات الكونية، يزيد معاناة المواطنين وتآزمها.

3- تعمل بعض الشركات المتعددة القوميات² على مساندة الحكومات القومية في حالة تطابق أهدافهما، وأن دعا الأمر إلى انتهاكات حقوق الانسان (جرائم حرب مثلاً).

4- اتهام الشركة الصينية للبترول لتجاهل المسؤولية الاجتماعية واستغلالها لبترول السوداني يعتبر شكلاً من أشكال الاستعمار الحديث.³ ذلك لهشاشة القرار السياسي وقابلية النظام للفساد السياسي.

لابد أن تخضع التحولات وحركات الإصلاح لحاجات المجتمع :

1/ تبني نظام الحكم الرشيد وتطبيق المبادئ التي يقوم عليها، يعتبر من أكبر التطورات في التنمية السياسية في السودان. واستجابة كبرى لحاجة الإنسان السوداني لبناء نظام سياسي قادر على إزالة الاقصاء السياسي.

¹/ ساسيكا ساسن: علم اجتماع العولمة، ترجمة على عبد الرازق حليبي، المركز القومي للترجمة، القاهرة، 2014م. ص.8، 9، 52.

²/ تلمسان الكندية تخرج من صناعة النفط في السودان، قناة الجزيرة الإخبارية، 2002/10/31م.

³/ التقري السنوي للشركة الصينية الوطنية للبترول 2009/5/17م

(انظر الملاحق).

2/ الدعوة إلى الإسراع بقيام المؤتمر الدستوري للتوافق على إعداد دستور دائم للسودان، يعزز عمليات الاستقرار الاجتماعي.

رابعاً: المجالات الاجتماعية :

1/التحولات التي حدثت في بناء المجتمع :

- البناء الاجتماعي¹ :

النمط المقرر لأي نظام داخلي لجماعة ما. ويتضمن مجموع العلاقات الموجودة بين الأعضاء بعضهم بعض وبينهم والجماعة نفسها. وبعبارة أخرى هو إطار المجتمع كعلاقة منظمة بين الوحدات الاجتماعية المختلفة (التجمعات القائمة على القرابة والجنس والسن والمصلحة المشتركة) أو كنموذج مقام تبعاً لهذه العلاقات وفي المجتمعات المتحضرة، يعتبر الحزب السياسي ونقابات العمال وما شابهها، هي تؤلف بناءها الاجتماعي. والذي يتألف من عدة انساب، يحوي كل نسق أفراداً يشغلون مراكز اجتماعية داخل هذه الانساق ولهم مكانة اجتماعية على مستوى المجتمع ككل. ويقومون بأدوار تتلاءم مع مراكزهم ومكانتهم.

هنالك تحولاً في مفهوم البناء الاجتماعي لم يعد قاصراً على رابطة الدم والسن أو الجنس، فالسمة الأساسية هي (المصلحة). حدث هذا التحول المفاهيمي نتيجة الانفتاح على الجماعات والمجتمعات بدون حدود، أصبحت العلامة الفارقة بين الكوني والقومي. فبرزت الشبكات الاجتماعية عابرة الحدود القومية، أبرزها المجتمع المدني الكوني، الذي ينطلق من مواقع جغرافية قومية ليتفاعل مع مجموعة من الشبكات الاجتماعية، خارج الحدود القومية. بالإضافة للشبكات الرقمية، التي تهتم بالبيئة وقضايا المرأة وحقوق الإنسان. بفضل ثورة الاتصالات وتقنية المعلومات وسهولة الوصول إليها.

إن شبكات الناشطين عبر الفضاء الرقمي، أحدثت تفاعلات اجتماعية، اختلفت عن تفاعل المجتمع المحلي (COMMUNITY)، لم تكن هنالك رقعة معينة من الأرض يعيشون عليها. رقعتهم، مجالات التطور التكنولوجي في وسائل الاتصال وكل ما يتعلق بالشبكة العنكبوتية. إنها شبكات عابرة للحدود ينظمها القانون الكوني وتتحكم فيها القوة السيبرانية.

¹/ أحمد زكي بدوي؛ مصدر سابق؛ ص 397

فالتفاعل الاجتماعي مقيد بالتكنولوجيا التي أصبحت تحدد المتغيرات الأخرى في عملية التفاعل الاجتماعي. فالتطور في التكنولوجيا وتقنية المعلومات وسهولة استخداماتها، هو الذي يحدد (كم وكيف) التحولات الكونية في مجتمعات الفضاء الرقمي.

أما الضبط الاجتماعي للمجتمع السيبراني في السودان، قوامه الإيجابيات الواردة، في كل المجالات والتي تعتبر بوتقة انصهار ذلك المجتمع. وطالما أن إيجابيات الإصلاح القانوني تؤدي إلى انهاء التمييز وتحقق العدالة لسائر أفراد المجتمع. فدولة القانون أساسها المساواة والعدل والحرية إن صيانة وتعزيز الحقوق (السياسية، المدنية، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية). عزز مفهوم المجتمع الذي ينظمه القانون.

إن المخرجات الإيجابية للنظام الاقتصادي المتوالم. (توفير فرص العمل بإخراج أعداد مقدره من دائرة البطالة وتحسين المداخيل وتحسينهم من اللجوء إلى المخدرات والتي تعتبر من أكبر المشاكل الاجتماعية. يعد اتجاه صحيح نحو تحقيق الشمول الاجتماعي (social inclusion) بدلا من نقيضه الاقصاء الاجتماعي، (social exclusion). والذي يرجع تاريخه لنظم العصور البغيضة في تاريخ الإنسانية (الاقطاع ومن قبله العبودية).

ومن ناحية أخرى تعتبر المخرجات السلبية لمختلف النظم الواردة في البحث، انحرافات مجتمعية تهدد الاستقرار الاجتماعي، يجب أن تقابلها ميكانيزمات ضبط جديدة، تحقق الفوائد المرجوة من الكونية

هذا هو بناء المجتمع الكوني الذي لا يشترط رابطة الدم او السن أو الجنس أو منطقة معروف أبعادها أو إقليم واضح المعالم والاحداثيات. مثل هذا المجتمع تغيرت فيه الأوضاع الاجتماعية بصورتها القديمة ولم تكن الأدوار الاجتماعية التي تصنع المراكز قائمة على المعايير المنظمة للسلوك في مجتمعات الخريطة القومية.

فالمعايير والسلوك هي معايير المجتمع المدني الكوني وتشريعات حقوق الإنسان والمحافظة على البيئة وصيانتها من المهددات الكثيرة حتى تكون وديعة لصالح الأجيال القادمة. والسلوك هو الذي يحمى قضايا المرأة ومناصرتها وأخذ حقوقها عنوة واقتدارا.. ويقف في خندق واحد مع الحركات النضالية.

هذا هو المجتمع الكوني الذي يهدف إلى ترسيخ وصيانة المبادئ الإنسانية. وهكذا أصبح المجتمع الكوني في السودان واقع يمضي بين الناس وبقوة، أتت به التحولات التي تضمنها الدستور الانتقالي لسنة 2005م. إذ شارك فيه المجتمع المدني حكومة ما قبل الثورة وهو أحد أضلع مثلث الحكم الرشيد (القطاع العام والخاص والمجتمع¹ المدني). أما الوعي بقضايا البيئة والسعي لصيانتها وتعزيز سلامتها، قديم يرجع لظروف الجفاف والتصحر التي اجتاحت غرب السودان في ثمانينات القرن الماضي، مما أوجد قدر عليل من الوعي البيئي في عامة الأوساط السودانية على مختلف مناطقها. قامت على ضوئه منافسات عيد الشجرة وتأبين الدليبة وحجز كثير من الغابات لا تتصرف فيها إلا الأجيال القادمة. ظن البعض، تلك التوجهات بأنها ترف فكري اتى به عراك الانفتاح على المجتمعات الأخرى. ظلت الساحة السودانية تعج بحقوق المرأة ومشاركتها على كافة المستويات والسعي إلى التطبيق الكلي كما ورد في القانون والتشريعات وإصلاح القوانين التي تحط من قدرها خاصة جولاتها ضد قانون النظام العام لسنة 1991 المادة (152) ومازالت معاركهن ضد أو مع (سيداو) تشتعل أوارها. هذا الواقع أوجد تحولات كبيرة وخطيرة على الأوضاع التقليدية وأصبح واقع يمضي بين مجالات الحياة المختلفة، أبرزها الدور التقليدي للرجل السوداني بسبب ولوج المرأة لسوق العمل والمشاركة السياسية والمهنية في المناصب العليا للدولة القومية والمنظمات الإقليمية والعالمية. ترتب على ذلك، أنماط جديدة في تنشئة الأطفال والحراك الاجتماعي للجنسين ومعايير جديدة في القيم والسلوك.

أما موضوع الحركات النضالية شكل أولوية لكل الحكومات منذ بداية سبعينات القرن الماضي، ضرورة أنه يستنزف موارد البلاد ويدول قضاياها. لأنه اتسم بالطابع المسلح. شهد المجتمع السوداني مارثون طويل ومتفرد، احتوى على سلاسل من اتفاقيات السلام والمشاركات المنبثقة من تلك الاتفاقيات.

هذا الواقع لم يكن قاصراً على المجتمع التقليدي بل، شمل المجتمع الحد اثنى في مجالات الحياة السودانية المختلفة لصالح المجتمع الكوني.

¹ /عبد الرحيم بلال: تاريخ المجتمع المدني في السودان: مؤسسة فريديش ألبيرت - 2004م.
(انظر الملاحق)

إن قياس مستويات التحولات المذكورة في البحث تعتبر في غاية الصعوبة، لكي نقول تحقق الاندماج الكلي في نظم الكونية المختلفة ولو بنسب محددة. فالأفكار والأفعال من الأفراد والتنظيمات غير الرسمية والتي مرجعياتها الفكر الإسلامي والفكر اليساري (الشيوعي) والمتشددون على وجه الخصوص. ومناصروهم من القوميين والمعارضة السياسية. ينظرون للكونية (العولمة) هي امتداد للوجه الكالج للرأسمالية الليبرالية المتحررة، هو الاستعمار (الاحتلال) الجديد، بقيادة الولايات المتحدة الأمريكية، الاتحاد الأوربي وحلفائهم في شرق آسيا ومناطق العالم الأخرى. استخدم فيه سلاح التكنولوجيا المتطور وإمبراطوريات الآلة الإعلامية التي فرضت نفسها على الناس في كل مكان وزمان، دون رحمة لمنظومة القيم النابعة من اعماقهم الثقافية.

لكن ومن الثابت في جميع تحولات النظم في مجالات الحياة المختلفة يحددها متغيران مستقلان، تتبعهما المتغيرات التابعة الأخرى.

فالمتغيران هما (التشريع والقانون) والتطور (التكنولوجي والاتصالي). اللذان لهما الأثر الواضح والسريع في الاستجابة لكل ما هو كوني. (أنظر الأرقام في مجال الاتصالات ص.21).

- سلبيات التحول من القومية إلى الكونية

- الخصخصة كواحدة من متطلبات الكونية:
- تمت الخصخصة في مؤسسات الدولة بصورة لا تمت إلى الكونية بشيء، صارت مدخل واسع لأبواب الفساد نتج عنه:
- (1) البطالة التي قادت إلى حالات فقر مدقع لشرائح كثيرة كانت تعيش على أجر عملها في تلك المؤسسات.
- (2) إن معظم الأموال المعلنة من عمليات الخصخصة غير حقيقية، اتسمت بالغش والتبخيس في بيع أصول المؤسسات. حرم الدولة من الفوائد المرجوة من الخصخصة، تأثرت بها الخدمات الأساسية، أبرزها قطاع المواصلات، ودعم الخبز، بل تجاوزتها إلى ودائع العملاء في المصارف مما أدى إلى انفجار الشارع السودان الذي أتى بالتغيير الكبير والتحولات الكبرى في نظم الحياة السودانية. إن التكسب من عائدات الفساد الذي لازم خصخصة مؤسسات الدولة، أوجد شرائح

- من الطفيلية الرأسمالية الجديدة التي صعدت إلى قمة التدرج الاجتماعي¹، مما خلق تشوهات في العلاقات الاجتماعية بل انحرافات في المنظومة القيمية.
- ظهور المجتمعات الرقمية واتصالها بالشبكات الكونية أوجد كثير من الجرائم الدخيلة التي لم يكن لها وجود قبل التحولات إلى الكونية كجرائم (1) سرقة أرصدة حسابات العملاء (تطبيق معاملات بنكك) كما هو في بنك الخرطوم. (2) الجرائم السيبرانية الأخرى كما هو في حالات الغش في امتحانات الشهادة السودانية.
 - التخطيط لجرائم الإرهاب، الأموال والاتجار في البشر، ترويع الأخبار الكاذبة، القرصنة باعتبارها الجريمة الأكثر شيوعاً في العالم الرقمي.
 - هذا بدوره فرض ضرورة تحولات في وسائل الضبط الاجتماعي (وقائية وعلاجية) أكثر قوة وشمولاً، نذكر منها: (1) فريق الاستجابة لحوادث الحاسوب "CERT" (2) اعتماد مفاتيح التشفير في مشروع البنية التحتية للمشاريع العامة "public key Infrastructure" علاوة على قانون جرائم المعلوماتية لسنة 2007م وقانون مكافحة جرائم المعلوماتية. (تعديل) لسنة 2020م
 - ايجابيات التحول من القومية إلى الكونية :
 - 1/ دخول الشركات العابرة للقارات برؤوس أموالها الضخمة في مشروعات اقتصادية كبيرة، يؤدي إلى زيادة الصادرات، مما يدخل في تحسين ميزان المدفوعات، ينتج عن ذلك مكاسب اجتماعية كثيرة، تفيد أفراد المجتمع. بمساهمتها في:
 - (1) خلق فرص عمل لآلاف من أفراد المجتمع كما هو في حالة الشركة الصينية الوطنية (الأرقام من التقرير السنوي عام 2009). هذا يؤدي إلى تحسين المستوى المعيشي لأفراد المجتمع السوداني ويتجاوز التحسين إلى المساهمة في الحد من معدلات الفقر المتنامية دوماً. وهكذا بالنسبة للشركات الأخرى ووكالاتها الأجنبية، إذ أشار البحث إلى مجتمعات العاملين في سيارات الميتسوبيشي والتويوتا والفلو سواجن وشركات الاتصالات وغيرها. على سبيل المثال لا الحصر مما يجعل

¹ / ثالث الفساد: (لصوص المال العام، تجار المخدرات ولوردات الحروب).

الشرائح المستفيدة من الشركات العابرة للقوميات، تتحسس طريقها نحو مصادر القوة (المال والتعليم كاستثمار في مستقبل أبنائهم). هذا بدوره يؤدي إلى إعادة بعض من التنظيمات الاجتماعية القائمة ويسهم في تغيير الصورة الديموغرافية إلى أفضل مما كانت عليه.

- (2) تتيح الشركات عابرة القومية، للعاملين فيها فرص تدريب عالية الجودة من جراء استخدامات التكنولوجيا المتقدمة والاندماج في تقنية المعلومات والاتصالات. هذا يساعد العاملين، إلى التحول نحو مجتمع المعرفة وهذا بدوره يؤدي إلى تحولات جذرية عديدة بدايتها من معايير قيم وسلوك المجتمع.

- (3) استفادت الحكومة من علاقات الإنتاج والقوة الناعمة لدى الشركات العابرة للقارات في جميع المجالات. (هنالك بعض التقارير تشير إلى الفوائد التي قدمتها الشركات العابرة للقوميات لحكومة قبل الثورة). في كسر الحظر المفروض عليها من قبل أمريكا وحلفائها.

- (4) استجاب تلك الشركات لمسئولياتها الاجتماعية في مناطق مشروعاتها. كانت مساهماتها واضحة في تقديم خدمات التعليم والصحة والمياه النظيفة والطرق وغيرها، وهذا أدى إلى تحولات اجتماعية كثيرة ما كانت تتم قبل الطفرة التي حدثت في مجال البنية التحتية، ترتب عليه زيادة في الإنتاج ساهم في تسحين المداخل ترتب عليه أيضا تغير إلى أفضل في أوضاعهم الاجتماعية، من جراء التحولات الاقتصادية والخدمية.

- لا بد أن تخضع التحولات وحركات الإصلاح لحاجات المجتمع

- زيادة وارتفاع مداخل بعض أفراد المجتمع، جراء توسع أعمال الشركات العابرة القارة في مجالات كثير لبت حاجات كثير من أبناء السودان.

- تحول العاملين بالشركات العابرة القوميات إلى مجتمع المعرفة، خطوة في الاتجاه الصحيح، تفتح الأبواب لأصحاب الطموح والهمة.

- قيام الشركات العابرة القومية بمسئوليتها الاجتماعية ساعد عدد مقدر من أبناء السودان الذين، عانوا من أهم الخدمات (صحة، تعليم، مياه شرب نظيفة طرق وغيرها)، فتح طريق التنمية البشرية أمام تلك التجمعات السكانية، القاطنة في حقول العمل الميداني لتلك الشركات.

سادساً: المجالات الثقافية:

باعتبار الثقافة نتاج لكثير من العناصر (المركب الثقافي). فعنصر القانون أوجد تحولات كثيرة في نظم الحياة السودانية. إذ ينظر البحث إلى التشريعات (دستور - قوانين) بمثابة المتغير المستقل تتأثر به المجالات الأخرى باعتبارها متغيرات تابعة. وهناك متغير مستقل آخر تتبعه متغيرات عدة في نظم الحياة السودانية هو: التطور الذي يحدث في مجالي (التكنولوجيا والاتصالات).

فالتشريعات الواردة في الدستور الانتقالي عام 2005م والوثيقة الدستورية لسنة 2019م. أثرت تأثيراً كبيراً في المنظومة القيمية (القومية)، نتج عن ذلك تضارب في القيم ونعنى بالتضارب الأعداد المقدرة من المواطنين (المحافظين) و (المتحررين) في الاتجاه الآخر. إذ استقبل المتحررون التحول من القيم القومية إلى الكونية استقبلاً حسناً باعتباره إصلاح يسير في اتجاه المصالح للجميع. بينما رفضه المحافظون، باعتباره تعدد سافر على المبادئ التي تربط الفرد بمجمعه وتنظم العلاقات بين أفرادها، لأنها معايير السلوك التي ارتضاها المجتمع. فمنظومة الثقافة الكونية هي قيم لشعوب أخرى لا تراعى خصوصياتهم الدينية وهوياتهم القومية. قوامها الثقافة الأمريكية. وهم يتفقون مع رؤى محمد عابد الجابري¹ المتمثلة في: (العولمة الثقافية هي سياسة ثقافة الاختراق تقوم على أوهاام، هدفها (التطبيع) مع الهيمنة وتكريس الاستتباع الحضاري والأوهاام تتمثل في وهم الفردية، وهم الخيار الشخصي، وهم الحياذ وهم الاعتقاد في الطبيعة البشرية التي لا تتغير وهم الاعتقاد في غياب الصراع الاجتماعي).

ونلاحظ ذلك في تطبيق الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها السودان مع التحفظ في بعض بنودها ك(سيداو) والمصادقة على ميثاق روما (المحكمة الجنائية الدولية، كمكمل للأجهزة العدلية الوطنية في يوليو 2002م) التي تهتم بقضايا جرائم الحرب وجرائم ضد الإنسانية والإبادة الجماعية والعدوان. مبادرة السودان، إذ قام السودان، بتعديل القانون الجنائي لسنة 1991 في يوليو 2009م استجابة للضغوط الخارجية خاصة قرار مجلس الأمن رقم 1593 لعام 2005م. تبع ذلك أمر تأسيس المحكمة الجنائية الخاصة بجرائم

¹ محمد عابد الجابري: المستقبل العربي - 2، 28 (1998/2م)، ص 14.

دارفور ومقرها الفاشر في 3 يناير 2012م. تفادياً لمزيد من التدخلات الأممية من باب تحقيق العدالة لجميع أهل السودان.

لجنة القضاء على اختطاف النساء والأطفال (سيواك)¹؛

إن موضوع هذه اللجنة، أحدث تغييرات عديدة في المنظومة القيمية بين القبائل، فتحوّلت نزاعاتهم من مجالس الأعراف (الجدوية) في أماكن معروفة ولها قيمتها بين أطراف النزاع، إلى وزارة العدل السودانية للفصل في تلك النزاعات. وبمشاركة دولية في مقدمتها مكاتب الأمم المتحدة العاملة بالسودان، ومتابعة لصيقة من منظمات المجتمع المدني الكوني. هذه التحولات شملت مجتمعات بدوية معظم مشاكل حياتها (الصراع على الموارد الطبيعية). وهذا تحول كبير جداً مفروض بقوة القانون. هذا التحول أدى إلى تقليص دور زعماء العشائر، على حساب وضعهم الاجتماعي فكان التغيير بالنسبة لهم في الاتجاه السالب، جلب لهم آثار وتداعيات، أثرت على بناء مجتمعاتهم.

أما التحولات الكبرى التي مست المنظومة القيمية القومية محلياً نذكر منها:

1/ إلغاء قانون النظام العام.²

2/ وتغيير المناهج الدراسية.³

3/ اتفاقية إلغاء التمييز ضد المرأة (سيداو).

أوجدت هذه التحولات صراعاً قيمياً تميز بحدة الجدل والتهديد بالتضحية بالأنفس لنصرة قيم الدين.

لكن، هنالك فريق آخر ينظر إلى قيم الثقافة الكونية، بأن معظمها (إسلامية) نادي بها الإسلام من قبل أربعة عشر قرناً ونيف. فالإسلام يدعو للانفتاح على سائر خلق الله (كافة للناس) لنصرة الحق ضد الباطل وكفالة الحرية الدينية، وأسس نظاماً متيناً للحكم الرشيد في عصر (الخلافة الراشدة) يقوم على الشورى (التوافق) وحرر المرأة من طواقيت الجاهلية، وصان وعزز حقوق الإنسان. إذ قال الخليفة الراشد عمر بن الخطاب صاحب الديباجة الأصلية: (متى استعبدتم الناس وولدتهم امهاتهم أحرار). وأمر الإسلام الناس بالدخول في السلم كافة. هذا الفريق يعتقد أن العولمة فرصة لتسويق قيم الإسلام ومبادئه

¹ السيد سنين؛ صراع الموارد بين الزريقات والدينكا؛ رسالة ماجستير (غير منشورة) جامعة الجزيرة - مدني 2005م ص. 117

(انظر الملاحق)

² قانون التعديلات المتنوعة لسنة 2022م.؛ الجريدة الرسمية العدد (1904)، 17/7/2022م، ص. 10.

³ قرار رئيس الوزراء السوداني؛ تجسيد العمل بمقترحات المناهج الدراسية، العين الإخبارية 2021/1/6م.

الفاضلة، حتى تعم سائر خلق الله. ويتم ذلك بالدخول على المجتمعات الرقمية (الفضاء السيبراني). ونجاح العملية، يتوقف على قوة الحجة والمنطق وفن عرض الموضوعات. فالبحث لا يهتم بالمقارنات والمقاربات وما توافق مع قيم الكونية. فالقضية الأساسية، ابراز التحولات القائمة كماً وكيفاً. ويؤمن بالدعوة إلى الوعي الذي ينتهي إلى تطبيق عملي قادر على المنافسة لتحقيق مبدأ البقاء للأصلح. والشريعة الإسلامية صالحة لكل زمان ومكان (هو عين الفضاء السيبراني). فليس المطلوب الرفض المطلق (رحم الله أمريء عرف قدر نفسه). فالمطلوب تدجين إيجابيات العولمة وتحييد سلبياتها مع العمل الجاد لتسويق القيم الإسلامية السامية في السوق الكونية ووسط المجموعات الرقمية، ولعمري هذا هو الجهاد الأكبر.

كما أن هنالك تحولات مقدره في ثقافة الاستهلاك (مأكل، ملبس، خدمات) وطرز المساكن والعلاقات. تمثلت في وكالات المطاعم العالمية وخدمات الأنترنت والأجهزة الكاملة لوظائفها. ونمط العمارة والهندسة التي تحكمها قوانين البناء والتشييد - فيديك fidic وتزايدت مكاتب التحكيم على الأسس الكونية للفصل في النزاعات. لقد سبق تلك التحولات مجهودات تدريب عالية الجودة. نلاحظها في برامج ماكس بلاك في وزارة العدل وقيام صندوق النقد الدولي والمؤسسات التابعة له في وزارة المالية وبنك السودان وكذلك وزارة العمل والإدارة مركز سي أي أل(أثينا). وحزم التدريبات الأخرى التي تقوم بها المؤسسات الدولية في التعليم والصحة. بالإضافة للبعثات والوفود الخارجية.

أما المتغير المستقل الثاني والذي تبعته تحولات عديدة شملت كل مجالات الحياة في السودان هو:

التطور الكبير والمتلاحق في مجال: التكنولوجيا والاتصالات:

والذي نجح في زيادة وتيرة التحولات من القومية إلى الكونية لتوفر بيئة تقنية رحبة تمثلت في:

- (شبكات الاتصالات، قواعد البيانات المختلفة والمتعددة، البرمجيات، الحواسيب، التليفونات بمختلف أنواعها والذكية على وجه الخصوص منها).
- وجود شركات اتصالات قومية وعالمية تعمل بكفاءة عالية منذ العام 1994.
- توفر الأنترنت بمواقعها العملاقة (قوقل، يوتيوب، فيسبوك. الخ)

- وجود عدد مقدر من النشطاء الفاعلين من ذوي القدرات العالية التي وظيفتها في شتي المجالات.
 - وفي آخر تقرير للعام 2020م¹، فيما يخص الاتصالات نلاحظ الاقبال الكبير على أدوات الكونية، كما هو موضح في أدناه:
 - 1/ عدد مستخدمي (الأنترنت، سو شيال ميديا، مواقع التواصل الاجتماعي، التجارة الالكترونية) بلغ 13.38 مليون نسمة من جملة سكان السودان المقدر بـ 43.33 مليون نسمة. أي بنسبة 30.8%.
 - 2/ وبلغ عدد الذين يستخدمون الهاتف الجوال 32.83 مليون نسمة بنسبة 75.76%.
 - 3/ وبلغت الحسابات النشطة على السوشيال ميديا 1.3 مليون.
- (مع ملاحظة عدد الأطفال وكبار السن والأميين الذين تنقصهم القدرة على تلك الاستخدامات).
- أن ثورة الاتصالات تعتبر أم الثورات العاتية، التي جابت كل أنحاء المعمورة. فالسودان، لم يسلم من إيجابيات وسلبيات تلك الثورة، فعلى مدار اليوم تنفعل كل جوانب الحياة بالأنشطة المعولمة على مستوي القطاعين العام والخاص، نذكر منها: الايصالات المالية، المقاصة الالكترونية، التذاكر الالكترونية، سداد الفواتير والتحويلات المالية، التسوق، الخدمات الصحية والتي وصلت إلى متابعة كبار الأخصائيين العالميين لعمليات جراحية تتم داخل السودان من مكاتبهم. هذا على سبيل المثال لا الحصر. ولزيد من التأكيد ظهور ونمو المصطلحات المرتبطة بالكونية عند كل أهل السودان. نذكر منها (الشبكة طاشة)². وتوضح جلياً التحولات الثقافية في عنصر اللغة والتي اجتاحت كل أنحاء السودان وخاصة تلك التي نحتت على قوالب أحرف اللغة العربية نذكر منها (نفرمط ونسطب والمس كول) فأصبحت رجع الصدى الأوضح حتى عند الأميين.
- إن وسائل التواصل الاجتماعي (السوشيال ميديا) كانت رأس الرمح في تغيير حكومة المؤتمر الوطني والتي حكمت البلاد لفترة ثلاثة عقود والتي نظر الكثيرون لتغييرها إن لم يكن مستحيلاً إنه في غاية الصعوبة من شدة قبضتها على مفاصل الدولة.

¹ راديو ديقنا: تقرير اخباري بتاريخ 2020/2/18م

² /مصطلح يعني. انقطاع خدمات الأنترنت أو الاتصال بصفة عامة.

إن المجتمع الكوني كان مشاركاً في التغيير ولعب دوراً كبيراً. بداية من تفعيل شبكات الناشطين عبر الفضاء الرقمي، إذ وجد استجابات عالية من المشاركين غير السودانيين على مستوى الحكومات والأفراد. الذين ناصروا (تجمع المهنيين) الذي قاد الثورة ضد حكومة عمر البشير. إن سر انتصار تجمع المهنيين، اعتماده على وسائل التواصل الاجتماعي التي فتحت الحدود إلى أفراد المجتمع الكوني. وينظر كثيرون إلى أن المجتمع الكوني نجح في عمليات التعبئة وتنظيم الحشود على أرض الواقع. وفضحت منصات التواصل الاجتماعي كل انتهاكات عناصر الأمن السوداني، إذ ساهم ذلك في تراجع شعبية المؤتمر الوطني، بل استطاعت تلك المنصات من استقطاب كثير من المناصرين للمؤتمر الوطني والشعبي ومشاركتهم في المظاهرات والاعتصامات في السوح العامة.

هنالك مجموعات فضائية كثيرة شاركت بقوة في التغيير، نذكر منها: (تجمع المهنيين السودانيين، عبر الفيسبوك وتويتر وكان بوصلة التحركات على أرض الواقع؛ صفحات حوش، صفحات منبر شات، بُري أهل وأحباب، الصحافي منعم سليمان، عثمان ذو النون، ناصف صلاح الدين (مونتّي كارلو)، محمد جمال (ميدو) والصحافية شمائل النور ونظام سراج الدين) وآخرون كثر نشطوا في مجالات كثيرة ومختلفة كانت محصلتها سقوط حكومة المؤتمر الوطني.

إن نجاح ثورة ديسمبر 2018م، يعتبر من أكبر أحداث التغيير الاجتماعي في العالم الذي لم نشهد له مثيل وخاصة فيما يتعلق بسلمية المظاهرات. يعتبر كذلك من أسرع التحولات التي صاحبته الثورة وما زالت التحولات تتلاحق. لقد كان للثورة الفرنسية الريادة (قصب السبق) كمصدر لإلهام الشعوب المضطهدة، لكن الذي حدث في السودان في الفترة من (ديسمبر 2018م حتى ابريل 2019م) يعتبر حدث متفرد بكل المقاييس.

- ايجابيات التحول من القومية إلى الكونية :

- تبنت الثقافة الكونية مجموعة من القيم الإنسانية السامية، التي نشرها الإسلام من قبل اربعة عشر قرناً ونيف. هي موضع رضا وقبول للسواد الأعظم من أهل السودان.
- أصبحت المشاركة في المؤتمرات أكثر سهولة باستخدام وسائل الاتصال الحديثة، فظهرت مؤتمرات الفيديو (Video Conferences) والتي أغنت الموظف من السفر والتنقل.

- ساهمت الثقافة الكونية في زيادة نشر المعرفة والتقنية على وجه الخصوص.
 - الآلة الإعلامية الكونية الضخمة والمصحوبة بالصوت والصورة، يمكن استغلالها في نشر القيم السامية التي تتقاطع فيها مصالح الإنسانية، بقليل من الجهد.
 - تسهيل كل الخدمات الواردة في هذا البحث، يعتبر نقلة نوعية توفر الوقت والمال، لسائر أهل السودان.
 - يمكن للثقافة الكونية (المادية) المساعدة في حلحلة مشاكل السودان المزمنة، إذا ما أحسن توظيفها.
- سلبيات التحول من القومية إلى الكونية :
- إن التحولات الكبرى التي مست المنظومة القيمية القومية، أوجد ما يعرف بتضارب القيم، أوجد تحولاً في ميكانيزمات الضبط الاجتماعي.
- تغيير نمط الاستهلاك التقليدي إلى ثقافة الاستهلاك المرتبطة بالشركات عابرة القارات.
 - تحول كبير في ثقافة المأكولات والمشروبات كما هو ملاحظ في الاقبال الكبير على المأكولات التي تنتجها وكالات الشركات العابرة للقارات (فراخ الكنتاكي، الهامبرجر ومشروبات الكوكاكولا وغيرها).
 - يعتبر هذا التحول عملية إحلال وأبدال لثقافة الاستهلاك القومية والذي بدوره يؤدي إلى زيادة الواردات وينعكس أثره على الخدمات الضرورية (صحة، تعليم، كهرباء، ماء.. الخ).
 - ضعف الاعلام القومي أمام الاعلام الكوني وعدم قدرته على المنافسة حتى تصل الرسالة الإعلامية القومية خالصة للمتلقين.
 - لا بد أن تخضع التحولات وحركات الإصلاح لحاجات المجتمع
 - تبنى العولمة لنشر القيم الإنسانية السامية التي نادى بها الإسلام، يعتبر من الأعمال المرحب بها ويجب التعاون مع مثل هذه المساهمات.
 - تركز الكونية على العلم والمعرفة والتطور المستمر لهما. هذه من جلائل الأعمال لكافة الناس والمجتمع السوداني أكثرهم حاجة لذلك.

التوصيات

1. تطوير البرمجيات التي تخدم الحكومة الإلكترونية والقطاع الخاص والمجتمع المدني.
2. تسهيل عمليات الاندماج أو (التوجه) أو (التحول) نحو المجتمع المعرفي لبناء مجتمع قوي وقادر على التعامل الأمثل مع متطلبات الكونية.
3. الإسراع بقيام المؤتمر الدستوري للتوافق على إعداد دستور دائم للسودان.
4. توفير خدمات انترنت تتميز بالسرعة والكفاءة العالية حتى يتمكن أفراد المجتمع من الحصول على كل ما يطلبونه
5. ربط عمليات الإنتاج بأحدث أساليب الاتصال وتقنية المعلومات.
6. العلاقات الدولية، هنالك إطار قانوني لكل ما هو دولي فيه تمثل الدولة القومية أساسياً). يجب الاستفادة من هذه النتيجة، لتأسيس إطار قومي (سوداني)، يعزز مصالح السودان ويستوعب مصالح الغير بأقل تكلفة.
7. السعي لتحقيق مقولة (الكوني مصدره القومي، حتى يتسنى للقائمين على الأمر تحقيق أكبر المكاسب من خلال توجهاتهم نحو الانفتاح على النظم الكونية لتوجيه المسار نحو مصالح السودان وعدم الرضوخ للهيمنة وقوة النفوذ
8. ينبغي على أفراد المجتمع السودان مواكبة التطور التكنولوجي والاتصالي خطوة بخطوة، حتى تتحقق لهم إيجابيات الكونية على الوجه الأفضل.
9. على المجتمعات السودانية المحافظة، مجابهة الثقافات الدخيلة التي لا تتسق وغالبية توجهات أهل السودان بالعمل المميز الذي يتبع القول وعرض ثقافتهم القومية في سوق الكونية للتأثير على الضلالات والباطيل التي تتسرب إلى العامة من باب التسلية والملذات العارضة. ليسود مبدأ (البقاء للأصلح). بدلاً عن تلك الأباطيل.
10. العمل الجاد والمتواصل لرفع الوعي عند استخدام كل التطبيقات وخاصة المالية، حتى يتمكن عملاء البنوك من حماية أرصدهم ذاتياً.

قائمة المراجع

- 1- أحمد زكي بدوي: معجم العلوم الاجتماعية، الطبعة الجديدة مكتبه لبنان، ساحة رياض الصلح، بيروت 1993.
- 2- التقرير السنوي للشركة الصينية الوطنية للبترول 2009/5/17م.
- 3- السيد سنين: صراع الموارد بين الزريقات والدينكا: رسالة ماجستير (غير منشورة) جامعة الجزيرة، مدني 2005م.
- 4- الشرعية الدولية لحقوق الإنسان: صحيفة وقائع رقم (2)، جنيف 1996.
- 5- الوثيقة الدستورية للفترة الانتقالية لسنة 2019م: الجريدة الرسمية لجمهورية السودان، العدد (1895-3 أكتوبر 2019م).
- 6- دستور جمهورية السودان: وزارة العدل، مطابع التصوير الملون، الخرطوم 1998
- 7- دستور السودان الانتقالي لسنة 2005م. مطبعة جامعة الخرطوم، وزارة العدل، الخرطوم، 2005.
- 8- دراسة الأمم المتحدة (الاسكوا) بناء سياسات فعالة للنظام الهيكلي والتشغيلي للابتكار ونقل التكنولوجيا في السودان، سبتمبر 2017م).
- 9- مرسوم جمهوري رقم (18) لسنة 2008م.
- 10- محمد عابد الجابري: المستقبل العربي - 2، 28 (2/1998م).
- 11- ساسيكا ساسن: علم اجتماع العولة، ترجمة على عبد الرازق حلبي، المركز القومي للترجمة، القاهرة، 2014م.
- 12- عبد السلام حسن عبد السلام: مبادرة ريدرس، لإصلاح التشريعات، الخرطوم 2008.
- 13- عبدا الرحيم بلال: تاريخ المجتمع المدني في السودان: مؤسسة فريديش ألبرت - 2004م.
- 14- صادق جلال العظم: محاضرة ندوة الثلاثاء مايو 1990م
- 15- قانون مشروع الجزيرة والمناقل 2021م: جريدة التغيير، بتاريخ 2021/7/8م
- 16- قانون التعديلات المتنوعة لسنة 2020م.: الجريدة الرسمية العدد (1904)، (202/7/17م)، ص10.

- 17- قرار رئيس الوزراء السوداني: تجميد العمل بمقترحات المناهج الدراسية، العين الإخبارية 2021/1/6م.
- 18- ريدرس ومركز الخرطوم لحقوق الإنسان وتنمية البيئة: ورقة خيارات، مبادرة إصلاح القانون الجنائي، فندق مريديان الخرطوم، 12-13 فبراير 2008. ص، 6، 5، 8.
- 19- ريدرس ومركز الخرطوم لحقوق الإنسان وتنمية البيئة: ورقة خيارات، مبادرة إصلاح القانون الجنائي، فندق مريديان الخرطوم، 12-13 فبراير 2008. ص، 6، 5، 8.
- 20- راديو دبنقنا: تقرير اخباري بتاريخ 2020/2/18م
- 21- تلمسان الكندية تخرج من صناعة النفط في السودان: قناة الجزيرة الإخبارية، 2002/10/31م.
- 22- تقرير بنك السودان المركزي 2018/2019م.

الملاحق

(1)

تاريخ المجتمع المدني في السودان

مرحلة الاستعمار: -

- أندية الخرجين (1918). مؤتمر الخريجين (1938). النوادي الثقافية والجمعيات الثقافية. النقابات المنظمات الجماهيرية الطلابية والنسوية والشبابية.
- المنظمات الخيرية.
- المنظمات القاعدية.

مرحلة ما بعد الاستعمار:

- الستينيات: الحركات الإقليمية، جمعيات تنمية القرى في المراكز الحضرية.
- السبعينات: التمدن - قضايا بيئية واجتماعية مثلاً الأطفال المشردين.
- الثمانينات: النزوح نتيجة للحرب الأهلية والكوارث الطبيعية، تقديم الخدمات للنازحين.
- التسعينيات: المجموعات الدفاعية.

(2)

لجنة القضاء على اختطاف النساء والأطفال (سيواك)

لجنة القضاء على اختطاف الناس والأطفال(سيواك)

ويعبأ على الحكومات السودانية منذ الاستقلال وحتى إبريل 1999م. عدم الاهتمام لمواجهة المشاكل بغية الوصول لحلول عاجلة ناجعة، بل أصبحت تلك المشاكل إرثاً تاريخياً يثقل كاهل الأجيال وبالرجوع إلى دور حكومة الإنقاذ الوطني التي تولت مقاليد الحكم في يونيو 1989م. ونتيجة لتوجهاتها العقائدية، ضيقت الدوائر الأجنبية بمساندة الأمم المتحدة الخناق على حكومة السودان ونجم عنه حملة أجنبية شرسة تحمل جملة من الادعاءات من بينها الرق. وظلت تتهم السودان باستمرار بانتهاكات حقوق الإنسان في السودان، وفي هذا السياق. دار حوار طويل بينهم، نجم عنه اتفاق سيواك في إبريل 1999م في دورة الأمم المتحدة (الدورة 588) المجلس الاقتصادي والاجتماعي لجنة حقوق الإنسان البند (9) من جدول الأعمال.

انقسم المجلس إلى مجموعتين الأولى بقيادة الاتحاد الأوروبي (أكثرية) والثانية بقيادة الولايات المتحدة الأمريكية (أقلية) حيث كان للولايات المتحدة مشروع تدعو له بإدانة السودان بممارسة الرق. أما الاتحاد الأوروبي يعتقد وبناء على تقارير المنظمات التابعة له العاملة بالسودان أن الذي يجري في السودان ليس رقاً إنما هنالك حالات اختطاف للنساء والأطفال وبالاتفاق مع ممثلي حكومة السودان (المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان) على هامش الاجتماعات اتفق الطرفان. فجاء البند (4) الفقرة (هـ) في اجتماع الدورة (588) تدعو حكومة السودان إلى القيام بما يلي: - التحقيق في التقارير المتعلقة بحدوث اختطاف للنساء والأطفال في إطار النزاع الدائر في جنوب السودان ومحاكمة أي شخص يشتبه في قيامه بدعم مثل هذه الأنشطة أو المشاركة فيها وتيسير العودة الآمنة للأطفال المتأثرين، إلى أسرهم كمسألة ذات أولوية. وقبول إجراءات من بينها القيام بتحقيق متعدد الأطراف في: أسباب اختطاف النساء والأطفال الذين يخضعون للعمل القسري أو غير ذلك من الظروف المماثلة، فضلاً عن السبل والوسائل الكفيلة بالقضاء على هذه الممارسة.

وبتلك الدعوة وقبول حكومة السودان لها والمباشرة في تنفيذها، تكون قد طوت صفحة اتهامات الرق وظل البند (9) إلى أن أسقط المشروع الذي قدمه الإتحاد الأوروبي بشأن حالة حقوق الإنسان في السودان في أبريل 2003م الدورة (59).

(3)

الشركة الصينية الوطنية للبترول ترفض اتهامها باستغلال النفط في السودان

2010:05:20.13:15

أصدرت الشركة الصينية الوطنية للبترول يوم 17 مايو الحالي، تقريرها السنوي لعام 2009 حول المسؤولية الاجتماعية، بالإضافة الى تقريرها السنوي حول المسؤولية الاجتماعية للبلد " الشركة الصينية الوطنية للبترول في السودان" المتضمن رفضها لاتهامات وسائل الاعلام الغربية الشركة الصينية الوطنية للبترول باستغلالها حقول النفط في السودان وان تواجهها في السودان نوع من أنواع الاستعمار الحديث وغيرها من الاتهامات الغير مقبولة.

وحسب ما ذكرته صحيفة " بكين تايمز "، فان التقرير الذي نشرته الشركة الصينية الوطنية للبترول تضمن شرح واضح حول تاريخ التعاون الصيني السوداني في

مجال النفط. حيث ان التعاون في مجال النفط بين الصين والسودان بدأ عند زيارة الرئيس السوداني الى الصين عام 1995، حيث قرر الزعيمان تنفيذ التعاون بين ا لجانين في مجال النفط، وهذا ما فتح الباب امام التعاون في مجال التعاون بين البلدين. وبعد 15 عاما من التعاون تحولت السودان من دولة مستوردة الى النفط الى دولة مصدرة للنفط، كما استطاعت بناء منظومة صناعية حديثة وانهاء الاعتماد على المنتجات النفطية المستوردة على المدى الطويل، كما استطاعت السودان البلد الوحيد من بين البلدان الافريقية الى الحفاظ على نمو اقتصادي عالي. واعتبارا من نهاية عام 2009.

بلغ عدد العمال السودانيين في المشاريع النفطية الصينية في السودان 95%، وبلغ عدد الموظفين التقنيين في مجال البناء والخدمات الى 75%. وعليه فان اجمالي عدد فرص التوظيف المحلي التي وفرتها الشركة الصينية الوطنية للبتترول في السودان قد بلغت 80 ألف فرصة عمل. /صحيفة الشعب اليومية أونلاين/

(4)

جدول رقم (2-2)

وسائل الدفع الإلكترونية بنهاية عامي 2018 و 2019

التاريخ	عدد البطاقات المصرفية	عدد بطاقات المحفظة الإلكترونية	عدد الحسابات في نظام الدفع عبر الموبايل	عدد الصرافات الآلية	عدد نقاط البيع
2018/12/31م	3,962,127	885,064	5,596,482	1,596	16,162
2019/12/31م	4,006,471	1,087,572	7,571,522	1,591	32,384
نسبة الزيادة (%)	1.1	22.9	35.3	(0.3)	100.4

المصدر: بنك السودان المركزي- إدارة نظم الدفع

جدول رقم (1-2)

عدد وحجم المعاملات في نظام الدفع عبر الموبايل بنهاية عامي 2018 و 2019

معاملات المشتركين	عدد المعاملات		نسبة الزيادة	حجم المعاملات بالجنيه		نسبة الزيادة
	2019	2018		2019	2018	
خدمات (تحن) رسيد - دفع فواتير- تحويلات مالية... الخ)	5,043,729	4,433,136	13.8%	2,186,670,184.09	1,061,842,928	105.9%
الإيداعات والسحوبات	600,062	*414,031	(84.4)%	1,691,409,378.0	1,073,751,065	57.5%

المصدر: بنك السودان المركزي- إدارة نظم الدفع
• بيانات معدلة

فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى إجراءات التحليل السلوكي التطبيقي في تنمية مهارات الحياة اليومية لدى عينة من الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في دولة الإمارات العربية المتحدة

هبة صالح عودة

د. فاروق فارح الروسان

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي مستنداً إلى إجراءات التحليل السلوكي التطبيقي في تنمية مهارات الحياة اليومية لدى عينة من الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في دولة الإمارات العربية المتحدة ، حيث تكونت عينة الدراسة التجريبية من (15) من الأطفال الملتحقين بمركز محمد بن راشد للتعليم الخاص - بإدارة مركز نيو إنجلاند للأطفال ، وتتراوح أعمارهم ما بين (5 - 10) سنوات . ولتحقيق هدف الدراسة ، أعدت الباحثة مقياس مهارات الحياة اليومية ، حيث تكون المقياس من (100) فقرة موزعة على (10) أبعاد ، وللتحقق من دلالات الصدق والثبات للمقياس تم تطبيقه على (15) طفلاً وطفلة من ذوي اضطراب طيف التوحد ، وتم التوصل إلى دلالات صدق المقياس بطريقتين : الأولى : صدق المحتوى ، وبلغت نسبة اتفاق المحكمين الإجمالية (85%) ، والثانية : صدق البناء ، وتراوحت قيم معاملات الارتباط للفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس ما بين (0.30-0.64) . وللتأكد من ثبات المقياس وأبعاده عن طريق الاختبار وإعادة ، وقد بلغت معاملات ثبات الاتساق الداخلي وثبات إعادة للمقياس ما بين (0.81-0.87) .

وقامت الباحثة ببناء برنامج تدريبي يستند إلى إجراءات التحليل السلوكي التطبيقي بهدف تطوير مهارات الحياة اليومية للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد ، وتم تنفيذ البرنامج خلال مدة زمنية قدرها (3 شهور) بواقع (36) جلسة موزعة على ثلاث جلسات أسبوعياً ، خصص لكل جلسة (50-55) دقيقة ، وتم استخدام المنهج شبه التجريبي ، واعتماد تصميم الحالة الواحدة .

وخلصت النتائج إلى أن مستوى مهارات الحياة اليومية - بصورة عامة وعلى جميع الأبعاد - قد تحسنت، وارتفع مستواها بعد تطبيق البرنامج التدريبي، حيث تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس مهارات الحياة اليومية بين القياسين القبلي والبعدي على جميع أبعاد مهارات الحياة اليومية، وعلى الدرجة الكلية للمهارات لصالح القياس البعدي ، كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات أداء الطلبة في القياس البعدي على الدرجة الكلية لمقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) وعلى جميع الأبعاد؛ ويعزى ذلك إلى متغير العمر، كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات مهارات الحياة اليومية (DLS) وعلى الأبعاد، وتعزى لمتغير الجنس-باستثناء بعدي (المهارات الحياتية ومهارات التهيئة المهنية)، حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور. الكلمات المفتاحية : النظرية السلوكية ، اضطراب طيف التوحد ، مهارات الحياة اليومية ، الطفل التوحد .

The Effectiveness of a Training Program based on Applied Behavior Analysis Procedures in Improving Daily Life Skills among a Sample of Children with Autism Spectrum Disorder in the United Arab Emirates

Hiba Saleh Hoseen Odeh
Farouq Farie Al-Rousan

ABSTRACT

This study aimed to construct a training program based on behavioral analysis procedures to improve daily life skills among a sample of children with autism spectrum disorder in the United Arab Emirates, where the study sample consisted of (15) Autistic child from Mohammed bin Rashid Center for Special Education operated by new England center for children, their ages range between (5-10) years.

In order to achieve the study purpose; the researcher created Daily Living Skills (DLS) assessment consist of 100 items distributed on 10 dimensions. The assessment was applied on 15 child to find the validity and reliability indicators for the assessment. The validity of the scale was achieved by using contract validity where the arbitration agreement was 85%. And construct validity where the correlation was (0.30-0.64). reliability indicator were achieved, test- retest correlation coefficient was (0.87_0.81). the researcher develop a training program based on behavioral analysis procedures to develop daily living skills for a sample of children with autism spectrum disorder. The training program was applied though three months and consist of 36 sessions, the duration of each session was (50-55) minutes. For ascertaining the study result, the researcher used the one Single Subject Design method ABA approach.

The study result showed a significant improvement in the daily living skills of all members of the sample in the dimensions of Daliy living skills. and there is no significant differences related to age and gender expect for two dimintions (living Skills & pre-vocational Skills) which showd a significant improvement for boys.

Key words: behavioral theory, autism spectrum disorder, daily living skills, autistic child

الفصل الأول

المقدمة

شهد ميدان التربية الخاصة تطوراً ملحوظاً وملموساً على الصعيدين العربي والعالمي ، وذلك من خلال التعرف على الاحتياجات الأساسية للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ، ومحاولة معرفة أسبابها ، وكذلك أساليب تشخيصها وتصنيفها ، ومن ثمّ وضع البرامج العلاجية والتربوية التي تناسب حاجات أولئك الأطفال وأسرههم ؛ ليصبحوا قادرين على التكيف والتواصل مع البيئة المحيطة ، وتحقيق أقصى قدر من الاستقلالية .

بعد اضطراب طيف التوحد إحدى الاضطرابات النمائية ، وهي إحدى فئات التربية الخاصة ، حيث بدأ الحديث عن التوحد منذ عام (1943) ، عندما نشر العالم ليوكارنر (Leo kanner,1943) مقالته حول التوحد أو الانطوائية ، حيث قام بملاحظة مجموعة من الأطفال الذين يُبدون عجزاً في تطوير علاقاتهم مع الأشخاص المحيطين بهم، ويظهرون تعلقاً واهتماماً في بعض الأشياء أو الألعاب ، كما أنهم أكثر مقاومة للتغير ، وكذلك يظهر عليهم عجزٌ واضحٌ في القدرة اللغوية متمثلة باللغة الاستقبالية والتعبيرية .

لاحظت الباحثة من خلال لقاءات مفتوحة مع أهالي الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، ومع بعض الأخصائيين المهتمين بهذا المجال ، مثل : أخصائيي العلاج الوظيفي ، ومعلمي التربية الخاصة وأخصائيي تحليل السلوك التطبيقي ، تركيزهم على تدريب الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد على مهارات الحياة اليومية ، بحيث يصبح الطفل قادراً على الاعتماد على نفسه بأقصى قدر ممكن ، كما لاحظت الباحثة اهتمام الأهل بتعليم أبنائهم على مهارات الاستقلالية ، وخاصة قبل سنّ البلوغ ، ففي عمر ما قبل السادسة يعتمدون على المربية في تلبية شؤون أطفالهم ، ولكنهم يتطلعون إلى تعلم وتدريب أطفالهم على الاعتماد على أنفسهم ، وذلك من الناحية الدينية والأخلاقية .

كما وجدت الباحثة - من خلال عملها بدولة الإمارات العربية المتحدة في عدة مراكز حكومية وخاصة لمدة ثماني سنوات - أنه لا يوجد مقياس لقياس مهارات الحياة اليومية للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد باللغة العربية ، الذي تتوافر فيه دلالات صدق وثبات ، ومقنن وفق البيئة الإماراتية ، وإنما يتم استخدام مقاييس أخرى قننت في الولايات المتحدة الأمريكية ، وهي باللغة الإنجليزية التي تعدّ اللغة الثانوية للدولة .

ومن خلال حديث الباحثة مع عائلات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد الذين أشادوا بنجاعة أسلوب تعديل السلوك في تطوير مهارات أطفالهم ، رغم أنه يحتاج لوقت طويل ، ومن هنا نبعت مشكلة الدراسة الحالية ؛ حيث رأت الباحثة أنه لا بد من إعداد مقياس لقياس مهارات الحياة اليومية للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد مصمم باللغة العربية ، تتوافر فيه دلالات صدق وثبات ، كما لا بد من توفير برنامج علاجي محكم ، تتوافر فيه دلالات صدق ، بحيث يمكن استخدامه من قبل مراكز الدولة لتحسين وتطوير مهارات الحياة اليومية للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد ، بحيث يصبحوا قادرين على الاعتماد على أنفسهم بأقصى درجة من الاستقلالية والاعتماد على الذات.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يعدّ اضطراب طيف التوحد من أهم المشكلات التي يترافق معها قصور في القيام بالعديد من مهارات الحياة اليومية (Daily Living Skills, DLS) كالأطعام والشراب ، وارتداء الملابس والاعتناء بالذات وغيرها ، وذلك نتيجة لضعف التفاعل الاجتماعي لدى الطفل التوحدي ، وخاصة مع محيطه ، كما أن هذا القصور يعود إلى ضعف المهارات الإدراكية والمهارات اللغوية التي يعاني منها الأطفال ذوو اضطراب طيف التوحد ، ومن هذه المهارات : الكتابة ، ومهارات التواصل والتآزر الحسيّ البصري ، وغيرها من المهارات الأساسية التي تساعد الطفل على تنمية مهارات الحياة اليومية (DLS) لديه ، بحيث يصبح قادراً على الاعتماد على نفسه بأقصى قدر من الاستقلالية .

