

رماح للبحوث والدراسات

مجلة دولية علمية محكمة

تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح / الأردن

وجامعة القرآن وتاصيل العلوم / السودان

العدد (66) أيار، (ماي) 2022



رماح

للبحوث والدراسات

مجلة دولية علمية محكمة

تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح / الأردن

وجامعة القرآن وتأسيس العلوم / السودان

العدد 66 أيار (ماي) 2022

الورقي ISSN : 2392- 5418

الإلكتروني 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 أبكر عبدالبنات 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 بريير سعد الدين الشيخ السماني (امين الشؤون العلمية رئيساً)
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

أ.د. أشرف محمد عبد الرحمن مؤنس	جامعة عين شمس	مصر
أ.د. رامز طنبور	جامعة جنان	لبنان
د. محمد الطيب	جامعة القرآن الكريم وتاصيل 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 وتاصيل 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 وتاصيل العلوم	السودان
أ.د. نايف عبد العزيز مطاوع	جامعة شقراء	السعودية
بروفيسور أبكر عبد البنات ادم ابراهيم	الهيئة الاستشارية	
بروفيسور محمد الفاتح زين العابدين	الهيئة الاستشارية	
بروفيسور نميري سليمان علي	هيئة التحرير	
دكتور بريير سعد الدين الشيخ السماني	هيئة التحرير	
دكتور حسن الفاتح الشيخ الحسين	هيئة التحرير	
الدكتورة حليمة ابراهيم محمد الفيكاوي	الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب	الكويت

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 الجاردينز 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 ١١ / ١٩ / ٢٠٢٢ 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> :

وهذه 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

أ.د. عمرو عزت سلامة

ص.ب ١٢١ طابق ١١٩٤٧ عمان - المملكة الأردنية الهاشمية ، هاتف ٠٠٩٦٢-٦-٥٠٦٢٠٤٨ ، فاكس ٠٠٩٦٢-٦-٥٠٦٢٠٥١ ، برفقياً : 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 جيبوتي 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 ارسيف 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
" ارسيف 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), Garden St. Complex behind Building No.36, 1st Floor, office No. 106, Amman, Jordan; Bibliographic Records: 08/01/2015 to present; Publication Type: Academic Journal; Subjects: Human Resources, Research & Development; Description: This journal specializes in Economics and Business, Finance and Accounting; Publisher URL: http://www.remahtrainingjo.com/index.htm; Frequency: 2; Peer Reviewed: Yes. On the right side, there is a 'Share' button and a list of 'All Issues' for the years 2016 and 2015.

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 "ارسياف 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 أوبحثية 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% ☆ E ☰



Arab Impact Factor
خاص بالمجلات التي تصدر باللغة العربية




اتحاد الجامعات العربية

معامل التأثير العربي

Admin Panel القائمة التقارير المجلات 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 ٢٠٢١/١٧

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 (66) 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 (66) 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	أثر البيئة الريادية في الذكاء الاستراتيجي: الدور المعدل لراس المال البشري في شركات صناعة الأدوية الأردنية طالب عبد الحليم عبد العزيز العوامله الدكتور أيوب أحمد الصوالحه
79	مجهودات الهيئات الدولية لتقليص الفجوة المعلوماتية بين الإدارة والمساهمين في ضوء نظرية الوكالت د. عبد الله عزات بركات جامعة تبوك - المملكة العربية السعودية د. سمية العبدي جامعة عمار الثليجي - الأغواط - الجزائر د. نصيرة قوريش جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف - الجزائر
111	أثر إدارة رأس المال العامل على سيولة وربحية شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية - دراسة تطبيقية د. منال محمد كامل حمودة إيلاف ناصر القرني أستاذ مشارك باحثة ماجستير قسم المحاسبة - كلية الاقتصاد والإدارة جامعة الملك عبد العزيز - جدة / المملكة العربية السعودية

141	<p>أثر استراتيجيات التدريب على التغيير المنظمي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان</p> <p>الدكتور ايوب احمد الصوالحه جامعة العلوم الاسلامية العالمية / قسم الادارة الباحث مانع بن راشد بن عبد الله البراشدي باحث في مرحلة الدكتوراه في ادارة الاعمال</p>
167	<p>أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الميزة التنافسية: الدور الوسيط لجودة العلاقات الاجتماعية في الجامعات في الأردن</p> <p>جعفر أحمد الجيوسي أ.د فايز جمعة النجار جامعة العلوم الإسلامية العالمية الأردن باحث الأردن</p>
199	<p>موانع تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة</p> <p>خالد عوض سعيد ابو زيد جامعة العلوم الاسلامية العالمية</p>
219	<p>أثر المصدر الأدبي في تشكيل الصورة الأدبية في العصر العباسي</p> <p>سامر تيسير البقور</p>
237	<p>درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حفر الباطن لنظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد من وجهة نظرهم</p> <p>الدكتورة سناء جميل مصطفى جامعة حفر الباطن - المملكة العربية السعودية</p>
265	<p>صورة الطبيعة والإنسان في شعر إيليا أبو ماضي: المرأة والوطن نموذجا</p> <p>مخلد محمد علي العايد أ.د. محمد الشوابكة</p>
293	<p>دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين</p> <p>جعفر عبد الله محمد شياب وزارة التربية والتعليم</p>
313	<p>أثر مياه النيل في تعزيز العلاقات المصرية السودانية</p> <p>د. إنجي أحمد عبد الغني عضو هيئة تدريس بجامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية</p>

357	التوافق الزوجي وعلاقته بالمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك ديالا احمد الطراونة الدكتور صهيب خالد التخاينة
397	أثر الصادرات على النمو الاقتصادي في فلسطين (1995 - 2019) عصام نعيم عياش 1*، احمد محمد اكرم شويكتة 2 1 قسم العلوم المالية والصرفية المحوسب، جامعة فلسطين التقنية - خضوري، طولكرم، 2 قسم العلوم المالية والصرفية المحوسب، جامعة فلسطين التقنية - خضوري، طولكرم
427	العوامل المرتبطة بتطوع الطالبات الجامعيات في ضوء رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية د. سهام حسن سلامة أستاذ مساعد / قسم علم الاجتماع والخدمات الاجتماعية / كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة الملك عبد العزيز
459	"دور الأتمتة الرقمية في البلدية للدوائر الإدارية، المالية والفنية" عثمان يوسف محمد العبيد مهندس برمجيات / مسؤول الأنظمة المحوسبة والتحول الرقمي / بلدية الظليل / 2022
477	التفكير الإيجابي عند الصحابة د. اعتماد عجيب حاج الملك جامعة الملك خالد / كلية العلوم والآداب بظهران الجنوب
487	مدى توافق تكنولوجيا المعلومات مع المعايير المحاسبية ودورها في جودة التقارير المالية في بيئة الأعمال المعاصرة د. نهلة النور محمد المكي الكلية التطبيقية بخميس مشيط - جامعة الملك خالد د. محاسن عبد الله علي شمو الكلية التطبيقية بخميس مشيط - جامعة الملك خالد

509	" أهمية التخطيط الاستراتيجي للبلديات " بشير خميس سليم العمامرة الباحث القانوني / بلدية الظليل
517	العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر د. هنيدي بن عطية بن عبد المعطي البشري الأستاذ المشارك قسم علم الاجتماع والخدمات الاجتماعية / جامعة الملك عبد العزيز جدة - المملكة العربية السعودية
559	التشاور الأسرى ودوره في مواجهة الاستهواآت العصرية (معالجات قرآنية) د. إخلص بابكر عباس بابكر الأستاذ المساعد بقسم التفسير وعلوم القرآن جامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية كلية العلوم والآداب ظهران الجنوب
579	القيادة الابداعية بالجامعات السودانية ودورها في دعم التنمية المستدامة د/انتصار مقبول الجيلاني السيد جامعة الملك خالد الكلية التطبيقية بخميس مشيط / إدارة الأعمال المملكة العربية السعودية
609	حكم تحديد جنس الجنين د. سعاد نور الدين حامد آدم أستاذ الفقه المساعد بجامعة الملك خالد كلية الشريعة وأصول الدين المملكة العربية السعودية

أثر البيئة الريادية في الذكاء الاستراتيجي: الدور المعدل لراس المال البشري

في شركات صناعة الأدوية الأردنية

The Impact of the Entrepreneurial Environment on Strategic Intelligence: The Moderating Role of Human Capital in the Jordanian Pharmaceutical Industry

طالب عبدالحليم عبدالعزيز العوامله

الدكتور أيوب أحمد الصوالحه

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر البيئة الريادية بأبعادها مجتمعة (الإدارة الداعمة، الحدود التنظيمية، تعزيز المكافآت، توفر الموارد، والعمل الجماعي)، في الذكاء الاستراتيجي بأبعاده مجتمعة (الاستشراف، التفكير بمنطق النظم، الرؤية المستقبلية، الدافعية، والابداع)، وباستخدام الدور المعدل لراس المال البشري، ومستوى تطبيق كل منهما على شركات صناعة الأدوية الأردنية. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريين في الإدارة العليا والوسطى في شركات صناعة الأدوية الأردنية، والتي بلغ عددها (16) شركات، وقام الباحث باختيار هذه العينة بناء على عدد الإداريين فيها، لتعميم وتمثل النتائج أكبر فئة من تلك الشركات.

تم استخدام الإستبانة كأداة رئيسية في الدراسة، وتم توزيعها على (270) ادارياً كعينة للدراسة، وتم استرجاع (258) إستبانة صالحة للتحليل، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبيئة الريادية بأبعادها (الإدارة الداعمة، الحدود التنظيمية، تعزيز المكافآت، توفر الموارد، العمل الجماعي) في الذكاء الاستراتيجي بأبعاده مجتمعة (الاستشراف، التفكير بمنطق النظم، الرؤية المستقبلية، الدافعية، والابداع)، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للبيئة الريادية بأبعادها (الإدارة الداعمة، الحدود التنظيمية، تعزيز المكافآت، توفر الموارد، العمل الجماعي) في الذكاء الاستراتيجي في ظل وجود رأس المال البشري كمتغير معدل في شركات صناعة الأدوية الأردنية، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة قيام ادارة شركة صناعة الأدوية الأردنية في تعزيز ودعم وزالة كل الصعوبات التي تعيق الأفكار الإبداعية لدى العاملين في إنجاز الاعمال، وأيجاد وتوفير مرونة كافية في الهيكل التنظيمي تسمح للإبداع بالنمو داخل الشركة، وتبني تطوير معارف الموارد البشرية كأولوية استراتيجية وضمن خطط تدريبية لتطوير قدرات العاملين بصورة مستدامة وتوفير الاسس والوسائل لنقل الخبرة بين الأجيال المتعاقبة من العاملين.

Abstract

The study aimed to identify the impact of the entrepreneurial environment with its combined dimensions (supportive management, organizational boundaries, enhancing rewards, availability of resources, and teamwork), on strategic intelligence with its combined dimensions (foresight, systems logic thinking, future vision, motivation, and creativity), and using the modified role of human capital, and the level of application of each of them to Jordanian pharmaceutical companies. The researcher used the descriptive analytical approach, and the study population consisted of all the administrators in the upper and middle management in the Jordanian pharmaceutical companies, which numbered (16) companies.

The questionnaire was used as a main tool in the study, and it was distributed to (270) administrators as a sample for the study, and (258) valid questionnaires were retrieved for analysis. Enhancing rewards, resource availability, teamwork) in strategic intelligence with its combined dimensions (forecasting, systems logic thinking, future vision, motivation, and creativity), and the presence of a statistically significant impact of the entrepreneurial environment in its dimensions (supportive management, organizational boundaries, enhancing rewards, availability of resources, Teamwork) in strategic intelligence in light of the presence of human capital as a modified variable in the Jordanian pharmaceutical industry, and the study concluded with a set of recommendations, the most important of which are: Creating and providing sufficient flexibility in the organizational structure that allows creativity to grow within the company, and adopting the development of human resources knowledge as a strategic priority and within training plans to develop the capabilities of employees in order to It provides the basis and means for transferring experience between successive generations of workers.

1. مقدمة :

نظراً لما يشهده العالم من تطورات وتغيرات في الممارسات الإدارية، ووفقاً للتحديات في تطوير المنهج الإداري أصبح على منظمات الأعمال لزاماً أن تتماشى مع مجريات الحياة ومتطلبات الإدارة السليمة، وعليه اتجهت هذه المنظمات لاتباع أسس الإدارة الحديثة. حيث تسعى المنظمات المعاصرة إلى تحقيق التميز في ظل المنافسة الشرسة المحيطة بمنظمات الأعمال، وذلك من خلال اعتماد استراتيجيات حديثة قادرة على نجاح المنظمات في أعمالها بكل كفاءة وفاعلية.

وكان لجهود النخب الذكية والعقول المبدعة التي امتلكت قدرات ذهنية فائقة، الفضل الأكبر في إخراج المخترعات المبتكرة لمنفعة البشرية، وتلبية المتطلبات الإنسانية المتزايدة، تلك النخب التي امتازت بمهارات فنية، وسمات السبق والتميز، وهؤلاء المتميزون هم " الرياديون " المتصفون بالابداع والمبادأة، والقادرون على الوصول إلى الأداء الأفضل، والقدرة على الابتكار والتطوير، لاكتساب حصص سوقية أكبر لمنظمات الأعمال التي يقودونها، على أمل أن يحققوا لها نمواً في الإيرادات والأرباح، وضمان رضا الزبائن، واستدامة المنظمة واستمراريتها.

وبدأت المنظمات تدرك أهمية الذكاء الاستراتيجي والذي يرسم للمسؤولين كل مرحلة من مراحل استراتيجيات وعمليات المنظمة، والذي يجعل منها أكثر قدرة على التعامل مع التحديات والمشكلات المستقبلية. وعليه فإن الذكاء الاستراتيجي يعد بمثابة مفتاح لاستغلال البيئة الريادية في منظمة الأعمال والتي تؤثر على أدائها وقراراتها؛ الذي ينعكس على كفاءات ومستوى أداء المنظمة والخدمات المقدمة للمتعاملين.

ولما كانت الإدارة هي بمثابة تنظيم إنساني، بعكس الإنتاج الذي هو خليط من التنظيم الإنساني والآلي، فإن نجاح المديرين في تحقيق أهداف المنظمات التي يديرونها، يرتبط بكفاءة العنصر البشري، وتهيئة كل الظروف الإيجابية المحيطة بالعاملين، وتنمية روح الفريق بينهم، حيث تتكامل القدرات والمواهب الفردية، لتحقيق أفضل أداء ممكن في مجالات الإنتاج والخدمات، ويستدعي كل ذلك تمكين العاملين بتنمية مهاراتهم ومنحهم حرية العمل، وتفويضهم بالسلطة اللازمة لاتخاذ القرار في حدود اختصاصاتهم، مما يجسد اهتمام الإدارة بالموارد البشرية، وتشجيعها وتحفيزها حتى تكون قادرة على الابداع والابتكار.

وللمحافظة على العاملين ذوي المؤهلات والخبرة والمعرفة يجب الاهتمام والحفاظ على الأفراد وهم رأس المال الحقيقي لمنظمات الأعمال خصوصاً في ظل بيئة الأعمال المعاصرة التي من أهم سماتها التغيير المستمر والمنافسة الحادة على كافة الأصعدة، إذ يعد رأس المال البشري من أهم موارد منظمات الأعمال إذ يترقب عليه نجاحها أو فشلها في تحقيق أهدافها، لدوره الهام في إضافة قيمة لمنتجات وخدمات منظمات الأعمال التي لها الأثر الكبير في دعم المركز التنافسي لمنظمات الأعمال.

2. مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في تحقيق الذكاء الاستراتيجي في شركات صناعة الأدوية الأردنية من خلال ممارسته (الاستشراف، التفكير بمنطق النظم، الرؤية المستقبلية، الدافعية، والابداع)، وذلك من منطلق أن الذكاء الاستراتيجي للمنظمات التي تسعى إلى التميز والاستمرارية هو أحد العوامل الضرورية التي يعتبر توافرها للإدارات العليا والوسطى من الأمور الحيوية للمنظمات، وتتطلب البيئة الريادية المبادأة في ابتكار منتجات متطورة، وخدمات متميزة، بالإضافة كونها تخدم أهداف المنظمة التي تسعى إليها على المدى البعيد والحفاظ على الأفراد الذين يعتبرون رأس المال الحقيقي لمنظمات الأعمال، من خلال ما سبق يُمكن صياغة مشكلة الدراسة على شكل السؤال الرئيسي التالي: "ما اثر البيئة الريادية في الذكاء الاستراتيجي من خلال المتغير المعدل لراس المال البشري في شركات صناعة الأدوية الأردنية؟"

وينبثق عنها الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الأهمية النسبية لتطبيق البيئة الريادية بأبعادها (الإدارة الداعمة، الحدود التنظيمية، تعزيز المكافآت، توفر الموارد، والعمل الجماعي) في شركات صناعة الأدوية الأردنية؟

- ما مستوى توافر للذكاء الاستراتيجي بأبعاده (الاستشراف، التفكير بمنطق النظم، الرؤية المستقبلية، الدافعية، والابداع) في شركات صناعة الأدوية الأردنية؟

- ما مستوى الأهمية النسبية لتطبيق لراس المال البشري في شركات صناعة الأدوية الأردنية؟

- ما هو أثر البيئة الريادية بأبعادها مجتمعة (الإدارة الداعمة، الحدود التنظيمية، تعزيز المكافآت، توفر الموارد، والعمل الجماعي) في الذكاء الاستراتيجي بأبعاده (الاستشراف،

التفكير بمنطق النظم، الرؤية المستقبلية، الدافعية، والابداع) في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

- ما هو أثر البيئة الريادية في الذكاء الاستراتيجي من من خلال راس المال البشري كمتغير معدل في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

3. أهمية الدراسة :

أولاً: الأهمية النظرية: تنبثق الأهمية الدراسة كونها تساهم في توضيح الأطر النظرية لكل متغيرات الدراسة التي تناولتها من جهة، فضلاً عن كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، فتستمد أهميتها من خلال ما يأتي:

- تبرز الأهمية النظرية للدراسة من خلال رفد المكتبات الأردنية بهذه الدراسة وذلك لوجود على حد علم الباحث نقص في الدراسات التي تتناول موضوع الدراسة.

- تسلط الدراسة الضوء على المفاهيم الإدارية الحديثة لإثارة اهتمام الإدارة العليا والوسطى في شركات صناعة الأدوية الأردنية بهذه المواضيع على وجه الخصوص، وتقديم التوصيات ذات العلاقة للارتقاء بأداء في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

ثانياً: الأهمية العملية تنبثق الأهمية الدراسة من خلال ما يلي:

- تكمن الأهمية العملية من خلال تحليل دور وأهمية البيئة الريادية وأثره في الذكاء الاستراتيجي في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

- مساهمة الدراسة في عملية تعميق الرؤية لتأثير البيئة الريادية في الذكاء الاستراتيجي من خلال الدور المعدل لراس المال البشري في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

4. أهداف الدراسة :

يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في التعرف إلى أثر أبعاد البيئة الريادية في الذكاء الاستراتيجي ودور راس المال البشري في تحسين ذلك الأثر في شركات صناعة الأدوية الأردنية، وتحقيق جملة من الأهداف الفرعية:

- التعرف إلى الأهمية النسبية لمستوى تطبيق البيئة الريادية وأبعاده في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

- التعرف إلى الأهمية النسبية لمستوى تطبيق الراس المال البشري في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

- التعرف إلى مستوى توافر الذكاء الاستراتيجي في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

- التعرف على اثر بيئة الريادية في الذكاء الاستراتيجي في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

- التعرف على أثر البيئة الريادية في الذكاء الاستراتيجي من خلال راس المال البشري كمتغير معدل في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

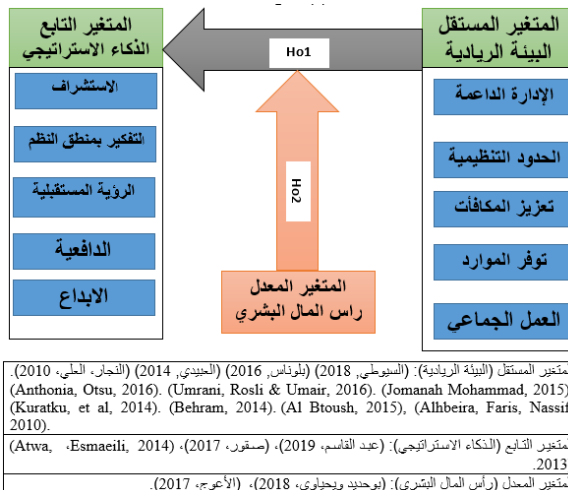
5. الفرضيات الرئيسية :

H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($P \leq 0.05$) للبيئة الريادية بأبعادها (الإدارة الداعمة، الحدود التنظيمية، تعزيز المكافآت، توفر الموارد، العمل الجماعي) في الذكاء الاستراتيجي بأبعاده مجتمعة (الاستشراف، التفكير بمنطق النظم، الرؤية المستقبلية، الدافعية، والابداع) في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

H0.2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($P \leq 0.05$) للبيئة الريادية بأبعادها (الإدارة الداعمة، الحدود التنظيمية، تعزيز المكافآت، توفر الموارد، العمل الجماعي) في الذكاء الاستراتيجي في ظل وجود رأس المال البشري كمتغير معدل في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

6. أنموذج الدراسة:

لتحقيق الغرض من هذه الدراسة والوصول إلى الأهداف المحددة فيها بتحديد أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع من خلال المتغير المعدل، قد قام الباحث بتصميم نموذج خاص بالدراسة. والشكل (1) يوضح



الشكل (1) نموذج الدراسة

7. التعريفات الإجرائية:

البيئة الريادية: بأنها عملية خلق مشروعات جديدة داخل في شركات صناعة الأدوية الأردنية، بهدف تحسين ربحية الشركة وتدعيم مركزها التنافسي. ومن أبرز خصائصها أنها تنبع من داخل المؤسسات القائمة، بمعنى أن روح الريادة يتم بثها داخل هذه المؤسسات، من خلال تجديد الأفكار وتطوير أساليب العمل فيها.

الإدارة الداعمة: هي قدرة شركات صناعة الأدوية الأردنية على تفعيل وتشجيع النشاط النفسي للسلوك الريادي من خلال توفير كل الموارد اللازمة.

الحدود التنظيمية: هي قدرة شركات صناعة الأدوية الأردنية على إيصال قناعة لدى الموظفين بأن لدى الشركات من المرونة التنظيمية الكامنة في الاستعمال والاستثمار الأمثل للموارد التي تفضل الإبداع وتقود للابتكار.

تعزيز المكافآت: هي قدرة شركات صناعة الأدوية الأردنية في إيجاد درجة عالية من الاقتناع، والدعم للأنشطة الريادية.

توفر الموارد: هي قدرة شركات صناعة الأدوية الأردنية في توفير الموارد والقدرات والإمكانيات والتي تشمل الموارد البشرية، الموارد المادية والمالية والتكنولوجية وقاعدة بيانات الزبائن، التي تتطلبها الأعمال لتحقيق الأهداف.

العمل الجماعي: هي قدرة شركات صناعة الأدوية الأردنية على تحقق اتصال وشراكة أكبر لجميع العاملين في حل المشكلات أو المعوقات، وتحسين العلاقة بين الإدارة والعاملين.

الذكاء الاستراتيجي: هي قدرة الإدارة العليا والوسطى في شركات صناعة الأدوية الأردنية على الاستفادة من كمية المعلومات المتوفرة، وذلك لاتخاذ القرارات الصائبة وصياغة الخطط والسياسات والاستراتيجيات لمواجهة الأزمات المستقبلية قبل وقوعها.

الاستشراف: هي رؤية الاتجاهات المستقبلية، في شركات صناعة الأدوية الأردنية للوصول إلى القدرة في تجنب الوقوع بالأخطاء من خلال إجراء مسح لجميع العوامل في الماضي والحاضر.

التفكير بمنطق النظم: هي قدرة شركات صناعة الأدوية الأردنية على دمج وتوليف العناصر أكثر من تقسيمها والتركيز على أسلوب تفاعلها ومن ثم تقييمها من حيث الوصول إلى أهداف النظام.

الرؤية المستقبلية: هي قدرة شركات صناعة الأدوية الأردنية على رؤية وتصور التطورات المستقبلية قبل حدوثها، مستحضراً في ذلك دروس من الماضي.

الدافعية: هي قدرة القائد في شركات صناعة الأدوية الأردنية على دفع الأفراد وتحفيزهم لتنفيذ الرؤية المستقبلية وتوجيههم نحو الأهداف.

الابداع: هي قدرة شركات صناعة الأدوية الأردنية المتميزة على تحقيق الأهداف وذلك بالإستخدام الذكي لموارد المنظمة المتاحة وقدرتها على تغلب المشكلات بأساليب متطورة وغير تقليدية.

رأس المال البشري: هو حصيلة ما يمتلك المورد البشري في شركات صناعة الأدوية الأردنية من الكفاءة والمهارة والخبرة المتراكمة والمكتسبة الذي يدفع منشأة الأعمال للتميز وذلك من خلال استجابتها لمتطلبات الزبائن واستغلالها للفرص المتاحة.

8. الدراسات السابقة

دراسة الايوبي والبوجي (2020) بعنوان الذكاء الاستراتيجي كمدخل لتطوير الأداء المؤسسي في المنظمات الصحية غير الحكومية بقطاع غزة

هدفت الدراسة التعرف إلى دور الذكاء الاستراتيجي في تطوير الأداء المؤسسي في المنظمات الصحية غير الحكومية بقطاع غزة. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار مجتمع الدراسة من موظفي المنظمات الصحية غير الحكومية بقطاع غزة حيث بلغ عددها (52) منظمة بعدد موظفين (936) موظفًا، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وبلغ حجم عينة الدراسة (246) موظفًا، وتم توزيع استبانات على عدد المبحوثين وفقاً لعينة الدراسة، وتم استرداد (234) استبانة بنسبة استرداد (95.1%). وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الذكاء الاستراتيجي وتطوير الأداء المؤسسي في المنظمات الصحية غير الحكومية بقطاع غزة، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية بين عناصر الذكاء الاستراتيجي (تفكير النظم، الشراكة، الدافعية) وتطوير الأداء المؤسسي في المنظمات الصحية غير الحكومية بقطاع غزة، وتبين أن باقي المتغيرات تأثرها

ضعيف. وأوصت الدراسة بمجموعة من النقاط أهمها: ضرورة اهتمام الإدارة العليا في المنظمات الصحية غير الحكومية بجميع عناصر الذكاء الاستراتيجي، والعناصر التي تساهم في تطوير الأداء المؤسسي التي أظهرت النتائج أهميتها، وأثرها في تطوير الأداء المؤسسي.

دراسة يوسف (2020) بعنوان البيئة الريادية الداخلية ودورها في الحد من عناصر الصمت التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات في جامعة الحمدانية هدفت البحث إلى معرفة العلاقة التأثيرية بين البيئة الريادية الداخلية والصمت التنظيمي لغرض تحقيق أهداف البحث تم بناء مخطط فرضي يحدد طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل بالبيئة الريادية الداخلية بأبعادها (المرونة الهيكلية، الثقافة الريادية، دعم الإدارة العليا، الحوافز والمكافآت، الإستماع والتواصل مع الموظفين) والمتغير المعتمد المتمثل بالصمت التنظيمي بعناصره (العزلة، تخوف المديرين من التغذية العكسية، تخوف الرؤوسين من ردود الفعل السلبية، ضعف الخبرة والتجربة، ضعف فرص الإتصال)، والتعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات، اعتمدت مجموعة من الفرضيات، ولغرض اختبار فرضيات البحث وللتعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات وتم تطبيقها على عينة القيادات في جامعة الحمدانية بإعتماد استمارة استبانة. ووزعت على عينة بلغ عدد أفرادها (40) شخصا يمثلون مجتمع البحث، وتم الاستعانة بمجموعة من الوسائل الاحصائية المتقدمة لوصف وتشخيص متغيرات البحث والوقوف مع مستوى علاقات الارتباط والتأثير بينها. توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات تمثل أهمها بأن توافر البيئة الريادية الداخلية في الجامعة المبحوثة يمكن ان يساهم في الحد من الصمت التنظيمي.

واتضح وجود علاقة ارتباط معنوية قوية بين المتغيرين، وان بعد (دعم الادارة العليا) اقوى الابعاد ارتباطا بالصمت التنظيمي. ثم اختتم البحث بمجموعة من التوصيات المتعلقة بمتغيراتها كان أهمها ضرورة توفير بيئة ريادية داخلية كفوءة لما لها من دور مهم في الحد من عناصر الصمت التنظيمي واتاحة الفرص لهم لتقديم افكار جديدة. دراسة راضي وآخرون (2020) بعنوان الذكاء الاستراتيجي كمدخل للتحويل إلى المنظمة الرقمية شركة «فيوجن» لخدمات الإنترنت وأنظمة الاتصالات... أنموذجاً

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تطبيق شركة «فيوجن» لخدمات الإنترنت وأنظمة الاتصالات في مدينة غزة بفلسطين لمفهوم الذكاء الاستراتيجي، وتحديد مستوى تحقيق الشركة لخصائص المنظمة الرقمية، والتعرف على أثر الذكاء الاستراتيجي في تحول الشركة إلى منظمة رقمية، وتحديد مدى الاختلافات في استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأرائهم حول الذكاء الاستراتيجي، وأثره في تحول الشركة إلى منظمة رقمية، وأن هذه الاختلافات تعزى إلى المتغيرات الشخصية (العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي). وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركة والبالغ عددهم (40) موظفًا وموظفة. وقد تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب المسح الشامل. وقد صممت استبانة خصصت لجمع البيانات، إضافة للمقابلة الشخصية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وتمت الاستعانة ببرنامج SPSS لتحليل البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق الشركة لمفهوم الذكاء الاستراتيجي كان بمستوى جيد، حيث كان الوزن النسبي للمعايير (الاستشراف، التفكير المنظم، الرؤية المستقبلية، التحفيز، إدارة المعرفة) كالتالي: (70.30%، 71.00%، 69.70%، 68.40%، 67.30%)، وكان مستوى تحقيق الشركة لخصائص المنظمة الرقمية 71.52%.

وتوصلت الدراسة أنه يوجد أثر لـ (الاستشراف، والتفكير المنظم) في تحول الشركة إلى منظمة رقمية، بينما أظهرت النتائج أنه لا يوجد أثر لـ (الرؤية المستقبلية، التحفيز، وإدارة المعرفة)، وعدم وجود فروق في استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأرائهم حول الذكاء الاستراتيجي وأثره في تحول شركة «فيوجن» لخدمات الإنترنت وأنظمة الاتصالات إلى منظمة رقمية تعزى للمتغيرات (العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي).
دراسة (Alawamleh, Bani Ismail, Aqeel and Alawamleh, 2019) بعنوان: "The bilateral relationship between human capital investment and innovation in Jordan"

تناولت الدراسة البحث في العلاقة الثنائية بين استثمار رأس المال البشري والإبتكار في الأردن وكان الغرض من هذه الدراسة استكشاف العلاقة بين استثمار رأس المال البشري والإبتكار، وإظهار كيف أن تنفيذ هذين المفهومين يؤدي إلى التنمية الاقتصادية في الاقتصاد الأردني. وقد أجريت دراسة حالة في الأردن مع مقابلات فردية

متممقة للحصول على المعلومات اللازمة للاجابة عن أسئلة البحث لاستكشاف العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والإبتكار وتمت الدراسة على مركز الملكة رانيا لريادة الأعمال ، وقد هدفت الدراسة الى اكتشاف كيف يؤدي تطبيق الإبتكار واستثمار رأس المال البشري الى التنمية الإقتصادية في الإقتصاد الأردني وتحديد الخطوات التي يمكن للبلد المتخلف اتباعها لتحقيق القدرة التنافسية من خلال تطوير رأس المال البشري والإبتكار. أما نتائج الدراسة فكانت كما يلي:

- إعادة تأهيل عقول الشباب من خلال تغيير النظام التعليمي بأكمله إلى شيء أكثر عملية ، حيث يمكنهم إظهار إمكاناتهم الإبداعية الكاملة بدلاً من تعليمهم حفظ ما في داخل الكتب فقط.
- توفير المزيد من الفرص للشباب لتنفيذ وتطوير أفكارهم، وهذا يسير جنباً إلى جنب مع ريادة الأعمال.

دراسة محمود وحربي، (2019) بعنوان: "تأثير الوضوح الاستراتيجي في تعزيز الاستشراف المستقبلي - دراسة استطلاعية في وزارة التخطيط في العراق" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الوضوح الاستراتيجي بوصفه المتغير المستقل في تعزيز الاستشراف المستقبلي لوزارة التخطيط في العراق. وسعت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الوضوح الاستراتيجي والاستشراف المستقبلي، وأثر أحدهما على الآخر. ولغرض تحقيق هذا الهدف تم توزيع الاستبانة على (114) مديراً من عينة الدراسة وذلك على تسعة دوائر عاملة في وزارة التخطيط.

وعليه، فقد تم التوصل إلى أن عناصر الوضوح الاستراتيجي داخل الجهات المبحوثة بمستوى مقبول لما تمتلكه من مستويات علمية والتي تساهم في الاستشراف المستقبلي، كما وأوضحت الدراسة إلى ضرورة تطبيق منهج للوضوح الاستراتيجي في كل عمليات الوزارة لما له من دور مهم في الوصول إلى تحقيق الأهداف بكل فاعلية، بالإضافة إلى السعي على اكتساب المعرفة التي تخص الاستشراف المستقبلي وذلك عبر إقامة دورات تدريبية سواءً داخلية كانت أو خارجية؛ من أجل مواكبة التطورات العالمية في ميدان الدراسات المستقبلية.

دراسة الحطاب (2019) بعنوان دور الذكاء الاستراتيجي والريادة في تعزيز رأس المال المعرفي في مجموعة طلال أبو غزالة في الأردن

هدفت الدراسة الحالية إلى بيان دور الذكاء الاستراتيجي والريادة في تعزيز رأس المال المعرفي في مجموعة طلال أبو غزالة في الأردن، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل وتصنيف البيانات من المديرين في الإدارتين العليا والوسطى في مجموعة طلال أبو غزالة الأردن والبلغ عددهم (132 مديرا) وتمت الدراسة بالمسح الشامل. حيث اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة الدراسة ووزعت الاستبانة عليهم جميعا وبلغت الاستبانات الصالحة للتحليل (127) وذلك بنسبة 96.2% من مجموعة الاستبانات التي وزعتها الباحثة على أفراد العينة.

وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج كان أهمها وجود لأثر للذكاء الاستراتيجي بأبعاده (الرؤية الاستراتيجية، التفكير النظمي) والريادة بأبعادها (الإبداع، التفرد تحمل المخاطر) في تعزيز رأس المال المعرفي بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال الزبون) في مجموعة طلال أبو غزالة. وجود اثر للريادة بأبعاده في مجموعة طلال ابو غزالة.

واوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بأبعاد الريادة حيث تعتبر من العوامل المهمة والمؤثرة بشكل مباشر على الشركة، والتي تقف داعما

دراسة (2018) Ershova, Yutkina, Pashkov Ivanova and Chistyakova بعنوان: "Influence of human capital on the level of innovation activity of an enterprise"

تناول البحث دراسة تأثير رأس المال البشري على مستوى نشاط الابتكار للمؤسسة، وهدفت الدراسة الى تطوير نموذج متكامل لتحفيز نشاط الابتكار للمؤسسة، بناءً على آليات لتعزيز مكوناتها الهيكلية: الفكر والابتكار والابتكارية. ونتيجة للدراسة فقد تم إنشاء آلية لزيادة مستوى الفكر في المؤسسة بسبب تطور رأس المال البشري. وتحتوي هذه الطريقة على مجموعة من المقاييس التي تهدف إلى تحفيز نشاط الابتكار من حيث زيادة عدد ونوعية المشاريع الفكرية وتطورات موظفي الشركة المسؤولة عن توليد الأفكار المبتكرة، ويسمح هذا النموذج بتحفيز نشاط الابتكار للمؤسسة بإظهار تأثير رأس المال البشري على مكونات نشاط الابتكار.

دراسة (Bael et al. (2017 بعنوان:

The Relationship between Managers Strategic Intelligence and Organization Development in Governmental Agencies in Iran (Case study: Office of cooperatives labor and social welfare).

هدفت هذه الدراسة الى اختبار العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي بابعاده (الابداع والابتكار، والذكاء العاطفي، والمعرفة والحكمة، والذكاء العملي) للمديرين والتطوير التنظيمي في مكتب العمل التعاوني والرعاية الاجتماعية في ايران. لقد اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي حيث تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات من خلال عينة عشوائية بلغت (493) مديرا.

اظهرت الدراسة عدة نتائج من أهمها وجود علاقة ايجابية بين الذكاء الاستراتيجي للمديرين والتطوير المنظمي، وفي نفس الوقت بينت الدراسة وجود علاقة ايجابية بين ابعاد الذكاء الاستراتيجي (المعرفة والحكمة، والذكاء العملي) والتطوير المنظمي، بينما لا توجد علاقة بين ابعاد الذكاء الاستراتيجي (الذكاء العاطفي، والابداع والابتكار) والتطوير المنظمي. خلصت الدراسة الى بعض التوصيات منها انه يجب على المنظمات ان تقوم بتعزيز الذكاء الاستراتيجي للمديرين وذلك من خلال التعليم والتدريب، وكذلك القيام بجمع المعلومات الصحيحة وتحسين ذكاء الاعمال.

دراسة (Duczynski and Knight (2017 بعنوان:

Strategic intelligence analysis: Contribution from an operational design orientation.

هدفت هذه الدراسة الى اجل ان تكون الاجراءات عاملا مساعدا في تحقيق الاهداف والنتائج المرجوة منها يقوم الاشخاص الذين يهتمون بعملية التخطيط الاستراتيجي باستخدام الذكاء الاستراتيجي لتطوير مسارات العمل من اجل ان تكون في الطريق الصحيح، وذلك من خلال بذل الجهد في جمع المعلومات والمواصفات واجراء التحليلات المطلوبة لذلك.

تهتم هذه الدراسة بالبحث في تصميم عملية التشغيل واجراءات التشغيل. خلصت الدراسة الى تقديم عدة اقتراحات ونتائج منها: ان استغلال العوامل والظروف والتي يمكن ان تربط بين نظامين وكذلك ايجاد اتصال وعوامل مشتركة بين هذين النظامين وهما نظام الذكاء الاستراتيجي ونظام التخطيط الاستراتيجي معا بحيث تؤدي منتجات

الذكاء والتفسيرات والتحليلات التفصيلية التي يقدمها نظام الذكاء لمسارات العمل الى دفع القائمين بعملية التخطيط الاستراتيجي باتخاذ ما هو مناسب من خطط واجراءات عملية تحقق الاهداف المرجوة.

دراسة (2017) Purity et al. بعنوان:

The effect of strategic intelligence on business in selected commercial banks in south - east, Nigeria.

قامت هذه الدراسة من اجل معرفة تاثير الذكاء الاستراتيجي في نجاح الاعمال في المصارف التجارية الواقعة في المنطقة الجنوبية الشرقية من نيجيريا، وتم اخذ جميع المصارف التجارية في تلك المنطقة وعددها (10) مصارف. اجريت الدراسة على الادارة العليا والوسطى في تلك المصارف، من خلال توزيع استبانة عليهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكان عدد افراد العينة التي تم توزيع الاستبيان عليها (553) موظفاً. وكذلك تم اختيار اسلوب المقابلات في جمع البيانات حيث كانت بعض المعلومات يتم الحصول عليها من خلال المقابلات والتي لم يتمكنوا من الحصول عليها من خلال الاستبيان.

اشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين الذكاء الاستراتيجي ونجاح الاعمال، وفي انجاز اعمال المصارف وتحقيق اهدافها. اوصت الدراسة بوجوب وجود المرونة في هذه المصارف وذلك من اجل التكيف مع التغيرات الخارجية في البيئة التي تعمل فيها.

دراسة (2017) Ahmadi, et al., بعنوان:

"The Role of the Strategic Intelligence and the Entrepreneurial Behavior in the Organizational Development".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي والتطوير التنظيمي عبر الوسيط في السلوك المبادر في المنظمات العامة في إيران. حيث بلغ مجتمع الدراسة (480) موظفاً، وتم الاعتماد على العينة الطبقية في اختيار عينة الدراسة والبالغ عددهم (274) موظفاً وذلك باستخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي. وأكدت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاستراتيجي وسلوك قيادة الأعمال والتطوير التنظيمي. كما وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام المنظمات بالذكاء الاستراتيجي وتعزيزه من خلال التدريب ودعم الأفكار المبتكرة في المنظمة، بالإضافة إلى

دعم الموظفين وتشجيع الابداع من قبل المديرين وذلك من خلال تعديل وتحسين المكافأة المعمول بها داخل المنظمة.