ولتنمية هذه المهارات ؛ كان لا بدّ من تدريب وتعليم الطفل عليها ، وذلك ضمن برنامج تدريبي محدد سواءً كان برنامجاً إرشادياً أو سلوكياً أو تربوياً ، وفي هذا البحث تعتمد الباحثة تصميم برنامج تدريبي سلوكي بحيث يزيد من دافعية الطفل لأداء المهارات المطلوبة منه ، بحيث تكون مناسبة للفئة العمرية التي ينتمي لها ، وكذلك لقدرات الطفل. وتتحدد مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على السؤال الرئيس الآتي :

ما فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى إجراءات التحليل السلوكي التطبيقي في تنمية مهارات الحياة اليومية لدى عينة من الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في دولة الإمارات العربية المتحدة ؟

وينبثق عن مشكلة الدراسة الأسئلة الفرعية الآتية :

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء الطلبة على القياس القبلي والبعدي على مقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) تُعزى للبرنامج التدريبي؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء الطلبة على القياس القبلي والبعدي على مقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) تُعزى إلى العمر؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء الطلبة على القياس القبلي والبعدي على مقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) تُعزى إلى الجنس؟

أهمية الدراسة

تمثلت أهمية الدراسة من الناحيتين النظرية والعملية بما يأتي :

أولاً : الأهمية النظرية

تكمن أهمية هذه الدراسة في الفئة المستهدفة ، حيث تستهدف هذه الدراسة أطفال اضطراب طيف التوحد ، مما يجعل منها دراسة حديثة ونوعية ، ومن خلال المعرفة العلمية - أيضاً - التي ستضيفها حول المواضيع التي سوف تناقشها هذه الدراسة ، مثل الأساليب السلوكية العديدة التي يحتاجها معلمو التربية الخاصة ، والمساهمة الكبيرة التي ستضاف من خلال استخدام هذه الأساليب ، وإلقاء الضوء على أهمية تنمية مهارات الحياة اليومية (DLS) لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد لأقصى قدر من الاستقلالية والاعتماد على الذات .

ثانياً : الأهمية العملية والمتمثلة في

- تزويد مراكز التربية الخاصة والأخصائيين بمقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) تتوافر فيه دلالات صدق وثبات ؛ تبرر استخدامه في دولة الإمارات العربية المتحدة .
- تزويد الأخصائيين والآباء ببرنامج يهدف إلى تنمية مهارات الحياة اليومية (DLS) لاستخدامه في دولة الإمارات العربية المتحدة .

- الاستفادة من النتائج التي تسفر عنها هذه الدراسة في مجال تنمية وتطوير مهارات الحياة اليومية (DLS) للأطفال اضطراب طيف التوحد ، وإمكانية اعتمادهم على أنفسهم .
- سيستفيد من نتائج هذه الدراسة أهالي الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد ، والأخصائيون في مراكز التربية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة .

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي :

- إعداد برنامج تدريبي لتنمية مهارات الحياة اليومية (DLS) للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في الفئة العمرية من (5-10) سنوات .
- إعداد مقياس لقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) للفئة العمرية من (5-10) سنوات تتوفر فيه دلالات الصدق والثبات داخل دولة الإمارات العربية المتحدة .
- قياس أثر البرنامج التدريبي وقدرته على تحسين وتنمية مستوى مهارات الحياة اليومية (DLS) للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد ضمن الفئة العمرية من (5-10) سنوات .

حدود الدراسة

تمثلت حدود هذه الدراسة بما يأتي :

- الحدود البشرية : الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد الملتحقين مركز محمد بن راشد للتعليم الخاص- بإدارة مركز نيو إنجلاند للأطفال (Mohammed Bin Rashid Center for Special Education- operated by The New England Center for Children “ MRC-NECC _ أبو ظبي ، الذين تتراوح أعمارهم ما بين (5-10) سنوات .
- الحدود الزمنية : استغرق تنفيذ البرنامج مدة ثلاثة أشهر ، بواقع (36) جلسة موزعة على ثلاث جلسات أسبوعياً ، مدة كل جلسة (50-55) دقيقة .
- الحدود المكانية : طبق البرنامج في مركز محمد بن راشد للتعليم الخاص- بإدارة مركز نيو إنجلاند للأطفال (Mohammed Bin Rashid Center for Special Education- operated by The New England Center for Children “ MRC-NECC بأبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة .

- الحدود الموضوعية : تناولت هذه الدراسة موضوع فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى إجراءات التحليل السلوكي التطبيقي في تنمية مهارات الحياة اليومية لدى عينة من الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في دولة الإمارات العربية المتحدة .

مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية

البرنامج التدريبي السلوكي : هو خطة محددة تقوم على مجموعة من أساليب تعديل السلوك بهدف تنمية سلوكيات اجتماعية تكيفية خلال مدة زمنية محددة ، يتضمن مجموعة من الخبرات التي يتعرض لها الفرد بطريقة محددة بهدف إكسابهم معلومات أو مهارات في جانب محدد من جوانب سلوكهم (كرم الدين ، 1995) .

البرنامج التدريبي إجرائياً : هو مجموعة من الأنشطة والإجراءات التدريبية التي قامت الباحثة بتصميمها معتمدة على مبادئ تعديل السلوك (التعزيز ، والتلقين ، والتلاشي ، والنمذجة ، والتصحيح الزائد) بهدف تدريب الطفل على مهارات الحياة اليومية .

مهارات الحياة اليومية (DLS) : تعرّف منظمة الصحة العالمية (1993) المهارات الحياتية على أنها : قدرات الفرد على امتلاك السلوك الإيجابي ، التي تجعله يتعامل بفاعلية مع متطلبات الحياة اليومية وتحدياتها .

مهارات الحياة اليومية إجرائياً : هي الدرجة التي يحصل عليها الطفل على مقياس مهارات الحياة اليومية بما يناسب الفئة العمرية التي ينتمي لها ، كمهارات تناول الطعام والشرب ، وارتداء الملابس والعناية الذاتية .

أطفال اضطراب طيف التوحد : هو اضطراب نمائي عصبي يؤثر على التواصل اللفظي وغير اللفظي والتفاعل الاجتماعي ، حيث تظهر الأعراض الدالة عليه - بشكل ملحوظ - قبل سن الثامنة من العمر وتؤثر سلباً على أداء الطفل التربوي . ومن الخصائص والمظاهر الأخرى التي ترتبط بالتوحد - هو انشغال الطفل بالأنشطة المتكررة ، والحركات النمطية ، ومقاومته للتغيير ، إضافة إلى الاستجابات غير الاعتيادية أو الطبيعية للخبرات الحسية (الزريقات ، 2010) .

ويُعرّف الطفل التوحدي إجرائياً : على أنه الطفل الملتحق بمركز محمد بن راشد للتعليم الخاص (Mohammed bin Rashid Center for Special Education) بعد تطبيق عدد من الاختبارات والمقاييس اللازمة لعملية التشخيص .

أولاً : الأدب النظري للدراسة

تعدّ رعاية ذوي الإعاقة من المشكلات والمعوقات الهامة التي تواجهها أغلب المجتمعات الإنسانية ، حيث لا يخلو أي مجتمع من وجود حالات إعاقة بين أفرادها ، حيث إنّ هذه الإعاقات تقلص من قدرة هؤلاء الأفراد على القيام بأدوارهم مقارنة بغيرهم من الأصحاء ، ورافق وجود الإعاقة تبايناً بوجهة نظر المجتمع ، كما واجه المعاقون العديد من التصرفات والسلوكيات التي تتنوع بتنوع فلسفة المجتمع الذي يتواجدون فيه ، فتنوعت المعاملة معهم من الاحترار والتهميش والعنف إلى تحييدهم عن المجتمع والشفقة عليهم ، والسعي نحو الاهتمام بهم من أجل محاولة تحقيق المساواة مع الأصحاء ، ومع بداية القرن الثامن عشر ظهر الاهتمام والرعاية المأسسة بهذه الفئة ، وبات موضوع تعليمهم يأخذ مكانة متزايدة على المستويين المحلي والعالمي ، وتولدت منطلقات فكرية جديدة تتنامى فاعليتها ، وتنادي بأهمية أخذهم بعين الاعتبار من أجل الوصول لأنجح الوسائل المناسبة للتكيف معهم ، مع أهمية التنوع بهذه الوسائل وفقاً لنوع ودرجة وشدة الإعاقة ، والتباين بالفروق الفردية بين أشخاصها ، حيث تطور الاهتمام برعاية المعاقين وتأهيلهم من خلال إنشاء المدارس الخاصة بهم ، ووضع القوانين والتشريعات التي تضمن لهم الحصول على بعض الحقوق التي تضمن استقرارهم ، كذلك تضامن العديد من العلماء في وضع الأساليب التي يمكن من خلالها العمل على تأهيلهم ، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم (إلهامي ، 1999) .

يُعدّ اضطراب طيف التوحّد من المشكلات النمائية التي هي عبارة عن إعاقة غير نادرة ، وتشكل نسبة غصّ الطرف عنها غير محتمل ، ولم تحصل على حقها من التركيز في المجال البحثي في بعض البلدان النامية ، في الوقت الذي نجد فيه أن هناك اهتماماً مضطرباً بهذه الفئة في العديد من البلدان المتطورة ، بينما نجد اهتماماً نسبياً في بعض الدول العربية بهذه الفئة خلال السنوات الأخيرة المنصرمة ، حيث تعد السنوات الأولى في حياة الطفل ذي اضطراب طيف التوحّد من أهم مراحل نموه ، فهي السنوات الحساسة التي يتم فيها تشكيل شخصيته الإنسانية المجتمعية ، ووضع اللبنة الأولى لبنائها . ولا تعود نتائج الاهتمام بالأطفال ذوي اضطراب طيف التوحّد في هذه المرحلة عليهم وحسب ، بل تعود على المجتمع ككل على المدى البعيد . وتأتي خدمات التدخل المبكر التي تعدّ تربية

مبكرة من نوع خاص لتهتم برعاية وتأهيل هؤلاء الأطفال وأسرههم ، وذلك منذ اكتشاف الاضطراب مباشرة (الزارع ، 2018) .

مفهوم اضطراب طيف التوحّد (Autism Spectrum Disorder)

تشق كلمة التوحّد (Autisme) من الكلمة الإغريقية (aut) وتعني النفس أو الذات ، وكلمة (ism) وتعني انغلاق ، ويمكن ترجمة المصطلح ككل على أنه الانغلاق على الذات ، وهؤلاء الأطفال غالباً يندمجون أو يتوحدون مع أنفسهم ، ويبدون قليلاً من الاهتمام بالعالم الخارجي ، وتصف الطفل التوحّدي بأنه عاجز عن إقامة علاقات اجتماعية ، وفاشل في استخدام اللغة لغرض التواصل مع الآخرين ، ولديه رغبة ملحة للاستمرارية في القيام بنفس السلوك ، ومغرم بالأشياء ، ولديه إمكانيات معرفية جيدة ، كما أن الأفراد التوحّدين يُبدون سلوكيات نمطية متكررة ومقيدة ، وتتبلور هذه الصفات قبل عمر الثلاثين شهراً من عمر الطفل ، وتمّ استخدام هذا المصطلح في الوطن العربي تحت مسميات عديدة مثل ، الذهان والتوحّد والذاتوية والاجترارية ، وتتفق هذه المسميات مع الاتجاه المؤيد بأن التوحّد يعتبر مرضاً عقلياً (بن حشفة ، 2017) .

وقد تعددت التعريفات التي تدل على مفهوم التوحّد ، حيث يتمّ التعبير عنه بمصطلح التوحّد وفصام الطفولة ، وفي اللغة الإنجليزية يستخدم (Autism) ليعبر عن التوحّد ، ومصطلح (Child Autistic) ليعبر عن مفهوم الطفل التوحّدي ، وبالتالي فإن فئات التوحّد تمثل فئة مهمة من فئات التربية الخاصة ، التي بدأ التركيز عليها منتصف الثمانينات من القرن الماضي (الروسان ، 2013) .

وعرّف أبو حسب (2015) التوحّد على أنه (عجز ناتج عن اضطراب عصبي يؤثر على الطريقة التي يتمّ خلالها جمع المعلومات بواسطة الدماغ ، مسبباً بذلك مشكلة في المهارات الاجتماعية ومهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي ، واللعب التخيلي والإبداعي ، وكذلك عدم القدرة على التعبير تلقائياً عن الذات ، والعجز عن فهم ما يقوله الآخرون) .

وتعرف منظمة الصحة العالمية اضطرابات التوحّد بأنه (عبارة عن مجموعة من الاضطرابات المعقدة في نمو الدماغ ، ويتناول هذا المصطلح الشامل حالات من قبيل مرض التوحّد ، واضطرابات التفكك في مرحلة الطفولة ، ومتلازمة أسبيرغر ، وتتميز هذه الاضطرابات بمواجهة الفرد لصعوبات في التفاعل مع المجتمع والتواصل معه ، ومحدودية وتكرار خزين الاهتمامات والأنشطة التي لديه) (شبيب ، 2008) .

وترى الباحثة - وبناءً على ما سبق - بأن اضطراب طيف التوحد هو أحد الاضطرابات النمائية الشاملة ؛ ينتج عن اضطراب في الجهاز العصبي المركزي ، ينتج عنه تلف في الدماغ (خلل وظيفي في المخ) ، ويظهر خلال السنوات الثلاث الأولى من عمر الطفل ، ينتج عنه قصور بالتفاعل الاجتماعي ، والتواصل اللفظي وغير اللفظي ، واللعب التخيلي ؛ وبالتالي - ومن خلال هذا التعريف والتعريفات السابقة - نجد أنها تقدم صفات مشتركة بينها تميز الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد ، ومن ضمنها أن هذا الاضطراب يحدث قبل سن الثالثة من العمر ، ويؤدي إلى عجز في تفاعله الاجتماعي مع الآخرين ، والتواصل اللفظي وغير اللفظي ، واللعب التخيلي ، كما يتميز بالعدوان وايداء الذات ، والسلوكيات النمطية المتكررة ، ونشاطات واهتمامات محدودة ، وروتين في أداء الأعمال ، الأمر الذي يؤثر سلباً على أداء الطفل .

أسباب اضطراب طيف التوحد (ASD)

إن درجة تعقيد مظاهر اضطراب طيف التوحد ، وتداخله مع كثير من الاضطرابات والإعاقات الأخرى ، أدى إلى صعوبة تحديد أسباب اضطراب طيف التوحد ، ويعد اضطراب طيف التوحد من أكثر الاضطرابات صعوبة من حيث تأثيرها في سلوك الفرد الذي يعاني منه ، وعلى قابليته للتعلم أو التنشئة الاجتماعية ، أو التدريب ، أو أي قدرة على العمل ، أو على حماية الذات (أبو شعيب والبطاينة ، 2011) .

ومن هنا نستطيع القول بأن أسباب اضطراب طيف التوحد لا تزال غير واضحة ، وبالرغم من أن العديد من أسباب التوحد تم اقتراحها في الأبحاث العلمية ، إلا أن جميعها لا يزال في طور النظريات غير المكتملة ، ويرجع السبب في صعوبة معرفة وتحديد أسباب اضطراب طيف التوحد بشكل عام إلى أنه لم يثبت لغاية الآن السبب الرئيسي للتوحد ، وذلك لعدة عوامل منها : تعدد أنواع وأشكال اضطراب طيف التوحد ، وعدم الاتفاق بين المختصين والعاملين في هذا المجال على طبيعة الإصابة ، ومميزات هذه الإصابة ، والخطأ في التشخيص (الزارع ، 2018) .

المهارات المعرفية لدى أطفال اضطراب طيف التوحد

إن الهدف العام من تدريب الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد على المهارات المعرفية هو إحداث تغيرات إيجابية في تلك الفئة ؛ من أجل زيادة قدرتهم على التعلم الفعّال ، والتحصيل العلمي والمعرفي ، مما قد يؤدي إلى تحسين العديد من المهارات التربوية

والتعليمية الأخرى ، كمهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي والاستقلالية الذاتية وغيرها، الأمر الذي يؤثر إيجابياً على مستوى تكيفهم الشخصي (الروسان ، 1998) .

وتعرّف بخش (2010) المهارات المعرفية بأنها: المهارات الخاصة بالعمليات العقلية والنشاط المعرفي، مثل المهارات الخاصة بالتخمين والتساؤل والتصنيف، والبحث والاستكشاف، وتناول الأشياء، واللعب والحركة، والقدرة على الاستدلال، وهي مهارات تؤدي دوراً هاماً في تشكيل شخصية الطفل ، وتكوين اتجاهاته وميوله وخبراته .

كما ويعرّف الخطيب والحديدي (2004) المهارات المعرفية بأنها: تلك المهارات التي تتحدد في ضوءها تفسيرات الطفل العامة ، الناتجة عن التفاعل النشط بينه وبين بيئته ، مثل الانتباه والتقليد والإدراك الحسيّ والحركي والتفكير والتمييز والتصنيف .

الأساليب العلاجية للتوحد

إن اضطراب طيف التوحد لا يمكن اعتباره مرضاً ؛ لذا لا يمكننا علاجه من خلال دواء محدد ، كما أن استخدام أي دواء لا يمكن أن يكون حلاً مناسباً لجميع الحالات ، الأمر الذي يعني أنه لا يوجد علاج أو أسلوب أو طريقة واحدة ناجحة وفعالة لعلاج جميع حالات التوحد ، ويتفق الكثير من الباحثين على أن العلاج الطبي المتزامن مع العلاج التربوي والسلوكي هو الحل الأفضل لمساعدة الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد .

أولاً : العلاج الطبي: يهدف هذا النوع من العلاج إلى التخفيف من الأعراض والسلوكيات غير المناسبة للطفل ، ويقوم على فرضية أن التغيرات الفيزيولوجية التي يحدثها العلاج يمكن أن تؤدي إلى التخفيف من أعراض التوحد ، ويعدّ هذا العلاج جيداً في حال توافقه مع البرامج السلوكية والتربوية.

ثانياً : العلاج النفسي (البيئي أو الأسري) : استخدم هذا المنهج العلاجي من قبل أصحاب النظرية التحليلية (كانيرو وجولديستون وبراغ) الذين يعتبرون اضطراب طيف التوحد بأنه اضطراب انفعالي ناشئ عن الخبرات البيئية غير السوية التي يتعرض لها الطفل في محيطه الاجتماعي ، وبصورة خاصة عن البرود العاطفي بين الطفل وأمه ، والعلاقات الأسرية المفككة ، وخبرات الفشل والإحباط المتكرر (فاضل ، 2015) .

ثالثاً : العلاج السلوكي : يعتمد العلاج السلوكي على التطبيق المنظم للإجراءات المستندة إلى مبادئ التعلم ؛ بهدف تغيير السلوك الإنساني ، ويتم ذلك من خلال تنظيم وإعادة تنظيم الظروف والمتغيرات البيئية الحالية ذات العلاقة بالسلوك ، وبخاصة تلك

التي تحدث بعد السلوك ، كذلك يشتمل تعديل السلوك على تقديم الأدلة على تلك الإجراءات - وحدها ولا شيء غيرها - هي التي تكمن وراء التغيير الملاحظ في السلوك ، وقد اقترح بعض الباحثين استخدام الأساليب العلاجية السلوكية كطرائق لتعديل السلوك في علاج التوحد ، سواء أكان ذلك في البيت أو في فصول دراسية خاصة (فاضل ، 2015)

التحليل السلوكي التطبيقي (النظرية السلوكية)

لعلّ النظرية السلوكية من أهم النظريات التي اهتمت بالبحث في مجال اضطراب طيف التوحد ، خصوصاً لدى العلماء الذين برزوا في الخمسينات والستينات من القرن الماضي - وهذا أمر طبيعي - لأن التوحد تمّ اكتشافه في عام 1943 على يد الطبيب الأمريكي (ليو كانر) ، ومنذ ذلك الحين برز اهتمام العلماء السلوكيين بهذا الاضطراب ، ولا ننسى - هاهنا - العالم السلوكي صاحب التجارب العملية (سكنر) الذي قام بعمل تجارب على الحيوانات ، كان القصد منها إثبات أن التعليم من خلال عملية التفاعل مع البيئة التي تمكن المتعلم من الاستفادة من مكونات البيئة (الزارع ، 2012) .

وقد تمّ تعريف نظرية العلاج السلوكي على أنها : " أفضل العلاجات النفسية التي أوضحت فاعليتها في علاج وتعديل سلوكيات الأطفال المصابين بالتوحد ، حيث يعتمد العلاج السلوكي على فنية إدارة السلوك ، وذلك للتخلص من السلوكيات غير المرغوب فيها من خلال مكافأة السلوك الجيد أو المطلوب بشكل منتظم مع تجاهل السلوكيات الأخرى غير المناسبة ، وبذلك يوضع الطالب - وفقاً لهذا النوع من العلاج - في فصل منظم للتدريب على السلوكيات المقبولة ورعاية الذات ، كما يلزم تدريب الوالدين على مساعدة الطالب على تنمية السلوكيات المقبولة " (موسى ، 2002) . تحليل السلوك التطبيقي مقارنة مؤسسة تقوم على نظرية التعلم وعلم السلوك (Susanne Murphy , 2011) ، وتأخذ إستراتيجية المنحى التجريبي في تعزيز التعلم والتطور ، ويستخدم المبادئ والإجراءات المعروفة بتأثيرها على التعلم ، وعلى اكتساب المهارات بغية تحفيز وتعزيز الأداء وفق أسس يمكن قياسها ، وقد تمّ تطبيقها من قبل (سكنر) عام 1953 على سلوكيات إنسانية مهمة من الناحية الاجتماعية .

وتعتمد البرامج السلوكية على ضبط السلوك من أجل الحد من السلوكيات غير المرغوب فيها ، والأفعال التكرارية النمطية ، حيث يعتبر التعزيز المعتمد على مبدأ (الثواب

والعقاب) من أهم المبادئ الرئيسية في برنامج تعديل السلوك ؛ فلبرامج العلاج السلوكي دور مهم في تنمية المهارات المتنوعة (اجتماعية ، تواصل ، رعاية الذات ، معرفية) المرتبطة بالمصاب باضطراب طيف التوحّد (بيومي ، 2008) .

السلوك (Behavior)

يُعرّف السلوك الإنساني بأنه أي نشاط يصدر عن الإنسان سواء كان أفعالاً يمكن ملاحظتها وقياسها كالنشاطات الفسيولوجية والحركية ، أو نشاطات تتم على نحو غير ملحوظ كالتفكير والتذكر والوسواس وغيرها ، وهو الظاهرة التي يهتم علم السلوك الإنساني بدراستها ، كما أنّ السلوك الإنساني يؤثر بالبيئة ويتأثر بها ، وهو خاصية يمتاز بها الأحياء ، وهو ذو علاقة ببقائها (الخطيب، 2013).

ويعدّ تعديل السلوك موضوعاً مهماً جداً لجميع فئات الأطفال ، حيث يهدف المعلم والأخصائيون إلى تغيير وتعديل السلوك الظاهري الصادر عن الطفل في المواقف المتنوعة ، حيث يعمل على تعزيز السلوك الإيجابي ؛ بهدف زيادة تكرار حدوثه وإخفاء أو إطفاء السلوك السلبي ؛ بهدف تقليل نسبة حدوثه (الروسان ، 2018) .

وتعرّف الباحثة عملية تعديل السلوك على أنه (نمطٌ وأسلوبٌ علاج نفسي يقوم على أساس مجموعة من الإجراءات العملية القائمة على تحليل السلوك الحالي لطفل التوحّد ، وتعزيز السلوك السوي ، وعلاج السلوك غير السوي ، وملاحظة التغييرات التي تطرأ مع مراعاة تهيئة البيئة المحيطة ، بما يحقق أهداف تعديل السلوك) .

مفهوم المهارات الحياتية اليومية

يظهر التسارع المعرفي والمعلوماتي في عصر الثورة التقنية المعلوماتية الحاجة المستمرة للتطوير ، وذلك نظراً لظهور مفاهيم جديدة في عملية التعليم ، وهذا يتطلب مواكبة هذا التطور المستمر بتنمية المهارات اللازمة والمتكاملة التي تمكّن المتعلم من التصرف والتعامل مع مواقف الحياة اليومية المتكررة والمتنوعة ؛ بما يساعد على حل المشكلات اليومية ، لذلك من الضروري معرفة المهارات الضرورية التي تساعد المتعلم على مواجهة متطلبات الحياة اليومية ودراسة العوامل التي تؤثر فيها وتنميتها .

حيث تعدّ مهارات الحياة اليومية ركناً أساسياً في حياة الأطفال العاديين وغير العاديين ، وهي إحدى المهارات التي يفتقدها الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحّد التي تسبب مشاكل سلوكية لديهم لدعم القدرة على أدائها ، وعدم القدرة على التعبير عن

حاجاتهم ، كحاجتهم للطعام والشراب والذهاب إلى الحمام وغيرها ، ويعتمد إتقانها على عدة عوامل تبعاً للعمر الزمني ودرجة الإعاقة (الروسان وآخرون ، 2015) .

ويعرف جيمس وآخرون (James, et. al , 2009) مهارات الحياة اليومية بأنها (المهارات العملية التي تمكّن الطفل أو البالغ من أن يعيش حياة أكثر استقلالاً بذاته مندمجاً في المجتمع بإيجابية ، وتختلف برامج ومناهج المعاقين عن برامج ومناهج الأطفال العاديين من حيث محتوى تلك البرامج وطرق تدريسها والمناهج ، وهنا تأخذ شكلاً فردياً ، وتدرس بطريقة فردية أيضاً ، ويستطيع الطفل من خلالها الاعتناء بنفسه ، والتعامل مع البيئة المحيطة به ، وفي النهاية يستطيع الطفل الاندماج مع المجتمع) .

خصائص المهارات الحياتية اليومية

لكل مجتمع مهارات لازمة لمعايشة الفرد لهذا المجتمع ، وتختلف نوعية هذه المهارات حسب نمو وتطور وطبيعة المجتمع ، وقد نجد تشابهاً في نوعية بعض المهارات الحياتية اللازمة للأفراد في المجتمعات الإنسانية بصفة عامة ، حيث نجد مهارات كمهارات اتخاذ القرار ، ومهارات حل المشكلات من المهارات المتفق عليها في كل زمان ومكان ، ولكن تختلف طبيعة ونوعية القرارات ونوعية المشكلات التي تواجه الفرد في المجتمع ، إضافة إلى أن المهارة الحياتية اللازمة للفرد تختلف من فترة زمنية لأخرى باختلاف الفترات الزمنية في حياة المجتمعات ، وخلال مراحل تطورها ، وبالتالي لا يمكن أن نجد خصائص معينة للمهارات الحياتية تصلح لجميع المجتمعات ، ولكن هنالك إمكانية لوضع أطر علمية وأسس يمكن الانطلاق منها لتحديد الخصائص التي تشترك فيها كل الثقافات والمجتمعات .

المهارات الاستقلالية الذاتية (مهارات الحياة اليومية) لدى أطفال اضطراب طيف التوحد شهدت البرامج التدريبية الموجهة للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد بوجه خاص تغيرات جوهرية ، تمثلت في التحول من الأهداف المستندة على العمر العقلي إلى الأهداف المستندة على العمر الزمني ، وهو ما يطلق عليه بالمنهج الوظيفي الذي يهتم بمحاولة تعليم الأطفال المهارات التي يحتاجون إليها للأداء الوظيفي الفعال والمستقل في حياتهم اليومية ، وضمن بيئاتهم الأسرية والمجتمعية الطبيعية ، في حيث يقوم المنهج النمائي على افتراض مفاده أن التعليم والتدريب يجب أن يتناسب مع المستويات التطويرية التي بلغها الطفل دون الاهتمام بالمهارات الوظيفية التي يحتاج إليها في حياته اليومية والمستقبلية (الحديدي والخطيب ، 2005) .

لذا لا بدّ أن تسعى برامج التربية الخاصة إلى تحسين حياة الطفل التوحّدي ،
ودمجهم في الحياة الأسرية والاجتماعية والمهنية ، وتبنيها المناهج التي تساعد الطفل على
اكتساب مهارات الاستقلالية الذاتية (McDonnell , et . al , 1996) .

حيث يهدف تدريب الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحّد على مهارات الاستقلالية
الذاتية إلى تحسين قدرتهم على الاعتماد على ذاتهم في تلبية احتياجاتهم ورغباتهم
الأساسية ، مثل تناول الطعام والنظافة الشخصية وارتداء الملابس وغيرها ، ومن أجل
تخفيف العبء عن أسرهم ، ليتشكل لديهم الاستقلال داخل مجتمعهم .

وتعددت المصطلحات والنظريات التي تعبر عن مفهوم مهارات الاستقلالية الذاتية ،
مثل (مهارات الحياة اليومية ، ومهارات العناية بالذات ، ومهارات المعيشة) (الروسان ،
2013) .

حيث تشير الجلبلي (2005) إلى أنّ مهارات العناية بالذات تتضمن العديد من
الجوانب المتنوعة التي تشتمل على ارتداء وخلع الملابس ، واستخدام أدوات الطعام
والاغتسال ، وتمشيط الشعر ، وتنظيف الأسنان ، وجميع الاحتياجات الأساسية الأخرى
المتعلقة بمهارات الحياة اليومية .

في حين يرى الخطيب والحديدي (2004) أن الاستقلالية الذاتية تحتوي أربعة
محاور أساسية وهي (تناول الطعام ، وارتداء وخلع الملابس ، واستخدام التواليت ،
والنظافة الذاتية) .

الدراسات السابقة ذات الصلة

الدراسات العربية

أجرى أبو اسويلم (2018) دراسة تهدف للتعرف إلى فاعلية برنامج تدريبي
بضوء النظرية السلوكية لتنمية مهارات استخدام اللغة الوظيفية (تبادل الحوار ،
والحفاظ على الموضوع ، وانتاج الجمل المترابطة والمتسلسلة ، ومراعاة التسلسل الزمني ،
وبدء الحوار ، والتواصل البصري ، واستخدام الجوانب غير اللغوية) ، وتكون أفراد
العينة من (9) أطفال من ذوي اضطراب طيف التوحّد الملتحقين في الأكاديمية الأردنية
للتوحّد من الفئة العمرية 4-8 سنوات ، وتمّ استخدام المنهج ما قبل التجريبي تصميم
الحالة الواحدة ذي الاختبار القبلي والبعدي ، ولتحقيق أهداف الدراسة تمّ بناء مقياس
لمهارات استخدام اللغة الوظيفية ، تكون المقياس من (85) فقرة موزعة على (7) مهارات

رئيسية، وتم بناء برنامج تدريبي يعتمد على تطبيقات النظرية السلوكية لتنمية مهارات استخدام اللغة الوظيفية لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، وطُبق البرنامج لمدة (10) أسابيع، بواقع (40) جلسة، مدة كل منها ثلاثون دقيقة، وأوصت الدراسة بتطبيق البرنامج التدريبي على عينة أكبر، ولفترة زمنية أطول، بالإضافة إلى ضرورة القيام بدراسات تفصيلية لمكونات اللغة الأخرى.

كما قدّم نصار (2017) دراسة تهدف إلى معرفة فعالية برنامج تدريبي باستخدام الأنشطة الحركية للحد من السلوك العدواني للأطفال التوحّدين، واستخدم المنهج التجريبي على عينة مكونة من (24) طفلاً، تراوحت أعمارهم من 8-12 سنة، موزعين على مجموعتين، وتم استخدام استبانة السلوك العدواني، والبرنامج التدريبي باستخدام الأنشطة الحركية، حيث تبين وجود فروق معنوية في متوسط إجابات المجموعتين بالقياس البعدي للسلوك العدواني لصالح المجموعة التجريبية، ووجود فروق معنوية في إجابات المجموعة التجريبية بين القياس القبلي والبعدي بالسلوك العدواني لصالح التطبيق البعدي، ووجود أثر للبرنامج على المجموعة التجريبية بالحد من السلوك العدواني لأفراد العينة التجريبية، وعدم وجود فروق معنوية بمتوسط إجابات المجموعة التجريبية بين القياسين البعدي والتتبعي بالسلوك العدواني بعد تطبيق البرنامج التجريبي.

ودراسة البار (2016) التي هدفت إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي في التدخل المبكر على السلوك اللفظي لتنمية مهارات التواصل للأطفال التوحّدين بالملكة العربية السعودية، وتكونت العينة من (12) طفلاً من ذوي اضطراب طيف التوحد، ممن حققوا درجات توحد متوسط وأقل من المتوسط حسب مقياس (جوليام) التقديري لتشخيص التوحد، وتم اختيار العينة بالطريقة القصدية المنتظمة، تضمنت أطفال بلغت مستوياتهم العمرية من 4-6 سنوات، والمنتسبين إلى مركز تنمية الإنسان بالرياض، وتم تطبيق مقياس تقدير المعلم للانتباه المشترك للطفل التوحّدي، ومقياس مترجم لتقييم السلوك اللفظي، وبرنامج رؤى للطفل التوحّدي القائم على نظرية السلوك اللفظي، واستخدام المنهج الكمي شبه التجريبي، وتبين وجود فروق بمتوسط رتب درجات أطفال العينة بين القياسين القبلي والبعدي على مقياس تقدير المعلم للانتباه المشترك للطفل التوحّدي، ومقياس تقييم السلوك اللفظي تعود لصالح القياس البعدي، بينما لم يكن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات رتب درجات أطفال العينة بين القياس

البعدي والتتبعي على مقياس تقدير المعلم للانتباه المشترك للطفل التوحدي ، ومقياس تقييم السلوك اللفظي تُعزى لأثر البرنامج التدريبي ، مما يشير إلى استمرارية فعالية البرنامج .

الدراسات الأجنبية

وكانت دراسة (Marco , et . al , 2017) بعنوان استخدام الأجهزة اللوحية مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحّد ؛ لتحسين المهارات الذهنية والاجتماعية لديهم ، وقام العديد من الباحثين بتطوير البرامج والأجهزة لدعم أو استبدال الطريقة التدريسية التقليدية للأطفال الذين يعانون من اضطرابات طيف التوحّد (ASDs) ، أو غيرها من الإعاقات النموية ، كذلك أظهرت التدخلات القائمة على الكمبيوتر والأجهزة اللوحية الإلكترونية فوائد للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ؛ مما زاد من استقلالهم ومهاراتهم الأكاديمية والمعرفية والاتصال الاجتماعي ووقت الفراغ ، كما هدفت الدراسة الحالية إلى تقييم فعالية التطبيقات اللوحية للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحّد ، واعتمدت الدراسة البحث التجريبي حيث تكونت عينة الدراسة من مجموعتين : مجموعة تجريبية وعددها (15) مشتركاً ، ومجموعة ضابطة بالعدد نفسه ، وتم استخدام التطبيقات الالكترونية والأجهزة اللوحية مع المجموعة التجريبية بينما خضعت المجموعة الضابطة لأساليب التدريس التقليدية ، وتم تدريب المجموعتين لمدة (4) أسابيع ، وأشارت النتائج إلى أن المجموعة التجريبية لديها تقدم ملحوظ في المهارات مقارنة مع المجموعة الضابطة ، كما توضح الدراسة الحالية قدرة تطبيقات الأجهزة اللوحية على إنتاج تدريب تعليمي فعال للأطفال المصابين بالتوحّد .

ثم جاءت دراسة (Galibiy , et . al , 2016) بعنوان تأثير عملية الحثّ من الأكثر إلى الأقل على مهارة اللبس لطلاب المصابين بالتوحّد ، حيث تعد مهارات ارتداء الملابس إحدى مهارات الرعاية الذاتية الضرورية التي يتم تدريسها للأفراد ذوي اضطراب طيف بالتوحّد ؛ حتى يتمكنوا من العيش بشكل مستقل ، وعادة يمكن للأفراد ذوي النمو الطبيعي اكتساب مهارات ارتداء الملابس بأنفسهم ؛ ومع ذلك فإن الأطفال ذوي اضطراب طيف بالتوحّد يواجهون صعوبات في تعلم هذه المهارة دون تدريس منهجي ، وبالتالي ينبغي أن تكون مهارة تدريب اللبس أحد الأهداف الأساسية للخدمة التعليمية ، وتهدف هذه الدراسة إلى التحقق من تأثير عملية الحثّ من الأكثر إلى الأقل على مهارة

اللبس للطلاب ذوي اضطراب طيف التوحد ، وتكونت عينة الدراسة من (3) ثلاثة طلاب من ذوي اضطراب طيف التوحد ، كانت أعمارهم (8 و 10 و 11) سنة ، وتم استخدام عدة اختبارات مصممة لتقييم أثر الحث من الأكثر إلى الأقل لتعلم مهارة اللبس، وكان المتغير التابع للبحث هو مستوى لبس معطف مع سحب ، والمتغير المستقل هو برنامج التدريس الفردي القائم على أسلوب الحث من الأكثر إلى الأقل ، ومن أجل تحديد المهارة المستهدفة، تم إعداد قوائم فحص المهارات ، واختيار المهارة المستهدفة ، وتم إعداد برامج التدريس الفردية ، وإعداد أداة القياس ، بحيث يمكن جمع البيانات وتدريبها ومراقبتها وتعميمها ، وأثناء التعليمات تم استخدام طريقة الحث الجسدي والحث الجسدي التدريجي والحث اللفظي ، وتنفيذ المهارة بشكل مستقل ، وكشفت نتائج الدراسة أن الحث من الأكثر إلى الأقل كان فعالاً في تدريس مهارات اللبس للطلاب من ذوي اضطراب طيف التوحد ، من أجل تعميم المهارة لمختلف الأماكن والأشخاص .

وجاءت دراسة فينيسا (Vanessa , et . al , 2015) بعنوان مهارات الحياة اليومية لذوي اضطراب طيف التوحد ، للأعمار من (2-21) سنة ، حيث تعد مهارات الحياة اليومية (DLS) ، مثل النظافة الشخصية وإعداد الوجبات وإدارة الأموال ، مهمة للحياة المستقلة ، وتشير الأبحاث إلى أن العديد من الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد يظهرون عاهات في مهارات الحياة اليومية المتعلقة بمهاراتهم المعرفية ، وقد درست هذه الدراسة تنبؤات بالحصول على مهارات الحياة اليومية ومسارات المهارات الحياتية اليومية في عينة طويلة المشار إليها لاحتمال اضطراب طيف التوحد ، ومتابعتها من (2-21) سنة من العمر ، تمشياً مع الدراسات السابقة ، حيث أظهر المشاركون الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد والتشخيصات غير الطيفية التطور المستمر لمهارات الحياة اليومية طوال فترة الطفولة والمراهقة ، وكان العمر العقلي اللفظي في مرحلة الطفولة المبكرة أقوى مؤشر على تحصيل المهارات المعيشية اليومية لكلا الفريقيين التشخيصيين ، اقترح الرائحة القائمة على المجموعة مسارين متميزين لتنمية مهارات الحياة اليومية للمشاركين الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد ، بقيت مستويات المهارة لدى كلتا المجموعتين من الشباب المصابين باضطراب طيف التوحد أقل بكثير من توقعات مستوى العمر ، في حين اكتسبت مجموعة " High-DLS " حوالي (12) عاماً في مهارات الحياة اليومية من T2 إلى T21 ، " Low-DLS " ، وتحسنت مهارات الحياة اليومية للمجموعة من (3-4)

سنوات خلال فترة الدراسة من 16 إلى 19 عاماً ، العمر العقلي غير اللفظي (3) تقبلاً للغة، وضعف التواصل الاجتماعي في (2) سنوات تنبأ بعضوية المجموعة عالية مقابل منخفضة DLS ، ارتبط تلقي أكثر من (20) ساعة من التدخل الذي تمّ تنفيذه من قبل الوالدين قبل سن (3) سنوات مع مسار مهارات الحياة اليومية ، وأشارت النتائج إلى أن مهارات الحياة اليومية يجب أن تكون محور خطط العلاج للأفراد الذين يعانون من اضطراب طيف التوحّد ، خاصة المراهقين الذين ينتقلون إلى سن البلوغ .

التعقيب على الدراسات السابقة

يتبين من عرض الدراسات السابقة ، محدودية الدراسات التي تناولت برامج تدريبية لتنمية مهارات الحياة اليومية لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحّد ضمن البيئة العربية ، وهذا ما يميّز الدراسة الحالية عن باقي الدراسات السابقة ، التي تبحث في موضوع فعالية برنامج تدريبي مستنداً على النظرية السلوكية لتنمية مهارات الحياة اليومية لعينة من أطفال اضطراب طيف التوحّد ، لما لهذا البرنامج من أثر كبير واضح في سلوك الطفل ذي اضطراب طيف التوحّد التكيفي في الحياة الاجتماعية والأسرية .

ويُضح من استعراض الدراسات السابقة التي تناولت برامج تدريبية تستهدف الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحّد، أنّ نتائجها قد أظهرت عموماً وجود أثرٍ دالٍّ إحصائياً للبرامج التدريبية المستخدمة فيها التي تنوعت أهدافها ، فمنها ما كان يهدف إلى تحسين المهارات الحركية الدقيقة لدى الأطفال، وأخرى تهدف إلى التدريب على إدارة الذات وتحسين السلوك التكيفي، ومنها ما يهدف إلى تحسين المهارات الاجتماعية لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحّد، وإلى تحسين نوعية الحياة ، وتعديل سلوك الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحّد ، والمهارات الحركية الدقيقة لدى أطفال التوحّد .

أما الدراسات السابقة التي استندت برامجهما التدريبية إلى التدريب السلوكي ، واستهدفت مهارات الحياة اليومية لأطفال ذوي اضطراب طيف التوحّد ، فقد استخدمت استراتيجيات كإدارة الذات واستخدام الفيديو ، واستراتيجية تصحيح الخطأ لاكتساب المهارة ، واستراتيجية النمذجة والتقليد.

ومن الجدير بالذكر أنّ الدراسة الحالية تنفرد عن الدراسات السابقة - العربية منها والأجنبية - باستخدام برنامج تعديل السلوك (BM) لتنمية مهارات الحياة اليومية (DLS) لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحّد الذي سيتم تطبيقه لأول مرة في

الإمارات العربية المتحدة - في حدود علم الباحثة - الأمر الذي يبرر أهمية إجراء هذه الدراسة ، حيث من المتوقع أن تسهم نتائجها في تنمية وتطوير مهارات الحياة اليومية (DLS) للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد ، وزيادة الفرصة أمامهم للاعتماد على أنفسهم .

الطريقة والإجراءات

تناولت الباحثة في هذا الفصل الطرق والإجراءات التي تمّ اتباعها، حيث تضمنت تحديد منهجية الدراسة المتبعة، ومجتمع الدراسة والعينة ، وعرض الخطوات والإجراءات العملية التي اتبعت في تطوير وبناء أدوات الدراسة وخصائصها ، ثم شرح لمخطط تصميم الدراسة ومتغيراتها، والإشارة إلى أنواع الاختبارات الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة .

منهجية الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة الحالية والمعلومات المراد الحصول عليها ، ولتحقيق أهدافها بالشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية ، استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي بتصميم المجموعة الواحدة (اختبار قبلي - بعدي) من أجل تقصي فعالية البرنامج التدريبي المستند إلى النظرية السلوكية لتنمية مهارات الحياة اليومية لعينة من الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في دولة الإمارات العربية المتحدة ، وباعتبار أن هذا المنهج هو الأنسب لهذه الدراسة ، لكونه يحقق أهدافه بالشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية في نتائجه .

أفراد الدراسة وعينتها

تكونت أفراد الدراسة من جميع الأطفال الملتحقين في مركز محمد بن راشد للتعليم الخاص - بإدارة مركز نيو إنجلاند للأطفال (Mohammed Bin Rashid Center for Special Education- operated by The New England Center for Children " MRC-NECC) الذين يعانون من مشكلات اضطراب طيف التوحد (ASD) والبالغ عددهم (200) طفل وطفلة، وفق إحصائية المركز للعام (2019-2020م). وفيما يتعلق بعينة الدراسة ، فقد اختيرت العينة حسب المراحل الآتية :

عينة الدراسة الاستطلاعية

من أجل التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) "الصدق والثبات"، طُبِقَ مقياس مهارات الحياة اليومية على عينة استطلاعية من المجتمع الذي كان من خارج عينتها الأصلية (الميدانية)، وقد بلغت (15) طفلاً وطفلة، ممن يعانون من اضطراب طيف التوحد (ASD)، وتتراوح أعمارهم ما بين (5-10) سنوات، في العام 2019-2020 م في دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث تم اختيارها بالطريقة القصدية، وبعد الحصول على موافقة أولياء أمورهم.

عينة الدراسة

وَزَعَت عينة الدراسة على جميع الأطفال المتواجدين في مركز محمد بن راشد للتعليم الخاص- بإدارة مركز نيو إنجلاند للأطفال (Mohammed Bin Rashid Center for Special Education- operated by The New England Center for Children "MRC-NECC" for Children) والبالغ عددهم (50) طفلاً وطفلة، وقد مثلوا جميع مفردات مجتمع الدراسة من الأطفال الذين تراوحت أعمارهم ما بين (5-10) سنوات، في العام 2019-2020 م، وبذلك استخدم أسلوب المسح الشامل في الوصول إلى عينة الدراسة؛ مما يكسبها درجة أعلى في موثوقية النتائج التي توصلت إليها.

عينة الدراسة التجريبية

تمثلت عينة الدراسة من (15) طفلاً وطفلة من الأطفال الملتحقين في مركز محمد بن راشد للتعليم الخاص، تتراوح أعمارهم ما بين (5-10) سنوات، من الذين حصلوا على أقل الدرجات ضمن مقياس مهارات الحياة اليومية، حيث وافق أولياء أمورهم على مشاركتهم بإجراءات هذه الدراسة، والجدول رقم (1) يوضح توزيعهم حسب متغيرات الدراسة.

جدول رقم (1) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب (الفئة العمرية، والجنس)

الجنس		الفئة العمرية
إناث	ذكور	
4	4	7-5
3	4	10-8

أدوات الدراسة

من أجل إنجاز مهام الدراسة وتحقيق أهدافها ، طورت الباحثة أدوات الدراسة ، وذلك بعد الرجوع والاطلاع على العديد من الأدبيات التربوية والدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت مجال وموضوع الدراسة ، وهذه الأدوات كانت كما يلي :

أولاً : مقياس مهارات الحياة اليومية (DLS)

ولتحقيق الغاية المرجوة من الدراسة الحالية ، وبعد قيام الباحثة بالاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة العربية والأجنبية ، وعلى مقاييس مهارات الحياة اليومية المستخدمة في بعض الدراسات، ومنها : الدراسة التي قام بها الروسان وقزاز (2010) ، والدراسة الخاصة بالدهمسي (2008)، حيث أشارت هذه الدراسات للتحقق من فاعلية وكفاءة مقياس من أجل تشخيص حالات اضطراب طيف التوحد ، وفاعلية برنامج تدريبي مستخدم لتنمية مهارات الحياة اليومية، أما فيما يتعلق ببناء المقياس فقد تم الاعتماد والاستفادة من المقاييس المدرجة أدناه، حيث قامت الباحثة بتطوير مقياس مهارات الحياة اليومية استناداً إلى مقاييس عربية وأجنبية :

وتكوّن المقياس بصورته النهائية من (100) فقرة، موزعة على عشرة أبعاد بالتساوي ، وهي :

- البعد الأول: المهارات الحياتية (living skills) وعدد فقراته 10 .
- البعد الثاني: المهارات التواصلية (Communication Skills) وعدد فقراته 10 .
- البعد الثالث: مهارات القراءة (Reading Skills) وعدد فقراته 10 .
- البعد الرابع: المهارات العددية (Numerical Skills) وعدد فقراته 10 .
- البعد الخامس: مهارات الكتابة (Writing Skills) وعدد فقراته 10 .
- البعد السادس: المهارات الاجتماعية (Social Skills) وعدد فقراته 10 .
- البعد السابع: مهارات التربية الدينية (Religion Skills) وعدد فقراته 10 .
- البعد الثامن: مهارات الأمن والسلامة (Health & Safety Skills) وعدد فقراته 10 .
- البعد التاسع: مهارات استخدام النقود (Money Skills) وعدد فقراته 10 .
- البعد العاشر: مهارات التهيئة المهنية (Pre-Vocational Skills) وعدد فقراته 10 .

الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات الحياة اليومية

صدق المقياس :

وللوصول إلى دلالات صدق المقياس استخدمت الباحثة نوعين من الصدق ، كما يلي :

أولاً : صدق المحتوى Content Validity

قامت الباحثة - ومن أجل التحقق من صدق المحتوى لمقياس مهارات الحياة اليومية وأبعاده - بعرضه بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين ممن يحملون درجة الدكتوراه في علوم التربية الخاصة الإرشاد النفسي والتربوي ، وعلم النفس التربوي ، من الجامعات الأردنية والفلسطينية والإماراتية ، حيث طُلب منهم وضع أية ملاحظات يرونها مناسبة ، وإبداء آرائهم على المقياس من حيث مدى اتساق الفقرات مع الأبعاد التي صنفت فيها ، ومدى وضوح الصياغة اللغوية والمعنى لهذه الفقرات ، وبلغ عدد المحكمين (15) مُحكماً ، كما هو مبين بالملحق رقم (ح) ، وقد تشكل المقياس بصورته الأولية من (100) فقرة ، وزعت على (10) أبعاد ، إذ اعتمد معيار الاتفاق (80%) كحد أدنى لقبول الفقرة، وحُسب معيار الاتفاق بين المحكمين عن طريق معادلة (كوبير) (Cooper)، إذ يرى ماضي وعثمان (1999) ، أنه يمكن حساب صدق المحتوى عن طريق المعادلة الآتية :

100 X	عدد مرات الاتفاق	صدق المحتوى =
	عدد مرات الاتفاق + عدد مرات الاختلاف	

وبناءً على ملاحظات وآراء المحكمين أُجريت التعديلات المقترحة ، وقد بلغت نسبة اتفاق المحكمين بنسبة إجمالية بلغت 85% ، واستناداً إلى ملاحظات المحكمين ، فقد أصبح عدد فقرات أداة الدراسة (100) فقرة بتعديلات لغوية طفيفة دون حذف ، كما هو مبين بالملحق رقم (ث) .

ثانياً : دلالات ارتباط الفقرة بالبعد كمؤشر لصدق البناء Construct Validity

حيث تمّ تطبيق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية ، واستخدم (معامل ارتباط بيرسون) (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرة بالاجمال المتتمية إليه ، وقيم معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الإجمالية لمقياس (مهارات

الحياة اليومية) ، كذلك قيم معاملات ارتباط كل مجال مع الدرجة الإجمالية لمقياس مهارات الحياة اليومية.

أن معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (-0.30-0.64) ، وكانت جميع معاملات الارتباط بدرجات جيدة ودالة إحصائياً ، إذ ذكر جارسيا (Garcia , 2011) أن قيمة معامل الارتباط التي تقل عن (0.30) تعتبر ضعيفة ، والقيم التي تقع ضمن المدى (-0.30- أقل أو يساوي 0.70) تعتبر متوسطة ، والقيم التي تزيد عن (0.70) تعتبر قوية ، لذلك لم تُحذف أية فقرة من فقرات المقياس ، وبناء على ما سبق فإنه تمّ قبول جميع الفقرات لكون معامل الارتباط كان أكثر من 0.30 .

أن معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للبعد تراوحت ما بين (-0.43-0.76) ، وكانت جميع معاملات الارتباط ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً ، إذ ذكر جارسيا (Garcia, 2011) أن قيمة معامل الارتباط التي تقل عن (0.30) تعتبر ضعيفة ، والقيم التي تقع ضمن المدى (-0.30- أقل أو يساوي 0.70) تعتبر متوسطة ، والقيم التي تزيد عن (0.70) تعتبر قوية ، لذلك لم تُحذف أي فقرة من فقرات المقياس .

ثبات مقياس مهارات الحياة اليومية

وللتأكد من ثبات مقياس مهارات الحياة اليومية وأبعاده ، استخدمت معادلة (كرونباخ ألفا) (Cronbach's Alpha) على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية بعد حساب الصدق (100) فقرة ، بالإضافة لاستخدام (Test-Retest Reliability) ؛ وذلك في سبيل فحص ثبات الإعادة للمقياس وأبعاده ، فقد تمّ إعادة تطبيقه على العينة الاستطلاعية بفاصل زمني قدره أسبوعان بين مرّتي التطبيق ، إذ إن الفاصل الزمني بين التطبيقين يجب أن لا يقل عن أسبوعين ، وهذا ما أكدّه (أبو هشام ، 2006) ، ومن ثمّ حسب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين مرّتي التطبيق ، ان قيم معاملات الثبات (كرونباخ ألفا) لأبعاد مقياس مهارات الحياة اليومية تراوحت ما بين (0.81-0.87) ، كما يُلاحظ أن معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية بلغ (0.90) . كما تراوحت قيم معامل الإستقرار لثبات الإعادة ما بين (0.93-0.97) ، بينما بلغ معامل ثبات الإعادة للدرجة الكلية (0.97) ، وثُعد هذه القيم مرتفعة، وتؤشّر بأن الأداة مناسبة، وبالتالي تحقق أهداف الدراسة .

ثانياً : البرنامج التدريبي

المقدمة

قامت الدراسة الحالية باستخدام برنامج تدريبي مستند إلى اجراءات التحليل السوكي التطبيقي بهدف العمل على تنمية مهارات الحياة اليومية لعينة من الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في دولة الإمارات العربية المتحدة ، وطُور البرنامج استناداً إلى الإطار النظري المتعلق بالنظرية السلوكية ، وإلى مجموعة من الدراسات العلمية والتربوية السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بالموضوع ، منها : الروسان (2015) ، دراسة أبو اسويلم (2018) ، الشرمان (2015) ، القضاء والشبول (2015) ، الصنعاني (2013) ، نصار (2017) ، البار (2016) ، مشهور (2016) ، الرواشدة وعليان (2016) ، القوي (2016) ، (Jennifer, et. al, 2017) ، (Galibiy, et. al, 2016) ، (Tara, et.) ، (al, 2015) ، (Lynn, et. al, 2010) ، (Josie, et. al, 2012) .