9. البيئة الريادية :

تتميز بيئة الأعمال في العالم الرقمي، بالعوامل الداخلية والخارجية المضطربة، والتي تتميز بالتغيرات المستمرة والمنافسة الشديدة في السوق الصناعي التي تعمل فيه الشركات والتي جاءت نتيجة التقدم التكنولوجي واستخدام الطرق المبتكرة في إدارة الأعمال ، وتحتاج المنظمات إلى تبني التوجه الريادي الذي يمكنها من تحقيق التفوق على المنافسين و يحافظ على بقائها. وفي ظل هذا النوع من بيئة الأعمال، يتعين على المنظمات أن تكون متفوقة في أدائها، وتسعى جاهدة لتحقيق القدرة التنافسية، والتميز عن منافسيها. من أجل تلبية هذه المتطلبات، تقوم المنظمات الناجحة بتطبيق وممارسة التوجه الريادي (Abuzaid, 2017). وحددت أدبيات الإدارة الإستراتيجية لريادة الأعمال والتوجيه الريادي باعتباره المفهوم الأكثر أهمية لأداء الأعمال المتفوق (Rauch et al., 2014; Saeed et al., 2009).

ولقد ظهر اهتمام الباحثين والممارسين في ريادة الأعمال في المنظمات (ريادة الأعمال المؤسسية) منذ بداية الثمانينيات، فضلاً عن ذلك، المنظمات التي تسعى جاهدة لتحقيق القدرة التنافسية تفهم وتعزز التوجه الريادي (Antoncic and Hisrich, 2004). وتتمتع المنظمات ذات التوجه الأعلى في مجال ريادة الأعمال بفرصة أكبر لتحديد فرص السوق والعمل وفقاً لها، ومن التقنيات المفيدة التي تجعل المنظمات قادرة على تحقيق التميز وريادة الأعمال تطبيق الذكاء الاستراتيجي (Richard, et, al., 2009).

ويضيف (Peter, et al. (2013) أن ريادة الأعمال في المنظمات القائمة لأغراض الربحية والإستراتيجية التجديد، وتعزيز الابتكارات، واكتساب المعرفة حتى اصبح مفهوم ريادة الأعمال شائعاً حتى نهاية عام (1980)، ومنذ ذلك الحين، أصبح مجالاً لجذب الأعمال الريادية.

10. الريادة: (Entrepreneurship)

شغلت الريادة حيزاً من تفكير المدراء والباحثين، وولقد تنبّهت المنظمات إلى ضرورة توجيه اعمالها لتبني الريادة (Entrepreneurship) في منتجاتها، كونها إحدى

التحديات التي رافقت بزوغ الثورة الصناعية، والسعي لتشخيصه بقصد تحليله، والتنبؤ بنتائجها المتوقعة والتفكير بألية التعامل معها.

ونتيجة ما تتعرض له المنظمات من التغيرات السريعة في المجالات التكنولوجية والإقتصادية التي استدعتها بإيقاظ الروح الريادية داخل تنظيماتها مع الأخذ بعين الاعتبار المخاطرة المصاحبة لذلك.

إلا أن طبيعة التحولات المعرفية التي شهدتها بيئة الأعمال بعد عقد الخمسينات من القرن العشرين، وما أعقبها من عقود حتى أوائل الألفية الثالثة، أملت حتمية اعتماد منهج تفكير بالتوجهات والنقلات الفكرية في الريادة (Entrepreneurship) مفهوماً وأنموذجاً، وخصائص وتأثيراً وتأثراً في إبداع منظمات الأعمال (العتيبي، 2008).

ولم يصل الباحثون وعلماء الإدارة إلى تعريف موحد للريادة في مجال الإدارة والإقتصاد إلى مفهوم الريادة (Entrepreneurship) على نحو واسع ومتميز، وموضوع الريادة (Entrepreneurship) يواجه تحديات كبيرة في توضيح أو إعطاء تعريف واحد للريادة، إذ ولحد الآن ليس هناك إطار نظري واضح ودقيق يتفق عليه جميع الباحثين في هذا المجال، وهذا ما أدى إلى التباين والاختلاف في التعاريف والسبب يعود في ذلك إلى انه كثيراً ما ارتبطت تعاريفهما بالنظريات الاقتصادية من جهة وبطبيعة النموذج الاقتصادي السائد في البلد من جهة أخرى، وقد ازداد الاهتمام من قبل الباحثين بهذا المصطلح وبإيجاد تعريف دقيق له، يتفقوا على تحديد أبعادها بشكل حصري، لكنها توصف بأنها عملية تحديد الفرص في سوق الأعمال، وحشد الموارد المطلوبة لتابعة اغتنام هذه الفرص، واستثمارها لتحقيق مكاسب على المدى الطويل (Kuratko, 2012).

فعرفت الريادة (Entrepreneurship) على انها نجاح للعمل الصغير من خلال الممارسات الإدارية المتميزة عن أصحاب الأعمال الصغيرة التقليدية، وتعد الريادة (Entrepreneurship) ظاهرة معقدة متعددة الأبعاد أحمد وبرهم (1998)، ويعتمد التعريف الحديث لمفهومها على الإطار والمنظور الذي يتم من خلاله تناول معنى الريادة، فقد ينبثق المفهوم عن منظور اجتماعي أو اقتصادي أو إداري، ولا يخضع لتعريف موحد بسبب أن الريادة (Entrepreneurship) غير مرتبطة بوظيفة أو مهنة أو علم معين (Hisrich, et al., 2005).

ويضيف (Gomez et al (2005) بأن أهمية الريادة تتمحور حول ثلاث أساسيات هي الابداع باعتباره الأساس في حصول المنظمة على التميز والنجاح، والمشاريع الجديدة باعتبارها مجال للتطور والتنمية وتحقيق المكاسب الاقتصادية، ومن ثم توفير فرص عمل. كما وصفت الريادة (Entrepreneurship) بأنها عملية تقصي الفرص الممكنة واختيار أفضلها والاستعداد لاستغلالها واغتنامها، وتقبل المخاطرة وإدارتها، وتنظيم وتنسيق الموارد اللازمة لخلق الميزة التنافسية.

وعرفت بانها القدرة على العمل أو خلق مغامرة جديدة مثل توظيف النفس وإنشاء منظمة جديدة. (Huggins & Williams (2011). ووصفت بانها محاولة لتوسيع المنظمة الحالية أو توسيع مجالات العمل الحالية من قبل الأفراد أو فرق الأفراد أو تأسيس وتم تعريفها بأنها "عملية خلق شيء جديد مع تحمل المخاطر واكتساب العوائد"، والريادة (Entrepreneurship) هي "عملية ديناميكية مستمرة وليست ظاهرة ساكنة، وتتم ممارستها مع كل تغيير للأفضل، وترتبط مع قضايا الخيارات الممكنة (Geneva, 2004).

وتضيف (Zahra, (1995) مجموع جهود ابتكار الشركة والمغامرة والتجديد، كما تمثلت الريادة (Entrepreneurship) بمجموعة من السلوكيات "التي تتطلب موارد تنظيمية لغرض تطوير أنواع مختلفة من الابتكارات التي تخلق القيمة (Kuratko et al., 2005).

كما وصفت الريادة (Entrepreneurship) بأنها عملية تقصي الفرص الممكنة واختيار أفضلها والاستعداد لاستغلالها واغتنامها، وتقبل المخاطرة وإدارتها، وتنظيم وتنسيق الموارد اللازمة لخلق الميزة التنافسية.

والريادة (Entrepreneurship) أسلوب لقيادة العمل مبني على عملية الاستخدام الأمثل للإمكانيات العالية لإيجاد فرص العمل ومصادر الموهبة والنمو السريع، بالإضافة إلى استعمال مهارات اتخاذ القرارات الفورية وخلق فرص عمل جذابة ومبتكرة وملكية عقلية قوية وإيجاد سلع وخدمات مبتكرة من أجل امتلاك مركز تنافسي قوي من خلال تبني التقنية والتطور التكنولوجي (Byers , 2009).

وأضاف النجار والعلي، (2015) بأن الريادة (Entrepreneurship) هي التفرد وتعتمد بشكل رئيس على الاختلاف والتنوع والتوافقات الجديدة والطرق الجديدة وليس

على النماذج والعادات المتبعة، إذ تستطيع من خلال الريادة (Entrepreneurship) الوصول إلى تأمين منتجات وطرق فريدة لعمل الأشياء، فهي ليست النسخ المطابق أو اتباع ما يفعله الآخرون، إنه عمل شيء جديد وفريد. كما عُرِفَت الريادة (Entrepreneurship) بأنها عملية إنشاء شيء جديد ذي قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافأة الناتجة. وأشار Kuratko et al. (2015) ريادة الأعمال في الشركات إلى رعاية الأفكار الجديدة واستغلال الفرص داخل الشركة، الموجهة لتحسين الربحية التنظيمية وتعزيز المركز التنافسي في السوق.

وبناء على ما سبق، يرى الباحث إن المفهوم الواضح للريادة يجب أن ينشأ قبل تطبيق أي إستراتيجية تسعى لإيجاد هذه الثقافة في النظام الإداري، ونشر هذا النوع من الثقافة يتطلب جهداً كبيراً وعمليات متواصلة تشارك فيها المنظمات المهنية والجامعات لإنتاج رجال أعمال مهرة ذوي قدرات إبداعية تحقق لهم النجاح في بيئة متغيرة.

11. أهمية الريادة (The Importance of Entrepreneurship)

إن السلوك الريادي للمنظمات هو يحدد المنظمة بشكل هادف ومستمر ليشكل مجال عملياتها ضمن تميز استغلال الفرص الريادية الموجهة نحو الابتكار لتطوير وتحسين منتجاتها وخدماتها استجابة للتغيرات البيئة التنافسية وإن لريادة منظمات الأعمال أهمية كبيرة ليس على مستوى المنظمة فقط، وإنما ينعكس على مستوى القطاع الاقتصادي الكلي (Barringer & Ireland, 2008، القبح، 2012).

12. مفهوم البيئة الريادية (Entrepreneurial Environment Definition)

إن أداء الشركات ذات التوجه الريادي تتأثر بشكل قوي وكبير بالبيئة المحيطة، وإن طبيعة ومكونات النظام البيئة للمنظمات الريادية في الدول العربية بشكل عام والأردن بشكل خاص يتطلب تحديد إطار عمل متطور لخلق وتفعيل وتنشيط عناصر المنظومة الريادية (Xiaojin et al. (2020). فتلزم المنظمات في متابعة الفرص الجديده والتعامل مع الظروف المتغيرة لتبني قيم جديده من اجل إضافة خدمات او تحسينات جديدة (يوسف، 2020).

تعتبر المنظمات ذات التوجه الريادي تتميز بالإبداع في منتجاتها والتي تدخل في المغامرات الإخطرة، وعادة ما تكون قائدة السوق في مجال الإبداع والتجديد، وتتميز بالسلوك التنافسي والتحدي لتحقيق غاياتها الإستراتيجية (بلوناس، 2016). ويتأثر عمل المنظمات بالبيئة التي تعمل بها فكلما تعقدت البيئة كلما زادت الحاجة إلى تبني الريادة التي تؤثر على قدرة إدارة المنظمة بتطوير إستراتيجيات تسويقية لتساعدها على النجاح في السوق عن طريق التحدي التنافسي والمبادرة (Abu zaid, 2017).

ولعل أهم ما يمكن قوله عن هذه البيئة اليوم أنها تشهد تغيرات سريعة ومتنوعة غطت كل المجالات والجوانب.

وأظهرت الأبحاث أن هناك عوامل لا يمكن السيطرة عليها في البيئة والتي قد تكون مرتبطة بنشاط ريادة الأعمال داخل المنظمة. على سبيل المثال، أن البيئات المعقدة والمتطورة تقنياً تساعد على تطوير وتنفيذ استراتيجية ريادة الأعمال الخاصة بالشركات (Bradley, Aldrich Shepherd, & Wiklund, 2011; Chattopadhyay, Glick, & Huber, 2001).

ومن هنا أدركت المنظمات بأهمية التزام بإدامة الابتكار كإستراتيجية باعتبار ريادة الأعمال أنها "رؤية موجهة تعتمد على سلوك التبصري للمنظمة متجددة لنطاق عملياتها من خلال التعرف على فرصة ريادة الأعمال واستغلالها (Ireland et al., 2009).

ولكن يجب أن تدرك المنظمات أن هذا النوع من الإستراتيجية الريادية يصعب إنشائها، وربما تكون من الصعب إدامتها لأن نشاط ريادة الأعمال ليس بطبيعته مركزاً أو تراكمياً أو منتجاً أو وثيق الصلة من الناحية الاستراتيجية وبالتالي ليكون نشاط ريادة الأعمال ناجحاً، يجب أن يتم دمجها بعناية في الإستراتيجيات الشاملة للمنظمة عند القيام بذلك، ويجب أن تكون البيئة الداخلية للمؤسسة - والتي يمكن أن يتأثر بها المديرون - مواتية لبدء إستراتيجيات تحفيز الابتكار واستدامتها (Morris et al., 2011).

تناول (Mubarak 2009) البيئة الريادية بمدى التزام المنظمات في متابعة وتبني الفرص الجديدة والمخاطرة في الظروف الغير واضحة بحيث تضيف خدمات او

تحسينات جديدة، أما Greame (2011) يعتبر البيئة الريادية التي تهتم بالسلوك المحتمل لتبني المخاطرة والإبداع لتكون ذا سرعة تنافسية في ابتكار المنتجات وتحسينها ضمن تكيف ومرونه اكبر.

وبناء على ما سبق، ويرى الباحث أن دعم الإدارة، وتقدير العمل، والمكافآت والتعزيز، وتوافر الوقت، وحدود المنظمات هي مكونات حاسمة لريادة الشركات، وأنه يمكن تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في الشركات بشكل ملحوظ من خلال تطوير للمضي قدماً، وتقدم الأدبيات أدلة جديرة بالملاحظة حول أهمية ريادة الأعمال في الشركات لتعزيز الأداء العام في المنظمة (Kuratko et al., 2014).

13. أبعاد البيئة الريادية: (Intrapreneurship Dimensions):

مع تطور البحث حول نشاط ريادة الأعمال في الشركات، أقر العديد من الباحثين بأهمية الأبعاد التنظيمية الداخلية في تعزيز بيئة الابتكار ودعمها هذا البحث حدد خمسة أبعاد محددة تعتبر محددات مهمة لبيئة مواتية لسلوك ريادة الأعمال: (1) دعم الإدارة العليا، (2) العمل الجماعي، (3) المكافآت / التعزيز، (4) توفر الموارد، و(5) الحدود التنظيمية، وهذه الأبعاد التنظيمية الأساسية مطلوبة للأفراد لإدراك بيئة صديقة للابتكار وهي كالتالي

(Kuratko, Umrani, et al, 2016; Anthonia, Otsu, 2016, 39,40; Kuratko, Montagno, & Hornsby, 1990, Shepherd, & Bott, 2009, Umrani, et al, 2016, 185, Kuratko, et al, 2014, 39).

- الإدارة الداعمة: (Management Support Dimension): يعد استعداد الإدارة لتعزيز أنشطة البيئة الريادية ودعم القوى العاملة في المنظمة، أفضل طريقة للحصول على أقصى النتائج لتفعيل البيئة الريادية (Kuratko, Montagno, & Hornsby, 1990).

وأحد المجالات التي يمكن للمدير التحكم فيها في ريادة الأعمال المؤسسية هو خلق بيئة عمل تقضي إلى حد كبير إلى الابتكار وسلوكيات تنظيم المشاريع. في مثل هذه البيئة، كل شخص لديه فرصة "للارتقاء إلى المستوى الأعلى". تستند الرغبة والقدرة على التصرف بناءً على الإمكانيات الفطرية لريادة الأعمال على تقييم محسوب. تفرض الظروف في بيئة العمل الداخلية التكاليف والفوائد المتصورة المرتبطة بأخذ المخاطر

الشخصية ، وتحدي الممارسات الحالية ، وتخصيص الوقت لممارسات غير مثبتة ، والمثابرة في مواجهة المقاومة التنظيمية ، وتحمل الغموض والتوتر الذي يمكن أن يؤدي إلى سلوك ريادي . لذلك ، من المرجح أن يكون الابتكار الموثوق به في الشركات التي يتم فيها البحث عن إمكانات جميع الأفراد في قيادة الأعمال ورعايتها ، وحيث يتم مشاركة المعرفة التنظيمية على نطاق واسع.

مدى إدراك المرء أن كبار المديرين يدعمون ويسهلون ويعززون سلوك ريادة الأعمال ، بما في ذلك مناصرة الأفكار المبتكرة وتوفير الموارد التي يحتاجها الناس لاتخاذ إجراءات ريادية. وجد أن دعم الإدارة العليا له علاقة إيجابية مباشرة مع النتائج المبتكرة للمؤسسة. تظهر الأبحاث أيضاً أن كل مستوى من مستويات الإدارة يلعب أدواراً رئيسية في تسهيل قيادة الأعمال في الشركات.

وقد أظهرت دراسة (Holt, et al, (2007) أن دعم الإدارة يعزز السلوك الريادي وينمي العقلية الريادية داخل المنظمة، ويشجع روح المبادرة لدى الموظفين ويدفعهم لدعم التغيير وتبني ثقافة البيئة الريادية، كما أن دور المديرين الذين يمثلون أنماطاً إدارية مختلفة لتعبئة الموارد اللازمة من أجل تحقيق أعلى مستوى من الأداء المنظمي، وهذا يجعلهم قادرين على إقناع الموظفين بالتكيف مع الوضع الجديد وقبول الأفكار الريادية والتفاعل معها.

- الحدود التنظيمية: (Organizational Boundaries) إن فاعلية المنظمة تعتمد وتتأثر كثيراً، وبشكل مباشر، بالنمط السائد الذي يجسد حدودها التنظيمية القائمة، والتي تعبر عن قدرة هذه المنظمة على ممارستها لواجباتها، على صعيد البيئة الداخلية أو البيئة الاجتماعية الخارجية (Strokosch & Osborne, 2017).

وتفسر حدود المنظمة خارجياً ضمن نطاق تنفيذ أنشطتها التجارية أما داخلياً تركز على الهيكل التنظيمية وبيئة الإدارة بحيث تساعد الحدود التنظيمية الشركات في العثور على موقعها الخاص في بيئة العمل التنافسية وفي نفس الوقت تساعد على بناء أساليب لخلق القيمة عند تنفيذ أنشطتها (Li , 2021).

واعتبر كل من Santos & Eisenhardt (2005) بأن المنظمات القادرة على إنشاء ودمج وإعادة هيكلة الموارد الداخلية والخارجية بسرعه للتكيف مع التغيرات

السريعة التي تواجهها في ظل الثورة المعلوماتية تكون قادرة على التكامل والابتكار وتمتلك المرونة لجلها متميزة في السوق.

فترتكز بيئة العمل على مقدرة المنظمة على التعاون عبر الحدود التنظيمية من أجل البناء والإنجاز للإهداف التنظيمية، وتعتبر الحدود التنظيمية ترسيم لحدود البنية الاجتماعية وتشكيل مسارات النمو التنظيمي (Dutton et al., 1994)، بما في ذلك درجة سيطرتها على السوق التنافسي ومقدرتها على مواكبة التركيب والتغيير والتعقيد البيئي للمنظمات لتحقيق نوع من التوازن بين امكانياتها المتاحة ورسم حدودها مما يحقق لها الأداء الأفضل (الطراونه وآخرون، 2012).

ومدى إدراك المنظمات لوجود حدود تنظيمية مرنة مفيدة في تعزيز نشاط ريادة الأعمال لأنها تعزز تدفق المعلومات بين البيئة الخارجية والمنظمة، وكذلك بين الإدارات / الأقسام داخل المنظمة (Kuratko et al., 2014).

ويرى الباحث انه يجب التعاون من قبل المديرين من مستوى الإدارة العليا، وضع معايير أداء صارمة في تنفيذ الأعمال، إذ أن الحدود التنظيمية المرنة توفر استقلالية العمل، وإعطاء العاملين صلاحية اختيار الطريقة المناسبة للتنفيذ، واتخاذ القرار الخاص بذلك، كما أن تعزيز السلوك الريادي يتطلب تشجيع الموظفين على النظر للمنظمة من منظور واسع، وقد أثبتت الممارسات العملية أن غياب معايير الأداء القاسية والقواعد المكتوبة، ووجود الهيكل التنظيمي الداعم وتقدير العاملين، يشجع روح المبادرة وتطوير البيئة الريادية، ويحسن الأداء المنظمي.

- تعزيز المكافآت: (Rewards Reinforcement Dimension) تعد المكافآت من أهم الأنشطة الهادفة الى تحسين ورفع الكفاءة الانتاجية وتحسين وتطوير اساليب العمل، وتعتبر من اهم الادوات الفعالة لعلاج الكثير من المشاكل التي تواجهها المنظمات في مختلف المجالات (حريم، 2013). والمكافآت تجعل الفرد العامل في المنظمة يقدك على عمله بنشاط، وتكون مالية أو عينية، وقد تكون مادية أو معنوية بما فيها الترقيات والحوافز وشهادات التقدير، وعندما تضع الإدارة العليا سياسة عادلة في منح المكافآت، وتتوفر لدى المنظمة موارد كافية فإنه يكون للمديرين وقادة المنظمات دور هام في بث روح المبادرة وتشجيع العاملين على القبول بتحمل المخاطر المتعلقة بالسلوكيات الريادية، وتعد

المكافآت واحدة من أهم العوامل التي يمكن أن تشجع أفكار الريادية لما لها من تأثير نفسي ووقع إيجابي على العاملين في منظمات الأعمال (Armstrong, 2006).

ويؤكد (Abendschei (2004) بأن المكافآت هي الحافز الأساسي الذي يدفع الفرد للتحرك، ومن المألوف استخدامها لتحقيق الرضا والسعادة للأفراد بالإضافة التي تحقيق الاهداف التنظيمية، ويضيف، بأن للحوافز دور كبير في زيادة دافعية الأفراد العاملين في المنظمة وضمان درجة استقرارهم فيها، وأنها سبباً للإبداع والابتكار والمبادرات الخلاقة (Amstrong (2001).

- توفر الموارد: (Availability of Resources Dimension) يعد توفر الموارد مصدراً لزيادة الإيرادات للمنظمات ومدى أهميتها في تحقيق بقاء الشركات ونموها وزيادة عوائده (Collis & Montgomery, 1995).

وأشار (Conner (1991، أن الموارد هي جوهر الميزة التنافسية، لأن قدرة المنظمة على المحافظة على ربحيتها تعتمد بشكل أساسي على الدفاع عن موقفيها التنافسي، والذي يعتمد على مواردها.

ويتفق الباحثون والمهتمون جميعهم على أن المنظمات جميعها تمتلك نوعين رئيسيين من الموارد الملموسة (Resources Tangible) والموارد غير الملموسة (Resources Intangible) حيث أن الموارد الملموسة هي الموارد التي يمكن رؤيتها وقياسها، مثل معدات الانتاج، ومباني التصنيع، إذ يمكن ملاحظة قيمتها من خلال القوائم المالية، أما الموارد غير الملموسة، فهي موارد متجذرة بعمق في تاريخ المنظمة تتراكم مع مرور الوقت، وهي موجودة بانموذج فريد يصعب على المنافسين فهمها وتقليدها مما يجعل من السهل تعزيز روح البيئة الريادية والسلوك الريادي بين القوى العاملة في المنظمة (Hitt et al., 2001).

- العمل الجماعي (Teamwork) تقوم منظمات الاعمال بالارتكاز على العمل الجماعي من أن العنصر البشري هو الذي يبدع ويأتي بالأفكار الريادية، وكلما توفرت الظروف البيئية والإيجابية للعاملين، كلما تهيئت لهم الظروف المواتية للإبداع والابتكار (الفهداوي، 2005).

ويشير العمل الجماعي إلى مجموعة من الأفراد يتم تشكيلها لتحقيق اهداف معينه من خلال التعاون المتبادل والمجهود المشترك عبد الوهاب (2000). ويضيف مصطفى (2005) بأنها تجمع بفردين او اكثر ضمن اسس تفاعليه مستقره ومنظمة على مدى فترة

زمنية محدد لتحقيق اهداف مشتركة. ويؤكد (العميان ، 2008) أن العمل الجماعي في كثير من المنظمات المتسمة بالبيئة الريادية واستقلالية المورد البشري من خلال مبدأ التعاون ولا يتم الا من خلال العمل كفريق.

14. الذكاء الإستراتيجي:

ظهور مفهوم الذكاء الإستراتيجي ليس حديثا وله اصول وتاريخ غني ولازال هناك الكثير مما يجب عمله لاستكشاف فرص هذا الذكاء، وما التحديات لتطبيقه في العصر الديناميكي، حيث يعتبر أو من استخدم الذكاء الإستراتيجي في العمليات العسكرية كان الغرض منه تحقيق الاهداف الإستراتيجية (McDowell, 2009). بحيث تم الإستفادة من الذكاء الإستراتيجي في " عملية لإقتناء المعلومات ونقلها من اجل تقييمها ومن ثم تحليلها لتقديمها لصناع السياسة يعتمد عليها في صناعة القرارات (Johnson, 2000) وهذا ما اكدت عليه وكالة الاستخبارات المركزية باعتبارها او من وظف هذه النوع من الذكاء لتنفيذ اتفاقيات عسكرية عديده وصاغة السياسة بالإستخبارات الإستراتيجية (Goodman, 2004).

وما يهمنا هنا هو الذكاء الاستراتيجي الذي ولد في أحضان العمليات العسكرية وكان الهدف منه بعدا عسكريا محضا مبنيا على المعرفة و الاستخبارات العسكرية التي تكون رافدا في ذلك الوقت لكيفية التفاوض من خلال امتلاك المعرفة ثم انتقل استخدامه وظهر في القرارات السياسيه الداخليه والخارجيه وظهر مفهوم الفكر الذكاء الاستراتيجي، ثم ظهرت بعد ذلك المسميات الوظيفية في الشركات على هيكلا كمدير للاستراتيجيات الذكية ومن ثم عدل الاسم ليصبح مدير الذكاء الاستراتيجي (عبد القاسم، 2019، رشيد وجلاب، 2015).

وبدأ استخدام الذكاء الإستراتيجي في ظل تطور مفهوم الإدارة الاستراتيجية في منظمات الاعمال في القرن العشرين، ومدى أهمية تطبيقه والحاجة الى هذا النمط للذكاء. لذا وجد أصحاب المصلحة ان من الضروري توظيف هذا النوع من الذكاء في ادارة الأعمال (محمود وحربي، 2019). وقد ادت التطورات في بيئة الاعمال إلى زيادة قدرة المنظمات لربط عملياتها بشبكات معلوماتية متطورة، مما ادى إلى تقليص وقت جمع المعلومات لإتخاذ القرارات من أجل تحسين الفرص ومما اكسبها قدرة جوهرية على التجديد والتركيز على النواحي الإستراتيجية للتنبؤ بالمتغيرات الخارجية في البيئة

المحيطة، وإظهار سرعة التفاعل مع متطلبات الظروف والاسواق، وبناء استراتيجيات هادفة لإستجابة السريعة لها (Mcdowell, 2009). وقد لوحظ أن هنالك عدة عناصر مترابطة وكفوة تشكل مجموعها الذكاء الإستراتيجي وهي (الإستشراف، تفكير النظم، الرؤية، الدافعية، الشراكة، الحدس، الإبداع) والمنظمات التي تستخدم الذكاء الإستراتيجي هي تلك المنظمات التي تمتلك المهارة اللازمة للتنقل في وسط الأعمال المتغيرة، وتعتمد التنظيم المتطور والناجح من خلال استراتيجيات ذكية هادفة تؤثر في الاستجابة الى التهديدات ببراعة (Wheelen & Hunger, 2012).

15. مفهوم الذكاء الاستراتيجي.

- الذكاء (Intelligence) يعد مفهوم الذكاء من المفاهيم التي تثير الجدل، ليس فقط بين الخبراء وعلماء النفس والنطاق الأكاديمي، بل امتد ليشمل الإداريين ومتخذي القرار في كل المجالات، سواء أكانت هذه المجالات اجتماعية، تطبيقية تربوية أو نفسية. فمفهوم الذكاء يصعب تعريفه تعريفاً مباشراً وواضحاً نظراً لعدم تحديد المقصود منه على وجه التحديد، مما أدى ذلك إلى اختلاف في وجهات النظر لدى علماء النفس والباحثين والاداريين.

قد تم تناول مفهوم الذكاء في المعجم الوسيط على أنه ما يتم الإستدلال أو التفكير أو ترتيب التصورات، وتم تعريفه على أنه صفة تتواجد لدى الأشخاص بدرجات متفاوتة، فعرّفه (النعيمي، 2008) الى الذكاء بأنه أحد الوظائف الرئيسية التي تساعد الفرد العمل بالإعتماد على التفكير المنطقي الهادف للتكيف مع بيئته الديناميكية المعقدة، وعرفت (العزاوي، 2008) أن الذكاء يستند الى وضع أسس لصناعة قرارات فعالة وناجحة تتصف ببعْد النظر والتي يستعملها لإنجاز الأنشطة بما يتلاءم مع هدف المنظمة وتوفر له قاعدة لإنجاز الأنشطة بأفضل أسلوب.

فعرّف ابن سينا أن الذكاء هو قوة الحدس أما أهل المنطق أشار إلى أن الذكاء هو التفكير المنظم في البحث المؤدي إلى المعرفة الاستدلالية (الاستنتاج والاستنباط والتميز والتحليل والتركيب والتتابع) (السويدان، 2008).

في حين عرفه (McDowell, 2009) بأنه عملية معالجة المعلومات من خلال معالجة البيانات الخاصة الخام قبل تفسيرها إلى معلومات مفهومة ومفيدة. فالذكاء

يشير على مدى المقدرة على التصرف الصحيح لبلوغ الأهداف، حين تقتضي الضرورة إلى الانتفاع بكل من المرونة والقدرة على التعلم والخبرة (عبد القاسم، 2019).

ونظرا الى ان أن مفهوم الذكاء يتسم بتعدد تعريفاته وتنوعها نظرا لعدم وضوح المقصود منه على وجه التحديد مما أدى الى اختلاف وجهات نظر علماء النفس حول تعريفه تعريفا علميا موحدًا بل وصل الأمر إلى عدم الاتفاق على مقياس موحد للذكاء إلا أن هذا لم يمنع علماء النفس والمستفيدين منه من الاستمرار في محاولتهم لتعريف الذكاء وبناء مقاييس الذكاء تتميز بالثبات والصدق في التنبؤ بمستوى الذكاء للأفراد (محمد، 2009).

ويرجع سبب هذا الاختلاف في معرفة طبيعة الذكاء انعكس على صياغة المقاييس الخاصة به لذلك فلا يزال العلماء يصوغون مقاييس شتى له وهي مقاييس تميز بالفعل بين الأذكى عن غيرهم بين الناجحين والفاشلين في الدراسة والإدارة والمهن الفكرية كما أن نتائجها وأحكامها على الذكاء تتفق الى حد كبير مع تغيرات المتعلمين أو الرؤساء أو رجال الإدارة ممن يتصلون بالناس في شتى المجالات وهذا ما دلت عليه مئات التجارب والدراسات والواقع قياس الشيء قبل معرفته حقيقته (قاسم، 2011).

ويرى الباحث أن الذكاء بمختلف مستوياته وأشكاله يساعد القادة الى انجاز الأهداف والوصول إلى النجاح بصورة أفضل من حيث أنه يساهم في تطور ونمو المنظمة تدعيم القرارات الإستراتيجية فإن الذكاء بمختلف أشكاله ومستوياته يمكن المنظمة من الوصول الى النجاح وضمان إنجاز الأهداف بصورة أفضل.

16. أهمية الذكاء الاستراتيجي (Importance of Strategic Intelligence)

تكمن أهمية الذكاء الاستراتيجي في كونه من المتطلبات الأساسية للقيادة ثم يمثل نظام متكامل ويعتبر جوهر عملية اتخاذ القرار (Liebowitz, 2006) ويبرز أهمية الذكاء الإستراتيجي من خلال:

- ترسيخ مفهوم القيادة الحديثة وهذه القيادة تعتمد على الذكاء الشعوري والذكاء الاستراتيجي حيث يركز الذكاء الشعوري على الجانب الإنساني والقدرة على ادارة النفس بينما يركز الذكاء الاستراتيجي على قدرة القائد على التفوق والنجاح من خلال الشراكة والسمات القيادية الجديدة التي تعطي القائد الاستثارة الفكرية والاعتبار الفردي والإلهام التحفيزي (صقور، 2017).

- اساس لقيادة التغيير من اجل التعزيز واستثمار الفرص المتاحة وتقليل القيود واذابتها وتحويل المنظمات الى منظمات متعلمة ذات ادارة رشيقة (عبد القاسم، 2019).
 - اساس لبناء الذاكرة للمنظمة عن طريق التحول في اداء النشاطات من العمليات غير المنهجية إلى أخرى اكثر هيكلية عن طريق تقديم بيانات تحليلية متكاملة وقدرات لإدارة البيانات (الشيخ، محد علي، 2017).
 - يوفر كفاءه وفعاليه التي تطلبها المنظمات المنافسة اضافة الى ذلك تم استعراض مفهوم الذكاء الاستراتيجي واهميته وأهدافه وبعدها خصائصه وخصائص القيادة الاذكياء استراتيجيا وابعاد الذكاء الاستراتيجي (مسلم، 2015).
 - تمكين المنظمات من تحقيق الميزة التنافسية والحفاظ عليها (الايوبي والبوجي، 2020).
 - التطوير المستمر التخطيط الاستراتيجي للمنظمة، وتطوير طرق التنبؤ القائمة على أسس علمية ضمن خطط محكمة الشيخ، محد علي، 2017).
17. أهداف الذكاء الإستراتيجي: (Objectives of the Strategic Intelligence)
- يمكن عرض أهداف الذكاء الاستراتيجي من خلال ارتباطه بكافة الجوانب المحيطة بالمنظمة (الشيخ ومحمد علي، 2018)، وكونها اساس متين لتحديد الاهداف والاستراتيجيات بناء على نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات، وعليه نذكر الأهداف التالية :
- الذكاء الإستراتيجي احد الأسس التي تمثل التغيير المستمر للإساليب التنظيمية والإدارية (صالح وآخرون، 2010).
 - إعداد وتكوين القادة وتعزيز صفاتهم وصقل قدراتهم لتمكينهم من قيادة المنظمة لتعزيز وتطوير السمات القيادية (العزاوي، 2008).
 - أحد الاسس التي يركز عليها لتوفير تنبؤات وتحذيرات مبكرة بالتهديدات المحيطة بالمنظمات واتخاذ الإجراءات الوقائية اتجاهها (Maccoby, 2004).
 - تمكين المنظمات من الاستجابة لتغيرات البيئة الحالية والمستقبلية والتخطيط والتنبؤ بالنتائج بالشكل الذي ينعكس إيجابياً عن سمعتها وموقعها (صالح وآخرون، 2010).
 - اساس لجعل المنظمات تقيم تحالفات في مجال البحث والتطوير (عبد القاسم، 2019).
 - تقييم اساس منهجي لوضع الأفكار الهادفة من أجل تحول الابتكارات إلى منتجات قابلة للتداول (عمران، 2015).

- يؤهل الذكاء الاستراتيجي المنظمات لصياغة استراتيجيات تغيير مبتكرة أن تكون قادرة على الإبداع (صالح وآخرون، 2010).
- دوره في نجاح صياغة سياسات الإبداع وإيجاد منهجيات مبتكرة في مواجهة ما يعترضها من مشكلات (الطائي والخفاجي، 2009).

18. أبعاد الذكاء الإستراتيجي:

يعتبر الذكاء الاستراتيجي منظومة متكاملة متماسكة، حيث تتكون من عدة عناصر تعتمد على نوع وفلسفة القيادة المتبعة وتساعد القادة على معرفة الآخرين وتحديد الاهداف بوضوح بالاضافة الى تحسين القدرة في التطلع الى المستقبل والتعرف على البيئة الخارجية بدقة عالية (Maccoby, 2001) وتتجسد ابعاد الذكاء الإستراتيجي حسب كل من (Maccoby, 2004, صقور، 2017)

- الإستشراف (Foresight) يعتبر الإستشراف أحد العناصر المهمة في الذكاء الإستراتيجي فهو يبين مقدرة القائد على أن يرى ما لا يراه الآخرون، يعرف الإستشراف عن مقدرة الانسان للتفكير بطريقة جديدة، عرف (قاسم، 2011) قدرة الفرد على التفكير بالاعتماد على القوة الغير مرئية والغير مدركة إلا أنها تساهم في قراءة المستقبل، ويعرفه (Maccoby, 2011) أنه القدرة على إسقاط حالة العالم الراهنة على المستقبل، بإبصار تطوره مستقبلي، وأضاف (صالح وآخرون، 2010) أنها تميز ما يمكن تجنبه والتأثير فيه والسيطرة عليه.

وهو القدرة على رؤية التوقعات عبر إجراء مسح للعوامل في الماضي والحاضر (Maccoby, 2004)، وأشار (الكواز واخرون، 2012) إن الإستشراف هو عملية جمع المعلومات من مصادر مختلفة لتطوير الرؤية الإستراتيجية بحيث يوفر للقائد وضوح اكبر عن الأحداث المستقبلية والاعتماد على التوقع ولأننا نتكلم عن المستقبل المحكوم بالغموض فالإستشراف يساعد القادة على تقليل عدم التأكد ورؤية اتجاهات مستقبلية تمكنهم من وضع خطط إستراتيجية مستقبلية (محمود وحربي، 2019).

وحدد الابراهيمى (2018) الإستشراف يتعلق بالتخطيط المستقبلي رؤية الاتجاهات المستقبلية حول ما يمكن السيطرة عليه وتحديد البدائل المتاحة مما يتطلب مهارات ابداعية يمكن من خلالها تحقيق احتياجات الرؤى المستقبلية. وهناك من يرى ان الإستشراف ليست بالعملية السهلة يحتاج إلى خبرة كافية من القيادة العليا وتتطلب من

القادة الذين يقومون بعملية الإستشراف ان يكون لديه الخيال (محمود وحري، 2019)، وكذلك الذهن الواعي الذي من خلال يقوم برسم صورة ذهنية يتم من طريقها تحديد اية امور او مخاطر متوقعة قد تؤثر على المنظمة وادائها وطبيعة الفرص التي من الممكن ان تحققها المنظمة في المستقبل (رشيد وجلاب، 2015).

كما ان الإستشراف يزيد من قدرة الإدارة العليا في المنظمة على اتخاذ القرار المناسب للمستقبل القريب او البعيد، وذلك من خلال تكوين صورة غير منظورة يمكن أن تتصورها لصناعة المستقبل من خلالها (Maccoby et al., 2011). وينظر إلى الإستشراف على أنه مجموعة من الجهود الفكرية والعملية المعقدة والمبنية على مؤشرات نوعية وكمية مختارة من اجل التنبؤ بمستقبل ظاهرة وذلك من خلال دراسة الاحتمالات والبدائل بالاعتماد على الدراسات والمناهج الاكثر وضوحا والمعلومات المتوفرة عن هذه الظاهرة (عطا، 2015).

ويرتكز الإستشراف على اجراءات المعرفة التوقعات بخصوص المستقبل من اجل تشكيل صورة واضحة عن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي سوف تحدث في المستقبل البعيد ووضع السياسات والخطط للتعامل معها (محمود وحري، 2019).

- التفكير بمنطق النظم (System Thinking): يجسد التفكير بمنطق النظم القدرة على دمج العناصر المختلفة بغرض تحليلها وفهم الكيفية التي تتفاعل بموجبها لتشكل نظاما لتعطي صورة واضحة للكيفية التي يمكن التعامل معها (الظالمي، 2016)، ويشير قاسم (2011) إلى أن تفكير النظم عبارة عن القدرة على تركيب العناصر المتنوعة لفهم كيفية تفاعلها مع بعضها البعض لتحقيق أهداف المنظمة من خلال دراسة عالقة الأجزاء بالكل وتقييم النجاح في خدمة أهداف النظام .