وبعد إعداد البرنامج بصورته الأولية عُرض البرنامج على (10) من الخبراء والمتخصصين في مجال التربية الخاصة والإرشاد النفسي للتأكد من صدق البرنامج واستراتيجياته وإجراءاته ، إذ تكون البرنامج التدريبي من (36) جلسة ، بواقع ثلاث جلسات أسبوعياً ، واستمر البرنامج مدة (3) شهور ، واستغرقت مدة كل جلسة تدريبية من (50-55) دقيقة ، وذلك للتعرف إلى فاعلية البرنامج التدريبي على المشاركين بعد تطبيق البرنامج ، وفقاً للإجابة على مقياس الدراسة بأبعاده المختلفة ، وفيما يلي وصفاً لأهداف البرنامج والفئة المستهدفة ، وأساسه النظري والإجرائي والفلسفي ، وتصميمه وخطوات بناء تطبيقه ، وحدوده وطرق تقويمه ، والأساليب والفنيات المستخدمة .

تقويم البرنامج :

تم تقويم البرنامج بعد عرضه على مجموعة من المحكمين المختصين للتأكد من صلاحيته وملاءمته للهدف الذي وضع من أجله ، وهي :

أ- صدق البرنامج

للتوصل إلى دلالات صدق البرنامج تمّ القيام بعرضه على مجموعة من المحكمين مكونة من عشرة محكمين من أساتذة التربية الخاصة والإرشاد التربوي ذوي الخبرة العلمية والعملية لإبداء رأيهم في البرنامج من حيث الجوانب الآتية :

- مدى ملائمة الوقت الزمني المخصص لكل جلسة تدريبية .

- مدى ملائمة الإجراءات والوسائل والفضيات التي سيتم استخدامها في البرنامج لتحقيق الأهداف الخاص بكل جلسة تدريبية .
 - مدى ملائمة أساليب التقويم الخاصة بكل جلسة من جلسات البرنامج .
- ب- التجربة الاستطلاعية للبرنامج
- قامت الباحثة بتطبيق البرنامج التدريبي على خمسة أطفال للتحقق من مدى ملائمة الإجراءات المستخدمة للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد من خلال :
- مدى ملائمة الأنشطة والوسائل والتقنيات المستخدمة في البرنامج لهذه الفئة من الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد .
 - معرفة الأساليب والطرق التي تتلائم مع الطالب التوحد أثناء عملية تنفيذ البرنامج .
 - التحقق من مدى إمكانية تطبيق الأدوات والأساليب المستخدمة في الدراسة .
 - تحديد مدى ملائمة المكان والزمان الخاص بتطبيق البرنامج التدريبي .
- وبالاستناد لعملية تقويم صدق البرنامج تمّ القيام بإجراء بعض التعديلات الفنية عليه ، لجعله صالحاً للتطبيق في صورته النهائية .
- الإجراءات الخاصة بتطبيق البرنامج
1. طبق البرنامج على (15) طفلاً وطفلة من ذوي اضطراب طيف التوحد الذين تراوحت أعمارهم بين (5-10) سنوات .
 2. طبق البرنامج في مركز محمد بن راشد للتعليم الخاص - بإدارة مركز نيو إنجلاند للأطفال (Mohammed Bin Rashid Center for Special Education- MRC-NECC) operated by The New England Center for Children “ في دولة الإمارات العربية المتحدة .
 3. طبق البرنامج الحالي على مدار (3) شهور ، بواقع (36) جلسة ، تمّ توزيعها بمعدل ثلاث جلسات أسبوعياً ، حيث كان الزمن المخصص لكل جلسة (50-55) دقيقة ؛ وخلال تنفيذ البرنامج تمّ إعطاء الأطفال فترات محددة للراحة بين أوقات الجلسات، للمحافظة على جذب الانتباه لهؤلاء الأطفال والحد من تشتت انتباههم وملهم .

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل استعراضاً للنتائج الخاصة بهذه الدراسة مرتبة حسب أسئلة الدراسة ومشكلتها :

النتائج المتعلقة بعرض السؤال الأول :

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء الطلبة على القياس القبلي والبعدي على مقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) يُعزى للبرنامج التدريبي ؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال تم إجراء اختبار (ولوكوكسن) (Wilcoxon) اللامعلمي للمجموعات المرتبطة ، وذلك لصغر حجم العينة ، وعدم تبعيتها لقانون التوزيع الطبيعي، وتم حساب رتب درجات أفراد المجموعة على القياس القبلي والبعدي على مقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) تبعا للبرنامج التدريبي ، وتبين أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) على مقياس مهارات الحياة اليومية بين القياسين القبلي والبعدي على جميع أبعاد مهارات الحياة اليومية وعلى الدرجة الكلية للمهارات ولصالح القياس البعدي ، وقد كان متوسط القياس القبلي للدرجة الكلية على مقياس مهارات الحياة اليومية (26.00) ، بينما كان متوسط القياس البعدي للدرجة الكلية على مقياس مهارات الحياة اليومية (90.26) .

وتدل النتائج على أن مستوى مهارات الحياة اليومية بصورة عامة وعلى جميع الأبعاد قد تحسنت وارتفع مستواها بعد تطبيق البرنامج التدريبي .

ولمعرفة أكثر مهارات الحياة اليومية تطوراً وتحسناً بعد تطبيق البرنامج التدريبي، طبقت الباحثة اختبار (فريدمان) (Friedman) الرتبي لمعرفة الفرق في نسبة التحسن في كل مهارة من مهارات الحياة اليومية لأطفال التوحد ، وتبين أن أكثر مهارات الحياة اليومية تحسناً لدى أفراد عينة الدراسة كانت المهارات الحياتية بمتوسط رتب بلغ (9.13)، تلاها المهارات التواصلية بمتوسط رتب بلغ (8.83) ، ثم مهارات التهيئة المهنية وجاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط رتب بلغ (7.63) ، وجاءت المهارات الاجتماعية في المرتبة الرابعة بمتوسط رتب بلغ (6.53) ، ثم جاءت مهارات القراءة في المرتبة الخامسة بمتوسط رتب بلغ (5.20) ، تلاها في المرتبة السادسة المهارات العددية بمتوسط رتب بلغ (5.10) ، وجاءت في المرتبة السابعة مهارات الكتابة بمتوسط رتب (3.50) ، تلاها مهارات

الصحة والسلامة بمتوسط رتب (3.30) ، وجاءت في المرتبة قبل الأخيرة مهارات استخدام النقود بمتوسط رتب (3.23) ، وجاءت في المرتبة الأخيرة مهارات التربية الإسلامية بمتوسط رتب بلغت قيمته (2.53) .

وتعزو الباحثة هذه النتيجة - أيضاً - إلى طبيعة البرنامج التدريبي المستند إلى النظرية السلوكية المستخدم في هذه الدراسة الذي اعتمد على أكثر من فنية سلوكية ، ومنها (التعزيز ، والنمذجة ، وتحليل المهمة ، والتشكيل ، والإضفاء ، والتعميم) ، إضافة إلى قيام الباحثة خلال الجلسات بتدريب أفراد العينة على مهارات ما قبل الكتابة ومهارات القراءة واستخدام النقود...إلخ .

كما كان للبرنامج دورٌ كبيرٌ - من خلال المتابعة الإشرافية من قبل المشرف - على إضفاء قيمة نوعية للتطبيق الذي أفضى إلى نتائج حقيقية ومرضية ، أسهم من خلالها البرنامج على توسيع وزيادة مستوى الإدراك لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحّد ؛ كونها تتضمن بيانات قيمة ، وعملية أدت لإبراز أهمية البرنامج التدريبي .

النتائج المتعلقة بعرض السؤال الثاني :

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء الطلبة على القياس البعدي على مقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) يُعزى إلى العمر؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني تمّ إجراء اختبار (Mann-Whitney U) اللامعلمي للمجموعات المستقلة ، وذلك لصغر حجم العينة وعدم تبعيتها لقانون التوزيع الطبيعي ، وقد تمّ حساب رتب درجات أفراد المجموعة بالقياس البعدي ، وتبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء الطلبة بالقياس البعدي على الدرجة الكلية لمقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) وعلى جميع الأبعاد يُعزى إلى العمر ، فقد كان متوسط الرتب على الدرجة الكلية لمقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) للفئة العمرية من (5-7) سنوات (8.21) ، فيما بلغ متوسط الرتب على الدرجة الكلية لمقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) للفئة العمرية من (8-10) سنوات (7.81) ، حيث كانت قيمة z (-0.174) وقيمة مستوى الدلالة المحسوب من العينة (0.862) وهو أقل من مستوى الدلالة المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) ، وعليه لم تكن هناك

فروق ذات دلالة إحصائية لمقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) وعلى أبعاده المختلفة يُعزى إلى متغير العمر .

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن البرنامج التدريبي الخاص بتنمية مهارات الحياة اليومية المستخدم في هذه الدراسة يناسب الفئة العمرية المستهدفة من (5-10) حيث ينتمون إلى البيئة نفسها ، ولديهم تشابه كبير في خصائصهم النفسية والاجتماعية والنمائية ، كما أن تدني مستوى امتلاك الأطفال التوحّدين لمهارات الحياة اليومية لا ترجع إلى العمر أو إلى مستوى ذكائهم المحدود بقدر ما ترجع إلى نقص قدرتهم على تصريف شؤونهم ، وعدم قدرتهم على التفاعل والتواصل مع الآخرين في المجتمع ، مما يشعرهم بانعدام الثقة بأنفسهم ، فهم لا يستطيعون إتقان مهارات الحياة اليومية كأقرانهم العاديين من دون مساعدة وتدريب متخصص ، ولذلك يفضلون بتلبية متطلبات حياتهم ، والقيام بالأنشطة المتصلة بمهارات الحياة اليومية كما يقوم بها الآخرون مما يشعرهم بالإحباط والنقص في أي مرحلة عمرية كانت .

ولم تجد الباحثة في أي من الدراسات السابقة ما يتناول متغير العمر كمتغير وسيط في الدراسات التجريبية وشبه التجريبية التي استخدمت برامج تدريبية أو تعليمية ذات علاقة بمهارات الحياة اليومية لأطفال اضطراب طيف التوحّد ، ولكن الدراسات التي أشارت إلى متغير العمر في الإطار العام كما ورد في دراسة (Vanessa, et. al, 2015) التي ركزت على مهارات الحياة اليومية لذوي اضطراب طيف التوحّد لأعمار ما بين 2-21 سنة ، وقد درست هذه الدراسة تنبؤات بالحصول على مهارات الحياة اليومية ، ومسارات المهارات الحياتية اليومية في عينة طويلة المشار إليها لاحتمال ذوي اضطراب طيف التوحّد ، ومتابعتها من 2-21 سنة من العمر ، حيث كان العمر العقلي اللفظي في مرحلة الطفولة المبكرة أقوى مؤشر على تحصيل المهارات المعيشية اليومية لكلا الفريقين التشخيصيين ، في حين اكتسبت مجموعة (High-DLS) حوالي 12 عاماً في مهارات الحياة اليومية من T2 إلى T21 (Low-DLS) ، وتحسنت مهارات الحياة اليومية للمجموعة من 3-4 سنوات خلال فترة الدراسة من 16 إلى 19 عاماً ، العمر العقلي غير اللفظي ، وتقبل اللغة ، وضعف التواصل الاجتماعي في عمر سنتين تنبأ بعضوية المجموعة عالية مقابل منخفضة DLS ، ارتبط تلقى أكثر من 20 ساعة من التدخل الذي تمّ تنفيذه من قبل الوالدين قبل سن 3 سنوات مع مسار مهارات الحياة اليومية ، وبيّنت

النتائج أن مهارات الحياة اليومية يجب أن تكون محور خطط العلاج للأفراد الذين يواجهون مشكلات اضطراب طيف التوحد، خاصة المراهقين الذين ينتقلون إلى سن البلوغ. النتائج المتعلقة بعرض السؤال الثالث :

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء الطلبة على القياس القبلي والبعدي على مقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) يُعزى إلى الجنس ؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث تم إجراء اختبار (Mann-Whitney U) اللامعلمي للمجموعات المستقلة ، وذلك لصغر حجم العينة وعدم تبعيتها لقانون التوزيع الطبيعي ، وقد تم حساب رتب درجات أفراد عينة للمجموعة التجريبية بين الاختبار القبلي والبعدي ، وتبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء الطلبة بالقياس البعدي على الدرجة الكلية لمقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) وعلى الأبعاد (المهارات التواصلية ، ومهارات القراءة ، والمهارات العددية ، ومهارات الكتابة ، والمهارات الاجتماعية ، ومهارات التربية الإسلامية ، ومهارات الصحة والسلامة ، واستخدام النقود) ، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية المحسوبة من العينة على الدرجة الكلية وعلى هذه الأبعاد أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المحدد للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) ؛ وعليه لم تكن هناك فروق دالة إحصائية على الدرجة الكلية لمقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) وعلى الأبعاد (المهارات التواصلية ، ومهارات القراءة ، والمهارات العددية ، ومهارات الكتابة ، والمهارات الاجتماعية ، ومهارات التربية الإسلامية ، ومهارات الصحة والسلامة ، واستخدام النقود) تُعزى إلى متغير الجنس .

وتبين من النتائج الواردة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء الطلبة بالقياس البعدي على الدرجة الكلية لمقياس مهارات الحياة اليومية (DLS) وعلى بعدي (المهارات الحياتية ، ومهارات التهيئة المهنية)، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية المحسوبة من العينة على هذه الأبعاد على التوالي (0.046 ، 0.044) وكانت الفروق لصالح فئة الذكور .

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن البرنامج التدريبي الخاص بتنمية مهارات الحياة اليومية المستخدم في هذه الدراسة يتناسب مع كلا الجنسين سواء أكانوا ذكوراً أو

إنثاءً، حيث ينتمون إلى البيئة نفسها ، ولديهم تشابه كبير في خصائصهم النفسية والاجتماعية والتمائية ، كما أن تدني مستوى امتلاك الأطفال التوحدين لمهارات الحياة اليومية لا ترجع إلى أجناسهم كخصائص ديمغرافية ، بل ترجع إلى نقص قدرتهم على تصريف شؤونهم ، وعدم قدرتهم على التفاعل والتواصل مع الآخرين في المجتمع .

التوصيات والمقترحات

التوصيات التربوية :

بناءً على ما تقدم توصي الباحثة ، بما يلي :

1. تطبيق برامج تدريبية تعتمد على إجراءات تحليل السلوك التطبيقي ضمن عينات مختلفة في المراكز والمدارس في دولة الإمارات العربية المتحدة .
2. إشراك أولياء الأمور في تطبيق البرامج التدريبية لتنمية مهارات الحياة اليومية للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد .
3. اعتماد مقياس مهارات الحياة اليومية للقياس القبلي والبعدي للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.

التوصيات البحثية :

1. تبني البرنامج المقترح لتنمية مهارات الحياة اليومية لدى الأطفال ذوي الإعاقات المختلفة مثل الإعاقة العقلية .
2. إجراء المزيد من الدراسات التي تهتم بمتغير العمر والجنس للأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.
3. إجراء دراسات مسحية لتوضيح انتشار اضطراب طيف التوحد في دولة الإمارات بشكل خاص ، وفي منطقة الخليج العربي بشكل عام .

المراجع

- أبو اسويلم ، ضياء .(2018). فاعلية برنامج تدريبي في ضوء النظرية السلوكية لتنمية مهارات استخدام اللغة الوظيفية لدى أطفال اضطراب طيف التوحد في عينة أردنية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة العلوم الإسلامية العالمية ، عمان .
- أبو حسب الله ، علاء .(2015). فاعلية برنامج تدريبي في تنمية مهارات التواصل لدى أمهات الأطفال المصابين بالتوحد ، فلسطين : أطروحة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- أبو شعيب ، منى والبطاينة ، أسامة .(2011) أثر برنامج تدريبي في تعديل اتجاهات والي الأطفال التوحديين نحو أطفالهم ، دراسات العلوم التربوية ، المجلد 38 ، العدد 2 .
- أبو هشام ، السيد .(2006). الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام SPSS ، الرياض : جامعة الملك سعود ، كلية التربية .
- إلهامي ، عبد العزيز .(1999). سيكولوجية الفئات الخاصة دراسة في حالة الذاتوية ، القاهرة : دار الكتب . الطبعة الأولى .
- البار ، روان .(2016). فاعلية برنامج تدريبي في التدخل المبكر قائم على السلوك اللفظي في تنمية مهارات التواصل لدى أطفال من ذوي التوحد في المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، الإمارات .
- بخيت ، عبد الرحيم .(1999). الطفل التوحدي (الذاتي الإجتزاري) : القياس والتشخيص الفارق . المؤتمر الدولي السادس ، مركز الإرشاد النفسي ، 10 -12 نوفمبر ، جامعة عين شمس .
- بن حشفة ، سمية .(2017). تنمية التواصل اللغوي عن طريق اللعب لدى أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، الجزائر .
- بيومي ، لمياء .(2008). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية بعض مهارات العناية بالذات لدى الأطفال التوحديين ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة قناة السويس ، مصر .
- الجلبي ، سوسن .(2005). التوحد الطفولي " أسبابه - خصائصه - تشخيصه - علاجه " ، دمشق : مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع . الطبعة الأولى .
- الحديدي ، منى والخطيب ، جمال .(2005). استراتيجيات تعليم الطلبة ذوي الحاجات الخاصة ، عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى .

- الخطيب ، جمال .(2013). تعديل السلوك الإنساني ، عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع .
الطبعة السادسة
- الدهمسي ، فوزن .(2008). أثر برنامج هيجاشي القائم على مهارات الحياة اليومية في تنمية المهارات التواصلية لدى الأطفال التوحيدين في مراكز منطقة الرياض . رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، الأردن .
- الرواشدة ، ممدوح وعليان ، هاني .(2016). فاعلية برنامج تدريبي سلوكي لتنمية بعض المهارات الحركية الدقيقة لدى أطفال التوحد ، مجلة العلوم التربوية ، الجزء 2 ، العدد 2 .
- الروسان ، فاروق وقزاز ، أمام .(2010). بناء مقياس لتشخيص السلوك التوحدي ، ولتحقق من فاعليته في عينة أردنية في حالات التوحد والإعاقة الفعلية والعاديين ، دراسات العلوم التربوية ، مجلد 37 ، عدد 1 .
- الروسان ، فاروق .(1998). دليل مقياس مهارات القراءة للمعوقين عقلياً ، عمان : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع . الطبعة الأولى .
- الروسان ، فاروق .(2013). سيكولوجية الأطفال غير العاديين مقدمة في التربية الخاصة ، عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع . الطبعة العاشرة .
- الروسان ، فاروق .(2013). قضايا ومشكلات في التربية الخاصة ، عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع . الطبعة 3 .
- الروسان ، فاروق .(2015). قضايا ومشكلات في التربية الخاصة ، عمان : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع .
- الروسان ، فاروق .(2018). سيكولوجية الأطفال غير العاديين ، عمان : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع .
- الزراع ، نايف .(2008) مؤشرات ضبط الجودة في البرامج التربوية للأطفال التوحيدين ودرجة انطباقها على مراكز الأطفال التوحيدين في المملكة العربية السعودية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان .
- الزريقات ، إبراهيم .(2004). التوحد الخصائص والعلاج ، عمان : دار الفكر العربي للنشر والتوزيع . الطبعة الأولى .

- شبيب ، عادل .(2008)؛ الخصائص النفسية والاجتماعية والعقلية للأطفال المصابين بالتوحد من وجهة نظر الآباء ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الأكاديمية الافتراضية للتعليم المفتوح ببريطانيا ، بريطانيا
- الشرمان ، وائل .(2015). فاعلية التواصل بطريقة " البكس في تنمية المهارات الاجتماعية لدى الأطفال التوحيدين ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد 16 ، العدد 4 .
- الصنعاني ، عبده .(2013). المهارات الحياتية لدى الأطفال الذواتيون من وجهة نظر مريباتهم في مدينة تعز ، الجمهورية اليمنية . العدد الثامن .
- فاضل ، ريماء .(2015). فاعلية برنامج تدريبي باستخدام اللعب في تنمية بعض مهارات التواصل اللغوي لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة دمشق ، سوريا .
- القضاة ، ضرار والشبول ، مهند .(2015). فاعلية برنامج تدخل مبكر في تطوير المهارات الاستقلالية لدى مجموعة من الأطفال التوحيدين ، مصر : المجلد 31 ، العدد 2 . جامعة أسيوط .
- القوي ، رانيا .(2016). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات التفاعل الاجتماعي وخفض بعض المشكلات السلوكية لدى الطالبات التوحيديات بالمرحلة الابتدائية بمنطقة تبوك ، رسالة ماجستير منشورة . مجلة الدراسات التربوية . المجلد 10 . العدد 3 . جامعة السلطان قابوس ، سلطنة عمان.
- ميرفت .(2016). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على أنشطة اللعب الجماعي في تنمية المهارات الاجتماعية لدى الأطفال ذوي التوحد في إمارة أبوظبي - دراسة حالة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الإمارات المتحدة ، الإمارات .
- موسى ، رشاد .(2002). علم نفس الإعاقة ، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية .
- نصار ، حسن .(2017). فاعلية برنامج تدريبي باستخدام الأنشطة الحركية للحد من السلوك العدواني لدى عينة من أطفال التوحد ، فلسطين : رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الأزهر .

- Galibiye, C., Elçin, N., Yeşim, F. (2016). **Effect of most-to-least prompting procedure on dressing skill of students with Autism: Department of Preschool, Education Faculty, University of Trakya, Edirne, Turkey.** Vol. 11, No. 18,, pp. 1766-1774.
- Garcia, E.(2011). **A tutorial on correktion coefficients, information-retrieval-**
<https://pdfs.semanticscholar.org/c3e1/095209d3f72ff66e07b8f3b152fab099> edea. pdf.
- James, A. G., Tekin-Iftar, E.M., & Kircaali-Iftar, G.D. (2009). Effects of antecedent prompt and Test Procedure on Teaching simulated menstrual care skills to females with Developmental Disabilities. **Education and Training in Developmental isabilities**, Vol. 44, pp 54-66.
- Jennifer, R. C., Terisa, P. G., Ellie L. Y., Blake, D. H., Ryan, K., Hannah, H., Taryn, N., James, K. (2017). Discrete Trial Teaching Interventions for Students With Autism: Web-Based Video Modelling for Paraprofessionals: **Journal of Special Education Technology**, Vol. 32, No. 3,. PP 138-148
- Josie, W., Mclaughlin, T.F., Mark Derby, K., Diane, C .(2012). Effects of Hand over hand Physical Guidance and Tracing on Prewriting Skills of Preschool- aged Children: manager's **Journal on Educational Psychology**, Vol. 6l, No. 2.
- Kanner, L. (1943). **Autistic disturbances of affective contact, The Nervous Child**, Vol. 34, pp 50- 217.
- Lynn K, K., Anjileen K. S., Robert L. K. (2010). Improving Motivation for Academics in Children with Autism: **Journal Autism Dev Disord**, Vol. 40, pp1057–1066.
- Marco, E., Janette, S., Andrea, T., Giovanna, G., Paola, P., Francesca, F., Eleonora, N., Luigi, M., Giovanni, V., Stefano, V. (2017). Using Tablet Applications for Children With Autism to Increase Their Cognitive and Social Skills: **Journal of Special Education Technology**. Vol. 32, No. 4, pp 199-209.

- Mc Donnell, J., Mathot-Buckner, C., & Ferguson, B. (1996). **Transition Programs For Students With Moderat/ Severe Disabilities**. Pacific Grove, Albany: Brooks/ Cole Pulishing Company.
- Susanne Murphy, L'analyse appliqué du comportement (2011): **Autisme** Ontario, No. 9, P.1.
- Tara, A. F., Brian, A. I., Kathryn E. J. (2015). Comparion of Edible and Leisure Reinforcers: **Journal of Applied Behavior Analysis**, Vol. 48, pp 331–343.
- Vanessa, H., So-Hyun, K., Daniel, C., Catherine L. (2015). Daily living skills in individuals with autism spectrum disorder from 2 to 21 years of age: **Special Issue Article**, Vol. 19, No. 7, P 774.

الإجارة المنتهية بالتمليك بين النظرية والتطبيق كما يجريها البنك العربي

الإسلامي الدولي في الأردن

Theory and Practice of the Leasing Contract Ending by Ownership as Performed by the Islamic International Arab Bank in Jordan

د. محمود أبو شريعة

جامعة عمان العربية

كلية الأعمال قسم التمويل والمصارف

ملخص:

يهدف البحث إلى التعرف على عقد الإجارة المنتهية بالتمليك كصيغة من صيغ التمويل الإسلامي بالإضافة إلى كيفية تطبيق هذا العقد في البنك العربي الإسلامي الدولي للفترة من 2013 - 2017م، كما يهدف هذا البحث إلى إبراز أهمية وإمكانية تطبيق صيغة الإجارة المنتهية بالتمليك في المصارف الإسلامية. واشتمل البحث على مباحث تتعلق بالعقد أهمها التعريفات اللغوية والإصطلاحية والفقهية لعقد الإجارة المنتهية بالتمليك، ومشروعية عقد الإجارة المنتهية بالتمليك، وصور عقد الإجارة المنتهية بالتمليك. وقد استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي لكونه ملائماً لعرض المفاهيم المتعلقة بعقد الإجارة المنتهية بالتمليك، والوقوف على آلية تطبيق هذا العقد كصيغة تمويل إسلامي في البنك العربي الإسلامي الدولي الأردني. وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها أن تركيز المصارف على صيغ معينة أدى إلى تقليل التعامل بالإجارة المنتهية بالتمليك كما أن تباين الآراء الفقهية حولها أدى إلى عدم انتشارها وكذلك قلة البرامج التدريبية الخاصة بالصيغ المستحدثة. كما توصل البحث إلى عدة توصيات أهمها العمل على تنوع صيغ التمويل المصرفي لتغطية كافة الاحتياجات مع الاهتمام بتدريب العاملين في إدارات الاستثمار لمواكبة المستجدات في التمويل المصرفي الإسلامي مع تفعيل دور هيئات الرقابة الشرعية بالمصارف من خلال قيام ندوات ومؤتمرات لمناقشة المشاكل التي تواجه التمويل في المصارف الإسلامية.

الكلمات المفتاحية: الإجارة، الإجارة المنتهية بالتمليك، التكييف الفقهي

Abstract

Leasing contract ending by ownership is a contemporary application and form of Islamic finance, which is made available as a highly demanded service to clients by many Islamic banks in Jordan and worldwide. This study aims to provide sufficient background on the leasing contract ending by ownership and its application in the Islamic International Arab Bank in Jordan from 2013 through 2017. This study also aims to shed light on the importance of the leasing contract ending by ownership and its applicability to Islamic banks. Furthermore, this study emphasizes on various aspects related to the leasing contract ending by ownership including its linguistic and jurisprudence definitions, its legality, and its forms. In order to conduct this study, the descriptive analytical method is used due to its suitability in presenting the concepts of the leasing contract ending by ownership, and determining the mechanism of applying this contract as a form of Islamic finance in the Islamic International Arab Bank in Jordan. This study found that banks concentrate on certain forms of the leasing contract ending by ownership that declined its use. It is also found that the divergence of jurisprudential opinions about the leasing contract ending by ownership and lack of training programs on using newly developed forms led to non-proliferation of this contract. Based on the study findings, this study recommends diversifying the bank's financing forms to cover all clients' needs with special emphasis on training employees of the investment departments to be updated about the evolving developments in bank financing. In addition, enforcing the role of banks' Shari'ah supervisory boards through conducting seminars and conferences to discuss the problems that face financing in Islamic banks.

Keywords: Leasing, Leasing Contract Ending by Ownership, Adaptation of Jurisprudence

مقدمة (Introduction) :

الحمد لله رب العالمين، الحمد لله خير الحاكمين، الحمد لله القائل : ﴿وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ﴾ (275) سورة البقرة، الحمد لله القائل: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ﴾ (29) سورة النساء، الحمد لله الذي أباح التجارة لعباده، وحرم عليهم الظلم، والصلاة والسلام على نبينا محمد الذي بين ما أنزل إليه من ربه امتثالاً لقوله تعالى: ﴿وَمَا أَنْزَلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ إِلَّا لِتُبَيِّنَ لَهُمُ الَّذِي اخْتَلَفُوا فِيهِ وَهُدًى وَرَحْمَةً لِّقَوْمٍ يُؤْمِنُونَ﴾ (64) سورة النحل، فبين ما يحل لهم من أنواع البيوع، وما يحرم عليهم منها، وبيّن ذلك غاية التبيين، فصلاة الله وسلامه على أشرف الأنبياء والمرسلين، وخاتم النبيين، النبي المصطفى الأمين، نبينا محمد ابن عبد الله، وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

لقد نشأت المصارف الإسلامية في العالم الإسلامي على أنها مصارف شاملة، تعمل بمختلف الصيغ الاستثمارية إلا أن الملاحظ عدم تركيزها على صيغة الإجارة المنتهية بالتمليك، مفضلة الصيغ الأخرى القائمة على البيوع مثل المرابحة للأمر بالشراء، متأثرة بالواقع المصرفي القائم على الأساس الربوي، إضافة إلى انخفاض المخاطرة ان لم تكن معدومة في البيوع، مقارنة بالصيغ الأخرى العالية المخاطر كالمشاركة والمضاربة مثلاً لكونهما قائمين على الربح والخسارة بين العميل والبنك.

هناك اشياء ضرورية يحتاجها الإنسان في حياته كالمسكن مثلاً إلا أنه غير قادر على تملك ما يحتاج إليه. وقد يكون قادرا على التملك، ولكنه غير راغب في تملك ما يحتاج إليه، خاصة إذا احتاج إليه لفترة قصيرة، وبالتالي كانت هناك الحاجة إلى عملية الإيجار. فوجد المؤجر والمستأجر، إذ أن لكل منهما مصلحة في ذلك. فمصلحة المؤجر أن يحصل على عائد من وراء السلعة التي يملكها مع بقائها على ملكه.

يعد عقد الإجارة المنتهية بالتمليك من العقود المستحدثة والوسائل التمويلية الاستثمارية التي ابدعتها المصارف الإسلامية وشركات التمويل، وهو من صيغ المعاملات المالية المعاصرة والتي تحتاج إلى تحرير، وتوضيح، وتكييف صحيح، فكان لا بد من الوقوف على حكمها، وبيان الآراء الفقهية حوله، ومشروعيتها، والفتاوى والقرارات الصادرة بحق هذا العقد كقرار المجمع الفقهي الإسلامي، وقرار مجلس هيئة كبار العلماء في

موضوع الإيجار المنتهي بالتمليك بالإضافة إلى قرار دائرة الإفتاء العام الأردني لذلك اخترت بحث هذا الموضوع بالتركيز على التطبيق العملي في البنك العربي الإسلامي الدولي الأردني.

مشكلة الدراسة (Research Problem):

كثر في وقتنا الحاضر الكثير من الابتكارات واستحداث أدوات متنوعة من المنتجات المالية الإسلامية، فمنها ما هو متطابق ومتوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية ومبادئها، ومنها ما هو مخالف لها. لذا تكمن مشكلة الدراسة هنا في أن العقد المسمى بالإجارة المنتهية بالتمليك من العقود المستجدة والعقود المركبة الذي يتكون من عدة عقود. ونظراً لتعدد صور عقد الإجارة المنتهية بالتمليك فإن ذلك يثير عدداً من الإشكاليات والتساؤلات والتي نالت نصيباً وافراً عند الفقهاء بين مجيز ومانع لهذا العقد لأسباب وآراء مختلفة. لذلك جاء هذا البحث للإجابة عن التساؤلات الآتية:

- 1- ما هو مفهوم الإجارة المنتهي بالتمليك؟
- 2- ما هو التكييف الفقهي لعقد الإجارة المنتهي بالتمليك؟
- 3- ما هي صور عقد الإجارة المنهي بالتمليك؟
- 4- كيفية تطبيق عقد الإجارة المنتهي بالتمليك كما يجريها البنك العربي الإسلامي الدولي؟

أهداف البحث (Research Objectives):

يهدف هذا البحث لتحقيق الأهداف التالية:

1. التعريف بمفهوم الإجارة المنتهية بالتمليك.
2. بيان مشروعية عقد الإجارة المنتهية بالتمليك.
3. بيان أهم صور عقد الإجارة المنتهية بالتمليك.
4. تقديم الإجراءات العملية المتبعة لعقد الإجارة المنتهية بالتمليك كما يطبقها البنك العربي الإسلامي الدولي.

أهمية البحث (Significance of the Research) :

تكمن أهمية البحث في ضرورة تمييز البنوك الإسلامية عن غيرها من البنوك التقليدية في طبيعة عملها لكونها متوافقة مع المبادئ الإسلامية. بالإضافة إلى طبيعة هذا العقد لأنه يتكون من عقدين عقد الإجارة وعقد البيع أو الوعد بالبيع أو الهبة. ومن هنا حرص الباحث على التوصل لفهم معالم عقد الإجارة المنتهية بالتملك ومشروعيتها وصوره وبعض المسائل الفقهية حوله وأهم الفتاوى الشرعية التي تبين حكم هذا العقد. كما تنبع أهمية البحث من تزويد المهتمين والباحثين والمتعاملين بمثل هذه العقود بالتكليف الشرعي وصوره المتعددة واستخداماته وخطواته كما تجريره المصارف الإسلامية.

الدراسات السابقة (Literature Review) :

1. المساعيد، سليمان وارد (1994) عقد الإيجار المنتهي بالتملك، دراسة مقارنة بين الشريعة والنظم المعاصرة. هدف البحث إلى بيان حاجة المجتمع إلى معرفة الأحكام الشرعية لعقد الإيجار المنتهي بالتملك. وذلك نظرا لأهمية عقد الإيجار المنتهي بالتملك الاقتصادية مما دعا تطبيقه في الأنظمة المعاصرة والاستفادة منه، بالإضافة إلى أهمية إدخاله إلى العالم الإسلامي بصور إسلامية سليمة لتستفيد منه الأمة الإسلامية في تنمية إقتصادياتها، ولدحض محاولة أعداء الإسلام بالتقليل والنيل من الدين الإسلامي، فعقد الإيجار المنتهي بالتملك من العقود حديثة التطبيق، إلا أن الفقه الإسلامي استطاع استيعابه.
2. الحاج محمد، محمد يوسف عارف (2004) عقد الإجارة المنتهية بالتملك من التطبيقات المعاصرة لعقد الإجارة في الفقه الإسلامي. هدف هذا البحث إلى تحليل وبيان عقد الإجارة للتوصل إلى فهم معالمه الأساسية، ومحاولة تبين موقف الفقه الإسلامي منه لكونه من العقود المستجدة. إضافة إلى أن عقد الإجارة المنتهية بالتملك يعتبر من العقود الحديثة الواسعة الانتشار والمستخدم في المؤسسات المالية والمصارف الإسلامية. إذ توصل البحث إلى جواز عقد الإجارة المنتهية بالتملك بضوابط محددة.
3. الرشيد، محمد عبدالله (2010) عقد الإجارة المنتهية بالتملك - دراسة مقارنة مع الشريعة الإسلامية. هدف هذا البحث هدف هذا البحث إلى توضيح

مفهوم عقد الإجارة المنتهية بالتمليك، وبيان طبيعته القانونية، وبيان الحكم المترتب على عقود الإجارة المنتهية بالتمليك، كما وبين البحث صور الإجارة المنتهية بالتمليك في الشريعة الإسلامية. وأثار عقد الإجارة المنتهية بالتمليك.

4. الزيدانيين، هيام محمد (2012) عقد الإجارة المنتهية بالتمليك (دراسة مقارنة). هدف البحث إلى التعريف بالإجارة المنتهية بالتمليك، وبيان التكييف الفقهي والقانوني لهذا العقد. بالإضافة إلى بيان صور عقد الإجارة المنتهية بالتمليك. كما شملت الباحثة في بحثها بعض المسائل الفقهية التي تلزم عقد الإجارة المنتهية بالتمليك، وحكمها في الشريعة الإسلامية. كما وتوصلت الدراسة لعقد مقترح لعقد الإجارة المنتهية بالتمليك خالٍ من بعض السلبيات التي تدور حول العقد والمعمول به في كل من البنك الإسلامي الأردني والبنك العربي الإسلامي الدولي الأردني.

وما يميز هذا البحث (الإجارة المنتهية بالتمليك بين النظرية والتطبيق كما يجريها البنك العربي الإسلامي الدولي الأردني) عن الدراسات السابقة هو إظهار هذا العقد وتطبيقاته بالإضافة إلى مقارنة هذا العقد من حيث نسبة تمويل العملاء للأعوام 2013 – 2017م والتي شهدت نمواً مضطرباً مع تمويلات أخرى مثل تمويل المرابحة، المضاربة، الاستصناع والمشاركة لدى البنك وخطواته وأهم التمويلات الإستثمارية التي تندرج تحت عقد الإجارة المنتهية بالتمليك.

منهجية البحث (Research Methodology) :

اعتمد الباحث في بحثه على المنهج الوصفي من خلال البحث المكتبي وذلك باستعراض أهم الكتب والبحوث والمقالات المتعلقة بموضوع الإجارة المنتهية بالتمليك، ثم اعتمد على المنهج التحليلي من خلال تحليل البيانات الواردة في محفظة تمويل العملاء في البنك العربي الإسلامي الدولي.

المبحث الأول

مفهوم الإجارة المنتهية بالتمليك

المطلب الأول: تعريف الإجارة لغةً واصطلاحاً:

أولاً: الإجارة لغة:

عرفها ابن منظور في كتابه لسان العرب أن الأجر هو الجزاء على العمل والجمع أجور والإجارة من أجر يأجر وهو ما أعطيت من أجر في عمل والأجر الثواب وقد أجره الله يأجره ويأجره أجراً وأجره الله إيجاراً وأتجر الرجل تصدق وطلب الأجر. كما وعرفها كذلك الفيروز آبادي في القاموس المحيط الجزاء على العمل كالإجارة، والأجرة: الكراء، وأجرته فأجرني: صار أجيري.

ثانياً: الإجارة اصطلاحاً:

- عند الحنفية: هي عقد على المنافع بعوض.
- عند المالكية: هي تمليك منافع شيء مباحة مدة معلومة بعوض.
- عند الشافعية: عقد على منفعة مقصودة معلومة قابلة للبدل والإباحة بعوض معلوم.
- عند الحنابلة: هي عقد على منفعة مباحة، مدة معلومة، من عين معلومة، أو موصوفة في الذمة، أو عمل بعوض معلوم.

ومن هذه التعريفات استنتج الباحث أن التعريفات قد تباينت عند الأئمة الأربعة في اللفظ مع اتفاقها في المعنى، وأن تعريف الحنابلة تضمن جميع تعريفات الأئمة الآخرين فهو أوسع وأشمل.

المطلب الثاني: تعريف التمليك لغةً واصطلاحاً:

أولاً: التمليك لغة:

مشتق من الملك، والملك في اللغة يطلق على القوة والصحة. قال ابن فارس: "الميم واللام والكاف أصل صحيح يدل على قوة في الشيء وصحة، يقال: أملك عجينه: قوى عجينه، وشده. وملكت الشيء: قويته، والأصل هذا، ثم قيل ملك الإنسان الشيء يملكه ملكاً؛ لأن يده فيه قوية صحيحة".

ثانياً: التمليك اصطلاحاً:

فإنه لا يخرج عن المعنى اللغوي.

المطلب الثالث: تعريف الإجارة المنتهية بالتمليك:

هناك عدة تعريفات لعقد الإجارة المنتهية بالتمليك كما عرفها الفقهاء المعاصرين في العصر الحديث، حيث لم يكتب عن هذا العقد أحد من الفقهاء المتقدمين، ومن هذا التعريفات ما يلي:

- شبير: وهي أن يقوم البنك بتأجير عين كسيارة إلى شخص مدة معينة بأجرة معلومة قد تزيد عن أجرة المثل، على أن يملكه إياها بعد انتهاء المدة ودفع أقساط الأجرة بعقد جديد، فهي تشبه بيع التسييط من حيث المقصد الذاتي للمتعاقدين.
 - الحايي: وهي عقد بين طرفين يؤجر فيه أحدهما للآخر سلعة معينة مقابل أجرة معينة يدفعها المستأجر على أقساط خلال مدة محددة، تنتقل بعدها ملكية السلعة للمستأجر عند سداده لآخر قسط بعقد جديد.
 - الجناعي: وهي إتفاقية إيجار ينتفع بموجبها المستأجر بمحل العقد بأجرة محددة على مدد معلومة على أن محل العقد سيؤول إلى ملكية المستأجر خلال مدة الإجارة أو في نهايتها بواسطة هبتها أو بيعها بإيجاب وقبول في حينه وعقد جديد.
 - هيئة المحاسبة والمراجعة الدولية: عرفت على أنها العقد الذي يحيل بشكل جوهري كافة المخاطر والمنافع المتعلقة بملكية أصل، وقد يتم أو لا يتم تحويل حق الملكية في نهاية الأمر.
- ومن التعريفات السابقة للإجارة المنتهية بالتمليك استنتج الباحث عدة خصائص لهذا العقد كأداة تمويلية مستخدمة في المصارف الإسلامية تلبى حاجة العملاء من أصول وعقارات دون الحاجة إلى شرائها، أو دفع ثمنها دفعة واحدة ومن هذه الخصائص ما يلي:
1. يتطلب عقد الإجارة المنتهية بالتمليك الإطفاء الكامل لقيمة الأصل وبعدها تنتقل ملكية السلعة للمستأجر.

2. لا يحق لاي من الطرفين فسخ عقد الإجارة المنتهية بالتمليك قبل نهاية الفترة المحددة، وإذا أراد أحد الطرفين فسخ العقد فلا بد من موافقة ورضا الطرف الآخر.
3. تملك الأصل من قبل المستأجر في نهاية المدة بواسطة هيبتها أو بيعها في حينه ويعقد جديد علماً بأن المستأجر مخير بين تملك الأصل أو إعادته للمؤجر.

المبحث الثاني

مشروعية الإجارة المنتهية بالتمليك

عقد الإجارة المنتهية بالتمليك عقد مشروع في القرآن الكريم، والسنة النبوية، واجماع الفقهاء، والقياس. ومن هذه الدلائل على مشروعيته ما يلي:

المطلب الأول: الأدلة من القرآن الكريم

- 1- قوله تعالى: ﴿أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمَلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ﴾ سورة الطلاق: آية (6).

حيث دلت هذه الآية على أن المطلقة التي لها ولد رضيع فإن لها أن ترضع ذلك الولد، ولها أن تمتنع، فإن أرضعت استحقت أجر مثلها. فدلّت الآية على مشروعية الإجارة، حيث أمر الله بإعطاء الزوجة الأجرة على الرضاع، فأجاز الإجارة على الرضاع، وإذا جازت عليه جازت على مثله وما هو في معناه.

- 2- قوله تعالى: ﴿وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ﴾ سورة البقرة: آية (233).

حيث نفى الله تعالى في هذه الآية الجناح عمن يسترضع لولده، أي يستأجر امرأة ترضع ولده بالأجرة، فدل ذلك على مشروعية الإجارة.

- 3- قوله تعالى: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ. قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ

عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿سورة القصص: الآيات: (26-27).

حيث طلب والد المرأتين من موسى - عليه السلام - أن يؤجره نفسه لرعي الغنم مقابل عوض معلوم وهو تزويجه إحدى ابنتيه، ووافق موسى على ذلك، فدل ذلك على أن الإجارة كانت مشروعاً عندهم، ولم يأت في شرعنا ما يمنعها، وشرع من قبلنا شرع لنا إذا سكّت عنه.

المطلب الثاني: الأدلة من السنة النبوية

1- قوله - صلى الله عليه وسلم في حديث أبي هريرة - رضي الله عنه: « قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ؛ رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره » صحيح البخاري.

فقوله - صلى الله عليه وسلم -: « ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره » يدل صراحة على مشروعية الإجارة.

2- قوله - صلى الله عليه وسلم -: « أحق ما أخذتم عليه أجرأ كتاب الله » صحيح البخاري.

وهذا الحديث يدل صراحة على مشروعية الإجارة.

3- ما رواه ابن عباس رضي الله عنه: « أن النبي صلى الله عليه وسلم احتجهم وأعطى الحجام أجره » صحيح البخاري.

المطلب الثالث: إجماع الفقهاء

فقد أجمعت الأمة الإسلامية على مشروعية الإجارة من عهد الرسول عليه الصلاة والسلام إلى يومنا هذا، فقد قال الإمام الشافعي في كتابه الأم: "فمضت بها السنة وعمل بها غير واحد من أصحاب رسول الله صلى الله عليه وسلم ولا يختلف أهل العلم ببلدنا علمناه في إجارتها وعوام فقهاء الأمصار".

المطلب الرابع: القياس

فإن عقد الإجارة يُقاس على عقد البيع في جوازه، حيث أن البيع عقد على الأعيان، والإجارة عقد على المنافع، والحاجة إلى المنافع كالحاجة إلى الأعيان، فلما جاز العقد على الأعيان جاز العقد المنافع.

قال موفق الدين ابن قدامة: " والعبرة أيضاً دالة عليها، فإن الحاجة إلى المنافع كالحاجة إلى الأعيان، فلما جاز العقد على الأعيان وجب أن تجوز الإجارة على المنافع". ومن هنا يستنتج الباحث أن الحكمة من مشروعية الإجارة المنتهية بالتمليك أنها وسيلة هامة للتيسير على الناس لكي تمكنهم من الحصول على منافع أعيان لا يستطيعون تملكها مباشرة. بالإضافة إلى أن هذا العقد أخذ بالانتشار والتوسع في المؤسسات المالية والمصارف الإسلامية كصيغة استثمارية هامة.

المبحث الثالث

صور الإجارة المنتهية بالتمليك والتكليف الفقهي لهذا العقد

المطلب الأول: صور الإجارة المنتهية بالتمليك

يقول أبو الهيجاء (2007) إن صيغة الإجارة المنتهية بالتمليك هي صيغة تمويلية من وجهة نظر العميل واستثمارية من وجهة نظر المصرف، حيث يقوم المصرف بشراء الأصول وتأجيرها للعملاء، بعقود تتضمن وعد المؤجر للمستأجر بنقل الملكية له بعد قيامه بسداد قيمة الأصل المأجور، بالإضافة إلى الأجرة، لهذا تكون الأجرة أعلى من أجرة المثل، وغالباً ما يتم سداد هذا الثمن على أقساط. وللإجارة المنتهية بالتمليك صور عديدة كما بينها الشاذلي (1988)، ولعل الصور الأوسع إنتشاراً في تداول هذا العقد هي على النحو التالي:

الصورة الأولى: أن يصاغ العقد على أنه عقد إيجار ينتهي بتملك الشيء المؤجر - إذا رغب المستأجر في ذلك - مقابل ثمن يتمثل في المبالغ التي دفعت فعلاً كأقساط إيجار لهذا الشيء المؤجر خلال المدة المحددة، ويصبح المستأجر مالكاً - أي مشترياً - للشيء المؤجر تلقائياً بمجرد سداد القسط الأخير، دون حاجة إلى إبرام عقد جديد.

ويمكن تصوير صياغة العقد على الوضع الآتي:

أجرتك هذه السلعة بأجرة في كل شهر - أو عام - هي كذا، لمدة خمس سنوات - مثلاً - على أنك إذا وفيت بهذه الأقساط جميعها في السنوات الخمس كان الشيء المؤجر ملكاً لك مقابل ما دفعته من أقساط الأجرة في هذه السنوات، ويقول الآخر: قبلت.

فالعقد بهذه الصورة هو: إجارة تنتهي بالتمليك دون دفع ثمن سوى الأقساط الإيجارية.

الصورة الثانية: أن يصاغ العقد على أنه عقد إجارة، يُمكن المستأجر من الانتفاع بالعين المؤجرة في مقابل أجرة محددة في مدة محددة للإجارة، على أن يكون للمستأجر الحق في تملك العين المؤجرة في نهاية مدة الإجارة مقابل مبلغ معين.

ويمكن تصوير صياغة العقد على الوضع الآتي:

أجرتك هذه السلعة بأجرة في كل شهر - أو عام - هي كذا، لمدة خمس سنوات - مثلاً - على أنك إذا وفيت بهذه الأقساط جميعها في السنوات الخمس بعتك هذه السلعة - إذا رغبت في ذلك - بثمن هو كذا، ويقول الآخر: قبلت.

وهذه الصورة يمكن تفريعها إلى صورتين:

أحدهما: أن يكون الثمن المحدد لبيع السلعة ثمناً رمزياً.

والثانية: أن يكون الثمن المحدد لبيع السلعة ثمناً حقيقياً.

فالعقد بهذه الصورة هو: اقتران الإجارة ببيع الشيء المؤجر بثمن رمزي، أو حقيقي.

الصورة الثالثة: أن يصاغ العقد على أنه عقد إجارة، يُمكن المستأجر من الانتفاع بالعين المؤجرة في مقابل أجرة محددة في مدة محددة للإجارة، على أن المؤجر يعد المستأجر وعداً ملزماً - إذا وفي المستأجر بسداد الأقساط الإيجارية في المدة المحددة - ببيع العين المؤجرة في نهاية العقد على المستأجر بمبلغ معين.

ويمكن تصوير صياغة العقد على الوضع الآتي:

أجرتك هذه السلعة بأجرة في كل شهر - أو عام - هي كذا، لمدة خمس سنوات - مثلاً -، وأعدك وعداً ملزماً ببيعها لك إذا تم سداد جميع الأقساط الإيجارية في المدة المحددة، ويقول الآخر: قبلت.

فالعقد بهذه الصورة هو: اقتران الإجارة بوعدهم بالبيع.

الصورة الرابعة: أن يصاغ العقد على أنه عقد إجارة، يُمكن المستأجر من الانتفاع بالعين المؤجرة في مقابل أجرة محددة في مدة محددة للإجارة، على أن المؤجر يعد المستأجر وعداً ملزماً - إذا وفي المستأجر بسداد الأقساط الإيجارية في المدة المحددة - بهبة العين المؤجرة في نهاية العقد على المستأجر.

ويمكن تصوير صياغة العقد على الوضع الآتي:

أجرتك هذه السلعة بأجرة في كل شهر - أو عام - هي كذا، لمدة خمس سنوات - مثلاً -، وأعدك وعداً ملزماً بهبتها لك إذا تم سداد جميع الأقساط الإيجارية في المدة المحددة، ويقول الآخر: قبلت.

فالعقد بهذه الصورة هو: اقتران الإجارة بوعد بالهبة.

الصورة الخامسة: أن يصاغ العقد على أنه عقد إجارة، يُمكن المستأجر من الانتفاع بالعين المؤجرة في مقابل أجرة محددة في مدة محددة للإجارة، مع وعد ملزم من المؤجر في أن يجعل للمستأجر في نهاية مدة الإجارة الحق في ثلاثة أمور: الأول: تملك السلعة مقابل ثمن يراعى في تحديده المبالغ التي سبق له دفعها - كأقساط إيجار -، وهذا الثمن محدد عند بداية التعاقد، أو بأسعار السوق عند نهاية العقد.

الثاني: مد مدة الإجارة لفترة أخرى.

الثالث: إعادة الأعيان المؤجرة إلى المؤسسة المالكة والمؤجرة لها.

المطلب الثاني: التكييف الفقهي لعقد الإجارة المنتهية بالتمليك

تنبني حكم صور هذا العقد على بيان التكييف الفقهي الصحيح لكل صورة، وعليه سيستعرض الباحث وبشكل مختصر كل صورة من صور الإجارة المنتهية بالتمليك لبيان تكييفها الشرعي الصحيح.

الصورة الأولى: تنتقل فيها ملكية السلعة إلى المستأجر بمجرد سداد القسط الإيجاري الأخير تلقائياً، ودون حاجة إلى إبرام عقد جديد، ودون ثمن سوى ما دفعه من المبالغ التي تم سدادها كأقساط إيجارية لهذه السلعة المؤجرة خلال المدة المحددة، والتي هي في الحقيقة ثمن هذه السلعة.

يقول الحسون (1426هـ) في كتابه الإجارة المنتهية في التمليك في الفقه الإسلامي أنه يتضح لنا من صورة هذا العقد أنه صيغ في بدايته على أنه إجارة، وأنه بيع في نهايته، ولكن هذه الصياغة لا يمكن اعتمادها بهذه الصورة لأمر منها:

- 1- أن كل مبيع لا بد له من ثمن، وهنا لا يوجد ثمن وقت تمام البيع - أي في نهاية مدة الإجارة - إذ أن ما دفع كان أجرة.

2- أن الأجرة المقدرة للسلعة في المدة المحددة ليست أجرة المثل ، بل روعي فيها أنها هي ثمن السلعة ، مع إضافة ما قد يكون من ربح متفق عليه.

3- أن إرادة المتعاقدين متجهة إلى بيع هذه السلعة وليس إيجارها ، وقد دفعهما إلى جعل العقد بهذه الصورة خوف البائع - المؤجر - من عدم الحصول على ثمن السلعة إذا كان الثمن مؤجلاً ، والمشتري يرغب في اقتناء هذه السلعة والانتفاع بها مع عدم وجود إمكانات لديه لشراؤها بالنقد، فصاغوا العقد بالصورة التي ذكرناها سابقاً.