في حين طرح مفهوم التفكير بمنطق النظم من انه اعتبره مسؤولية على الفرد لتصور وتخيل الحلول للمشاكل التي تواجه المنظمة وبذل الجهود لاجل فهم واستيعاب طبيعة مشكلة معينة من خلال معرفة واثع البيية وهو ما يعرف بمفهوم تحليل النظم بحيث انها تساعد القائد على التفكير والتذكر وفهم المشكلة وابعادها وظروفها (العبيدي والسالم، 2012). واما النظرة الثانية للمفهوم ارتكزت على انه ينظم ويوجه فعاليات الانشطة لغايات مقصودة وبمنظار شمولي بحيث يتم اعتمادة لحل مشكلة حتى تمكن

القائد من توجيه وتنظيم جهوده وهو ما سعرف بالمدخل التنظيمي (العدوان والساعد، 2020).

وبناء على ما سبق ان النظام يعمل من خلال الطريقة التي تتفاعل بها اجزاء فعند القيام بدراسة وتحليل كل جزء بشكل منفصل فسيقتد هذا النظام الخصائص الاساسية المكونة له (Maccoby & Scudder, 2011).

يجسد التفكير بمنطق النظم النظر إلى الظواهر باعتبارها جزءاً من ظاهرة أكبر، فمن الممكن اكتساب المعرفة من خلال استكشاف العلاقات والتفاعلات بين عناصر النظام ككل، كما ويتمثل في القدرة على دمج أو توليف العناصر المختلفة لغرض تحليلها وفهم الكيفية التي تتفاعل بموجبها؛ لتشكل صورة واضحة أو نظاماً بشأن الأشياء التي يجري التعامل معها. (عبد القاسم، 2019).

- الرؤية المستقبلية (Visioning): تمتلك المنظمات الناجحة قيما جوهرية تتسم بالثبات فتتغير استراتيجياتها وأنشطتها باستمرار لمساعدتها على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة الخارجية بما يجعلها قادرة على إضفاء صفة التجدد على نفسها وتحقيق أداء متميز على الامد (رشيد وجلاب، 2015).

وتنبثق هذه القدره على اداره الاستمرارية والتغيير من قدرة المنظمة على تطوير رؤية استراتيجية تحدد الأساس الذي يجب المحافظة عليه في الوقت الذي ترسم فيه صورة المستقبل الذي يلهم الجميع لتحقيق التقدم في اتجاهه (Collins & porras, 1997) وعلى الرغم من أن الرؤية الاستراتيجية هي مصطلح شائع الاستعمال في مجال الفكر الاستراتيجي إلا أنه لا يوجد اتفاق على تعريف محدد له وعادة ما يختلط معناه بمعاني مصطلحات اخرى تستعمل في نفس الحقل من المعرفة الرسالة والغرض والاستراتيجيه والقيم والفلسفة (رشيد وجلاب، 2015).

ويضيف (Collins & porras, 2008) إلى اننا عندما نتذكر الرؤية فاننا نستحضر كل انواع التصورات نفكر في الإنجاز المميز نستعرض القيم الحقيقية التي تشد الناس بعضهم البعض نفكر في الأهداف الطموحة والكبيرة التي تجذب الناس اليها نفكر في الأسباب الرئيسية لوجود المنظمة نفكر في الأحلام التي نرغب في تحقيقها ولكن المشكلة تكمن في أن الجميع يعلم اهمية الرؤيه دون ان يعرف ماذا تعني بالتحديد.

والواقع أن أغلب التعاريف الخاصة بالرؤية تركز على كونها صورة ذهنية للمستقبل المرغوب والمفضل للمنظمة، فعرفها (Seeley 1992) على أنها بناء ذهني يوجه السلوك الآخرين نحو المستقبل المرغوب، وعرفت (الاشقر، 2012) الرؤية المستقبلية على أنها تشمل التصورات والتوقعات لما يجب ان تكون عليه المنظمة، وهي تمثل النظرة الى المستقبل والتوقعات التي يمكن ان تحصل على المدى البعيد .

- الدافعية (Motivation): عرفت الدافعية أو التحفيز على أنه فعل يدفع الأفراد إلى تبني وجهة النظر الملائمة لإنجاز الأعمال المكلف بها بشكل مرضي، بالإضافة إلى تحفيز رغبات وعواطف الفرد للقيام بعمل محدد، وأشار أيضاً إلى أن الدافعية تكون على هيئة سلوك معين يعبر عن امتداده للسعي وبذل مجهود يمكنه من تحقيق مجموعة من الأهداف في آن ووقت واحد، وإشباع ما يشعر به من نقص في حاجاته من العوائد المادية والمعنوية (عمران، 2015).

والدافعية تعبر عن الفعل الذي يدفع الفرد إلى تبني وجهة نظر ملائمة لإنجاز العمل المكلف به على نحو مرض (Maccoby, 2004)، وتعرف الدافعية بأنها قدرة القادة الذين يتمتعون بذكاء استراتيجي على دفع وتحفيز العاملين وحثهم على العمل ورفع روح الحماس لديهم مما يجعل المنظمة تحقق ميزة تنافسية (عمران، 2015).

وتضيف (العزاوي، 2008) ان يتجلى اهمية هذه البعد نرزا لكونها من المثيرات التي تقع خارج كيان الافراد، وتدفعهم للعمل والالتفاف حول هدف عام يجمعهم ويوجه سلوكهم، ويغرس فيهم الشعور بالمسؤولية، والبحث عن عناصر الدفع الذاتي في داخلهم وهذا ما يلعبه الذكاء الاستراتيجي من خلال بعد الدافعية في ترسيخ السمات القيادية اولا وارتقاء بأداء العاملين والمنظمة ثانيا.

كذلك تشير الدافعية الى تحفيز العواطف ورغبات الفرد لحثه على القيام بعمل معين وتجد دوافع الفرد في هيئة سلوك يعبر عن امتداده لبذل جهود تمكنه من تحقيق أهداف عدة في آن واحد و ادائه لعمله ثم اجب عما يشعر به من نقص في حاجاته من الفوائد المادية والمعنوية المتحققة نظير أدائه بما يؤشر أهمية تمتع القائد بالذكاء الاستراتيجي والشعوري في آن واحد وتوظيف الذكاء الشعوري فهم الذات وضبط النفس والتقمص العاطفي ما عناصر الذكاء الاستراتيجي في لاسيما الدافعية لإيجاد قيادة

متفوقة تشعر بنوايا العاملة وأهدافهم وتبني أفضل التطورات عنهم والارتقاء بفعالية هذا العنصر (صالح وآخرون 2010).

- الابداع (Creativity) يعتبر الابداع من الأمور الهامه بالنسبة للجميع المنظمات التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة وقد أصبح تشجيع الابداع والحث عليه في مقدمة الأهداف التي تسعى العديد من المنظمات إلى تحقيقها (حوامدة وحرا حشة، 2006).

ويضيف (Robbins & judge, 2012) بأنه القابلية على جمع الأفكار واخراجها فريدة من نوعها أو جعل ترابطات بين هذه الافكار وقد لا تكون هذه متولدة من الشخص نفسه كي يصبح مبدعا.

وعرف على أنه تطبيقات عملية للمعرفة والأفكار النظرية، وهو ناتج تفكير وتجربة تمثلت بشكل مهارات وجدارات، تساهم في تحقيق النجاح وزيادة كفاءة الأفراد (Birkinshaw, et al., 2008).

وأضاف (قاسم، 2011) هو قدرة الفرد على التفكير في مجال مفتوح والقدرة على تغيير عناصر الخبرة في صورة جديدة، وفي حين أشار (محمد وآخرون، 2012) بأنه إيجاد وتقبل وتنفيذ الافكار والعمليات والمنتجات والخدمات الجديدة ومنهم من يعرفه على إنه الوصول المبكر لإحد الافكار من قبل وحده من المنظمات التي تنتمي لجموعه المنظمات ذات الأهداف المتشابهه.

ويرى عمران (2015) الابداع على أنه عملية صنع لشيء ما بشكل وهيئة جديدة والتي يستند في تركيبه على العديد من الأشياء موجودة الأصل، كما وعرف على أنه النشاط المؤدي إلى الإنتاج الذي يتصف بالقيمة والأصالة من أجل المجتمع.

19. رأس المال البشري:

قبل عقد الستينيات من القرن الماضي اقتصر اهتمام الباحثين والكتاب على رأس المال المادي كأساس للنمو الاقتصادي في منظمات الأعمال، حيث كان التركيز خلال العقود الماضية على مفهوم نظرية رأس المال المادي التقليدية، والتي من صفاتها إهمال رأس المال البشري كأحد عناصر النمو الاقتصادي في منظمات الأعمال، وحديثاً ازدادت أهمية رأس المال البشري حيث أصبح متغيراً مهماً ذو تأثير كبير على تقدم ونجاح أو فشل منظمات الأعمال إذ ينعكس ذلك على قيمة منشأة الأعمال السوقية، ولذلك تزايد الاهتمام برأس

المال البشري، ويتجلى هذا الاهتمام بدراسة مكونات رأس المال البشري (بوحديد ويحياوي، 2018).

- رأس المال البشري يشير مفهوم رأس المال البشري إلى جميع الأفراد العاملين في منشأة الأعمال بما فيهم الأصول الفكرية، التي تملك الشركات الممكن تحويلها إلى أرباح، والتي يجب تمييزها عن الآخرين كونها الأساس في وجود المنتجات والخدمات لمنشأة الأعمال، مما لها الأثر الكبير في تحقيق المزيد من القيمة من خلال الميزة التنافسية، وفيما يلي استعراض لمجموعة من مفاهيم رأس المال البشري حسب عدد من الكتاب والباحثين (بوحديد ويحياوي، 2018).

رأس المال البشري هو جزء مهم من الصورة الكبيرة لحياتك المستقبلية وخططك المالية. يشير رأس المال البشري إلى المعرفة، والمهارات والقدرات التي يكتسبها الفرد عادةً إما عن طريق التعليم أو الخبرة في العمل. ويختلف رأس المال البشري من شخص إلى آخر ويمكن لكل فرد أن يحسن من رأس المال البشري عن طريق التعليم والتدريب المستمر. عند النظر إلى مستقبلك المادي، تعزيز رأس المال البشري هو أمر بالغ الأهمية فضلاً عن إيجاد سبل للحد من المخاطر والحفاظ على الاستقرار المالي طوال العمر.

20. أهمية رأس المال البشري:

تتضح أهمية رأس المال البشري من خلال دوره الهام والفاعل في حياة منظمات الأعمال، أكد على أن الإستثمار في المعارف التي يمتلكها الافراد مهمه جدا بالنسبة للمنظمة كونها تحقق نتائج عديده في تحسين نوعية العمل وحصول الافراد على عوائد كونه يعد أحد اهم عناصر العملية الإنتاجية (العبيدي، 2014)، ويقدم المساعدة على الإبداع والإبتكار وتعزيز الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، ففي ظل التقدم التكنولوجي المتسارع في العصر الديناميكي، الذي من سماته تقليص الوظائف التي تحتاج إلى المعرفة ومزج الخبرة والإدراك والمهارة والمعلومات والقيم.

21. منهجية الدراسة

- مجتمع الدراسة: تضمن مجتمع الدراسة على جميع الإداريين في الادارة العليا والوسطى في شركات صناعة الأدوية الأردنية المسجلة والبالغ عددهم (908) ادارياً في شركات الأدوية الأردنية في (16) شركة، ووفقاً للموقع الإلكتروني

<http://www.johealth.com/Links.asp?category=187>

- عينة الدراسة: حددت عينة الدراسة وفق أسلوب العينة الطبقية المناسبة، حسب جدول العينات واعتماداً على حجم المجتمع الكلي، بحيث يكون هامش الخطأ المسموح به (5%) (النجار، النجار والزعبي، 2018، 109). (Sekaran, & Bougie, 2016) وعليه بلغت حجم العينة (270) استبانة. حيث تم توزيع (270) استبانة على العينة، ثم استرد منها (268) وتم استبعاد (10) لعدم صلاحيتها، وعليه تمثلت العينة النهائية بـ (258) استبانة، ونسبته (95.5%) من العينة الرئيسية، تمثلت وحدة التحليل من الإداريين في الإدارة العليا والوسطى والمتمثلة بـ (المدرء ونائبهم، ورؤساء الدوائر، المشرفين) في شركات صناعة الأدوية الأردنية لهذه الدراسة.

- ثبات أداة الدراسة للتأكد من ثبات (Reliability) أداة الدراسة فقد تم احتساب قيمة معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha Coefficient) لبيان مدى الاتساق الداخلي لفقرات الدراسة، وتوضح مدى جودة بناء فقرات الاستبانة وقوة تماسكها.

جدول (1) قيم معامل الثبات كرونباخ ألفا لمقاييس الدراسة

المتغيرات	Cronbach's Alpha
معامل الاتساق الكلي	.947
البيئة الريادية	.891
الإدارة الداعمة	.641
الحدود التنظيمية	.636
تعزيز المكافآت	.810
توفر الموارد	.721
العمل الجماعي	.667
الذكاء الاستراتيجي	.907
الاستشراف	.835
التفكير بمنطق النظم	.719
الرؤية المستقبلية	.765
الدافعية	.752
الابداع	.622
رأس المال البشري	.799

يلاحظ من خلال الجدول رقم (1) أن قيم معاملات الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا (α) تراوحت ما بين (0.622-0.907)، وقد بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (0.947)، ومن خلال النظر إلى قيم الثبات في الجدول. جاءت أعلى من (0.60) وهو الحد

الأدنى المقبول لثبات الأداة في الدراسات الانسانية، وتعتبر هذه الأداة صالحة للتطبيق، على عينات أخرى وبظروف مختلفة، وبأوقات مختلفة أيضاً (Sekaran & Bougie, 2010, 323) (النجار، النجار والزعبي، 2017، 151).

- اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى Ho.2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($P \leq 0.05$) للبيئة الريادية بأبعادها (الإدارة الداعمة، الحدود التنظيمية، تعزيز المكافآت، توفر الموارد، العمل الجماعي) في الذكاء الاستراتيجي بأبعاده مجتمعة (الاستشراف، التفكير بمنطق النظم، الرؤية المستقبلية، الدافعية، الابداع) في شركات صناعة الأدوية الأردنية. تم اختبار هذه الفرضية باستخدام (Multiple Linear Regression

جدول (2): نتائج اختبار أثر البيئة الريادية في الذكاء الاستراتيجي

Durbin-Watson	Std. Error Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
1.761	.249378543553	.487	.497	.705	الذكاء الاستراتيجي
ANOVA					
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	Model
.000	49.808	3.098	5	15.488	Regression
		.062	252	15.672	Residual
			257	31.160	Total
Sig.	T	Coefficients			Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	4.580	.269	.046	.209	الإدارة الداعمة
.198	1.292	.085	.051	.065	الحدود التنظيمية
.002	3.154	.197	.037	.118	تعزيز المكافآت
.804	.248	.015	.042	.010	توفر الموارد
.000	5.825	.320	.043	.249	العمل الجماعي

يلاحظ من خلال الجدول رقم (2) ان هناك علاقة إيجابية طردية لاختبار الفرضية الرئيسية (لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد البيئة الريادية (الإدارة الداعمة، الحدود التنظيمية، تعزيز المكافآت، توفر الموارد، العمل الجماعي) في الذكاء الاستراتيجي بأبعاده مجتمعة في شركات صناعة الأدوية الأردنية. إذ بلغت قيمة معامل الارتباط ($R = .705$)، وهي قيمة دالة إحصائياً وتدل على درجة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وبلغت قيمة (R -square = .497)، وهي قيمة دالة إحصائياً تفسر قدرة أبعاد البيئة الريادية في التأثير

على الذكاء الاستراتيجي حيث بينت معامل الدلالة الإحصائية (اقل من 0.05) بمعنى أن أبعاد البيئة الريادية تفسير ما قيمته (49.7%) من التغيير الحاصل في الذكاء الاستراتيجي، وبلغت قيمة الاختبار ($F = 49.808$) بدلالة إحصائية (0.00). من خلال الجدول المعاملات فقد أظهر أن قيم (B) عند بُعد (الإدارة الداعمة) قد بلغت (0.209)، وأن قيمة (t) عنده هي (4.580) وبمستوى دلالة (0.000)، وهذا يشير أن البُعد معنوي، وأن قيمة (B) عند بُعد (الحدود التنظيمية) قد بلغت (0.065)، وأن قيمة (t) عنده هي (1.292) وبمستوى دلالة (0.198)، وهذا يشير أن البُعد غير معنوي، وأن قيمة (B) عند بُعد (تعزيز المكافآت) قد بلغت (0.118)، وأن قيمة (t) قد بلغت (3.154) بمستوى دلالة (0.002)، وهذا يشير أن البُعد معنوي، وأن قيمة (B) عند بُعد (توفر الموارد) قد بلغت (0.010)، وأن قيمة (t) قد بلغت (0.248) بمستوى دلالة (0.804)، وهذا يشير أن البُعد غير معنوي، وأخيراً فإن قيمة (B) عند بُعد (العمل الجماعي)، قد بلغت (0.249)، وأن قيمة (t) بلغت (5.825) بمستوى دلالة (0.000)، مما يشير أن أثر هذا البُعد معنوي. بالتالي ترفض الفرضية الرئيسية بالصيغة الصفرية وتقبل بالصيغة البديلة، والتي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($P \leq 0.05$) للبيئة الريادية بأبعادها (الإدارة الداعمة، الحدود التنظيمية، تعزيز المكافآت، توفر الموارد، العمل الجماعي) في الذكاء الاستراتيجي بأبعاده مجتمعة (الاستشراف، التفكير بمنطق النظم، الرؤية المستقبلية، الدافعية، الابداع) في شركات صناعة الأدوية الأردنية".

الفرضية الرئيسية الثانية $H_0.2$: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($P \leq 0.05$) للبيئة الريادية بأبعادها (الإدارة الداعمة، الحدود التنظيمية، تعزيز المكافآت، توفر الموارد، العمل الجماعي) في الذكاء الاستراتيجي الدور المعدل لراس المال البشري في شركات صناعة الأدوية الأردنية. تم اختبار هذه الفرضية باستخدام (H.)

Linear Regression

الجدول رقم (3) ملخص النموذج وتحليل التباين للفرضية الرئيسية الثانية

النموذج 2	النموذج 1	البيان	
.763	.705	معامل الارتباط (R)	ملخص النموذج
.583	.497	معامل التحديد (R ²)	
.583	.086	التغير في معامل التحديد (R ²) Change	
51.626	49.808	التغير في قيمة فيشر (F.) Change	
1	5	درجة الحرية (df1)	
6	5	درجة الحرية (df2)	
.000	.000	معنوية التغير في قيمة فيشر (Sig F.) Change	
31.160	31.160	مجموع المربعات (Sum of Sequrs)	التباين تباين
58.450	49.808	قيمة فيشر (F)	
.000	.000	معنوية قيمة فيشر (Sig F.)	

يلاحظ من خلال الجدول رقم (3) ان هناك علاقة إيجابية طردية لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ للبيئة الريادية بأبعاده (الإدارة الداعمة، الحدود التنظيمية، تعزيز المكافآت، توفر الموارد، العمل الجماعي) بالذكاء الاستراتيجي الدور المعدل لراس المال البشري في شركات صناعة الأدوية الأردنية، وفي النموذج الأول منه أن قيمة معامل التحديد $(R^2 = 0.497)$ وعند درجة حرية $(df = 5)$ ، كما يتبين أن قيمة فيشر $(F = 49.808)$ وعند مستوى معنوية $(Sig. = 0.000)$ وهي أقل من $(\alpha \leq 0.05)$ ، وهذه تؤكد معنوية الانحدار في النموذج الأول وتعني أن البيئة الريادية بأبعاده قد فسرها نسبته (49.7%) من التباين في الذكاء الاستراتيجي كما يبين وفي النموذج الثاني أن التغير في معامل التحديد $(R^2 \text{ Change} = 0.583)$ وعند درجة حرية $(df = 1)$ ، وقيمة التغير في قيمة فيشر $(F = 51.626)$ وعند مستوى معنوية للتغير في فيشر $(Sig. F \text{ Change} = 0.000)$ وهي أقل من $(\alpha \leq 0.05)$ وهذه تؤكد معنوية التغير في الانحدار، وتعني أن رأس المال البشري استطاع أن يحسن من أثر البيئة الريادية بأبعاده في الذكاء الاستراتيجي بنسبة (8.6%) . أما النموذج الثاني فيبين أن معامل التحديد قد بلغ $(R^2 = 0.583)$ وعند درجة حرية $(df = 6)$ ، وأن قيمة فيشر قد أصبحت $(F = 58.450)$ وعند مستوى معنوية $(Sig. = 0.000)$ وهي أقل من $(\alpha \leq 0.05)$ ، وهذه تثبت أيضاً معنوية الانحدار وتؤكد أن تبني البيئة الريادية بأبعاده ورأس المال البشري معاً استطاعا أن يفسرا (58.3%) من التباين في الذكاء الاستراتيجي. وعليه فإن ما سبق من تحليل يؤكد

عدم قبول الفرضية العدمية الثانية، وقبول الفرضية البديلة القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($P \leq 0.05$) للبيئة الريادية بأبعادها (الإدارة الداعمة، الحدود التنظيمية، تعزيز المكافآت، توفر الموارد، العمل الجماعي) في الذكاء الاستراتيجي الدور المعدل لراس المال البشري في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

22. النتائج؛ ثانياً: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

- أظهرت النتائج أنه وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للبيئة الريادية بأبعاده: (الإدارة الداعمة، الحدود التنظيمية، تعزيز المكافآت، توفر الموارد، العمل الجماعي) في الذكاء الاستراتيجي بأبعاده مجتمعة (الاستشراف، التفكير بمنطق النظم، الرؤية المستقبلية، الدافعية، الابداع) في شركات صناعة الأدوية الأردنية؛ وقد يعزى السبب في ذلك إلى (الإدارة الداعمة، وتعزيز المكافآت، والعمل الجماعي)، كان لهم الدور الكبير في التأثير الذكاء الاستراتيجي، بينما كانت (الحدود التنظيمية و توفر الموارد) لها الدور الضعيف في الذكاء الاستراتيجي في شركات صناعة الأدوية الأردنية،

- أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($P \leq 0.05$) للبيئة الريادية بأبعادها (الإدارة الداعمة، الحدود التنظيمية، تعزيز المكافآت، توفر الموارد، العمل الجماعي) في الذكاء الاستراتيجي الدور المعدل لراس المال البشري في شركات صناعة الأدوية الأردنية، وقد يفسر ذلك أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = .497$)، في النموذج الأول وتفسر ما نسبته (49.7%) من التباين في الذكاء الاستراتيجي، بينما أصبحت في النموذج الثاني أن التغيير في معامل التحديد ($R^2 \text{ Change} = .583$) وهذه تؤكد معنوية التغيير في الانحدار، وتعني أن رأس المال البشري استطاع أن يحسن من أثر البيئة الريادية بأبعاده في الذكاء الاستراتيجي بنسبة (8.6%). وكذلك أكد جدول المعاملات وفي النموذج الأول منه أن جميع قيم بيتا (β) لأبعاد البيئة الريادية وعند قيم (t) المختلفة قد جاءت معنوية وأقل من ($\alpha \leq 0.05$)، وكما يتبين في النموذج الثاني من أيضاً أن جميع قيم بيتا (β) لأبعاد البيئة الريادية وعند قيم (t) المختلفة قد جاءت معنوية وأقل من ($\alpha \leq 0.05$) ويتبين كذلك أن قيمة بيتا لراس المال البشري ($\beta = .400$) وعند ($t = 7.185$) وبمستوى معنوية ($\text{Sig.} = 0.000$)

وهذه تؤكد أن رأس المال البشري استطاع أن يحسن من أثر البيئة الريادية بأبعاده في الذكاء الاستراتيجي.

23. التوصيات: من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة ، يقدم الباحث مجموعة من التوصيات، وهي:

1. ضرورة قيام ادارة شركة صناعة الأدوية الأردنية في تعزيز ودعم وزالة كل الصعوبات التي تعيق الأفكار الإبداعية لدى العاملين في إنجاز الاعمال.
2. قيام ادارة شركة صناعة الأدوية الأردنية بأيجاد وتوفير مرونة كافية في الهيكل التنظيمي تسمح للإبداع بالنمو داخل الشركة.
3. ايجاد نظام الحوافز في ادارة شركة صناعة الأدوية الأردنية على يساعد ويشجع العاملين على الابتكار.
4. حرص ادارة الموارد البشرية في شركة صناعة الأدوية الأردنية في توظيف العاملين المميزين والعمل على تدريبهم على تقنيات حديثة لسهولة تأدية اعمالهم.
5. العمل على تمكن الثقافة التنظيمية في شركة صناعة الأدوية الأردنية في التوسع وتشجيع أعضاء فرق العمل في الاستعداد والتضحية من أجل مصلحة العامة.
6. ضرورة تتبنى ادارة شركة صناعة الأدوية الأردنية سيناريوهات متعددة كمسارات مستقبلية بديلة بناء على المعلومات من البيئة الخارجية من خلال تخصيص الوقت الكافي للأفراد المختصين لجمع المعلومات اللازمة من مصادرها المتعددة واخذ مؤشرات كمية في تقييم تلك المعلومات.
7. منح ادارة شركة صناعة الأدوية الأردنية العاملين الحرية الكافية في التعامل مع المعلومات لتحويلها لمعرفة مفيدة.
8. حرص ادارة شركة صناعة الأدوية الأردنية على ترجمة الرؤية إلى واقع تطبيقي وفق معايير محدده مسبقاً لتشخص الفرص واقتناصها.
9. ضرورة تبني ادارة شركة صناعة الأدوية الأردنية تطوير معارف الموارد البشرية كأولوية استراتيجية وضمن خطط تدريبية لتطوير قدرات العاملين بصورة مستدامة وتوفير الاسس والوسائل لنقل الخبرة بكان الأجيال المتعاقبة من العامل كن.

المراجع باللغة العربية

- الإبراهيمي، إحسان. (2018). تأثير الذكاء الاستراتيجي في تحقيق المرونة التسويقية - دراسة تطبيقية في شركة الفهد للمواد الغذائية ومنتجات الألبان في محافظة النجف الاشرف. مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الانسانية 2(22).
- الاشقر، وفاء محمد (2012). مدى توافق مؤشرات التخطيط الاستراتيجي من وجهة نظر الطلبة في جامعة اربد الاهلية في الاردن. المؤتمر الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي. جامعة اربد الاهلية، عمان، الاردن.
- الأعوج، ناجي شايف محسن (2017). "أثر رأس المال البشري على تحسين جودة المنتجات المصرفية: دراسة حالة في البنك التجاري اليمني"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان: الاردن.
- الأيوبي، منصور، البوجي، ريهام ، (2020). الذكاء الاستراتيجي كمدخل لتطوير الأداء المؤسسي في المنظمات الصحية غير الحكومية بقطاع غزة، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات ، المجلد: 7 141-180
- بلوناس، عبد الله، (2016). البيئة الريادية في الجزائر: دراسة حالة مؤسسة عمومية ومؤسسة خاصة، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، ص 102 - 122.
- تامر حمدان عبد القادر مسلم. (2015). أثر الذكاء الاستراتيجي على القيادة من وجهة نظر القيادات الإدارية العليا في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، أطروحة دكتوراه، جامعة الزهر، غزة.
- الجراح، حسين، العبيدي، رافت (2014) رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة ريادة الأعمال: دراسة استطلاعية في عينة من الشركات الداعية العاملة في محافظة نينوى، دراسات ادارية، المجلد: 6، العدد : 12 ، 158-202.
- حريم، حسين، (2013) ادارة الموارد البشرية - اطار متكامل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان: الاردن
- خالدية مصطفى عطا. (2015). الذكاء الاستراتيجي واثره في تحديد الخيار الاستراتيجي دراسة استطلاعية للأراء عينة من العاملين في الشركة العامة

- لتصنيع الحبوب التابعة لوزارة التجارة، المجلة الاقتصادية والعلمية، جامعة
بعداد، 43.
- خصاونة، عاكف لطفي، (2011). إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار الحامد،
عمان.
- رشيد، صالح عبد الرضا، جلاب إحسان دهش، (2015). الإدارة الاستراتيجية: المدخل
المتكامل، الطبعة الثانية، دار المناهج للنشر والتوزيع.
- السويدان، طارق، (2008). صناعة الذكاء، شركة الابداع الفكري للنشر والتوزيع، الطبعة
الاولى، الكويت.
- السويطي، لينا موسى. (2019). الريادة المؤسسية وأثرها في الأداء المنظمي من خلال
العوامل التنظيمية كمتغير وسيط (دراسة تطبيقية على المصارف الفلسطينية).
المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، (1)-
39 (15).
- الشمري، طارق عطية (2019). دور الذكاء الاستراتيجي كمدخل حديث في تحقيق
التحالفات الاستراتيجية الناجحة، بحث ميداني في شركة زين للاتصالات في
العراق، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، (11)، (24).
- الشيخ، عثمان، علي، محمد التاج، (2017). "أثر الذكاء الاستراتيجي في الابداع المنظمي-
دراسة استطلاعية لآراء عينة من هيئة التدريس في كلية العلوم الإدارية بجامعة
نجران"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 9 العدد 19،
ص272-294.
- الشيخ وعلي، (2017). "أثر الذكاء الاستراتيجي في الابداع المنظمي- دراسة استطلاعية
لآراء عينة من هيئة التدريس في كلية العلوم الإدارية بجامعة نجران.
- صالح، أحمد، وابراهيم، إبراهيم، بشرة هاشم، (2010). الإدارة بالذكاءات: منهج التميز
الإستراتيجي والاجتماعي للمنظمات. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- صقور، مجد (2017)، قياس أبعاد الذكاء الاستراتيجي لدى مديري الشركات الخاصة
والمتوسطة وأثرها في القدرات التنافسية في الجمهورية العربية السورية، مجلة
جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، (33)، (1).

طبشي وهيبة. (2012). الإستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. (مرزوقي مرزوقي، المحرر) الجزائر: رسالة ماجستير مقدمة لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية - جامعة قاصدي مرباح ورقلة

طبيبي، نادية (2018)، دور الذكاء الاستراتيجي في تنمية وتطوير الكفاءات البشرية، دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سيدي بلعباس، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر. الظالمي، محمد، (2016). الذكاء الاستراتيجي وأثره في تعزيز سمعة المؤسسات التعليمية، دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء وأعضاء مجالس المعاهد التقنية. مجلة جامعة القادسية للعلوم الادارية.

العامري، عامر عبداللطيف، و الصباغ، عزام عبد الوهاب.، (2018). اثر راس المال البشري في التنبؤ بالطلب باستخدام اساليب التنبؤ النوعية - دراسة تطبيقية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، (54)، 31-62.

عبد القاسم، عبيد، مخلد (2019). أثر الذكاء الاستراتيجي في جودة القرارات الإستراتيجية: دراسة ميدانية في الجامعات الأردنية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، عمان: الاردن.

عبد اللطيف، عبد اللطيف، (2002). إدارة الذكاء، تكنولوجيا المعلومات ودورها في التنمية الاقتصادية: المؤتمر العلمي السنوي الثاني لكلية الإدارة والعلوم الإدارية بعنوان تكنولوجيا المعلومات ودورها في التنمية الاقتصادية، عمان: الاردن.

العبيدي، رأفت عاصي، (2014). رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة ريادة الأعمال: دراسة استطلاعية في عينة من الشركات الداعية العاملة في محافظة نينوى، مجلة دراسات إدارية، جامعة البصرة، مج 6، ع 12، ص 158-202.

العبيدي، محمد عبد العزيز، السالم، قصي سالم، (2012). الذكاء الاستراتيجي لتدعيم جودة التدقيق دراسة استطلاعية لآراء عينة من رقباء المالىين في ديوان الرقابة المالىو، المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر ذكاء الاعمال واقتصاد المعرفة، جامعة الزيتونة، الأردنية، عمان.

- العتيبي، عبد الهادي، (2008). المبادرات الفردية والأعمال الريادية ودورها في التنمية، معهد الكويت للأبحاث العلمية.
- العدوان، طلال، الساعد، رشاد، (2020). اثر الذكاء الاستراتيجي على تحقق الاسبقيات التنافسية في شركات الادوية. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث، المجلد: 4، العدد: 1.
- العدوان، عوض (2013). دور الذكاء الاستراتيجي وجودة المعلومات على جودة القرارات في البنوك التجارية الكويتية، رسالة ماجستير. جامعة عمان العربية
- عطا، الخالدية (2015). الذكاء الاستراتيجي وأثره في تحديد الخيار الاستراتيجي، دراسة استطلاعية للأراء عينة من العاملين في الشركة العامة لتصنيع الحبوب التابعة لوزارة التجارة. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية العدد 43 -135 -162.
- العلي، عبد الستار (2006). المدخل إلى إدارة المعرفة. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،
- عمران، نضال عبد الهادي (2015). أثر الذكاء الاستراتيجي على الابداع التنظيمي، جامعة الفرات الأوسط التقنية، مجلة جامعة بابل، للعلوم الصرفة والتطبيقية، العدد3، مجلد 23.
- العنزي، سعد، صالح، احمد علي، (2009). إدارة رأس المال الفكري في المنظمات والأعمال، عمان، الاردن: دار اليازوري.
- الغالب، طاهر محسن، وإدريس، وائل صبحي، (2009). الإدارة الاستراتيجية: منظور منهجي متكامل، عمان الاردن: دار وئل للنشر والتوزيع.
- فاتق، (2018). " دور الذكاء الاستراتيجي في تعزيز الأداء التنظيمي- بحث استطلاعي لأراء القيادات الإدارية لجامعة الفلوجة". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية - جامعة بغداد، المجلد: 107، العدد: 24.
- قاسم، سعاد، (2011). أثر الذكاء الإستراتيجي على عملية اتخاذ القرارات: دراسة تطبيقية على المدراء في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين..

- قبس زهير عبد الكريم. (2017). تأثير الذكاء الاستراتيجي في منظمة الأداء العالي دراسة استطلاعية لمديري مركز أمراض وزرع الكلى بمدينة الطب، - بغداد، مج (23)، ع96.
- الكواز، عدي غانم، رياض، احمد اسماعيل، عبد الرحمن، ابراهيم، طارق نوري، (2012). اسهام المعرفة الاستراتيجية في تعزيز الذكاء الاستراتيجي دراسة حالة شركو آسيا سيل للاتصالات في العراق، المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر ذكاء الاعمال واقتصاد المعرفة، جامعة الزيتونة، عمان.
- محمد، علا عبد الرحمن، (2009). الذكاء الوجداني والتفكير الابتكاري عند الاطفال، عمان الاردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- مسلم، تامر، (2015). اثر الذكاء الاستراتيجي على القيادة من وجهة نظر القيادات الادارية العليا في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر، غزة.
- مصطفى، أحمد سيد، (2005). المدير ومهاراته السلوكية، المكتبة الاكاديمية: القاهرة.
- المطيري، يوسف محمد، والقريوتي، محمد قاسم (2017). إدارة رأس المال البشري والابتكار المنظمي: دراسة ميدانية لبعض الجهات الحكومية في دولة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 24(2)، 211-242.
- مغمولي، نسرین، (2016). إشكالية تنافسية الجزائر في ضوء تحديات بيئة الأعمال الراهنة: حتمية نظام الذكاء الاقتصادي: دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الريادية في الجزائر، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الانسانية والاجتماعية، المجلد (38) ص 254-309
- الموسوي، محمد (2012). واقع رأس المال البشري في القطاع الصحي: أنموذج اطباء التخدير في المستشفيات الحكومية العراقية. بحث دبلوم عالي غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.
- مؤيد، محمود، حربي، حسون (2019). تأثير الوضوح الاستراتيجي في تعزيز الاستنزاف المستقبلي: دراسة استطلاعية في وزارة التخطيط، مجلة الاقتصاد والإدارة، المجلد: 42، العدد: 118، 75 - 96.

- النجار، فايز جمعه، والعلي، عبدالستار محمد (2010). الريادة (Entrepreneurship) وإدارة الأعمال الصغيرة (ط2). الأردن، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- نضال عبد الهادي عمران. (2015). اثر الذكاء الاستراتيجي على الابداع التنظيمي دراسة تطبيقية في شركة اسياسيل للاتصالات، المجلة الاقتصادية والعلمية، جامعة بغداد، (23) 3.
- نظمي، إيهاب و أسامة عبد المنعم. (2018). أدوات الحاكمية المؤسسية وأثرها في الحد من ممارسات المحاسبة الابداع في الشركات المساهمة الأردنية. (دراسة ميدانية على مجموعة مختارة من الشركات المساهمة الصناعية الأردني. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية (3)1.
- النعيمي، صلاح عبد القادر (2008)، " المدير .. القائد والمفكر الاستراتيجي"، فن ومهارات التفاعل مع الآخرين، عمان - الأردن، دار إثراء للنشر والتوزيع.
- هنية، محمد، (2016). مدى ممارسة الرشاقة الإستراتيجية وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي لدى قطاع الصناعات الغذائية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- يوسف، سناء، (2020). البيئة الريادية الداخلية ودورها في الحد من عناصر الصمت التنظيمي، مجلة المثنى للعلوم الادارية، المجلد (10)، العدد (3)، ص 23-44.
- ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية :
- Huggins, R., & Williams, N. (2011). Entrepreneurship and regional competitiveness: the role and progression of policy. *Entrepreneurship & Regional Development*, 23(9-10), 907-932.
- Abbas, Anas Abdul Basit. (2011). *Business Management according to a contemporary perspective*, first edition, Dar al-Sala publishing, distribution and printing, Faculty of Administrative Sciences, King Saud University.
- Abendschein, Lori. (2004). *Rewards and Reognition: An assessment of strategies to retain and motivate employess in institytions of higher edycations*, state yniversity of New Yourk Empire State Colege Dissertation Absract Internationls.

- Abuzaid. Ahmad Nasser.(2017).“Exploring the impact of strategic intelligence onentrepreneurialorientation: a practical study on the Jordanian diversified financial services companies”. International Management Review. 13 (1): 72-103.
- Ahmadi, M., Baei, F., & Sharifii, N. (2017). The Role of the Strategic Intelligence and the Entrepreneurial Behavior in the Organizational Development. Journal of Industrial Strategic Management, 2(2), 1-22.
- Al Btoush, Jomanah Mohammad, (2015). The Relationship between Corporate Entrepreneurship and Sustainable Growth in Engineering Consultancy Companies, Master's thesis, published by Amman Arab University, p, 1-143.
- Alawamleh, M., Bani Ismail, L., Aqeel, D., & Alawamleh, K. J. (2019). The bilateral relationship between human capital investment and innovation in Jordan. Journal of Innovation and Entrepreneurship, 8(1). Doi: 10.1186/s13731-019-0101-3.
- Alcaniz, L., Bezares, F., & Roslender, R. (2010). Theoretical perspectives on intellectual capital: a backward look and a proposal for going forward. Deusto: Universidad de Deusto – La Comercial, Bilbao.
- Alfandi, A. M., & Alkawsaneh, M. S. (2014). The Role of the Incentives and Reward System in Enhancing Employee's Performance" A Case of Jordanian Travel and Tourism Institutions". International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 4(4), 326
- Alhbeira, M. F. N. (2010). Entrepreneurship and performance: a practical method to estimate entrepreneurship reward in Jordan. Journal of Administration and Economics, (84).
- Al-Ma'ani, Ahmed I., and Jaradat, Nasser, (2010). Impact of Human Capital on the Organization Performance, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 2(4), 63-73.
- Alnoukari, Mouhib, & Hanano, Abdellatif (2017). Integration of business intelligence with corporate strategic management. Journal of Intelligence Studies in Business. (7)2, 5-16.

- Alomian, N. R., Alsawalhah, A. A., & Almarshad, M. N. (2019). The Impact of Strategic Intelligence on Achieving Competitive Advantage: Applied Study on the Pharmaceutical Companies Sector in Jordan. *International Journal of Business and Social Science*, 10(4), 1-11.
- Anderson, D., & Anderson, L. A. (2002). *Beyond change management: Advanced strategies for today's transformational leaders*. John Wiley & Sons.
- Antonic, B., and Hisrich, R.D. (2004). Corporate entrepreneurship contingencies and organizational wealth creation. *Journal of Management Development*, 23(6), 518-550.
- Armstrong, M. (2006). *Human resource management practice*. Kogan page limited.
- Atwa, E. I. (2013). The impact of strategic intelligence on firm performance and the role of strategic flexibility: An empirical research in biotechnology industry. Unpublished MBA Research Project, University of Petra, Jordan.
- Babajide, A., Lawal, A., Asaleye, A., Okafor, T., & Osuma, G. (2020). Financial stability and entrepreneurship development in sub-Sahara Africa: implications for sustainable development goals. *Cogent Social Sciences*, 6(1), 1798330.
- Baei, F., Ahmadi, M., Malafeh, N. S. A., & Bae, A. (2017). The relationship between manager's strategic intelligence and organization development in governmental agencies in Iran (Case study: Office of Cooperatives Labor and Social Welfare). *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 244-249.
- Barringer, B. R., & Ireland, R. D. (2010). *Successfully launching new ventures*.
- Behram, N. K., & Özdemirci, A. (2014). The empirical link between environmental conditions, organizational culture, corporate entrepreneurship and performance: the mediating role of corporate entrepreneurship. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2).