وتكثيف العقد تكييفاً صحيحاً لا بد من النظر في الشروط التي صاحبت هذا العقد فإن كانت صحيحة وجب الوفاء بها، وإن لم تكن صحيحة بطلت. وهذه الشروط لا يمكن أن يُقال أنها حولت العقد من إجارة إلى بيع؛ لأن المتعاقدين أرادوا العقد إجارة لا بيعاً، فكان القول بذلك عكس إرادتهما الظاهرة والباطنة.

بين الشاذلي (1988) في بحثه المقدم في مجلة مجمع الفقه الإسلامي في دورته الخامسة والصادر بشأن موضوع الإيجار المنتهي بالتمليك بطلان هذه الصورة التي تنتقل فيها ملكية السلعة إلى المستأجر بمجرد سداد القسط الإيجاري الأخير تلقائياً، ودون حاجة إلى إبرام عقد جديد، ودون ثمن سوى ما دفعه من المبالغ التي تم سدادها كأقساط إيجارية لهذه السلعة المؤجرة خلال المدة المحددة، والتي هي في الحقيقة ثمن هذه السلعة. وإذا تبين بطلان هذه الصورة فهل يمكن إيجاد صورة بديلة عن هذه الصورة، تكون خالية من المحاذير الشرعية؟

ذهب بعض العلماء إلى إيجاد صورة بديلة عن هذه الصورة ، وتكون خالية عن المحاذير الشرعية، وهذه الصورة هي: أن يُصاغ عقد بيع يشترط فيه عدم تصرف المشتري في الشيء المباع بأي نوع من أنواع التصرف - معاوضة أو تبرعاً - إلا بعد سداد جميع الثمن، وإلا انفسخ العقد.

وما يُدفع من أقساط تكون أقساط ثمن السلعة المنجمة، فإذا وفي بها المشتري أصبح له حق التصرف فيها، وإذا لم يوفى كان للبائع أخذ السلعة منه، وأما ما دُفع من أقساط خلال المدة السابقة فيمكن معالجتها من خلال خصم القيمة الإيجارية الحقيقية من هذه الأقساط التي دفعها خلال هذه المدة، مع إضافة تعويض ملائم عن الأضرار التي لحقت بالبائع نتيجة هذا الإخلال.

الصورة الثانية: وقد تم سابقاً تفريع هذه الصورة إلى صورتين الأولى: أن يصاغ العقد على أنه عقد إجارة، يُمكن المستأجر من الانتفاع بالعين المؤجرة في مقابل أجره محددة في مدة محددة للإجارة، على أن يكون للمستأجر الحق في تملك العين المؤجرة في نهاية مدة الإجارة مقابل مبلغ رمزي. وحكم هذه الصورة ينبني على حكم ثلاث مسائل فقهية وهي:

1- هل يصح اجتماع عقدين في عقد؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد ذهب شيخ الإسلام ابن تيمية وغيره إلى جواز اشتراط عقد في عقد إلا إذا كان أحدهما معاوضة والآخر تبرع كالجمع بين البيع والقرض، أو بين الإجارة والقرض.

2- هل يصح تعليق عقد البيع على شرط؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد ذهب الفنيسان (1421 هـ) إلى جواز تعليق عقد البيع على شرط.

3- في هذه الصورة روعي أن ما اتفق على أنه أقساط إيجارية هي في

حقيقتها جزء من ثمن هذه السلعة، فهل يصح أن يكون ثمن المبيع رمزياً ؟

ثمن المبيع في الفقه الإسلامي لا بد أن يكون مقارباً لقيمة السلعة الحقيقية؛ وذلك لأن البيع هو معاوضة مال بمال، ومعاوضة المال بالمال معناها أن يأخذ البائع من المشتري عوض هذه السلعة وهو الثمن، أو بلفظ آخر قيمتها، أو ما يقارب ذلك في الأسواق، وأن يأخذ المشتري السلعة من البائع عوض ما دفعه من ثمن أو ما يقارب ذلك، حيث يُغتفر التفاوت اليسير، ولكن المطلوب هو تحقيق العدل بين العوضين ، والعدل أن تكون السلعة معادلة للثمن الذي حُدد لها ، وأن يكون الثمن معادلاً للسلعة التي عُيِّنت له .

وأما الصورة الثانية: أن يصاغ العقد على أنه عقد إجارة ، يُمكن المستأجر من الانتفاع بالعين المؤجرة في مقابل أجره محددة في مدة محددة للإجارة، على أن يكون للمستأجر الحق في تملك العين المؤجرة في نهاية مدة الإجارة مقابل مبلغ حقيقي. فهذه الصورة هي مثل الصورة السابقة، إلا أنه قد حُدد هنا ثمن حقيقي للسلعة المؤجرة يدفعه المستأجر بعد انتهاء سداد جميع الأقساط الإيجارية المتفق عليها. وقد وُجد في الصورة مسألتان فقهيتان، هما:

1- مسألة اجتماع عقدين في عقد - عقد الإجارة وعقد البيع - وقد رجحنا جواز اجتماع عقدين في عقد إلا إذا كان أحدهما معاوضة والآخر تبرع.

2- مسألة تعليق عقد البيع على شرط، وقد رجحنا جوازه كذلك.

الصورة الثالثة: أن يصاغ العقد على أنه عقد إجارة، يُمكن المستأجر من الانتفاع بالعين المؤجرة في مقابل أجره محددة في مدة محددة للإجارة، على أن المؤجر يعد المستأجر وعداً ملزماً - إذا وفي المستأجر بسداد الأقساط الإيجارية في المدة المحددة - ببيع العين المؤجرة في نهاية العقد على المستأجر بمبلغ معين.

وينبني حكم هذه المسألة على مسألة الوفاء بالوعد، وهل هو لازم أم لا، فالتقول

الراجع في هذه المسألة هو وجوب الوفاء بالوعد ديانة وقضاء استناداً إلى:

1. قول الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ سورة المائدة: الآية: (1).

2. قول الله تعالى: ﴿وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ﴾ سورة المؤمنون: الآية (8).

الصورة الرابعة: أن يصاغ العقد على أنه عقد إجارة، يُمكن المستأجر من الانتفاع بالعين المؤجرة في مقابل أجره محددة في مدة محددة للإجارة، على أن المؤجر يعد المستأجر وعداً ملزماً - إذا وفي المستأجر بسداد الأقساط الإيجارية في المدة المحددة - بهبة العين المؤجرة في نهاية العقد على المستأجر.

وينبني حكم هذه المسألة على مسألة الوفاء بالوعد، وهل هو لازم أم لا، وسبق أن ذكرنا أن القول الراجع في هذه المسألة هو وجوب الوفاء بالوعد ديانة وقضاء. وعليه فهذه الصورة جائزة لعدم وجود المحذور الشرعي فيها. كما وذهب إلى جواز هذه الصورة مجمع الفقه الإسلامي في قراره رقم 110 (12/4)، في دورته الثانية عشر، الصادر بشأن الإيجار المنتهي بالتمليك، وصكوك الإيجار.

الصورة الخامسة: أن يصاغ العقد على أنه عقد إجارة، يُمكن المستأجر من الانتفاع بالعين المؤجرة في مقابل أجره محددة في مدة محددة للإجارة، مع وعد ملزم من المؤجر

في أن يجعل للمستأجر في نهاية مدة الإجارة الحق في ثلاثة أمور وهي على النحو التالي:

الأول: تملك السلعة مقابل ثمن يراعى في تحديده المبالغ التي سبق له دفعها - كأقساط إيجار - ، وهذا الثمن محدد عند بداية التعاقد ، أو بأسعار السوق عند نهاية العقد.

الثاني: مد مدة الإجارة لفترة أخرى.

الثالث: إعادة الأعيان المؤجرة إلى المؤسسة المالكة والمؤجرة لها.

بين الشاذلي (1988) في بحثه المقدم لـمجلة مجمع الفقه الإسلامي في دورته الخامسة والصادر بشأن موضوع الإيجار المنتهي بالتمليك أن هذه الصورة لا محذور شرعي فيها؛ لأنها تتساوى مع صورة الإجارة المقترنة بوعده بالبيع بثمن حقيقي، بل إنها أكثر مرونة بالنسبة للمستأجر؛ إذ تعطيه الحق في اختيار واحد من ثلاثة أمور بعد انتهار مدة الإجارة.

المطلب الثالث: القرارات والفتاوى الصادرة حول مشروعية عقد الإجارة المنتهية بالتمليك

أولاً: قرار مجلس مجمع الفقه الإسلامي رقم 110 (4/12) بشأن موضوع الإيجار المنتهي بالتمليك ، و صكوك التأجير

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على سيدنا محمد خاتم النبيين ، وعلى آله وصحبه أجمعين.

إن مجلس مجمع الفقه الإسلامي الدولي المنبثق عن منظمة المؤتمر الإسلامي في دورته الثانية عشرة بالرياض في المملكة العربية السعودية ، من 25 جمادى الآخرة 1421هـ إلى غرة رجب 1421هـ (23-28 سبتمبر 2000).

بعد اطلاعه على الأبحاث على المقدمة إلى المجمع بخصوص موضوع (الإيجار المنتهي بالتمليك ، و صكوك التأجير) ، وبعد استماعه إلى المناقشات التي دارت حول الموضوع بمشاركة أعضاء المجمع وخبرائه وعدد من الفقهاء قرر ما يلي :

- الإيجار المنتهي بالتمليك: ضابط الصور الجائزة والممنوعة ما يلي:

أ- ضابط المنع : أن يرد عقدان مختلفان ، في وقت واحد على عين واحدة في زمن واحد.

ب- ضابط الجواز

1- وجود عقدين منفصلين يستقل كل منهما عن الآخر زماناً ، بحيث يكون إبرام عقد البيع بعد عقد الإجارة ، أو وجود وعد بالتمليك في نهاية مدة الإجارة ، والخيار يوازي الوعد في الأحكام.

2- أن تكون الإجارة فعلية ، وليست ساترة للبيع.

3- أن يكون ضمان العين المؤجرة على المالك لا على المستأجر ، وبذلك يتحمل المستأجر ما يلحق العين من غير ناشئ من تعدد المستأجر أو تضريطه ، ولا يلزم المستأجر بشيء إذا فانت المنفعة.

4- إذا اشتمل العقد على تأمين العين المؤجرة فيجب أن يكون التأمين تعاونياً إسلامياً ، لا تجارياً ، ويتحمله المالك المؤجر ، وليس المستأجر.

5- يجب أن تطبق على عقد الإجارة المنتهية بالتمليك أحكام الإجارة طوال مدة الإجارة ، وأحكام البيع عند تملك العين.

6- تكون نفقات الصيانة غير التشغيلية على المؤجر ، لا على المستأجر طول مدة الإجارة.

ثانياً: قرار مجلس هيئة كبار العلماء في موضوع الإيجار المنتهي بالتمليك، قرار رقم [198]

وتاريخ 1420/11/6هـ

الحمد لله وحده ، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده ، نبينا محمد وعلى آله وصحبه ، وبعد:

فإن مجلس هيئة كبار العلماء درس موضوع الإيجار المنتهي بالتمليك في دوراته التاسعة والأربعين، والخمسين، والحادية والخمسين، بناء على استفتاءات متعددة وردت

إلى الرئاسة العامة لإدارات البحوث العلمية والإفتاء ، واطلع على البحوث المعدة في الموضوع من قبل عدد من الباحثين، وفي دورته الثانية والخمسين المنعقدة في مدينة الرياض ابتداء من تاريخ 1420/10/29هـ، استأنف دراسة هذا الموضوع، وبعد البحث والمناقشة رأى المجلس بالأكثرية أن هذا العقد غير جائز شرعاً لما يأتي:

أولاً : أنه جامع بين عقدين على عين واحدة غير مستقر على أحدهما وهما مختلفان في الحكم متنافيان فيه ، فالبيع يوجب انتقال العين بمنافعها إلى المشتري ، وحينئذ لا يصح عقد الإجارة على المبيع ؛ لأنه ملك للمشتري ، والإجارة توجب انتقال منافع العين فقط إلى المستأجر ، والمبيع مضمون على المشتري بعينه ومنافعه ، فتلفه عليه عيناً ومنفعة ، فلا يرجع بشيء منهما على البائع ، والعين المستأجرة من ضمان مؤجرها ، فتلفها عليه عيناً ومنفعة ، إلا أن يحصل من المستأجر تعدٍ أو تضريط.

ثانياً : أن الأجرة تقدر سنوياً أو شهرياً بمقدار مقسط يستوي به قيمة العقود عليه ، يعده البائع أجرة من أجل أن يتوثق بحقه حيث لا يمكن للمشتري بيعه ، مثال ذلك: إذا كانت قيمة العين التي وقع عليها العقد خمسين ألف ريال ، وأجرتها شهرياً ألف ريال حسب المعتاد جعلت الأجرة ألفين ، وهي في الحقيقة قسط من الثمن حتى تبلغ القيمة المقدرة ، فإن أعسر بالقسط الأخير مثلاً سحبت منه بناء على أنه استوفى المنفعة ، ولا يخفى ما في هذا من الظلم والإلجاء إلى الاستدانة إيفاء القسط الأخير.

ثالثاً : إن هذا العقد وأمثاله أدى إلى تساهل الفقراء في الديون حتى أصبح ذمم كثير منهم مشغولة منهكة ، وربما يؤدي إلى إفلاس بعض الدائنين ؛ لضياع حقوقهم في ذمم الفقراء.

ويرى المجلس أن يسلك المتعاقدان طريقاً صحيحاً وهو أن يبيع الشيء ويهرنه على ثمنه ، ويحتاط لنفسه بالاحتفاظ بوثيقة العقد واستمارة السيارة ، ونحو ذلك.

ثالثاً: قرار دائرة الإفتاء العام الأردني في موضوع الإيجار المنتهي بالتمليك (عقار)، قرار

رقم 219/1/3/2 تاريخ 2016/2/8م

وردنا من/ البنك العربي الإسلامي الدولي السؤال الآتي:

نرجو بيان الرأي الشرعي في عقد إجارة منتهية بالتمليك (عقار) الخاص بالبنك

العربي الإسلامي الدولي؟

الجواب وبالله التوفيق:

والحمد لله، والصلاة والسلام على سيدنا رسول الله.

بعد الإطلاع والتدقيق على عقد إجارة منتهية بالتمليك (عقار) الخاص بالبنك العربي الإسلامي الدولي المعدل لسنة 2016 من لم يظهر لنا وجود أية محالقات شرعية، وبالتالي فهو عقد صحيح تترتب عليه آثاره الشرعية. وتقع على القائمين على البنك مسؤولية تطبيق الشروط والإجراءات بشكل شرعي. والله تعالى أعلم.

المطلب الرابع: الخطوات العملية للإجارة المنتهية بالتمليك في البنوك الإسلامية تمر عملية تطبيق الإجارة المنتهية بالتمليك بعدة خطوات كما بينها الزحيلي (2002) في كتابه المعاملات المالية المعاصرة وهي على النحو التالي:

- 1- أن يبدي العميل رغبة في إجارة منتهية بالتمليك لعين غير موجودة لدى المصرف الإسلامي.
- 2- يقوم المصرف بشراء العين من صاحبها الأصلي.
- 3- المصرف يوكل العميل بإستلام العين، ويطلب منه إشعاره بأنه قد تسلمها حسب المواصفات المحددة في العقد.
- 4- المصرف يؤجر العين للعميل بأجرة محددة لمدة معينة، ويعده بتمليك العين له إذا وفي بجميع الأقساط عن طريق هبة أو عن طريق البيع بسعر رمزي.
- 5- عند انتهاء مدة الإجارة والوفاء بالأقساط المحددة يتنازل المصرف للعميل عن العين بعقد جديد.

المبحث الرابع

تطبيق البنك العربي الإسلامي الدولي لعقد الإجارة المنتهية بالتمليك

المطلب الأول: نبذة عن البنك

البنك العربي الإسلامي الدولي (شركة مساهمة عامة محدودة)، انطلافاً من الآية الفصيل بين الحلال والحرام (وأحل الله البيع وحرم الربا)، وإيماناً برسالة الإسلام السامية في الاقتصاد المبنية على العدالة والمشاركة، وكفاءة مصرفية تجارية واستثمارية ومالية، مدعومة

بخبرات مصرفية متميزة، بدأ البنك العربي الإسلامي الدولي ممارسة أعماله المصرفية وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية الغراء في الثاني عشر من شوال عام 1418 هجرية، الموافق للتاسع من شباط عام 1998 ميلادية، واليوم يعد البنك العربي الإسلامي الدولي واحداً من أبرز المؤسسات المصرفية الإسلامية في الأردن والمنطقة.

وقد تأسس البنك العربي الإسلامي الدولي كشركة مساهمة عامة بمقتضى قانون الشركات لسنة 1989 وسجلت في سجل الشركات المساهمة العامة تحت رقم (327) بتاريخ / 30 / 1997.

المطلب الثاني: محفظة العملاء بالصيغ الاستثمارية

جدول 1: محفظة تمويل العملاء بالصيغ الاستثمارية للفترة (2013-2017)

البند/السنة	2013	2014	2015	2016	2017
تمويل المراجعة	315,681,007	382,322,411	435,580,712	535,283,401	609,403,424
المضاربة	4,021,517	813,354	9,170,558	255,367	NA
الاستصناع	10,914,369	14,119,042	13,793,605	13,528,634	16,389,625
المشاركة	11,306	NA	NA	NA	NA
الإجارة	306,723,429	412,660,857	489,738,214	568,938,839	620,283,994

المصدر: البنك العربي الإسلامي الدولي (2019)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الإجارة المنتهية بالتمليك في البنك العربي الإسلامي الدولي ونتيجة لإنفتاح البنوك الإسلامية على الاقتصاد ومواكبة التطورات الاقتصادية فقد استطاع البنك العربي الإسلامي الدولي استقطاب أعداد كبيرة من المتعاملين، وكمثال على ذلك فإن الباحث تابع التقارير السنوية للبنك العربي الإسلامي الدولي من عام 2013 إلى عام 2017، كأحد أهم الرواد في مجال العمل المصرفي الإسلامي، حيث تبين للباحث أن الإجارة المنتهية بالتمليك تشهد تطوراً ونموً واضحين، مما يدعو إلى التفاؤل بنجاح هذه التجربة، ففي عام 2013 كانت موجودات الإجارة المنتهية بالتمليك 306,723,429 دينار أردني، لترتفع هذه الموجودات إلى 412,660,857 دينار أردني في عام 2014، وفي عام 2015 واصلت الموجودات ارتفاعها إلى أن وصلت إلى 620,283,994

في عام 2017 دينار أردني، وهذا يشير إلى أن هذه الصيغة الاستثمارية هامة وفعالة، إلا أن الباحث لاحظ أن البنك الإسلامي الأردني لم يبين عدد المشاريع التي تم تمويلها بهذه الصيغة، وقد تبين نسبتها بالمقارنة مع بقية الصيغ الاستثمارية مثل المشاركة، المضاربة والمرابحة. مما يدل على أن الإجارة المنتهية بالتمليك أخذت حيزاً لا بأس به من إجمالي الاستثمارات التي يتعامل بها البنك العربي الإسلامي الدولي، وهذا دليل على أهمية هذه الصيغة الاستثمارية، كما يعتقد الباحث بأن هذه النسبة سوف تزداد مع المستقبل. في حين أن الصيغة الاستثمارية للمشاركة في الجدول أعلا أخذت حيزاً ضئيلاً جداً في عام 2013 بقيمة 11,306 دينار أردني ولم تستمر بسبب تعثر العملاء عن السداد كونها مبنية على مبدأ الربح والخسارة ولهذا السبب تم توقف التعامل بصيغة المشاركة أما بالنسبة لصيغة المضاربة فتم التوقف عن العمل بها في عام 2017 بسبب تعليمات بازل III والتي نصت على احتياطي ما بين 20% إلى 40% وهذه النسبة تعتبر عالية وعبئاً كبيراً بتجميد مبالغ كبيرة كاحتياطي للتعامل بصيغة المضاربة. وأخيراً صيغة تمويل المرابحة وتبين من الجدول أعلا إجمالي الاستثمارات التي يتعامل بها البنك العربي الإسلامي الدولي بتزايد مستمر ففي عام 2013 كانت موجودات تمويل المرابحة 315,681,007 دينار أردني واستمرت بالزيادة حتى وصلت في عام 2017 إلى 609,403,424 دينار أردني وهذا دليل على أهمية هذه الصيغة الاستثمارية بجانب صيغة الإجارة المنتهية بالتمليك.

المطلب الثالث: الإجارة المنتهية بالتمليك في البنك العربي الإسلامي الدولي

كيفية تطبيق البنك لعمليّة عقد الإجارة المنتهية بالتمليك:

- 1- يحضر العميل أوراقاً ثبوتية تتضمن ما يلي:
 - عرض سعر من صاحب العقار بثمن العقار.
 - أوراق تثبت ملكية العقار المراد استنجاره.
 - كشف حساب بنكي لآخر 6 أشهر.
 - شهادة راتب حديثة
 - كشف الإشتراك في الضمان الاجتماعي.
 - صورة عن عقد العمل (للمغتربين).
 - صورة عن شهادة التسجيل ورخصة المهن (لأصحاب المهن الحرة).
- 2- يقدم العميل طلباً للبنك يسمى طلب تمويل إجارة منتهية بالتمليك.

- 3- بعد إحضار العميل الأوراق السابقة، يعرض الطلب على لجنة مختصة في البنك لمنح الموافقة أو رفضها على التمويلز
- 4- في حالة الموافقة يتم إعداد العقود التالية :
- وعد بالإستئجار من العميل للبنك (وعد ملزم).
 - عقد بيع بين البنك والبائع الأصلي للعقار المراد إستئجاره من قبل العميل بالطرق القانونية التي تثبت ملكية العقار كاملاً للبنك، إلا أنه لا يسجله في الدوائر الحكومية.
- 5- بعد امتلاك البنك للعقار امتلاكاً تاماً، يبرم البنك عقد ايجار مع عميله. وفي هذا العقد تحدد فيه المدة المطلوبة للإستئجار، عدد الدفعات المطلوبة حتى التملك، والدفعة الشهرية المتفق عليها.

المبحث الخامس

النتائج والتوصيات

المطلب الأول: النتائج

لقد توصل الباحث في ختام بحثه إلى عدد من النتائج وهي على النحو التالي:

1. يعتبر عقد الإجارة المنتهية بالتمليك واحداً من أهم العقود في الشريعة الإسلامية المستحدثة والتي حظيت بوفرة من النصوص الشرعية في كافة جوانبها ولقيت اهتماماً كبيراً من الفقهاء والعلماء.
2. عقد الإجارة المنتهية بالتمليك هو شرعاً عقد إجارة وأن كان محل الإجارة سيؤول إلى المستأجر في نهاية مدة الإجارة. فهو عقد بين طرفين يؤجر فيه أحدهما لآخر سلعة معينة مقابل أجره معينة يدفعها المستأجر على أقساط خلال مدة محددة، تنتقل بعدها ملكية الشيء المستأجر للمستأجر عند سداه لآخر قسط بعقد جديد.
3. تعتبر الإجارة المنتهية بالتمليك من أهم الصيغ المتعامل بها في البنك العربي الإسلامي الدولي تليها المرابحة والاستصناع.

المطلب الثاني: التوصيات

وبناءً على النتائج السابقة فإن الباحث يوصي بما يلي:

1. توصي هذه الدراسة على إدارة البنك العربي الاسلامي الدولي، التوسع والاستفادة من مزايا الإجارة المنتهية بالتمليك، في تمويل مختلف القطاعات التجارية والعقارية والصناعية وذلك في إطار الضوابط الشرعية .
2. توصي هذه الدراسة على إدارة البنك العربي الاسلامي الدولي بالقيام بحملات دعائية عن مزايا الإجارة المنتهية بالتمليك وترويج في وسائل الإعلام المختلفة المرئية والمسموعة ، حتى تبين لعملائها هذه الصيغة وتسويقها بشكل أفضل ، وحتى تكون قريبة من عملائها .
3. توصي هذه الدراسة على إدارة البنك العربي الاسلامي الدولي الاستمرار بعمل المؤتمرات العلمية، واستعراض التجارب والنماذج الدولية في هذا المجال لاستخلاص نتائج تلك التطبيقات والاستفادة منها.

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

- ابن تيمية. (1415هـ). مجموع فتاوى شيخ الإسلام ابن تيمية. جمع وترتيب عبدالرحمن بن نحمد بن قاسم وابنه محمد. مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف.
- ابن فارس، أبو الحسن أحمد بن فارس بن زكريا. (1399هـ). معجم مقاييس اللغة. تحقيق عبدالسلام محمد هارون. ط1، ج9، دار الفكر: بيروت.
- ابن قدامه، موفق الدين أبي محمد عبدالله بن قدامه المقدسي. (1412هـ). المغني. تحقيق د. عبدالله ابن عبدالمحسن التركي و د.
- عبدالفتاح محمد الحلو. ط2، مطبعة هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان: القاهرة.
- ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي. (ب ت). لسان العرب. ط1، ج4، دار صادر: بيروت.
- أبو الهيجاء، الياس. (2007). تطوير آليات المشاركات في المصارف الإسلامية - دراسة حالة الأردن. - رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد: الأردن.
- البخاري، محمد بن إسماعيل أبو عبد الله. (1987). الجامع الصحيح المختصر. تحقيق د. مصطفى ذيب البغا. ط3، ج5، دار ابن كثير: بيروت.
- البهوتي، منصور بن يونس. (1996). شرح منتهى الإيرادات. ج2، عالم الكتب: بيروت.
- الحاج محمد، محمد يوسف عارف. (2004). عقد الإجارة المنتهية بالتملك من التطبيقات المعاصرة لعقد الإجارة في الفقه الإسلامي. جامعة النجاح. نابلس: فلسطين.
- الحايفي، خالد بن عبد الله بن براك. (1421هـ). الإجارة المنتهية بالتملك في ضوء الفقه الإسلامي. ط2.
- الحسون، فهد بن علي. (1426هـ). الإجارة المنتهية بالتملك في الفقه الإسلامي. مكتبة مشكاة الإسلامية.
- الجناعي، عبدالعزيز بدر حسين. (2002). الإجارة المنتهية بالتملك تحقق التنمية الاجتماعية والاقتصادية. صحيفة الرأي العام: الكويت.
- الفنيسان، سعود. (1421هـ). الإيجار المنتهي بالتملك. العدد 48. مجلة البحوث الفقهية المعاصرة.

- الفيروز آبادي، محمد بن يعقوب. (1978). القاموس المحيط. ط3، ج1، دار النشر: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- الدردير، أبو البركات سيدي أحمد. (ب ت). الشرح الكبير. تحقيق محمد عيش. ج2، دار الفكر: بيروت.
- السرخسي، محمد بن أبي سهل. (2000). المبسوط. تحقيق خليل محي الدين الميس. ط1، ج15، دار الفكر: بيروت.
- الشافعي، أبي عبد الله محمد بن إدريس. (1983). الأم. ط2، ج4، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع: بيروت.
- الشرييني، محمد الخطيب. (ب ت). مغني المحتاج إلى معرفة المنهاج. ج2، دار الفكر: بيروت.
- الشاذلي، حسن علي. (1988). الإيجار المنتهي بالتمليك. بحث مقدم إلى مجلة مجمع الفقه الإسلامي، العدد الخامس، الجزء الرابع. من منشورات: مجمع الفقه الإسلامي.
- المساعيد، سليمان وارد. (1994). عقد الإيجار المنتهي بالتمليك، دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والنظم المعاصرة. جامعة اليرموك، اربد، الأردن .
- شبير، محمد عثمان. (2001). المعاملات المالية المعاصرة. ط4، دار النفائس للنشر والتوزيع: عمان.
- هيئة معايير الحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية. (1998). معايير الحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية. منشورات الهيئة: البحرين.

مقال حول دور التربية الوالدية في تنمية مشاعر (المحبة) في المنهج النبوي

ايمان سفيان محمد خليل

باحثة دكتوراه في الدراسات الإسلامية/كلية الشريعة

أكاديمية باشاك شهير للعلوم العربية والإسلامية

ملخص البحث

يكشف هذا البحث عن أهمية المشاعر لدى الوالدين ودورها في تربية مشاعر أولادهم وتعزيزها ويسلط الضوء على مشاعر المحبة من خلال تبين مكانة المحبة مع توضيح أهم أسس تربية مشاعر المحبة وفق منهج النبي ﷺ الذي كان نهجه وخلقه القرآن الكريم، ويقدم البحث نموذجاً عملياً من سيرة النبي ﷺ على تربية مشاعر المحبة وكيفية استثمارها في حياتنا

وتوصي الباحثة بأهمية دراسة جميع المشاعر والإفادة منها من خلال كافة

الوسائل: كتابة الأبحاث، والرسائل العلمية...

الكلمات المفتاحية: التربية، المحبة، المنهج النبوي، أسس نموذج، تربية المشاعر

Abstract

The conclusion of this research; This research reveals the importance of the feelings of parents and their role in raising and strengthening the feelings of their children and sheds light on the feelings of love by clarifying the status of love while clarifying the most important foundations of raising feelings of love according to the approach of the Prophet (PBUH), whose approach and creation was the Holy Qur'an. This study also provides a practical example from the biography of the Prophet (PBUH) on nurturing feelings of love and how to invest them in our lives. Overall, the researcher recommends the importance of studying all feelings and benefiting from them through all means: writing research papers and scientific theses.

key words: Education, love, the prophetic curriculum, foundations, model, raising feelings

مقال حول دور التربية الوالدية في تنمية

مشاعر (المحبة) في المنهج النبوي

نظرة فاحصة حولنا لواقع المسلمين وحال أولادهم في هذا العصر يلحظ من خلالها المتابع لأحوال المسلمين الفوضى التي تعتري المشاعر وضياعها وتوظيفها في غير بابها الذي وجدت لأجله وقد غاب اهتمام الوالدين في تربية مشاعر أولادهم في عصر طغت فيه المادية وتوجه الوالدان لتلبية حاجات الأولاد من مأكّل وملبس ومشرب غافلين عن تغذية أرواحهم والعناية بمشاعرهم وتربيتها وتنمية المشاعر الإيجابية في نفوسهم لذا كان من الواجب إعادة المسلمين إلى جادة الصواب والتوجه لتربية مشاعر الأولاد وصولاً بهم لالتزان المشاعري الذي يعينهم في أداء وظائفهم والتكيف مع مجتمعاتهم ومحيطهم. وليس أكمل ولا أنسب من المنهج النبوي لتحقيق هذا التوازن وهو الذي لا ينطق عن الهوى والذي ربى لنا جيلاً فريداً فتحت له الدنيا أبوابها لكنه لم ينشغل بها عن الغاية من وجوده .

يجدر بنا أولاً تعريف "المنهج النبوي" وهو: "الطريقة التي انتهجها النبي صلى الله عليه وسلم في معالجته لأمر ما".

وستتناول في هذا المقال أهم السمات للمنهج النبوي في تربية مشاعر المحبة .

المنهج النبوي في تربية مشاعر "المحبة" وتوجيهها.

أولاً. تعريف الحب لغةً واصطلاحاً:

الحب: مصدرٌ مأخوذ من مادة "ح ب ب" التي تدل على اللزوم والثبات، واشتقاق الحب والمحبة من أحبه إذا لزمه⁽¹⁾.

وحَبِبْتُ فلاناً في الأصل بمعنى: أصبت حَبَّة قلبه، وأحبيتُ فلاناً فمعناه: جعلت قلبي مُعَرَّضاً لِحُبِّهِ⁽²⁾.

واصطلاحاً: المحبة: ميل النفس إلى ما تراه وتظنه خيراً، وذلك ضربان:

أحدهما: طبيعي: وذلك في الإنسان وفي الحيوان.

(1) مقاييس اللغة، لابن فارس(26/2).

(2) مفردات ألفاظ القرآن للراغب الأصفهاني (214).

والثاني: اختياري؛ وذلك يختص به الإنسان⁽¹⁾.

وأصل المحبة الميل إلى ما يوافق المحب، ثم الميل قد يكون لما يستلذه الإنسان ويستحسنه؛ كحسن الصورة والصوت والطعام ونحوها، وقد يستلذه بعقله للمعاني الباطنة؛ كمحبة الصالحين والعلماء وأهل الفضل مطلقاً، وقد يكون لإحسانه إليه ودفعه المضار والمكاره عنه⁽²⁾.

ثانياً: منزلة المحبة وفضلها:

وللحب أو المحبة مكانة مهمة في النفس البشرية التي جبلت عليها، فيها يتقارب الناس ويتعارفون، وبها تدفع العداوات وتستجلب الخيرات.

ويصف أبو عثمان الجاحظ منزلة المحبة فيقول: <ينبغي لمحِب الكمال أن يعود نفسه محبة الناس، والتودد إليهم، والتحنن عليهم، والرفقة والرحمة لهم، فإن الناس قبيل واحد متناسبون تجمعهم الإنسانية، وولية القوة الإلهية هي في جميعهم، وفي كل واحد منهم، وهي قوة العقل، وبهذه النفس صار الإنسان إنساناً.

وإذا كانت نفوس الناس واحدة، والمودة إنما تكون بالنفس، فواجب أن يكونوا كلهم متحابين متوادين، وذلك في الناس طبيعة، لو لم تقدمهم الأهواء التي تحبب لصاحبها التروؤس فتقوده إلى الكبر والإعجاب والتسلط على المستضعف، واستصغار الفقير وحسد الغني وبغض ذي الفضل، فتسبب من أجل هذه الأسباب العداوات، وتتأكد البغضاء بينهم.

فإذا ضُبط الإنسان نفسه الغضبية، وانقاد لنفسه العاقلة، صار الناس كلهم له إخواناً وأحباباً، وإذا عمل الإنسان فكره رأى أن ذلك واجب، لأن الناس إما أن يكونوا فضلاء أو نقصاء، فالفضلاء يجب عليهم محبتهم لموضع فضلهم، والنقصاء يجب عليهم رحمتهم لأجل نقصهم فيحق لمحِب الكمال أن يكون رحيماً لجميع الناس، متحنناً عليهم رءوفاً بهم، وبخاصة الملك والرئيس، فإن الملك ليس يكون ملكاً مالم يكن محباً لرعيته رءوفاً بهم، وذلك أن الملك ورعيته بمنزلة رب الدار وأهل داره، وما أقبح رب الدار أن يبغض أهل داره، فلا يتحنن عليهم، ولا يحب مصالحهم⁽³⁾.

(1) الذريعة إلى مكارم الشريعة، للراغب الأصفهاني (256).

(2) شرح مسلم، للنووي (14/2).

(3) تهذيب الأخلاق المنسوب له (55).

ويقول ابن القيم رحمه الله: "منزلة المحبة وهي المنزلة التي فيها تنافس المتنافسون، وإليها شخص العاملون، وإلى علمها شمر السابقون، وعليها تفتأ المحبون، وبروح نسيما تروح العابدون، فهي قوت القلوب، وغذاء الأرواح، وقرّة العيون، وهي الحياة التي من حرمها فهو من جملة الأموات، والنور الذي من فقده فهو في بحار الظلمات، والشفاء الذي من عدمه حلت بقلبه جميع الأسقام، واللذة التي من لم يظفر بها فعيشه كله هموم وآلام"⁽¹⁾.

وفي أهمية مشاعر المحبة بين الناس وفضيلة إشاعتها بينهم، يقول الراغب: "أحد أسباب نظام أمور الناس المحبة، ثم العدل، ولو تحاب الناس وتعاملوا بالمحبة لاستغنوا بها عن العدل، فقد قيل: العدل خليفة المحبة يستعمل حيث لا توجد المحبة، ولذلك عظم الله تعالى المنّة بإيقاع المحبة بين أهل الملة، فقال تعالى: ﴿وَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ لَوْ أَنْفَقْتَ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعاً مَا أَلْفَتَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ وَلَكِنَّ اللَّهَ أَلَّفَ بَيْنَهُمْ إِنَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ﴾ [الأنفال: 63]، وقال تعالى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَيَجْعَلُ لَهُمُ الرَّحْمَنُ وُدًّا﴾ [مريم: 96] أي: محبة في القلوب تنبيهاً أن ذلك أجلب للعقائد وهو أفضل من المهابة، فإن المهابة تُنفر والمحبة تُؤلف، وكل قوم إذا تحابوا تواصلوا، وإذا تواصلوا تعاونوا، وإذا تعاونوا عملوا، وإذا عملوا عمروا، وإذا عمروا عمروا.

ولفضل وقوع المحبة شرعاً شرع الله تعالى اجتماع أهل الملة الواحدة في مساجدهم لإقامة صلاتهم؛ كل ذلك ليتأكد باجتماعهم الأُنس، وليقع بسبب ذلك الود"⁽²⁾.

ثالثاً: المنهج النبوي في تربية مشاعر المحبة

ولأن هذه المشاعر تعتبر محركاً أساسياً لسلوكاته وتصرفاته، وتربيتها واستقامتها سبب لاستقامة الشخصية وسلوكها درب الصالحين كان الاهتمام بتربيتها واجباً على الوالدين لضمان استقامة أولادهم يقول ابن تيمية رحمه الله: "ثم إن الصراط المستقيم هو أمور باطنة في القلب: من اعتقادات، وإرادات، وغير ذلك، وأمور ظاهرة: من أقوال، أو أفعال قد تكون عبادات، وقد تكون أيضاً عادات في الطعام واللباس، والنكاح والمسكن، والاجتماع والافتراق، والسفر والإقامة، والركوب وغير ذلك.

(1) مدارج السالكين (365/3)

(2) الذريعة إلى مكارم الشريعة (257) باختصار.

وهذه الأمور الباطنة والظاهرة بينهما ارتباط ومناسبة، فإن ما يقوم بالقلب من الشعور والحوال يوجب أموراً ظاهرة، وما يقوم بالظاهر من سائر الأعمال، يوجب للقلب شعوراً وأحوالاً⁽¹⁾.

وعليه فقد عني الإسلام أيما عناية بمشاعر المحبة ويظهر ذلك جلياً من تناولها بصور وأشكال مختلفة في أحاديث النبي ﷺ وتكرار ذكرها في غير مناسبة، وفيما يلي تذكر الباحثة المنهج النبوي في تربية المشاعر مُستنبطاً من أحاديث النبي ﷺ:

1. تربية الأولاد على أن المحبة ضروب وأنواع، أعلاها وأفضلها وأهمها محبة الله ورسوله ﷺ وهذا المحبة تكون من العبد لله ورسوله ومن الله ورسوله لعباده الصالحين فهي تبادلية.

يشهد لهذا الكثير من الأحاديث نكتفي بذكر بعضها ومنها:

- عن أنس بن مالك رضي الله عنه أن رجلاً سأل النبي ﷺ: متى الساعة يا رسول الله؟ قال: «ما أعددت لها؟». قال: ما أعددت لها من كثير صلاة ولا صوم ولا صدقة، ولكني أحب الله ورسوله. قال: «أنت مع من أحببت»⁽²⁾

- عن عائشة رضي الله عنها أن النبي ﷺ بعث رجلاً على سرية، وكان يقرأ لأصحابه في صلاته فيختم بـ ﴿قُلْ هُوَ اللَّهُ أَحَدٌ ❖ اللَّهُ الصَّمَدُ ❖ لَمْ يَلِدْ وَلَمْ يُولَدْ ❖ وَلَمْ يَكُنْ لَهُ كُفُوًا أَحَدٌ﴾ [الإخلاص]، فلما رجعوا ذكروا ذلك للنبي ﷺ، فقال: «سألوه لأي شيء يصنع ذلك؟». فسألوه، فقال: لأنها صفة الرحمن، وأنا أحبُّ أن أقرأ بها فقال النبي ﷺ: «أخبروه أن الله يحبه»⁽³⁾

- عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله ﷺ قال: «من أشدُّ أمتي لي حُباً، ناسٌ يكونون بعدي، يودُّ أحدهم لو رأني بأهله وماله»⁽⁴⁾

سئل علي بن أبي طالب رضي الله عنه كيف كان حبكم لرسول الله ﷺ قال: كان والله أحب إلينا من أموالنا وأولادنا وآبائنا وأمهاتنا، ومن الماء البارد على الظمأ.⁽⁵⁾

(1) اقتضاء الصراط المستقيم لمخالفة أصحاب الجحيم (92/1).

(2) أخرجه البخاري (6171) واللفظ له، ومسلم (2639)

(3) أخرجه البخاري (7375)، ومسلم (813).

(4) أخرجه مسلم (2832).

(5) أورده القاضي عياض في الشفا بتعريف حقوق المصطفى (1216).

وفي كلام علي رضي الله عنه دلالة واضحة على أن النبي الكريم كان يربي صحابته على محبته وأن مقتضى هذه المحبة الاتباع فلا تكون المحبة كاملة ولا حقيقية إذا لم يترتب عليها اتباع الأوامر واجتناب النواهي مستذكرين في ذلك مقام النبوة وأنها تبليغ عن الله سبحانه .

يقول القاضي عياض: فيه أن محبة الله ومحبة نبيه الاستقامة على طاعتها وترك مخالفتها، وإذا أحبهما تأدب بأدب شريعتها، ووقف عند حدودها وفي حبه لله ونبيه ولمن أحبه من الصالحين وميله بقلبه إليهم، إنما ذلك كله لله تعالى، وطاعة له وثمره صحة إيمانه، وشرح قلبه، وهو من أعظم الدرجات وأرفع منازل الطاعات، ومن أعمال القلوب التي الأجر عليها أعظم من أجر أعمال الجوارح، وإثابة الله على ذلك أن رفع إلى منزلة من أحبه فيه، وإن لم يكن له أعمال مثل أعماله، وهو فضل الله يؤتيه من يشاء. (1)

2. التربية على أن كل محبة بعد حب الله تكون فيه وله وكل ما اتصل بالله ورسوله ارتفع وعلا في منازل المحبة. فالمسلم بوصلته المشاعرية هي الله ورسوله فلا يحب إلا ما يقربه إلى الله وغايته في ذلك نيل محبة الله ورضاه حتى في علاقاته وصلاته بما حوله . ويدل على ذلك الكثير من الأحاديث منها:

- عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي ﷺ أن رجلاً زار أخاً له في قرية أخرى . فأرصد الله له على مدرجته ملكاً. فلما أتى عليه قال: أين تريد؟ قال: أريد أخاً لي في هذه القرية. قال: هل لك عليه من نعمة تربُّها؟ قال: لا. غير أني أحببته في الله عز وجل.

قال: فإنني رسول الله إليك، بأن الله قد أحبك كما أحببته فيه» (2)

يتضح من الحديث أن الغاية من الزيارة لم تكن لعرض من الدنيا زائل ولا منفعة مؤقتة وإنما لحييه أخاه في الله يعني توثيقاً لصلة المحبة الناشئة بينهما في الله سبحانه . يقول النووي: في هذا الحديث فضل المحبة في الله تعالى، وأنها سبب لرحب الله تعالى العبد وإكرامه (3)

(1) إكمال المعلم بفوائد مسلم (8/ 119).

(2) أخرجه مسلم (2567)

(3) شرح مسلم (16/ 124)

- عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ: «إن الله يقول يوم القيامة:

«أين المتحابون بجلالي اليوم أظلمهم في ظلي. يوم لا ظل إلا ظلي»⁽¹⁾ فهم قد تحابوا في ذات الله على غير صلوات ولا أرحام بينهم ولا منافع دنيوية فاستحقوا هذه الكرامة والمنزلة .

فقوله: "أين المتحابون بجلالي" يعني: الذين يحب بعضهم بعضاً بعظمتي؛ يعني: كان في الدنيا سبب حب بعض الناس بعضاً المال والجاه، أو توقع النصر، أو غير ذلك، وكان هؤلاء سبب حب بعضهم بعضاً رضائي، ورجاؤهم ثوابي ولقائي⁽²⁾.

- عن أنس رضي الله عنه عن النبي ﷺ، قال: «ثلاث من كن فيه وجد حلاوة الإيمان: من كان الله ورسوله أحب إليه مما سواهما، ومن أحب عبداً لا يحبه إلا لله، ومن يكره أن يعود في الكفر بعد إذ أنقذه الله كما يكره أن يلقى في النار»⁽³⁾ في الحديث إشارة واضحة باستخدام أسلوب الحصر والتقصير أي لا يوجد سبب للمحبة إلا أنها لله وفيه يترتب عليها حلاوة للإيمان يجدها في قلبه.

3. التربية على أن الحب علامة على الإيمان وهو دلالة يقظة القلب وقد جعل النبي ﷺ الحب أوثق عرى الإيمان وجعله علامة عليه ويدل على هذا:

- عن أنس بن مالك رضي الله عنه عن النبي ﷺ، قال: «آية الإيمان حب الأنصار، وآية النفاق بغض الأنصار»⁽⁴⁾.

فقوله: "آية الإيمان" علامته ودلالته و"حب الأنصار" من حيث كانوا أنصار الدين ومظهره، وباذلي أنفسهم وأموالهم، وقتالهم الناس كافة دونه علامة ودلالة قاطعة على الإيمان، فمن عرف حق الأنصار ومبادرتهم ونصرهم ومحبتهم له ﷺ أحبهم ضرورة بحكم صحة إيمانه، ومن كان منافقاً لم يسره ما جاء منهم فيبغضهم⁽⁵⁾.

(1) أخرجه مسلم (2566).

(2) المفاتيح في شرح المصابيح، للمظهري (230/5)

(3) أخرجه البخاري (21) واللفظ له. ومسلم (43).

(4) أخرجه البخاري (3784) واللفظ له. ومسلم (75).

(5) انظر: التوضيح لشرح الجامع الصحيح لابن الملقن (2/536)

- عن البراء بن عازب رضي الله عنه قال: كُنَّا جُلُوساً عِنْدَ النَّبِيِّ ﷺ فَقَالَ: <أَوْتَقُّ عُرَى الْإِيمَانِ أَنْ تُحِبَّ فِي اللَّهِ، وَتُبْعَضَ فِي اللَّهِ⁽¹⁾.

أي أشد الروابط صلة وترابطاً ما كان منها لله وفيه فإذا كانت كذلك فهي بشارة على استمرارها ودوامها بدوام الغاية منها .

4. الترتيبية على أن حب الله ورسوله سبب للعصمة من الطرد من رحمة الله واليأس من رحمته

فقد كان من الصحابة الكرام من فعل المعاصي ومنها الكبائر لكن حبه لله ورسوله ﷺ دعا النبي ﷺ لمنع الصحابة من لعنه.

- عن عمر بن الخطاب رضي الله عنه أن رجلاً كان على عهد النبي ﷺ، كان اسمه عبد الله وكان يُلقب حماراً، وكان يُضحك رسول الله ﷺ، وكان النبي ﷺ قد جلده في الشراب، فأُتي به يوماً فأمر به فجلد، فقال رجل من القوم: اللهم العنه، ما أكثر ما يُؤتى به! فقال النبي ﷺ: «لا تلعنوه، فوالله ما علمت أنه يُحبُّ الله ورسوله»⁽²⁾ ومعناه: الذي علمت من حاله أنه محب لله ورسوله؛ يعني: هو محب لله ورسوله، ولكنه يصدر منه هذه الزلة⁽³⁾

وفي هذا درس هام لا بد للمربين من التنبيه له والتنبيه عليه في كيفية التعامل مع المذنب والمخطئ وتربية أولادهم أن الذنب والمعصية والخطأ ليست أسباباً تترك المحبة أو الإقصاء بل من واجباتنا تجاه المخطئ نصحه والوقوف إلى جانبه إلى أن يترك خطأه ويعود للحق والصواب ولأجل هذا كانت المحبة .

5. الترتيبية على الإعلام بالمحبة وإخبار المحبوب، وأنها سبب لزيادتها ودوامها
فالتعبير عن مشاعر المحبة يرقق القلوب ويسهم في شيوع مشاعر المحبة في المجتمع ومن الأدلة على هذا:

- عن أنس بن مالك رضي الله عنه أن رجلاً كان عند النبي ﷺ، فمر به رجل، فقال: يا رسول الله، إني لأحب هذا، فقال له النبي ﷺ: «أعلمته؟». قال: لا، قال: «أعلمه». فالحق، فقال:

(1) أخرجه أحمد في المسند (18524)، من حديث البراء بن عازب رضي الله عنه. قال الشيخ شعيب الأرنؤوط: حسن بشواهد.

(2) أخرجه البخاري (6780).

(3) المفاتيح في شرح المصابيح للمظهري (4/ 273)

إني أحبك في الله. قال: «أحبك الله الذي أحببتي له» (1)
 فيه دليل على استحباب التودد بين المؤمنين واستجلاب محبة بعضهم لبعض بالمهاداة
 والتواضع والإحسان، فقد جُلبت القلوب على حُبٍّ من أحسن إليها. (2)
 وكما قال النبي صلى الله عليه وسلم: "الأرواح جنود مجندة ما تعارف منها ائتلف، وما تناكر منها
 اختلف" (3) لكن إذا قال الإنسان بلسانه؛ فإن هذا يزيده محبة في القلب فتقول: إني أحبك
 في الله.

- عن معاذ بن جبل رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وأخذه بيده وقال: «يا معاذ،
 والله إني لأحبك، والله إني لأحبك»، فقال: «أوصيك يا معاذ لا تدعن في دبر كل صلاة
 تقول: اللهم أعني على ذكرك وشكرك وحسن عبادتك» (4)
 فربط النبي الكريم بين محبته لمعاذ وبين حثه على الطاعة وتوصيته بدوام الذكر
 فكانه كلما حافظ على هذا الذكر كان ذلك أدعى لدوام المحبة .

6. الترتيب على حب الأخلاق الحميدة والصفات الطيبة واستحبابها سبب للعمل بها وداعٍ
 للتخلق بها.
 وكل ما استحبه الشرع حث على فعله ورتب عليه الأجر والمثوبة ومن الأدلة على
 ذلك:

- عن يعلَى بن أمية رضي الله عنه قال: إن رسول الله صلى الله عليه وأخذه رأى رجلاً يغتسل
 بالبراز⁽⁵⁾، فصعد المنبر فحمد الله، وأثنى عليه، ثم قال: «إن الله عز وجل حيي ستي،
 يحب الحياء والستر، فإذا اغتسل أحدكم فليستتر» (6)
 وإنما كان الله يحب الحياء والستر؛ لأنهما خصلتان يفضيان به إلى التخلق بأخلاق
 الله. (7)

والمراد أنه سبحانه وتعالى يحب اتصاف عباده بهما.

(1) أخرجه أبو داود (5125)، والنسائي في السنن الكبرى (9939) وأحمد في المسند (12514) وصححه الشيخ شعيب الأرنؤوط.

(2) شرح سنن أبي داود لابن رسلان (395 / 19).

(3) أخرجه مسلم (2638).

(4) أخرجه أبو داود (1522) والنسائي (1304) وأحمد في المسند (22119) وصححه الشيخ شعيب الأرنؤوط.

(5) البراز: اسم للقضاء الواسع.

(6) أخرجه أبو داود (4012)، والنسائي (406) وأحمد في المسند (17968) مختصراً، وحسنه الشيخ شعيب الأرنؤوط.

(7) الميسر في شرح مصابيح السنة للتوريشتي (155 / 1)

- عن ابن عباس رضي الله عنهما قال: قال رسول الله ﷺ لأشجَّ عبدِ القيس: «إن فيك لخصلتين يحبهما الله: الجلم والأناة»⁽¹⁾
- فالأناة: تربُّصه حتى نظر في مصالحه ولم يعجل، والجلم: هذا القول الذي قاله الدال على صحة عقله وجودة نظره للعواقب⁽²⁾
- عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي ﷺ، قال: «إن الله يحب العطاس، ويكره التثاؤب، إذا عطس فحمد الله فحق على كل مسلم سمعه أن يشمته. وأما التثاؤب فإنما هو من الشيطان، فليرده ما استطاع، فإذا قال: هاء ضحك منه الشيطان»⁽³⁾
- معنى المحبة والكراهة فيهما إنما ينصرف إلى الأشياء الجالبة لهما وذلك أن العطاس إنما يكون مع خفة البدن وانفتاح السدد، وعدم الكظة، والتثاؤب إنما يغلب على الإنسان عند امتلاء البدن وثقله وسببه الإكثار من المآكل والتخليط فيه⁽⁴⁾.
- عن عامر بن سعد، قال: كان سعد ابن أبي وقاص في إبله. فجاءه ابنه عمر. فلما رآه سعد، قال: أعوذ بالله من شر هذا الراكب. فنزل. فقال له: أنزلت في إبلك وغنمك وتركت الناس يتنازعون الملك بينهم؟ ف ضرب سعد في صدره فقال: اسكت. سمعت رسول الله ﷺ يقول: «إن الله يحب العبد التقي، الغني، الخفي»⁽⁵⁾
- وحب الله لهذه الصفة في العبد كافٍ للتخلق بها .
- عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ: «المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف، وفي كل خير، احرص على ما ينفعك، واستعن بالله ولا تعجز، وإن أصابك شيء فلا تقل: لو أني فعلت كان كذا وكذا، ولكن قل: قدر الله وما شاء فعل، فإن لو تفتح عمل الشيطان»⁽⁶⁾.
- فحب الله سبحانه للمؤمن القوي حث على التحلي بهذه الصفة والوصول إليها والمسلم يحرص على كل ما يحبه الله .

(1) أخرجه مسلم (17)

(2) شرح مسلم، للنووي (1/ 189)

(3) أخرجه البخاري (6223) واللفظ له. ومسلم (2994).

(4) أعلام الحديث، للخطابي (3/ 2225)

(5) أخرجه مسلم (2965)

(6) أخرجه مسلم (2664)

7. التربية على حب الاعتدال والتوسط في العبادات وغيرها

فإذا أحببها سادا شؤون حياته كلها وصبغا أفعاله وعباداته ومشاعره، فلا إفراط يُفضي للترك بعد الملل، ولا تضيُّط يُفوت الخير ويُسبب الثُّرة.
ومن الأدلة على هذا:

- عن عبد الله بن عمرو رضي الله عنهما قال: قال لي رسول الله ﷺ: "أحب الصيام إلى الله صيام داود، كان يصوم يوماً ويفطر يوماً، وأحب الصلاة إلى الله صلاة داود، كان ينام نصف الليل، ويقوم ثلثه وينام سدسه" (1).