- Bradley, S. W., Aldrich, H., Shepherd, D. A., & Wiklund, J. (2011). Resources, environmental change, and survival: Asymmetric paths of young independent and subsidiary organizations. *Strategic Management Journal*, 32(5), 486-509.
- Chepkemoi, Judith. 2018. 'Effect of Incentives on Employee Performance At Kenya Forest Service Uasin Gishu County'. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 20(3): 26–32.
- Clar, G., Acheson, Helena, Hafmer, Sabine, Sautter, Bjorn, Buczek, M., & Allan, Jacqueline (2008). *Strategic policy intelligence tools, enabling better RTDI policy marking Europs regions*. Stuttgart, Berrlin.
- Collins, J. C., & Porras J. I (1991). *Organizational vision and visionary companies*, New York Harper-Collins. Ist Paperback Ed.
- Collins, J. C. & Porras, J. I. (1997). *Built to Last: successful habits of visionary companies*, New companies, New York Harper - Collins. Ist Paperback Ed.
- Collis, D. J., & Montgomery, C. A. (1995). *Competing on Resources: Strategy in the 1990s*. *Knowledge and strategy*, 73(4), 25-40.
- Conner, K. R. (1991). A historical comparison of resource-based theory and five schools of thought within industrial organization economics: do we have a new theory of the firm?. *Journal of management*, 17(1), 121-154.
- Cook, S., Macaulay, S., & Coldicott, H. (2004). *Change management excellence: Using the four intelligences for successful organizational change*. Kogan Page Publishers.
- David, Ellison (2016), *Journal of Strategic Intelligence*, National Intelligence University, (1), (1).
- De Jong, J., & Wennekers, S. (2008). *Conceptualizing entrepreneurial employee behaviour*. *EIM-SCALES (Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs)*.
- Duczynski, guy, & Knight, Chack (2017). *Strategic intelligence analysis: contributions from an operational design orientation*. *Journal of Information Warfare*. 17(1), 16-30.
- Ershova, N., Yutkina, O., Pashkov, A., Ivanova, M., & Chistyakova, A. (2018). *Influence of human capital on the level*

- of innovation activity of an enterprise.
doi:10.1051/mateconf/201823904011
- Esmaeili, M. R. (2014). A Study on the effect of the strategic intelligence on decision making and strategic planning. *International Journal of Asian Social Science*, 4(10), 1045-1061.
- Fahime, B. A. E. Ī., Agha, S., Atwa, E., Kiwan, S., (2015). “The impact of strategic intelligence on firm performance and the mediator role of strategic flexibility: An empirical research in biotechnology industry“, *International Journal of Management Science*, Vol. 1(5).
- Fahime, B. A. E. Ī., Ahmadi, M., Malafeh, N. S. A., & Abbasali, B. A. E. E. (2017). The relationship between manager’s strategic intelligence and organization development in governmental agencies in Iran (Case study: Office of Cooperatives Labor and Social Welfare). *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 244-249.
- Fred, R., DAVID, A., Abbas, J., & AL-Ali, Abdrahman. (2011). *Strategic Management: Concepts and Cases with Mymanagementlab Access Code Card*. Pearson Education Limited.
- Goodman, M. A. (2004). Uses and Misuses of Strategic Intelligence. *International Policy Report*, 1-7.
- Grant, R. M. (1991). The resource-based theory of competitive advantage: implications for strategy formulation. *California management review*, 33(3), 114-135.
- Haines, S. G., (2007). “Strategic and Systems Thinking: the winning formula”, *Systems Thinking Press*.
- Hitt M. A., Ireland, D., and Hoskisson, R. E. (2011). *Strategic management: competitiveness and globalization: concepts*, Ninth Edition, South Western a Part of Cengage learning.
- Hoegl, M., & Parboteeah, K. P. (2007). Creativity in innovative projects: How teamwork matters. *Journal of engineering and technology management*, 24(1-2), 148-166
- Ibrahim, N. A., Mahmood, R., & Bakar, M. S. (2016). Leaders' characteristics And Higher Education Institutions Performance:

- The Indirect Effect of Corporate Entrepreneurship and Organizational Culture. *International Journal of Management Research and Reviews*, 6(9), 1182.
- Ireland, R. D., Covin, J. G., & Kuratko, D. F. (2009). Conceptualizing corporate entrepreneurship strategy. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(1), 19-46.
- Jean-Pierre, K. (2010). "a study of strategic intelligence as strategic management tools in the long-term insurance industry in south Africa", master of commerce not published, University of South Africa.
- Johnson, L. K. (Ed.). (2007). *Strategic Intelligence: Understanding the hidden side of government*. Greenwood Publishing Group.
- Kalra, M. (2012). *Entrepreneurship Development and Planning*. Delhi: Aitbs Publishing
- Kavanagh, P. F., & Hisrich, R. D. (2010). The Relationship between the quality of the idea and the strategic potential of a new venture: a longitudinal study of five Irish campus companies. *Managing Global Transitions*, 8(3), 261.
- Keikha, A., Hadadi, E., Keikham A., (2016). "Investigating effects of Strategic Intelligence of Managers on the performance of employees: Case Study Private Banks in city of Zahedan", *International Journal of Scientific & Engineering Research*, Vol. 7, Issue 3.
- Kuosa, T. (2014). Towards strategic intelligence: foresight, intelligence, and policy-making. *Dynamic Futures*. Kuhlmann, S., Boekholt, P., Georghiou, L., Guy, K., Héraud, J. A., Laredo, P., ... & Smits, R. (1999). Improving distributed intelligence in complex innovation systems.
- Kuratko, D. F. (2009). The entrepreneurial imperative of the 21st century. *Business Horizons*, 52(5), 421—428.
- Kuratko, D. F. (2014). *Entrepreneurship: Theory, process, practice* (9th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage.
- Kuratko, D. F., Goldsby, M. G., & Hornsby, J. S. (2012). *Innovation acceleration: Transforming organizational thinking*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.

- Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Covin, J. G. (2014). Diagnosing a firm's internal environment for corporate entrepreneurship. *Business Horizons*, 57(1), 37-47.
- Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Hayton, J. (2015). Corporate entrepreneurship: the innovative challenge for a new global economic reality. *Small Business Economics*, 45(2), 245-253.
- Kuratko, D. F., Montagno, R. V., & Hornsby, J. S. (1990). Developing an intrapreneurial assessment instrument for an effective corporate entrepreneurial environment. *Strategic management journal*, 49-58.
- Kuratko, D.F., Ireland, R.D., Covin, J.G., Hornsby, J.S. (2005). A model of middle-level managers' entrepreneurial behaviour. *Entrepreneurship Theory and Practice* 29 (6), 699-716.
- Lendel, V., Hittmár, Š., & Siantová, E. (2015). Management of innovation processes in company. *Procedia economics and finance*, 23, 861-866.
- Li, H. (2021, August). Research on Team Management Under the Blurred Organizational Boundary-Based on the perspective of Dynamic Capabilities. In 2021 5th International Seminar on Education, Management and Social Sciences (ISEMSS 2021) (pp. 332-336). Atlantis Press.
- Liebowitz, J. (2006). *Strategic intelligence: business intelligence, competitive intelligence, and knowledge management*. Auerbach Publications.
- Lucas, L. M. (2010). The role of teams, culture, and capacity in the transfer of organizational practices. *The Learning Organization*.
- Maccoby, M. (2004). Only the brainiest succeed. *Research Technology Management*, 47(5), 61.
- Maccoby, M. (2015). *Strategic intelligence: Conceptual tools for leading change*. New York, NY: Oxford University Press.
- Maccoby, M., & Scudder, T. (2011). Strategic intelligence: A conceptual system of leadership for change. *Performance Improvement*, 50(3), 32-40.
- Maccoby, M., Norman, C. L., Norman, C. J., & Margolies, R. (2013). *Transforming health care leadership: A systems guide to*

- improve patient care, decrease costs, and improve population health. John Wiley & Sons.
- Maccoby, M., (2011). "Strategic Intelligence a Conceptual System of Leadership For change", International Society for Performance Improvement, Vol.50, No3.
- Maccoby, Michael et al., (2004). To Build a Strategy that Works, You Need Strategic Intelligence, Factor in Talent. Available from: <http://www.factorintalent.com/>
- McDowell, Don (2009). "Strategic intelligence: a handbook for practitioners, managers, and users", USA, Scarecrow Press, Inc.
- Morris, M. H., Kuratko, D. F., & Covin, J. G. (2010). Corporate entrepreneurship & innovation. Cengage Learning.
- Morrison, Leslie & Scott, Terri, (2003). A Strategy To Increase The Levels Of Entrepreneurial Activity In Northern Ireland.
- Novicevic, M. M., Hayek, M., & Fang, T. (2011). Integrating Barnard's and contemporary views of industrial relations and HRM. Journal of Management History.
- OTSU, P. A. I. (2016). An exploratory study of Intrapreneurship Development: the Role of Organizational Factors. International Journal for Research in Business, Management and Accounting, 2(7), 32-46.
- Palacios, J. M. (2018). The role of strategic intelligence in the post-everything age. The International Journal of Intelligence, Security, and Public Affairs, 20(3), 181-203.
- Pauker, B., Whitaker, J., McCauley, J., Piper, M., & Teoh, K. (2000). Strategic Intelligence, Providing critical information for strategic Decisions. Corporate Executive Board, Executive Inquiry, August.
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2007). Strategic Management: Strategy Formulation and Implementation. New York, Richard D. Irwin Inc.
- Pellissier, R & Kruger, J. P., (2011). "A study of strategic intelligence as a strategic management tool in the long- term insurance industry in South Africa", European Business Review, Vol. 23, No: 6.

- Peter, S., Simon, V and Wim, D. (2013). Intrapreneurship in smes: about the role of management and R & D. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(11), 24-30. URL: <http://www.ejbss.com/recent.aspx>
- Quarmby, N. (2004). Futures work in strategic criminal intelligence. *Strategic thinking in criminal intelligence*, 129-147.
- Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G. T., & Frese, M. (2009). Entrepreneurial orientation and business performance: An assessment of past research and suggestions for the future. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(3), 761-787.
- Relich, M., Witkowski, K., Saniuk, K., & Kuźdowicz, P. (2014, October). Measuring intellectual capital in the context of new product development. In *Slovak University of Technology in Trnava. Proceedings of the 6th European Conference on Intellectual Capital*.
- Richard, O. C., Wu, P. & Chadwick, K. (2009). The impact of entrepreneurial orientation on firm performance: the role of CEO position tenure and industry tenure. *The International Journal of Human Resource Management*, 20 (5).
- Robbins, S.P & Judge, T. A (2012). *Organizational Behavior*. 16th Edition, Harlow, Person
- Rotolo, Daniele, Rafols, Ismael, Hopkins, Michael M., & Leidesdorff, Loet (2017). Strategic intelligence on emerging technologies: scient metric overlays mapping. *Journal of the Association for Information Science and Technology*. 68(1), 214-234.
- Saeed, S., Yousafzai, S. Y., & Engelen, A. (2014). On cultural and macroeconomic contingencies of the entrepreneurial orientation–performance relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(2), 255-290. oi:10.1111/etap.12097
- Santos, F. M., & Eisenhardt, K. M. (2005). Organizational boundaries and theories of organization. *Organization science*, 16(5), 491-508.
- Seeley, D. S. (1992, April). Visionary leaders for reforming public schools. In *Annual Meeting of the American Educational Research Association*, San Francisco, CA.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Service, R. W. (2006). The development of strategic intelligence: a managerial perspective. *International Journal of Management*, 23 (1), 61.
- Shaari, J. A. N., Khalique, M., & Isa, A. H. B. M. (2011). Ranking of public and domestic private sector commercial banks in Pakistan on the basis of intellectual capital performance. *Khadim Ali Shah Bukhari Institute of Technology Business Journal*, 4, 61-68.
- Sharfman, P. (2004, December). Information Sharing in Support of Strategic Intelligence. In *International Conference on Countering Modern Terrorism: History, Current Issues, and Future Threats*.
- Shaw, E., O'Loughlin, A. & Mc Fadzean, E. (2005). Corporate entrepreneurship and innovation: a role and process based approach. *European Journal of innovation Management*, 8(4), 393-408.
- Simsek, Z., & Heavey, C. (2011). The mediating role of knowledge-based capital for corporate entrepreneurship effects on performance: A study of small to medium-sized rms. *Strategic Entrepreneurial Journal*, 5(1), 81–100.
- Sternberg, R. J. (2009). Academic intelligence is not enough WICS: An expended model for effective practice in school and later in life. *Innovations in Educational Psychology*, 403.
- Stewart, T. A. (1997). *Intellectual capital: the new wealth of organizations*, Bantam Doubleday, Dell Publishing Group, New York, NY.
- Stewart, T. A. (2007). *The wealth of knowledge: Intellectual capital and the twenty-first century organization*. CurrencyService, Robert W., (2006). *The Development of Strategic Intelligence: A Managerial Perspective International Journal of Management; Poole Vol. 23, Iss. 1, 61-77.*
- Strokosch, K., & Osborne, S. P. (2017). Co-producing across organisational boundaries: promoting asylum seeker integration in Scotland. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 28(5), 1881-1899.

- Thompson, L. L., & Thompson, M. (2008). Making the team: A guide for managers.
- Waghmare. Sulbha. (2019). "Strategic intelligence and its importance in management of organization". Neville Wadia Institute of Management Studies & Research. 182-188.
- West, M. A. (2012). Effective teamwork: Practical lessons from organizational research. John Wiley & Sons.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2012). Concepts in strategic management and business policy: Toward global sustainability. Pearson.
- Xiaojing, W., Mixue, S., Rui, F., & Qihui, M. (2020, June). Research on the Influence of Entrepreneurial Environment on College Students' Entrepreneurial Motivation under the Internet Background. In 2020 International Conference on Artificial Intelligence and Education (ICAIE) (pp. 216-219). IEEE.
- Zahra, S.A. (1995). Corporate entrepreneurship and financial performance: the management of leverage buyouts. Journal of Business Venturing, vol. 10, no. 3, pp. 225-247.

مجهودات الهيئات الدولية لتقليص الضجوة المعلوماتية بين الإدارة والمساهمين

في ضوء نظرية الوكالة

د. عبد الله عزات بركات

جامعة تبوك - المملكة العربية السعودية

د. سميرة العبدى

جامعة عمار التليجي - الأغواط - الجزائر

د. نصيرة قوريش

جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف - الجزائر

ملخص:

تعرضت العديد من الشركات المساهمة في العالم إلى مشاكل مالية وإدارية حادة، كان سببها تجرد مدرائها من الأخلاق أثناء تأديتهم للمهمة المحاسبية الموكلة إليهم، والتي جعلتهم يستخدمون طرق محاسبية معقدة ومغشوشة في ظل بعد أصحاب رأس المال عن رقابة هؤلاء المدراء، وهذا ما تم تفسيره من خلال نظرية الوكالة.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مجهودات بعض الهيئات الدولية التي تندد بضرورة تحلي إدارات الشركات بالأخلاق أثناء تأديتها للعمل المحاسبي، خاصة وأن موضوع الأخلاقيات يعتبر من المواضيع التي ينبغي تبنيها عند القيام بأي عمل، ناهيك عن إذا تعلق الأمر بالعمل المحاسبي، ولأن تحلي إدارات الشركات بالأخلاق يعني أيضا تحلي القوائم المالية المعدة من طرفها بتلك الأخلاق، حيث تسعى العديد من الهيئات الدولية لفك أزمة الثقة بين الإدارة والمساهمين وتقليص انتهازية الإدارة فيما يخص الاستحواذ على المعلومات وتحقيق مصالحها الشخصية بالشركات المساهمة.

ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم التطرق إلى ما نصت عليه بعض الهيئات الدولية فيما يخص التنديد بضرورة تحلي إدارات الشركات بالأخلاق بغرض تقليص الضجوة المعلوماتية بين الإدارة والمساهمين.

*الكلمات المفتاحية: الشركات المساهمة، نظرية الوكالة، أخلاقيات المهنة.

International Institutions efforts to Reduce Information Gap between Management and Shareholders with Focus of Agency's Theory

Dr. Abdallah Barakat

University of Tabuk, Saudi Arabia

Dr. Somaia Labdi

University Amar Teledji, Laghouat, Algeria

Dr. Nusira Qurish

Hassiba Benbouali University, Chlef, Algeria

Abstract:

Many contributing companies in the world have been exposed to severe financial administrative problems was caused by the deregulation of its managers of ethics in the performance of the accounting task entrusted to them, which made them use complex and fraudulent accounting methods in the shadow of the owners of capital for the control of these managers, this is explained by agency theory.

This study aims to identify investigating some international institutions efforts that denounce the need for corporate management to conduct ethics in performing accounting work, taking consideration that ethics subject is one of topics that must be adopted when performing any work, not to mention when it concerned with accounting work and because corporate management has ethics means that the financial statements prepared by that organization should have such ethics since many international institutions are seeking to solve trust crisis between management and shareholders and to reduce management's opportunism in terms of acquiring information and achieving personal interest in the joint stock companies.

In order to achieve this goal , the provisions of some international bodies has been discussed with regard to condemnation need for companies management to be ethical in order to reduce the information gap between management and shareholders.

Keywords: Joint stock companies, Agency theory, and Professional ethics

مقدمة :

نتج عن ظهور الشركات المساهمة في العالم ما يسمى بنظرية الوكالة، التي تقضي بوجود طرفين أساسيين يتمثلان بالطرف الأصيل وهو الطرف صاحب رأس المال والطرف الوكيل وهو الطرف المسير لرأس المال ويكون ذلك بموجب عقد يسمى عقد الوكالة تُحدد فيه واجبات وحقوق كل طرف، كما يُفوض فيه الطرف الأصيل للطرف الوكيل كافة الصلاحيات لتسيير الشركة وكذلك سلطة اتخاذ مختلف القرارات المتعلقة بها، ما يعني بُعد أصحاب رأس المال عن الشركة.

إن بُعد أصحاب رأس المال عن تسيير الشركة تولدت عنه العديد من المشاكل سموها الباحثون بمشاكل نظرية الوكالة، منها مشكلة الاختيار العكسي ومشكلة الخطر المعنوي ومشكلة تعارض المصالح ومشكلة عدم تماثل المعلومات بين الأصيل والوكيل.

وتجدر الإشارة إلى أنه ما يتم التطرق إليه في هذا البحث هو مشكلة عدم تماثل المعلومات بين طرفي نظرية الوكالة - الأصيل والوكيل - (المساهمون والمسيرون)، فلاشك أن أصحاب رأس المال بحكم بُعدهم عن تسيير الشركة لا يستطيعون الاطلاع على كافة المعلومات التي لها علاقة بشركتهم، كما لا شك أن المسيرين بحكم قُربهم من التسيير وبعدهم عن رقابة المساهمين يتسنى لهم الاستحواذ على كافة المعلومات المتعلقة بالشركة. إن هذه المشكلة لطالما قامت الهيئات الدولية بمجهودات كبيرة بغرض التقليل من حدتها وتقليص إلحاق الضرر بالمساهمين من حيث حصولهم على المعلومات الكافية بغرض اتخاذهم قرارات تكون حكيمة ومتعلقة بأموالهم الموجودة بالشركة، فكانت الهيئات الدولية تندد بشدة على ضرورة توفر المسيرين على أخلاقيات مهنية عالية، وكذلك إلزامهم باتباع معايير محاسبية دولية تضبط العملية المحاسبية وتضمن للمساهمين الحصول على المعلومات من خلال القوائم المالية، والتي تعتبر أداة فعالة للتواصل بين المسيرين والمساهمين. فلعل وجود معايير محاسبية دولية تختص بعملية إعداد وعرض القوائم المالية وتبين كم ونوع المعلومات التي يحتاجها هؤلاء المساهمين من شأنه التخفيف من مشكلة عدم تماثل المعلومات في ضوء نظرية الوكالة، بين المسيرين الذين يسمح لهم موقعهم بالشركات المساهمة من الاستحواذ على المعلومات الهامة المتعلقة بها، وبين المساهمين الذين لا يملكون المعلومات الكافية لاتخاذ القرارات المتعلقة بأموالهم بحكم بعدهم عن إدارة شركاتهم.

مشكلة البحث :

مما لا شك فيه أن تحلي المسيرين بإدارات الشركات المساهمة بأخلاقيات مهنية عالية وكذلك إلتزامهم بتطبيق معايير محاسبية دولية تنظم عملية إعداد وعرض القوائم المالية دور كبير في إنتاج معلومات صادقة تضيد شريحة عريضة من مستخدميها خاصة المساهمين في إطار نظرية الوكالة ، وهو الأمر الذي يساهم إلى حد كبير في التخفيف من مشكلة عدم تماثل المعلومات (أي تكون فجوة معلوماتية بين الإدارة والمساهمين) بين المسيرين والمساهمين في ظل بعد هؤلاء المساهمين عن إدارة أعمال شركاتهم، ولعرفة كيف ذلك تم طرح الاشكالية التالية :

كيف تساهم الهيئات الدولية في التخفيف من الفجوة المعلوماتية بين الإدارة والمساهمين في ضوء نظرية الوكالة؟

أهداف البحث :

- تتمثل أهداف البحث في ما يلي :
- محاولة صياغة إطار نظري من خلال الاطلاع على الأدبيات المعاصرة المتعلقة بأخلاقيات المهنة بالإضافة إلى نظرية الوكالة؛
 - طرح البناء الفكري حول مسببات الفجوة المعلوماتية بين طرفي نظرية الوكالة-الإدارة والمساهمين-؛
 - توضيح تأثير الهيئات الدولية في تقليص الفجوة المعلوماتية بين إدارة الشركات وأصحاب رأس المال من المساهمين؛

أهمية البحث :

لهذا البحث أهمية كبيرة خاصة في ظل العديد من المعطيات أهمها أن الجهود التي تبذل في العديد من الدول منذ وقت طويل ترمي إلى محاربة الفساد بمختلف أنواعه في إدارات الشركات المساهمة خاصة الفساد المحاسبي والإداري الذي ينتج عنه إعداد وعرض لقوائم مالية مضللة، هي نفسها التي يعتمد عليها كافة أصحاب رأس المال خاصة منهم المساهمون في اتخاذ قراراتهم التي سوف تكون بصورة حتمية غير رشيدة، وكذلك

اعتبار الشركات المساهمة من الشركات التي تساهم في تنمية الاقتصاد الوطني والمحلي. وتظهر أهمية البحث في ربط أخلاقيات المهنة بنظرية الوكالة من خلال جهودات الهيئات الدولية فيما يخص دستور الأخلاقيات التي ينبغي على المسيرين بإدارات الشركات التحلي به، وكذلك جهودات لجنة معايير المحاسبة الدولية في الحد من الممارسات الإبداعية التي يتبعها هؤلاء المسيرين عند إعدادهم وعرضهم للمعلومات المتعلقة بالشركة، وهذه الأخيرة التي يُعَوَّل عليها المساهمون في اتخاذ مختلف القرارات المتعلقة بأموالهم.

محاوَر البحث: ومعالجة الإشكالية السابقة، فقد تم تقسيم البحث إلى المحاور التالية:

كـ المحور الأول: مسببات الضجوة المعلوماتية بين الإدارة والمساهمين في إطار نظرية الوكالة؛

كـ المحور الثاني: جهودات هيئات أخلاقيات المهنة للقضاء على السلوك الانتهازي للإدارة؛

كـ المحور الثالث: جهودات لجنة المعايير المحاسبية الدولية للحد من ممارسات الإدارة للمحاسبة الإبداعية.

المحور الأول

مسببات الضجوة المعلوماتية بين الإدارة والمساهمين في إطار نظرية الوكالة

تتطرق من خلال هذا المحور إلى مفهوم نظرية الوكالة وكذلك مسببات الضجوة

المعلوماتية بين الإدارة والمساهمين، كطرفين رئيسيين في نظرية الوكالة،

أولاً: مفهوم نظرية الوكالة

يعود ظهور نظرية الوكالة في الفكر الاقتصادي إلى الأمريكيين (Berls and

means سنة 1932، اللذان لاحظا أن هناك فصل بين ملكية رأس مال الشركة وعملية

الرقابة والإشراف داخل الشركات المسيرة، وهذا الفصل له آثار على مستوى أداء الشركة.

ثم بعد ذلك جاء دور أصحاب جائزة نوبل للاقتصاد الأمريكيين (Jensen and

Meckling سنة 1976، حينما قدما تعريفا لهذه النظرية الشهيرة " نحن نعرف نظرية

الوكالة كعلاقة يلجأ بموجبها شخص "الرئيس (principal)" صاحب رأس المال لخدمات

شخص آخر "العامل (Agent)" لكي يقوم بدله ببعض المهام، هذه المهمة (العلاقة)

تستوجب نيابته في السلطة¹، وعرفوها على أنها "تعاقد بين عدة أطراف فيه المالك أو الأصيل (الموكل) يوكل أو يفوض أطراف آخرين (موكلين) من أجل تنفيذ مهام معينة، وبالتفويض تصبح لهم سلطة اتخاذ القرار².

فهي "عقد يلزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص (الموكل أو المساهم) شخصا آخر (الوكيل أو المسير) من أجل القيام بأعمال باسمه، مما يؤدي إلى تفويض (الموكل الرئيسي) جزء من سلطة اتخاذ القرار للوكيل³.

لقد أثارت نظرية الوكالة مسألة مهمة تتعلق بالفصل بين ملكية رأس المال التي تعود للمساهمين ومهمة اتخاذ القرار والتسيير التي هي موكلة للمسيرين من خلال إبرام عقود تفرض عليهم العمل في إطار يسمح بزيادة ثروة المساهمين وخلق قيمة مضافة لأموالهم بالشركة وذلك مقابل أجور محددة يتقاضونها هؤلاء المسيرين.

وهنا تواجه نظرية الوكالة، مشكلة الوكالة التي عرفت على أنها مشكلة إيجاد طريقة لحاسبة المدير حول خبرته التي يتمتع بها، وكذلك قياس فاعلية أنشطته، من أجل تقدير المكافأة والعائد النقدي المتوقع له⁴.

مما سبق يمكن وصف نظرية الوكالة في الشركة بأنها مجموعة من العلاقات التعاقدية بين مسير ومساهم، حيث تصف العقد المبرم بين صاحب المال (الأصيل) والمسير لذلك المالك (الوكيل) والذي بموجبه تنشأ الشركة، فضلا عن كون أن الأصيل يرى بأن موكله يتصف بالرشادة في اتخاذ قرارات من شأنها الحفاظ على الشركة ومصحتها أولا من أجل البقاء والاستمرارية في بيئة الأعمال، والحفاظ على مصلحة الأصيل (المساهم) لتعظيم منفعته والحصول على أرباح عن أمواله المستثمرة بالشركة، وبالتالي زيادة ثقة

¹ خاسف جمال الدين، مداخلة فلسفة التوريق والأزمات المالية العالمية، الملتقى العلمي الدولي حول الأزمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، 20-21 أكتوبر 2009، جامعة فرحات عباس - سطيف - الجزائر، ص7.

² Michael C. Jensen and William H. Meckling «Theory of the firm : Managerial Behavior, Agency costs and ownership structur », Journal of Financial Economics, October, 1976, version N=4, p 05, Available at <http://www.sFu.ca> 03-06-2015.

³ Michael C. Jensen and Clifford W. Smith, Jr « Stock holder, Manager, And Creditor Interests : Applications of Agency Theory » 1985, Available at <http://papers.ssm.com> 04-06-2015 .

⁴ مروان محمد أبو فضة، عقد الوكالة وتطبيقاته في المصارف الإسلامية، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السابع عشر، العدد الثاني، برنامج العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، الضفة الغربية، فلسطين، ص794.

المساهم في موكله. هذه الثقة التي تفقد في حال تصرف الوكيل تصرف غير عقلاني ولم يتصف بالرشادة، وذلك نابع من خلال موقعه الذي يسمح له بالاستحواذ على المعلومات الهامة المتعلقة بتسيير الشركة.

ثانياً: مسببات الضجوة المعلوماتية بين الإدارة والمساهمين

يعبر مصطلح الضجوة المعلوماتية بين الإدارة والمساهمين (طريفي نظرية الوكالة) في شركات المساهمة عن وجود معلومات لدى الإدارة بخلاف تلك الموجودة لدى المساهمين عند إطلاعهم على القوائم المالية التي تقدمها لهم، حيث لا تلتزم الإدارة بالإفصاح عن كافة المعلومات التي تتعلق بالشركة للمساهمين متبعة في ذلك طرق تحايلية أو الغش في القوائم المالية التي تقوم بالإفصاح عنها، بهدف تحقيق مصالحها على حساب مصلحة هؤلاء المساهمين، وتنشأ الضجوة المعلوماتية بين طريفي نظرية الوكالة (الأصيل والوكيل) نتيجة عدة أسباب تنطرق إليها في هذا البند.

أ- أسباب ناتجة عن انفصال الملكية عن الإدارة

لقد أسفر عن انفصال الملكية عن الإدارة في الشركات المساهمة إلى ظهور ما يسمى بنظرية الوكالة، حيث تعود ملكية الشركة إلى المديرين التنفيذيين، فلا شك من حدوث تعارض في مصالح كلا الطرفين من خلال تعارض دالة الهدف التي يسعى كل طرف إلى تعظيمها، إذ يعطي المديرين بحكم موقعهم في الشركة الأولوية لتحقيق مصالحهم وتعظيم دالة هدفهم على حساب الملاك.

وهناك مجموعة من أسباب بروز الضجوة المعلوماتية بين الإدارة وحملة الأسهم في ظل انفصال الملكية عن الإدارة وحملة الأسهم، وفي ظل سعي كل طرف إلى تحقيق مصالحه الذاتية ولعل أهمها من وجهة نظر الباحثين هي:

1- تعارض دالة الهدف: تسعى الإدارة إلى زيادة صافي الربح لدى الشركة بغية الحصول على الحوافز وزيادتها، وتحقيق عنصر الثقة في أعضائها من طرف الملاك، وهذا ما يتعارض مع دالة هدف حملة الأسهم الذين يسعون إلى تحصيل أرباح معتبرة عن أموالهم المستثمرة بالشركة، فحصول الإدارة على حوافز ومكافآت يعني زيادة التدفقات النقدية الخارجة وهو ما لا يخدم هدف ومصلحة أصحاب المال (حملة الأسهم).

2- خطة حوافز الإدارة: ترتبط خطة حوافز الإدارة والمكافآت الممنوحة لها عادة في الشركات المساهمة بما يتحقق من صافي الربح في الشركة أو ارتفاع سعر سهمها في السوق، وهنا تلجأ الإدارة إلى استخدام التلاعب في أرقام الدخل من خلال الممارسات المحاسبية الخاطئة والاحتياالية التي تملك سلطة تقديرها الإدارة، وذلك للوصول إلى رقم الربح الذي يمكنها من تعظيم وزيادة نصيبها من الحوافز. ومن أمثلة ارتباط خطة حوافز الإدارة بنسبة تحقيقها للأرباح الصافية المحققة نجد:

شركة Lesliefag التي كانت تقضي بأن يحصل موظفي الشركة الأساسيين على حوافز إذا تجاوز صافي الدخل 16 مليون دولار، ولا توجد أية حوافز إذا قل عن ذلك، ولذلك أصبح أمام الإدارة مهمة صعبة وهي ضرورة تجاوز 16 مليون دولار، وهو الأمر الذي دفع بها إلى ممارسة المحاسبة الاحتياالية خلال السنتين 1991، 1992 لتحقيق ذلك، والحصول على حوافز، وقد كانت خطة الحوافز هي التي شجعت على هذا السلوك اللأخلاقي¹.

3- سلوك الإدارة غير الأخلاقي: تقوم الإدارة بانتهاج السلوك غير الأخلاقي بغية الوصول إلى هدفها المتمثل في الحصول على الحوافز والمكافآت والترقية في المناصب وتحقيق سمعة حسنة لأعضائها، وهذا ما يتنافى مع العديد من مطالب الهيئات الدولية والمنظمات العالمية التي ترى ضرورة تحلي الإدارة بأخلاقيات مهنة المحاسبة عند الإفصاح عن المعلومات الحقيقية والملائمة لحملة الأسهم بغية اتخاذ القرارات الرشيدة.

وفي بعض الأحيان نجد أن الإدارة تلتزم بكل الشروط والمتطلبات الواردة في معايير المحاسبة الدولية والمعايير الأخرى المشابهة، فمن الناحية القانونية والمحاسبة يعتبر التزامها بذلك من السلوكيات الجائزة، ولكن ما يجب على الإدارة معرفته هو هل تصنف تلك السلوكيات المشروعة قانونياً ومحاسبياً ضمن السلوكيات الأخلاقية؟، فعلى الإدارة التمييز بين التصرفات المقبولة أخلاقياً وغير المقبولة أخلاقياً بالرغم من وجود النطاق القانوني والمحاسبي الذي يسمح بسلوك هذه السلوكيات.

¹ طارق عبد العال حماد، الاتجاهات الحديثة في إعداد التقارير المالية، الدار الجامعية، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2010، ص.ص.415، 416.

ومثال على ذلك نجد في غياب سياسة محاسبية عند حدوث ظرف معين، يتيح للإدارة سلطة التقدير، هنا يبرز ضرورة تحليلها بالسلوك الأخلاقي، إذ يجب أن تستخدم التقدير المعقول والمنطقي انطلاقاً من ظروف مشابهة حدثت في الماضي أو باستخدام تقديرات شركات أخرى أو استشارة خبراء محاسبين.

ب- أسباب ناتجة عن طبيعة هيكل الملكية

يعتبر تنوع واختلاف هيكل ملكية الشركات المساهمة من أحد الأسباب المؤدية إلى ظهور حالة من عدم تماثل المعلومات بين الإدارة والمساهمين، ويمكن إبراز ذلك من خلال ما يلي:¹

1- في حالة هيكل الملكية المركزة: فإن تركيز ملكية الشركة في يد شخص أو عدد قليل من الأشخاص المساهمين في رأسمالها يشير إلى سعي الملاك إلى مراقبة نواحي نشاط الشركة عن قرب، والمشاركة في القرارات ومختلف السياسات الإدارية، وهذا يوحي بممارسة السيطرة وتوجيه الشركة إلى ما يحقق لهم منافع خاصة دون مراعاة حقوق بقية المساهمين (من يملكون عدد قليل من الأسهم في الشركة)، حيث لا يتحقق ذلك إلا بإخفاء هؤلاء الملاك (من يملكون عدد كبير من الأسهم في الشركة) للعديد من المعلومات الهامة أو بعضها والتي يرون بأن لها تأثير على قرارات وسياسات الشركة، وقرارات المساهمين البقية.

ففي بعض الأحيان يقوم شخص أو عدد قليل من المساهمين بتملك أغلبية أسهم الشركة وتمتعهم بأغلبية حقوق التصويت، وهو ما يسمح لهم بالتحكم في إدارة الشركة من خلال تولي مناصب في مجلس الإدارة، وفي بعض الأحيان قد يملك عدداً قليلاً من الأسهم إلا أنهم يتمتعون بأغلبية حقوق التصويت ويكون ذلك في حالة إصدار الشركة لأسهم تتفاوت بعضها في حقوق التصويت، وفي هذه الحالة يتمكن هؤلاء بالتحكم والسيطرة على إدارة الشركة.

ونستخلص من ذلك أنه في حالة الملكية المركزة تكون درجة الإفصاح عن المعلومات متفاوتة حيث تحدث فجوة معلوماتية بين الإدارة المتمثلة في مجموعة المسيطرين (سواء عن طريق ملكية أغلبية الأسهم أو عن طريق أغلبية حقوق التصويت) لأن المعلومات

¹ محمد مصطفى سليمان، حوكمة الشركات ومعالجة الفساد المالي والإداري-دراسة مقارنة-، الدار الجامعية، الاسكندرية، جمهورية مصر العربية، ص24 (بتصرف).

المتاحة للإدارة هنا لا تكن متاحة لبقية المساهمين، أي يكون الإفصاح عن المعلومات غير عادل بين الإدارة والمساهمين.

2- في حالة الملكية المشتتة: فإن أسهم الشركة تتوزع بين عدد كبير من الملاك، حيث يملك كل منهم عددا صغيرا منها، وهذا ما لا يدفعهم إلى مراقبة نواحي نشاط الشركة وعدم المشاركة في القرارات المتخذة من طرف إدارة الشركة، ويتولى مهام إدارة الشركة مجلس إدارة يتشكل من أعضاء مستقلين يسعون إلى الإفصاح وبدرجة متساوية عن المعلومات، حيث ما يمكن أن يتاح لإدارة الشركة من معلومات يمكنه أن يتاح لبقية المساهمين.

ويرى العديد من الباحثين أنه يمكن اعتبار هيكل الملكية المشتت أكثر قابلية لتكوين الشركات المساهمة من خلال درجة الإفصاح عن المعلومات وقلّة الفساد الإداري، وذلك راجع إلى استقلالية أعضاء مجلس الإدارة ويتولون عمليات الرقابة على الإدارة التنفيذية.

بالرغم من أنه ينظر إلى هيكل الملكية المشتت بأنه يتميز بوجود إفصاح وبدرجة متساوية لتولي إدارة الشركة مجلس إدارة أعضاؤه مستقلة عن الشركة، إلا أن هذا لا ينفي وجود فجوة معلوماتية بين الإدارة والمساهمين (من يتوزع عليهم رأس مال الشركة)، لأن بعد مجموعة المساهمين عن إدارة الشركة أمر يوحي بوجود تواطئ بين مجلس إدارة الشركة والإدارة في حد ذاتها بالرغم من استقلالية أعضائه، ولهذا يمكن القول بأن كلا من هياكل الملكية (هيكل الملكية المركز وهيكل الملكية المشتت) تشوبه حالة من عدم تماثل المعلومات ففي هيكل الملكية المركز تكون هناك فجوة معلوماتية بين الإدارة المتمثلة في مجموعة المسيطرين والمساهمين الأقلية، أما في هيكل الملكية المشتت فتكون الفجوة المعلوماتية بين الإدارة ومجموعة المساهمين (الذين يتوزع بينهم رأس مال الشركة في صورة أسهم).

ج- أسباب ناتجة عن المرونة الزائدة في معايير المحاسبة الدولية

تستخدم الإدارة في إعداد القوائم المالية للشركة عدة بدائل من الطرق والسياسات المحاسبية المتاحة لها انطلاقا من تطبيق معايير المحاسبة الدولية، وهذه المرونة الزائدة وتعدد البدائل المتاحة قد تشمل السياسات المحاسبية والطرق والتقديرات التي تختارها الشركة، ومن أمثلة ذلك نجد، تحديد تكلفة المخزون التي تتم عن طريق

اختيار الإدارة للطريقة التي تراها مناسبة للتأثير على المبالغ، فعلى الإدارة الاستخدام العقلاني للبدائل المتاحة من الطرق المحاسبية، وعدم الاختيار منها بهدف التأثير على المبالغ المتفصح عنها في القوائم المالية، وذلك لعدم تضليل حملة الأسهم فيما يخص صافي الربح المحقق خلال الدورة. ولتحقيق عدم التضليل اشترطت معايير المحاسبة الدولية أنه على الإدارة بذل العناية المهنية اللازمة في التقدير.

د- أسباب ناتجة عن الممارسات الخاطئة في الإفصاح

لا نعني بالإفصاح هنا، الإفصاح بالقوائم المالية وإنما الإفصاح المتمم لها، لأن هذه الأخيرة قد اهتمت بكيفية إعدادها وعرضها معايير المحاسبة الدولية من خلال الحد الأدنى من المعلومات المعروضة ضمنها وشكلها وغيرها مما سبق تناوله في معايير إعداد وعرض القوائم المالية، ولأن الإفصاح في القوائم المالية لوحده يعد غير كافيا فإن الإفصاح عن السياسات المحاسبية المتبعة من طرف إدارة الشركة عند إعداد القوائم المالية، وتحليل المبالغ المعروضة والإفصاح عن الأطراف ذات العلاقة بما فيها طبيعة المعاملات والأرصدة القائمة بينهما والأحداث اللاحقة لتاريخ الميزانية وغيرها من الإفصاحات من خلال تقرير مجلس الإدارة يعد ضروريا بالنسبة لمستخدمي القوائم المالية، وخاصة مقدمي الأموال (حملة الأسهم)، لأن هذا النوع من الإفصاح يساعدهم إلى حد كبير في ترشيد قراراتهم فيما يخص الاستثمار. وما يلاحظ اليوم هو عدم التزام الإدارة بمتطلبات هذا النوع من الإفصاح، وذلك ناتج إما عن نقص الخبرة عن الإفصاح الكافي لهؤلاء أو تعمد إخفاء مثل هذه المعلومات، ويشمل ذلك ما يلي:

1- عدم كفاية الإفصاح بتقرير مجلس الإدارة: تتطلب قوانين وقواعد قيد الأوراق المالية بالبورصة أن تقدم الشركة علاوة على القوائم المالية المدققة تقريرا عن مجلس الإدارة يستعرض فيه الموقف المالي والتشغيلي للشركة وسياساتها المستقبلية والمخاطر المحيطة بأنشطتها، حيث أن الالتزام بمعايير المحاسبة في إعداد وعرض والإفصاح بالقوائم المالية قد لا يكون كافيا في حد ذاته لإعطاء صورة كاملة عن الموقف المالي والتشغيلي للشركة¹.

¹ طارق عبد العال حماد ، مرجع سبق ذكره، ص 497.

2- عدم كفاية الإفصاح عن المعاملات مع الأطراف ذوي العلاقة: تتطلب معايير المحاسبة وكذلك القوانين والقواعد المنظمة لأسواق الأوراق المالية أن تفصح الشركة عن معاملاتها مع الأطراف ذوي العلاقة، فضلا عن المعاملات مع أعضاء مجلس الإدارة والمديرين وأقاربهم وكل مساهم مستفيد يملك 5% فأكثر من الأسهم العادية لرأس مال الشركة¹.

وعدم كفاية الإفصاح عن تلك المعاملات قد يكون مؤشرا على وجود ضعف في نظم الرقابة الداخلية وإجراءات الالتزام بقواعد الحوكمة. وفي بعض الحالات يقوم المسؤولون بالشركات بتنفيذ معاملات تقييم غير عادلة (مبالغ فيها) بين الشركة وشركاتهم الخاصة أو شركات أقاربهم ويستولوا من خلال تلك المعاملات على أموال الشركة أو يحققوا منافع خاصة على حساب الشركة والمساهمين بها، ولم يتم الإفصاح عن تلك المعاملات.

3- التلاعب في إعلان النتائج بالإصدارات الصحفية قبل نشر القوائم المالية: تقوم بعض الشركات بإصدار بيانات صحفية في نهاية كل فترة محاسبية لإعلان نتائج أعمالها وذلك قبل نشر القوائم المالية، وفي هذه البيانات الصحفية يتم الإعلان عن مسميات للربح مختلفة عن المسميات المحددة بمعايير المحاسبة (صافي الربح)، مثل: صافي الربح قبل المصروفات غير العادية، وصافي الربح قبل خصم مصروف الاستهلاك (الأصول الثابتة والأصول غير الملموسة)، قد يترتب على ذلك التباس في سوق المال نظرا لأن الفرق بين قيمة الأرباح المعلنة بهذه المسميات وصافي الربح طبقا لقائمة الدخل قد يكون جوهريا. ومثال على ذلك: في إحدى الشركات تم الإعلان في بيان صحفي لها عن صافي الربح قبل المصروفات غير العادية عن الفترة المنتهية، ولم تعلن أن الربح المعلن عنه يتضمن بند من بنود الإيرادات غير العادية بمبلغ كبير، وقد أوحى هذا الإعلان إلى ان الشركة قد حققت أرباحا تفوق المحللين، وذلك على الرغم من أن صافي أرباح الفترة بقائمة الدخل كان أقل من الفترة المقارنة من العام السابق، وذلك نظرا لوجود

¹ مصطفى حسن بسبوني السعدني، مدى ارتباط الشفافية والإفصاح بالتقارير المالية وحوكمة الشركات، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي مهنة المحاسبة والمراجعة والتحديات المعاصرة، جمعية المحاسبين ومدققي الحسابات- الإمارات العربية المتحدة 4 و5 ديسمبر 2007، ص20.

بند مصروفات غير عادية بمبلغ كبير تم خصمه بقائمة الدخل، ولم يعلن عنه بالبيان الصحفي¹.

هـ- أسباب ناتجة عن ممارسة أساليب المحاسبة الإبداعية
يعد التلاعب في البيانات المالية على الرغم من عدم أخلاقياته، فن من فنون التضليل، ويحدث عادة عند تملك الإدارة لمحاسبين متمرسين ملمين بهذا الفن الأخلاقي، ويصعب هنا في الغالب على جهات التدقيق سواء الداخليين أو الخارجيين، وحتى الجهات الرقابية التابعة للحكومة اكتشاف هذا التضليل.² حيث تعد المحاسبة الإبداعية أحد فنون التضليل التي يلجأ إليها المحاسب في سبيل إظهار البيانات المالية بغير صورتها الحقيقية، وبالرغم من وجود الاسم الكامل لهذا النوع من المحاسبة، إلا أنه اختلف العديد من الكتاب والباحثين في تحديد مفهومه.

فقد عرفها (Philips): "بأنها وصف شامل وعمام لعملية التلاعب بالمبالغ أو العرض المالي لدوافع داخلية"³

أما طارق عبد العال حماد فعرفها "بأنها نشاط دوافعه تضليل المستثمرين أو تغيير انطباعاتهم، يتم من خلال قيام الإدارة بعرض ما تريد رؤيته من جانب المستثمرين وتقديم الصورة التي يرغبونها مثل شكل الربح المتزايد أو المستقر"⁴. في حين اعتبرها (Nacer) أنها عبارة عن تحويل أرقام المحاسبة المالية عما هي عليه فعلاً إلى ما يرغب فيه معدي القوائم المالية من خلال الاستغلال أو الاستفادة من القوانين الموجودة و/أو تجاهل بعضها و/أو جميعها"⁵.

وحسب (Mulford) فإنها عبارة عن الإجراءات أو الخطوات التي تستخدم للتلاعب بالأرقام المالية باستخدام خيارات وممارسات المبادئ المحاسبية أو أي إجراء أو

¹ محمد طارق يوسف، الإفصاح والشفافية كأحد مبادئ حوكمة الشركات، بحوث وأوراق عمل مؤتمر: متطلبات الحوكمة وأسواق المال العربية، شرم الشيخ 2007، ص18

² عماد الأغا- المحاسبة الإبداعية- المجلة الإلكترونية، مال وأعمال، العدد الثاني 2012، ص16 (بالتصرف).

³ Reponse, institue of Analyst accounting and investment Breton G, and Taffler, Creative chartered.Accountants in England and wales, 14 November 2005, p98

⁴ طارق عبد العال حماد، حوكمة الشركات (المفاهيم، المبادئ-التجارب)، تطبيقات الحوكمة في المصارف، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2005، ص66

⁵ Nacer Kamel, Anote onthe use of creativeAccounting, British Accounting Review24,1992,p4.

خطوة باتجاه تجميل الدخل¹، كما بيّن (AMAT) بأن المحاسبة الإبداعية تنطوي على تجميل الحسابات المالية باستخدام البدائل المحاسبية والتقديرات وغيرها من الممارسات المسموح بها في المحاسبة²

وقد عرفت المحاسبة الإبداعية بأنها "العملية التي من خلالها يلجأ المحاسبون إلى استخدام معرفتهم بالمحاسبة من أجل التلاعب في الأرقام المعلن عنها بالقوائم المالية"³ ولم تظهر المحاسبة الإبداعية بهذا المصطلح فقط بل أطلقت عليها مصطلحات عديدة منها التلاعب Deceit، الخداع manipulation، التحريف Mis representation، الخداع في يد المحاسبة Sleight of hand Accounting، العبث بالدفاتر Fidding the books، التقارير التجميلية Reporting Cosmetic، فن طبخ الدفاتر The Art of coking the books، تجميل الحسابات Makup Accounts، والمحاسبة الخلاقة.⁴

وما يمكن قوله عن المحاسبة الإبداعية بناء على التعاريف السابقة، هو "أن المحاسبة الإبداعية هي ممارسة المحاسب المتمرس والملم بكل أمور المحاسبة لطرق محاسبية دون أن يخرج عن النطاق القانوني أو الممارسات المحاسبية المتعارف عليها عند تطبيق معايير المحاسبة الدولية".

وبهذا فقد تكون المحاسبة الإبداعية ايجابية من خلال إيجاد الطرق والحلول المبتكرة في الشركة لتوسيع نطاق نظامها المحاسبي ودعمه بتلك الطرق المبتكرة لتوفير معلومات مفيدة لمستخدميها، وإيجاد أساليب جديدة في الطرح المحاسبي وتوصيل نتائجها إلى جماعة المستخدمين، وذلك يبقى دائما في نطاق قانوني ولا يخرج عن معايير المحاسبة الدولية أو المعايير المشابهة، كما قد تكون المحاسبة الإبداعية سلبية حين يتبع المحاسب عند إعداد القوائم المالية أساليب الغش والتحيز وتجميل الحسابات، بغية إظهار

¹ Sustainable Cash Flow Reporting, Uncovering Charles W. Mulford, Eugene E. Comiskey, Creative Financial Performance, 2005, p03.

² Oriol Amat, Creative accounting : Nature incidence and Ethical ISSUE, Journal of Economic Economics) paper 41,2004, p05(working.literature classification,

³ Adissertation Governance, Accounting and Corporate creative VivekAgarwal, Relation between university of presented in part consideration for the Degree of MA Finance and Investement Nottingham,2008,p09.

⁴ أمينة قداوي فريد، دور ركائز حوكمة الشركات في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية، دراسة عينة من الشركات المساهمة الفرنسية المسجلة بمؤشر SBF250، المجلة الجامعة، العدد 16، المجلد الأول، فبراير 2014، ص252.

معلومات بتلك القوائم تخدم مصلحة طرف على حساب طرف آخر، أو مصلحة فئة على حساب فئة معينة، حسب ما تراه وتريده الإدارة، خاصة عندما يتعلق الأمر بخدمة مصلحة الإدارة على حساب مصلحة أصحاب رأس المال (المساهمين)، لأن الأمر هنا سوف يتعدى إلى هدر أموال هؤلاء وعدم ترشيد قراراتهم، ما يسبب ضياع أموالهم وزوال شركتهم على المدى الطويل.

بالرغم من هذا التباين الواضح والاختلاف حول سلبية أو إيجابية ممارسة المحاسب للمحاسبة الابداعية والتأثير على أرقام القوائم المالية، إلا أننا نرى أن علم المحاسبة يحكمه جانب أخلاقي، وبذلك لا ينبغي تعديده، لأن التعدي على الأخلاق في المحاسبة يعني التعدي على علم المحاسبة في حد ذاته، والذي يركز في نظرنا على:

- العدالة في استخدام الطرق التي تؤدي إلى خلق المساواة في نوع ومقدار المعلومات بين كل الأطراف المستخدمة للقوائم المالية؛
- الصدق في التسجيلات المحاسبية مع وجود أدلة على ذلك؛
- عدم التحيز لخدمة طرف على حساب طرف آخر، من خلال التأثير على أرقام القوائم المالية.

وعليه تعتبر ممارسة المحاسبة الابداعية مشكلة أساسية تواجه مهنة المحاسبة وتتعارض مع قواعد السلوك المهني والأخلاقي الصادرة عن الهيئات المحلية والإقليمية والدولية التي تضع قواعد السلوك المهني وتحث على إظهار الحقائق كما هي، وتوخي الصدق والأمانة وهذا ما تفتقده المحاسبة الابداعية.¹

و- أسباب ناتجة عن الممارسات الخاطئة في المراجعة

يقصد بالمراجعة إبداء الرأي المهني المحايد حول صدق وعدالة عرض القوائم المالية وفقا لمعايير المحاسبة المطبقة، ويتطلب ذلك تخطيط وتنفيذ عملية المراجعة وفقا لمعايير فنية محددة (معايير المراجعة)، ويقوم بتخطيط وتنفيذ عملية المراجعة مراجعون يتمتعون بحد أدنى من التأهيل العلمي والمهني ويتمتعون بالاستقلالية عن الشركة المعنية بالمراجعة.

¹ سيد عبد الرحمان بله، دور تطبيق حوكمة الشركات في ممارسة أساليب المحاسبة الابداعية- مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 12، 2012، ص 63.

وهناك عدد من الممارسات الخاطئة قد يقوم بها بعض المراجعون، وهي نابعة من الخطأ في تطبيق معايير المراجعة أو من تواطؤ المراجعين مع المسؤولين بالشركات في إخفاء ممارسات محاسبية خاطئة ذات تأثير جوهري على القوائم المالية للشركة، وكلاهما يحدث فجوة عدم تماثل المعلومات حيث تكون الإدارة ملمة بالمعلومات الهامة في حين لا يحصل أصحاب رأس المال على تلك المعلومات، والتي قد تحدث تغييرات في عملية اتخاذ القرار لديهم عند إتاحتها، ومن أمثلة تلك الممارسات ما يلي:¹

1. إبداء رأي غير متحفظ عن القوائم المالية على الرغم من علم المراجع بممارسات الإدارة الخاطئة في المحاسبة أو الإفصاح.
2. عدم بذل العناية المهنية الواجبة في تخطيط عملية المراجعة وتقييم المخاطر واعداد برنامج المراجعة .
3. عدم بذل العناية المهنية اللازمة في الحصول على أدلة الإثبات المناسبة والكافية لتأييد رأي المراجع حول القوائم المالية، بما في ذلك عدم التحقق من إقرارات الإدارة الكتابية أو الشفهية .
4. عدم بذل العناية المهنية الواجبة في مراجعة المعاملات غير العادية والمعاملات مع الأطراف ذوى العلاقة.
5. عدم تعديل نطاق المراجعة للاستجابة للمؤثرات التي تشير إلى وجود مخالفات أو ممارسات محاسبية خاطئة.
6. عدم الحفاظ على استقلالية المراجع نتيجة تملك المراجع وتعامله مع أسهم الشركة محل المراجعة.
7. عدم كفاية إجراءات المراجعة المتعلقة بنقاط الضعف في نظام الرقابة الداخلية.
8. عدم كفاية إجراءات الإشراف على الجرد.
9. عدم كفاية إجراءات مصادقة حسابات المدينين.
10. عدم كفاية الاتصال مع المراجع السابق وفق معايير المراجعة.
11. عدم كفاية الإشراف على مساعدي المراجع.

¹ طارق عبد العال حماد، الاتجاهات الحديثة في إعداد التقارير المالية، المرجع نفسه، ص، 499، 500.

في ظل انفصال ملكية الشركة عن إدارتها، تبرز مجموعة من المشاكل ولعل أهمها عدم تماثل المعلومات بين من لهم السلطة في الحصول على المعلومات الهامة المتعلقة بالشركة ونعني بهم إدارة الشركة، ومن ليس لهم سلطة في ذلك وهم أصحاب رأس المال، وهو ما يؤدي بالضرورة إلى استغلال تلك المعلومات لتحقيق مصالح شخصية للإدارة، وقد تم التطرق إلى أهم المسببات التي تؤدي إلى بروز فجوة معلوماتية بين الإدارة والمساهمين في ظل انفصال ملكية الشركة عن إدارتها وبعد المساهمين عن رقابة أعمال الإدارة.

المحور الثاني

مجهودات هيئات أخلاقيات المهنة للقضاء

على السلوك الانتهازي للإدارة

يعتبر موضوع الأخلاقيات من المواضيع التي ينبغي النظر إليها ووجوب تبنيها عند القيام بأي عمل، خاصة إذا تعلق الأمر بالعمل المحاسبي، ناهيك عن ضرورة تحلي الإدارة (بما فيها المحاسبين) في الشركات العمومية أو الخاصة، لأن تحليها بالأخلاق يعني تحلي قوانينها المالية المعدة من طرفها بتلك الأخلاق أيضاً، وفي هذا البند نحاول إبراز مفهوم الأخلاق، وأبرز الجهود الدولية التي تسعى إلى فك أزمة الثقة بين الإدارة والمساهمين وتقليص انتهازية الإدارة فيما يخص الاستحواذ على المعلومات وتحقيق مصالحها الشخصية في الشركات المساهمة.

أولاً: مفهوم الأخلاق، الأخلاقيات

تعرف الأخلاق على أنها: ¹ جمع خلق والخلق هو الدين، الطبع، العادة والسجية، حقيقته أنه صورة الإنسان الباطنية.

وتعرف أيضاً على أنها " قانون لمجموعة المبادئ الأخلاقية والقيم التي تغطي سلوك الأفراد أو المجتمعات، والتي تتعلق بما هو صحيح أو خاطئ"²

والأخلاق هي عبارة عن سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم وقد عرفت منذ الأزل، وقد جاء نبينا الكريم ليتمم مكارمها، لقوله صلى الله عليه وسلم " إنما بعثت لأتمم مكارم

¹ علي بن هادية وآخرون ، القاموس الجديد للطلاب- معجم عربي مدرسي ألقائي، الجزائر، 1991، ص319

² Certified Gibson William and Pope Kenneth : The Ethics of Counseling: A National Survey of Counselors ; journal of counseling and Development(n°71) America,1993,p330.

الأخلاق"، وهذا ما يبين وجودها من قبل. إذ يجب أن يتحلى بها كل فرد مسلم، سواء في بيته أو في عمله، أو في معاملاته مع غيره... وغيرها من المواطن التي تقتضي التحلي بالأخلاق. وهذا ما يعني لنا أنه لا بد أن تكون لكل مهنة في المجتمع أخلاقيات تضبطها وذلك بغرض توفير الثقة في جودة الخدمات المترتبة عن تلك المهن.

فالأخلاقيات حسب كل من الدكتور عبد الوهاب نصر علي والدكتور شحاته السيد شحاته تعبر عن¹ "مجموعة من القيم والخصائص أو المبادئ التي يجب أن تتوافر في السلوك الأخلاقي لأي فرد مثل الأمانة والعدالة والالتزام بالقوانين والمعايير والاستقامة وبذل العناية المهنية اللازمة والإحساس بالمسؤولية".

وقد أكدت العديد من الهيئات ضرورة توفر الأخلاقيات في مهنة المحاسبة حتى يحفظ المحاسبون حقوق كل من لهم علاقة أو مصلحة بالشركة، وخاصة أصحاب رأس المال، الذين بحكم موقعهم الذي لا يسمح لهم برقابة أداء الإدارة في الشركات المساهمة، فهم ينتظرون نتائج حركة أموالهم فقط في صورة قوائم مالية، وقد برزت أخلاقيات المهنة في العديد من المجالات، منها حوكمة الشركات والمنظمات والهيئات الدولية والمحلية.

ثانياً: أخلاقيات مهنة المحاسبة من جانب الهيئات الدولية

تعود مشكلة الضجوة المعلوماتية التي تعاني منها الشركات المساهمة، بين كل من الإدارة (الوكيل) والمساهمين (الأصيل) أساساً إلى السلوك الانتهازي للإدارة في تحقيق مصالحها على حساب مصالح حملة الأسهم، ويعود ذلك إلى انفصال الإدارة وبعدها عن رقابة الجهات المالكة لرأس المال، وهو ما يدفع بالإدارة إلى استغلال موقعها الهام وهذا البعد الرقابي في السيطرة والاستحواذ على المعلومات الهامة التي تمكنها من تحقيق الفرص في الحصول على حوافز ومكافآت عند الوصول إلى ربح صافي معين يحدد الملاك، ودعم مراكزها الوظيفية أيضاً، فمشكلة الوقوع في الضجوة المعلوماتية في مثل هذه الشركات وبعد عرض جملة من مسبباتها، تنتج أساساً من عدم التزام الإدارة بأخلاقيات مهنة المحاسبة وحتى مهنة المراجعة أيضاً، وبرز فيما يلي دور الهيئات في إلزام الإدارة بالتحلي بأخلاقيات مهنة المحاسبة لأجل تقليل انتهازية الجهة المديرة لأموال المساهمين، بالرغم من الموقع الذي تملكه، وبالرغم من وجود بعد رقابي من طرف الجهات المالكة لرأس المال:

¹ عبد الوهاب نصر علي وشحاته السيد شحاته - قواعد أخلاقيات وسلوكيات مهنة المحاسبة والمراجعة في مواجهة الأزمات المالية (مدخل مصري وعربي ودولي مقارن)، كلية التجارة - الدار الجامعية، جامعة الاسكندرية، 2009، ص 41.

1- دليل أخلاقيات المحاسبة الصادر عن الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) :

تطرق الاتحاد الدولي للمحاسبين إلى قواعد وسلوك ممارسة مهنة المحاسبة، لأن في نظره تقع على عاتق مهنة المحاسبة حماية المصلحة الجماعية للجمهور والمؤسسات التي يقوم المحاسبون المهنيون بخدمتها، وذلك ما يتطلب تبني وتنفيذ قواعد لآداب المهنة. وقواعد سلوك وآداب المهنة الخاصة بالمحاسبين المهنيين والصادرة عن الاتحاد هي معدة أساساً لخدمة احتياجات كافة المحاسبين المهنيين، لأنها تبين المبادئ الأساسية التي يجب التقيد بها لتحقيق الأهداف المشتركة، وهي تحظى بالقبول الدولي، وفي هذا النطاق لا يمنع الاتحاد الهيئات المنطوية تحت عضويته بأن تتقارب قواعدها الوطنية مع مبادئ وقواعد سلوك وآداب المهنة الصادرة عنه¹.

وهذه القواعد مبنية على خمسة مبادئ أساسية هي: النزاهة، الموضوعية، الكفاءة المهنية والعناية اللازمة، السرية، السلوك المهني.

- إن أي محاسب مهني يخفق (أو يعتقد أنه أخفق) في الالتزام بالمعايير المهنية والمتطلبات القانونية، يكون له تأثيراً سلبياً فيما يخص محافظة المهنة على سمعتها، ويكمن دور الاتحاد هنا في توفير الإرشادات وضمان وجود برامج نظامية لتوفير قناعة معقولة بأن المحاسبين المهنيين يلتزمون بأعلى مستوى من المعايير.

- في حالة سوء السلوك المهني بأي شكل سواء مخالفة أو إهمال أو تقصير مهني، وغيرها من الأشكال التي تطرق إليها الاتحاد، فإنه بين مجموعة الجزاءات التي يتم تطبيقها، إذا سمحت القوانين المحلية بذلك، كإلقاء اللوم على المحاسب المهني أو تقييد حقوق ممارسة المهنة أو الطرد من العضوية (حسب شكل المخالفة). وينص الاتحاد على أنه " بمجرد أن يتم وضع قواعد سلوك وآداب المهنة يكون من الضروري التأكد من أن الأعضاء على علم بها وملتزمون دائماً بها"، حتى يتسنى له تطبيق العقوبات اللازمة عند مخالفتها، أو ممارسة أفعال لأخلاقية من طرف بعض المحاسبين المهنيين.

من خلال المبادئ التي وضعها الاتحاد الدولي للمحاسبين، والمبنية على المبادئ الخمسة المذكورة أعلاه، فإن الاتحاد يلزم أعضائه بالتحلي بها بغية الحفاظ على سمعة المهنة كأولى أولوياته والحفاظ على سمعة المحاسب في حد ذاته بعدها، حيث لا ينبغي

¹ الاتحاد الدولي للمحاسبين IFAC. تأسيس وتطوير هيئة محاسبية مهنية. الطبعة الثانية، نوفمبر 2007، ترجمة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، ص-ص 90-105 (بالتصرف).

تجاهل أنه عند توفر المحاسب على مثل هذه المبادئ أنها تخدم التقارير المالية التي توضح عنها إدارة الشركات، لأن تحلي المحاسب بالنزاهة والموضوعية وغيرها من القواعد المنصوص عليها في إطار عمل المحاسب يعني تحلي تلك التقارير بهته القواعد أيضا، وهو ما يفقد الإدارة بعض من السيطرة على المعلومات أو التلاعب بها من خلال ممارسة المحاسبة الابداعية، حيث يجب أن يكون المحاسب المبدع لا يسعى من وراء ابداعاته في المحاسبة إلى الإخلال بأخلاقيات المهنة في حد ذاتها، وينطوي عمل المحاسب عند تحليه بتلك القيم على ضمان عدم استحواذ الادارة على المعلومات التي تسعى من خلالها إلى تعظيم منفعتها على حساب منفعة حملة الأسهم عند تعارض المنفعتين، خاصة وأنا نرى تعدد وكثرة الشركات المساهمة اليوم وبعد أصحاب المال عن رقابة أموالهم، الأمر الذي يبرر ضرورة إصدار قواعد تضبط سلوك مهنة المحاسبة من طرف الاتحاد، وفرض الالتزام بها من طرف المحاسبين المهنيين، حتى يتضح لهؤلاء الملاك الرؤية حول وجود اهتمامات دولية واضحة تؤيد وتدعم تحقيق مصالحهم حتى في ظروف بعدهم عن الإدارة، ومحاولة توسيع الشركات المساهمة.

2- ميثاق السلوك المهني الصادر عن مجمع المحاسبين القانونيين الأمريكي (AICPA)

لقد أصدر مجمع المحاسبين القانونيين الأمريكي ميثاقا يتضمن الدستور الأخلاقي لمهنة المحاسبة، وذلك ايمانا منه بضرورة ربط الأخلاق بالمحاسبة، وكان ذلك عام 1986، الذي يحتوي على ما يلي:¹

1- معايير السلوك المهني؛

2- قواعد السلوك

3- سبل تحقيق وتدعيم الالتزام بالدستور الأخلاقي، وهي:²

أ- الالتزام الذاتي: من قبل أعضاء المجمع القائم على الفهم والإدراك والضمير المهني؛

ب- الالتزام الخارجي: من خلال أعضاء المجمع والزملاء في المهنة والرأي العام الذي يتابع مدى التزام العضو بالقواعد والمعايير المقررة ورصد حالات الخروج عنها.

¹ محمد عبد الحليم عمر- الأخلاق الاسلامية والمحاسبة- ندوة "القيم الأخلاقية الاسلامية والاقتصاد" القاهرة 15-16 أفريل 2000، جامعة الأزهر، مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الاسلامي، ص-17-19 (بالتصرف).

² المرجع نفسه، ص278 (بالتصرف).

ت- العقوبات: ممثلة في الإجراءات التأديبية التي يوقعها المجمع على العضو في حالة مخالفته للمعايير والقواعد.

يبدو أن إصدار مجمع المحاسبين القانونيين الأمريكي (AICPA) لميثاق السلوك المهني المتضمن معايير السلوك المهني، قواعد السلوك وسبل تحقيق الالتزام بالدستور الأخلاقي، كان أمراً ضرورياً ومن الجهود الرامية لربط الأخلاق بمهنة المحاسبة، ولأننا نرى أن مهنة المحاسبة أو عمل المحاسب لا يخدم الشركة المتعاقد معها فقط بل يخدم العديد من الأطراف التي لها علاقة بالشركة، فإن الميثاق من خلال ما جاء فيه من أخلاق حسنة يساعد الإدارة في التحلي بالسلوك السوي عند إعداد البيانات وتقديمها للأطراف المعنية بالشركة، وعلى رأسهم أصحاب رأس المال، فلا بد من أن تسلك الإدارة السلوك الأخلاقي لتوفير معلومات مفيدة يتوافر فيها الصدق والعدالة والأمانة والنزاهة والعناية المهنية الواجبة من أجل الحفاظ على بنية عقد الوكالة المبرم بين الإدارة والمساهمين في الشركات المساهمة، وبالتالي زيادة ابرام هذا النوع من العقود الذي يسفر عنه زيادة ورفع عدد هذا النوع من الشركات، وحتى توسيع الشركات القائمة من هذا النوع، لأن توفر دستور أخلاقي وتحلي الإدارة به يعني خلق ثقة لدى المساهمين واطمئنانهم على أموالهم التي ضحوا بها من أجل وضع الشركة في موضع قوي ومنافس.

3- ميثاق أخلاقيات المحاسب والمدقق الخارجي للمؤسسات المالية الإسلامية

من أجل الاستفادة من مزايا التحلي بالقيم الأخلاقية الواردة في الشريعة الإسلامية وتحقيقاً لرغبات المسلمين المهتمين بالمحاسبة والمستثمرين لأموالهم في شركات أو مؤسسات مالية إسلامية، فقد أصدرت هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية ميثاق أخلاقيات المحاسب والمراجع الخارجي للمؤسسات المالية الإسلامية، والذي يعتبر محتواه إسلامي بحت مستندا لأحكام الشريعة الإسلامية في التعاملات المالية. حيث تعتبر المؤسسات المالية الإسلامية التي تقوم على القيم الأخلاقية مثل: الأمانة والصدق والوفاء والالتزام والقناعة والعدل والتمسير... ونحو ذلك، السياج والسجية والضابط المعنوي للمعاملات ولن يقومون بها.¹

¹ حسين حسين شحاته، المحاسب والمراجع القانوني الإسلامي، التأهيل العلمي والإعداد المهني، سلسلة دراسات وبحوث في الفكر المحاسبي الإسلامي، ص 6.

إن تحلي المحاسب بجملة الأخلاقيات الحسنة الواردة في ميثاق أخلاقيات المحاسب والمدقق الخارجي للمؤسسات المالية الإسلامية والمصاغة وفقاً لمبادئ الشريعة الإسلامية ينتج عنه كضرورة حتمية توفيق ذلك المحاسب في عمله، لأن الإسلام دين شامل ولم يتحدد زمنه أو مكانه مطلقاً، ومن أجل توسيع نطاق العمل بالميثاق الصادر عن الهيئة فإنه لم يشترط الديانة الإسلامية فيمن يمارس مهنة المحاسبة، لكنه يوصي بعدم الإخلال بالواجبات المهنية وعدم اللجوء إلى الخداع والتضليل لتضييع حقوق مستخدمي خدمات مهنة المحاسبة، وذلك تحقيقاً لمبدأ السلوك المهني والمعايير المهنية. وإذا أراد المحاسب أو المدقق اتساع نطاق الاعتماد على الميثاق الصادر عن الهيئة، فإنه يجب عليه أخذ النقاط الآتية في الاعتبار:¹

- حماية المهنة وكذلك الجمهور العام، على اعتبار أن ذلك يمثل الأهداف الأساسية للقواعد المهنية؛

- يجب مراعاة هذه القواعد بصفة مستمرة حتى تستجيب للمواقف والأزمات الجديدة. إن التزام المحاسب بما جاء في الميثاق يعني بث الطمأنينة في مستخدمي خدمات مهنة المحاسبة، وخاصة أولئك الذين يحكم بعدهم عن الشركة في الشركات المساهمة عن طريق إبرام عقود وكالة بين الإدارة والمالكين لرأس المال، حيث لا يستطيعون الاطلاع على المعلومات المتعلقة بها، كم لا يستطيعون التطلع على مستقبلها، ونعني هنا أصحاب رأس المال لأنهم أساس قيام الشركات واتساع نشاطها، وفي ظل انفصال الملكية عن الإدارة، فإن التزام هذه الأخيرة بميثاق مضمونه يكون مستنداً لأحكام الشريعة الإسلامية، يعني تحليها بالحفاظ على الأمانة الموكلة إليها وعدم استغلالها لفرصة بعد أصحاب رأس المال عن إدارة أموالهم في تحقيق مصالحها الخاصة، وهو ما يعني الصدق في ترجمة أعمال الشركة خلال السنة في صورة قوائم مالية صادقة، فبالرغم من المشاكل الواردة عن عقد الوكالة بين الإدارة والمساهمين إلا أن استشعار كافة أعضاء الإدارة بما فيها المحاسب لمراقبة الله عز وجل وحسابه الآخروي كما جاء في الميثاق يعتبر حلاً كفيلاً وأمثلاً لمثل هذه المشاكل.

وكل هذا وسابقه، لم يرد فيه أي نص قانوني يحث على إلزام الشركات بإتباع ميثاق الهيئة، إلا أننا نرى في الاعتماد عليه من قبل الشركات وخاصة الشركات المساهمة

¹ طه أحمد حسن أرديني- التحديات التي تواجه تطبيق أخلاقيات مهنة المحاسبة في العراق- دراسة لأراء مجموعة من المحاسبين في مدينة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، مجلة تنمية الرافدين 85(29)، 2007، ص 159.

مزايا عديدة يمكن الاستفادة منها، لأنه عبارة عن قراءات تذكيرية لما جاء في الكتاب والسنة، كمرقبة الله عز وجل في السر والعلن، ناهيك عن الحث على الحفاظ على الأمانة والصدق والمشروعية والموثوقية عند إعداد وعرض معلومات لتخذي القرار بغرض ترشيد قراراتهم.

ثالثاً: أخلاقيات المهنة ضمن مبادئ حوكمة الشركات (الدولية والمحلية) للقضاء على السلوك غير الأخلاقي للإدارة

لقد كانت حالات الهلع والإخفاق التي أصيبت بها العديد من الشركات في العالم، والتي كان سببها عدم تحلي المحاسبين والمدققين بأخلاقيات المهنة، حيث فضل بعضهم التواطؤ مع الإدارة في التستر عن الغش، في حين لم يبذل البعض الآخر العناية المهنية اللازمة لكشف الخداع والغش في التقارير المالية لهذه الشركات، مؤيداً لتحلي المحاسبين والمدققين بقواعد أخلاقيات المهنة. ليس ذلك فحسب بل كانت الأزمة المالية الأخيرة لسنة 2008، والتي زعزعت العالم لأكملة سبب في التنديد بتطبيق أخلاقيات مهنة المحاسبة، وذلك في صورة مبادئ حوكمة الشركات، وقد فهم الجميع بأن التطبيق غير الكامل وغير السليم لمبادئ حوكمة الشركات دفع بالأزمة إلى حد التفاقم والانتشار.

وقد أصبحت حوكمة الشركات ضرورية التطبيق، وذلك نظراً لوعي الإدارة والمساهمين (في الشركات المساهمة) وكل من لهم مصلحة بالشركة بالمزايا والقيمة التي تقدمها، ناهيك عن الالتزام بمبادئها وأحكامها التي في صلب موضوعها تدعو إلى التحلي بالأخلاق، وذلك بغرض زيادة الوعي لدى الأطراف الفاعلة فيها للتحلي بأخلاقيات المهنة وتجنب تضليل مستخدمي خدمات المحاسبة وبالتالي مساعدتهم على اتخاذ قرارات رشيدة. وفيما يلي بعض المنظمات والهيئات الدولية والمحلية الرائدة في مجال وضع مبادئ حوكمة الشركات، والتي تدعو في مجملها إلى بناء الشركات على أسس سليمة، من خلال إبراز مكانة أخلاقيات المهنة، وذلك كما يلي:

1- أخلاقيات المهنة ضمن مبادئ منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي: وضعت منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (OECD) مبادئها التي تم التطرق إليها سابقاً، لتقوية أخلاقيات الأعمال، وقد ركزت بذلك على الدور الذي يجب أن تلعبه مجالس الإدارة في الشركات في إرساء قواعد أخلاقية حسنة وسليمة عن طريق حفاظها على مصلحة المساهمين ومصلحة كافة الأطراف ذات المصلحة والعلاقة بالشركة.

2- أخلاقيات المهنة ضمن اتفاقية مركز المشروعات الدولية الخاصة (CIPE) لمكافحة الرشوة¹؛ لقد تطرق كل من جون سوليفان (المدير التنفيذي للمركز) وألكسندر شكولينكوف (مسؤول البرامج بالمركز) إلى التطرق إلى أخلاقيات الأعمال بأنها المكون الرئيسي لحوكمة الشركات، وأن النظام الأخلاقي السليم يشمل على القيم الجوهرية، والتي تتمثل في المسؤولية، الشفافية، الإنصاف والمحاسبة. وقد تناولنا عناصرها ما تمثل في محاربة الرشوة بالشركات، حيث يتعين عليها وضع برنامج يصيغ السياسات والإجراءات المقرر استخدامها لمنع وقوع الرشوة في كافة أنشطتها تحت سياستها الفعالة.

3- أخلاقيات المهنة ضمن رابطة الكومنولث: حددت رابطة الكومنولث سنة 1999،

خمسة عشر مبدأً لحوكمة شركاتها، كما يلي:²

- القيادة، - تعيين مجلس الإدارة، - الاستراتيجية والقيم، - أداء الشركة، - الالتزام، - الاتصال، - المساءلة تجاه المساهمين، - العلاقات مع أصحاب المصلحة، توازن القوى، - الإجراءات الداخلية، - تقييم أداء المجلس، - تعيين وتنمية الإدارة، - التكنولوجيا، - إدارة المخاطر، - التقرير السنوي حول القدرة على الوفاء بالديون في المستقبل.

وفي الأخير يجدر الإشارة إلى أنه كل دولة تسعى إلى تطبيق أخلاقيات الأعمال في الشركات، سوف يكون ذلك بوضع ميثاقا خاصا بها، في إطار ما يسمى بحوكمة الشركات كما فعلت العديد من الدول، لكن تبقى دائما مبادئ منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي هي المبادئ الرائدة في هذا المجال، لهذا ينبغي على الدول الراغبة في تطبيق الحوكمة، أن تستلهم النقاط الهامة منها مع الأخذ في الاعتبار القوانين السارية في كل دولة وبيئة العمل ونوعية ملكية الشركات ونوع هيكل ملكيتها والقواعد التي تحكمها.

CiPE, Governance, ¹ John Sullivan and Alexander shkolinov, The Essential component of Corporate 12 January 2006.

,https://www.agora- Commonwealth Parliamentary Association (CPA) ² 2015-12-28 تاريخ الإطلاع ، parl.org/pt/taxonomy/term/504

المحور الثالث

مجهودات لجنة المعايير المحاسبية الدولية للحد

من ممارسات الإدارة للمحاسبة الإبداعية.

تعتبر المحاسبة الإبداعية مشكلة خطيرة تهدد حياة الشركات المساهمة عامة وأموال المساهمين خاصة، بسبب بعد هؤلاء عن رقابة المحاسبين الذين ينتهجون أساليبها المختلفة، لهذا برزت العديد من المجهودات الدولية للحد منها، ودعم مصداقية المعلومات الموجودة بالقوائم والتقارير المالية لهذه الشركات.

أولاً: مجهودات لجنة معايير المحاسبة الدولية في دعم الإفصاح المحاسبي

اهتمت لجنة معايير المحاسبة الدولية بالإفصاح المحاسبي وذلك من خلال إصدار العديد من المعايير المحاسبية الدولية والتي ما يتعلق منها بالإفصاح المحاسبي، بالإضافة إلى تضمين كل معيار محاسبي تم إصداره البيانات أو المعلومات الواجب الإفصاح عنها، وذلك لأن اعتماد المحاسب على المعايير المحاسبية الدولية في مجال العرض والإفصاح من شأنه أن يحسن من جودة المعلومات المالية والمحاسبية وتدعيم الإفصاح المحاسبي¹، ففي حالة احترام الإدارة لمعايير المحاسبة الدولية الصادرة عن لجنة معايير المحاسبة الدولية دور في القضاء على انتهازية الإدارة. إضافة لذلك فإنه في ظل انفصال الملكية عن الإدارة والذي كان من نتائجها الحتمية ظهور مشاكل عديدة تعرف بمشاكل نظرية الوكالة وتعتبر مشكلة تضارب المصالح من المشاكل المؤدية إلى سعي الإدارة إلى عدم الإفصاح عن كافة المعلومات المتعلقة بأموال المساهمين وبكل ما يتعلق بالشركة، وحتى القرارات المتخذة من طرف هذه الإدارة غير الآمنة لا تفصح عنها في الحالات التي ترى فيها أنها تؤثر على قرارات المساهمين، هذا ما يبرر الحاجة إلى لجنة معايير المحاسبة الدولية في إصدار معايير خاصة بالإفصاح المحاسبي وتحسين جودة المعلومات المالية والمحاسبية، وضرورة التزام الإدارة بتطبيق تلك المعايير بغية تقليص الفارق المعلوماتي بين أصحاب رأس المال والإدارة، لأن هذه الأخيرة تعتبر المسؤول الذي له القدرة على التلاعب بالعمليات المحاسبية والتأثير على نتائج أعمال الشركات.