ومعنى قوله عليه وسلم: "أحب إلى الله: أي: أكثره ثواباً، وأعظمه أجراً" (2).
وهذا صريح في أنه إنما كان أحب إلى الله لأجل هذا الوصف، وهو ما يتخلل الصيام والقيام من الراحة التي تجم بها نفسه ويستعين بها على القيام بالحقوق" (3).
يقول المناوي: "أحب الصيام المتطوع به إلى الله" أي: أكثر ما يكون محبوباً إليه، وبيّن وجه الأحبية بقوله: "كان يصوم يوماً ويفطر يوماً" فهو أفضل من صوم الدهر لأنه أشق على النفس بمصادفة ما لوفها يوماً ومفارقتها يوماً" (4).

8. التربية على أن الأصل في الحب جلب المنافع والخيرات ودفع الأذى والمضرات

فإذا كان عكس ذلك فليس بحب وأن الحب يعني الإيثار وليس الأناثية وحب التملك كما شاع من صور المحبة في هذا العصر، وهذا أمرٌ بالغ الخطورة والأهمية إذ أن هناك من يستغل المشاعر ويستميل القلوب لاستغلال أصحابها وضرهم ومن الأدلة على ذلك:
- عن المسور بن مخرمة رضي الله عنه قال: سمعت النبي ﷺ يقول وهو على المنبر:

«إن بني هشام بن المغيرة استأذنونني في أن ينكحوا ابنتهم علي ابن أبي طالب، فلا آذن لهم، ثم لا آذن لهم، ثم لا آذن لهم، إلا أن يحب ابن أبي طالب أن يطلق ابنتي وينكح ابنتهم فإنما ابنتي بضعة مني، يريبنني ما رابها ويؤذيني ما آذاها» (5).

(1) أخرجه البخاري (1131)، ومسلم (1159) واللفظ له.

(2) انظر: رياض الأفهام في شرح عمدة الأحكام للفاكهاني (3/ 468)

(3) تهذيب سنن أبي داود لابن القيم (7/ 56)

(4) فيض القدير (1/ 171)

(5) أخرجه البخاري (3767)، ومسلم (2449) واللفظ له.

فكان من صدق محبته صلى الله عليه وسلم لابنته كراهية ضررها وأن يمسه الأذى فكان موقفه الراض من تزويج علي لابنة هشام بن المغيرة.

- عن عمرو بن الحمق الخزاعي رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «إذا أحبَّ اللهُ عبداً عَسَلَهُ، فقيل: وما عسله؟ قال: «يُوفَّقُ له عملاً صالحاً بين يدي أجله، حتى يرضى عنه جيرانه» أو قال «من حوله»⁽¹⁾

ومعنى: "يوفق له عملاً صالحاً قبل موته ثم يقبضه عليه": شبه ما رزقه الله من العمل الصالح بالعسل الذي هو الطعام الصالح الذي يحلو به كل شيء ويصلح كل ما خالطه.⁽²⁾

وفيه التربية على إرادة الخير للمحبوب بحثه على فعل الخير ومساعدته عليه .

- عن أنس رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم، قال: «لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه»⁽³⁾

فلما كان الإيمان يقتضي من كل مؤمن أن يكون ناظرًا إلى نفسه في صورة أخيه، وإلى أخيه في صورة نفسه، من حيث يود أن أخاه أحب له ما يحب لنفسه، تعيَّن عليه هو أن يحب لأخيه ما يحب لنفسه، وكان ذلك مما لا يطلع عليه أخوه كما لا يطلع هو على ما في نفس أخيه، فكان مما يعامل به كل منهما ربه سبحانه وتعالى؛ فكان ذلك ناشئاً عن الإيمان⁽⁴⁾.

وفيه التربية على إرادة الخير لمن نحب بقدر إرادتنا للخير لأنفسنا وهذا تمام الإيمان الذي من أجله كانت هذه المحبة.

- عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «إن الله قال: من عادى لي ولياً فقد آذنته بالحرب. وما تقرب إلي عبدي بشيء أحب إلي مما افترضته عليه. وما يزال عبدي يتقرب إلي بالنوافل حتى أحبه، فإذا أحببته كنت سمعه الذي يسمع به، وبصره الذي يبصر به، ويده التي يبطش بها، ورجله التي يمشي بها، وإن سألني

(1) أخرجه أحمد (21949)، وابن حبان (342)، والحاكم (1275) واللفظ له وصححه ووافقه الذهبي.

(2) التيسير بشرح الجامع الصغير للمناوي (64/1)

(3) أخرجه البخاري (13) واللفظ له. ومسلم (45).

(4) الإفصاح عن معاني الصحاح (6/388)

لأعطينه، ولئن استعاذ بي لأعيذنه. وما ترددت عن شيء أنا فاعله ترددي عن نفس المؤمن، يكره الموت وأنا أكره مساءته»⁽¹⁾.

وفيه التربية على أن الإيذان بالحرب دلالة المناصرة وكف الأذى عن المحبوب وعدم قبول الضرر له أو السكوت عنه .

- عن أبي ذر رضي الله عنه أن رسول الله ﷺ قال: يا أبا ذر، إني أراك ضعيفاً. واني أحب لك ما أحب لنفسي. لا تأمرن على اثنين ولا تولين مال يتيم»⁽²⁾
وفي الحديث التربية على أن الحب سبب للخوف على المحبوب وتحذيره ونصحه.

9. التربية على حب الطيب من الكلام.

وهذا أمرٌ إلهي، فقال سبحانه وتعالى: «وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ الشَّيْطَانَ يَنْزِعُ بَيْنَهُمْ إِنَّ الشَّيْطَانَ كَانَ لِلْإِنْسَانِ عَدُوًّا مُّبِينًا» [الإسراء: 53]

والأحسن كل كلمة طيبة، فإذا أحب الكلام الطيب نطق به واعتاده لسانه، ويكون ذلك سبباً لإفشاء الكلام الطيب بين الناس، ومن الأدلة على هذا:

- عن أبي ذر رضي الله عنه أن رسول الله ﷺ عاده، وأن أبا ذر عاد رسول الله ﷺ، فقال: بأبي أنت يا رسول الله، أي الكلام أحب إلى الله؟ فقال: «ما اصطفاه الله ثلاثكته، سبحان ربي وبحمده، سبحان ربي وبحمده»⁽³⁾.

فإذا كان هذا أحب الكلام لمن يحب فلا بد من تربية الأولاد على تكراره تقرباً واثباتاً لصدق المحبة.

- عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ: «لا تدخلون الجنة حتى تؤمنوا، ولا تؤمنوا حتى تحابوا، أولا أدلكم على شيء إذا فعلتموه تحاببتم؟ أفشوا السلام بينكم»⁽⁴⁾.

وفيه التربية على الحرص على نشر المحبة والعمل بما يسبب ذلك .

(1) أخرجه البخاري (6502).

(2) أخرجه مسلم (1826)

(3) أخرجه مسلم (2731) والترمذي (3593) واللفظ له.

(4) أخرجه مسلم (54)

فالسّلام أول درجات البر، وأول خصال التّألف، ومفتاح استجلاب المودة، وفي إفشائه يمكن ألفة المسلمين بعضهم ببعض، وإظهار شعارهم المميز لهم بينهم، والقاء الأمان. (1)

فأرشد إلى ما يغرس الحب، وهو إفشاء السّلام، وذلك لأنّه صلّى الله عليه وسلّم نبّه بأيسر ما يأتي به العبد منها بذلك على ما فوقه (2).

10. التربية على حب الأوطان وحفظ مكانتها في القلوب وإن ساءت الظروف فيها أو أصاب المرء فيها ظلم لكن حب الأوطان من الإيمان ولا أدل على ذلك من موقف النبي الكريم من مكة التي يحيي رغم تعرضه فيها لأشد أنواع وصور الإيذاء ومن الأدلة على ذلك:

- عن عائشة رضي الله عنها قالت: قال رسول الله صلّى الله عليه وسلّم: «اللهم حبب إلينا المدينة كحبنا مكة أو أشد. اللهم بارك لنا في صاعنا وفي مدنا، وصححها لنا» (3).

وفي دعائه التربية على حب الأوطان وإرادة الخير لها وأن الحب للأوطان غير مرتبط بمدى انتفاعه منها مادياً.

دعاء الرسول صلّى الله عليه وسلّم أن يحبب الله إليهم المدينة؛ ليحصل لهم بها ألفة؛ ليوافقهم هواها، وتطمئن قلوبهم بتوطنها، كي لا تلتفت قلوبهم إلى مكة، فإن التفت القلوب تشويش الصدور، ومع تشويش الصدور لا يصفو للرجل العيش (4)

- عن ابن عباس رضي الله عنهما، قال: قال رسول الله صلّى الله عليه وسلّم مكة: " ما أطيبك من بلد، وأحبك إليّ، ولولا أن قومي أخرجوني منك ما سكنتُ غيرك" (5).

وفي حديثه التربية على حب الوطن والحنين إليه وتعميق الانتماء إليه أن ترك الأوطان بلا حاجة أو ضرورة ليس من المحبة لها في شيء.

(1) إكمال المعلم بفوائد مسلم للقاضي عياض (1/304)

(2) الإفصاح عن معاني الصحاح لابن هبيرة (8/62)

(3) أخرجه البخاري (1889) واللفظ له. مسلم (1376)

(4) المفاتيح في شرح المصابيح للمظهري (3/372)

(5) أخرجه الترمذي (3926)، وصححه الشيخ شعيب الأرنؤوط.

11. التربية على أن مشاعر المحبة ليست حكراً على البشر بل تنصرف مشاعر المحبة

كذلك للأماكن والأزمنة وأنواع من الأطعمة وغيرها وأن المسلم حبه وهواه تبع للنبي

الكريم وهو سبب كافٍ لمحبته والارتباط بها ومن الأدلة على ذلك:

- من الأمكنة: حُبُّه لجبل أحد، عن أنس بن مالك رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال لأبي طلحة: «التمس لي غلاماً من غلمانكم يخدمني حتى أخرج إلى خيبر... حتى قال: فسَرْنَا حتى إذا أشرفنا على المدينة نظر إلى أحدٍ فقال: «هذا جبلٌ يُحِبُّنا ونحبه» ثم نظر إلى المدينة فقال: «اللهم إني أُحَرِّم ما بين لابتيها بمثل ما حَرَّمَ إبراهيم مكة، اللهم بارك لهم في مدهم وصاعهم»⁽¹⁾.

وفيه التربية على إنشاء ارتباطات بين المسلم والأمكنة تدفعه لزيارتها فما نزال نزور أحد كلما زرنا المدينة اتباعاً للنبي في محباته.

- ومن الأشياء: الطيب "العطر": عن أنس رضي الله عنه، أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "حُبِّبَ إلىَّ من الدنيا: النساء والطيب، وجُعِلَ قُرَّةَ عيني في الصلاة"⁽²⁾.

وفيه التربية على أن اختيارات النبي الكريم فيما يحب ليست عبثاً فالطيب مما يترك في النفس أثراً طيباً وانطباعاً حسناً عن المسلم التنظيف الطيب في أقواله وأفعاله ومظهره.

- ومن الألوان الخضرة؛ عن أنس بن مالك رضي الله عنه قال: أحب الألوان إلى رسول الله الخضرة⁽³⁾.

وهذا الخيار للنبي ليس عبثاً ولولا أفضليته لما كان لباس أهل الجنة

يقول ابن بطال رحمه الله: "الثياب الخضراء من لباس أهل الجنة، كفى بهذا شرفاً للخضرة وترغيباً فيها"⁽⁴⁾.

- ومن الأطعمة: ذراعُ الشاة؛ عن أبي هريرة، قال: وضعت بين يدي رسول الله صلى الله عليه وسلم قصعة من ثريد ولحم، فتناول الذراع وكانت أحبَّ الشاة إليه، فنَهَسَ نَهَسَةً، فقال: «أنا سيد الناس يوم القيامة»⁽⁵⁾.

(1) أخرجه البخاري (2893) واللفظ له. ومسلم (1365، 1392).

(2) أخرجه أحمد في المسند (12293)، والنسائي في السنن الكبرى (8836) وحسَّنه الشيخ شعيب الأرنؤوط.

(3) أخرجه الطبراني في المعجم الأوسط (5731)، والبيهقي في شعب الإيمان (5916).

(4) شرح صحيح البخاري (102/9).

(5) أخرجه مسلم (194).

- ومن الأزمنة: كان أحب الشهور إليه أن يصومه بعد رمضان: شهر شعبان، فعن عائشة رضي الله عنها تقول: كان أحب الشهور إلى رسول الله ﷺ أن يصومه شعبان، ثم يصله برمضان⁽¹⁾.

12. التربية على التصريح بالمحبة وتسمية الأشخاص المحبوبين بأعيانهم.

فقد صرح النبي ﷺ بحبه لأم المؤمنين عائشة في جمع من الصحابة، وكذلك أمنا خديجة رضي الله عنها، وبحبه للأَنْصار، ومعاذ وأسامة بن زيد وغيرهم، مما يدل على أن نشر ثقافة المحبة لها بالغ الأثر في شيوخ الودِّ واللطف في المجتمعات، على خلاف ما اعتاد البعض على فعله من كتمان حبه لزوجته أو أبنائه أو غير ذلك عرفاً وخوفاً من أن تعيره الناس بذلك.

ومن الأدلة على ذلك:

- عن عمرو بن العاص رضي الله عنه أن رسول الله ﷺ استعمله على جيش ذات السلاسل، فأتيته فقلت: أي الناس أحب إليك؟ قال: «عائشة».

فقلت: من الرجال؟ فقال: «أبوها»⁽²⁾

دل الحديث على جواز ذكر مثل ذلك، وأنه لا يعاب على من ذكره إذا كان المقول له من أهل الخير والدين، ويقصد بذلك مقاصد الصالحين، وإنما بدأ النبي ﷺ بذكر محبة عائشة أولاً، لأنها محبة جبلية ودينية، وغيرها دينية لا جبلية، فسبق الأصلي على الطارئ⁽³⁾.

- عن عائشة رضي الله عنها أن قريشاً أهمهم شأن المخزومية، فقالوا: «من يجترئ عليه إلا أسامة بن زيد حب رسول الله ﷺ»⁽⁴⁾. فكان علماء في محبة النبي له ومعروفاً بذلك.

وفيه منقبة ظاهرة لأسامة رضي الله عنه⁽¹⁾، وذلك لما علمته قريش من أنه حب رسول الله ﷺ وكانت محبة النبي له مشهورة موصراً بها.

(1) أخرجه أبو داود (2431)، والنسائي في السنن الكبرى (2671)، وأحمد في المسند (25548) وصححه الشيخ شعيب الأرنؤوط.

(2) أخرجه البخاري (3662)، ومسلم (2384)

(3) المفهم لما أشكل من تلخيص كتاب مسلم، للقرطبي (6/244)

(4) أخرجه البخاري (3732).

(1) الكواكب الدراري في شرح صحيح البخاري، للكرمانى (14/105)

- عن فاطمة بنت قيس أنها قالت: نكحت ابن المغيرة، وهو من خيار شباب قريش يومئذ، فأصيب في أول الجهاد مع رسول الله ﷺ فلما تأيَّمت خطبني عبد الرحمن بن عوف، في نفر من أصحاب رسول الله ﷺ، وخطبني رسول الله ﷺ على مولاه أسامة بن زيد، وكنت قد حدثت؛ أن رسول الله ﷺ قال: «من أحبني فليُحِب أسامة... الحديث»⁽¹⁾.

وفيه التربية على أن متابعة النبي في محبوبته سبب لتحصيل محبة النبي الكريم .

13. التربية على أن للحب تبعات ومسؤوليات.

ومعنى ذلك أنه يتطلَّب تضحيات وبدلاً وكثرة عمل، فليس الحبُّ طريقاً للراحة، فمن أحبَّ فعليه بالبدل والاستجابة حتى وإن كان كارهاً، ومن الأدلة على ذلك: - عن أنس بن مالك رضي الله عنه، يقول: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «انصر أخاك ظالماً أو مظلوماً»².

وفيه التربية على أن من المسؤولية في المحبة مناصرة من تحب في أحواله وتحمل تبعات هذه المناصرة إما بأن تمنعه من الخطأ أو الظلم وتأخذ على يده أو تدافع عنه وتعينه بنفسك ومالك وقوتك .

- عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما عن النبي ﷺ قال: «السمع والطاعة على المرء المسلم فيما أحب وكره، ما لم يؤمر بمعصية، فإذا أمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة»⁽³⁾.

وفيه التربية على أن الاتباع مقتضى المحبة وفي الاتباع الطاعة والاستجابة والبدل سواء أحب ذلك أو كرهه.

- عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ: "إن الله قال: من عادى لي ولياً فقد آذنته بالحرب، وما تقرب إليَّ عبدي بشيء أحب إليَّ مما افترضت عليه، وما يزال عبدي يتقرب إليَّ بالنوافل حتى أحبه.."⁽⁴⁾.

(1) أخرجه مسلم (2942).

(2) صحيح البخاري (3/128)

(3) أخرجه البخاري (7144) واللفظ له. ومسلم (1839)

(4) أخرجه البخاري (6502) .

وفيه التربية على إثبات المحبة ببذل الجهد والأفعال وليس الأقوال فقط فإذا كنت تحب الله فلا بد من التزام الطاعات والإكثار من النوافل وبذل الجهد في ذلك. فأفضل ما يتقرب به العبد إلى الله تعالى هي الفرائض التي افترضها عليه، وناهيك بفضلها المعاتبة على تركها، والمعاقبة بالإخلال بها، وإن العبد لا يزال يتقرب إلى الله بأنواع الطاعات، ويترقى من مقام إلى آخر أعلى منه، حتى يحبه الله سبحانه.⁽¹⁾

14. التربية على أن مشاعر المحبة مما يستحق البذل وأنها ممدوحة ومطلوبة، وليست من نافلة المشاعر.

بل تكاد تكون أهمها حتى أن بعض الصحابة طلب من النبي صلى الله عليه وسلم أن يدعو له ولأمه أن يحبهما كل من يراها وفعل النبي ودعا لهما دليل ذلك:

- عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: كنت أدعو أمي إلى الإسلام وهي مشركة، فدعوتها يوماً فأسمعتني في رسول الله ما أكره، فأتيت رسول الله صلى الله عليه وسلم، وأنا أبكي. قلت: يا رسول الله! إنني كنت أدعو أمي إلى الإسلام فتأبى علي، فدعوتها اليوم فأسمعتني فيك ما أكره، فادع الله أن يهدي أم أبي هريرة، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «اللهم اهد أم أبي هريرة». فخرجت مستبشراً بدعوة نبي الله صلى الله عليه وسلم، فلما جئت فصرت إلى الباب، فإذا هو مجاف فسمعت أمي خشف قدمي، فقالت: مكانك يا أبا هريرة! وسمعت خضخضة الماء قال: فاغتسلت ولبست درعها، وعجلت عن خمارها، ففتحت الباب ثم قالت:

يا أبا هريرة! أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمداً عبده ورسوله. قال: فرجعت إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم فأتيته وأنا أبكي من الفرح. قال: قلت: يا رسول الله! أبشر قد استجاب الله دعوتك وهدى أم أبي هريرة. فحمد الله وأثنى عليه وقال خيراً. قال: قلت: يا رسول الله! ادع الله أن يحبني أنا وأمي إلى عباده المؤمنين ويحبهم إلينا. قال: فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «اللهم حب عبيدك هذا يعني أبا هريرة وأمه إلى عبادك المؤمنين، وحب إليهم المؤمنين». فما خلق مؤمن يسمع بي ولا يراني إلا أحبني.⁽²⁾

(1) تحفة الأبرار شرح مصابيح السنة للبيضاوي (16/2)

(2) أخرجه مسلم (2491)

وفي الحديث التربية على أن طلب المحبة فطرة وأن شعور المحبة من المشاعر التي تستحق أن تدعو الله في نيلها والحصول عليها وأن حصولها سبب للفرح والشعور بالسعادة والرضا .

يقول الإمام ابن كثير رحمه الله: " وهذا الحديث من دلائل النبوة، فإن أبا هريرة مُحبَّب إلى جميع الناس، وقد شهرَ اللهُ ذِكْرَه بما قدَّرَه من إيراد هذا الخبر عنه، الذي رواه عن رسول الله ﷺ في الإنصات يوم الجمعة عند الخطبة، على رؤوس الناس في المحافل الكثيرة المتعددة في سائر الأقاليم، وهذا قدَّرَه اللهُ ويسَّرَه من شهرِ ذِكْرَه، ومحبةَ الناس له، رضي اللهُ عنه" (1)

15. التربية على أن الطاعات والأعمال الصالحة سبب لدوام مشاعر المحبة وأن المعاصي سبب لضعفها وزوالها.

فلا محبة تدوم بفعل المعاصي ولا زيادة للمحبة في المعصية وأن الذي يحب يخاف الله فيمن يحب ويجنبه الوقوع بالمعاصي أو اكتساب الذنوب وأن الذي نشاهده من فعل المعاصي واقتراف الذنوب والآثام كالعلاقات المحرمة والاجتماعات المحرمة وتبادل سماع الأغاني والتواصل عبر وسائل التواصل الاجتماعي جهراً أو سراً باسم المحبة ليس إلا وهماً وخداعاً ونهايته إلى زوال . فالمحبة لا تدوم إلا في طاعة .

وإذا حصلت جفوة بين الأحباب فليراجع كل منهما أعماله وطاعاته؛ لمعرفة الخلل الذي تسبَّب بتلك الجفوة، ويدل على هذا:

- عن رجل من بني سَلَيْط، قال: أتيت النبي ﷺ فسمعتَه يقول: " ما توادَّ رجلان في الله تبارك وتعالى فيفترق بينهما إلا بحدِّثٍ يُحدِّثه أحدهما " (2) .

وفيه التربية على أن المعاصي وانتهاج السبل المحرمة بين الأحباب سبب للجفوة والقطيعة وزوال المحبة.

16. التربية على أن مشاعر المحبة ووجودها بين الناس سبب للطمأنينة والتخفيف من المعاناة.

(1) البداية والنهاية (366/11)

(2) أخرجه أحمد في المسند (20689) وحسنه لغيره الشيخ شعيب الأرنؤوط

وذلك أن المحبة وإرادة الخير للمحبيب تدفعه لدفع الضر عنه وتجنبيه الضرر ونصحها بما ينفعه ويرفعه، ولذلك وجّه النبي صلى الله عليه وسلم الصحابة الكرام إلى بثّ همومهم وشكواهم، والحديث عن رؤياهم لمن يُحبُّون في دلالة واضحة على ماسبق ذكره، ويشهد على هذا:

- عن أبي سلمة أنه قال: لقد كنت أرى الرؤيا فتمرّضني، حتى سمعت أبا قتادة يقول:

وأنا كنت أرى الرؤيا تمرّضني، حتى سمعت النبي صلى الله عليه وسلم يقول: «الرؤيا الحسنة من الله، فإذا رأى أحدكم ما يحب فلا يحدث به إلا من يحب. وإذا رأى ما يكره فليتعوذ بالله من شرها ومن شر الشيطان، وليتفلث ثلاثاً، ولا يحدث بها أحداً، فإنها لن تضره»⁽¹⁾. وفيه التربية على أن المحبة وجدت للتشارك في المسار والتخفيف والمواساة في المضار فإذا سرك أمر فشاركه مع من تحب لتسعدا به معاً.

قوله: "فلا يحدث به إلا من يحب" هذا من أحسن الإرشاد لموضع الرؤيا؛ لأنه إذا أخبر بها من لا يحب ربما حمله البغض والحسد على تفسيرها بمكروه، فقد تقع تلك الصفة وإلا فيحصل له في الحال حزن ونكد في سوء تفسيرها.⁽²⁾

- عن أبي ذر، أن رسول الله صلى الله عليه وسلم، قال: «يا أبا ذر، إني أراك ضعيفاً، وإني أحبُّ لك ما أحب لنفسي، لا تأمرن على اثنين، ولا تولين مال يتيم»⁽³⁾. وفيه التربية على حب الخير وكرهه الضر لمن نحب فإذا أحببت إنساناً فاصدق في نصحه وإبعاده عما يضره.

- عن معاذ بن جبل رضي الله عنه، أن النبي صلى الله عليه وسلم أخذ بيده يوماً، ثم قال: "يا معاذ إني لأحبك". فقال له معاذ: بأبي أنت وأمي يا رسول الله وأنا أحبك. قال: "أوصيك يا معاذ لا تدعن في دُبر كل صلاة أن تقول: اللهم أعني على ذكرك وشكرك وحسن عبادتك"⁽⁴⁾.

(1) أخرجه البخاري (7044) واللفظ له. ومسلم (2261).

(2) التوضيح لشرح الجامع الصحيح لابن الملقن (32/137)

(3) أخرجه مسلم (1823).

(4) أخرجه أبو داود (1522)، والنسائي في السنن الكبرى (1227)، وأحمد في المسند (22119) وصححه الشيخ شعيب الأرنؤوط.

وفيه التربية على أن المحبة تعني التشارك بالخير والدلالة عليه والحث عليه فأشرك من تحب بالأجور للطاعات والأعمال الصالحات ودله عليه وأديما حبكما بالطاعات .

نموذج عملي من التربية النبوية لمشاعر المحبة

مشاعر الحب من أنبل المشاعر وأطيبها وأقدرها على إحداث سلوكيات أو تغييرها إذا أحسن الرُبيّ توظيفها وكانت منضبطةً بشرائع الله، ولا أحسن وأجود عملاً بذلك من المبلّغ عن ربه المصطفى من الخلائق النبي الكريم محمد صلى الله عليه وسلم .

وحتى تُقرب الصورة وتُتضح المفاهيم ويسهل علينا الاقتداء والانتفاع مما سبق لأبد من نماذج عملية من سيرة سيد الخلق أجمعين نبينا وقدوتنا محمد صلى الله عليه وسلم .

وفيما يلي سأقدم نموذجاً عن منهج النبي الكريم في تربية مشاعر المحبة :

التربية النبوية لمشاعر الحب:

يقول عبد الله بن هشام: كُنَّا مَعَ النَّبِيِّ صلى الله عليه وسلم وَهُوَ آخِذٌ بِيَدِ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ، فَقَالَ لَهُ عُمَرُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، لَأَنْتَ أَحَبُّ إِلَيَّ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ إِلَّا مِنْ نَفْسِي، فَقَالَ النَّبِيُّ صلى الله عليه وسلم: «لَا، وَالَّذِي نَفْسِي بِيَدِهِ، حَتَّى أَكُونَ أَحَبَّ إِلَيْكَ مِنْ نَفْسِكَ» فَقَالَ لَهُ عُمَرُ: فَإِنَّهُ الْآنَ وَاللَّهِ لَأَنْتَ أَحَبُّ إِلَيَّ مِنْ نَفْسِي، فَقَالَ النَّبِيُّ صلى الله عليه وسلم: «الآنَ يَا عُمَرُ»⁽¹⁾.

ومعنى هذا الحديث: أن حب الإنسان نفسه طبعٌ وحبه غيره اختيار بتوسط الأسباب، وإنما أراد صلى الله عليه وسلم بقوله لعمر حب الاختيار، إذ لا سبيل إلى قلب الطباع وتغييرها مما جُبلت عليه، يقول: لا تصدق في حبي حتى تُفدى في طاعتي وتوثر رضاي على هواك وإن كان فيه هلاكك⁽²⁾.

ودلّ الحديث على أن محبة النبي صلى الله عليه وسلم مقدّمة على حب النفس وحب كل شيء، سواء كانت المحبة لأهل الفضل والمنقبة، أو للأهل والذرية.

فإذا تقرّر هذا، فلا بد من بيان منهج النبي صلى الله عليه وسلم في تربية شعور المحبة عند الصحابة الكرام من خلال هذا النموذج:

(1) أخرجه البخاري (6632)

(2) اعلام الحديث للخطابي (4/ 2282)

أولاً: في أخذه صلى الله عليه وسلم ليد عمر بن الخطاب، أي: إمساكه لها وهو في حضرة جمع من الصحابة الكرام دلالة واضحة على:

1. حبه لعمر بن الخطاب رضي الله عنه ومكانته القلبية لديه، فهو الذي خصه بهذا الشرف وأخذ بيده دوناً عن سواه من الصحابة الكرام، ولهذا الفعل الأثر العظيم في نفس المتربي؛ إذ أنه يشعره بمكانته ويهيئهُ لاستقبال التوجيه والانتفاع به.

2. وفيه أيضاً: إشارة إلى أثر الملامسة والمصافحة والإمساك على مشاعر المحبة، ففيه تعبير عن المحبة لعمر من جانب النبي الكريم، وفيه دليل على سرعة التأثر بهذا الفعل من جهة عمر، حيث سارع للتعبير عن شعور محبته للنبي صلى الله عليه وسلم قائلاً: "لأنت أحب إلي من كل شيء إلا نفسي" فجعل حبه للنبي صلى الله عليه وسلم أعظم محبة مما سواه ما عدا نفسه.

ولا يخفى على المرين الأثر العظيم للملامسة في تعديل السلوك، وتحسين لغة التواصل بين الأولاد ووالديهم، وكان من جملة أفعاله صلى الله عليه وسلم مع أحفاده أن قبلهم، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قَبِلَ رَسُولُ اللَّهِ صلى الله عليه وسلم الْحَسَنَ بْنَ عَلِيٍّ وَعِنْدَهُ الْأَقْرَعُ بْنُ حَابِسِ التَّمِيمِيِّ جَالِسًا، فَقَالَ الْأَقْرَعُ: إِنَّ لِي عَشْرَةَ مِنَ الْوَلَدِ مَا قَبَلْتُ مِنْهُمْ أَحَدًا، فَتَنَظَرَ إِلَيْهِ رَسُولُ اللَّهِ صلى الله عليه وسلم ثُمَّ قَالَ: "مَنْ لَا يَرْحَمُ لَا يَرْحَمُ"⁽¹⁾ وفي هذا دلالة واضحة على تأثير الملامسة على المتربين.

وهذا كافٍ لدفع المرين إلى التقرب من أبنائهم حقيقةً قرب الملامسة وقرب الشعور، مما يؤهلهم للتأثير في أولادهم ويهيئُ الأولاد لاستقبال التوجيه وتقبُّله والعمل به. والذي يلحظ في هذا العصر الجفاف العاطفي في الأسر، وبين الأبناء ووالديهم، فلا يكاد أحدهم يقبل ابنه أو يحضنه إلا في عيدٍ أو مناسبة، مع شيوع صور الحب المحرمة والمنحرفة في وسائل الإعلام، وواقع الأولاد المعاش في أسرهم اليوم يفتقدون فيه حب والديهم لهم، وهم في أمس الحاجة له، وتكمن أهمية الاكتفاء بهذا الشعور منهم لأن لا يخرجوا باحثين عن مشاعر المحبة وإشباعها بصورها المنحرفة خارج بيوتهم، وهذا حاصل ومشاهد وأثبتته الواقع.

ثانياً: في رده صلى الله عليه وسلم على عمر قائلاً: "لا والذي نفسي بيده حتى أكون أحب إليك من نفسك" إشاراتٌ ودلالاتٌ ومنها:

(1) أخرجه البخاري (5997)، ومسلم (2318)

1. لا بد من الوضوح والصدق في مشاعر المحبة على اختلاف أشكالها ومراتبها، فحبُّه صلى الله عليه وسلم صادق لعمر، ومن لوازمه إيضاح كيفية كماله وتمامه لضمان نفعه ودوامه، فلم يتركه دون تنبيه وإيضاح للنقص في مشاعره، بل علّمه وأرشده كيف يُتمّم هذا النقص بقوله: "حتى أكون أحب...".

2. أن حقيقة مشاعر المحبة الصافية المتبادلة لا تحكمها الرغبات ولا هوى النفس، بل تكون وفق حال المحبوب والكيفية الصحيحة بحسب رتبة المحبة، بعيداً عن الصور التي تُروّج لها وسائل الإعلام وتعرضها على ذائقة الناس عند اعتياد مشاهدتها، فمثلاً: يحب الأبناء أصدقاءهم لكن حبهم لوالديهم أكبر وأهم؛ لأن المحبة تستلزم الطاعة والمتابعة، وطاعة والديهم فيها نفعهم في دنياهم وأخراهم، على خلاف طاعتهم لأقرانهم بدافع المحبة وهم أقل خبرة وأقرب للخطأ.

ويحب الأبناء ألعاباً أو أماكن أو أنشطة لكن لا بد من ترتيبها لهم ببيان مراتبها وأهميتها وأثرها، فحبّه لنشاطٍ معين لا ينبغي أن يكون أكثر من حبه للصلاة، فلا يُفوّت الصلاة؛ لأنه مشغول بعملٍ يحبه أو لعبة يلعبها.

ثالثاً: وفي جواب عمر للنبي صلى الله عليه وسلم: "فالآن والله لأنت أحب إليّ من نفسي" إشاراتٌ ودلالات منها:

1. السرعة في الامتثال، فكان جوابه رضي الله عنه دون تريُّث أو تحيُّير ولا تخيُّير؛ دلالة على صدق المحبة وحقيقتها وشعوره بالثقة التامة، والانقياد التام لمحبوبه وهو أجلُّ محبوب صلى الله عليه وسلم، فيما يلحظ في عصرنا أن الآباء لا يكادون يجدون مفرّاً من نقاش مطول وجدال في بعض المسلمات مع أبنائهم إذا أرادوا توجيههم في سلوك أو فعل، ولعل هذا ناتجٌ عن نمطٍ ساد لدى الأجيال الحديثة بوجوب الرفض وكثرة الجدل لكل ما هو منسوب لمن قبلهم في محاولة لإثبات الذات ولكن بطرق مغلوطة.

2. أما قول عمر رضي الله عنه: "فأنت الآن" يقول ابن حجر: "فجواب عمر أولاً كان بحسب الطبع، ثم تأمل فعرّف بالاستدلال أن النبي صلى الله عليه وسلم أحب إليه من نفسه لكونه السبب في نجاتها من المهلكات في الدنيا والأخرى؛ فأخبر بما اقتضاه الاختيار، ولذلك حصل الجواب بقوله: "الآن يا عمر" أي: الآن عرفت فنطقت بما يجب"⁽¹⁾.

(1) فتح الباري لابن حجر (528/11)

وفي هذا دلالة على أن الرجوع للحق أصوب، وترك الحال الخاطئ والسعي لتغييره للأفضل والأقوم من لوازم المحبة.

3. لا بأس بالخطأ في المحبة، فكل نقص فيها يجبر بالبيان والتوضيح، وهذا يرفع قدرها ويجعلها تزكو وتربو، وكل ترفع عن النصح فيها والتصحيح سبب لنقصها وضياعها، يشهد لهذا تصديق النبي صلى الله عليه وسلم لجواب عمر حين قال: <الآن يا عمر> أي: الآن استكملت المحبة بأبهى صورها وأصدقها، فجاء جوابه صلى الله عليه وسلم بمثابة هدية وجائزة لعمر على سرعة الاستجابة وحسنها.

وهنا يجدر بنا القول: أن مشاعر المحبة الوالدية تجاه الأبناء تعترها لحظات فتور وضعف، وهذا مرتبط بالتغيرات التي تطرأ للأبناء جسدياً ونفسياً وعمرياً، ومع شيوع أنماط الحياة الجديدة والترويج لها على أنها الأصح من خلال التمرد على الثوابت، ورفض التوجيه ومحاولات إثبات الذات بالمخالفة لغرض المخالفة، يُغذّي هذا الضخ المستمر والدعوات المتتالية من خلال وسائل الإعلام والتواصل المختلفة، ودعم صور التمرد ومحاولات إشهارها وجعلها قدوة للأولاد، مما يدفعهم للتقليد والتجربة.

والحل في مثل هذه الحالات ليس الابتعاد ولا الهجر ولا الترك ولا كثرة العتاب، بل برد الأبناء للجادّة بالحب، وموفور الحب والنقاش الهادئ، والحوار الفعال المثمر، والاستماع للأبناء مع حسن الإصغاء لهم، وإذا أحس الأبناء صدق المحبة من والديهم فمهما بعدوا أو قسوا فهم لابد عائدون للحضن الآمن، والحصن المنيع.

في هذا الحديث النبوي الكريم المزيد مما يمكن استخلاصه والإفادة منه في هذا المجال، وحسب الإشارة كافية لتثوير باقي فوائده ومقاصده.

التناص القرآني وأدبية تمثيله في شعر نزار قبّاني

د. نضال موسى مرزوق جقامة

الدراسات الادبية والنقدية

الأردن

Quranic intertextuality and literary representation in the poetry
of Nizar Qabbani

Dr. Nidal Moussa Marzouk Gaqamah

Literary and Critical Studies

Jordan

الملخص

لا شك بأن القرآن الكريم شكّل منبعاً ثراً استعان به الأدباء، ليستلوا منه الثراء اللغوي والدلالي، وهذا ما أتاح لهم استثمار معانيه وقيمته في إبداعهم بشئى الطرق، ما منح إبداعهم أبعاداً عميقة قوّة وتأثيراً.

شغل التناص الديني مساحة واسعة في أدب الشاعر الكبير نزار قبّاني. لذا سعينا في هذا البحث إلى مقارنة قصائد الشاعر لكشف ما جاء فيها من تناص قرآني. ما يسمح لنا بتفكيك نسيج شعره وصوره بغية كشف تقاطعها وعلاقتها بالتناص القرآني.

أضفى التناص القرآني على أدب نزار قبّاني جانباً مهماً من الإثراء اللغوي والدلالي والفني، ومنحه فاعليّة توليديّة؛ لذا، ارتأينا اعتماد القراءة التحليلية الوصفية لسبر أغوار إبداع الشاعر، وكشف قدرته على استلهام النص القرآني والربط بينه وبين الأحداث المعاصرة. وهكذا، تحوّل لديه وسيلة تعبيرية ناطقة دلالة، كشفت رؤيا الشاعر إلى الحياة والوجود، من هنا جاء وقوفنا على أدبية تمثيله في شعر قبّاني.

الكلمات المفتاحية: التناص- القرآن- التمثيل- نزار قبّاني.

Abstract

There is no doubt that the Holy Qur'an constituted a rich source that writers used to draw from the linguistic and semantic richness, and this allowed them to invest its meanings and values in their creativity in various ways, which gave deep dimensions, strength and influence to their creativity.

Religious intertextuality occupied a wide space in the literature of the great poet Nizar Qabbani. Therefore, we sought to approach the poet's poems in this research to reveal the Qur'anic intertextuality in them. This allows us to deconstruct the texture of his poetry and images in order to reveal their intersection and relationship with the Qur'anic text.

Qur'anic intertextuality gave Nizar Qabbani's literature an important aspect of linguistic, semantic and artistic enrichment, and gave it a generative efficacy; Therefore, we decided to adopt a descriptive analytical reading to delve deep into the depths of the poet's creativity, and to reveal his ability to draw inspiration from the Qur'anic text and link it with contemporary events. Thus, he used this as an expressive, meaningful method, which revealed the poet's vision to life and existence. This is why we analyzed the literary representation in Qabbani's poetry.

Keywords: Intertextuality - Quran - representation - Nizar Qabbani.

المقدمة

شغل مفهوم التناص الكثير من الباحثين والنقاد والدارسين وأصحاب الذائقة الفنية، وقد تحوّل إلى أداة من أدوات الإبداع الفني، بحسبانه مصدراً إلهامياً تراثياً ثقافياً يغني النصّ الإبداعي.

يعدّ التناص القرآني لوثاً من ألوان التناص الديني. ونعني به حضور النصّ القرآني في نصوص إبداعية أخرى بصور مختلفة من شعر ونثر، ما ينسج علاقة قويّة بين التراث الإسلامي والأدب الحديث.

ونزار في تناصه القرآني، نسج شعراً بدلالات عميقة استمدّها من دلالات القرآن الكريم، معبراً عنها بطريقة مباشرة حيناً، وبطريقة خفية حيناً آخر، فغدت قصائده ثمرة ثقافية، لما يؤدّيه التناص فيها من دور بارز، أحالها قيمة حضارية، تلقي بجذورها في عمق التراث الديني.

يُعدّ النصّ القرآني، مصدراً غنياً من المصادر التي توقظ الإلهام الشعري وتزيد من جذوته، يستلهم الشعراء من آياته، ويقتبسون ما استطاعوا من ألفاظه وتراكيبه ومعانيه. من هنا، سعينا في بحثنا وهو بعنوان: التناص القرآني وأدبيّة تمثيله في شعر نزار قباني، إلى تلمّس منابع الاقتباس من القرآن الكريم في شعر نزار قباني، الذي منحها جمالاً ورونقاً، وأضاء التجربة الشعرية التوثيدية بألفاظ القرآن الكريم ومعانيه، فخرجت بحلّة جديدة، اقتباساً وتضميناً وإيحاءً، كاشفة عن رؤيا الكاتب.

تنقسم الدراسة إلى فصلين رئيسيين، يقع كل منهما على مبحثين:

الفصل الأول: يُعرّف بالشاعر وبمفهوم التناص (نشأته وتعريفه وأنواعه).

وهنا، نتحدث في المبحث الأول عن شخصية الشاعر وبيئته وأدبه، ثمّ نتطرق في المبحث الثاني إلى نشأة "التناص" عربياً وغريباً، ثمّ تعريفه لغوياً واصطلاحاً، وذكر أنواعه.

الفصل الثاني: يتناول التناص القرآني وأدبيّة تمثيله لدى شعر نزار قباني.

وهنا، نتحدث عن حضور التناص الديني القرآني، وحالاته المختلفة من تناص لفظي في المبحث الأول، ثمّ التناص المعنوي في المبحث الثاني، مع شرح دلالات ذلك كله.

الفصل الأول

المبحث الأول: الشاعر نزار قباني: مولده، نشأته، ومكانته الأدبية

شاعر سوري " ولد .. في 12 أذار 1923م، في مأذنة الشحم وهو حي دمشقي قديم، لأب وأم دمشقيين"⁽¹⁾؛ أما والده فيدعى توفيق قباني، وكان من البارزين في دعم الثورة ضد الاحتلال، وكانت لشخصية والده الأثر الأكبر في صقل شخصية نزار الذي طالما حاول تقليدها. يقول عن والده: "إذا أردت تصنيف أبي أصنفه من دون تردد بين الكادحين؛ لأنه أنفق خمسين عاماً من عمره يستنشق روائح الضحم الحجري"⁽²⁾.

كان "نزار... من أسرة محافظة على التقاليد، ولا سيما أنه نشأ في حي دمشقي مشهور بالصلافة والتحدي للمستشرقين وقد سجن والده على أيدي الجنود السنغال في سجن تدمر الصحراوي، وقد أثر ذلك في نفس الشاعر بفخر واعتزاز؛ إذ وجد في عمل والده عملاً ثورياً، دفعه إلى التمرد والخروج على القانون"⁽³⁾.

رأى الشاعر في صورة أبيه المثل الأعلى، الذي رغب في السير على خطاه؛ وقد اعترف عدّة مرات أنّه تأثر بشخصيته، إذ يقول: "إن أباه كان ناراً وماء.. أخذ عنه هذه الصفات المتطرفة، وبدا ذلك في شعر رقيق عذب، شفاف العواطف، والانفعالات، وآخر يحمل ثورة وغضباً وقسوة"⁽⁴⁾.

أما والدته فقد كانت لها مكانة خاصة لديه؛ إذ تعلق بها تعلقاً شديداً، ولا يخفى على أحد أن أمّه كانت محورا أساسيا في حياته، يقول عن أمه: "أما أمي فكانت ينبوع عاطفة يعطي بغير حساب، كانت تعدني ولدها المفضل وتخصني من دون سائر إخواني بالطيبات، وتلبّي مطالبتي الطفولية بلا شكوى ولا تذمر"⁽⁵⁾.

هذا بالنسبة إلى مولده ونشأته، أما بالنسبة إلى .. تحصيله العلمي فقد تدرج في تحصيل معارفه الأولى في مدارس الحي التي أسهمت في صقل موهبته الشعرية، إذ حفظ قصائد عمرو بن كلثوم وزهير والنابغة الذبياني وطرفة بن العبد"⁽⁶⁾.

1. الهواري، صلاح الدين، المرأة في شعر نزار قباني، بيروت، دار البحار، ط1، 2004م، ص11.

2. المصدر نفسه، ص 37.

3. قباني، نزار، قصتي مع الشعر، بيروت: منشورات نزار قباني، ط5، 1979م، ص27.

4. عرفان، نظام الدين، آخر كلمات نزار قباني، بيروت: دار الساقى، ط1، 1999م، ص 46.

5. عمار، عاطف، الأعمال الكاملة، القاهرة: الحرية للنشر والتوزيع، ط1، 2005م، ص140.

6. قباني، نزار، الشعر العربي المعاصر، بيروت: دار الكتاب اللبناني، ط1، 1972م، ص3.

"وكانت مدرسته الأولى هي الكلية العلمية الوطنية في دمشق، دخلها في السابعة من عمره، وتخرج منها في الثامنة عشرة، وهو يحمل شهادة البكلوريا الثانية قسم الفلسفة عام 1940م"⁽¹⁾.

وبعدها حصل على شهادته الجامعية الأولى وكانت في القانون، إلا أنه لم يعمل في مجال دراسته. يقول إيليا الحاوي: "حصل على شهادة الحقوق من جامعة دمشق إلا أنه لم يمارس المحاماة"⁽²⁾.

أتقن نزار قباني .. ثلاث لغات: الفرنسية والانجليزية بالإضافة إلى لغته الأم العربية .. وأبدع فيها أجمل أشعاره، والتحق بعد أن أنهى تعليمه الجامعي بوزارة الخارجية السورية، وشغل عددًا من المناصب الدبلوماسية في القاهرة، وأنقرة ولندن ومدريد وبكين وبيروت، واستقال من العمل الدبلوماسي في ربيع عام 1966، أسس دار نشر باسمه، وكان متفرغًا للشعر"⁽³⁾.

نظم نزار الشعر في سن مبكرة، إذ "دمدم ... أول كلماته من أول بيت شعر له، وكان حين ذلك في السادسة عشرة من عمره"⁽⁴⁾.

توفي نزار قباني في مقر إقامته الأخير في لندن في 1998/4/30م عن عمر يناهز 75 عامًا قضى منها أكثر من خمسين عاما يكتب الشعر. وقد عدّ نزار شاعر الثورة والمرأة والتجديد، أرسى معالم خاصة في شعره، نقلته إلى مصاف الكبار من الأدباء والمبدعين.

المبحث الثاني: التناص: نشأته وتعريفه وأنواعه

أولًا: نشأته

1. في الأدب الغربي

أول من عني بمفهوم التناص، العالم الروسي "ميخائيل باختين"^{*}، يكشف عن ذلك ما ورد في ثنايا كتابه: "فلسفة اللغة" ... لكن لم تكن وقفة "باختين" عند هذا المفهوم

1. قباني، نزار، الأعمال الكاملة، بيروت، منشورات نزار قباني، ط5، ج7، 1997م، ص222.

2. الحاوي، إيليا، نزار قباني، بيروت: دار الكتاب، ط1، 1973م، ص3.

3. الهواري، المرأة في شعر نزار قباني، مصدر سابق، ص15.

4. قباني، قصتي مع الشعر، مصدر سابق، ص62.

* ميخائيل باختين (1895_1975) فيلسوف ولغوي ومنظر أدبي روسي، ولد في مدينة أريول، درس فقه اللغة، تخرج عام 1918م، عمل في سلك التعليم وأسس حلقة باختين النقدية عام 1921م.

وقفة تامة مفصلة بل ربما جاز لنا القول: إنّه وضع البذرة الأولى لنشأة هذا المفهوم عند الغرب.

ثم تبعته الباحثة الفرنسية "جوليا كريستيفا" * عام 1966م / 1967م، التي أعطت هذا المفهوم حقّه؛ إذ وضعت تعريفات للتناص نجدها في دراستها المعروفة باسم "ثورة اللغة الشعرية".

تقول جوليا كريستيفا في معرض حديثها عن مفهوم التناص: "كل نص تشكّل من تركيبه فيسفسائية من الاستشهادات، وكل نص هو امتصاص أو تحويل لنصوص أخرى"⁽¹⁾، بعد ذلك تتالت الدراسات والكتابات الغربية التي عنت في هذا المفهوم، ومن بعض النقاد الذي تناولوا هذا المصطلح: الناقد الفرنسي "جيرار"، و"سويرس"، و"فوكو"، و"بارت"، و"بول ريكور".

2. التناص في الأدب العربي

في العصر الحديث، شكّل مصطلح "التناص" إشكالية كبرى بين الباحثين العرب، ويعود هذا الاختلاف إلى تنوع الفهم والرؤى وتنوع القراءات لديهم، فضلا عن اختلاف الترجمة لهذا المفهوم من المصطلح الغربي.

التناص بلفظه، قد يكون مصطلحاً جديداً في الأدب العربي ونقده، ولكن لا يخفى على أحد أن "التناص" كان حاضراً في كتبنا العربية القديمة بمفهومه ودلالاته لكن بمسميات أخرى؛ فالتناص تخريج لما سلف، وقد أطلق عليه علماءنا كلمة: "السرقات".

إذاً، التناص في الأدب العربي، مفهوم جديد بوصفه لفظاً حداثياً، لكنه ظاهرة قديمة.. والمتتبع لها، يجد أن التناص يمتدّ من جذور وأصول عبّر عنها بمسميات أخرى، تتطابق على الأغلب، مع وجود اختلافات بسيطة بينها، ومنها: السرقات الأدبية، والاقتباس، والتضمنين؛ "التناص في الأدب العربي مرّ ببدايات غنية بمسميات نقدية

* من مواليد 24 تموز عام 1941 م، ولدت في مدينة سيلفن بلغاريا، أديبة، عالمة لسانيات، محللة نفسية، فيلسوفة ونسوية فرنسية من أصل بلغاري. أصبح لكريستيفا تأثير في التحليل النقدي الدولي، من الناحية النظرية الثقافية والنسوية بعد نشر كتابها الأول Semeiotikè في عام 1969. أنتجت عددا كبيرا من الأعمال وتشمل الكتب والمقالات التي تعالج التناص، والسميائية، والتمهيش، في مجالات اللسانيات، ونظرية الأدب والنقد، والتحليل النفسي والسيرة، والقضايا السياسية والثقافية وتحليل الفن وتاريخ الفن. جنباً إلى جنب مع رولان بارت، تودوروف، جولدمان، جيرار Genette، ليفي شتراوس، لاكان، Greimas، وأنتوسير، وقد كانت واحدة من البنيويين، في ذلك الوقت عندما كان للبنيوية مكان رئيس في العلوم الإنسانية. و لكريستيفا مكان مهم في الفكر ما بعد البنيوي.

1. الزعبي، أحمد، التناص نظرياً وتطبيقياً، الأردن: مؤسسة عمان للنشر والتوزيع ط2، 2000م، ص12.

تناسب عصوره القديمة وعاد من جديد للظهور متأثراً بالدراسات اللسانية الغربية الحديثة كمصطلح مستقل له أصوله ونظرياته"⁽¹⁾.

ثانياً: تعريف التناص

1. التناص لغة

نشير قبل البدء في الحديث عن التناص لغة، أنه قد تعددت المفاهيم لهذا المصطلح، ولم نجد تعريفاً مانعاً جامعاً له. لربما يعود ذلك إلى اختلاف الترجمة إلى العربية من اللغات الأخرى، لكن ربما نستطيع أن نتلمس طريقنا الصحيح بالكشف عن الجذر اللغوي "نص"، والبحث عن ذلك في القواميس والمعاجم العربية ولا يغيب عن الأذهان "أن اللغة تمثل النظام المركزي الدال في بنية الثقافة" عموماً⁽²⁾.

إن المصطلح الغربي الذي تُرجم إلى مفهوم التناصية في اللغة العربية، انبثق من الجذر العربي "نص"، الدال على الرفع والحركة والاستقصاء.

وننتبئ بعض ما جاء في معاجم اللغة العربية، ونبدأ بما ورد في لسان العرب لابن منظور في مادة "نصص":

"نصص: النص: رفعك الشيء. نص الحديث ينصه نصاً: رفعه. وكل ما أظهر فقد نُصّ. وقال عمرو بن دينار: ما رأيت رجلاً أنصّ للحديث من الزُّهري أي أرفع له وأسند. يقال: نصّ الحديث إلى فلان أي رفعه، وكذلك نُصِّصَتْه إليه. ونصت الضبية جيدها: رفعتها.

وأصل النص أقصى الشيء وغايته، ثم سم به ضرباً من السير سريع"⁽³⁾.

أما في القاموس المحيط، فقد أورد الفيروز آبادي في مادة (نصص) قوله:

"(نص) الحديث رفعه، وناقته استخرج أقصى ما عندها من السير، والشيء حركه، ومنه فلان ينصُّ أنفه غضباً وهو نصاص الأنف، والمتاع: جعل بعضه فوق بعض، وفلاناً: استقصى مسألته عن الشيء..."⁽⁴⁾

1. داغر، التناص سبيلاً إلى دراسة النص الشعري، مصدر سابق، ص 131.

2. أبو زيد، دكتور نصر حامد، مفهوم النص دراسة في علوم القرآن، بيروت، المركز الثقافي العربي، ط1، 1998م، ص 178.

3. ابن منظور، أبو الفضل محمد المصري، لسان العرب (تحقيق يوسف الخياط)، بيروت: دار لسان العرب، ج6، 1988م، ص648.

4. آبادي، الفيروز، القاموس المحيط، بيروت: دار إحياء التراث العربي ط1، ج1، 1997م، ص858.

2. التناص اصطلاحاً

اختلف الباحثون في تعريف المفهوم اصطلاحاً، وقد اجتهدوا في وضع مجموعة من التعريفات بعضها أصاب، وبعضها اقترب، وبعضها ابتعد قليلاً من التعريف الدقيق، وسنورد بعض هذه التعاريف للمفهوم لدى علمائنا العرب، وبعض علماء النقد الغربي.

بداية، نبدأ بالتعريف الذي قدمه الدكتور محمد مفتاح، الذي قال: إنَّ "التناص هو تعاليق - الدخول في علاقة - نصوص مع نص حدثت بكيفيات مختلفة"⁽¹⁾.

عرّف الدكتور أحمد الزعبي التناص بقوله: هو "أن يتضمن نص أدبي ما نصوصاً أو أفكاراً أخرى سابقة عليه من طريق الاقتباس أو التضمين أو الإشارة أو ما شابه ذلك من المقروء الثقافى لدى الأديب بحيث تندمج هذه النصوص أو الأفكار مع النص الأصلي وتندغم فيه ليتشكل نص جديد واحد متكامل"⁽²⁾.

والتناص الديني، على وجه الخصوص، فقد عرّف بأنه: "تداخل نصوص دينية مختارة من طريق الاقتباس أو التضمين من القرآن الكريم أو الحديث الشريف أو الخطاب أو الأخبار الدينية مع النص الأصلي للرواية بحيث تنسجم هذه النصوص مع السياق الروائي وتؤدي غرضاً فكرياً أو فنياً أو كليهما معاً"⁽³⁾.

أما غربياً، فقد عرّفته جوليا كرستيفا بأنه: "التفاعل النصي في نص بعينه"⁽⁴⁾. هذا بعض ما قاله علماء النقد عن مفهوم التناص، ولربما نستطيع القول: إنَّ الرابط المشترك بينهم يكمن في الإجماع على أن التناص هو عملية تفاعلية لتسخير نص لخدمة نص آخر، أو هو تزواج بين نصين لإخراج نص جديد يخدم الفكرة.

ثالثاً: أنواع التناص

بعد أن تناولنا مفهوم التناص من حيث نشأته وجذوره وارتباطه ببعض مفاهيم النقد الأدبي العربي القديم، لا بدّ من وقفة لتمييز أنواع هذا التناص ووجوهه المتعددة والمختلفة:

1. مفتاح، محمد، تحليل الخطاب الشعري إستراتيجية التناص، الدار البيضاء: المركز الثقافي العربي، ط1، 1995م، ص121.
2. الزعبي، التناص نظرياً وتطبيقياً، مصدر سابق، ص 11.
3. الزعبي، التناص نظرياً وتطبيقياً، مصدر سابق، ص 37.
4. داغر، التناص سبيلاً إلى دراسة النص الشعري، مصدر سابق، ص 128.

1. التناسص الديني: ومنه التناسص القرآني، والتناسص من الحديث الشريف، وسير الصحابة والتابعين وقصصهم، وما ارتبط بديننا الإسلامي، أو ربّما بالأنبياء والرسل والكتب السماوية الأخرى، وينقسم التناسص الديني إلى عدّة أقسام منها:
 - أ. التناسص القرآني: وهو أن يأخذ الأديب بقبس من القرآن الكريم مثل آية أو جزء منها، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، أو يقطع جزئية من قصة قرآنية ويضعها بين ثنايا نصه، ليخرج لنا تفاعلا واندماجا لخدمة النص الجديد.
 - ب. التناسص من الحديث الشريف: وهو أن يأخذ الأديب نصاً لحديث شريف أو جزءاً منه بطريقة مباشرة أو غير مباشر، ويضعه بين ثنايا النص الأدبي ليخرج نصاً جديداً.
 - ج. التناسص من القصص القرآني وسير الأنبياء والصحابة والتابعين وما ارتبط بديننا الحنيف من حوادث معروفة ملئت بها الكتب.
 2. التناسص الوثائقي: يكون في النثر أكثر منه في الشعر، وهو أن نستفيد من وثائق ونصوص من الخطابات الرسمية والرسائل المختلفة سواء أكانت إخوانية أو شخصية أو خطابات ووضعها في نص جديد للخروج بفائدة لهذا التزاوج.
 3. تناسص التراث الشعبي: يقوم على توظيف النص الشعبي والحكايات القديمة والموروث الشعبي في نصوص أدبية حديثة.
 4. التناسص الأسطوري: وهنا يُستفاد من التراث وخصوصا الأسطورة، ووضعها في النص الأدبي، وتكون الأسطورة إما من التراث الغربي "اليوناني، الفارسي وغيرها" أو من التراث العربي.
- كما ينقسم التناسص إلى نوعين رئيسيين هما، تناسص مباشر وتناسص غير مباشر:
- أ. التناسص المباشر "التجلي": وهو أن يستحضر المؤلف نصوصاً مباشرة إن كانت دينية أو تاريخية أو وثائقية أو غير ذلك، لخدمة النص بعد تفاعلها وتداخلها واندماجها معا، ويمكن القول: إن السرقة الأدبية والاقتباس والتضمين والاستشهاد في النقد العربي القديم، يمكن وضعها في إطار ما يسمى: التناسص المباشر.
 - ب. التناسص غير المباشر "الخفي": أما التناسص غير المباشر فيكون بالتلميح والرمز والإيماء والمجاز ويكون بأن يضع الأديب أفكاراً تلمح من خلالهما المعنى بأسلوب غير مباشر وذلك

لخدمة النص الجديد، وهنا يبرز ذكاء الأديب في تسخير ذلك وأيضاً فطنة القارئ في الربط واستخراج ذلك التناص الخفي.

وفي ذلك يقول الدكتور أحمد الزعبي: التناص "..هو الاقتباس بلغة النص نفسها وهو ما يسمى عند البعض (بالتناص المباشر) ويكون ذلك من الاقتباس من آيات القرآن الكريم أو الحديث الشريف أو سير الأنبياء والصحابة وقصصهم التي وصلت إلينا، كل ذلك يكون تناصاً مباشراً ظاهراً للعيان وبأسلوب مباشر، أما إذا كان الاقتباس يلحظ بالتلميح أو الإشارة أو الرمز وبشكل غير مباشر أي الاقتباس بروحه ومضمونه فهو التناص غير المباشر"⁽¹⁾.

الفصل الثاني

التناص القرآني وأدبية تمثيله في شعر نزار قباني

المبحث الأول: التناص اللفظي مع القرآن

أولاً: تناص الجملة

ثانياً: تناص الكلمة المفردة

المبحث الثاني: التناص المعنوي مع القرآن

توطئة

تناثر التناص، عموماً، وبكل ألوانه: الأدبي والأسطوري والوثائقي والديني، وبالأخص القرآني في أشعار نزار قباني؛ وقد شكّل هذا التناص تفاعلاً وتشابكاً واندماجاً عضوياً مع نسيج قصائده. وهكذا، أخرج إلينا، فنأ تعانق فيه النص الديني مع نتاج نصوصه الشعرية العصرية؛ إذ استقى قباني من القصص القرآني وسير الأنبياء والصحابة الكثير وضمّنها شعره.

والباحث لمواقع التناص في شعر نزار قباني، يجدها تناصاً متنوعاً ومتعدداً؛ فتارة يكون معنوياً وتارة يكون رمزياً إيحائياً وتارة يكون لفظياً.

1. انظر: الزعبي، أحمد، التناص التاريخي الديني مقدمة نظرية مع دراسة تطبيقية في رواية رؤيا هلا، جامعة اليرموك، مجلة أبحاث اليرموك عدد 1، مجلد 13، 1992، م، ص 170-200.

المبحث الأول: التناص اللفظي مع القرآن

أتقن الشاعر قباني توظيف النص القرآني في قصائده، مظهرًا عمق معرفته الدينية، وابداعه الفني في رفع مستوى شعره، دلاليًا ولفظيًا، ما كشف وعيه الأدبي والديني ورؤيته الفذة.

والتناص القرآني لدى نزار ليس استرجاعًا للتراث الديني أو اجترافًا أو إنعاشًا للذاكرة فسحب، إنما هو عملية مقصودة للتواصل بين المؤلف والقارئ، وبين النص الأدبي والنص الديني، لإظهار القدرة على توليد نص جديد متكامل.

من هنا، نغوص في عمق هذا التناص، متوقفين بداية عند نوعه الأول المتجسد في النصوص الشعرية تناصًا لفظيًا (جملة وكلمة مفردة)، ثم نتطرق منه لكشف مواقع التناص المعنوي، ودلالات ذلك كله.

أولاً: تناص الجملة

يقوم التناص اللفظي على استدعاء النص القرآني في الشعر بحرفيته من دون إجراء أي تغيير عليه. وتناص الجملة يعني استخراج جمل وتراكيب كما هي من القرآن الكريم وتوظيفها بما يخدم المعنى والصورة في الشعر.. وسنعرض شواهد عليه.

يقول نزار قباني في كتابه "قاموس العاشقين":

"ومحدود الذكاء...."

ليس بالإمكان إقناعك بالحب....

فإن الله يهدي من يشاء....⁽¹⁾.

استقى نزار من القرآن تناصًا لفظيًا مباشرًا واضحًا للعيان ومن دون مُواربة. فلا

يخفى على أحد، قول الله تعالى في محكم التنزيل:

(لَيْسَ عَلَيْكَ هُدَاهُمْ وَلَكِنَّ اللَّهَ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ)⁽²⁾.

وقوله تعالى: (ذَلِكَ هُدَى اللَّهِ يَهْدِي بِهِ مَنْ يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ)⁽³⁾.

1. قباني، نزار، قاموس العاشقين، بيروت: منشورات نزار قباني، ط6، 2001م، ص85.

2. (البقرة : 272)

3. (الأنعام : 88)

وقوله تعالى: (إِنَّكَ لَا تَهْدِي مَنْ أَحْبَبْتَ وَلَكِنَّ اللَّهَ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ)⁽¹⁾.

وقد وظف الشاعر هذا التناص ليعبر عن فكرة جوهرية، ألا وهي: لا يمكن لأي شخص أن يجبر أحداً على حب أحدهم، فالحب لا إكراه فيه.

أما في قصيدة "هل تسمعين صهيل أحزاني"، التي أورد فيها نزار الكثير من معاني الفحش والابتذال، فقد ورد قوله:

"وسوف تقولين في ذات يوم حزين:

سلام على الحبّ

يوم يعيش..

ويوم يموت

ويوم يبعث حياً"⁽²⁾.

أيضاً، ورد هنا التناص اللفظي المباشر؛ فلا يخفى على أحد ما جاء في سورة مريم (عليها السلام) عن لسان الله تعالى قوله:

"وَسَلَامٌ عَلَيْهِ يَوْمَ وُلِدَ وَيَوْمَ يَمُوتُ وَيَوْمَ يُبْعَثُ حَيًّا"⁽³⁾.

وقوله تعالى: "وَالسَّلَامُ عَلَيَّ يَوْمَ وُلِدْتُ وَيَوْمَ أَمُوتُ وَيَوْمَ أُبْعَثُ حَيًّا"⁽⁴⁾.

وظف نزار، هنا التناص، توظيفاً رؤوياً فلسفياً؛ فقد حوّل الحبّ إلى نبي يتكلم في المهدي كما تكلم عيسى "عليه السلام" .. وقد وظّف هذا التناص لينقل مُعانة إحدى النساء التي تتمنى لو أنّ الحبّ ينبعث من جديد، ولا يموت أبداً.

استمرّ قباني في توظيف سير الأنبياء المستقاة من القرآن الكريم للتعبير عن رؤاه إلى الحبّ، إذ جعل نفسه موسى "عليه السلام" كليماً لله، وفي ذلك يقول:

"وبعد ثلاثين عاماً،

رأيت بعينيك برهان ربي

وشاهدت نور اليقين،

1. (القصص : 56)

2. قباني، نزار، هل تسمعين صهيل أحزاني، بيروت: منشورات نزار قباني، ط5، 2006م، ص 63.

3. (مريم : 15)

4. (مريم : 33)

وشاهدت كل الصحابة والمرسلين

وشاهدت برقاً، وشاهدت ناراً....." (1).

موسى "عليه السلام" آتس ناراً كما ورد في القرآن الكريم، ولكن شاعرنا نزار شاهدها ! إلا أن نار نزار تختلف تماماً، فهي نار عشقه وولعه.

يقول الله تعالى: "وَهَلْ أَتَاكَ حَدِيثُ مُوسَى، إِذْ رَأَى نَارًا فَقَالَ لِأَهْلِهِ امْكُثُوا إِنِّي آنَسْتُ نَارًا لَعَلِّي آتِيكُمْ مِنْهَا بِقَبَسٍ أَوْ أَجْدٍ عَلَى النَّارِ هُدًى" (2).

إذاً، لم يكتف شاعرنا بذلك، بل عرج في النص نفسه، على سيدنا يوسف "عليه السلام" حينما رأى برهان ربه. قال الله تعالى في سورة يوسف:

"وَلَقَدْ هَمَّتْ بِهِ وَهَمَّ بِهَا لَوْلَا أَنْ رَأَى بُرْهَانَ رَبِّهِ" (3).

وان اختلف علماء التفسير في البرهان الذي رآه يوسف عليه السلام، إلا أن نزار لا يشك أبداً في برهانه، وقد تمادى في صورته الشعرية، واقترب من المحذور حينما وصف الهوى

كأنه الرب:

"هو الهوى..

هو الهوى..

الملك القدوس، والأمر، والقادر،

والمعلوم والمجهول...

والمسكون بالأسرار

هو الذي يلمسنا بكفه

فتنبت الحنطة تحت جلدنا" (4).

في حين يقول الله تعالى في محكم التنزيل:

"هُوَ اللَّهُ الَّذِي لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْمَلِكُ الْقُدُّوسُ السَّلَامُ الْمُؤْمِنُ الْمُهَيْمِنُ الْعَزِيزُ الْجَبَّارُ الْمُتَكَبِّرُ سُبْحَانَ اللَّهِ عَمَّا يُشْرِكُونَ" (5).

1. قبانى، هل تسمعين صهيل أحزاني، مصدر سابق، ص56.

2. (طه : 9، 10).

3. (يوسف : 24).

4. قبانى، هل تسمعين صهيل أحزاني، مصدر سابق، ص31.

5. (الحشر : 23).

ما يؤكد إصرار قباني على تحقيق الإثم الشعري، موظفاً بذلك التناص القرآني بصورة عجائبية صادمة للقارئ.. وهو بذلك يُعبّر عن فكرة لطالما آمن بها، وهي: إنَّ الحب مقدس لا يستطيع المرء أن يعيش من دونه. إنه شعور صاف يسكن القلب ويسير صاحبه كما يشاء، ولو خالف ذلك العقل وقوانينه الصارمة.

في قصيدة "أحبك أحبك والبقية تأتي" استثمر شاعرنا الإعجاز الرقمي في القرآن الكريم، إذ يقول:

"يخطفني الوجد إلى سبع سموات ...

لها سبعة أبواب...

لها سبعة حراس...

لها سبعة مقاصير...

بها سبع وصفات...

يقدمن شراباً من كؤوس قمريّة...

ويقدمن لمن مات على العشق...

مفاتيح الحياة السرمدية..."⁽¹⁾.

إنَّ الهالة الإعجازية لهذا الرّقم واضحة بجلاء في هذا النص، والشاعر يكرّره مراراً وتكراراً: (سبعة أيام وسبع سموات وسبع مئان)

قال الله تعالى:

"اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَوَاتٍ وَمِنَ الْأَرْضِ مِثْلَهُنَّ"⁽²⁾.

وقوله تعالى: "الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَوَاتٍ طِبَاقًا مَا تَرَى فِي خَلْقِ الرَّحْمَنِ مِنْ تَفَاوُتٍ فَارْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَى مِنْ فُطُورٍ"⁽³⁾.

وقوله تعالى: "أَلَمْ تَرَوْا كَيْفَ خَلَقَ اللَّهُ سَبْعَ سَمَوَاتٍ طِبَاقًا"⁽⁴⁾.

وفي ذلك تناص لفظي مباشر، يعبر منه الشاعر عن وفائه للحب حتى وفاته. وأنَّ الله سيجازيه على وفائه ما يُجازي به الصالحون والشهداء؛ إذ سينعم بالجنة وخيراتها،

1. قباني، نزار، أحبك أحبك والبقية تأتي، بيروت: منشورات نزار قباني، ط9، 2001م، ص 17.

2. (الطلاق : 13)

3. (الملك : 3)

4. (نوح : 15)

وينال مكرمة عظمية وهي مفاتيح الحياة السرمدية، وفي ذلك تعبير عن قدسيّة العشق والوفاء.

يعود نزار قباني في تمردّه الصارخ، إذ يقول في إحدى قصائده بعنوان: "خمسون عاماً من الشعر" من كتاب "هل تسمعين صهيل أحزاني":

"في حين أن القصيدة هي تأمر وتنهى
وتقول للشعر: "كن فيكون" (1).

وقد قالها أيضاً في موقع آخر من كتاب "هكذا أكتب تاريخ النساء"، قال:
"وجسدك الياسميني يأمر... وينهى
ويقول للشيء: كن... فيكون" (2).

وفي هذا التناص المباشر تعبير عن خضوعه التام لسلطتين مهمّتين في حياته، هما: المرأة والشعر. فكما أن الله يأمر الشيء فيطيعه، كذلك هو يصنع مع ما تطلبه منه المرأة من جهة، والمعنى الذي يوحيه الشعر إليه من جهة ثانية.. وهو بذلك يعترف بعدم خضوعه لقوانين المجتمع التي تحدّ الشعر لفظاً ومعنى. إنّه تعبير عن الحرية المطلقة التي يؤمن بها ويمارسها فعلاً ملموساً.

إذاً، لم يكتف نزار بجعل نفسه نبياً، بل جعل من حبيبته إلهاً وقصيدته إلهاً آخر؛ وهو بذلك يرسل معنى خفياً مضاداً: إنّه شاعرٌ يخلق الشعر ولا يصنعه كما بقية الشعراء. نعود إلى القرآن الكريم، بحثاً عن هذا التناص اللفظي.

قال الله تعالى: "بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَإِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ" (3).

"قَالَتْ رَبِّ أُنَّىٰ يَكُونُ لِي وَلَدٌ وَلَمْ يَمْسَسْنِي بَشَرٌ قَالَ كَذَلِكَ اللَّهُ يَخْلُقُ مَا يَشَاءُ إِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ" (4).

"إِنَّ مَثَلَ عِيسَىٰ عِنْدَ اللَّهِ كَمَثَلِ آدَمَ خَلَقَهُ مِنْ تُرَابٍ ثُمَّ قَالَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ" (5).

1. قباني، هل تسمعين صهيل أحزاني، مصدر سابق، ص11.

2. قباني، نزار، هكذا أكتب تاريخ النساء، بيروت: منشورات نزار قباني ط8، 2001م، ص89.

3. (البقرة : 117)

4. (آل عمران : 47)

5. (آل عمران : 59)

"هُوَ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَيَوْمَ يَقُولُ كُن فَيَكُونُ قَوْلُهُ الْحَقُّ وَلَهُ الْمُلْكُ يَوْمَ يُنْفَخُ فِي الصُّورِ عَالِمُ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ وَهُوَ الْحَكِيمُ الْحَبِيرُ....." (1).
 "إِنَّمَا قَوْلُنَا لِشَيْءٍ إِذَا أَرَدْنَاهُ أَنْ نَقُولَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ" (2).
 "مَا كَانَ لِلَّهِ أَنْ يَتَّخِذَ مِنْ وَلَدٍ سُبْحَانَهُ إِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ" (3).
 "إِنَّمَا أَمْرُهُ إِذَا أَرَادَ شَيْئًا أَنْ يَقُولَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ" (4).
 "هُوَ الَّذِي يُحْيِي وَيُمِيتُ ۗ فَإِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ" (5).

يعود نزار قباني إلى البراهين الربانية في تناص يستحضر فيه الآية القرآنية:
 "وَلَقَدْ هَمَّتْ بِهِ وَهَمَّ بِهَا لَوْلَا أَنْ رَأَىٰ بُرْهَانَ رَبِّهِ كَذَلِكَ لِنَصْرِفَ عَنْهُ السُّوءَ وَالْفَحْشَاءَ إِنَّهُ مِنْ عِبَادِنَا الْمُخْلَصِينَ" (6).

إلّا أن براهينه هو تختلف إذ يقول:

"تعلمت معنى التصوف في رحلتي

وسر الحلول وسر الفناء

وحين رأيت براهين ربي..... مثل الإناء" (7).

وفي ذلك تعبير عن رؤية فلسفية تجسد رؤية الإنسان للوجود، وإلى الحياة والموت... وشاعرنا يبحث في رحلته الشعرية عن براهين تكشف أسرار الحياة والفناء..

يحلق نزار في تناص لفظي آخر، جميل في غرابته، وغريب في جماله، إذ يقول في "قصائد مجنونة":

"أه لو أعرف ما يحدث في داخل قلبي

إن أمر الحب يا سيدتي من أمر ربي" (8).

يدخلنا، هنا، نزار معه في دوامة الغيبيات التي تجسد السر المكنون في الذات الإلهية، وقد تحدث عنها القرآن في الآية القرآنية الآتية:

1. (الأنعام : 73)

2. (النحل : 40)

3. (مريم : 35)

4. (يس : 82)

5. (غافر : 68)

6. (يوسف : 24)

7. قباني، هل تسمعين صهيل أحزاني، مصدر سابق، ص78.

8. قباني، نزار، أشعار مجنونة، بيروت: منشورات نزار قباني، ط6، 2001م، ص69.

"يسألونك عن الساعة أيان مرساها قل إنما علمها عند ربي لا يجليها لوقتها إلا هو"⁽¹⁾.
 إذا، فالجواب كما الساعة من علم الله لدى نزار. لا سلطة له عليه، يحضر من دون
 إرادته. إنها مشيئة الحب، التي لا تعترف لا بزمان ولا بمكان ولا بقيود.
 وفي تناص لفظي آخر، يحمل معنى التحكم والاستهزاء يقول:
 "مجرد سؤال...."

"جلودنا ميتة الإحساس.....
 أرواحنا تشكو من الإفلاس.....
 أيامنا تدور بين الزار.....
 والشطرنج، والنعاس.....
 هل نحن.....
 "خير أمة قد أخرجت للناس"⁽²⁾.

والآية القرآنية تقول: "كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْنَ
 عَنِ الْمُنْكَرِ وَهُمْ مُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ
 الْفَاسِقُونَ"⁽³⁾.

يوظف نزار التناص، هنا، ليعبر عن رؤيته الساخرة إلى واقعه المرير الذي
 يرفضه؛ فحال الأمة العربية يرثى لها، وهي لديه أسوأ أمة! وقد وظف بذلك الاستفهام
 الإنكاري ليعبر عن الفراغ الروحي للإنسان العربي وزيفه ومعاناته وواقعه المرير.
 يعود نزار ليعصف من جديد في تناص آخر؛ ففي "القصيدة المتوحشة" يقول:
 "أحبيني ..

بكل توحش التتر ..
 بكل حرارة الأدغال
 كل شراسة المطر
 ولا تبقي ولا تذري ..

1. (الأعراف : 187)

2 . قباني، أشعار مجنونة، ط6، مصدر سابق، ص89.

3 . (آل عمران : 110)

ولا تتحصري أبدا ..

فقد سقطت على شفتيك

كل حضارة الحضرة

أحبيني" (1).

وهنا ذهب بعيداً في توظيفه التناص القرآني الذي استلّه من قوله تعالى:

"وما أدراك ما سقر، لا تبقي ولا تذر، لوّاحة للبشر، عليها تسعة عشر" (2).

شبه الشاعر، في هذا المقطع الشعري، محبوبته المتقلّبة دائماً بالسقر، تحرقه وتعذبها طالبا إليها أن تعشقه حدّ الجنون، وتعصف به قساوة من دون رحمة. وهو بذلك يشبه المرأة بالطبيعة، إنها الحرارة، والأدغال، والمطر... هي العذاب والشفاء، والموت والحياة معاً.

تستمر دوّامة الجدل التي يتيه فيها نزار، فيقول في تناص لفضي آخر في كتاب

"هكذا أكتب تاريخ النساء":

"ربما ...

أنا لم أعشقتك حتى الآن .. لكن ربما....

تحدث المعجزة الكبرى.. وتنشق السما..

عن فراديس عجيبة..

وتصيرين الحبيبة..

وتصير الشموس يا سيدتي...
خاتما بين يدي..

وأرى في حلمي وجه النبي..

وأرى الجنة من نافذتي والأنجما..

ربما....

و تنشق السما... (1).

1 . قباني، نزار، أحلى قصائدي، بيروت، منشورات نزار قباني، ط18، 2001م، ص 59.

2 . (المدثر : 27، 28، 29، 30)

1. قباني، هكذا أكتب تاريخ النساء، مصدر سابق، ص17.

مستلهماً قوله الله تعالى: "وَأَنْشَقَّتِ السَّمَاءُ فِيهِ يَوْمَئِذٍ وَاهِيَةً"⁽¹⁾.
وكذلك قوله تعالى: "فَإِذَا انْشَقَّتِ السَّمَاءُ فَكَانَتْ وَرْدَةً كَالدِّهَانِ"⁽²⁾.

يخرج قبّاني، هنا، عن المألوف، ويستمر في سفوره اللغوي.. فالسما قد تنشق له، وقد تصبح الشمس والأنجم طوع يديه... ولربما يرى الجنة ووجه النبي أيضاً... دلالات متنوّعة تكشف عن شاعر نقل اللّغة إلى حيّز لا حدود له من الجرأة الفنيّة. وقد وظف الشاعر هذا المعنى رداً على امرأة تُطالبه بأن يحبّها كما تصنع هي. إلّا أنه عاجز عن حبّها، واستحالة ذلك تعود إلى قدريّة الحب، فلا سلطة له عليه. ويشبه ما تطلبه منه بمعجزة يصعب تحقّقها، وفي ذلك تعبير عن فقدان الأمل بمبادرتها المشاعر ذاتها.

وفي تناص لغوي صريح آخر، يقول في "قصائد مغضوب عليها":
"كلها أضغاث أحلام"⁽³⁾.

قال الله تعالى: "قالوا أضغاث أحلام وما نحن بتأويل الأحلام بعالمين"⁽⁴⁾.
وفي ذلك تعبير عن الأوهام التي تخطر في بال الشخص، إذ يؤمن بها ويبني على أساسها مواقف مصيرية. ونزار هنا استدل بالقرآن الكريم ليعلن براءته ممّا اتّهم به.

ومن شواهد التناص اللغوي قوله:

"وأصدرت حكما بجلدك ثمانين جلدة
بتهمة الأنوثة..."⁽⁵⁾.

قال الله تعالى: "وَالَّذِينَ يَرْمُونَ الْمُحْصَنَاتِ ثُمَّ لَمْ يَأْتُوا بِأَرْبَعَةِ شُهَدَاءَ فَاجْلِدُوهُمْ ثَمَانِينَ جَلْدَةً وَلَا تَقْبَلُوا لَهُمْ شَهَادَةً أَبَدًا وَأُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ"⁽⁶⁾.

يظهر نزار (الرجل الشرقي)، وتظهر معه الذكورية الشرقية الممزوجة بقوة التشريع، في تناص لغوي رائع المعاني. ولكن من أعطى الرجل سلطة تطبيق الضرب والجلد والتعنيف بحق المرأة؟ ولم يفاخر بذلك؟

1. (الحاقة: 16)

2. (الرحمن: 37)

3. القبّاني، نزار، قصائد مغضوب عليها، بيروت: منشورات نزار قبّاني، ط4، 2001م، ص48.

4. (يوسف: 44)

5. قبّاني، هكذا أكتب تاريخ النساء، مصدر سابق، ص44.

6. (النور: 4)

إنه تعبير عن وجه من أوجه العنف الأسري الذي تتعرض له المرأة في المجتمعات العربية، وقد عُرف عن نزار انحيازه الشديد لقضايا المرأة، ودفاعه عنها وعن حقوقها، وإصراره على تبيان الظلم الذي تتعرض له في مجتمعها الذكوري.. فالمرأة تُضرب وتُهَان وتُقتل بغطاء الدين، الذي يتخذه الكثير من الرجال ستاراً يُسوِّغ جرائمهم.

وقد كشف عن هذا الظلم في مقطوعة شعرية أخرى، إذ يقول:

"طبقت عليك علوم الأولين والآخريين

وحكمة الفلاسفة .. وجنون المجانين"⁽¹⁾.

والتناص جاء من الآية القرآنية الآتية، وبأسلوب واضح ومباشر وصريح:

قال الله تعالى: "قُلْ إِنَّ الْأَوَّلِينَ وَالْآخِرِينَ، لَمَجْمُوعُونَ إِلَىٰ مِيقَاتِ يَوْمٍ مَّعْلُومٍ"⁽²⁾.

مُعبِّراً بذلك عن الجنون الذي يُمارسه الكثير من الرجال بحق المرأة، بذريعة تطبيق ما جاء به الأولون والآخرون! ما يعني استمرار الإجحاف والظلم. كما يضيء نزار منه على موضوع ضرورة إعادة النظر بالقوانين المستمدة من القرآن، فلكل زمان أحواله وخصوصيته... ولا يمكن أبداً أن يُحكم العصر الحديث بقوانين الزمن الغابر، وعقليّة أصحابه المتشددين. إنه دعوة إلى تجديد القراءة القرآنية.

أكثر نزار قباني من التناص الديني اللغوي في كل زاوية من ديوانه الشعري، وأراد منه إظهار قدرته على تسخير النص القرآني لخدمة المعنى لديه، وقد نجح في ذلك. إذ خرجت قصائده في قوالب توليفية جديدة، حملت خيال القارئ إلى المدى البعيد، ما حقق جمالية فريدة، كشفت رؤية نزار إلى عدة قضايا، ومنها: المرأة، الحب، المجتمع الشرقي بقيمه وعاداته، الفلسفة الوجودية، الدين... وغيرها من القضايا.

ثانياً: تناص الكلمة المفردة

وظّف نزار قباني التناص اللغوي، مُستعملاً الكلمة المفردة المستلّة من القرآن الكريم في قصائده الشعرية، لما تحمله ألفاظ القرآن من دلالات عميقة تخدم المعنى المقصود الذي يبغيه الشاعر.

يقول شاعرنا في كتاب "الحب لا يقف على الضوء الأحمر":

"لم أشهد ليلة القدر...."

1. قباني، هكذا أكتب تاريخ النساء، مصدر سابق، ص54.

2. (الواقعة: 49 و 50)

فهل أنت يا فاطمة ليلة قدرتي⁽¹⁾.

وفاطمة هنا، هي الليلة والأمنية والمبتغى، وهي القيمة.

قال تعالى: " إِنَّا أَنْزَلْنَاهُ فِي لَيْلَةِ الْقَدْرِ، وَمَا أَدْرَاكَ مَا لَيْلَةُ الْقَدْرِ، لَيْلَةُ الْقَدْرِ خَيْرٌ مِّنْ أَلْفِ شَهْرٍ، تَنْزِيلُ الْمَلَائِكَةِ وَالرُّوحُ فِيهَا بِإِذْنِ رَبِّهِمْ مِّنْ كُلِّ أَمْرٍ"⁽²⁾.

وهو بذلك يمنح الحبيبة قدسيّة خاصّة، تماماً كالتي تحمله ليلة القدر في الذاكرة الشعبية .

ليلة القدر هي ليلة استجابة الدّعوات، ولعل المعشوقة كانت أمنيته المستحيلة. أما التناص اللفظي المتجسد، هنا، فقد تجلت في الألفاظ القرآنية الآتية: "أشهد، ليلة القدر".

وفي مقطع شعري آخر يقول:

"ولماذا هي لا تمحو ذنوبي؟

أبدأ....والله في عليائه يمحو الذنوب"⁽³⁾.

تجسد التناص اللفظي، هنا، في الألفاظ الآتية: "تمحو، ذنوبي، الله، يمحو، الذنوب".

يعبر نزار، في هذا المقطع الشعري، بأسلوب الاستفهام الإنكاري عن قساوة حبيبته التي ترفض مسامحته على ذنب ما ارتكبه. فما الذنب الكبير الذي اقترفه لتمنع عنه السماح؟ وهو بذلك يدعوها لأن تغفر الله، لأن الله تعالى بذاته يغفر ويعفو ويمحو...

كما نشهد التناص اللفظي الذي بدا واضحاً جلياً في قوله:

" وأتلو عليك كلاماً عن العشق...

ما جاء في كتب الأولين...

ولا جاء في كتب الآخرين...

فمن أي شيء ترى تشكين"⁽¹⁾.

1. قباني، نزار، الحب لا يقف على الضوء الأحمر، بيروت: منشورات نزار قباني، ط5، 2001م، ص38.

2. (القدر، 4.3.2.1).

3. مصدر سابق، ص 16.

1. قباني، نزار، خمسون عاما في مديح النساء، بيروت: منشورات نزار قباني، ط3، 2001م، ص19.

والتناس في هذه المقطوعة الشعرية يكمن في الألفاظ الآتية: "وأتلو، الأولين، الآخرين".

قال الله تعالى: "وَأَثَلُ عَلَيْهِمْ نَبَأَ الَّذِي آتَيْنَاهُ آيَاتِنَا فَاسْلَخَ مِنْهَا فَأَتْبَعَهُ الشَّيْطَانُ فَكَانَ مِنَ الْغَاوِينَ"⁽¹⁾.

قال تعالى: "وَأَثَلُ عَلَيْهِمْ نَبَأَ ابْنِي آدَمَ بِالْحَقِّ إِذْ قَرَّبَا قُرْبَانًا فَتُقُبِّلَ مِنْ أَحَدِهِمَا وَلَمْ يُتَقَبَّلْ مِنَ الْآخَرِ قَالَ لَأَقْتُلَنَّكَ قَالَ إِنَّمَا يَتَقَبَّلُ اللَّهُ مِنَ الْمُتَّقِينَ"⁽²⁾.

قال تعالى: "وَأَثَلُ عَلَيْهِمْ نَبَأَ إِبْرَاهِيمَ، إِذْ قَالَ لِأَبِيهِ وَقَوْمِهِ مَا تَعْبُدُونَ"⁽³⁾، وفي لفظي الأولين والآخرين، قال الله تعالى: "ثَلَّةٌ مِنَ الْأَوَّلِينَ، وَقَلِيلٌ مِنَ الْآخِرِينَ"⁽⁴⁾.

وقال تعالى: "أَلَمْ يَهْلِكِ الْأَوَّلِينَ، ثُمَّ نُشِيعُهُمُ الْآخِرِينَ، كَذَلِكَ نَفْعَلُ بِالْمُجْرِمِينَ"⁽⁵⁾.

قال تعالى: "قُلْ إِنَّ الْأَوَّلِينَ وَالْآخِرِينَ لَمَجْمُوعُونَ إِلَى مِيقَاتِ يَوْمٍ مَعْلُومٍ"⁽⁶⁾.

يعبر نزار في المقطع الشعري السابق عن فخره بملكته الشعرية، إذ خص معشوقته بغزل شعري لم يتناوله شاعر أبداً، منذ القدم حتى الآن. وهذا يذكرنا بفخر المتنبي بنفسه عندما قال: "واني وإن كنت الأخير لآت بما لم تستطعه الأوائل".

وقد يكون التناس في الوزن الموسيقي في "فمن أي شيء ترى تشتكين"، وقد جاءت على الوزن الموسيقي المتكرر في سورة الرحمن. قال الله تعالى: "فَبِأَيِّ آلَاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ"⁽⁷⁾.

نورد تناساً آخر في مقطع شعري آخر، إذ قال في "أحبك أحبك والبقية تأتي":

"لا تقنطي أبد من رحمة المطر..."

فقد أحبك في الخمسين من عمري..."⁽¹⁾.

والألفاظ التي استفاد منها الشاعر من النص القرآني وسخرها في نصه هي: "لا

تقنطي، رحمة، المطر".

1. (الأعراف : 175)

2. (المائدة : 27)

3. (الشعراء : 69 و70)

4. (الواقعة : 13 و14)

5. (المرسلات : 16 و17 و18)

6. (الواقعة : 49 و50)

7. (الرحمن : 13)

1. قباني، أحبك أحبك والبقية تأتي، مصدر سابق، ص48.

قال الله تعالى: "قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ"⁽¹⁾.

يحمل كلام الشاعر في المقطع الشعري السابق شيئاً من نرجسيته؛ فهو المعشوق الذي تتمناه النساء. لذا يرسل رسالة لإحدى معجباته تحمل لها أملاً بسيطاً... فقد يعيشها يوماً ما.. لربّما عندما يصل الخمسين من عمره! ويحمل هذا العمر دلالة خاصة؛ فهو عمر النضج لدى الرجل... وفي هذا صورة شعرية جذابة، ودلالات بعدية موحية، إذ إنّه يتهم نفسه بعدم النضوج بعد.. وكأنّه يضع اللوم على ذاته كي لا يكسر خاطر تلك المرأة المعجبة به.

في موقع آخر، يقول الشاعر:

" كان كيوسف حسنا وكنت أخاف عليه من الذنب

كنت أخاف على شعره الذهبي الطويل

وأمس أتوا يحملون قميص حبيبي

وقد صبغته دماء الأصيل"⁽²⁾.

وقد وردت، هنا، ألفاظا كثيرة وردت كلها في سورة يوسف وهي: "يوسف، أخاف

عليه، الذنب، أتوا، قميص".

قال الله تعالى: " قَالَ إِنِّي لَيَحْزُنُنِي أَنْ تَذْهَبُوا بِهِ وَأَخَافُ أَنْ يَأْكُلَهُ الذَّنْبُ وَأَنْتُمْ

عَنْهُ غَافِلُونَ"⁽³⁾.

وقال الله تعالى: " وَجَاؤُوا عَلَىٰ قَمِيصِهِ بِدَمٍ كَذِبٍ قَالَ بَلْ سَوَّلَتْ لَكُمْ أَنفُسُكُمْ أَمْرًا

فَصَبْرٌ جَمِيلٌ وَاللَّهُ الْمُسْتَعَانُ عَلَىٰ مَا تَصِفُونَ"⁽⁴⁾.

يصف نزار في المقطع الشعري السابق جمال ابنه، ويشبّهه بيوسف الصديق، فشعره

ذهبي طويل، يحمل جمال القمر وبريقه. معبراً عن عشقه وتعلقه به، فضلاً عن خوفه

عليه من التعرض لأي مكروه؛ فالذنب رمز الشر والأذية والموت.

1. (الزمر: 53)

2. مصدر سابق، ص88.

3. (يوسف : 13)

4. (يوسف : 18)

يسوق الشاعر عبارات الخيبة جراء فقدان ولده. وهو يرثيه بكلام موجه تحمل عبارات الأسى والحزن. وقد حمل كلامه أروع عبارات الفراق والأسى ومشاعر الأبوة الصادقة.

يقول الشاعر في كتاب "حبيبي":

"أمس انتهى فستاني التفتا...

أرأيت فستاني؟

حققت فيه جميع ما شئت

وشيا ونمنمة

وطرائق شتى...⁽¹⁾.

والمفردات التي وردت لديه في تناص لفظي من القرآن الكريم هي: "أرأيت، ما

شئت، طرائق، شتى".

يعبر نزار، على لسان إحدى النساء، تفاخرها بجمال فستانها.. وقد عُرف عن

نزار براعته في التعبير عن نفسية المرأة وطريقة تفكيرها وتباهيها بجمالها وأنوثتها وأناقته.

ويقول في "هل تسمعين سهيل أحزاني":

".... وإن كنت تعتبرين الزواج على سنة الله مني خلاصاً

فإن يقينك غير يقيني"⁽²⁾.

والتناص اللفظي، تجلّى في المفردات الآتية وهي: "سنة، الله، يقيني".

يعبر الشاعر، هنا، عن الاختلاف في وجهات النظر بينه وبين حبيبته، لا سيما في

مسألة عقد الزواج. فالشاعر لا يعنيه أن يقيم عقد زواج بينه وبين معشوقته، بينما هي تشتت عليه أن يتزوجها زوجاً شرعياً على سنة الله...

وهو خلاف يعكس المبادئ التي يؤمن بها كل منهما. فهو رجل متحرر من الدين،

بينما هي امرأة متدينة محافظة ترفض ممارسة علاقة محرمة خارج إطار الزواج الشرعي.

1. قباني، نزار، حبيبي، بيروت، منشورات نزار قباني، ط15، 2001م، ص 16.

2. قباني، هل تسمعين سهيل أحزاني، مصدر سابق، ص 24.

أكثر نزار قباني من ذكر لفضة: " أبي لهب" في قصائده، وهو رمز الضالين والفاستدين الذين اختاروا منهج القتل والباطل وسفك دماء الأبرياء. وهي لفضة واردة في القرآن الكريم. سنورد تباعاً، بعض الأمثلة من شعره: "سأقول في التحقيق:

كيف غزالتني ماتت بسيف أبي لهب
كل اللصوص من الخليج إلى المحيط
يدمرون... ويحرقون
وينهبون... ويرتشون
كما يريد أبو لهب"⁽¹⁾.

يصف نزار قاتلي زوجته بإجرام أبي لهب. وكانت زوجته بلقيس قد سقطت في انفجار السفارة العراقية في بيروت. لذا، يوجه رسالة ملؤها الخيبة من تفشي الإرهاب في العالم العربي، فأصحاب الفكر الإجرامي يقتلون ويبطشون ويسرقون من دون أدنى رحمة. وهو بهذا الكلام يعبر عن الواقع العربي المزري... وعن ألمه لفقدان زوجته التي كان يعقشها عشقا كبيرا.

وفي هذا الكلام يجتمع رثاء الزوجة بلقيس بهجاء الواقع السياسي في العالم العربي. ويقول أيضاً في القصيدة نفسها: "كل الكلاب موظفون ويأكلون... ويسكرون على حساب أبي لهب"⁽²⁾.

جاء توظيف لفضة " أبي لهب"، للإشارة إلى سلوك الموظفين الإداريين الفاسدين الذين يقومون بأعمال الرشوة والسرقعة والتصرف بالمال العام لحسابات شخصية. وهو بذلك يدين هذا التصرف في المجتمع العربي، ويتهم من يقوم بذلك لصالح زعامات كبرى، بأبشع الصفات: فهم كالكلاب التي تقودها رؤوس كبيرة تمارس الفساد الإداري، وتستغل المناصب لغايات شخصية.

1. القباني، نزار، قصيدة بلقيس، بيروت، منشورات نزار قباني ط4، 2001م، ص71.

2. المصدر نفسه، ص72.

وفي "أشعار مجنونة" كرر نزار كلمتي: "القضاء والقدر" عدة مرّات، وضمهما
سطور قصائده. وفي ذلك يقول:

"من غير تصميم

اشربي القهوة ياسيديتي

فالجميلات قضاء وقدر

والعيون الخضّر والسود

قضاء وقدر"⁽¹⁾.

ويقول أيضاً في الديوان نفسه:

"كل شيء ممكن ما بين تشرين وتشرين

وما يحدث في داخل نهديك طبيعي

كهذا السكر الدافق من قلب مثمر

فاتركي أمرك لله، ونامي

إن نهديك يجيئان إلى الدنيا قضاء وقدر

ويموتان قضاءً وقدر"⁽²⁾.

جاء توظيف هاتين الكلمتين لدى نزار للتعبير عن صور شعرية تتألق غزلاً في
وصف محاسن النساء، اللواتي خصهن الله بجمال أنثوي يسرق قلوب الرجال وعقولهم.
فسحر العيون تجسيد لإبداع الخالق في تصويره هذا الخلق المبدع..

يقول نزار في "الحاكم بأمر الحب":

".... إن كان عندي ما أقول، فإنني

سأقول للواحد القهار"⁽³⁾.

تجلى التناص اللفظي في: "بأمر، الواحد، القهار".

وفي ذلك تعبير عن إيمانه وتوحيده لله الأحد.

ويقول في "أشعار مجنونة":

"أراه لا يزال مثلما تركته منذ قرون سبعة

1. المصدر نفسه، ص33.

2. قباني، أشعر مجنونة، مصدر سابق، ص45.

3. المصدر نفسه، ص55.

مضاجعا جارية رومية
 اقرأ آيات من القرآن فوق رأسه
 مكتوبة بأحرف كوفية
 عن الجهاد في سبيل الله والرسول
 والشريعة الحنفية
 أقول في سريرتي
 تبارك الجهاد في النحور.... والاثداء
 والمعاجم الطرية
 يا حضرة الخليفة...⁽¹⁾.

تجلى، في هذا المقطع الشعري، التناص اللفظي، وذلك في المفردات الآتية:
 "اقرأ، آيات، القرآن، الجهاد، سبيل الله، الرسول، الشريعة، تبارك، النحور".
 وقد وُظفت هذه الألفاظ في إطار اعتراف الشاعر بجهاد الحب والعلاقات
 الغرامية، وإيمانه بعالم الجسد واللذة، متهكماً في المقابل على من يحمل ثقافة الموت
 والجهاد. فالجهاد الحقيقي يكمن برأيه في جسد المرأة، أرضاً للمعركة الشبقية... لا جهاد
 الحرب والموت وشرائع السلفية.
 في كتاب "كل عام وأنت حبيبتي" يقول:
 "كلما سألوها عن شعري، كانت تجيب
 (ملائكة الأرض والسماء... ترضى عليه)"⁽²⁾.

تجلى التناص، هنا، في الألفاظ الآتية: "ملائكة، والأرض، والسماء".
 وقد وُظفت هذه الألفاظ في إطار فخر الشاعر بنفسه؛ فمعشوقته راضية عن
 جميل شعره، لا بل أكثر، فملائكة الأرض والسماء تبارك ما يصنعه. إنه توفيق إلهي
 للشاعر الضدّ.
 ومن جميل شعره قوله:
 " بلقيس
 أيتها الشهيدة والقصيدية

1. قباني، أشعر مجنونة، مصدر سابق، ص91.

2. قباني، نزار، كل عام وأنت حبيبتي، بيروت، منشورات نزار قباني، ط9، 2001م، ص94.

والمطهرة النقية

سبأ تفتش عن مليكتها

فردى للجماهير التحية"⁽¹⁾.

قال الله تعالى: "فَمَكَثَ غَيْرَ بَعِيدٍ فَقَالَ أَحَطَّتْ بِمَا لَمْ تَحِطْ بِهِ وَجِئْتُكَ مِنْ سَبَإٍ بِنَبَأٍ يَقِينٍ"⁽²⁾.

والتناص هنا في: "سبأ، وشهيدة، ومطهرة".

تلاحمت صورة الطهر بين ملكة سبأ وزوجته بلقيس، المقتولة ظلماً. إنها الشهيدة الطاهرة.

يعبر الشاعر عن افتقاده لها، موظفاً التناص اللفظي القرآني؛ فهي الملكة على عرش قلبه... يرسل إليها شوقه وحنينه متمنياً لو أنها ترد السلام... إنه الفقد بأوجع صورته! فالحببية سُفكت دماؤها، ويستحيل أن تعود.

ومن أمثلة التناص اللفظي أيضاً، ما ورد في "قصائد مغضوب عليها":
"إن جاء يوم الحشر"⁽³⁾.

"كي لا يقول المخبر السري أي كنت أتلو سورة الرحمن"⁽⁴⁾.

"يا طلبة الرصاص في جبين أهل الكهف"⁽⁵⁾.

والتناص اللفظي، هنا، تجلى في الألفاظ المفردة المباشرة الآتية:

"يوم الحشر، أتلو، سورة الرحمن، الكهف"

وقد وظف الشاعر هذه الألفاظ تعبيراً عن رؤيته للواقع السياسي المرفوض؛ فالدين مُزيف وتطبيقه يناه في حقيقة قيمه ومبادئه. وهو بذلك يأمل خلاصه.

كما أن المجتمع العربي غارق في سباته تماماً كأهل الكهف، وأكثر ما يحتاجه رصاصة توقظه من ضياعه وموته.

إنها رسالة تحمل رجاء الوعي، لبناء عالم آخر يؤمن به نزار. عالم تسوده قيم الخير والجمال والعدالة، لا قيم الجهل والتخلف والتعصب الأعمى.

1. قباني، بلقيس، المصدر السابق، ص18.

2. (انتمل : 22)

3. قباني، قصائد مغضوب عليها، المصدر السابق، ص12.

4. المصدر نفسه، ص21.

5. المصدر نفسه، ص47.

المبحث الثاني: تناص المعنى

هو التناص الإشاري، الذي يقوم على الاقتباس القرآني من دون الالتزام بحرفية الألفاظ والجمل، بأسلوب يثير في المتلقي قدرة إيحائية متمثلة في المعنى الخفي. إذ يستفيد الشاعر من الومضات القرآنية، والتمثل الخفي للمعنى المتجسد في الألفاظ القرآنية، وفي هذا النوع من التناص " يعمد الشاعر إلى الاختصار والتكثيف اقتصاراً منه على الدلالات الإيحائية والإشارات الرمزية"¹.

ومن شواهد التناص المعنوي، نعرض بعض الشواهد، ومنها:

"ولماذا هي لا تمحو ذنوبي؟

أبدأ...والله في عليائه يمحو الذنوب."⁽²⁾.

قال الله تعالى: "إِنَّ اللَّهَ لَا يُغْفِرُ أَنْ يُشْرَكَ بِهِ وَيَغْفِرُ مَا دُونَ ذَلِكَ لِمَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُشْرِكْ بِاللَّهِ فَقَدْ افْتَرَىٰ إِثْمًا عَظِيمًا"⁽³⁾.

تحمل هذه الصورة الشعرية دلالة الاستعطاف؛ فالشاعر استعان بالاستفهام الإنكاري وكأنه يتوسل الحبيبة أن تغفر له... محاولاً إقناعها بالمعنى الخفي المتسجد في الآية القرآنية السابقة.

في المقطوعة الشعرية الآتية، نرى أنواعاً مختلفة من التناص القرآني. إن كان في الجملة أو اللفظة المفردة أو المعنى...

كما أن الشاعر وظف الرقم سبعة الموجود في القرآن الكريم، كما ذكرنا سابقاً، ليبنى منه عالماً شعرياً قائماً على الإيحاء الدلالي، وهو بذلك الاستلham يرسم لوحة لا تخلو من الإبداع، إذ يقول:

"يخطفني الوجد إلى سبع سموات ...

لها سبعة أبواب...

لها سبعة حراس...

لها سبعة مقاصير...

بها سبع وصيفات...

1 التميمي، محمد، القرآنية في شعر الرواد، رسالة ماجستير كلية الآداب جامعة القادسية، 2000م، ص 80.

2. قباني، الحب لا يقف على الضوء الأحمر، مصدر سابق، ص 16.

3. (النساء : 48)

يقدم من شرابا من كؤوس قمرية... .

ويقدم لمن مات على العشق... .

مفاتيح الحياة السرمدية... (1).

التناص بين ما قاله الشاعر وما ورد في آيات الله من ذكر الرقم سبعة.

إذ يحمل هذا الرقم، في المقطع الشعري السابق، دلالة البعد وصعوبة الوصال، فضلا عن قدسية الحب والإخلاص والعشق.

أما التناص المعنوي فقد تجسد في المعنى القرآني: الذي يصور مشهداً حسيّاً من مشاهد الجنة؛ وهي مشاهد تبعث في القلب الانشراح والروعة والمتعة " حياة سرمدية، كؤوس، حراس.. " إنه النعيم الإلهي في الجنة. والشاعر يتصوّر نفسه في الجنة وقد قدّمت له كؤوس الحب، ومفاتيح الخلود. وفي ذلك إشارة إلى اطمئنان سريرته، فهو من أهل الخير وسينعم يوماً بملذات الجنة.

والشاعر بذلك لم يستق الألفاظ حرفياً من القرآن، إنما أوحى إلى المعنى إيحاء غير مباشر من طريق الصّور الحسية التي أغرت القارئ لاستكشاف المعنى.

في تناص معنوي آخر، سخّر الشاعر المعنى القرآني في قصة سيدنا يوسف عليه

السلام، إذ قال:

"كان كيوسف حسنا وكنت أخاف عليه من الذئب

كنت أخاف على شعره الذهبي الطويل

وأمس أتوا يحملون قميص حبيبي

وقد صبغته دماء الأصيل" (1).

من قرأ كتاب الله سيستحضر، هنا، قصة سيدنا يوسف عليه السلام التي أفرد

الله لها سورة كاملة في القرآن الكريم.

قال الله تعالى: " قَالَ إِنِّي لَيَحْزُنُنِي أَنْ تَذْهَبُوا بِهِ وَأَخَافُ أَنْ يَأْكُلَهُ الذَّبُّ وَأَنْتُمْ

عَنْهُ غَافِلُونَ " (2).

1. قباني، أحبك أحبك والبقية تأتي، مصدر سابق، ص17.

1. قباني، أحبك أحبك والبقية تأتي، مصدر سابق، ص88.

2. (يوسف : 13)

قال الله تعالى: "وَجَاؤُوا عَلَى قَمِيصِهِ بِدَمٍ كَذِبٍ قَالَ بَلْ سَوَّلَتْ لَكُمْ أَنْفُسُكُمْ أَمْرًا فَصَبْرٌ جَمِيلٌ وَاللَّهُ الْمُسْتَعَانُ عَلَى مَا تَصِفُونَ"⁽¹⁾.

والمعنى الموظف في المقطع الشعري السابق، هو خطاب جاء على لسان أبناء النبي يعقوب " عليه السلام"، عندما جاؤوا لوالدهم بقميص أخيهم يوسف، وهو ملطخ بدم كذب، مدعين بأن الذئب قد أكله.

والشاعر استوحى الصورة القرآنية السابقة، ليشير بذلك إلى حرقة بعد خسارته ابنه توفيق الذي رحل بنوبة قلبية؛ إذ تمنى الشاعر لو أن نبأ وفاة ابنه كان كاذباً.. تماماً ككذبة أبناء يعقوب... فيوسف لم يمت، بل عاد بعد سنوات مضنية إلى حضن والده... أما هو فابنه لم يعد أبداً.

الشاعر يرثي ابنه الذي أحبه، والذي كان يخاف عليه من شرور الدهر، إلا أنه رحل، وقميص الموت كان شاهداً حقيقياً على اللوعة المرة التي تجرّعها بعد رحيل ابنه.