¹ جودي محمد رمزي، اهتمام لجنة معايير المحاسبة الدولية بالإفصاح كمدخل لحوكمة الشركات، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كألية للحد من الفساد المالي والإداري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر-بسكرة، ص12.

ثانياً: دور لجنة معايير المحاسبة الدولية في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية تستخدم الشركات مفهوم المحاسبة الإبداعية في وصف حالات إظهار أرقام الدخل والموجودات والالتزامات بالصورة غير الصادقة وغير الحقيقية، ويتم ذلك عن طريق استخدام المحاسبين الماهرين بالشركات، بطلب من الإدارة معرفتهم وإمامهم ودرائتهم الفائقة بالقواعد المحاسبية لمعالجة الأرقام المسجلة في سجلات الشركات بما يحقق تخفيض في الأرباح أو الزيادة فيها، وفقاً لما يخدم مصلحة الإدارة في إظهار ما تراه مناسباً للأطراف المستخدمة للمعلومات.

فعند النظر إلى المحاسبة الإبداعية من زاويتها الإيجابية يمكن القول بأنها طريقة لإيجاد حلول لمشاكل محاسبية لم تكن واردة من قبل أو لم تتعرض لها الشركات من قبل، وذلك في إطار قانوني أي اعتماداً على ما تنص عليه المبادئ والقواعد المحاسبية المتعارف عليها في إطار تطبيق معايير المحاسبة الدولية، أما عند النظر إلى المحاسبة الإبداعية من زاويتها السلبية فهي طريقة ينتهجها المحاسب الماهر المتمرس للتلاعب بالقيم المسجلة وذلك لتغليب وخداع الأطراف المستهدفة من وراء استخدام أساليب المحاسبة الإبداعية.

وبما أن المحاسب لا يخرج عن نطاق تطبيق متطلبات معايير المحاسبة الدولية، فإن العديد من الدراسات ترى بأن المرونة الزائدة في معايير المحاسبة الدولية هي المسبب الرئيسي لممارسة إدارة الشركات لأساليب المحاسبة الإبداعية، إذ تظهر تلك المرونة في تعدد البدائل المحاسبية المتاحة.

وهذا ما قد لا تتوافق فيه دراستنا مع الدراسات المؤيدة والمعارضة فيما يخص ربط المحاسبة الإبداعية بمعايير المحاسبة الدولية، حيث جاءت معايير المحاسبة الدولية بجودة عالية في ممارسة العمل المحاسبي، وهذه الجودة هي التي أجبرت العديد من الدول على اتباعها، ولم يكن اتباعها بموجب قوانين ملازمة لصدور المعايير، وإنما عقابانية مضمون تلك المعايير والدقة التي جاءت بها عند ممارسة أي عمل محاسبي، التزمت الدول باتباع أو وضع معايير محلية توافق بيئة العمل محلياً، لكنها مستندة إلى معايير المحاسبة الدولية، كما فعلت كل من مصر، العراق، والولايات المتحدة الأمريكية، حين وضعت معايير محاسبة محلية. لأن معايير المحاسبة الدولية هي المرشد الرئيسي لعمل المحاسب من قياس وإثبات وإفصاح عن المعلومات حول الأحداث والعمليات التي وقعت بالشركة خلال الفترة

المالية. وتعطي في هذا الإطار معايير المحاسبة الدولية مجالا للاختيار بين البدائل المحاسبية لكثير من العناصر الظاهرة بالقوائم المالية، ولم يكن الغرض من هذا الاختيار وضع أساليب خداع وتحايل وتغليط لمستخدمي خدمات المحاسبة، وإنما مساعدة الإدارة على اختيار الطريقة المحاسبية التي من شأنها أن تحل مشاكل محاسبية تعرضت لها الشركة في ظروف مفاجئة، أو تغيير سياسة محاسبية يتم من خلالها عرض أفضل للمعلومات يسهل فهمها من طرف المستخدمين للمعلومات، خاصة المساهمين الذين تتفاوت درجة فهمهم للقوائم المالية، فهناك مساهما حصيفا له دراية بكل ما يتعلق بالمحاسبة والتحليل المالي وغيرها، وهذا لا يعنيه التغيير في سياسة محاسبية معينة، وهناك مساهما عادي الذي لا يكون متمكنا من المحاسبة، وهذا ما يجب على إدارة الشركات الاهتمام به كأن تراعي ظروفه وقلة درايته، ولا نعني هنا أن الإدارة تقوم بإعداد قوائم مالية لأغراض هذا النوع من المساهمين، ولكن مراعاة هذه الفئة تعني مراعاة بقية الأطراف الأخرى المعنية بالقوائم المالية الصادرة عن الشركات المساهمة. والأرجح هنا أن تختار الإدارة الطريقة التي من شأنها أن توفر معلومات مفيدة وسهلة الفهم لمستخدميها، على اعتبار أنها تساعد بدرجة كبيرة في اتخاذ مختلف قراراتهم الاقتصادية.

وتبقى الأزمة الحقيقية المولدة لممارسة المحاسبة الإبداعية هي أزمة الإدارة غير الآمنة على أموال المساهمين، حيث تختار إدارة الشركات في إطار ما تتيحه معايير المحاسبة الدولية من بدائل محاسبية، البديل المحاسبي الذي يساعدها على التستر وإخفاء بعض المعلومات الهامة على المساهمين، وبما يحقق الأهداف الخاصة بها في ظل تعارض دالة الأهداف بين طرفي عقد الوكالة (الإدارة- المساهمين) وتضارب مصالح كل منهما، فسعي الإدارة إلى استخدام البديل المحاسبي (من سياسات محاسبية أو طرق أو أسلوب الإفصاح عن المعلومات) الذي يحقق أهدافها الخاصة (الحصول على مكافآت وحوافز وغيرها عند الوصول إلى ربح صافي محدد من طرف الملاك مسبقا، أو ترقية في المناصب، وغيرها) يعد خيانة للطرف الثاني من العقد- المساهم- الذي ليس بيده أي أرقام محاسبية ليتلاعب بها من أجل تحقيق أهدافه الخاصة (الحصول على أكبر حصة من الأرباح)، وتحقيق مصلحة الإدارة على حساب مصلحة الملاك ينبع من موقعها الهام بالشركة والذي يكسبها سلطة الاستحواذ على الأرقام المحاسبية والتأثير عليها وقت الحاجة لذلك، ناهيك عن سلطة الإدارة في التقديرات المحاسبية وقدرتها على رفع أو خفض قيمة التقدير

كتقدير العمر الإنتاجي للأصول التي يحسب على أساسها قسط الاستهلاك، وهنا قد تكون متحيزة لوضع تقديرات تحقق من ورائها المصلحة الذاتية، وهذا ما يؤثر على نوعية جودة المعلومات المعروضة والمفصح عنها بالشركة.

فكما يرى الدكتور عباس حميد يحي التميمي بأنه على وفق مبدأ الاختيار العقلاني الذي يحاول بموجبه كل طرف من أطراف عقد الوكالة (إدارة-مساهم) تعظيم منافعه الخاصة، فإنه يتوقع أن تأتي عملية اختيار السياسة المحاسبية للشركة متأثرة بالأهداف الذاتية للإدارة، بصرف النظر عما إذا كانت تلك الأهداف متوافقة أو غير متوافقة مع أهداف المساهمين، حتى لو كان ذلك على حساب التمثيل الصادق للأحداث والعمليات من ناحية تقديم المعلومات.¹

فكل هذا وسابقه يؤكد أن ليست المرونة المتوفرة في معايير المحاسبة الدولية هي السبب الرئيسي في ممارسة المحاسبة الإبداعية، وإنما أزمة الإدارة غير الأمينة وعدم الالتزام بأخلاقيات مهنية عالية في الجودة.

ومما سبق يمكن القول أن تطبيق معايير المحاسبة الدولية وما تتوفر عليه من بدائل محاسبية، يؤدي إلى تقليل ممارسات المحاسبة الإبداعية من خلال التزام إدارة الشركات المساهمة بتطبيق الطرق والبدايل المحاسبية التي تحقق عرض أفضل للمعلومات وليس تحقيقاً وتوجيهاً لتحقيق أهدافها الخاصة.

¹ عباس حميد يحي التميمي، أثر نظرية الوكالة في التطبيقات المحاسبية والحوكمة في الشركات المملوكة للدولة، دراسة ميدانية في عينة من الشركات العراقية، أطروحة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة بغداد لنيل شهادة الدكتوراه، فلسفة في المحاسبة، 2008، ص 7.

خلاصة

مما تم التطرق إليه في هذا البحث يمكن أن نخلص إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بمختلف الهيئات الدولية التي تطرقت إلى أخلاقيات المهنة وكذا لجنة المعايير المحاسبية الدولية، والدور الذي يمكن أن تلعبه كلاهما فيما يخص العلاقة بين طرفي نظرية الوكالة في الشركات المساهمة وهما الطرف الأصيل- حملة الأسهم- ، والطرف الوكيل-إدارة الشركة- فيما يخص الضجوة المعلوماتية الحاصلة بين الطرفين، والتي تنتج عن انتهازية الطرف الوكيل في استغلال موقعه والاستحواذ على المعلومات الهامة المتعلقة بالشركة، والتي يسعى من خلالها إلى تحقيق مصالحه الشخصية المتمثلة في حصوله على مكافآت وترقية في المناصب، ولا يكون ذلك سوى بتحقيقه لنتيجة إيجابية في نهاية السنة المالية، فامتلاك الطرف الوكيل للدفاتر المحاسبية يمكنه من تحقيق ذلك.

ومما سبق تبين أن الضجوة المعلوماتية تكون واقعة لا محالة بين المساهمين بحكم بعدهم عن التسيير، والمسيرين كطرفين رئيسيين من نظرية الوكالة بحكم قربهم من التسيير في إطار ما سموه الباحثون بنظرية الوكالة التي تنتج عن عقد الوكالة بين الطرفين المذكورين، وهذا ما يؤكد ضرورة إيجاد حلول لمثل هذه العقود حتى يتبين بدقة ويتحدد ما يجب على الوكيل فعله وما لا يجب عليه فعله، والتي منها إلزام المساهمين هؤلاء المسيرين بالتحلي بأخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة أثناء العملية المحاسبية وإعداد وعرض القوائم المالية لمستخدميها، وكذا إلزامهم بتطبيق معايير المحاسبة الدولية حتى لو لم يكن تطبيقها جملة وإنما يجب على الإدارة السعي في تطبيقها لما لها من أهمية كبيرة، حيث تساعد المساهمين على توفير معلومات صادقة عن نتيجة الأداء بالشركة ومركزها المالي وجميع تدفقاتها النقدية، وكذا في الحصول والوصول إلى جميع المعلومات من خلال القوائم المالية.

فالإلتزام بما جاءت به الهيئات الدولية من دساتير تنص على الأخلاقيات يعني مساعدة المساهمين في اتخاذ قرارات رشيدة في ظل ما أتاحته الإدارة النزيهة في العمل في هذه الحالة من معلومات صادقة، وهذا من شأنه المحافظة على علاقة المساهمين بإدارة شركاتهم من حيث درجة الثقة في أنها تقوم بأعمال لصالحهم، وبالتالي تنخفض حدة مشكلة الضجوة المعلوماتية الواقعة بينهما.

المراجع

أولاً: العربية

- 1- خاسف جمال الدين، مداخلة فلسفة التوريق والأزمات المالية العالمية، الملتقى العلمي الدولي حول الأزمة المالية والاقتصادية الدولية و الحوكمة العالمية، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، 20-21 أكتوبر 2009، جامعة فرحات عباس -سطيف- الجزائر.
- 2- مروان محمد أبو فضة، عقد الوكالة وتطبيقاته في المصارف الاسلامية، مجلة الجامعة الاسلامية، سلسلة الدراسات الانسانية، المجلد السابع عشر، العدد الثاني، برنامج العلوم الادارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، الضفة الغربية، فلسطين.
- 3- طارق عبد العال حماد، الاتجاهات الحديثة في إعداد التقارير المالية، الدار الجامعية، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2010 .
- 4- محمد مصطفى سليمان، حوكمة الشركات ومعالجة الفساد المالي والإداري-دراسة مقارنة-، الدار الجامعية، الاسكندرية، جمهورية مصر العربية.
- 5- مصطفى حسن بسيوني السعدني، مدى ارتباط الشفافية والافصاح بالتقارير المالية وحوكمة الشركات، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي مهنة المحاسبة والمراجعة والتحديات المعاصرة، جمعية المحاسبين ومدققي الحسابات- الإمارات العربية المتحدة 4 و5 ديسمبر 2007.
- 6- محمد طارق يوسف، الافصاح والشفافية كأحد مبادئ حوكمة الشركات، بحوث وأوراق عمل مؤتمر: متطلبات الحوكمة وأسواق المال العربية، شرم الشيخ 2007
- 7- عماد الأغا- المحاسبة الإبداعية- المجلة الإلكترونية، مال وأعمال، العدد الثاني 2012.
- 8- طارق عبد العال حماد، حوكمة الشركات (المفاهيم، المبادئ-التجارب)، تطبيقات الحوكمة في المصارف، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2005
- 9- أمينة قداوي فريد، دور ركائز حوكمة الشركات في الحد من ممارسات المحاسبة الابداعية، دراسة عينة من الشركات المساهمة الفرنسية المسجلة بمؤشر SBF250، المجلة الجامعة، العدد 16، المجلد الأول، فبراير 2014.
- 10- سيد عبد الرحمان بله، دور تطبيق حوكمة الشركات في ممارسة أساليب المحاسبة الابداعية- مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير العدد 12، 2012.
- 11- طارق عبد العال حماد، الاتجاهات الحديثة في إعداد التقارير المالية، المرجع نفسه.
- 12- علي بن هادية وآخرون ، القاموس الجديد للطلاب- معجم عربي مدرسي ألفائي، الجزائر، 1991.

- 13- عبد الوهاب نصر علي وشحاته السيد شحاته - قواعد أخلاقيات وسلوكيات مهنة المحاسبة والمراجعة في مواجهة الأزمات المالية (مدخل مصري وعربي ودولي مقارن)، كلية التجارة - الدار الجامعية، جامعة الاسكندرية، 2009.
- 14- الاتحاد الدولي للمحاسبين IFAC، تأسيس وتطوير هيئة محاسبية مهنية، الطبعة الثانية، نوفمبر 2007، ترجمة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين.
- 15- محمد عبد الحليم عمر - الأخلاق الاسلامية والمحاسبة - ندوة "القيم الأخلاقية الاسلامية والاقتصاد" القاهرة 15-16 أفريل 2000، جامعة الأزهر، مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الاسلامي.
- 16- حسين حسين شحاته، المحاسب والمراجع القانوني الإسلامي، التأهيل العلمي والإعداد المهني، سلسلة دراسات وبحوث في الفكر المحاسبي الإسلامي.
- 17- طه أحمد حسن أرديني - التحديات التي تواجه تطبيق أخلاقيات مهنة المحاسبة في العراق - دراسة لآراء مجموعة من المحاسبين في مدينة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، مجلة تنمية الراهدين 85(29)، 2007.
- 18- جودي محمد رمزي، اهتمام لجنة معايير المحاسبة الدولية بالافصاح كمدخل لحوكمة الشركات، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والاداري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة.
- 19- ¹ عباس حميد يحي التميمي، أثر نظرية الوكالة في التطبيقات المحاسبية والحوكمة في الشركات المملوكة للدولة، دراسة ميدانية في عينة من الشركات العراقية، أطروحة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة بغداد لنيل شهادة الدكتوراه، فلسفة في المحاسبة، 2008.

ثانياً: الأجنبية

- 20- Michael C. Jensen and William H. Meckling «Theory of the firm : Managerial Behavior, Agency costs and ownership structur », Journal of Financial Economics, October, 1976, version N=4, p 05, Available at <http://www.sFu.ca> 03-06-2015.

¹ الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية: أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري الفارابي، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، الناشر: دار العلم للملايين - بيروت، ط4، 1407 هـ - 1987 م/837.

- 21- Michael C. Jensen and Clifford W. Smith, Jr « Stock holder, Manager, And Creditor Interests : Applications of Agency Theory » 1985, Available at <http://papers.ssm.com> 04-06-2015 .
- 22- Breton G, and Taffler, Creative accounting and investment Analyst Reponse, institute of chartered Accountants in England and Wales, 14 November 2005
- 23- Nacer Kamel, A note on the use of creative Accounting, British Accounting Review 24, 1992.
- 24- Charles W. Mulford, Eugene E. Comiskey, Creative Cash Flow Reporting, Uncovering Sustainable Financial Performance, 2005.
- 25- Oriol Amat, Creative accounting : Nature incidence and Ethical ISSUE, Journal of Economic literature classification, :41, 2004, p05 (working paper Economics)
- 26- Vivek Agarwal, Relation between creative Accounting and Corporate Governance, A dissertation presented in part consideration for the Degree of MA Finance and Investment university of Nottingham, 2008.
- 27- Gibson William and Pope Kenneth : The Ethics of Counseling: A National Survey of Certified Counselors ; journal of counseling and Development (n°71) America, 1993.
- 28- John Sullivan and Alexander Shkolinkov, The Essential component of Corporate Governance, CiPE, 12 January 2006.
- 29- Commonwealth Parliamentary Association (CPA) , <https://www.agora-parl.org/pt/taxonomy/term/5042015-12-28> تاريخ الإطلاع

أثر إدارة رأس المال العامل على سيولة وربحية شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية - دراسة تطبيقية

د. منال محمد كامل حمودة

إيلاف ناصر القرني

أستاذ مشارك

باحثة ماجستير

قسم المحاسبة - كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة الملك عبد العزيز - جدة -

المملكة العربية السعودية

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر إدارة رأس المال العامل على سيولة وربحية شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية. وقد تم قياس إدارة رأس المال العامل بثلاث متغيرات مستقلة وهي: متوسط فترة التخزين ومتوسط فترة التحصيل ومتوسط فترة السداد، أما المتغيران التابعان السيولة والربحية فقد تم قياسهما على أساس الاستحقاق (باستخدام نسبة التداول والعائد على الأصول)، وعلى الأساس النقدي (باستخدام نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل ونسبة العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي). اشتملت عينة الدراسة على 12 شركة مساهمة من قطاع صناعة الأغذية والمدرجة في سوق المال السعودي (تداول)، وقد تم جمع بيانات العينة من القوائم المالية لفترة عشرة أعوام (2010-2019). لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة رأس المال العامل وكلاً من سيولة وربحية شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية عند قياسها على أساس الاستحقاق (حيث فسرت إدارة رأس المال العامل 32% من التغيرات التي تحدث في نسبة التداول، و41% من التغيرات التي تحدث في العائد على الأصول)، ولا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة رأس المال العامل وكل من سيولة وربحية شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية عند قياسها على الأساس النقدي. كما أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: يتعين على الشركات إدارة رأس المال العامل بكفاءة أكثر؛ من أجل تعزيز الأداء المالي، وزيادة قدرتها على البقاء والاستمرار في بيئة الأعمال التنافسية وتحقيق الريادة. الكلمات المفتاحية: إدارة رأس المال العامل، السيولة، الربحية، قطاع صناعة الأغذية السعودي.

The Effect of Working Capital Management on Liquidity and Profitability of Saudi Food and Beverages Corporations - an applied study

This study aimed to know the impact of working capital management on liquidity and profitability of Saudi food and beverages corporations. Working capital management was measured by three independent variables: inventory conversion period, average collection period and average payment period. While dependent variables, liquidity and profitability, were measured with both accrual basis (using current ratio and return on assets), and with cash basis (using cash operation flow ratio and cash return on assets).

The study sample included 12 Saudi food and beverages corporations listed in Saudi exchange market. Study data were collected from financial statements for period of ten years (2010-2019). To test the study hypotheses, multiple linear regression was used. The study concluded that there is a statistically significant effect of working capital management on liquidity and profitability of Saudi food and beverages corporations measured with accrual basis (where working capital management explains 32% of changes that happened in current ratio, and 41% of changes that occur in return on assets), and there is no statistically significant effect of working capital management on liquidity and profitability of Saudi food and beverages corporations when it measured with cash basis (using cash operation flow ratio and cash return on assets).

The study recommends Saudi food and beverages corporations to effectively manage their working capital to enhance their financial performance as well as to increase their chance to survive in a competitive business environment and to achieve leadership.

Keywords: Working capital, liquidity, profitability, food and beverages industry.

1- الإطار العام للدراسة

1-1 المقدمة

تعتبر إدارة رأس المال العامل أحد استراتيجيات المحاسبة الإدارية التي تؤثر على حجم وفعالية مختلف عناصر الأصول المتداولة والالتزامات المتداولة (Alnaif & Alshraah, 2019, 43)، ولذلك تسعى الشركات جاهدة إلى إدارة رأس مالها العامل بشكل جيد؛ من أجل تلبية متطلباتها المالية قصيرة الأجل (Sunilraj, 2020, 199). حيث أن الإدارة الضعيفة لرأس المال العامل تؤثر سلباً على الشركة فتصبح غير قادرة على الوفاء بالتزاماتها المستحقة، مما يسبب في حدوث ضائقة مالية للشركة (Kostini & Marliasari, 2017, 351).

توفر نسب السيولة لحة عامة عن قدرة الشركة على تسوية الديون قصيرة الأجل، حيث تساعد الدائنين على تحديد مدى قدرة الشركة على استخدام أصولها الحالية للوفاء بالتزاماتها قصيرة الأجل، والذي يحفز الدائنين على منح قروض قصيرة الأجل للشركة (Bintara, 2020, 28). وبالتالي ترتبط إدارة رأس المال العامل بالسيولة؛ لأنها تعد مؤشراً على قدرة الشركة على الوفاء بالتزاماتها قصيرة الأجل.

تعتبر مؤشرات الربحية من أهم المؤشرات التي يستند عليها المستثمرين في اتخاذ قراراتهم، حيث يفضلون الاستثمار في الشركات التي تتميز بمؤشرات ربحية موجبة ومرتفعة، وتتميز مؤشرات الربحية بأنها من المؤشرات المالية الهامة التي تعطي معلومات مالية جوهرية فيما يخص جوانب الأداء التشغيلي والمالي والاستراتيجي للشركات (الإمام، 2018، 45)، كما تلعب إدارة رأس المال العامل دوراً محورياً في تعزيز الكفاءة التشغيلية للشركات وتسهم في تعظيم الربحية (Kasozi, 2017, 336)، حيث تعتبر الربحية الهدف الأول لأي نشاط اقتصادي.

تلعب إدارة رأس المال العامل دوراً أساسياً في الأداء العام للشركات، وخاصة أداء شركات القطاع الصناعي، كما أنها تعتبر ذات أهمية خاصة لقطاع الأغذية؛ حيث تمثل الأصول المتداولة الجزء الأكبر من إجمالي الأصول (Shah & Khan, 2018, 55). لذا اختارت الباحثة عنوان الدراسة ليكون أثر إدارة رأس المال العامل على سيولة وربحية شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية.

1-2 مشكلة الدراسة

تعد شركات صناعة الأغذية كغيرها من الشركات الصناعية قد تواجه مشاكل مالية تنشأ من عدم إدارة رأس المال العامل بشكل جيد، مما يؤدي إلى عدم قدرة الشركة على توفير مستوى مناسب من السيولة، بحيث تستطيع تسديد الالتزامات المالية الناشئة من تمويل العمليات التشغيلية، مما قد يؤثر سلباً على ربحية الشركة وعلى قدرتها على البقاء والاستمرار (مسودة وخشان، 2016، 187). لذلك ينبغي دراسة أثر إدارة رأس المال العامل على الربحية، وتكمن مشكلة الدراسة في قلة الدراسات التي اختبرت أثر إدارة رأس المال العامل على السيولة والربحية معاً وبحد علم الباحثة توجد دراسات قليلة في المملكة العربية السعودية (Alhashiem & Raheem, 2021; Alsulayhim, 2019; Alnefae & Husain, 2016) وجميعها اختبرت أثر إدارة رأس المال العامل على الربحية فقط.

كما حاولت الدراسة الحالية قياس السيولة والربحية باستخدام نسب مالية محسوبة على الأساس النقدي أي النسب المشتقة من قائمة التدفقات النقدية، في حين أن جميع الدراسات السابقة وبحسب اطلاع الباحثة اعتمدت على النسب المالية التقليدية المحسوبة على أساس الاستحقاق، وفي سبيل المحاولة لسد الفجوة العلمية جمعت الدراسة الحالية بين نسب السيولة والربحية بالاعتماد على الأساس النقدي وأساس الاستحقاق. وبناءً على ما سبق سعت الباحثتان من خلال هذه الدراسة إلى البحث في أثر إدارة رأس المال العامل على سيولة وربحية شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية.

1-3 أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي من الدراسة هو التعرف على أثر إدارة رأس المال العامل على سيولة وربحية شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية، ويتفرع من الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على إدارة رأس المال العامل وأهميتها.
2. التعرف على مفهوم السيولة والربحية ومؤشرات قياس كلاً منها.
3. معرفة أثر إدارة رأس المال العامل على سيولة شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية.
4. معرفة أثر إدارة رأس المال العامل على ربحية شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية.

1-4 فرضيات الدراسة

تختبر الدراسة فرضيتين رئيسيتين هما:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال العامل على سيولة شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية. ومن هذه الفرضية تنبثق الفرضيتان الفرعيتان التاليتان:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال العامل على نسبة التداول في شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية.

2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال العامل على نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل في شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال العامل على ربحية شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية. ومن هذا الفرضية تنبثق الفرضيتان الفرعيتان التاليتان:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال العامل على معدل العائد على الأصول في شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية.

2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال العامل على معدل العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية في شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية.

1-5 أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة من خلال أربعة محاور رئيسية:

المحور الأول: يرتبط هذا المحور بأهمية إدارة رأس المال العامل (من خلال متوسط فترة التخزين ومتوسط فترة التحصيل ومتوسط فترة السداد) حيث أن إدارة رأس المال العامل بكفاءة يعتبر أمر مهم لاستمرار العمليات التشغيلية في الشركة وتعظيم ثروة المساهمين، مما يكسب الشركة ميزة تنافسية تساعد على البقاء في ظل التقلبات الاقتصادية (بني سلامة، 2017، 24).

المحور الثاني: يتعلق هذا المحور بأهمية قياس الأداء المالي للشركات، ومن أهم المقاييس هي مؤشرات السيولة والربحية؛ وذلك لأهمية السيولة في تمكين الشركة من الوفاء بالتزاماتها المالية، حيث انخفاضها يعتبر تهديداً لبقاء الشركة (Oladipo et al.,)

155, 2020). أما الربحية فهي تعكس الأداء الاجمالي للشركة، كما يقترن نجاح الشركة بنموها وازدهارها من خلال ما تحققه من أرباح (جدوع وجياس، 2016، 310).
 المحور الثالث: يتعلق هذا المحور بأهمية دور إدارة رأس المال العامل في استقرار الشركة من خلال الحفاظ على السيولة وتعزيز الربحية. فمن خلال إدارة رأس المال العامل بشكل فعال يمكن للمساهمين الحصول على عائد أكبر على رأس مالمهم المستثمر. بالإضافة إلى الحفاظ على مستوى مناسب من السيولة لاستمرارية العمليات التشغيلية في الشركة (Kosmala et al., 2016, 6).

المحور الرابع: يتعلق هذا المحور بأهمية العينة المختارة وهي شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية، حيث يحتاج المجتمع بشدة إلى شركات الأغذية، فكلما زاد معدل نمو المجتمع زادت حاجتهم إلى الطعام والشراب (Kostini & Marliasari, 2017, 351). كما اتجهت المملكة العربية السعودية في الآونة الأخيرة إلى تطوير عدد كبير من الصناعات ومنها صناعة الأغذية.

1-6 منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم تناول هذه الدراسة من جانبين رئيسيين:

- أ- الجانب النظري: يعتمد هذا الجانب على المنهج الاستقرائي من خلال إجراء مسح للمصادر العلمية المتعلقة بموضوع الدراسة. متمثلة في الأدب النظري الموجود في الكتب المتخصصة ورسائل الماجستير والدكتوراه والمقالات الأكاديمية والأبحاث العلمية المنشورة في هذا المجال من أجل الإلمام بالجانب النظري للدراسة.
- ب- الجانب العملي: يعتمد هذا الجانب على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لوصف وتحليل وتفسير النتائج، والكشف عن وجود أو عدم وجود علاقة بين متغيرين أو أكثر. أما عن طبيعة الدراسة فهي دراسة تطبيقية، حيث يتم جمع البيانات المالية اللازمة من القوائم المالية لشركات العينة، واختبارها وتحليل نتائجها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

1-7 مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: قطاع صناعة الأغذية المدرج في سوق المال السعودي (تداول)؛ وذلك لأن دورة تشغيل قطاع صناعة الأغذية تعتبر أقصر وأسرع مقارنةً بالصناعات الأخرى، مثل

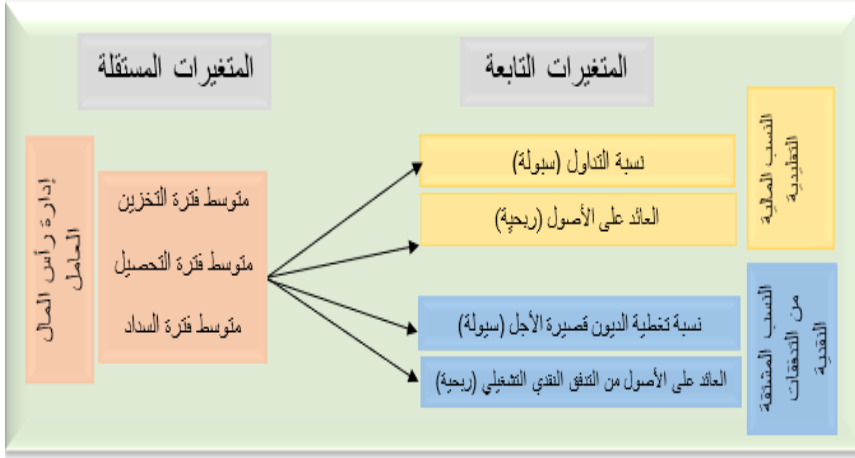
قطاع صناعة المواد الأساسية وغيرها من الصناعات طويلة الأجل، وبالتالي نجد أن في قطاع صناعة الأغذية تزداد الحاجة إلى الإدارة الجيدة لرأس المال العامل. ولم يشمل مجتمع الدراسة على بقية الشركات الصناعية من القطاعات الأخرى وذلك لأن لكل قطاع خصائص مختلفة تميزه عن بقية القطاعات الأخرى.

عينة الدراسة: تم اختيار جميع شركات قطاع صناعة الأغذية كعينة للدراسة. ولا يمكن تعميم نتائج الدراسة على بقية الشركات الصناعية المختلفة في القطاعات الأخرى، حيث أن طول دورة التشغيل تختلف من قطاع لآخر. كما تم جمع بيانات العينة من القوائم المالية المنشورة لفترة 10 أعوام (2010 - 2019). ولم تدرج بيانات عام 2020م في الدراسة لأنها قد تؤثر على نتائج الدراسة وذلك لما نتج عن تداعيات جائحة كورونا التي بدأت مع مطلع عام 2020م.

1-8 نطاق ومحددات الدراسة

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على شركات صناعة الأغذية المساهمة المدرجة في سوق المال السعودي (تداول) لأن ذلك يتناسب مع طبيعة الدراسة. الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال العام 1441/1442هـ، كما تم الاعتماد على البيانات المالية لشركات العينة من عام 2010م إلى عام 2019م. حدود موضوعية: اقتصر موضوع الدراسة على ثلاث مكونات لإدارة رأس المال العامل وهي: متوسط فترة التخزين، ومتوسط فترة التحصيل، ومتوسط فترة السداد؛ وذلك لتحديد أثرها على السيولة من خلال نسبة التداول ونسبة تغطية الديون قصيرة الأجل، بالإضافة إلى تحديد أثر إدارة رأس المال العامل على الربحية باستخدام معدل العائد على الأصول ومعدل العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي.

9-1 نموذج الدراسة



يوضح الشكل السابق المتغيرات المستقلة الثلاث مجتمعة وهي متوسط فترة التخزين، ومتوسط فترة التحصيل، ومتوسط فترة السداد، والتي تمثل إدارة رأس المال العامل بغرض اختبار أثرها على السيولة والربحية.

تم قياس السيولة بإحدى النسب المالية التقليدية (نسبة التداول)، وأخرى من النسب المالية المشتقة من قائمة التدفقات النقدية (نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل). تم قياس الربحية أيضاً بإحدى النسب المالية التقليدية (العائد على الأصول)، وأخرى من النسب المالية المشتقة من قائمة التدفقات النقدية (العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية).

10-1 الدراسات السابقة

-دراسة (le et al., 2021) بعنوان:

Impact of Working Capital Management on Business Performance: Case Study of Listed Companies in the Food and Beverage Industry in Vietnam

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير إدارة رأس المال العامل على أداء الشركات، شملت عينة الدراسة على 30 شركة مدرجة في قطاع صناعة الأغذية والمشروبات المدرجة في سوق الأوراق المالية الفيتنامي، باستخدام البيانات المالية المستخرجة من القوائم المالية لشركات العينة من عام من 2012م إلى 2019م، أظهرت نتيجة هذه الدراسة أن إدارة رأس المال العامل تلعب دوراً مهماً في أداء الشركة. حيث أن قصر متوسط فترة التخزين وزيادة متوسط فترة السداد يؤدي إلى زيادة ربحية الشركات، أوصت الدراسة مديري الشركات

بمراقبة الالتزامات المالية قصيرة الأجل بانتظام مع مستوى السيولة في الشركة، مع ضرورة إدارة الحسابات المدينة بشكل جيد لتأثيرها الكبير على أداء الشركة.

- دراسة (Osazevaru et al., 2021) بعنوان:

Measuring the Effect of Working Capital Management on Firms' Profitability: Evidence from Quoted Nigerian Companies

سعت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير إدارة رأس المال العامل على ربحية الشركات المساهمة العامة النيجيرية، شملت عينة الدراسة على 74 شركة مدرجة في بورصة نيجيريا باستخدام البيانات المستخرجة من القوائم المالية لشركات العينة من 2010م إلى 2019م. أشارت نتائج الدراسة إلى أن متوسط فترة التخزين ومتوسط فترة التحصيل ومتوسط فترة السداد ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالربحية، أما دورة التحويل النقدي ليس لها تأثير تفسيري كبير على ربحية الشركات المقاسة بالعائد على الأصول والعائد على رأس المال. أوصت الدراسة بضرورة زيادة عدد المتغيرات والإطار الزمني في الدراسات المستقبلية؛ للتأكد من كيفية تأثر العائد على الأصول والعائد على رأس المال بإدارة رأس المال العامل.

- دراسة (Sunilraj, 2020) بعنوان:

Working Capital Management - It is Impact on Liquidity and Profitability - A Study of Kerala Minerals and Metals Ltd

هدفت الدراسة إلى إعطاء نظرة مفاهيمية عن إدارة رأس المال العامل وتقييم تأثيرها على السيولة والربحية على شركة Kerala Minerals and Metals Ltd مع تحليل لموقف السيولة والربحية للشركة. طبقت الدراسة في الهند وغطت الدراسة البيانات المالية خلال فترة عشر سنوات من 2009م إلى 2018م. أظهرت نتائج الدراسة علاقة سلبية بين السيولة والربحية. كما أن نسب السيولة مثل النسبة التداول وبقية نسب السيولة كانت أعلى من المعيار مما يعني أن مركز السيولة جيد في الشركة. يتعين على الشركات من أجل الاستمرار وتحقيق الريادة إدارة أموالها بشكل فعال وخاصة الأموال قصيرة الأجل. حيث يمكن إدارة رأس المال العامل بشكل فعال من خلال الحفاظ على سرعة دوران المخزون وسرعة التحصيل من المدينين ضمن مستوى معقول.

- دراسة (Oladipo et al., 2020) بعنوان:

Effects of Working Capital Management on Profitability in Manufacturing Firms in Nigeria

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير إدارة رأس المال العامل على الربحية في شركات الصناعية في نيجيريا. طبقت الدراسة على الشركات الصناعية النيجيرية المدرجة

باستخدام البيانات المالية الخاصة بالفترة من عام 1988م إلى عام 2019م. أظهرت نتائج الدراسة أن كلاً من النقدية والأرصدة المصرفية والذمم المدينة التجارية والذمم الدائنة التجارية لها تأثير إيجابي وهام على الربحية، وهو مؤشر واضح على أن إدارة رأس المال العامل لها تأثير إيجابي وهام على ربحية الشركة في نيجيريا على المدى القصير والطويل. أوصت هذه الدراسة بأن يقوم المديرون الماليون بزيادة رأس مالهم العامل والتأكد من إدارته بشكل صحيح من أجل تعزيز إيرادات المبيعات، وبالتالي تعزيز ربحية الشركة. حيث إن زيادة الاستثمار في رأس المال العامل يسرع العملية الإنتاجية.

1-11 التعليق على الدراسات السابقة

يلاحظ مما سبق قلة الدراسات التي جمعت بين السيولة والربحية لذلك تعتبر هذه الدراسة هي امتداد واستكمال لما قامت به الدراسات السابقة حيث هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة أثر إدارة رأس المال العامل سيولة وربحية شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية، وتتشابه أداة الدراسة وهي البيانات المالية المستخرجة من القوائم المالية مع الأداة المستخدمة في الدراسات السابقة، وتم تطبيق هذه الدراسة على فترة عشر سنوات مالية للحصول على نتائج أكثر دقة.

كما تعتبر الدراسة الحالية هي أول دراسة تستخدم النسب المشتقة من قائمة التدفقات النقدية، حيث إن (نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل ونسبة العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي) هي نسب مالية مشتقة من قائمة التدفقات النقدية وتعرف بأنها نسب مقاسة على الأساس النقدي، في حين تعتبر (نسبة التداول ومعدل العائد على الأصول) من النسب المالية التقليدية المقاسة على أساس الاستحقاق.

2- الإطار النظري للدراسة

1-2 مفهوم إدارة رأس المال العامل

تعتبر إدارة رأس المال العامل عن جميع القرارات والإجراءات الإدارية التي تؤثر على حجم وفعالية رأس المال العامل (Amarasekara et al.,2021,34).

كما تشير إدارة رأس المال العامل إلى إدارة مكونات رأس المال العامل، وهي: إدارة النقدية وإدارة الذمم المدينة وإدارة المخزون وأخيراً إدارة الحسابات الدائنة. وتعتبر الإدارة الفعالة لهذه المكونات ضرورية للنجاح خاصة في بيئة الأعمال التنافسية، وعلى

الشركة الحفاظ على مستوى مناسب من رأس المال العامل لتشغيل عملياتها بسلاسة وفعالية (Rahaman et al.,2018,3).

كما تم تعريفها على أنها أحد استراتيجيات المحاسبة الإدارية وتشير إلى جميع القرارات والإجراءات والسياسات الإدارية التي تؤثر على حجم وفعالية مكونات رأس المال العامل من أصول متداولة والتزامات متداولة (Akoto et al.,2013,373) وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف إدارة رأس المال العامل على أنها أحد استراتيجيات المحاسبة الإدارية التي تستخدمها إدارة الشركة لتحسين أدائها وضمان استمراريته وتعظيم قيمته من خلال تحقيق التوازن بين السيولة والربحية عن طريق إدارة أصول الشركة المتداولة والتزاماتها المتداولة.

2-2 أهمية إدارة رأس المال العامل

إدارة رأس المال العامل في أي منظمة هو أمر أساسي لنموها وبقيائها حيث أن الهدف الأساسي منها هو ضمان كفاءة الشركة في التعامل مع النفقات التشغيلية، وكذلك الوفاء بالالتزامات قصيرة الأجل عن الطريق الاحتفاظ بتدفقات نقدية كافية، لأن ذلك يؤثر على قدرة الشركة على الاستثمارية (Otekunrin et al.,2021,477). فمن خلال إدارة رأس المال العامل بكفاءة يمكن للشركة تقليل اعتمادها على رأس المال الخارجي واستخدام مواردها الخاصة مما يؤدي إلى تحسين مستوى المرونة المالية (Sensini,2020,1749).

2-3 إدارة مكونات رأس المال العامل

تشكل مكونات رأس المال العامل نسبة كبيرة من إجمالي الأصول في الشركة وخاصة الشركات الصناعية، التي تحتفظ برأس مال عامل يبلغ أكثر من نصف إجمالي الأصول (الزبيدي وسلامة، 2012، 3)، الأمر الذي يجعل إدارة الشركة تركز معظم وقتها لإدارة كل مكون من مكونات رأس المال العامل وهي المخزون، والمدينين، والدائنين، والنقدية.