وظف الشاعر حادثة الإسراء والمعراج الواردة في القرآن الكريم، بمعناها وليس بحرفيتها، إذ يقول:

"وحين أعود...

سأخبر قومي بأني رأيت وأني سمعت

...شموس تدور"⁽²⁾.

والتناص، هنا، جاء معنوياً. سخره الشاعر مستفيداً من حادثة الإسراء والمعراج. وهو تناص غير مباشر، مقتبساً مما ذكره الرسول (صلى الله عليه وسلم) حينما ذكر حادثة الإسراء والمعراج لأهله بعد أن أكرمه الله سبحانه وتعالى بها، وقد أفردت لها سورة كاملة في كتاب الله العظيم في سورة "الإسراء". والشاعر بذلك يدعي النبوة في إشارة إلى وصوله اليقين المعرفي لينال ثقة المتلقي، ويمنح ما يقوله صدقية محتومة.

يقول قباني في "أحلى قصائدي":

"تعري واشطري شفتي

إلى نصفين... يا موسى بسيناء"⁽¹⁾.

1. (يوسف : 18)

2. قباني، هل تسمعين سهيل أجزاني، مصدر سابق، ص 79.

1. قباني، أحلى قصائدي، مصدر سابق، ص 59.

يشبه الشاعر عشيقته التي تشطر شفثيه إلى نصفين بنبي من أنبياء الله تعالى موسى بن عمران عليه الصلاة والسلام حينما شطر البحر بأمر ربه، وفي ذلك تناص معنوي لجأ إليه الشاعر موظفاً دلالات قرآنية في خدمة الصورة الإيحائية الشعرية. ويحمل هذا التشبيه نوعاً من التمرد والخروج عن المألوف.

في مكان آخر يقول نزار :

"فمررت مثل الماء بين أناملي

بشرت في دين الهوى... لكنهم..."⁽¹⁾.

والتناص، هنا، في المعنى المستوحى بأسلوب غير مباشر من معجزة تدفق الماء بين أصابع النبي عليه وسلم.. وهو بذلك يوظف الدلالة الدينية ليمنح شعره إشعاعات جمالية وإيحائية؛ المعنى القرآني يجلبه الشاعر في قصيدته بأسلوب غير مباشر ويرمي به متخفياً بين ألفاظه وتراكيبه، فيخلق بذلك معنى متخفياً، على القارئ أن يجهد في البحث عنه.

1. قباني، قصائد مغضوب عليها، مصدر سابق، ص6.

الخاتمة

شكّل القرآن الكريم مرجعاً رئيساً استعان به الشاعر نزار قباني ليغني به عوالم شعره وصوره الإبداعية، نظراً لما يحمله من بيان وبديع وإعجاز قرآني، فحمل رؤيا خاصة إلى الحياة والوجود ممثلة أدباً شعرياً.

التناص القرآني لدى نزار، تباين بين الاقتباس المباشر من القرآن بالمفردة أو الجملة من دون أي تغيير أو تحوير من جهة، والتناص غير مباشر متمثلاً بالإيحاء الخفي من جهة ثانية.

أضاف التناص القرآني إلى شعر نزار قباني الكثير من الرقي، وقد أبدع في توظيفه، بألفاظه ومعانيه، فضلاً عن صورته وتراكيبه.. وهكذا تحوّل القرآن الكريم إلى نبع ثري أمدّ الشاعر بصور أدبية حفلت بها قصائده.. وقد منح كتاب الله قصائده كنزاً لغوياً ومعرفياً أغنى أسلوبه، لا سيما أنه استلهم منه ما يُعبّر به عن رؤاه وآرائه وقضاياه التي يؤمن بها، بغية إيصالها إلى القارئ بأسلوب جذاب موج.

شكّل نزار قباني مدرسة شعرية امتازت بالخروج عن المألوف والجرأة في الطرح؛ إذ طرح من طريق أشعاره قضايا تمسّ الوطن العربي من فساد واستعمار وسلب الخيرات، فضلاً عن قضايا المرأة التي آمن بها، ودافع عن مظلوميتها، ووصفها بأجمل أشعار الحب والغزل، ما يعني أن الشاعر وجد في ألفاظ القرآن الكريم ومعانيه، معادلاً موضوعياً لذاته ولوطنه.

المصادر والمراجع

القرآن الكريم.

1. آبادي، الفيروز، القاموس المحيط، بيروت: دار إحياء التراث العربي ط1، ج1، 1997م.
2. ابن منظور، أبو الفضل محمد المصري، لسان العرب (تحقيق يوسف الخياط)، بيروت: دار لسان العرب، ج6، 1988م.
3. أبو زيد، دكتور نصر حامد، مفهوم النص دراسة في علوم القرآن، بيروت: المركز الثقافي العربي، ط1، 1998م.
4. التميمي، محمد، القرآنية في شعر الرواد، رسالة ماجستير كلية الآداب جامعة القادسية، 2000م.
5. الحاوي، إيليا، نزار قباني، بيروت: دار الكتاب، ط1، 1973م.
6. حماد، حسن محمد، تداخل النصوص في الرواية العربية بحث من نماذج مختارة، القاهرة: الهيئة العامة المصرية للكتاب، 1997م.
7. داغر، شربل، التناس سبيلاً إلى دراسة النص الشعري، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، مجلة فصول، عدد1، مجلد 16، 1997م.
8. رباعي، ربي عبد القادر، التضمن في التراث النقدي والبلاغي، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، 1993م.
9. الزبيدي، محمد مرتضى، تاج العروس، تحقيق عبد الكريم العزباوي، الكويت، ج18، 1979م.
10. الزعبي، أحمد، التناس التاريخي الديني مقدمة نظرية مع دراسة تطبيقية في رواية رؤيا هلا، جامعة اليرموك، مجلة أبحاث اليرموك عدد1، مجلد13، 1992م.
11. الزعبي، أحمد، التناس نظرياً وتطبيقياً، الأردن: مؤسسة عمان للنشر والتوزيع ط2، 2000م.
12. عباس، محمد جابر، استراتيجية التناس في الخطاب الشعري العربي الحديث علامات في النقد، جدة: نادي جدة الأدبي، ج46، م12، 2002م.
13. عرفان، نظام الدين، آخر كلمات نزار قباني، بيروت: دار الساقى، ط1، 1999م.
14. عمان، عاطف، الأعمال الكاملة، القاهرة: الحرية للنشر والتوزيع، ط1، 2005م.

15. الغدامي، دعبدالله، ثقافة الاسئلة مقالات في النقد والنظرية، جدة: النادي الأدبي الثقافي، ط2، 1992م.
16. قباني، نزار، أحبك أحبك والبقية تأتي، بيروت: منشورات نزار قباني، ط9، 2001م.
17. قباني، نزار، أحلى قصائدي، بيروت: منشورات نزار قباني، ط18، 2001م.
18. قباني، نزار، أشعار مجنونة، بيروت: منشورات نزار قباني، ط6، 2001م.
19. قباني، نزار، الأعمال الكاملة، بيروت: منشورات نزار قباني، ط5، ج7، 1997م.
20. قباني، نزار، الحب لايقف على الضوء الأحمر، بيروت: منشورات نزار قباني، ط5، 2001م.
21. قباني، نزار، الشعر العربي المعاصر، بيروت: دار الكتاب اللبناني، ط1، 1972م.
22. قباني، نزار، حبيبيتي، بيروت: منشورات نزار قباني، ط15، 2001م.
23. قباني، نزار، خمسون عاما في مديح النساء، بيروت: منشورات نزار قباني ط3، 2001م.
24. قباني، نزار، قاموس العاشقين، بيروت: منشورات نزار قباني، ط6، 2001م.
25. القباني، نزار، قصائد مغضوب عليها، بيروت: منشورات نزار قباني، ط4، 2001م.
26. قباني، نزار، قصتي مع الشعر، بيروت: منشورات نزار قباني، ط5، 1979م.
27. القباني، نزار، قصيدة بلقيس، بيروت: منشورات نزار قباني ط4، 2001م.
28. قباني، نزار، كل عام وأنت حبيبيتي، بيروت: منشورات نزار قباني، ط9، 2001م.
29. قباني، نزار، هكذا أكتب تاريخ النساء، بيروت: منشورات نزار قباني ط8، 2001م.
30. قباني، نزار، هل تسمعين صهيل أحزاني، بيروت: منشورات نزار قباني، ط5، 2006م.
31. قباني، نزار، يوميات امرأة لامبالية، بيروت: منشورات نزار قباني، ط15، 2001م.
32. مفتاح، محمد، تحليل الخطاب الشعري إستراتيجية التناص، الدار البيضاء: المركز الثقافي العربي، ط1، 1995م.
33. الهواري، صلاح الدين، المرأة في شعر نزار قباني، بيروت: دار البحار، ط1، 2004م.

العلاقة بين مستوى التطبيق الفعلي للحوكمة ونوعية التقارير المالية رئيس قسم التدقيق المالي

الباحثة

دينا خليل مصطفى اللامي

بلدية السلط الكبرى

الملخص

توضح هذه الدراسة كيف تؤثر آليات الحوكمة على جودة التقارير المتكاملة (IR)، والتي تنشأ بسرعة كأداة لمساعدة الشركات على فهم عملية إنشاء القيمة الخاصة بها والتواصل بفعالية مع أصحاب المصلحة الخارجيين. تظهر نتائج الدراسات السابقة أن هناك دعم محدود من نظام حوكمة الشركات لتوفير معلومات عالية الجودة لأصحاب المصلحة في عملية إنشاء القيمة من خلال الأشعة تحت الحمراء، باستثناء حجم المجلس وتوافر لجنة منفصلة لإدارة المخاطر. هذه هي نتيجة التركيز الشديد على متطلبات حوكمة الشركات والآليات الناتجة لشركات سريلانكية على متطلبات الإبلاغ عن الشركات الإلزامية مقارنة بنموذج الإبلاغ الطوعي مثل IR.

Abstract

This study demonstrates how governance mechanisms affect the quality of integrated reporting (IR), which is rapidly emerging as a tool to help companies understand their value creation process and communicate effectively with external stakeholders. The results of previous studies show that there is limited support from the corporate governance system to provide high quality information to stakeholders in the value creation process through IR, except for the size of the board and the availability of a separate risk management committee. This is the result of a heavy emphasis on corporate governance requirements and the resulting mechanisms for Sri Lankan companies over mandatory corporate reporting requirements as compared to a voluntary reporting model such as IR.

المقدمة

من بين مختلف الأساليب الإلزامية والطوعية لتقارير الشركات، ظهر "الإبلاغ المتكامل سريعاً كممارسة محاسبية جديدة لمساعدة الشركات على فهم كيفية خلق القيمة والقدرة على إيصال ذلك بشكل فعال إلى أصحاب المصلحة الخارجيين"، يتضمن العلاقات الدولية الإبلاغ عن كل من المعلومات المالية وغير المالية والبيئية والاجتماعية والإدارية في وثيقة واحدة، نظراً لكونه أكثر بكثير من مجرد الجمع بين إعداد التقارير المالية وتقارير الاستدامة معاً، فإن IR يلتقط الترابط بين الدوافع المالية وغير المالية لأداء الشركة استناداً إلى مفهوم واسع للتكامل وبالتالي، فإن العلاقات الدولية، التي تعزز التفكير المتكامل في المنظمات والتعاون القوي بين الوظائف لتحسين خلق قيمة الشركة على المدى القصير والمتوسط والطويل، قد تطورت لتصبح نموذجاً محسناً لتقارير الشركات. على الرغم من تزايد اعتماد IR، إلا أن هناك أسئلة حول جودة IRQ. على الرغم من أن العديد من الدراسات حاولت تعريف IRQ، إلا أن هناك تعريفاً مقبولاً على نطاق واسع لم يظهر بعد نظراً لأن IRQ يشير عموماً إلى قدرة IR على تقديم العناصر الإستراتيجية التي تصف الأداء وخلق القيمة لشركة، يجب اعتماد منظور أوسع كثيراً لتقييم جودة كيفية تفكير الشركات وتشغيلها ومراقبتها والإبلاغ عنها. الأداء بطريقة متصلة ومن ثم، فإن هياكل حوكمة الشركات والممارسات التي تشير إلى الطريقة التي يتم بها توجيه الكيانات المؤسسية ومراقبتها تلعب دوراً حيوياً في تطوير الاتصال بين العوامل المختلفة التي تساهم في خلق القيمة كما هو متوقع في IRQ يسهل هيكل حوكمة الشركات تبني وجهة نظر شاملة حول صنع الإستراتيجية، مما يؤدي إلى تكامل الجوانب المختلفة لخلق القيمة في المنظمة.

وبالمثل، فإنه يوفر الإشراف المطلوب لعملية توليد القيمة وينطوي على إبراء ذمة شركة تصور توصيل محركات القيمة الخاصة بها. ومن ثم، فمن الواضح أن الشركات التي تُدرج العلاقات الدولية في تقاريرها السنوية تقدم معلومات مالية وغير مالية أكثر شفافية حول منظمة لذلك، من شأن وجود هيكل فعال لحوكمة الشركات أن يؤدي إلى خلق قيمة أكبر في المنظمات، مع توفير أساس لـ IR لتوفير معلومات عالية الجودة وعلى الرغم من أن العديد من الدراسات التجريبية قد درست كيفية تأثير جوانب حوكمة

الشركات المختلفة على جودة مختلف أساليب إعداد التقارير المالية وغير المالية للشركات مثل التقارير المالية، والإبلاغ عن المسؤولية الاجتماعية للشركات، والكشف عن رأس المال الفكري، التقارير البيئية وتقارير الاستدامة، يمكن أن يختلف تأثير حوكمة الشركات على IRQ عن هذه الأشكال المختلفة من أساليب الإبلاغ الإلزامية والطوعية، كما هو موضح في الفقرة السابقة، وكلها لم يتم استكشافها بعد يمكن النظر في تأثير حوكمة الشركات على جودة المعلومات المقدمة من قبل العلاقات الدولية بعدة طرق. من ناحية أخرى، يتوقع أصحاب المصلحة شفافية الشركات وجودة المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار، والتي يتم تسهيلها من خلال ممارسات حوكمة الشركات من خلال تشكيل عملية إعداد تقارير الشركات في هذا الاتجاه هذا مهم بشكل خاص لـ IR لأنه يعتمد على المبادئ بشكل أكبر، وكيف يتم تنفيذه يقع ضمن تقدير إدارة الشركة، مقارنة بالتقارير المالية، التي تحركها اللوائح وتقارير الاستدامة، والتي تحدد عن كثب الهيكل والاحتويات مع المبادئ التوجيهية (المعايير الآن) مثل مبادرة الإبلاغ العالمية ومن ثم، نظراً لغياب هيكل محدد وإفصاحات في العلاقات الدولية مقارنة بالإبلاغ المالي وتقارير الاستدامة، فقد أصبح توفير معلومات عالية الجودة لأصحاب المصلحة يمثل تحدياً، وبالتالي كيف أصبحت تأثيرات حوكمة الشركات على العلاقات الدولية مصدر قلق مهم. على عكس الأشكال الأخرى من الإفصاحات الطوعية، لا يركز العلاقات الدولية على سلوكيات محددة للشركات مثل تغير المناخ أو المسؤولية الاجتماعية للشركات أو إدارة رأس المال الفكري، بل إنه يؤثر على الشركة بأكملها واستراتيجيتها وأدائها وأصحاب المصلحة المتصلين من خلال أشكال مختلفة من رأس المال في خلق القيمة على المدى الطويل لذلك، من المهم أن نفهم كيف تدعم ممارسات الحوكمة في منظمة ما الإبلاغ عن قدرة المنظمة على خلق القيمة حيث من المتوقع أن تلعب دوراً حيوياً في تطوير التكامل بين العوامل المختلفة التي تساهم في خلق القيمة إن دعم آليات حوكمة الشركات مطلوب لكي يقدم العلاقات الدولية صورة شاملة لأداء المنظمة.

من ناحية أخرى، يمكن إرجاع أصل العلاقات الدولية إلى حوكمة الشركات بسبب زيادة الطلبات على قيادة الشركات للتركيز على الاستدامة والاستراتيجية والأداء والمخاطر الناتجة عن زيادة حدوث الكوارث البيئية والأزمات المالية وفضائح الشركات وهذا يجعل الشركات تركز على كيفية دعم هيكل حوكمة المنظمة لقدرتها على خلق قيمة

على المدى القصير والمتوسط والطويل ومن ثم، فإن الإطار الدولي المتكامل لإعداد التقارير للمجلس الدولي لإعداد التقارير المتكاملة يتطلب أن يتحمل المديرون والإدارة العليا المكلفة بحوكمة المنظمة المسؤولية عن إنشاء هيكل إشرافي مناسب لدعم قدرة المنظمة على خلق قيمة وتقديم معلومات جيدة عن خلق القيمة من خلال IR على الرغم من أن أهمية آليات حوكمة الشركات في IRQ واضحة، إلا أن علاقتها لم يتم التحقيق فيها بشكل تجريبي في الدراسات السابقة. لذلك، تبحث هذه الدراسة في تأثير حوكمة الشركات على IRQ في اقتصاد جنوب آسيا الناشئ؛ سري لانكا. تم اختيار سري لانكا لعدة أسباب. أولاً، سريلانكا بلد أظهر مؤخراً اعتماداً سريعاً للعلاقات الدولية في قطاع الشركات لقد وفرت مهنتها المحاسبية القوية وأنظمة القيم والمعتقدات بيئة ملائمة للتفكير المتكامل، مما أدى إلى مستوى عالٍ من العلاقات الدولية ثانياً، إلى جانب هذه التطورات، في السنوات الأخيرة، أولت الدولة اهتماماً كبيراً لحوكمة الشركات واتخذت العديد من المبادرات في هذا الصدد. بعد تقديم أول مدونة لأفضل الممارسات في عام 1997 بما يتماشى مع قانون كادبوري البريطاني لعام 1992، كان هناك التحسينات المستمرة في أنظمة حوكمة الشركات في الدولة بما يتماشى مع التطورات الدولية، وهذا الآن شرط إلزامي لقواعد الإدراج في سوق الأوراق المالية في الدولة ثالثاً، أكدت النسخ المنقحة من المدونة في عامي 2013 و 2017 أيضاً على توفير المعلومات البيئية والاجتماعية والإدارية على سبيل المثال، وفقاً للمبادئ من مدونة أفضل الممارسات بشأن حوكمة الشركات الصادر عن معهد المحاسبين القانونيين، يجب أن يكون مجلس الإدارة مسؤولاً عن النظر في الحاجة إلى تبني علاقات المستثمرين. ومن ثم، فإن سريلانكا توفر الزخم اللازم لدراسة تأثير حوكمة الشركات على IRQ. تقدم هذه الدراسة العديد من المساهمات النظرية. أولاً، يساهم في معالجة الفجوة الموجودة حالياً فيما يتعلق بالمعنى المقصود بـ IRQ. على الرغم من العدد الكبير من الدراسات التي تفتحص IR، لا يزال هناك نقص في الإجماع على فهم IRQ. استناداً إلى المعاني المختلفة المعطاة للجودة في IR وأشكال أخرى من الأدبيات المالية وغير المالية، توفر هذه الدراسة تحليلاً شاملاً لـ IRQ. ثانياً، بعد تحديد IRQ، تقوم هذه الدراسة بعد ذلك بتطوير إطار عمل شامل لتقييم IRQ. هذا مهم، حيث أشار العديد من العلماء إلى العديد من القضايا في تقييم IRQ ثالثاً، توسع هذه الدراسة المناقشة حول

تأثير آليات حوكمة الشركات على التقارير الطوعية للشركات من خلال دمج العلاقات الدولية. يقدم هذا رؤى جديدة منذ العلاقات الدولية ، كنموذج جديد لإعداد التقارير، يلتقط ترابط الإستراتيجية والحوكمة والأداء ونشرة إصدار المنظمات ويوفر نظرة شاملة لعملية خلق القيمة للمؤسسة، على عكس الأشكال الأخرى من التقارير الطوعية مثل إعداد تقارير الاستدامة وتقارير المسؤولية الاجتماعية للشركات، حيث يتم التركيز على بُعد محدد مثل الاستدامة.

الدراسات السابقة

جويس ، سي جي (2009). جودة التقارير المالية وحوكمة الشركات: دليل الشركات البرتغالية. في وقائع المؤتمر السنوي الثاني والثلاثين لجمعية المحاسبة الأوروبية (C79) (ص 1-25):

الهدف الرئيسي من هذه الورقة هو تحليل العلاقة بين تكوين وخصائص حوكمة الشركات على جودة التقارير المالية للشركات البرتغالية.

لم يتم التحقق من صحة دراسات الحالة المرجعية الرئيسية حول العلاقة بين حوكمة الشركات وجودة التقارير المالية من خلال النتائج التي تم الحصول عليها. تظهر النتائج أن تكوين مجلس الإدارة يتغير ودرجة استقلاليته لا ينتج عنها أي تأثير على جودة المعلومات المحاسبية.

تظهر الدراسة أنه على الرغم من اتباع المؤسسات البرتغالية للمبادئ التوجيهية الدولية الرئيسية المتعلقة بقواعد الحكم الرشيد عن كثب ، فإن التنفيذ الفعلي لهذه القواعد لم يحدث.

فرانكزاك ، آي (2019). العلاقات بين جودة البيانات المالية وحوكمة الشركات. المجلة الدولية للإدارة والاقتصاد، 55 (2) ، 118-126.

يجب على كيانات الأعمال التي تعمل في شكل شركات رأسمالية ، للحفاظ على موثوقية وشفافية الأنشطة التي يتم إجراؤها ، مراعاة إطار الإشراف العام ذي الطبيعة القانونية. الهدف الأساسي لسياسة المعلومات هو تزويد المشاركين في سوق الأوراق المالية بالمعايير المناسبة لشفافية الشركة والتي من خلال لوائح حوكمة الشركات يجب أن تؤدي إلى تحسين جودة التقارير المالية. يجب أن تكون البيانات المالية موثوقة حيث أنه عندها

فقط يتم تحقيق أهدافها وأهدافها، ويجب إنشاء صورة الأعمال التي تصورها وفقاً لمبدأ صحيح وعادل، واستدعاء مسؤولية الأفراد الذين يشرفون على عملية إعداد البيان المالي. الهدف من هذه الورقة هو توضيح جوهر العلاقة بين جودة البيانات المالية وتطبيق مبادئ حوكمة الشركات. تستخدم الورقة تحليل اللوائح ومراجعة الأدبيات في مجال حوكمة الشركات وتقارير الشركات المدرجة. تؤكد نتائج التحليل أن جودة المعلومات المبلغ عنها تحدد فعالية الإشراف المؤسسي؛ أن التقارير المتكاملة (IR) هي أداة تمكن المنظمات من إيصال قيمتها للمستثمرين؛ وأن الإشراف المؤسسي يسمح للمنظمات المذكورة باعتماد نهج شامل في تطوير القيمة المستدامة.

فونج ، بي تي (2021). العلاقة بين حوكمة الشركات وإدارة الأرباح والمعلوماتية عن أسعار الأسهم: دراسات تجريبية في سياق فيتنامي (أطروحة دكتوراه ، جامعة غرونوبل ألب)؛

تطور هذه الأطروحة أربع دراسات تجريبية أجريت في السياق الفيتنامي فيما يتعلق بحوكمة الشركات وإدارة الأرباح والتداول من الداخل ومعلومات أسعار الأسهم. يتعاملون على التوالي مع (1) هيكل الملكية وإدارة الأرباح، (2) التنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة وإدارة الأرباح، (3) التأثير الوسيط للتداول من الداخل على العلاقة بين حوكمة الشركات وإدارة الأرباح (4) التأثير الوسيط لإدارة الأرباح بشأن العلاقة بين حوكمة الشركات والمعلوماتية عن أسعار الأسهم. نبدأ أولاً بإعطاء لمحة موجزة عن حوكمة الشركات وإدارة الأرباح في آسيا وفيتنام، لتبرير اهتمامات وخصوصيات هذا السياق (1). ثم نحدد الدوافع لمقالاتنا التجريبية (2). أخيراً ، نقدم الفصول الأربعة ونسلط الضوء على نتائجنا ومساهماتنا الرئيسية (3).

الإطار النظري

مفهوم حوكمة الشركات

عادة ما يتم تعريف حوكمة الشركات على أنها النظام الذي يتم بموجبه توجيه وإدارة الشركات. يمكن النظر إلى حوكمة الشركات على أنها فعالية الآليات التي تعمل على تقليل تكاليف الوكالة بين مجلس إدارة الكيان ومقدمي رأس المال. يتم تعريف حوكمة الشركات أيضاً على أنها شبكة العلاقات الرسمية وغير الرسمية المتعلقة بالشركات ، والتي تسمى نموذج مجموعات المصالح أو النهج التعددي. يصف بليسيس حوكمة الشركات على أنها نظام التنظيم والإشراف على أنشطة كيان تجاري ، بالإضافة إلى موازنة وتسوية مصالح أصحاب المصلحة في الكيان والأطراف الأخرى التي قد تكون خاضعة لتأثير الكيان. هناك أربعة نماذج لأنظمة حوكمة الشركات في دراستهم. بعبارة مبسطة ، يمكن وصفها على النحو التالي:

- النموذج الأنجلو ساكسوني - استناداً إلى الحقوق الليبرالية لسوق رأس المال وتجزئة هيكل المساهمين الذي يسعى إلى زيادة قيمة المساهمين على المدى القصير
- النموذج الألماني - موجه نحو المسؤولية الاجتماعية للشركات ، والأهمية العالية للبيئة المؤسسية ، والروابط الرأسمالية المتبادلة
- النموذج اللاتيني - مزيج من النموذج الأنجلو ساكسوني والنموذج الألماني ولكن بخصائصه الفريدة.
- النموذج الياباني - استناداً إلى الثقافة التنظيمية لـ keiretsu ، والتي طورتها الأجيال على مر السنين وموجهة نحو روابط الشبكة غير الرسمية.

تتعلق مبادئ حوكمة الشركات بإدارة الشركة بمعناها الواسع. الغرض من إدخال هذه القواعد هو ضمان التوازن بين مصالح جميع الكيانات المشاركة في نشاط الشركة. يجب أن تعزز مبادئ حوكمة الشركات، وفقاً لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، الشفافية وكفاءة الأسواق، وأن تكون أيضاً متوافقة مع القانون المعمول به، مما يشير إلى تقسيم المسؤوليات بين الهيئات الفردية لشركات رأس المال في إدارة الأعمال الأوسع نطاقاً، طيلة نصف القرن العشرين، لا سيما في الاقتصادات الأنجلو ساكسونية، سيطرت أولوية المساهمين، الذين يجب أن تحدد توقعاتهم ومصالحهم الاتجاهات في تطوير

الشركة. تماشياً مع ما يسمى بمدرسة شيكاغو، نظرية الوكيل والمدير، وكذلك وفقاً لمبادئ مفاهيم الإدارة القائمة على القيمة (VBM)، يجب على مديري الأعمال السعي لتحسين النتائج المالية التي تترجم إلى تعظيم قيمة المساهمين

التقارير المتكاملة (IR)

على مدى العقود القليلة الماضية، زاد طلب أصحاب المصلحة على المعلومات البيئية والاجتماعية وغير المالية والمالية والحكم إلى حد كبير. كانت هذه المعلومات حاسمة، وكذلك المعلومات المالية. ومع ذلك، فإن نقاط الضعف في التقارير المالية، وكذلك في أنظمة الإبلاغ عن الاستدامة، شجعت الحاجة إلى شكل أفضل من التقارير المؤسسية. وقد أدى ذلك في المقام الأول إلى ظهور الأشعة تحت الحمراء كبعثة جديدة للإبلاغ عن الشركات، IR تسعى لجعل إفصاحات الشركات الأكثر فعالية من أجل تحسين الكفاءة في صنع القرار الإداري والاستثمار وبالمثل، تنص مجلس الإبلاغ المتكامل الدولي على أن IR هي طريقة أكثر كفاءة ومتراپب لتقارير الشركات، والتي تركز على تحسين جودة المعلومات المتاحة لمقدمي رأس المال المالية. تشارك الأشعة تحت الحمراء في المعلومات البيئية والاجتماعية وغير المالية والمالية والحكم في تقرير واحد، لتعزيز جودة المعلومات المقدمة إلى مقدمي رأس المال المالية، لغرض اتخاذ قرارات أفضل. ومع ذلك، فإن IR أكثر بكثير من دمج التقارير المالية والإبلاغ عن الاستدامة. بدلاً من ذلك، يلتقط الترابط بين السائقين المالي وغير المالي لأداء الشركة، استناداً إلى فكرة واسعة من التكامل. وبالتالي، تم تطوير الأشعة تحت الحمراء، التي تعزز التفكير المتكامل والاتصالات القوية بين المهام لتعزيز إنشاء قيمة الشركة في الشروط القصيرة والمتوسطة والطويلة كتحسين كبير في تقارير الشركات. يحدد مجلس التقارير المتكامل الدولي IR كـ "عملية تأسست على التفكير المتكامل الذي ينتج عنه تقرير مدمج دوري من منظمة حول خلق القيمة مع مرور الوقت والاتصالات ذات الصلة فيما يتعلق بجوانب خلق القيمة". وفقاً لهذا التعريف، يعتمد IR على المفاهيم والمبادئ التي تهدف إلى تقديم نظام تقارير أكثر كفاءة ومتماسكة وتنفيذ "التفكير المتكامل"، الذي يركز على تشييت الصوامع الداخلية وتقليل التكرار. وهي تعزز جودة المعلومات المتاحة لمقدمي رأس المال المالي لجعل قرارات تخصيص رأس المال المنتجة. يعود مؤسسات رأس المال والقيمة، والتي هي المفهوم الرئيسي في الأشعة تحت الحمراء، من

قبل المؤسسات لإنشاء قيمة مع مرور الوقت تقرير متكامل هو نتائج الأشعة تحت الحمراء، وحددها مجلس الإبلاغ الدولي الدولي بأنه "اتصال موجز حول كيفية قيام استراتيجية المنظمة والحكم والأداء والآفاق، في سياق بيئتها الخارجية، إلى الإبداع ذات قيمة في المدى القصير والمتوسط والطويل" يصور تقرير متكامل جيدا مدى تواجد المنظمة في هذه الممارسة الجديدة التقارير؛ وبالتالي، يمكن استخدامه لقياس جودة التقارير المتكاملة في المنظمة.

جودة التقارير المتكاملة (IRQ)

الجودة هي مفهوم واسع ونوعية "شيء" يمكن قياسها نسبيا. هذا يضيف ما يصل إلى مستوى عال من الذاتية في قياس الجودة، كما "الجودة تشعر بالقلق مع اللياقة البدنية لغرض وأصحاب المصلحة بأغراض مختلفة من غير المرجح أن تكون دائما عقل واحد فيما يتعلق بالعمل من المفهوم في الممارسة العملية" الأدب المحاسبي، كونك على علم من تعقيد وفقدية فكرة تقارير الشركة، تشير إلى أن أبعاد الجودة المختلفة ينبغي النظر فيها من أجل الحصول على فهم غني لجودة الإبلاغ والكشف. تمت مناقشة جودة التقارير والإفصاح من حيث جودة التقارير المالية وإعداد التقارير الاستدامة وإعداد المسؤولية الاجتماعية للشركات، حيث لدى IR أصولها إن جودة الإبلاغ هي جانب محاصر للأطراف ذات العلاقة لضمان التقارير المالية وغيرها من التقارير غير المالية، وتقليل أي عدم تناسق المعلومات، وتحسين فائدة القرار. على غرار الأشكال الأخرى للإفصاحات الإبلاغ عن الشركات، تم وصف IRQ بطرق مختلفة، مما يؤدي إلى معاني وتفسيرات غير حاسمة. على سبيل المثال، تم اقتراح جوانب مثل الكمية والامتثال للإطار الدولي للتقارير المتكاملة والنظر في السمات النوعية في عمل ك ICQ. ومع ذلك، فإن هذه الدراسات لم تقدم تقييما شاملا IRQ، وتظهر من حالات القصصية. تشير المعاني المختلفة المرتبطة IRQ إلى أن هناك العديد من القضايا المتعلقة IRQ. وبالتالي، كيف يتم تعريف IRQ أفضل وتقييمه لا يزال سؤالاً للبحث عنها دون إجابة. نظرا لأن IR هو شكل من أشكال الإبلاغ عن المعلومات النقدية وغير النقدية، وينبغي تقييم IRQ فيما يتعلق ببعض الفهارس المتقدمة لتقييم جودة المعلومات المالية وغير المالية، مثل مؤشرات جوناس وبلانشيت، فان بيست وآخرون. وبرام وفانست. علاوة على ذلك، نظرا لأن IR يطرح أيضا بمثابة مزيج من

التقارير المالية والتقارير الاستدامة، يمكن تحديد الخصائص النوعية في الأشعة تحت الحمراء بناء على الخصائص النوعية للإبلاغ عن التقارير المالية والاستدامة. تشير بعض الدراسات إلى IRQ كقدرة IR لتقديم العناصر الاستراتيجية التي تصف أداء ثابت وخلق القيمة. يمكن اعتبار ذلك التعريف الوحيد للمتوفر IRQ في الأدب الحالي. ومع ذلك، فإنه فشل في توفير وجهة نظر شاملة من IRQ لأنها لا تعطي أي اهتمام بالخصائص النوعية من الأشعة تحت الحمراء. هذا انقضاء كبير، حيث تهدف الخصائص النوعية إلى تقييم جودة الأبعاد المختلفة للمعلومات في وقت واحد لتحديد القرار بشأن فائدة المعلومات المقدمة من خلال الأشعة تحت الحمراء. لذلك، في هذه الدراسة، يتم تعريف IRQ على أنه المدى الذي يقدم فيه تقرير متكامل العناصر الاستراتيجية التي تصف خلق قيمة شركة باستخدام الخصائص النوعية من الأشعة تحت الحمراء. هذه الخصائص النوعية مستمدة من الخصائص النوعية للإبلاغ المالي، واعداد التقارير الاستدامة ومبادئ الأشعة تحت الحمراء التوجيهية (انظر المنهجية وقسم القياس لمزيد من التفاصيل). بسبب الذات الطبيعية ذات النوعية والجودة تعتمد على السياق، هناك حاجة لاستخدام نموذج شامل لتقييم جودة الإفصاحات الطوعية، في هذه الحالة IR، من خلال التركيز على أبعاد متعددة مثل مجموعة الموضوعات التي تمت معالجتها، تدابير الإفصاح، الفترة الزمنية، ومصداقية الكشف في هذه الدراسة، لذلك نقوم بتطوير مؤشر IRQ شامل من خلال دمج الخصائص النوعية المقدمة بموجب الإطار المفاهيمي للمجلس المعياري للمجلس الدولي للمحاسبة للإبلاغ المالي ومبادئ تحديد جودة التقرير المقدمة في معيار مؤسسة GRI 101 وتوجيه مبادئ إطار التقارير المتكامل الدولي (انظر قسم الأساليب لمزيد من التفاصيل). على الرغم من عدم وجود فهم مشترك لـ IRQ وآلية لقياسها، هناك مخاوف بشأن اعتماد الأشعة تحت الحمراء وجودة المعلومات المقدمة في التقارير المتكاملة. كشفت دراسة أجراها مجلس التقارير المتكامل الدولي أنه على الرغم من شغف الأشعة تحت الحمراء الكبيرة، لم تنفذ بعض الشركات بالكامل إطار التقارير المتكامل الدولي، مما يخلق فجوات في المعلومات المقدمة. وبالمثل، في سري لانكا، على الرغم من اعتمادها السريع، أعدت العديد من المتبنين الأوائل في الأشعة تحت الحمراء تقارير متكاملة فقط للانضمام إلى عربة دون استيعاب مبادئ الأشعة تحت الحمراء. علاوة على ذلك، كذلك خطر

الإصابة بأن تصبح آلية تقارير قائمة على الامتثال بدلا من التفكير المتكامل. في جنوب إفريقيا، هناك أيضا فجوة توسيع نطاقها بين الشركات التي حاولت إعداد تقرير متكامل عالي الجودة من خلال اتباع المبادئ التوجيهية الدولية للمجلس الإبلاغ المتكامل وأولئك الذين وصفوا ببساطة تقاريرهم السنوية بأنها تقارير متكاملة. تفشل هذه المجموعة الأخيرة من الشركات في التواصل الفعال قصة خلق القيمة بسبب نوعية رديئة المعلومات الكشف عنها. وهكذا، هناك أدلة متزايدة على أنه على الرغم من الفوائد المتوقعة لمجموعة من أصحاب المصلحة، لم تنفذ مبيعات الأشعة تحت الحمراء إطار التقارير المتكامل الدولي بالكامل، مما يؤدي إلى تقارير متكاملة ذات جودة رديئة. نظرا لأن التقرير المتكامل هو نتيجة انتهاء عملية الأشعة تحت الحمراء، فإن الجودة لها أهمية قصوى لتحقيق النتائج المتوقعة في الأشعة تحت الحمراء. نظرا لأن IR جزء لا يتجزأ من التفكير المتكامل عبر المنظمات، يجب أن يكون تقرير متكامل ذو جودة عالية لأصحاب المصلحة لرؤية القيمة فيها. علاوة على ذلك، يمكن أن يكون IRQ انعكاسا لجودة الممارسات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية والحوكمة في المنظمة، والتي بدورها تدل على الجودة الشاملة لإدارة شركة على المدى الطويل. نظرا لأن هذه الدراسة تستفيد من نظرية الوكالة من أجل نظرية العلاقة بين حوكمة الشركات و IRQ، فإن القسم التالي يوفر نظرة عامة على نظرية الوكالة.

نظام المعلومات المحاسبية في تطبيق حوكمة الشركات

يتم تخصيص جزء أكبر من مهام حوكمة الشركات للأنشطة التي تدخل في نطاق علاقات المستثمرين والسياسة الإعلامية للشركات المساهمة. تشمل هذه القواعد، من بين أمور أخرى، تهيئة الظروف التي تضمن المساواة في المعاملة للمساهمين، إلى جانب ضمان شفافية أنشطة الشركة والوصول المتكافئ إلى جميع المعلومات حول هذا الموضوع. يجب أن تهيئ حوكمة الشركات الظروف لتزويد المستثمرين بالشفافية المناسبة لمبادئ اتخاذ القرار وترجمتها إلى شفافية أنشطة الشركة، كما يجب أن تبني اتصالات جيدة بين المساهمين والشركة، مع إيلاء اهتمام خاص لتوفير قنوات فعالة للسليل من المعلومات. تتطلب الدرجة العالية من مسؤولية مجلس الإشراف المرتبطة بعدد من المهام التي تواجهها هذه الهيئة مشاركة أكبر من هذا المجلس في تشغيل النظام المحاسبي. من قانون

المحاسبة ، يلتزم مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإشراف بضمان أن البيانات المالية والتقارير عن أنشطة الشركة تتوافق مع أحكام القانون المذكور أعلاه. يعتبر تكليف المجالس الإشرافية بالمسؤولية المحاسبية أحد أسباب تأثير حوكمة الشركات على جودة نظام المعلومات المحاسبية.

تتبع مسؤولية مجلس الإشراف عن ضمان موثوقية نظام المعلومات المحاسبية من متطلبات مبادئ حوكمة الشركات لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية 2004 ومن توصية المفوضية الأوروبية المؤرخة 15 فبراير 2005 بشأن دور المديرين غير التنفيذيين أو الأعضاء في مجلس الرقابة على الشركات المدرجة واللجنة الرقابية (مجلس الإدارة).

حوكمة الشركات هي مسؤولية، بما في ذلك المسؤولية عن حسابات الشركة والبيانات المالية التي تشكل عنصرها. وكجزء من هذه المسؤولية ، يجب ممارسة الرقابة على التقارير المالية، كونها آلية داخلية لحوكمة الشركات وتدعم إعداد البيانات المالية الموثوقة. اعتماداً على موقع المحفزات التي تؤثر على الشركة ، يمكن تمييز آليات حوكمة الشركات الداخلية والخارجية. الآليات الداخلية لحوكمة الشركات، ذات الأهمية الخاصة من حيث موثوقية النظام المحاسبي، تشمل ، من بين أمور أخرى، مجلس الإشراف ، ولجنة التدقيق المكونة من أعضاء مجلس الرقابة، والتدقيق الداخلي. بدورها، فإن الآليات الخارجية لحوكمة الشركات التي لها أهمية حاسمة من حيث موثوقية نظام المحاسبة هي كما يلي: اللوائح المتعلقة بإعداد التقارير المالية، واللوائح المتعلقة بإعداد التقارير في مجال حوكمة الشركات ، والتدقيق الخارجي.

الإبلاغ عن الشركات المدرجة

يتضمن البيان المالي السنوي للمُصدرين الذين يطبقون قانون المحاسبة ومعايير المحاسبة الدولية الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر والمعلومات الإضافية (التي تتكون من مقدمة البيان والمعلومات التكميلية والإيضاحات) وبيان التغييرات في حقوق الملكية وبيان التدفقات النقدية . بالإضافة إلى ذلك، يتعين على جميع شركات رأس المال، بما في ذلك مصدري الأوراق المالية، إعداد تقرير عن أنشطة الكيان. يناقش هذا التقرير المعلومات ذات الصلة حول الأصول والمركز المالي، ويعرض نتائج الشركة، ويشير إلى عوامل الخطر والمخاطر المحتملة.

أدخل التوجيه UE / 95/2014 المنشور في 15 نوفمبر 2014 تغييرات فيما يتعلق بالإفصاح عن المعلومات غير المالية والمعلومات المتعلقة بالتنوع من قبل بعض شركات ومجموعات رأس المال الكبيرة. حتى 6 ديسمبر 2016 ، كان لدى الدول الأعضاء الوقت لتطبيق هذه اللوائح في تشريعاتها ؛ وبالتالي ، فقد تم تطبيقها منذ 1 يناير 2017.

إن عوثة الاقتصاد، والمنافسة المتزايدة في الأسواق العالمية، وتزايد توقعات الجمهور تجاه الشركات، تعني الأهمية المتزايدة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية. وهذا بدوره يجعل من الضروري للشركات إعداد التقارير وتقديم المعلومات المالية وغير المالية المتعلقة بالقضايا البيئية (البيئة الإلكترونية) والاجتماعية (الاجتماعية) وحوكمة الشركات (G-Governance). دمج البيانات المالية مع تقرير ESG ينتج عنه المنتج النهائي في شكل تقرير متكامل. يعتبر IR هو أحدث نهج تجاه تقارير الشركات. في الأدبيات ، يمكن للمرء أن يجد تعريفات مختلفة لـ IR. يعرف المجلس الدولي للتقارير المتكاملة (IIRC) التقرير المتكامل بأنه التقرير الذي يحتوي على معلومات حول الإستراتيجية والفعالية وآفاق المنظمة ، فضلاً عن انعكاس السياق الاجتماعي والبيئي والاقتصادي لعملها.

يعتبر مفهوم العلاقات الدولية إجابة لمستخدمي تقارير الشركات التي تطالب بالمعلومات المفيدة في اتخاذ القرارات والمعلومات المتعلقة بإمكانات المؤسسة أن تخلق قيمة في المستقبل. يجمع IR بين خيطين - المعلومات المالية وغير المالية ذات الصلة، المعروضة حالياً في مستندات منفصلة وهي البيانات المالية، تعليق الإدارة، تقرير التنمية المستدامة، يعتبر IR حالياً تحدياً للكيانات لدمج التخطيط وإنجاز المهمة (المهام) بهدف التأثير على القيمة المتزايدة. تلقت الساحة الدولية مؤخراً مقترحات لتحويل العلاقات الدولية إلى إدارة معلومات متكاملة تعكس النوايا مواصلة تطور تقارير الإنجازات والتحديات التي تواجه أنظمة المحاسبة.

نظرية الوكالة

تؤكد نظرية الوكالة على أن العلاقة الرئيسية ينبغي أن تعكس التنظيم الفعال للمعلومات وتكلفة تحمل المخاطر وفقاً لمؤلفي، يتم تقسيم الأدبيات نظرية الوكالة إلى جناحين. أول واحد هو "نظرية الوكالة الإيجابية"، والتي تركز على تحديد المواقف التي من المحتمل أن يكون لها مديري وكلاء أهداف متناقضة، ثم يصف آليات الحكم التي

تحتصر على سلوك العروض الذاتي. وفقا لكل برييل ويعني، يركز هذا المعسكر نظرية الوكالة على وجه التحديد على علاقة الوكيل الرئيسية بين المالكين والمديرين في الشركات العامة. من ناحية أخرى، يشدد الجناح الثاني، "أبحاث وكيل رئيسي"، على علاقة عامة - وكيل رئيسي يمكن تطبيقها على أطراف مختلفة، مثل صاحب العمل والموظفين والمحامي العميل والمشتري-المزود. استنادا إلى معسكر الإيجاص، برقيق ووسائل، تشير إلى أن علاقة الوكالة بين المساهمين والمديرين، الناشئة عن فصل الملكية والسيطرة، تشكل الفرضية الأساسية للرؤية التعاقدية لشكل مؤسسة المنظمة. تحدد جينسن وعلاقة الوكالة بمثابة عقد بموجبه آخر شخص أو أكثر (المديرين الأمرين) إشراف شخص آخر (الوكيل) لأداء بعض الخدمة نيابة عنهم والتي تنطوي على تفويض بعض سلطة صنع القرار وكيالات. وفقا لنظرية الوكالة، والسيطرة المديرين والمعالجة المعلومات من أجل تحسين نطاق صنع القرار، والتي تتناقض مستوى المساهمين من السيطرة. وهذا يؤدي إلى مشاكل الوكالة وإنشاء تكاليف الوكالة في نهاية المطاف وحركة ثروات المساهمين للمديرين. لذلك، تشير نظرية الوكالة إلى أنه يجب إنشاء آلية للسيطرة على سلوك المديرين وإجبارها على التصرف في مصلحة المساهمين وبالتالي، تم تقديم آليات حوكمة الشركات للحد من مشكلة هذه الوكالة من خلال السيطرة على سلوك المديرين عبر الإشراف أو مراقبة أدائها وضمان مساءلة هم على المساهمين. عادة ما تستخدم نظرية الوكالة لوصف العلاقة بين مختلف خصائص حوكمة الشركات، مثل حجم المجلس، استقلال مجلس الإدارة، المدير التنفيذي للتدليك، تنوع النوع الاجتماعي، استقلال المراجعة اللجنة، وجود لجنة منفصلة لإدارة المخاطر وتقديم التقارير عن الجودة. يقدم القسم التالي تطوير فرضياتنا.

الخاتمة

تعتبر شفافية الشركات التي تخضع أسهمها لاهتمام مستمر من المستثمرين العاملين في السوق المالية أحد العناصر الأساسية للاقتصاد المعاصر. إن زيادة الشفافية والمسؤولية في أنشطة منظمة اقتصادية تستلزم اعتماد المنظمة لمبادئ المسؤولية الاجتماعية وبالتالي الإشراف على تنفيذها. كجزء من معايير حوكمة الشركات، يجب أن تكون هناك لوائح محددة تؤدي إلى تحسين جودة المحاسبة من أجل ضمان حماية أفضل لمصالح مالكي الشركة وأصحاب المصلحة الآخرين. تعتمد جودة معلومات التقارير على أنظمة الرقابة المستخدمة في المؤسسة التي تحددها اللوائح المعتمدة داخل نظام حوكمة الشركات، أي الرقابة الداخلية والتدقيق الداخلي والخارجي.

ينعكس منظور أصحاب المصلحة، الذي يؤخذ في الاعتبار بشكل متزايد، من بين أمور أخرى في إجراء اتجاهات جديدة للبحث في نظام المحاسبة، بناءً على فهم أوسع لعقلانية الإدارة، وزيادة نطاق المحاسبة، وإثراء محتواها، وبالتالي المقياس من التطبيقات. لقد أصبح IR هو الذي أصبح مثل هذا الاتجاه. أصبحت العلاقات الدولية لغة الأعمال المستخدمة وهي أداة تخدم المؤسسات لتوصيل قيمتها للمستثمرين، وتسمح حوكمة الشركات للمنظمات بتبني نهج شامل لبناء مثل هذه القيمة المستخدمة. إنه أساس مهم يبني عليه IR الفعال. تحدد معايير حوكمة الشركات سياسة المعلومات الخاصة بالمؤسسة الموجهة نحو احتياجات أصحاب المصلحة، مما يعني اعتماد الحلول المناسبة في نظام المحاسبة. يجب أن تكون البيانات المالية موثوقة كما هي.

References

- Perego, P.; Kennedy, S.; Whiteman, G. A lot of icing but little cake? Taking integrated reporting forward. *J. Clean. Prod.* 2016, 136, 3–64. [CrossRef]
- De Villiers, C.; Venter, E.R.; Hsiao, P.C.K. Integrated reporting: Background, measurement issues, approaches and an agenda for future research. *Account. Financ.* 2017, 57, 937–959. [CrossRef]
- Pistoni, A.; Songini, L.; Bavagnoli, F. Integrated reporting quality: An empirical analysis. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag.* 2018, 24, 489–507. [CrossRef]
- ACCA. Insights into Integrated Reporting, Challenges and Best Practice Responses. 2017. Available online: www.accaglobal.com (accessed on 16 July 2018).
- Eccles, R.G.; Krzus, M.P. *The Integrated Reporting Movement: Meaning, Momentum, Motives, and Materiality*; John Wiley and Sons: Hoboken, NJ, USA, 2014.
- Gunarathne, N.; Senaratne, S. Diffusion of integrated reporting in an emerging South Asian (SAARC) nation. *Manag. Audit. J.* 2017, 32, 524–548. [CrossRef]
- Stent, W.; Dowler, T. Early assessments of the gap between integrated reporting and current corporate reporting. *Meditari Account. Res.* 2015, 23, 92–117. [CrossRef]
- Lee, K.W.; Yeo, G.H.H. The association between integrated reporting and firm valuation. *Rev. Quant. Financ. Account.* 2016, 47, 1221–1250. [CrossRef]
- Zhou, S.; Simnett, R.U.; Green, W. Does integrated reporting matter to the capital market. *Abacus* 2017, 53, 94–132. [CrossRef]
- Garegnani, G.M.; Merlotti, E.P.; Russo, A.A. Scoring firms' codes of ethics: An explorative study of quality drivers. *J. Bus. Ethics* 2015, 126, 541–557. [CrossRef]
- PwC. Value Creation: The Journey Continues: A Survey of JSE Top-40 Companies' Integrated Reports. 2014. Available online:

- http://www.pwc.co.za/en_ZA/za/asset/pdf/integratedreporting-survey-2014.pdf (accessed on 17 June 2019).
- Cadbury, S.A. The corporate governance agenda. *Corp. Gov. Int. Rev.* 2000, 18, 7–15. [CrossRef]
- Adams, C.A. The Sustainable Development Goals, Integrated Thinking and the Integrated Report. 2017. Available online: www.iirc.org (accessed on 16 July 2018).
- Pavlopoulos, A.; Magnis, C.; Iatridis, G.E. Integrated reporting: Is it the last piece of the accounting disclosure puzzle. *J. Multinatl. Financ. Manag.* 2017, 41, 23–46. [CrossRef]
- Htay, S.N.N.; Salman, S.A.; Meera, A.K.M. Let's Move to" Universal Corporate Governance Theory. *J. Internet Bank. Commer.* 2013, 18, 1–11.
- Góis, C. G. (2009). Financial reporting quality and corporate governance: the Portuguese companies evidence. In *Proceedings of the 32nd Annual Congress European Accounting Association (79C)* (pp. 1-25).
- Franczak, I. (2019). The relations between the quality of financial statements and corporate governance. *International Journal of Management and Economics*, 55(2), 118-126.
- Vuong, P. T. (2021). The relationship between corporate governance, earnings management and stock price informativeness: empirical studies in a Vietnamese context (Doctoral dissertation, Université Grenoble Alpes).

استدامة العمل الهندسي في ظل التحول الرقمي

الباحثة

م. رولا سليمان صالح خليفات

مساعد رئيس البلديه للشؤون الماليه والإداريه

بلدية السلط الكبرى

الملخص

يطرح تطور التحول الرقمي تحديات جديدة والعديد من الفرص الجديدة، ويوفر حلولاً فريدة للقضايا الفردية، لكل من القطاعات والمناطق. التحديات التي يفرضها العالم الرقمي لها تأثير كبير على العمليات الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك على بيئتنا. تهدف هذه الورقة إلى توفير فهم قائم على المؤشرات للخصائص الرئيسية للرقمنة التي تعزز التنمية المستدامة في البلدان. الهدف الرئيسي من هذا البحث هو دراسة العلاقة بين التحول الرقمي والاستدامة معاً. أحد المؤشرات الأساسية للمقال هو مؤشر الاقتصاد الرقمي والمجتمع (DESI).

Abstract

The evolution of digital transformation presents new challenges and many new opportunities, and provides unique solutions to individual issues, for both sectors and regions. The challenges posed by the digital world have a significant impact on social and economic processes, as well as on our environment. This paper aims to provide an indicator-based understanding of the key characteristics of digitalization that promote sustainable development in countries. The main objective of this research is to study the relationship between digital transformation and sustainability together. One of the main indicators of the article is the Digital Economy and Society Index (DESI).

المقدمة

في الوقت الحاضر، يعد التحول الرقمي والابتكار والاستدامة كلها أبعاداً ذات صلة وهامة لعمليات الانتقال وسياسات التنمية. تزداد أهمية هذه الظواهر مع ظهور وتكثيف مشاكل متنوعة وأكثر تعقيداً على مستويات مكانية متنوعة، مما يعزز أيضاً بروز الحلول متعددة التخصصات، علاوة على ذلك، متعددة الأبعاد. ومن الأمثلة على هذه المشاكل تغير المناخ، والتلوث البيئي، والهجرة، والأوبئة، وما إلى ذلك. يطرح التحول الرقمي تحديات جديدة بالإضافة إلى العديد من الفرص والحلول الجديدة لأصحاب المصلحة الأفراد والشركات والقطاعات والمناطق التكنولوجية الرقمية وتحليلات البيانات الضخمة والمعلومات وتقنيات الاتصال (ICT) وإنترنت الأشياء (IoT) وغيرها. التطورات تؤثر على حياتنا اليومية. يُسهل تحول الصناعة 4.0 الحصول على كميات كبيرة من البيانات وتحليلها. تغطي التقنيات والعمليات والكفاءات الرقمية جميع المستويات والوظائف، وبسبب تكاملها الاستراتيجي الذكي، فإن التحول الرقمي له أيضاً تأثير على التغيير الثقافي والتنظيمي والتشغيلي في الصناعة أو النظام البيئي. تؤثر التقنيات الرقمية على تحول الاقتصاد ودفعه نحو الازدهار.

لاحظ صانعو السياسات أيضاً هذه الظاهرة حيث يوجد المزيد والمزيد من الطموح المتعلق بالحلول الذكية في استراتيجيات التنمية القطاعية المختلفة على المستويين الوطني والدولي. يريد صانعو القرار استخدام أداة قوية وسهلة الاستخدام لاختيار وتطوير استراتيجيات مناسبة لتغطية الهيكل السببي لنظام معقد معين. بفضل الفاعلين الرقميين، نحن قادرين على إدارة وتسريع التحولات عبر القطاعات في المناطق الجغرافية. جعلت الرقمنة من الممكن تغطية مجموعة واسعة من الموارد التي يمكن مشاركتها والعمل خارج حدود المجموعات الصغيرة والعلاقات الشخصية. يمكن أن توفر الحلول الذكية والمبتكرة المختلفة وتغيير طريقة التفكير فرصاً جديدة للتخطيط والإدارة والتطوير.

يُعرف التحول الرقمي بأنه "التحول العميق للأنشطة والعمليات والكفاءات والنماذج التجارية والتنظيمية للاستفادة الكاملة من التغييرات والفرص لمزيج من التقنيات الرقمية وتأثيرها المتسارع عبر المجتمع بطريقة استراتيجية وذات أولوية، مع الحاضر والمستقبل التحولات في الاعتبار". في الوقت الحاضر، يمكن أن يلعب تقييم ورصد

التحول الرقمي دوراً محورياً في تخطيط السياسات. من الضروري أيضاً أن تكون قادراً على دعم برامج التنمية القطاعية والمكانية المختلفة على مستويات مختلفة من وجهات نظر متنوعة وفقاً لتحديات تغير المناخ والرقمنة والاستدامة.

التحول الرقمي ضروري لتحقيق أهداف التكيف للاتفاقية الخضراء. المفاهيم المستدامة والذكية ليست قابلة للاستبدال ؛ ومع ذلك ، من منظور السياسة اليوم ، من المتوقع ، على المستوى الاستراتيجي للاتحاد الأوروبي ، المساهمة في التحول الرقمي إلى التنمية المستدامة. تهدف هذه الورقة إلى توفير فهم قائم على المؤشرات للخصائص الرئيسية للرقمنة التي تعزز التنمية المستدامة.

بالنظر إلى الأدبيات المتعلقة بالتنمية المستدامة ، هناك القليل من النتائج أو الآراء العلمية الواضحة فيما يتعلق بالدور الدقيق للرقمنة نحو الاستدامة ، خاصة في أوروبا الوسطى. نظراً للعدد المحدود من التقييمات التي تركز على العلاقات المتبادلة بين الرقمنة وكل بُعد من أبعاد التنمية المستدامة ، هناك فجوة بحثية محددة يجب سدها ، وهذا ينطبق بشكل خاص على المجال الذي تم فحصه. يمكن أن تلعب الأساليب والحلول التي تعتمد على التكنولوجيا الرقمية دوراً محورياً في مجالات مختلفة من الاستدامة البيئية مثل مكافحة التلوث وإدارة النفايات والإنتاج المستدام والنقل المستدام والخدمات اللوجستية أو التنمية الحضرية المستدامة. ومع ذلك ، فإن دراسة الركائز الثلاث للاستدامة والتحول الرقمي من المنظورات الإقليمية أمر غير مؤكد ، وبالتالي فقد حفز دراستنا التي أجريت في وسط أوروبا. تتنوع تأثيرات الرقمنة على الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.

مع وضع جوانب التنمية الإقليمية في الاعتبار ، يجب أخذ العديد من الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والبيئية في الاعتبار. تستكشف الدراسة الحالية الدور المحتمل للتحول الرقمي في الانتقال نحو الاستدامة. يتطلب فهم هذا تغييراً في العقلية والهياكل والممارسات. يمكن أن يكون للتحول الرقمي القدرة على دعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة (SDGs) بشكل فعال ، بسبب الفرص الجديدة التي تم إنشاؤها. علاوة على ذلك ، يمكن أن يكون لهذه الفرص الجديدة تكاليف معاملات أقل. يمتلك التحول الرقمي أيضاً القدرة على دعم مساعي الحكومات الوطنية والمحلية لتطوير البيئة الاجتماعية والاقتصادية بطريقة مرنة ومستدامة.

بناءً على مراجعة الأدبيات العلمية ، يمكن القول أنه لا توجد معرفة كافية بالنظر إلى روابط الاستدامة والرقمنة ، خاصة في المنطقة التي تم فحصها. الهدف من هذا التقييم هو تقديم نظرة عامة واضحة فيما يتعلق بالوضع الحالي للتحويل الرقمي في البلدان الأربعة لمجموعة (V4) Visegrad Group. علاوة على ذلك ، لتقديم تقييم قائم على المؤشرات يأخذ في الاعتبار ، من ناحية ، الخصائص الرئيسية للرقمنة ، ومن ناحية أخرى ، يسلط الضوء على العلاقات المتبادلة في تعزيز التنمية المستدامة. يعتمد هذا التقييم المستند إلى المؤشرات على مؤشر الاقتصاد والمجتمع الرقمي (DESI).

الصفقة الخضراء الأوروبية والتحول الرقمي

وضعت المفوضية الأوروبية علي رأس عملها تحقيق هدفين رئيسين هما الانتقال الأخضر والتحول الرقمي وتولي المفوضية الأوروبية أهمية قصوي لتنفيذ الصفقة الخضراء باعتبارها قاطرة واستراتيجية لنمو الاتحاد الاوروبي وتتمسك بأولوية تنفيذها رغم التحديات التي تفرضها جائحة كورونا والتأثيرات الاقتصادية السلبية التي شهدتها العديد من دول الاتحاد الأوروبي، فلا تزال تتمسك بأولوية تنفيذ الصفقة، التي تقدر أنها ستكون بمثابة قاطرة التعافي في الاقتصاد لدول الاتحاد في مرحلة ما بعد الجائحة.

يظل الهدف النهائي للصفقة الأوروبية الخضراء هو الوصول للحيد الكربوني بحلول عام 2050 من خلال عدد من الأهداف المرحلية من أبرزها تقليص حجم الانبعاثات بالاتحاد الاوروبي للنصف بحلول عام 2030 ، وتبني مفهوم الاقتصاد الدائري القائم علي تقليص الاعتماد علي السلع والمنتجات ذات الاستخدام الواحد مثل المنتجات البلاستيكية ذات الاستخدام الواحد.

كما تتبني أيضا استراتيجية الزراعة المستدامة (From Farm to Fork) التي تسعى الي تقليص حجم تداول المنتجات الغذائية ذات المناسيب العالية من متبقيات الاسمدة والمبيدات وتقليصها الي 50% وتعزيز الزراعة العضوية عن طريق رفع حصتها الي 25% من اجمالي نظم الزراعة بالاتحاد الاوروبي وان تكون هذه الاستراتيجية الزراعية أداة تمكن الاتحاد الأوروبي من الانتقال الي نظام غذائي مستدام اضافة الي ذلك تسعى الصفقة ايضا الي إحداث تعديل عميق في النماذج الصناعية والاستهلاكية

القائمة عبر التخلي تدريجيا عن الوقود الأحفوري والاعتماد بشكل متزايد علي مصادر الطاقة المتجددة واتاحة استهلاك الغاز الطبيعي كوقود احفوري انتقالي الي جانب فرض ضريبة علي كافة المنتجات كثيفة الانبعاثات (ضريبة الكربون) وتبني مبادرة السماء الاوروبية الواحدة الهادفة الي جعل بيئة النقل الجوي بسماء الاتحاد الاوروبي منخفضة الانبعاثات.

يؤثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل غير مباشر على كفاءة استخدام الموارد لعمليات أخرى مثل النقل أو الإنتاج الصناعي. بالإضافة إلى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على كمية الموارد التي تستهلكها العمليات الأخرى ، فإن هذا يشمل أيضاً تواتر ومدة استخدام هذه العمليات. كما أن للتحويل الرقمي تأثيرات أكثر منهجية وواسعة النطاق تتجاوز القضايا المتعلقة بكفاءة العمليات أو تحسينها؛ فهي تحول الخدمات ونماذج الأعمال وتغير سلاسل القيمة الكاملة. مدعوماً بكميات هائلة من البيانات ، فإنه يعزز مستوى المعلومات لدينا حول البيئة والديناميات الاقتصادية والسلوك الاجتماعي والفردى. في الوقت نفسه ، فإنه يجعل التقنيات المتاحة التي تستخدم هذه المعلومات كأداة للتأثير بشكل تلقائي وفعال للغاية على العالم المادي والاجتماعي. تمتلك الأدوات الجديدة للمعلومات المكبرة والإدارة والتحكم إمكانات لمنتجات ونماذج وسياسات أعمال أكثر استدامة يوجد حالياً نقص في الأدلة الكمية حول إمكانات الإغاثة البيئية من خلال الرقمنة ، وغالباً ما يكون الإسناد السببي لمثل هذا الإغاثة إلى "الرقمنة" أمراً صعباً. في الوقت نفسه ، من المهم أن تضع في اعتبارك أنه - في حين تظهر الأمثلة والفرص الإيجابية أكثر فأكثر ، هناك أيضاً آثار سلبية محتملة وشكوك حول تطبيق الحلول الرقمية ويتم تقديم الأدلة المحددة في ما يلي مع التركيز على قضايا مختارة تشكل جزءاً من الصفقة الخضراء الأوروبية، ولا سيما: تعبئة الصناعة لاقتصاد نظيف ودائري من "المزرعة إلى الشوكة": تصميم نظام غذائي عادل وصحي وصادق للبيئة الحفاظ على النظم البيئية والتنوع البيولوجي واستعادتها.

كما تضمنت احدث مستجدات الصفقة الاوروبية الخضراء اصدار المفوضية الاوروبية استراتيجية تكامل نظم الطاقة وخطة لاننتاج الهيدروجين بوصفة مصدرا انتقاليا للطاقة في سبيل تحقيق الهدف النهائي بالوصول للحياد الكربوني بحلول عام 2050 وتهدف استراتيجية تكامل الطاقة الي وضع نظام للانتقال للطاقة الخضراء

بالاعتماد على الاقتصاد الدائري وإعادة استخدام النفايات وتوليد الطاقة من النفايات والابتعاد عن السلع ذات الاستخدام الواحد والتوسع في استخدام الكهرباء والاعتماد بشكل أكبر على الوقود المتجدد (طاقة شمسية، رياح، هيدروجين) والتخلي عن الدعم المالي للوقود الاحفوري.

التطبيقات الرقمية لتشجيع سلوك المستهلك المسؤول

وفقاً لمعلومات (WBGU 2019a) حول سلاسل التوريد ، فإن التكاليف البيئية للمنتجات (على سبيل المثال المقدمة من خلال رموز QR) أو الخدمات أو تدفقات الاستثمار قد تساعد المستهلكين على اتخاذ قرارات مستدامة. التطبيقات الرقمية ، على سبيل المثال يوفر التفاعل أو الألعاب أو تجربة الطبيعة الافتراضية أو مشاريع علوم المواطن عبر الوطنية (Citizen Science) فرصاً جديدة للوعي البيئي وفهم الترابط العالمي. ويمكن أن يساعد ذلك ، على المدى الطويل ، في زيادة الوعي بالحاجة إلى التعاون والسياسات البيئية العالمية.

لا يقتصر برنامج الأمم المتحدة للبيئة (2019) على تحديد الإمكانيات البيئية للنظام الإيكولوجي الرقمي الموجه نحو أهداف التنمية المستدامة فيما يتعلق بتعزيز تبادل المعرفة ، ولكن أيضاً لإبلاغ ووعي المستهلك واختياره من خلال تقنيات جديدة لتحفيز المشاركة مع البيانات والرؤى وزيادة ووعي المواطنين والارتباط. وبالتالي، قد يكون للتطبيقات القائمة على البيانات لتحفيز السلوك على أساس تحليل البيانات الآلي إمكانيات مفيدة كبيرة للإدارة والحوكمة الفعالة. الإدراك وعلم الأعصاب وعلم النفس والتخصصات الأخرى، تسمح هذه التقنيات بالتأثير على سلوك الأفراد بطريقة غير جراحية ولكنها فعالة. تعتبر التطبيقات المحتملة للدفع في مجال السياسة البيئية أحياناً مكملات فعالة محتملة للأدوات الحالية. على سبيل المثال ، يمكن استخدام هذه التقنيات لتجنبها والتغلب عليها.

التطبيقات الرقمية للحوكمة الشاملة والتشاركية والتعاونية

بالإضافة إلى توفير المعلومات، يمكن للتقنيات الرقمية أيضاً أن تسهل المشاركة النشطة في صنع السياسات وبالتالي يمكنها زيادة شرعية مدخلاتها. يُنظر إلى إمكانيات التقنيات الرقمية على وجه التحديد في سياق المدن (الذكية) التي يجب أن تخلق جواً

حيث يبني المواطنون والشركات والحكومة معاً مدينة حيوية ومستدامة. قد يركز استخدام التقنيات الرقمية على أدوات المشاركة في القرارات الإدارية أو البرلمانية. 58. الميزانية التشاركية أو في التخطيط ، ولكن أيضاً للمساهمة في التعاون بوسائل أخرى. على سبيل المثال ، قد تتضمن التطبيقات الرقمية فرصاً للمواطنين لجمع البيانات الفردية والمساهمة فيها أو البيانات البيئية "التعميد الجماعي" في مشاريع العلوم للمواطنين وفي نفس الوقت توفر التقنيات التي تمكن المواطنين من تقرير ما يحدث مع بياناتهم. من المفترض أن يوفر إنتاج البيانات المدنية في سياق المشاريع البلدية أو "علم المواطن" ، على سبيل المثال ، التصميم التعاوني للمدن والأماكن العامة. تسعى الأفكار المتعلقة بالتوليد التعاوني للبيانات واستخدامها واستغلالها إلى تحقيق هدف التمكين المدني والإدماج السياسي والاقتصادي للمواطنين.

تجارب مشروع "Horizon 2020" التابع للاتحاد الأوروبي "DECODE" مع ثلاث حالات استخدام مختلفة فيما يتعلق بإمكانيات تمكين التقنيات الرقمية هذه: الاقتصاد التعاوني ، واستشعار المواطن التشاركي ، والديمقراطية المفتوحة ، مع التركيز بشكل خاص على كيفية ارتباط ذلك بمجتمعات المستخدمين في مدينتين أوروبيتين - أمستردام وبرشلونة. 59. يطور المشروع بنية تحتية تكنولوجية من نظير إلى نظير تمنح البلدية الحقوق ذات الصلة والسيادة الإدارية فيما يتعلق بالبيانات الرقمية. يجب جمع البيانات السلوكية أو التفضيلية أو أجهزة الاستشعار أو البيانات التي تم إنشاؤها آلياً تحت سيطرة المواطنين الذين يقومون بإنشاء البيانات أو منتجي البيانات الآخرين وإتاحتها للمؤسسات المحلية والجهات الفاعلة ذات المصلحة العامة. من المفترض أيضاً أن تمكن عملية تشاركية من أجل التداول واتخاذ قرار بشأن تكوين "مشاع البيانات" (أي نظام اجتماعي تقني وقانوني تم ابتكاره وإدارته بشكل جماعي يسمح بإنتاج وإدارة واستخدام أنواع مختلفة من البيانات لحل التحديات المجتمعية). من المفترض أن تشكل الاستدامة البيئية أحد الأبعاد المركزية "للاقتصاد التعاوني المشترك".

من المفترض أن يمنح مشروع "smarticipate" "Horizon 2020" المواطنين إمكانية الوصول إلى البيانات حول مدينتهم بطريقة سهلة الفهم ، مما يمكنهم من دعم عملية صنع القرار بشكل أفضل. يمكن للمقيمين أيضاً لعب دور نشط في التحقق من

البيانات والمساهمة فيها. على العكس من ذلك ، سيتم تمكين الحكومات المحلية للاستفادة من براعة سكانها ، واكتساب أفكار قيمة. هذه الملاحظات ذات الاتجاهين تجعل المدن أكثر ديمقراطية وديناميكية.

الضغوط البيئية المرتبطة بالتحول الرقمي

يقدم القسم التالي نظرة عامة على النتائج الواردة في الأدبيات المتعلقة بالتأثيرات البيئية المتعلقة بالتحول الرقمي ، مع إيلاء اهتمام خاص للتأثيرات على التنوع البيولوجي (بما في ذلك النظم الإيكولوجية) ، والتربة ، وتلوث الهواء والماء ، والموارد والنفايات (أي ليس على الطاقة / انبعاثات غازات الدفيئة - فهذه مفهومة جيداً نسبياً). نحن نتبع التمييز المفاهيمي بين التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والمنهجية الموضحة أعلاه.

ملاحظة أولية: نظراً لضيق الوقت ، فإننا لا نجمع أدلة على الآثار البيئية للتجارة الإلكترونية والتسوق عبر الإنترنت. ومع ذلك ، فإن التجارة الإلكترونية كنشاط تسبب آثاراً بيئية مباشرة وغير مباشرة بالإضافة إلى تأثيرات انتعاش (بالنسبة للأخيرة). تظهر إحصائيات يوروستات أن التسوق الإلكتروني ينمو باطراد في الاتحاد الأوروبي ، مع أكبر زيادة بين مستخدمي الإنترنت الشباب. التجارة الإلكترونية لها تأثير كبير على البنية التحتية لقطاع التجزئة بما في ذلك النقل والتعبئة والتخزين. يوجد عدد من الدراسات التي تبحث في تأثيرات الاستدامة للتجارة الإلكترونية والتي يمكن أخذها في الاعتبار عند صنع السياسات في المستقبل.

الحفاظ على النظم البيئية والتنوع البيولوجي واستعادتها

قد تساعد التقنيات الرقمية في تخفيف الضغوط على البيئة الطبيعية والتنوع البيولوجي في كثير من النواحي. يقدم هذا القسم أمثلة لإمكانات الإغاثة البيئية هذه فيما يتعلق برصد التنوع البيولوجي وخدمات النظام الإيكولوجي ونماذج الأعمال التجارية الجديدة المدعومة رقمياً والتي لها آثار إيجابية محتملة على البيئة الطبيعية والتنوع البيولوجي.

الخاتمة

من أفضل مؤشرات التحول الرقمي مؤشر DESI المركب الذي درسناه بعدة طرق في المقالة. كان التحليل الرئيسي هو العلاقة بين أهداف الاستدامة وأداء الرقمنة. بناءً على ذلك ، يمكن القول أنه يمكن ملاحظة العديد من الارتباطات بين التحول الرقمي وأهداف الاستدامة. إحدى أكبر القيم المضافة للمقال هي المنطقة المختارة بالإضافة إلى الفحص المشترك للرقمنة والاستدامة. تركز معظم المنشورات على الدول الغربية ، لكن هذه المقالة تبحث في منطقة أصغر وأكثر حرماناً. تسلط نتائج البحث الضوء على التصنيفات بين الدول، مما يسلط الضوء على نقاط القوة وأوجه القصور المفترضة للدول. بشكل عام ، كان أداء الدول الأعضاء المختارة أفضل من متوسط الاتحاد الأوروبي بناءً على معظم المؤشرات التي تم فحصها. لذلك ، فإن نتائج هذا البحث تؤدي إلى احتمالات إجراء مزيد من البحث.

المصادر والمراجع

- Abreue Silvaa, J. de, & Melo, P. C. (2017). The effects of home-based telework on household total travel: A path analysis approach of British households. *Transportation Research Procedia*, 27, 832–840.
- Abukhader, S., & Jönson, G. (2004). E-commerce and the environment: A gateway to the renewal of greening supply chains. *International Journal of Technology Management*, 28(2), 274.
- Aganaba-Jeanty, T., & Huggins, A. (2019). Satellite Measurement of GHG Emissions: Prospects for Enhancing Transparency and Answerability under International Law. *Transnational Environmental Law*, 8(02), 303–326. <https://doi.org/10.1017/S2047102519000104>
- Allen, J., Piecyk, M., Piotrowska, M., McLeod, F., Cherrett, T., Ghali, K., . . . Austwick, M. (2018). Understanding the impact of e-commerce on last-mile light goods vehicle activity in urban areas: The case of London. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 61, 325–338
- Allena, M. (2018). Blockchain Technology for Environmental Compliance: Towards A 'Choral' Approach :BOCCONI LEGAL STUDIES RESEARCH PAPER SERIES. Number 3456963.
- Berlin. (2018). Konzept für einen stadtverträglichen und nachhaltigen Berlin-Tourismus 2018+. Berlin.
- Berwald, A., Faninger, T., Bayramoglu, S., Tinetti, B., Mudgal, S., Stobbe, L., & Nissen, N. (2015). Preparatory study for implementing measures of the Ecodesign Directive 2009/125/EC - DG ENTR Lot 9 - Enterprise servers and data equipment.

- Bhakar, V., Agur, A., Digalwar, A. K., & Sangwan, K. S. (2015). Life Cycle Assessment of CRT, LCD and LED Monitors. The 22nd CIRP conference on Life Cycle Engineering. (15), 432–437.
- Bieser, J. C. T., & Hilty, L. M. (2018a). An approach to assess indirect environmental effects of digitalization based on a time-use perspective. In H. J. Bungartz, D. Kranzlmüller, V. Weinberg, J. Weismüller, V. Wohlgemuth, & L. H. Jan Bieser (Eds.), Progress in IS. Advances and New Trends in Environmental Informatics: Managing Disruption, Big Data and Open Science. Cham: Springer International Publishing.

المعايير الأساسية في البنية التحتية للمدن

م. اسامه محمد فرحان الفاعوري

رئيس قسم الاعمار

بلدية السلط الكبرى

الملخص

في العقود الأخيرة ، كان هناك إجماع متزايد على أن التنمية الحضرية المستدامة أمر بالغ الأهمية لمستقبل المجتمعات البشرية وأنظمة الكواكب. إن تأثيرات النمو السكاني والتأثيرات البيئية للأنشطة البشرية واضحة في جميع أنحاء العالم ، ويمكن ملاحظتها ليس فقط في التحضر السريع للعديد من المدن الكبيرة ، ولكن أيضاً في التجمعات السكانية الصغيرة والمتوسطة ، والمجتمعات الريفية ، وحتى المناطق غير المأهولة. لهذا السبب ، فإن التنمية الحضرية المستدامة هي موضوع هذه الأطروحة المرخصة. تركز الأطروحة على دور المنظمات البلدية في التنمية الحضرية المستدامة ، والطرق التي يتم بها تنظيم عمليات تطوير الاستراتيجيات والسياسات التي تعالج الاستدامة الحضرية ، وكيف يشارك أصحاب المصلحة الآخرون في مثل هذه العمليات. وتختتم الأطروحة من خلال تقديم إطار مفاهيمي جديد يهدف إلى إثراء مثل هذه العمليات - "العوامل الخمسة" التي تؤثر على التخطيط الاستراتيجي للاستدامة الحضرية في البلديات.

Abstract

In recent decades, there has been a growing consensus that sustainable urban development is critical to the future of human societies and planetary systems. The effects of population growth and the environmental impacts of human activities are evident throughout the world, and can be observed not only in the rapid urbanization of many large cities, but also in small and medium population centers, rural communities, and even uninhabited areas. For this reason, sustainable urban development is the subject of this licensed thesis. The thesis focuses on the role of municipal organizations in sustainable urban development, the ways in which the processes of developing strategies and policies that address urban sustainability are organized, and how other stakeholders participate in such processes. The thesis concludes by presenting a new conceptual framework that aims to enrich such processes - the "five factors" that influence strategic planning for urban sustainability in municipalities.

المقدمة

أدى التحضر السريع والنمو السكاني والقلق المتزايد بشأن الآثار البيئية للأنشطة البشرية في العقود الأخيرة إلى ظهور التنمية الحضرية المستدامة كمفهوم مؤثر ومثير للجدل ومتنازع عليه أكدت العديد من المبادرات التي تسعى إلى تعزيز التنمية الحضرية المستدامة ، لا سيما في الفترة التي تلت التوقيع على بروتوكول كيوتو ، الجهود المبذولة للتخفيف من تغير المناخ والتكيف معه ، وعلى هذا النحو ، فإن الإجراءات المتخذة للحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري أو تحويل أنظمة الطاقة لتمكين تعتبر مجتمعات الكربون مكونات مهمة للتنمية الحضرية المستدامة. في أوروبا، على سبيل المثال، يتم تشجيع المنظمات البلدية على تطوير وتنفيذ خطط عمل إستراتيجية للطاقة لبلدياتها، من أجل تقليل انبعاثات غازات الاحتباس الحراري أو تقليل استخدام الطاقة أو زيادة كفاءة الطاقة وبالمثل، في السويد، لدعم تطوير استراتيجيات الطاقة البلدية والمناخ، أطلقت وكالة الطاقة السويدية برنامجاً وطنياً يُعرف باسم البلدية المستدامة. شهدت المراحل الثلاث للبرنامج البلديات تبادل الأفكار والمعرفة التقنية حول قضايا الطاقة والمناخ ، وكذلك وضع استراتيجيات وخطط عمل تهدف إلى تقليل استخدامهم للطاقة وانبعاثات غازات الاحتباس الحراري. إن الدور المركزي للمؤسسة البلدية في تخطيط الطاقة والمناخ يجعلها موضوعاً رئيسياً للدراسة ، ومع ذلك فمن المهم أيضاً النظر في الطرق التي يشارك بها أصحاب المصلحة الآخرون في عمليات تطوير استراتيجيات الطاقة والمناخ وبالتالي، تتناول هذه الأطروحة الخبرات من العديد من البلديات المشاركة في برنامج البلدية المستدامة، مع التركيز بشكل خاص على كيفية تنظيم عمليات التخطيط وتطوير استراتيجيات الطاقة والمناخ، والطرق التي شارك بها أصحاب المصلحة في مثل هذه العمليات و خبرات المشاركة تعتمد على الأطر النظرية الحالية وتطوراتها وتقدم بيانات تجريبية ، تم جمعها باستخدام مجموعة متنوعة من الأساليب ، من خمس بلديات ، من أجل التوصل إلى استنتاجات حول مزايا وعيوب الاختلافات في شكل وتركيب الطاقة والتخطيط المناخي. تعرض الأطروحة أيضاً تحليلاً لعينة متعددة التخصصات من مقالات المجالات الأكاديمية التي تتناول موضوع "الاستدامة الحضرية" المنشورة خلال الفترة 2011-2012 في حين، وتقدمان رؤى بالإشارة إلى وجهات نظر نظرية محددة، تقدم

الورقة 3 نظرة عامة وتفكر في دراسة وممارسة الاستدامة الحضرية. تتناول هذه الورقة قضايا تشمل الأساليب المستخدمة والمواضيع التي تغطيها المقالات ، فضلاً عن التحديات والفرص في مجال الاستدامة الحضرية. تُفيد نتائج الأوراق الثلاثة معاً في نتائج هذه الأطروحة ، والتي يتم تقديمها في المناقشة التجميعية.

دراسة الاستدامة في سياق حضري

إن معيار التنمية غير المستدامة الموثق جيداً والملاحظ يوفر السياق المباشر لهذه الأطروحة. توفر المعرفة وقبول التنمية غير المستدامة الزخم لجهود تعزيز التنمية المستدامة. التنمية المستدامة هي مفهوم متعدد الأوجه و متمحور حول الإنسان يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأنماط التحضر والنمو السكاني والتأثيرات البشرية للعصر الصناعي. وبالتالي ، فإن السعي وراء الاستدامة الحضرية هو أحد التحديات العديدة للتنمية المستدامة تركز الاستدامة الحضرية على المستوطنات البشرية كمساحة متعددة الأبعاد ، وتشكيل التنمية المستدامة والتأثير عليها محلياً وفي السياق العالمي الأوسع ؛ مساحة تتجلى ليس فقط في شكل بنية تحتية مادية ، ولكن أيضاً من حيث النظم الاجتماعية والاقتصادية والبيئية الموجودة في المستوطنات ، فضلاً عن السياقات الإدارية والمؤسسية والسياسية والثقافية التي تؤثر على هذه الأنظمة. في السنوات الأخيرة ، اتخذت جهود مكافحة تغير المناخ دوراً بارزاً بشكل متزايد في مناقشات الاستدامة الحضرية ، مع ظهور الطاقة وتخطيط المناخ كمكون مركزي في مناقشات السياسات على المستويين الوطني ودون الوطني مع زيادة الأدبيات حول الاستدامة الحضرية من حيث الحجم والتنوع ، تزداد أيضاً الحاجة إلى دراسة متعددة التخصصات لنظرية وممارسة الاستدامة الحضرية. يتم الترويج للاستدامة الحضرية بشكل متزايد كمفهوم من قبل الجهات الفاعلة العاملة على المستويات المحلية والإقليمية والوطنية والدولية. ومع ذلك، لا يوجد تعريف واضح أو موحد للتنمية الحضرية المستدامة. على هذا النحو، تختلف تفسيرات "الاستدامة الحضرية" اعتماداً على السياق وعوامل أخرى ، وقد يعتبر البعض هذا المفهوم مفارقة أو تناقضاً أو تناقضاً أو الوهم توفر مثل هذه المناقشات سياقاً عاماً لهذه الأطروحة ، والتي - على الرغم من أنه من غير المرجح أن تحل الاختلافات في التفسير أو غيرها من التحديات الظاهرة - تحاول تقديم مساهمة نحو تحسين فهم الاستدامة الحضرية. للقيام

بذلك ، تستخدم الأطروحة نهجاً استكشافياً. تم تقديم تجارب التخطيط الاستراتيجي في البلديات ، مع التركيز بشكل خاص على الطاقة والتخطيط المناخي، بينما تعكس الأدبيات الأكاديمية الحديثة لتحديد التحديات الأوسع المتعلقة بدراسة وممارسة الاستدامة الحضرية. إذا كانت الأطروحة تركز على مواضيع مختلفة ، على سبيل المثال ، المياه والصرف الصحي أو إدارة النفايات ، أو مجموعة فرعية أكثر تحديداً من الأدبيات ، فمن الممكن أن تظهر اختلافات دقيقة ، وربما جوهرية ، في النتائج. على الرغم من ذلك ، فإن تجميع النتائج من هذه الأوراق يوفر الأساس لهذه الأطروحة ، والتي تقترح بدورها إطاراً مفاهيمياً - خمسة عوامل للاستدامة الحضرية في التخطيط الاستراتيجي للبلديات - يهدف إلى البناء على الأدبيات الموجودة واستكمالها والمساهمة فيها. في هذا الصدد ، الأطروحة أقل اهتماماً بتحديد الفجوات في مجموعات الأدبيات السابقة وتأطير احتياجات البحث بالإشارة إليها ، ولكن بالأحرى مع تحديد أوجه التشابه والأنماط عبر مجموعات الأدبيات التي - عند تجميعها في إطار متماسك - تساهم في ظهور رؤى ووجهات نظر جديدة.

تعريف المصطلحات: البلديات والمنظمات البلدية وأصحاب المصلحة

في السنوات الأخيرة ، تم التأكيد بشكل متزايد على دور البلديات في تمكين الاستدامة الحضرية في مجموعة متنوعة من المؤلفات الأكاديمية وغير الأكاديمية. ومع ذلك ، نظراً لأن مصطلح "البلدية" قد يعني أشياء مختلفة في سياقات مختلفة ، فسيتم توضيح استخدامه في هذه الأطروحة بإيجاز. البلديات - التقسيمات الإقليمية ذات الوظائف الإدارية المحددة ، والمسؤوليات القانونية ، وفي كثير من الحالات ، الأنظمة السياسية - غالباً ما تشمل ، أو يتم تحديدها من خلال إدراجها في ، المناطق الحضرية. يختلف الوضع الدستوري للبلديات ومستوى استقلاليتها ، اعتماداً على الأطر القانونية والمالية الوطنية. في بعض البلدان ، تعتبر البلديات مرادفاً للحكومة المحلية ، على الرغم من - كما يوحي اسمها - يمكن فهم مصطلح "الحكومة المحلية" للتأكيد (السياسي) على الحكومة (السياسية) للفضاء البلدي، وبالتالي حذف وجود جهات فاعلة أخرى داخل (و خارج) الإقليم البلدي الذي قد يؤثر أيضاً على إدارة الإقليم البلدي ، كلا المصطلحين ، الحكومة المحلية والبلديات ، يعنيان وجود كيان مسؤول عن الإدارة ، وفي كثير من الحالات ، الإدارة السياسية للإقليم البلدي. يشار إلى هذه الكيانات في هذه الأطروحة باسم

المنظمات البلدية. الشكل المؤسسي للمنظمات البلدية ومسؤولياتها ودور السياسة ومدى الوظائف الديمقراطية المحلية ، تعتمد على السياق الوطني. ومع ذلك ، في كثير من الحالات ، تلعب المنظمة البلدية دوراً مؤثراً في الحياة البلدية من خلال ممارسة السلطة أو من خلال التأثير على الآخرين (على سبيل المثال بشكل مباشر وغير مباشر من خلال استخدام التخطيط أو في العمليات التعاونية). لا يشمل التنظيم البلدي مؤسسات الحكومة المحلية فحسب ، بل يشمل أيضاً جهات فاعلة أخرى ، على سبيل المثال الشركات المملوكة للبلديات وعمليات "الحوكمة" خارج نطاق الأنشطة "الحكومية" التقليدية. وبالتالي ، فإن دراسة البلديات تستوعب دراسة أصحاب المصلحة الآخرين (أي أولئك الذين لديهم اهتمام بقضية ما) وعلاقات المنظمة البلدية معهم بشكل عام ، أصحاب المصلحة يمكن تعريفها على أنها فاعل / كيان يؤثر أو يتأثر بأفعال الآخرين. يشكل الجمهور العام مجموعة واضحة من أصحاب المصلحة الذين قد يتم تنظيمهم وتمثيلهم من قبل الأحزاب السياسية أو مجموعات المصالح الأخرى مثل المنظمات غير الحكومية ، ومع ذلك قد يشمل أصحاب المصلحة الآخرون الشركات الخاصة أو وسائل الإعلام أو السلطات العامة الأخرى التي تمثل المصالح الوطنية أو الإقليمية. التعريف من أصحاب المصلحة فضفاض ومفتوح للتفسير ، حيث من المحتمل أن ينظر الأفراد والكيانات إلى الآخرين كأصحاب مصلحة (أو لا) بطرق مختلفة ، وأحياناً غير متسقة.

الاستدامة الحضرية والبلدية

هناك مجموعة متنوعة من الطرق لتأطير البحث حول البلديات والاستدامة الحضرية والعديد من التحديات المتعلقة بدراسة كليهما. لقد أدى تأطير التنمية المستدامة على أنها تحدٍ يتطلب استجابات على المستوى المحلي والتبعية إلى تركيز قوي - من صانعي السياسات والباحثين - على دور البلديات في التنمية الحضرية المستدامة. في كثير من الأحيان ، تركز الأدبيات حول الاستدامة الحضرية على دور البلديات في تشكيل التحولات المحلية الخاصة بالسياق ، والتي قد يكون لها أهمية أوسع للبلديات التي تعمل في سياقات مماثلة. البلدية (أي منطقتها الجغرافية) هي منصة للدراسة ؛ داخلها ، يكون التنظيم البلدي (أي الكيان البلدي) موضوعاً للدراسة ، على الرغم من أنه ليس بالضرورة موضوع الدراسة الوحيد أو الرئيسي كما هو الحال في دراسة الحكومة المحلية. قادرون على إحراز تقدم ، إما لأن السياقات التنظيمية لم تمكنهم من القيام بذلك ، بسبب عوامل

محلية مثل السلطات التنظيمية، أو بسبب التصورات التي تؤدي إلى سلوك نفور من الخسارة. قد تحتوي البلدية نفسها على أكثر من المساحة الحضرية، أو قد تكون جزءاً (ولا يمكن فصلها عن) السياقات الحضرية أو الإقليمية أو الوطنية أو العالمية الأوسع. وبالتالي، في حين أن الحدود الجغرافية للبلدية قد تمثل أداة واضحة في تحديد نطاق الدراسات وتقييده، فمن غير الواضح إلى أي مدى ينبغي أن تكون العامل الحاسم؛ تفرض حدود البلدية مساحة مادية مخططة، بشرية المنشأ ومتداخلة مع السلطة والسياسة، ومع ذلك، فإن الموقع الثابت للبلدية في الحياة البلدية ومركزيتها - كموضوع للدراسة، أو سياق دراسي - لدراسات الاستدامة الحضرية يعني أنه من الصعب تخيل خلاف ذلك. أصبحت المنظمات والعمليات البلدية التي تشارك فيها نقطة مرجعية مهمة وغالباً ما تكون محور الدراسات، على الرغم من عدم اليقين من أن البلديات لديها التنظيم أو العمليات أو الأدوات للتعامل بشكل مناسب.

مخاوف الاستدامة بطريقة إستراتيجية على هذا النحو، قد يكون من الضروري إعادة تصور دور المنظمة البلدية لتحسين أداء الاستدامة علاوة على ذلك، على الرغم من أن الاستدامة الحضرية هي ظاهرة تبدو مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالبلديات والمنظمات البلدية، إلا أنها - بحكم تعقيدها وتنوعها - تؤثر وتتأثر بأصحاب المصلحة، محلياً وخارج منطقة البلدية. تجعل الديناميكيات المترابطة للاستدامة الحضرية من غير المحتمل أن يتمكن أي فاعل يعمل بمعزل عن الآخرين من مواجهة تحديات الاستدامة الحضرية بطريقة شاملة. إطار العمليات التي بدأتها منظمة البلدية أو نظمتها أو شاركت فيها. قد تشمل هذه الجهات الفاعلة أولئك الذين تم تعريفهم تقليدياً على أنهم أصحاب مصلحة (أي أولئك الذين لديهم مصلحة محددة بوضوح أو مصلحة مباشرة في قضية ما) إلى مجموعات أخرى من الجهات الفاعلة أو الأفراد الذين يتغيرون عن العمليات الرسمية أو على هامشها. باختصار، تواجه الدراسات حول دور البلديات في الاستدامة الحضرية عدداً من التحديات، تتعلق جزئياً بالتعقيد الأساسي للتنمية المستدامة والاستدامة الحضرية والطرق التي يتم بها تنظيم المعلومات حول هذه القضايا وتنظيمها وتقديمها، وجزئياً. نتيجة تنوع البلديات، كقوة وداخلياً، داخل وبين البلديات والسياقات الأوسع لتشكيل السياقات البلدية. على الرغم من ذلك، فإن البلديات - كمناطق جغرافية محددة - هي وحدات دراسية مثالية، تضم تنوعاً هائلاً ومواد تجريبية محتملة واسعة النطاق

للدراستات. الوحدة البلدية جذابة للأكاديميين ، من الناحية العملية والجدس على حد سواء. ربما يكون ربط البلدية بالاستدامة الحضرية أمراً إرشادياً ، وهو أمر لا يخلو من الجدارة أو المنطق ، حتى لو كان إشكالياً إلى حد ما.

التركيز على التخطيط الاستراتيجي

تعكس هذه الأطروحة بعض القضايا المتعلقة بالاستدامة الحضرية في البلديات الموضحة أعلاه من خلال النظر بمزيد من التفصيل في مسألة التخطيط الاستراتيجي للبلديات ، مع إشارة خاصة إلى استراتيجيات الطاقة والمناخ. هناك أسس نظرية جيدة للقيام بذلك. التخطيط الاستراتيجي هو موضوع قلق بالنسبة لمعظم المنظمات، وتشير الأبحاث الحديثة حول استراتيجية الشركة إلى أن القضايا البيئية والتنمية المستدامة تؤثر بشكل متزايد على عمليات التخطيط الاستراتيجي. يحدد الحاجة إلى "الشركات لتتجاوز الامتثال التنظيمي ونحو اعتماد نهج استباقي استراتيجي" الذي يدرك الآثار العميقة وطويلة الأجل لتحديات الاستدامة. هذا مهم لأنه غالباً ما يكون هناك "توافق معياري لأنشطة المنظمة مع استراتيجياتها" وهكذا، كما يقول ثورنلي (المرجع نفسه)، "أحد أكبر التهديدات للاستدامة بأي شكل من الأشكال هو فشل الاستراتيجيات والسياسات والمبادرات التنظيمية في الترجمة إلى التنفيذ الفعلي للمشروع ونتائج العمل التي تتوافق مع تلك المثل العليا". قد يكون المدى القصير، ونقص الإرادة أو الموارد ، والتعقيد التنظيمي - وكذلك الميول قصيرة النظر - من بين العوامل التي تؤدي إلى ضعف الاستراتيجيات أو الأداء في قضايا الاستدامة. قطاع. الدعوة إلى نطاق أوسع للدراستات التنظيمية ، لتحسين حساب القطاع العام والآخرين المشاركين في التخطيط الاستراتيجي. بالطبع ، لا ينبغي استخدام الأطر التحليلية التي تم تطويرها في المقام الأول مع وضع مؤسسات القطاع الخاص في الاعتبار دون تساؤل أو بدون تحفظ. المناهج المفاهيمية للتعلم التنظيمي والمعرفة.

التخطيط الاستراتيجي في البلديات

قد يتيح تطبيق الأطر التحليلية التي تستهدف مؤسسات القطاع الخاص ، على سبيل المثال، المساهمة في التطوير النظري لحوكمة الاستدامة الحضرية ، وهو مجال تقترح فيه الأدبيات الحديثة أن البلديات بحاجة إلى "التفكير خارج حدود المدينة" لتوسيع نطاق عملياتها وزيادة تفاعلهم مع أصحاب المصلحة في العملية التشاركية

بالإضافة إلى ذلك ، يبدو أن توسيع نطاق الدراسات التنظيمية وثيق الصلة بالعديد من السياقات الوطنية حيث ، بعد فترات طويلة من إصلاحات الإدارة العامة الجديدة ، تغير دور منظمات القطاع العام في البلديات السويدية ، على سبيل المثال ، استوردت نماذج تنظيمية وتقنيات إدارية ، وكذلك موظفين ، من القطاع الخاص ؛ كانت الشركات البلدية خصصت أو تحطمت ؛ وزاد دور أصحاب المصلحة الخارجيين في العمليات البلدية من خلال على سبيل المثال التعاقد من الباطن أو نماذج الشراكة الجديدة في الوقت نفسه ، أصبح تعقيد نموذج التنمية المستدامة وإحاحه واضحاً بشكل متزايد وظهرت التحديات متعددة الأوجه والديناميكية و"العالمية" للاستدامة الحضرية كموضوع ذي اهتمام كبير للجمهور والجهات الفاعلة في القطاع الخاص على حد سواء علاوة على ذلك، كما أظهرت العديد من الدراسات، تلعب البلديات دوراً مركزياً في تطوير وتنفيذ وتوجيه الرؤى الاستراتيجية للاستدامة الحضرية. تركز هذه الأطروحة على الطرق التي تطور بها البلديات التخطيط الاستراتيجي للاستدامة الحضرية، مع إشارة محددة إلى استراتيجيات الطاقة والمناخ. في هذا السياق ، لا يعني التخطيط الاستراتيجي التخطيط الحضري، بل يشير إلى استراتيجيات وسياسات البلدية التي تشكل وتؤثر على العملية الشاملة للمؤسسة البلدية، بما في ذلك الشركات المملوكة للبلديات ، وكذلك التطورات الأوسع داخل أراضي البلدية.

أدوات التخطيط القابلة للتطبيق لتسهيل الاستدامة الحضرية

الآن يستخدم مخططو اليوم أنواعاً مختلفة من أدوات التخطيط ومن بينها، بعضها أدوات موجهة نحو السياسات مثل؛ تعزيز الزراعة الحضرية، والتنمية العابرة، وما إلى ذلك، وبعضها أدوات لتنفيذ السياسات مثل؛ تقسيم المناطق، والتقسيم الفرعي، والسياسات الضريبية، ومراقبة الميزانية، وحياسة الأراضي، وما إلى ذلك. ومن بين أدوات السياسة، يركز البعض على الاستدامة الاقتصادية مثل؛ تعزيز الزراعة الحضرية، يركز البعض بشكل أكبر على الاستدامة البيئية مثل؛ تطوير الطرق الخضراء والأحزمة الخضراء والتخطيط المتكامل للموارد الطبيعية وبعضها يركز بشكل أكبر على الاستدامة الاجتماعية مثل؛ توفير مساحة مفتوحة عامة مناسبة يسهل الوصول إليها ومتصلة جيداً. على الرغم من أن كل أداة من أدوات السياسة تركز بشكل أكبر على بُعد معين للاستدامة الحضرية ، إلا أن لها أيضاً تأثيراً على بُعد آخر للاستدامة مثل تعزيز الزراعة

الحضرية، وهي تركز بشكل أكبر على الاستدامة الاقتصادية، ولكنها تعمل أيضاً على تحسين الجودة البيئية لبيئة حضرية معينة توفر المزيد من المساحات الخضراء .

أدوات التخطيط المتعلقة بالاستدامة البيئية

1. توفير المزيد من الطرق الخضراء والأحزمة الخضراء

لحفاظ على بيئة ممتعة وخضراء للمواطنين الذين يعيشون في المناطق الحضرية، من الجيد أن يكون لديك إما مجموعة من المتنزهات المتصلة أو المتنزهات الريفية أو الأماكن العامة في المدينة الحضرية. المساحات الخضراء ضرورية لراحة الإنسان وتحقيق التوازن بين دورة الكربون والأكسجين وامتصاص السموم من الهواء، وتخلق الأكسجين، وتظلل وتبريد البيئة من خلال النتج التبخيري وتضيف إلى الرطوبة المحيطة للمساحات الداخلية والخارجية، وبالتالي تعزز الاستجمام، وصلاحية العيش، والاستدامة. بصرف النظر عن الحقيقة، يمكن للطرق الخضراء أن تكون بمثابة "الرئة الخضراء" للمنطقة، ويمكنها أيضاً تعزيز التفاعلات الاجتماعية بين المواطنين، وخاصة كبار السن حيث يمكنهم التجمع والمشي والراحة في الطريق الأخضر.

يمكن للمخططين الحضريين الترويج للطرق الخضراء والأحزمة الخضراء من خلال تطبيق بعض أدوات التخطيط مثل؛ إنشاء مناطق (مناطق عازلة خضراء)، وتخطيط المناطق المحمية، واستثمار رأس المال العام. يمكن للمخططين الحضريين حماية الأحزمة الخضراء الموجودة من خلال إعداد خطط المناطق المحمية للمساحات الخضراء أو وضع قوانين لحماية المساحات الخضراء. يمكن استخدام رأس المال العام لتحسين الطرق الحالية نحو الطرق الخضراء.

2. بناء بمواد خضراء

المواد الخضراء وغير السامة صديقة للبيئة وتعزز جودة الهواء الداخلي والخارجي. يجب أن يبني كل مبنى في منطقة حضرية بمواد خضراء. عادة ما يتم إنتاج المواد الخضراء من موارد مستدامة وتحسين أداء توفير الطاقة. كما أنه يقلل من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون ويؤدي في النهاية إلى الاستدامة البيئية.

يمكن للمخطط الحضري أن يحتفظ بدور إيجابي في بناء البنى التحتية بالمواد الخضراء في المنطقة الحضرية من خلال فرض بعض أدوات التخطيط مثل ؛ قانون البناء المستدام ، التنظيم من خلال اللوائح.

طورت الولايات المتحدة ، نظام تصنيف المباني الخضراء ، LEED ، المعترف به دولياً الآن. يوفر النظام تحققاً من جهة خارجية من أن المبنى قد تم تصميمه وبنائه باستخدام استراتيجيات تهدف إلى تحسين أداء توفير الطاقة وكفاءة المياه وتقليل انبعاثات ثاني أكسيد الكربون وما إلى ذلك.

3. تطوير المزيد من مناطق حجز المياه

تقلل مناطق حجز المياه الكافية من الفيضانات وتزيد من جودة المياه والتنوع البيولوجي. يمكن أن يعزز هذا الصفات الفريدة لكل موقع ويوفر الترفيه والتعليم وبالتالي يساعد على تحقيق الاستدامة البيئية.

يمكن لبعض أدوات التخطيط مثل استثمار رأس المال العام ، وتقسيم المناطق ، والتنظيم من خلال اللوائح الداخلية ، أن تحتفظ بدور إيجابي في تعزيز المزيد من مناطق حجز المياه. من خلال وضع قوانين تخطيط محددة أو إعداد قوانين حماية خزانات المياه ، يمكن أن تحمي مناطق الحجز الحالية ويمكن أيضاً اقتراح مناطق الحجز في المستقبل.

4. التطوير الموجه نحو العبور (TOD)

التنمية الموجهة نحو العبور (TOD) والتنمية العنقودية هي أدوات لاستخدام الأراضي من المحتمل أن توجه التنمية بطريقة منهجية ومستدامة من خلال توفير بدائل لأنماط التنمية التقليدية. تم تصميم التطورات الموجهة نحو العبور لزيادة الوصول إلى وسائل النقل العام في منطقة سكنية أو تجارية أو متعددة الاستخدامات. في نهاية المطاف، فإنها تثبط الاعتماد الذاتي للفرد وتشجع على استخدام الركاب العابرين ، وبالتالي تخفف من الازدحام المروري ، وتحسن جودة الهواء ، وتحد من انبعاثات الكربون. ومع ذلك، تحافظ TOD على دور إيجابي تجاه الاستدامة البيئية والاقتصادية وكذلك الاجتماعية لأنها تزيد من عدد الركاب العابرين ، وتحفز التنمية الاقتصادية ، وتزيد من اختيار السكن ، وتقلل من الازدحام المروري ، وتخلق مجتمعاً متنوعاً ، وتحسن جودة الحي ، وتزيد الدعم السياسي للعبور.

الخاتمة

هدف البحث إلى تطوير إطار مفاهيمي يوفر رؤى جديدة للتنظيم العملي لعمليات التخطيط الاستراتيجي في البلديات الأردنية ويساعد الباحثين والممارسين العاملين في الاستدامة الحضرية. يأثر الاختلاف في اختيار النهج على كل من نطاق ومحتوى العملية ونتائجها. وهذا يعني أنه من أجل التصدي الشامل للتحديات متعددة الأبعاد مثل الطاقة وتغير المناخ ، تحتاج البلديات إلى اعتماد مناهج تواصلية وبالتالي توسيع نطاق عمليات التخطيط الاستراتيجي الخاصة بها، قد تساعد البلديات على تحسين فهمها لدور أصحاب المصلحة الآخرين ، وقدرتهم الخاصة على التعاون ، وتمكينهم من معالجة نطاق أوسع من العوامل الخارجية في كل من استراتيجياتها وعمليات التنفيذ.

المراجع

- Acuto, M., (2013) The new climate leaders? Review of International Studies, 39, pp. 1- 23.
- Aguilar, A.G., Santos, C., (2011) Informal settlements' needs and environmental conservation in Mexico City: An unsolved challenge for land-use policy, Land Use Policy, 28(4), pp. 649-662.
- Albrechts, L., (2004) Strategic (spatial) planning reexamined. Environment and Planning B: Planning and Design, 31, pp. 743-758.
- Anderton, K., (2012) Sub-national governance and reducing the climate impact of cars, Lund Conference on Earth System Governance. Lund, Sweden, 18-20 April 2012.
- Arnott, R.J., (2012) Urban policy: Shedding light on urban policy, Nature Climate Change, 2, pp. 314–315.
- Betsill, M., Bulkeley, H., (2007) Looking Back and Thinking Ahead: A Decade of Cities and Climate Change Research, Local Environment: The International Journal of Justice and Sustainability, 12(5), pp. 447-456.
- Blake, J., (1999) Overcoming the 'value-action gap' in environmental policy: Tensions between national policy and local experience, Local Environment: The International Journal of Justice and Sustainability, 4(3), pp. 257-278.
- Boote, D.N., Beile, P., (2005) Scholars before researchers: On the centrality of the dissertation literature review in research preparation. Educational researcher, 34, pp. 3– 15.
- Brandt, P., Ernst, A., Gralla, F., Luderitz, C., Lang, D.J., Newig, J., Reinert, F., Abson, D.J., von Wehrden, H., (2013) A review of transdisciplinary research in sustainability science, Ecological Economics, 92, pp. 1-15.

- Ceron Castano, I., Wadley, D., (2012) Conceptualization and System Design in the Monitoring of Urban Form, *Planning Practice & Research*, 27(5), pp. 495-511.
- Cook, C., Bakker, K., (2012), Water security: Debating an emerging paradigm, *Global Environmental Change*, 22(1), pp. 94-102
- Crutzen, P.J., Stoermer, E.F., (2000) The 'Anthropocene', *Global Change Newsletter*, 41, pp. 17–18.
- Emilsson S., Hjelm O., (2009) Towards Sustainability Management Systems in three Swedish Local authorities. *Local Environment: The International Journal of Justice and Sustainability*, 14(8), pp. 721–732
- Gerring, J., (2008) Case Selection for Case-Study Analysis: Qualitative and Quantitative Techniques, in Box-Steffensmeier, J., Brady, H., Collier, D. (Eds.), *Oxford Handbook of Political Methodology*, Oxford: Oxford University Press, pp. 645-684.
- Granberg, M., Elander, I., (2007) Local Governance and Climate Change: Reflections on the Swedish Experience, *Local Environment: The International Journal of Justice and Sustainability*, 12(5), pp. 537-548.