2-3-1 إدارة المخزون

تعتبر إدارة المخزون عن التحكم بالمستوى المناسب للمخزون بكل مراحل بدءاً من مرحلة شراء المواد الخام إلى مرحلة البضائع التامة الصنع (Oladipo et al.,2020,156). ويُعبّر عن إدارة المخزون بمعدل دوران المخزون مما يوضح عدد المرات التي يتم فيها بيع مخزون الشركة واستبداله خلال فترة زمنية معينة، ولحساب الأيام

التي تستغرقها الشركة لبيع المخزون يتم قسمة عدد أيام السنة على معدل دوران المخزون وتعرف بمتوسط فترة التخزين (Rahaman et al.,2018,12) يدل انخفاض متوسط فترة التخزين أن المخزون يتحرك بشكل أسرع والعكس صحيح (Kieso et al.,2016,466)، وتم استخدام متوسط فترة التخزين كمتغير مستقل في الدراسة.

2-3-2 إدارة المدينين

تعد إدارة حسابات المدينين أمراً مهماً لأي شركة لأنها مرتبطة ارتباطاً مباشراً بالمبيعات حيث أن زيادة المدة الممنوحة للعملاء تؤدي إلى زيادة المبيعات لأن العملاء لديهم المزيد من الوقت للدفع، مما يحفز مبيعات الشركة إلا أن ذلك يؤدي إلى زيادة الذمم المدينة مما يعني قلة النقدية المتاحة للشركة لسداد التزاماتها ونفقاتها التشغيلية (Altaf & Shah,2017,207)، وعلى العكس يؤدي منح العملاء فترة قصيرة للسداد إلى فقدانهم حيث يمكن للعملاء العثور على فترة ائتمان أطول لدى منافس آخر (Alsulayhim,2019,142)، ويستخدم معدل دوران المدينين كمؤشر للحكم على كفاءة الإدارة في تحصيل ديون الشركة حيث تعبر عن عدد مرات تحصيل الديون خلال العام، ويمكن حساب متوسط فترة التحصيل بقسمة عدد أيام السنة على معدل دوران المدينين (الجبوري والبطاينة، 2019، 17) وتم استخدام متوسط فترة التحصيل كمتغير مستقل في الدراسة.

2-3-3 إدارة الدائنين

تعتبر إدارة الحسابات الدائنة مهمة لضمان الإدارة الفعالة لرأس المال العامل، وتحتاج الحسابات الدائنة لإدارة جيدة، فعندما لا تقوم الشركة بتسديد الحسابات الدائنة في الوقت المحدد، يترتب على ذلك زيادة الفوائد على الشركة. ولكن في المقابل إذا تم السداد مبكراً ستخسر الشركة فرصة استثمار السيولة (Mabandla,2018,31) يستخدم معدل دوران الدائنين لتقييم مدى سرعة الشركة في مواجهة وسداد التزاماتها تجاه الدائنين، وتوفر هذه النسبة معلومات عن عدد المرات التي تدفع فيها الشركة لمورديها خلال فترات زمنية معينة، ولحساب متوسط فترة السداد يتم قسمة عدد أيام السنة على معدل دوران الدائنين وهي الفترة التي تستغرقها الشركة لتسديد ديونها (الجبوري والبطاينة، 2019، 18) وتم استخدام متوسط فترة السداد كمتغير مستقل في الدراسة.

2-3-4 إدارة النقدية

يجب أن تكون الشركات قادرة على تنظيم استخدام الأموال لمقابلة التزاماتها قصيرة وطويلة الأجل (Kartikasarya et al.,2021,661). تعبر دورة تحويل النقدية عن المدة الزمنية بين عملية الدفع مقابل الحصول على المواد الخام إلى التحصيل من العملاء (Kostini & Marliasari,2017,352). طول دورة تحويل النقدية يؤثر على الأداء المالي للشركة حيث يمكن تحسين الأداء المالي من خلال الوصول للمستوى الأمثل من دورة تحويل النقدية (Altaf & Shah,2017,208)

2-4 السيولة

السيولة تعني قدرة الشركة على سداد التزاماتها المالية في موعد استحقاقها (Sunilraj,2020,200).

يشير مصطلح السيولة إلى قدرة المشروع على توفير النقد اللازم لتسديد الالتزامات قصيرة الأجل المتوقعة وغير المتوقعة في مواعيدها دون تحمل خسائر تذكر (المصري، 2015، 23).

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف السيولة على أنها مقياس لمدى سرعة الشركة على تحويل أصولها إلى نقدية كافية لسداد التزاماتها قصيرة الأجل دون حدوث تغيير في القيمة السوقية للأصل.

2-5 مؤشرات قياس السيولة

تُستخدم مؤشرات السيولة للحكم على قدرة الشركة على الوفاء بالالتزامات المستحقة قصيرة الأجل، وكلما ارتفعت هذه المؤشرات زاد هامش الأمان للدائنين على المدى القصير (Ehiedu,2014,81). تُقاس السيولة باستخدام نسب محسوبة على أساس الاستحقاق مثل نسبة التداول وهي من النسب المالية التقليدية، وكذلك يمكن قياس السيولة باستخدام نسب محسوبة على الأساس النقدي مثل نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل وهي من النسب المالية المشتقة من قائمة التدفقات النقدية، حيث أن النسب المالية المحسوبة على أساس الاستحقاق يتم حسابها بالاعتماد على قائمة المركز المالي وقائمة الدخل والتي تُعد على أساس الاستحقاق، في حين أن النسب المالية المحسوبة على الأساس النقدي يتم حسابها بالاعتماد على قائمة التدفقات النقدية والتي تُعد على الأساس النقدي (مشابط، 2016، 196).

2-5-1 نسبة التداول

نسبة التداول هي نسبة سيولة مستخدمة بشكل شائع تقيس قدرة الشركة على سداد التزاماتها الحالية باستخدام أصولها المتداولة. فهي تقيس ما إذا كان لدى الشركة موارد كافية للوفاء بالتزاماتها قصيرة الأجل. حيث إنها تقارن الأصول المتداولة للشركة بخصوصها المتداولة (Rahaman et al., 2018, 9)، وتعرف بأنها تقيس عدد مرات تغطية الأصول المتداولة للخصوم المتداولة. ويتم حسابها بقسمة الأصول المتداولة للشركة على الخصوم المتداولة (هيئة السوق المالية، 2021). لتكون نسبة التداول مقبولة بشكل عام يجب أن تكون النسبة أعلى من واحد، حيث تشير النسبة التداول الأقل من واحد إلى وجود مشاكل حرجة في السيولة لدى الشركة (Mabandla, 2018, 48).

2-5-2 نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل

تفسر هذه النسبة ما إذا كانت الشركة تحصل على نقدية كافية لتغطية التزاماتها المتداولة أم أنها بحاجة إلى تمويل خارجي كالاقتراض أو إصدار أسهم جديدة، حيث ترتبط قوة أو ضعف سيولة الشركة بمدى توفر صافي تدفقات نقدية من الأنشطة التشغيلية (الفصين والموصلي، 2013، 213)، كما إن المؤشر العالي لهذه النسبة يعبر عن السيولة الجيدة للشركة، يتم التعبير عن هذه النسبة بالمرات، ويمكن الحكم على هذه النسبة من خلال مقارنتها بمعدل القطاع الذي تنتمي له الشركة لاختلاف هذه المعدلات من قطاع لآخر (عبد الرحمن، 2020، 13)

2-6 الربحية

تُشير الربحية إلى مدى كفاءة الإدارة في استخدام موارد الشركة لتحقيق الربح، ويتم الحصول على ربح الشركة عن طريق خصم النفقات من الإيرادات (Otekurin et al., 2021, 479).

تُعرف الربحية على أنها المحصلة لمختلف السياسات المتخذة في إدارة مختلف شؤون الشركة، فهي العلاقة بين الأرباح التي تحققها الشركة والاستثمارات التي ساهمت في تحقيق هذه الأرباح (العافوري، 2020، 21)

يقصد بالربحية أنها هي قدرة الشركة على تحقيق أرباح من أصولها وعملياتها التشغيلية إي قدرة الريال المستثمر في الشركة على توليد الأرباح (محمد، 2014، 115).

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الربحية بأنها مؤشر لكفاءة الشركة في القيام بعملياتها التشغيلية لتحقيق الأرباح المرصية للمستثمرين والأطراف ذات العلاقة.

2-7 نسب الربحية

نسب الربحية هي مؤشر على الكفاءة الإجمالية للشركة، ويتم استخدامها كمقياس للأرباح التي حققتها الشركة خلال فترة زمنية. كما تقيس نسب الربحية قدرة الشركة على الكسب، وتعتبر مؤشراً على نموها ونجاحها وسيطرتها (Kieso et al., 2016, 135)، ولا تنحصر أهمية نسب الربحية إلى الإدارة فقط لأنها تهتم أيضاً الملاك والمقرضين الذين يقدمون قروضاً طويلة الأجل للشركة (بدرابي وكريم، 2017، 108)

تُقاس الربحية باستخدام نسب محسوبة على أساس الاستحقاق مثل (معدل العائد على الأصول) وهي من النسب المالية التقليدية، وكذلك تُقاس الربحية باستخدام نسب محسوبة على الأساس النقدي مثل (معدل العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي) وهي من النسب المالية المشتقة من قائمة التدفقات النقدية.

2-7-1 معدل العائد على الأصول

يقيس العائد على الأصول قدرة الشركة على استخدام أصولها لتحقيق الأرباح من خلال مقارنة الأرباح مع الأصول. حيث يظهر كفاءة الشركة في إدارة الأصول لتوليد الأرباح (Kostini & Marliasari, 2017, 353). يقدم معدل العائد على الأصول للمستثمر فكرة عن أداء استثمار الشركة لأصولها ويتم تقديم هذا المعدل في شكل نسبة مئوية. وكلما ارتفعت نسبة هذا المعدل دل ذلك بشكل عام على كفاءة إدارة واستثمار الشركة لأصولها (هيئة السوق المالية، 2021)، كما أن العائد على الأصول يعتبر أحد أهم نسب الربحية في التقارير المالية لأنها مؤشر على نجاح الشركة في تحقيق الأرباح (Shrivastava et al., 2017, 580)

2-7-2 معدل العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي

توضح هذه النسبة مدى قدرة أصول الشركة على توليد تدفق نقدي تشغيلي وهي من النسب المالية المشتقة من قائمة التدفقات النقدية (بن سي، 2019، 12-14). ويتمثل هذا المعدل في نسبة التدفقات النقدية التشغيلية إلى إجمالي الأصول، وتعد هذه النسبة مكافئاً لمعدل العائد على الأصول، ولكن هذه النسبة تستخدم صافي التدفق النقدي

التشغيلي بدلاً من صافي الربح، وكلما زادت هذه النسبة دل ذلك على قدرة الشركة على توليد التدفقات النقدية من استخدامها للأصول (مشابط، 2016، 208).

3- الإطار العملي للدراسة

3-1 الإحصاء الوصفي للقطاع ككل

فيما يلي نتائج الإحصاءات الوصفية على مستوى القطاع لكل من المتغيرات المستقلة والتابعة والضابطة خلال سنوات الدراسة من عام 2010م إلى عام 2019م.

جدول (1) نتائج اختبار الإحصاء الوصفي على مستوى قطاع الأغذية السعودي

نوع المتغير	اسم المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أكبر قيمة	أصغر قيمة
المتغيرات المستقلة	متوسط فترة التخزين	136.097	63.857	400.358	31.041
	متوسط فترة التحصيل	62.092	54.525	295.290	0.000
	متوسط فترة السداد	124.878	294.174	2344.657	16.017
المتغيرات التابعة	نسبة التداول	2.163	2.139	14.273	0.027
	نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل	0.461	0.798	4.579	2.512-
	العائد على الأصول	0.034	0.095	0.462	0.200-
	العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي	0.067	0.101	0.347	0.384-
المتغيرات الضابطة	عمر الشركة	32	7.171	51	17
	نسبة الدين	0.335	0.183	0.724	0.059
	نسبة نمو المبيعات	0.019-	0.247	0.800	1.000-
	حجم الشركة	6.031	0.703	7.520	4.927

يلاحظ من الجدول السابق فيما يخص المتغيرات المستقلة أن الوسط الحسابي لمتوسط فترة التخزين على مستوى القطاع خلال فترة الدراسة من عام 2010م إلى عام 2019م بلغ 136 يوم بانحراف معياري 63.857 وأكبر قيمة هي 400 يوم وأقل قيمة هي 31 يوم، وأن الوسط الحسابي لمتوسط فترة التحصيل على مستوى القطاع بلغ 62 يوم بانحراف معياري 54.525 وأكبر قيمة هي 295 يوم وأقل قيمة هي صفر يوم، وأن الوسط الحسابي لمتوسط فترة السداد على مستوى القطاع بلغ 125 يوم بانحراف معياري 294.174 وأكبر قيمة هي 2345 يوم وأقل قيمة هي 16 يوم.

كما يظهر من جدول (1) وبالنسبة للمتغيرات التابعة أن الوسط الحسابي لنسبة التداول على مستوى القطاع خلال فترة الدراسة من عام 2010م إلى عام 2019م هو

2.163 بانحراف معياري 2.139 وأكبر قيمة هي 14.273 وأقل قيمة هي 0.027. وأن الوسط الحسابي لنسبة تغطية الديون قصيرة الأجل على مستوى القطاع هو 0.461 بانحراف معياري يساوي 0.798 وأكبر قيمة هي 4.579 وأقل قيمة هي -2.512. وأن الوسط الحسابي لمعدل العائد على الأصول على مستوى القطاع هو 0.034 بانحراف معياري 0.095 وأكبر قيمة هي 0.462 وأقل قيمة هي -0.200. وأن الوسط الحسابي لمعدل العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي على مستوى القطاع هو 0.067 بانحراف معياري 0.101 وأكبر قيمة هي 0.347 وأقل قيمة هي -0.384.

كذلك وبحسب جدول (1) في قسم المتغيرات الضابطة فإن الوسط الحسابي لعمر الشركة على مستوى القطاع خلال فترة الدراسة من عام 2010م إلى عام 2019م بلغ 32 عاماً بانحراف معياري 7.171 وأكبر قيمة هي 51 عام وأقل قيمة هي 17 عام، وأن الوسط الحسابي لنسبة الدين على مستوى القطاع بلغ 0.335 بانحراف معياري 0.183 وأكبر قيمة هي 0.724 وأقل قيمة هي 0.059، وأن الوسط الحسابي لنسبة نمو المبيعات على مستوى القطاع بلغ -0.019 بانحراف معياري 0.247 وأكبر قيمة هي 0.800 وأقل قيمة هي -1.000، وأن الوسط الحسابي للوغاريتم الأصول على مستوى القطاع بلغ 6.031 بانحراف معياري 0.703 وأكبر قيمة هي 7.520 وأقل قيمة هي 4.927.

2-3 اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال العامل على نسبة التداول في شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية.
تم اختبار أثر المتغيرات الثلاث المستقلة مجتمعة (متوسط التخزين، ومتوسط التحصيل، ومتوسط السداد) على نسبة التداول في ظل وجود المتغيرات الأربع الضابطة وهي: عمر الشركة، نسبة الدين، حجم الشركة، نسبة نمو المبيعات، وذلك باستخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) بطريقة (Stepwise). وكانت النتائج كما يظهر في الجدول التالي:

جدول (2) نتائج اختبار النماذج للفرضية الأولى

التعدد الخطي COLLINEARITY STATISTICS		R ²	F. TEST (لنموذج الانحدار)		T. TEST (لعمامات الانحدار)		معامل الانحدار B	المتغير المستقل
Toler.	VIF		P-value	F	P-value	T		
0.987	1.013	0.318	0.000	27.316	0.001	3.306-	0,002-	متوسط فترة السداد
0.987	1.013				0.000	6.943-	6.239-	نسبة الدين
					0.000	12.599	4.484	المقدار الثابت

من جدول (2) يتضح عدم وجود ارتباط خطي متعدد (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة حيث تحقق الشرط (قيم VIF أقل من 3، وقيم Tolerance أكبر من 0.1) بالنسبة لكل المتغيرات.

ويتضح من اختبار "F" أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على نسبة التداول، حيث أن قيمة معنوية اختبار $F=0.000$ وهي معنوية عالية جداً حيث أنها أقل من $(\alpha=0,001)$ ، مما يدل على ملائمة وجودة نموذج الانحدار وأنه يمكن الاعتماد عليه. أما معامل التحديد $R^2= 0,318$ وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة والضابطة تفسر تقريباً 32% من التغيرات التي تحدث في نسبة التداول.

كما يتضح من جدول (2) أن معاملات الانحدار للمتغيرات الموجودة في الجدول هي معنوية، وهي متوسط فترة السداد ونسبة الدين حيث بلغت قيمة المعنوية لهما في اختبار "T" أقل من مستوى المعنوية $(\alpha=0,05)$ ، هذا يعني أن هذه المتغيرات لها تأثير معنوي على نسبة الأصول لشركات القطاع ككل.

في حين أن المتغيرات التي تم استبعادها من النموذج وهي متوسط فترة التخزين ومتوسط فترة التحصيل تعد غير معنوية حيث بلغت قيم المعنوية لها أكبر من مستوى المعنوية $(\alpha=0,05)$. وبناءً على ذلك توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة رأس المال العامل من خلال (متوسط فترة السداد) ونسبة التداول والتي تتوافق مع نتائج دراسة (Usama, 2012; Quayyum, 2011).

بالنسبة لمعاملات الانحدار:

• تشير الإشارة السالبة لمعامل انحدار المتغير المستقل (متوسط فترة السداد) إلى أنه كلما زاد متوسط فترة السداد بمقدار درجة واحدة نقصت نسبة التداول بمقدار 0.002

• تشير الإشارة السالبة لمعامل انحدار المتغير الضابط (نسبة الدين) إلى أنه كلما زادت نسبة الدين بمقدار درجة واحدة نقصت نسبة التداول بمقدار 6,239 وتكون معادلة الانحدار للنموذج الأول كالآتي:

$$\text{نسبة التداول (المتنبأ به)} = -0.002 \times \text{متوسط فترة السداد} - 6.239 \times \text{نسبة الدين} + 4.484$$

الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال العامل على نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل في شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية.

تم اختبار أثر المتغيرات الثلاث المستقلة مجتمعة (متوسط التخزين، ومتوسط التحصيل، ومتوسط السداد) على نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل في ظل وجود المتغيرات الأربع الضابطة وهي: عمر الشركة، نسبة الدين، حجم الشركة، نسبة نمو المبيعات، وذلك باستخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) بطريقة (Stepwise). وكانت النتائج كما يظهر في الجدول التالي:

جدول (3) نتائج اختبار النماذج للفرضية الثانية

التعدد الخطي COLLINEARITY STATISTICS		R ²	F. TEST (نموذج الانحدار)		T. TEST (معاملات الانحدار)		معامل الانحدار B	المتغير المستقل
Toler.	VIF		P-value	F	P-value	T		
0.933	1.071	0.197	0.000	9.505	0.042	2.058	0.573	نسبة نمو المبيعات
0.589	1.696				0.000	4.435-	2.098-	نسبة الدين
0.56	1.787				0.000	3.736	0.472	حجم الشركة
					0.015	2.47-	1.673-	المقدار الثابت

من جدول (3) يتضح عدم وجود ارتباط خطي متعدد (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة حيث تحقق الشرط (قيم VIF أقل من 3، وقيم Tolerance أكبر من 0.1) بالنسبة لكل المتغيرات.

ويتضح من اختبار "F" أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل، حيث أن قيمة معنوية اختبار $F=0.000$ وهي معنوية عالية جداً حيث أنها أقل من $(\alpha=0,001)$ ، مما يدل على ملائمة وجودة نموذج الانحدار وأنه يمكن الاعتماد عليه.

أما معامل التحديد $R^2= 0,197$ وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة والضابطة تفسر تقريباً 20% من التغيرات التي تحدث في نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل.

كما يتضح من جدول (3) أن معاملات الانحدار للمتغيرات الموجودة في الجدول معنوية، وهي نسبة نمو المبيعات ونسبة الدين وحجم الشركة حيث بلغت قيمة المعنوية في اختبار "T" أقل من مستوى المعنوية $(\alpha=0,05)$ ، هذا يعني أن هذه المتغيرات لها تأثير معنوي على نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل لشركات القطاع ككل. في حين أن المتغيرات التي تم استبعادها من النموذج وهي متوسط فترة التخزين ومتوسط فترة التحصيل ومتوسط فترة السداد تعد غير معنوية حيث بلغت قيم المعنوية لها أكبر من مستوى المعنوية $(\alpha=0,05)$. وهذا يدل على أن إدارة رأس المال العامل ليس لها تأثير معنوي على نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل. وعلى حد علم الباحثان لا توجد دراسات سابقة تناولت ذلك.

بالنسبة لمعاملات الانحدار:

- تشير الإشارة الموجبة لمعامل انحدار المتغير الضابط (نسبة نمو المبيعات) إلى أنه كلما زادت نسبة نمو المبيعات بمقدار درجة واحدة زادت نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل بمقدار 0.573
- تشير الإشارة السالبة لمعامل انحدار المتغير الضابط (نسبة الدين) إلى أنه كلما زادت نسبة الدين بمقدار درجة واحدة نقصت نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل بمقدار 2.098
- تشير الإشارة الموجبة لمعامل انحدار المتغير الضابط (حجم الشركة) إلى أنه كلما زاد حجم الشركة بمقدار درجة واحدة زادت نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل بمقدار 0.472

وتكون معادلة الانحدار للنموذج الثاني كالآتي:

نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل (المتنبأ به) =

$$0.573 \times \text{نسبة نمو المبيعات} - 2.098 \times \text{نسبة الدين} + 0.472 \times \text{حجم الشركة} - 1.673$$

الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال العامل على معدل

العائد على الأصول في شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية.

تم اختبار أثر المتغيرات الثلاث المستقلة مجتمعة (متوسط التخزين، ومتوسط

التحصيل، ومتوسط السداد) على العائد على الأصول في ظل وجود المتغيرات الأربع

الضابطة وهي: عمر الشركة، نسبة الدين، حجم الشركة، نسبة نمو المبيعات، وذلك

باستخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear

Regression) بطريقة (Stepwise). وكانت النتائج كما يظهر في الجدول التالي:

جدول (4) نتائج اختبار النماذج للفرضية الثالثة

التعدد الخطي COLLINEARITY STATISTICS		R ²	F. TEST (نموذج الانحدار)		T. TEST (معاملات الانحدار)		معامل الانحدار B	المتغير المستقل
Toler.	VIF		P-value	F	P-value	T		
0.924	1.082	0.413	0.000	16.031	0.003	3.020-	-0.000334	متوسط فترة التخزين
0.539	1.855				0.000	4.851	0.064	حجم الشركة
0.491	2.035				0.000	6.315-	0.335-	نسبة الدين
0.687	1.455				0.000	4.387	0.005	عمر الشركة
0.915	1.092				0.002	3.183	0.092	نسبة نمو المبيعات
					0.000	4.589-	-0.355	المقدار الثابت

من جدول (4) يتضح عدم وجود ارتباط خطي متعدد (Multicollinearity) بين

المتغيرات المستقلة حقق الشرط (قيم VIF أقل من 3، وقيم Tolerance أكبر من 0.1) بالنسبة

لكل المتغيرات.

ويتضح من اختبار "F" أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على العائد على الأصول،

حيث أن قيمة معنوية اختبار $F = 0.000$ وهي معنوية عالية جداً حيث أنها أقل من

$(\alpha = 0.001)$ ، مما يدل على ملائمة وجود نموذج الانحدار وأنه يمكن الاعتماد عليه. أما

معامل التحديد $R^2 = 0,413$ وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة والضابطة تفسر تقريباً 41% من التغيرات التي تحدث في معدل العائد على الأصول.

كما يتضح من جدول (4) أن معاملات الانحدار لجميع المتغيرات الموجودة في الجدول معنوية، حيث بلغت قيمة المعنوية في اختبار "T" أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0,05$)، هذا يعني أن هذه المتغيرات لها تأثير معنوي على العائد على الأصول لشركات القطاع ككل. في حين أن المتغيرات التي تم استبعادها من النموذج وهي متوسط فترة التحصيل ومتوسط فترة السداد تعد غير معنوية حيث بلغت قيم المعنوية لها أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha=0,05$). وهذا يعني أن هذان المتغيران ليس لهما تأثير معنوي على العائد على الأصول لشركات القطاع ككل. وبناءً على ذلك توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة رأس المال العامل من خلال (متوسط فترة التخزين) ومعدل العائد على الأصول والتي تتفق مع نتائج بعض الدراسات (Osazevbaru et al., 2021) (Kostini & Marliasari, 2017). وتختلف مع نتائج إحدى الدراسات والتي توصلت إلى عدم وجود علاقة بين إدارة رأس المال العامل والربحية (Alnefae & Husain, 2016).

بالنسبة لمعاملات الانحدار:

- تشير الإشارة السالبة لمعامل انحدار المتغير المستقل (متوسط فترة التخزين) إلى أنه كلما زاد متوسط فترة التخزين بمقدار درجة واحدة نقص معدل العائد على الأصول بمقدار 0.000334
- تشير الإشارة الموجبة لمعامل انحدار المتغير الضابط (حجم الشركة) إلى أنه كلما زاد حجم الشركة بمقدار درجة واحدة زاد معدل العائد على الأصول بمقدار 0.064
- تشير الإشارة السالبة لمعامل انحدار المتغير الضابط (نسبة الدين) إلى أنه كلما زادت نسبة الدين بمقدار درجة واحدة نقص معدل العائد على الأصول بمقدار 0.335
- تشير الإشارة الموجبة لمعامل انحدار المتغير الضابط (عمر الشركة) إلى أنه كلما زاد عمر الشركة بمقدار درجة واحدة زاد معدل العائد على الأصول بمقدار 0.005
- تشير الإشارة الموجبة لمعامل انحدار المتغير الضابط (نسبة نمو المبيعات) إلى أنه كلما زادت نسبة نمو المبيعات بمقدار درجة واحدة زاد معدل العائد على الأصول بمقدار 0.092

وتكون معادلة الانحدار للنموذج الثالث كالآتي:

$$\begin{aligned} \text{العائد على الأصول (المتنبأ به)} = & -0.000334 \times \text{متوسط فترة التخزين} + 0.064 \times \\ & \text{حجم الشركة} - 0.335 \times \text{نسبة الدين} + 0.005 \times \text{عمر الشركة} + 0.092 \times \\ & \text{نسبة نمو المبيعات} - 0.355 \end{aligned}$$

الفرضية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال العامل على معدل العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي في شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية.

تم اختبار أثر المتغيرات الثلاث المستقلة مجتمعة (متوسط التخزين، ومتوسط التحصيل، ومتوسط السداد) على العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي في ظل وجود المتغيرات الأربع الضابطة وهي: عمر الشركة، نسبة الدين، حجم الشركة، نسبة نمو المبيعات، وذلك باستخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) بطريقة (Stepwise). وكانت النتائج كما يظهر في الجدول التالي:

جدول (5) نتائج اختبار النماذج للفرضية الرابعة

التعدد الخطي COLLINEARITY STATISTICS		R ²	F. TEST (نموذج الانحدار)		T. TEST (معاملات الانحدار)		معامل الانحدار B	المتغير المستقل
Toler.	VIF		P-value	F	P-value	T		
0.552	1.812	0.300	0.000	12.315	0.000	4.557	0.069	حجم الشركة
0.495	2.019				0.000	4.099-	0.250-	نسبة الدين
0.915	1.092				0.002	3.193	0.106	نسبة نمو المبيعات
0.688	1.453				0.005	2.860	0.004	عمر الشركة
					0.000	4.582-	0.384-	المقدار الثابت

من جدول (5) يتضح عدم وجود ارتباط خطي متعدد (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة حيث تحقق الشرط (قيم VIF أقل من 3، وقيم Tolerance أكبر من 0.1) بالنسبة لكل المتغيرات.

ويتضح من اختبار "F" أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي، حيث أن قيمة معنوية اختبار $F=0.000$ وهي معنوية عالية جداً

حيث أنها أقل من $(\alpha=0,001)$ ، مما يدل على ملائمة وجودة نموذج الانحدار وأنه يمكن الاعتماد عليه.

أما معامل التحديد $R^2 = 0,300$ وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة والضابطة تفسر تقريباً 41% من التغيرات التي تحدث في معدل العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي.

كما يتضح من جدول (5) أن معاملات الانحدار لجميع المتغيرات الموجودة في الجدول معنوية، وهي نسبة حجم الشركة ونمو المبيعات ونسبة الدين وعمر الشركة حيث بلغت قيمة المعنوية في اختبار "T" أقل من مستوى المعنوية $(\alpha=0,05)$ ، هذا يعني أن كل المتغيرات الضابطة لها تأثير معنوي على العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي لشركات القطاع ككل.

في حين أن جميع المتغيرات المستقلة تم استبعادها من النموذج وهي متوسط فترة التخزين ومتوسط فترة التحصيل ومتوسط فترة السداد فهي تعد غير معنوية حيث بلغت قيم المعنوية لها أكبر من مستوى المعنوية $(\alpha=0,05)$. وهذا يعني أن إدارة رأس المال العامل ليس لها تأثير معنوي على العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي، وبحسب علم الباحثان لا توجد دراسات سابقة اختبرت الأثر على معدل العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي.

بالنسبة لمعاملات الانحدار:

- تشير الإشارة الموجبة لمعامل انحدار المتغير الضابط (حجم الشركة) إلى أنه كلما زاد حجم الشركة بمقدار درجة واحدة زاد معدل العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي بمقدار 0.069.
- تشير الإشارة السالبة لمعامل انحدار المتغير الضابط (نسبة الدين) إلى أنه كلما زادت نسبة الدين بمقدار درجة واحدة نقص معدل العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي بمقدار 0.250.
- تشير الإشارة الموجبة لمعامل انحدار المتغير الضابط (نسبة نمو المبيعات) إلى أنه كلما زادت نسبة نمو المبيعات بمقدار درجة واحدة زاد معدل العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي بمقدار 0.106.

- تشير الإشارة الموجبة لعامل انحدار المتغير الضابط (عمر الشركة) إلى أنه كلما زاد عمر الشركة بمقدار درجة واحدة زاد معدل العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي بمقدار 0.004 وتكون معادلة الانحدار للنموذج الرابع كالآتي:
- $$\text{العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي (المتنبأ به)} = 0.069 \times \text{حجم الشركة} - 0.250 \times \text{نسبة الدين} + 0.106 \times \text{نسبة نمو المبيعات} + 0.004 \times \text{عمر الشركة} - 0.384$$

3-3 النتائج

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ❖ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال العامل على السيولة من خلال نسبة التداول
- ❖ لا يوجد أثر معنوي لإدارة رأس المال العامل على السيولة باستخدام نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل.
- ❖ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال العامل على الربحية من خلال العائد على الأصول
- ❖ لا يوجد أثر معنوي لإدارة رأس المال العامل على الربحية عند قياسها بمعدل العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية.
- ❖ الأثر الأعلى لإدارة رأس المال العامل كان على معدل العائد على الأصول؛ وذلك لأن الأصول المتداولة تشكل الجزء الأكبر من رأس المال العامل.
- ❖ الأثر لأقل لإدارة رأس المال العامل كان على معدل العائد على نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل.

3-4 التوصيات

- على ضوء ما تم عرضه من نتائج توصي الدراسة بما يلي:
- ❖ إجراء بحوث مستقبلية تشمل قطاعات أخرى من الشركات الصناعية حيث اقتصررت هذه الدراسة على قطاع صناعة الأغذية.
 - ❖ إجراء بحوث مستقبلية بمقاييس أخرى للربحية مثل العائد على حقوق الملكية والعائد على المبيعات حيث اقتصررت هذه الدراسة في قياس الربحية على معدل العائد على الأصول ومعدل العائد على الأصول من التدفقات النقدية التشغيلية.

- ❖ يمكن للشركات تعزيز الربحية من خلال التعامل مع رأس مالها العامل بطرق أكثر كفاءة وخصوصاً متوسط فترة التخزين لأنه يؤثر بشكل إيجابي كبير على ربحية الشركة.
- ❖ على المدراء الماليين الأخذ في الاعتبار عند تحديد سياسة التحصيل والسداد المتبعة في الشركة الأثر المترتب على الأداء المالي للشركة.
- ❖ يتعين على الشركات إدارة أموالها بشكل فعال وخاصة إدارة رأس المال العامل من أجل تعزيز الأداء المالي وكذلك من أجل زيادة قدرتها على الاستمرار والبقاء في بيئة الأعمال التنافسية وتحقيق الريادة.

ملخص الدراسة

تناولت هذه الدراسة موضوع إدارة رأس المال العامل حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر إدارة رأس المال العامل على سيولة وربحية شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية، ولقد تم تطبيق الدراسة على عينة من 12 شركة مساهمة سعودية من قطاع صناعة الأغذية خلال فترة عشر سنوات مائية من 2010م إلى 2019م، تم الاعتماد في الإطار النظري من هذه الدراسة على المنهج الاستقرائي لتحديد المفاهيم النظرية والمصطلحات الأساسية ذات العلاقة بموضوع الدراسة من خلال الاطلاع على الرسائل العلمية والمقالات والأبحاث السابقة في هذا المجال، حيث تم إجراء مسح لهذه المصادر بهدف تلخيص أهم المفاهيم المرتبطة بموضوع الدراسة من خلال الإطار النظري للدراسة.

بينما سعت الدراسة من خلال الإطار العملي إلى معرفة أثر إدارة رأس المال العامل على سيولة وربحية شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية، وذلك باختبار أثر إدارة رأس المال العامل باستخدام ثلاث متغيرات مستقلة وهي: متوسط فترة التخزين ومتوسط فترة التحصيل ومتوسط فترة السداد، لاختبار أثرها على كل من السيولة والربحية، حيث تم قياسهما على أساس الاستحقاق (باستخدام نسبة التداول والعائد على الأصول)، وعلى الأساس النقدي (باستخدام نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل ونسبة العائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي).

ومن خلال التحليل الإحصائي للبيانات المالية ضمن العينة المحددة تم التوصل إلى إثبات وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال العامل على سيولة وربحية شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية مقاسةً بالنسب المالية التقليدية (نسبة التداول ونسبة العائد على الأصول)، ولا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال العامل على سيولة وربحية شركات صناعة الأغذية المساهمة السعودية باستخدام النسب المالية المشتقة من قائمة التدفقات النقدية (نسبة تغطية الديون قصيرة الأجل والعائد على الأصول من التدفق النقدي التشغيلي).

المراجع العربية :

- الجبوري، أ. والبطينة، ر. (2019)، " أثر نسب إدارة رأس المال العامل على الأداء المالي لشركات الصناعة الأردنية" (رسالة ماجستير)، قسم التمويل/ جامعة عمان العربية، الأردن.
- الزبيدي، ح. وسلامة، ح. (2012)، "العلاقة بين إدارة رأس المال العامل والربحية دراسة تحليلية عن الشركات المدرجة في السوق المالي السعودي للفترة 2004-2007م"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، (2)26، 237-296.
- العافوري، م. (2020)، "أثر إدارة رأس المال العامل والمخاطر على ربحية الشركات الأردنية المدرجة في بورصة عمان" (رسالة ماجستير)، جامعة عمان الأهلية في الأردن
- الغصين، ر. والموصلي، م. (2013)، "أهمية مقاييس التدفقات النقدية في اتخاذ القرار الاستثماري في سوق دمشق للأوراق المالية (دراسة تطبيقية)"، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، (2)35، 207-222.
- المصري، م. (2015)، "العلاقة بين إدارة رأس المال العامل وربحية الشركات الصناعية المدرجة في بورصة فلسطين"، (رسالة ماجستير)، جامعة الإسلامية، فلسطين.
- بدرأوي، ع. وكريم، أ. (2017). "أثر إدارة رأس المال العامل في بعض مؤشرات الاداء: دراسة تطبيقية لعينة من شركات القطاع الصناعي العراقي"، مجلة العلوم الاقتصادية، (44)11، 99-123.
- بن سي، إ. (2019)، "النسب المالية المشتقة من قائمة التدفقات النقدية ودورها في تقييم العسر المالي للمؤسسة وجودة أرباحها" (رسالة ماجستير)، قسم العلوم المالية والمحاسبة، جامعة العربي بن مكي، الجزائر
- بني سلامة، آ. (2017). "أثر إدارة رأس المال العامل على الربحية في الشركات المساهمة العامة الأردنية المتعاملة طبقاً للشريعة الإسلامية: دراسة ميدانية"، (رسالة ماجستير)، جامعة اليرموك، الأردن.
- جدوع، م. جياس، م. (2016). "تقييم الأداء المالي باستخدام بعض مؤشرات الربحية والسوق: دراسة حالة في عينة من الشركات المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية". مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، (1)36، 303-327.

عبد الرحمن، أ. (2020)، دراسة تأثير علاقة النسب المستخرجة من قائمة التدفقات النقدية على مؤشرات الأداء المالي: معدل دوران رأس المال العامل وريج التشغيل وربحية السهم والقيمة السوقية للسهم ومعدل العائد على الاستثمار ومعدل العائد على حقوق الملكية: دراسة تطبيقية على شركات المقاولات المقيدة بالبورصة المصرية، *مجلة الفكر المحاسبي: جامعة عين شمس - كلية التجارة - قسم المحاسبة والمراجعة*. مصر، 24(3)، 1-38.

محمد، ج. (2014)، "الالتزامات المالية وأثرها على الربحية: دراسة حالة الشركات الصناعية المساهمة الأردنية 2005 - 2010 م"، رسالة دكتوراة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

مشابط، ن. (2016)، "تحليل النسب المالية المشتقة من قائمة التدفقات النقدية وعلاقتها بعوائد الأسهم من منظور محاسبي-دراسة تطبيقية على الشركات المصرية المسجلة بالبورصة المصرية"، *مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية*، 53(2)، 192-245.

موقع هيئة السوق المالية، مركز توعية المستثمر، النسب المالية، مسترجع بتاريخ 14 فبراير 2021 مسترجع من: <https://cma.org.sa/Awareness/Pages/financialRatios.aspx>

مسودة، س. وخشان، ن. (2016) "أثر إدارة رأس المال العامل على ربحية الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردن"، *مجلة جامعة الخليل للبحوث- (العلوم الانسانية)*، 11(2)، 185-209

المراجع الأجنبية:

Akoto, R., Vitor, D. and Angmor, P. (2013). "Working capital management and profitability: Evidence from Ghanaian listed manufacturing firms". *Journal of Economics and International Finance*:5(9). 373-379.

Alnaif, K. & Alshraah, A. (2019). "Working Capital Management and Profitability: Evidence from Jordanian Mining and Extraction Industry Sector". *IUG journal of Economics and Business University Islamic of Gaza*. 27(1). 42-66

Alnefae, S.& Husain, S. (2016). "The Effects of Working Capital Management of Profitability of Firms: Evidence from Agriculture and Food Industry of Kingdom of Saudi Arabia". *Journal of Emerging Issues in Economics, Finance and Banking*.1(1). 1684-1698.

- Alsulayhim, N. (2019). "The Relationship between Working Capital Management and Profitability". *International Business Research*. 12(8). 142-152. doi:10.5539/ibr.v12n8p142.
- Altaf, N., & Shah, F. (2017). "Working capital management, firm performance and financial constraints: Empirical evidence from India". *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.9(3)206-219.
- Bintara, R. (2020). "The Effect of Working Capital, Liquidity and Leverage on Profitability". *Saudi Journal of Economics and Finance Abbreviated*, 4(1), 28-35.
- Ehiedu, V. (2014). "The impact of liquidity on profitability of some selected companies: The financial statement analysis (FSA) approach". *Research Journal of Finance and Accounting*. 5(5). 81-90.
- Kasozi, J. (2017) ."The Effect of Working Capital Management on Profitability: a case of listed manufacturing firms in firms South Africa". *Investment Management and Financial Innovations Journal*. 14(2). 336-346.
- Kartikasary, M., Marsintauli, F., Sitinjak, M., Laurens, S., Novianti, E & Situmorang, R. (2021). "The effect of working capital management, fixed financial asset ratio, financial debt ratio on profitability in Indonesian consumer goods sector". *Accounting*, 7(3). 661-666.
- Kieso, E., Weygandt, J., & Warfield, D. (2016). *Intermediate Accounting, 16th Edition*. John Wiley & Sons.
- Kosmala, M., Doś, A., Błach, J. & Gorczyńska, M. (2016). "Working Capital Management and Liquidity Reserves: The Context of Risk Retention". *Journal of Economics and Management*. 23(1). 5-20.
- Kostini, N., & Marliasari, F. (2017). "The Impact of Working Capital Management toward Profitability on Food and Beverage Companies Listed in Indonesia Stock Exchange". *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(2). 350-358.
- Le, H., Ha, N. and Huy, D., (2021). "Impact of Working Capital Management on Business Performance: Case Study of Listed Companies in the Food and Beverage Industry in Vietnam". *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*. 12(11). 5697-5076.
- Mabandla, N. (2018) "The relationship between working capital management and the financial performance of listed food and beverage companies in South Africa" *Master thesis, University of South Africa, Business Management, South Africa.*

- Oladipo, O., Adegboyo, O., & Olugbamiye, D. (2020). "Effects of Working Capital Management on Profitability in Manufacturing Firms in Nigeria". *The Journal of Accounting and Management*, 10(3). 154-165
- Osazevbaru, H. Aruoren, E. and Okunima, P. (2021). Measuring the Effect of Working Capital Management on Firms' Profitability: Evidence from Quoted Nigerian Companies, *International Journal of Management (IJM)*, 12(3). 736-743
- Otekunrin, A., Nwanji, T., Fagboro, G., Olowookere, J. and Adenike, O. (2021). Does working capital management impact an enterprise's profitability? Evidence from selected Nigerian firms. *Problems and Perspectives in Management*, 19(1). 477- 486
- Quayyum, S. (2011). "Effects of Working Capital Management and Liquidity: Evidence from the Cement Industry of Bangladesh". *Journal of Business and Technology*, 6(1). 37-47.
- Rahaman, M., Rabbi, I., & Alam, M. (2018). "The impact of Working Capital Management on Profitability of Elite Pharmaceuticals Sector in Bangladesh" *Journal for Studies in Management and Planning*, 4(7). 1-28
- Sensini, L. (2020). "Working capital management and performance: Evidence from Italian SME's". *International Journal of Business Management and Economic Research*, 11(2). 1749-1755
- Shah, M. & Khan, F. (2018). "Profitability and working capital management nexus: Evidence from Food & Personal Care Products Sector firms listed on Pakistan Stock Exchange". *Journal of Business and Tourism*, 4(1). 55-67.
- Shrivastava, A., Kumar, N. & Kumar, P. (2017). "Bayesian analysis of working capital management on corporate profitability: Evidence from India". *Journal of Economic Studies*, 44(4). 568-584 .
- Sunilraj, N. (2020). "Working Capital Management - It is Impact on Liquidity and Profitability - A Study of Kerala Minerals and Metals Ltd". *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*. 8(5). 199-207.DOI: 10.29121/granthaalayah.
- Usama, M. (2012). "Working Capital Management and its affect on firm's profitability and liquidity: In Other food sector of (KSE) Karachi Stock Exchange". *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)* 1(12). 62-73

أثر استراتيجية التدريب على التغيير المنظمي في وزارة التنمية الاجتماعية
بسلطنة عمان

**The Impact of Training Strategy on Organizational
Change in The Ministry of Social Development at the
Sultanate of Oman**

الدكتور ايوب احمد الصوالحه

جامعة العلوم الاسلامية العالمية / قسم الادارة

الباحث مانع بن راشد بن عبدالله البراشدي

باحث في مرحلة الدكتوراه في ادارة الاعمال

المخلص

هدفت هذه الدراسة الحالية الى التعرف على أثر استراتيجية التدريب (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ العملية التدريبية وتقييم العملية التدريبية) على التغيير المنظمي (الثقافة المنظمية، الهيكل التنظمي، التكنولوجيا) في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان. حيث تم تطبيق الدراسة على الموظفين في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان والبالغ عددهم (2306). اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة كاداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مجتمع الدراسة. تم توزيع (330) استبانة على مجتمع الدراسة، تم استرداد (311) استبانة خضت للتحليل، تم استبعاد (11) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل، خضح للتحليل 300 (300) استبانة. تم استخدام منهجية الاحصاء الوصفي والتحليلي من خلال برنامج (SPSS). تم استخدام اسلوب العينة العشوائية البسيطة. بينت النتائج وجود اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية $(0.05 \geq \alpha)$ لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ العملية التدريبية وتقييم العملية التدريبية) في الثقافة المنظمية في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان. اوصت الدراسة ببعض التوصيات منها : تطوير استراتيجية التدريب ضمن خطط التغيير في الوزارة، تطوير قدرات العاملين وعقد برامج تدريبية من اجل زيادة مهاراتهم خصوصا في التكنولوجيا ، تطوير الهيكل التنظمي باستمرار لضمان مستويات عالية من الاداء.

Abstract

The study aimed to identify the impact The Impact of Training Strategy (Determining training needs, designing training programs, implementing the training process, and evaluating the training process) on Organizational Change (Organizational culture, organizational structure, technology) in The Ministry of Social Development at the Sultanate of Oman. Where the study was applied to (2306) employees in the Ministry of Social Development in the Sultanate of Oman. The current study relied on the questionnaire as a main tool for collecting data from the sample of the study population. (330) questionnaires were distributed to the study population, and (300) questionnaires were subjected to analysis. Descriptive and analytical statistics methodology was used. The simple random sample method was used. The results showed an impact of the training strategy in its dimensions on the organizational culture in the Ministry of Social Development in the Sultanate of Oman. The study recommended some recommendations, including developing a training strategy within the ministry's change plans, Developing the capabilities of employees and building training programs to increase their skills, especially in technology, continuously developing the organizational structure to ensure high levels of performance.

1. المقدمة:

إن المنظمات على اختلاف أشكالها تسعى إلى تحسين أداءها من خلال الاستخدام الأمثل لمواردها والتكيف المستمر مع بيئتها، لذا فإن من أولوياتها تحسين جودة منتجاتها واستراتيجية العمليات التي تساعد على مواكبة التطورات والأحداث الاقتصادية العالمية. ويعتبر راس المال البشري أحد العناصر المهمة التي يقوم عليها نجاح واستمرار منظمات الأعمال و هو جوهر جميع أنشطة المنظمة ، وهو مصدر مهم ، خاصة إذا كان يتميز بجودة المهارة والمعرفة والقدرات التي تتناسب مع طبيعة العمل المكلف به . ويعد التغيير المنظمي من المواضيع التي تحمل في طياتها البعد الاستراتيجي لديناميكية العمل وهو عملية مخططة توظف من خلالها المنظمة إمكانياتها ومواردها نحو تحقيق الأهداف المرجوة منها من خلال الأداء المتميز، ومن الأهمية البحث عن المزيد من الكفاءة والإبداع من خلال تطبيق نظم وأساليب ومبادئ الإدارة الحديثة وذلك للارتقاء في معدلات الأداء المتميز ورفع مستوى الجودة في تقديم الخدمات المقدمة للمستفيدين. وتعتبر استراتيجية التدريب من الموضوعات التي أصبحت تحظى باهتمام كبير من قبل كافة المنظمات، فالعالم اليوم بشكل عام يشهد تغيرات كبيرة في عدة مجالات منها التكنولوجي والمعلوماتي، وأيضاً في سلطنة عمان تشهد تغيرات كبيرة وخاصة في المجال التكنولوجي، وتبذل وزارة التنمية الاجتماعية الكثير من الجهود وتسخر الكثير من الإمكانيات من أجل تطبيق إجراءات الحكومة الإلكترونية وذلك للوصول إلى أفضل المستويات في الأداء الذي يمكن أن ينعكس على تقديم أفضل الخدمات للمستفيدين منها.

2. مشكلة الدراسة

إن التغيير المنظمي وإدارته أضحت من موضوعات الساعة ، وهو امر لا مفر منه خصوصاً في ظل تعقد البيئة والتطورات الهائلة التي تؤثر على المنظمات سواء الحكومية والخاصة، وتكمن مشكلة الدراسة في التغيير المنظمي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان، وذلك نتيجة لانتقال الوزارة من دور الرعاية الى دور التنمية المستدامة من خلال تطوير توجه الجهات المستفيدة ووضعها في عجلة الانتاج وتخفيف العبء المالي على الدولة، وقد لمس الباحث ذلك كونه يعمل مديراً في الوزارة حيث تتطلب هذا التحول تطويراً لقدرات العاملين ، وإعادة النظر في الإجراءات والأنشطة المتعلقة بعملها بالإضافة الى تطوير استخدام التكنولوجيا وبشكل موسع. وتلعب استراتيجية التدريب المستنبط برامجه من

استراتيجية العمل الاجتماعي والتي تتضمن برامج تدريبية متخصصة واعتيادية دورا كبيرا في تطوير معارف وقدرات العاملين (رأس المال البشري) في وزارة التنمية الاجتماعية ، وهذا ما يمكن الوزارة من تنفيذ برامج التغيير المنظمي المنشودة .

تسعى هذه الدراسة لبيان أثر استراتيجية التدريب على التغيير المنظمي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.

3. اسئلة الدراسة

اعتمادا على مشكلة الدراسة يمكن طرح التساؤلات التالية:

- ما مستوى الأهمية النسبية لتطبيق استراتيجية التدريب في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.
- ما مستوى الأهمية النسبية لتوافر التغيير المنظمي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.
- ما مستوى الأهمية النسبية لتوافر رأس المال البشري في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.
- ما أثر استراتيجية التدريب في التغيير التنظيمي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.

4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله والمتغيرات المبحوثة فيها (استراتيجية التدريب، والتغيير المنظمي) في وزارة التنمية الاجتماعية العمانية. ومن الناحيتين النظرية والتطبيقية على النحو التالي :

الناحية النظرية (العلمية):

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية المتغيرات التي تتناولها الاطروحة، حيث تعتبر استراتيجية التدريب من المواضيع الهامة والتي يتم تسليط الضوء عليها، لما لها من دور في مساعدة الوحدات الحكومية على تحقيق أهدافها، وتطوير قدرات ومعارف الموظفين فيها. كما أن أهمية هذه الدراسة تظهر في سعيها الى ابراز أهمية التغيير المنظمي وتوجهات التعااطي مع محرركاته والتكيف مع قواه ومتطلباته، وكيف يمكن تأمين نجاح برامج التغيير على اختلاف انواعها واشكالها.

الاهمية التطبيقية

ان وزارة التنمية الاجتماعية تستهدف اجراء الكثير من البرامج والتي تحسن من عملها سواء في التكنولوجيا وتحديدًا موضوع تطبيق أسس إدارة الحكومة الإلكترونية. كما تستهدف تطوير قدرات التزام الإدارة العليا والعاملين ببرامج التغيير المخططة، وذلك من اجل السعي إلى تحقيق رضا المستفيدين والموظفين والتحسين المستمر للموظفين وتدريبهم على الإجراءات المتبعة للانتقال إلى مرحلة تقديم الخدمات الإلكترونية، لذا تكمن الاهمية التطبيقية في مساعدة الإدارة العليا والموظفين في الوزارة الى تطوير الاليات المناسبة للتعاطي مع برامج التغيير المنظمي من خلال إدارة الحكومة الإلكترونية، والاطلاع على نتائج هذه الدراسة والتي سوف تساعد في التعرف على نقاط القوة والضعف التي تصاحب هذا التطبيق ومدى التوافق مع أهداف الوزارة الاستراتيجية.

5. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى ما يلي:

- التعرف على مستوى الأهمية النسبية لتطبيق استراتيجية التدريب في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.
- التعرف على مستوى الأهمية النسبية لتوافر التغيير المنظمي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.
- التعرف على مستوى الأهمية النسبية لتوافر رأس المال البشري في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.
- التعرف على أثر استراتيجية التدريب في التغيير المنظمي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.

6. فرضيات الدراسة:

استنادا إلى مشكلة الدراسة وأسئلتها تمت صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى :

H_01 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التدريب بأبعادها (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ العملية التدريبية وتقييم العملية التدريبية) في التغيير المنظمي

بدلالة أبعادها مجتمعة (الثقافة المنظرية، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا) في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.

ينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

H01-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ العملية التدريبية وتقييم العملية التدريبية) في الثقافة المنظرية في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.

H01-2 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ العملية التدريبية وتقييم العملية التدريبية) في الهيكل المنظمي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.

H01-3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ العملية التدريبية وتقييم العملية التدريبية) في التكنولوجيا في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.

7. الدراسات السابقة

- الدراسات في البيئة العربية

دراسة (2021) زمانان وهي بعنوان :

أثر التغيير التنظيمي على أداء الموظفين في المؤسسات التعليمية الكويتية من خلال الدور المعدل للثقافة التنظيمية

impact of organizational change on the employees' performance in Kuwaiti educational institutions through the modified role of organizational culture

هدف هذه الدراسة إلى اختبار أثر إدارة التغيير المنظمي على أداء الموظفين من خلال الدور المعدل للثقافة التنظيمية في المؤسسات التعليمية الكويتية. تعتبر هذه الدراسة دراسة وصفية وتحليلية. تكون مجتمع الدراسة من المؤسسات التعليمية الكويتية. تم اختيار عينة ملائمة من 300 موظف يعملون في المؤسسات التعليمية الكويتية. تم

استرجاع 217 استبياناً صالحاً للتحليل ، بمعدل استجابة 72.3% . ووجد أن هناك تأثيراً لإدارة التغيير في أبعادها المجمع (التغيير التكنولوجي ، التغيير الثقافي ، التغيير الهيكلي) على أداء الموظفين في المؤسسات التعليمية الكويتية .

دراسة (2021) اريدا ولطفي ([Lotfi](#) & Errida) وهي بعنوان : محددات نجاح إدارة التغيير التنظيمي: مراجعة الأدبيات ودراسة الحالة

The determinants of organizational change management success: Literature review and case study

الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو تحديد العوامل المختلفة التي تؤثر على نجاح إدارة التغيير، وكذلك فحص أهميتها في حالة شركة البناء المغربية. تم استخدام مزيج من مراجعة الأدبيات وإجراء البحث لتحقيق هذه الغاية. على وجه التحديد، تم إجراء مراجعة متعمقة لـ 37 نموذجاً لإدارة التغيير التنظيمي لتحديد العوامل التي تؤثر على نجاح إدارة التغيير. بالإضافة إلى ذلك، تحقق نهج العمل البحثي من صحة العوامل المحددة. تم تحديد العديد من العوامل التي تؤثر على نجاح إدارة التغيير التنظيمي وتصنيفها إلى 12 فئة ذات صلة بالتنفيذ الناجح لمبادرات التغيير التنظيمي داخل شركة الحالة. في حين أن هناك حاجة إلى مزيد من البحث لاستكشاف أهمية العوامل المحددة في المنظمات والقطاعات الأخرى، توفر هذه الدراسة فهماً متكاملاً لنجاح إدارة التغيير بناءً على تحليل نماذج التغيير التنظيمي المختلفة. يمكن أن يساعد فهم عوامل النجاح للمديرين على تنفيذ مبادرات التغيير في مؤسساتهم بشكل فعال.

دراسة (2020) النيصايفي وهي بعنوان: "أثر استراتيجية التدريب في الأداء الوظيفي" دراسة ميدانية في قطاع المؤسسة العامة للنفط في سورية.

تهدف الدراسة إلى تحديد استراتيجية التدريب بأبعادها الأربعة: (التحليل الاستراتيجي - صياغة استراتيجية التدريب - تنفيذ استراتيجية التدريب - التقييم)، والأداء الوظيفي في بعدها: (أداء المهمة - الأداء السياقي)، وتحديد مستوى الاهتمام بتنفيذ مراحل استراتيجية التدريب من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في المؤسسة العامة للبتروك وشركاتها قيد الدراسة: (الشركة السورية للنفط، شركة الفرات للنفط، شركة دير الزور للنفط، شركة عيبال)، وعلاقتها بالأداء الوظيفي وأثرها عليه، اعتماداً على المنهج الكمي. تم تطوير أداة الدراسة استبانة لجمع المعلومات اعتماداً على عدد من المقاييس والتي تكونت من (60) فقرة، تم تطبيقها على عينة مكونة من (150) موظفاً في مستويات الإدارة

العليا والوسطى. تم استبعاد (11) استبانة، بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (111)، ثم تفرغ البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الرزم الاحصائية (SPSS)، من اهم النتائج: "اهتمام المؤسسة العامة للنفط والشركات محل الدراسة بتطبيق مراحل استراتيجية التدريب كانت بدرجة متوسط، وكذلك مستوى الأداء الوظيفي كان بدرجة متوسط، توجد علاقة ارتباطية موجبة و قوية بين استراتيجية التدريب من جهة وابعاد الأداء الوظيفي، وكذلك وجود أثر معنوي لاستراتيجية التدريب في اداء المهام والاداء السياقي ، لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين المؤسسة والشركات في تطبيق مراحل استراتيجية التدريب.

وانتهت الدراسة بمجموعة من المقترحات أهمها: ضرورة اهتمام الادارة العليا في المؤسسات محل الدراسة الاهتمام لوضع استراتيجية تدريب تعزز رغبة العاملين في تطوير قدراتهم المعرفية ومهاراتهم .

دراسة الجباشنة (2019) بعنوان: ممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في إدارة التغيير التنظيمي: الدور المعدل للقيادة التحويلية: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية. ان هذه الدراسة الحالية تهدف إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في المصارف التجارية الأردنية، وكما تهدف الدراسة إلى معرفة اثر ممارسات الموارد البشرية على إدارة التغيير التنظيمي بوجود القيادة التحويلية في المصارف الأردنية التجارية. وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينة مجتمع الدراسة ، من خلال عينة عشوائية من المصارف التجارية الأردنية والبالغ عددها (13) مصرفا. توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة مهمة من النتائج منها: " ارتفاع الأهمية النسبية لممارسات إدارة الموارد البشرية في المصارف التجارية الأردنية وكذلك تبين الأهمية النسبية للتغيير التنظيمي في المصارف التجارية الأردنية " .

- الدراسات في البيئة الاجنبية

دراسة (Zainol.,etal (2021) عنوان: إدارة التغيير التنظيمي من خلال القيادة

الفعالة: مراجعة الأدب

Managing Organizational Change through Effective Leadership: A Review from Literature

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم كيفية تعامل الأبحاث السابقة مع إدارة التغيير في

السنوات الأخيرة مع مراعاة أنماط القيادة للمديرين. اكدت الدراسة على وجوب إجراء تغييرات داخل الإدارة في المنظمة لضمان قدرتها على وضع نفسها في بيئة متغيرة

وتنافسية باستمرار . ناقشت الدراسة ستتم الادب المعروف لتحديد أهمية أسلوب القيادة الفعال لإدارة التغيير التنظيمي. تظهر الدراسة النظرة العامة عن الدراسات السابقة من حيث أن المدير الجيد لديه القدرة على دفع الموظفين لقبول مبادرات التغيير في المنظمة ، تعترف الدراسة الحالية بأحد العوامل الهامة لإدارة التغيير في المنظمة وهو توجيه الإدارة العليا والتي يمكن استخدامها عملياً لقبول التغيير، مما يؤدي إلى اتجاه الشركات نحو المستقبل في المجتمع التقدمي والاقتصاد النابض بالحياة ، وهو أمر يستحق الدراسة بشكل كامل.

دراسة (2020) Tamunomiebi & Damiete وهي بعنوان: إدارة التغيير والمرونة التنظيمية

Change Management and Organizational Resilience

تهدف الدراسة الى تناول بعض القضايا المعاصرة المتعلقة بالتغيير التنظيمي ومرونة المنظمة، ففي المجتمع النيجيري ، هناك العديد من أوجه عدم اليقين والتحديات التي تعطل سير العمل في المنظمات مما يؤدي إلى إعادة الهيكلة وإعادة الاستراتيجيات من أجل البقاء والاستمرار. كما توضح الدراسة تطور أبعاد إدارة التغيير فيما يتعلق بقبول المنظمة وأدائها، علاوة على ذلك، فإنها تحلل المرونة التنظيمية والتدابير المرتبطة بها لتحقيق ذلك. أخيراً، توصي بضرورة تشجيع المنظمات على اتخاذ القرارات التشاركية الداخلية لأن هذا سيقفل من مستوى المقاومة بين الموظفين؛ لا ينبغي إدخال التغييرات بالاكراه ، بل يجب إدخالها تدريجياً على جميع المتأثرين، وهذا يتطلب التدريب الكافي والإحاطة المسبقة. يجب على المنظمة أن تضع تدابير يمكن أن تساعد الموظف على الحد من الضغوط في الحالات والفترات التي تتطلب التغيير بشكل نسبي.

دراسة (2020) Kim & Choi وهي بعنوان : كثافة التغيير التنظيمي وادراك الابتكار التنظيمي ؛ مع مناقشة حول الابتكار المفتوح

The Intensity of Organizational Change and the Perception of Organizational Innovativeness; with Discussion on Open Innovation

تهدف الدراسة الحالية إلى التحقق من كيفية ارتباط استثمار تنمية الموارد البشرية على المستوى الفردي بتصورات الموظفين للابتكار التنظيمي ، ودراسة كيفية تأثير شدة التغيير التنظيمي كعامل ظريفي على المستوى التنظيمي على العلاقة بين استثمار تنمية الموارد البشرية وتصورات الموظفين حول الابتكار التنظيمي ، من خلال التحليل متعدد

المستويات باستخدام النماذج الخطية الهرمية. يجب على كل فرد من أعضاء المنظمة التعرف على الابتكار وقيادته، والذي يمكن أن يتأثر بالاستثمارات في تنمية الموارد البشرية (HRD) والتغييرات التنظيمية. في هذه الدراسة، أجرينا تحليلاً بناءً على إجابات 5184 عاملاً و 125 شركة حيث تمت مطابقة البيانات على مستوى الشركة وبيانات المستوى الشخصي في مسح لوحة رأس المال البشري للشركات (HCCP). تبين أن استثمار الموظفين في تنمية الموارد البشرية يزيد من إدراك الابتكار التنظيمي. أظهرت النتائج أن شدة التغيير التنظيمي خفضت العلاقة بين الاستثمار في تنمية الموارد البشرية وإدراك الابتكار التنظيمي. ومع ذلك، فكلما كانت كثافة التغيير التنظيمي أقوى، كان التأثير الإيجابي للاستثمار في تنمية الموارد البشرية، أما إدراك الابتكار التنظيمي كان أضعف.

الاستنتاجات على الرغم من الحاجة إلى مزيد من البحث، فمن خلال توصيف فعالية استراتيجيات التدريب وتحديد سمات التدريب الفعال، يمكن لصانعي القرار في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل تحسين كيفية اختيار هذه الاستراتيجيات وتنفيذها.

8. استراتيجية التدريب

ان التطورات الديناميكية في جميع مجالات العمل فرضت على المنظمة ان تطور مواردها البشرية إلى الموارد البشرية الاستراتيجية، لأن المنظمة لا يمكنها تطبيق خطة تدريب استراتيجية ما لم يكن لديها نظام إدارة موارد بشرية استراتيجي، وفي أدبيات إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، يعتبر التدريب الاستراتيجي طريقة حيوية لرفع كفاءة الموظفين (Richard et al., 2009).

إن المدخل الاستراتيجي لعملية التدريب يقوم على إجراء تحليل للفرص والتهديدات في بيئة المنظمة الخارجية وفي بيئة المنظمة الداخلية ويتم من خلالها معرفة نقاط القوة والضعف، وأن المنظمات من هذه الناحية تقوم بتغيير مستمر في استراتيجياتها الحالية وتبنى استراتيجيات جديدة (ياغي، 2015، 113).

وقد لمس الباحث كونه يعمل في التنمية الاجتماعية قيامها بتغيير استراتيجياتها وتبنت حالياً استراتيجية العمل الاجتماعي التي تسعى من خلالها لتقديم أفضل الخدمات

للمستفيدين منها، وهذا الاستراتيجية تؤثر على الاستراتيجيات الوظيفية لكل وظيفة أو نشاط ومنها نشاط التدريب

ان مفهوم استراتيجية التدريب للموارد البشرية يتضمن (Armstrong, 2009)

- هيكل خطة مكافآت أخلاقية لتحفيز العاملين الأكفاء.
- كيفية تلبية البرنامج التدريبي توقعات واحتياجات الموظفين لتقليل معدل دوران الموظفين .
- كيفية ضمان التوازن للموظفين فيما يتعلق بتقييم الأداء ونظام المكافآت والتدريب.
- كيفية صياغة استراتيجية التدريب على أساس تحقيق أهداف الموارد البشرية.
- كيفية تبني المنظمات برامج التدريب والتطوير لجميع الأقسام الإدارية لضمان كفاءة الموظفين في الوفاء بواجباتهم ومسؤولياتهم المختلفة.
- كيفية اتخاذ قرار توظيف جيد للاستفادة من الخبرات المتخصصة.
- كيفية بناء بيئة عمل إيجابية وتعزيز الإنتاجية.

أبعاد استراتيجية التدريب (Kapoor,et al., 2015)

تتمثل أبعاد استراتيجية التدريب في دور دائرة تنمية الموارد البشرية في إنجاز

جوانب استراتيجية التدريب وكما يلي:

1. تحديد الاحتياجات التدريبية
2. تصميم البرامج التدريبية
3. تنفيذ البرامج التدريبية
4. تقييم البرامج التدريبية

تحديد الاحتياجات التدريبية :

يعد تحديد احتياجات التدريب من العناصر الأساسية لتحديد من يحتاج إلى التدريب ، وحيث يكون التدريب مطلوباً ، وما هو التدريب الذي يجب تدريسه واجرائه . الغرض من التدريب هو ضمان فعالية برنامج التدريب المدارة بشكل جيد للتدريب الذي يحتاجه الموظفون وأصحاب العمل والمنظمة. (Rikkua & Chakrabartyb,2013).

أصبح تحديد احتياجات التدريب أمراً بالغ الأهمية لتغيير توجه الموظفين وإدارة التغيير السلس في المؤسسة ، ويعتبر تقييم الاحتياجات التدريبية أحد العوامل الرئيسية

لزيادة كفاءة ومعرفة ومهارات و قدرات الموظفين لتحقيق الأداء الفردي والتنظيمي المتوقع. (Kapoor,et al., 2015).

يعتبر تحديد احتياجات التدريب أمراً بالغ الأهمية لتنفيذ التدريب والتطوير في المنظمة على جميع المستويات، وهي الخطوة الأولى في استراتيجية التدريب وهي تساعد الموظفين والمؤسسة بأكملها على النجاح. ومع ذلك، يمكن اعتبار احتياجات التدريب (TN) على أنها مكلفه إن لم نستطع إدارتها بشكل صحيح. يجب تخطيط TN في منظور أوسع للنمو والتطوير للموظفين في المنظمة، من الضروري التعرف على القيمة المهمة للتنفيذ الصحيح لـ TN من أجل توفير تكلفة فعالة للتدريب الذي يحفز ويغذي الأداء الوظيفي للموظفين، لا يمكن إنكار أن TN أمر حيوي خاصة بالنسبة للمنظمة وذلك لاهمية استخدام أدوات TN المختلفة لزيادة الأداء الوظيفي للموظفين وتطوير المؤسسة.

تصميم البرامج التدريبية:

ويرى الباحث انها المرحلة التي تأتي بعد تحديد الاحتياجات التدريبية والتي يتم من خلالها تصميم البرنامج التدريبي بما يتوافق مع الاحتياج التدريبي ويتم استنباط البرامج التدريبية من خلال استراتيجية العمل الاجتماعي لتحقيق الأهداف المعلن عنها. كما ان تصميم البرنامج التدريبي يشمل خطوات اعداد المدربين والمشاركين في البرنامج، ثم اختيار ادوات التدريب، ووضع الجدول الزمني ومدة البرنامج واهدافه وقاعات التدريب، والاهم وضع المنهاج التدريبي، وهو عبارة عن موضوعات ومواد ومفردات يدرب عليها المشاركون، ويتم تحديدها بناء على الاحتياجات التدريبية، وحتى يكون هذا المنهاج التدريبي مميزا يجب ان يحقق الأهداف المطلوبة و نابع من بيئة العمل الواقعية.

تنفيذ البرامج التدريبية

بمجرد تصميم البرنامج التدريبي ، يجب تنفيذه. التنفيذ محفوف ببعض المشاكل ، اذ يتسم معظم المديرين بالتوجه العملي وغالباً ما يرفضون جهود التدريب ، كما ان هناك مشكلة في العثور على مدربين مناسبين داخل المنظمة، ويتضمن تنفيذ أي برنامج تدريبي العمل على ما يلي (Albaptain,2019) :

1. تحديد المكان وتنظيم التدريب والتسهيلات الأخرى.

2. جدولة البرنامج التدريبي.

3. إجراء البرنامج

4. مراقبة تقدم المتدربين

تقييم البرامج التدريبية

تقييم البرامج التدريبية هو أهم جانب من جوانب العملية التدريبية بشكل عام، تبدأ البرامج التدريبية الجيدة بتحديد احتياجات التدريب وتنتهي بتقييم التدريب (Gopal, 2009).

يضمن تقييم التدريب ما إذا كان المرشحون قادرين على تطبيق ما تعلموه في التدريب في مكان عملهم أو في أي مكان آخر (Nagar, 2009).

وهي عملية منهجية لتحديد قيمة أو معنى شيء ما ، او هو مقارنة بقيمة أو جودة ملحوظة بمعيار أو معايير للمقارنة (Holli & Colabrese, 1998).

يحمل التقييم من حيث فعالية التدريب عدداً من الفوائد، يمكنه تشخيص مجالات التحسين للمراجعات المستقبلية، وتوفير بيانات حول فعالية تكلفة البرنامج، وتوفير معلومات مفيدة لفريق التعلم والتطوير لتعزيز النقل (Mann & Robertson, 1996).

على الرغم من وجود عدد من نماذج تقييم التدريب المستخدمة في صناعة التدريب ، تظهر الأبحاث أن الممارسات الشائعة لا تتوافق حقاً مع ما يقصد التقييم (Thalheimer, 2018).

9. التغيير المنظمي

التغيير هو عملية مستمرة وسريعة تتضمن ثلاث مراحل؛ المرحلة الأولى هي إلغاء التجميد والتي تشير إلى ايجاد الاستعداد للتغيير من خلال تبيان أهمية التغيير وفوائده ، من الضروري أن يترك كل فرد في المنظمة الحالية. المرحلة الثانية التغيير، حيث يتعين على لاعبي التغيير المضي قدماً وتمكين تبني التغيير. فإن المرحلة الأخيرة هي إعادة التجميد ، حيث يتم قبول التغييرات أو المعايير الجديدة في المنظمة على نطاق واسع وتكرار التغييرات. (Awour & Kamau, 2015)

ويعرف التغيير التنظيمي هو تعديل هائل يمكن أن يكون له تأثير عميق على عقول ومواقف الموظفين والمدبرين وموظفي القيادة لتحسين الطريقة التي تتم بها الأعمال بشكل إيجابي. يجب أن تصبح القيادة على دراية بعلم النفس البشري حتى

تصبح على دراية بمعايير وقيم الموظفين من حيث التغيير لقياس مدى التحضير المطلوب لتحويلهم إلى الجانب الآخر (Zhang & Zhang & Qiu (2017)) ويرى الباحثان ان إدارة التغيير هي عبارة عن مجموعة من العمليات والانشطة المستخدمة لضمان إجراء تغيير رئيسي في المنظمة وفق منهجية علمية مخططة، وهذا يتطلب توفير الموارد وادارة مقاومة التغيير من أجل زيادة المشاركة وتحقيق الأهداف التنظيمية، يبدأ تحقيق التغيير المستدام بفهم واضح للوضع الحالي للمنظمة، يليه تنفيذ استراتيجيات مناسبة وموجهة، وهذا جميعا يحتاج الى دعم القيادة العليا ووضع التشريعات والاجراءات التي تساعد على انجاح التغيير المنشود.

- أبعاد التغيير المنظمي

تشير اغلب الدراسات إلى أن التغيير المنظمي يتكون عدد من الأبعاد منها :

(Abdi Khadid, Rotich, 2017, & Hashim, 2013)

التغيير هو بمثابة عملية تؤثر على العديد من جوانب المنظمة، حيث أن التطورات والتغيرات السريعة في الثقافات والتكنولوجيا وأساليب التنظيم تجعل المنظمة ملزمة بتنفيذ عمليات التغيير التي تشمل مجالات الثقافة والتكنولوجيا والهيكل، حيث يمكن أن يؤثر التغيير على العديد من الجوانب أهمها: (Wanza & Nkuraru, 2016).

التغيير على مستوى الهيكل التنظيمي

وهو ذلك المدخل الذي يعمل على إحداث التغيير من خلال إجراء تعديل وتغيير في الهيكل التنظيمي للمنظمة، وذلك لأن كل تغيير داخل المنظمة من الضروري أن يصحبه تغيير على مستوى الهيكل التنظيمي، وهو الأمر الذي يمكن من خلال القيام بحذف أو دمج بعض الوحدات التنظيمية أو إعادة تحديد المسؤوليات وتوزيع الاختصاصات، ويعرف الهيكل التنظيمي بأنه " الإطار المؤسس الواضح لمكونات المنظمة، وما تضمنه من الأقسام والفروع التي تتبعها، والمحدد للمستويات التي تتدرج عليها، وللاتصالات التي ينبغي أن تتفاعل عن طريقها، وللأنشطة التي تنهض بها، وللمستويات والصلاحيات التي تعطى لها (الكبيسي، 1998، 19) .

التغيير على مستوى الثقافة

يمكن فهم الثقافة على نطاق واسع على أنها "مجموعة من الافتراضات الضمنية الأساسية حول كيف يكون العالم ، وما يجب أن تكون عليه مجموعة من الناس والتي تحدد تصوراتهم وأفكارهم ، ومشاعرهم ، وسلوكهم العيني (Schein, 1996). ان تغيير الثقافة التنظيمية ليس بالمهمة السهلة على الرغم من أن الثقافة التنظيمية في بعض الأحيان لا تكون تحت السيطرة الإدارية ، تشير الدراسات إلى أن تغيير الثقافة التنظيمية يعني تقبل الأفكار الجديدة وتبنيها ، لذلك ، فإن الثقافة التنظيمية هي العامل الأكثر تأثيراً للحفاظ على جهود التغيير (Cebula et al., 2012).

على المنظمة إدخال تغييرات مستمرة على مواقف، وقيم العاملين وذلك لايجاد ثقافة قوية تساهم في تشجيع روح الانتماء، وتقوية السلوك الإيجابي لدى العاملين فيها. وذلك من خلال التغيير في إجراءات العمل التي تقوم عليها هذه الأنظمة كالقيام بتطوير هذه الإجراءات وتبسيطها، لما لها تأثير كبير في تبادل المعلومات وتقوية العلاقات بين العاملين والإدارة ، وعكس ذلك يؤدي إلى التدهور في العلاقات مما يؤثر سلباً على التغيير المنشود (جواد، 2000، 36) .

التغيير على مستوى التكنولوجيا

يحدث التغيير التكنولوجي في جميع أنحاء العالم في كل قطاع وهذا التغيير يجلب دائماً فوائد أو مخاطر. يمكن توقع فوائد استخدام التكنولوجيا ولكن من الصعب التنبؤ بالمخاطر بسبب استخدام التكنولوجيا التي تقاوم التغيير (Zhu, 2015). غالباً ما يكون للتغييرات التكنولوجية تأثير إيجابي على الكفاءة والفعالية التنظيمية، لكن من الصعب حقاً التعرف على التغيير التنظيمي بسبب التغييرات التكنولوجية الحديثة. في عملية التغيير يتعين على القادة التركيز على التقنيات الحديثة حتى يتمكنوا من الحصول على ميزة تنافسية على المنافسين (Diamond, 1996).

10. اختبار الفرضيات

- منهجية الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين بجميع مستوياتهم الوظيفية بوزارة التنمية الاجتماعية في سلطنة عمان، وعددهم (2306) موظف، منهم 1035 ذكور و1271 إناث
- عينة الدراسة:

حددت عينة الدراسة وفق أسلوب العينة العشوائية، حسب جدول العينات واعتماداً على حجم المجتمع الكلي، بحيث يكون هامش الخطأ المسموح به (5%) (النجار، النجار والزعبي، 2018، 109)، (Sekaran, & Bougie, 2016) وعليه بلغت حجم العينة (333) استبانة. حيث تم توزيع (340) استبانة على العينة، ثم استرد منها (311) وتم استبعاد (11) لعدم صلاحيتها، وعليه تمثلت العينة النهائية بـ (300) استبانة، ونسبته (88%) من العينة الرئيسية، تمثلت وحدة التحليل من الموظفين العاملين في الوزارة.

- ثبات أداة الدراسة للتأكد من ثبات (Reliability) أداة الدراسة فقد تم احتساب قيمة معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha Coefficient) لبيان مدى الاتساق الداخلي لفقرات الدراسة، وتوضح مدى جودة بناء فقرات الاستبانة وقوة تماسكها.

جدول (1) قيم معامل الثبات كرونباخ ألفا لمقاييس الدراسة

المقاييس	Cronbach's Alpha
معامل الاتساق الكلي	.947
تحديد الاحتياجات التدريبية	840.
تصميم البرامج التدريبية	829.
تنفيذ العملية التدريبية	880.
تقييم العملية التدريبية	.810
استراتيجية التدريب ككل	944.
التغيير الهيكلي	873.
التغيير التكنولوجي	866.
التغيير في الثقافة المنظمة	71.9
التغيير المنظمي ككل	947.
اراس المال البشري	943.
الاستبانة ككل	976.

يلاحظ من خلال الجدول رقم (1) أن قيم معاملات الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا (α) تراوحت ما بين (0.810-0.943)، وقد بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (0.976)، ومن خلال النظر إلى قيم الثبات في الجدول. جاءت أعلى من (0.60) وهو الحد الأدنى المقبول لثبات الأداة في الدراسات الانسانية، وتعتبر هذه الأداة صالحة للتطبيق، على عينات أخرى وبظروف مختلفة، وبأوقات مختلفة أيضاً (Sekaran & Bougie, 2010, 323) (النجار، النجار والزعبي، 2017، 151).

- الفرضية الرئيسية الاولى

Ho1 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التدريب بأبعادها (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ العملية التدريبية وتقييم العملية التدريبية) في التغيير المنظمي بدلالة أبعادها مجتمعة (الثقافة المنظمة، الهيكل التنظمي، التكنولوجيا) في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.

جدول (2) ملخص النموذج وتحليل التباين للفرضية الرئيسية الاولى

النموذج	ملخص النموذج		تحليل التباين	
	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	F المحسوبة	درجات الحرية
1	.791 ^a	.625	121.903	4
				Sig F
				.000

a. المتغير المستقل: تقييم العملية التدريبية. تحديد الاحتياجات التدريبية. تنفيذ

العملية التدريبية. تصميم البرامج التدريبية

b. المتغي التابع: التغيير المنظمي

جدول (3) نتائج تحليل المعاملات للفرضية الرئيسية الاولى

رقم النموذج	النموذج	جدول المعاملات coefficient			
		B	الخطا المعياري	بيتا	T
1	تحديد الاحتياجات التدريبية	.145	.145	.155	2.636
	تصميم البرامج التدريبية	.085	.055	.090	1.516
	تنفيذ العملية التدريبية	.154	.056	.165	2.897
	تقييم العملية التدريبية	.441	.053	.474	7.850
					Sig T
					.009
					.131
					.004
					.000

ولاختبار الفرضية الرئيسية، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، وكانت النتائج كما يلي:

تشير نتائج الجدول رقم (22) أن معامل الارتباط ($R=0.791$) وهو يشير قوة إلى العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، كما أن أثر المتغير المستقل استراتيجية التدريب بأبعادها في التغيير المنظمي هو أثر ذو دلالة إحصائية، حيث كانت قيمة F المحسوبة (121.903)، وبمستوى دلالة ($Sig=0.000$) وهو أقل من 0.05، حيث ظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.625$) وهي تشير إلى أن (62.5%) من التباين في التغيير المنظمي يمكن تفسيره من خلال في (استراتيجية التدريب).

أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة B عند بعد (تحديد الاحتياجات التدريبية) قد بلغت (0.145) وأن قيمة t عنده هي (2.636)، وبمستوى دلالة ($Sig=0.05$)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي. أما قيمة B عند بعد (تصميم البرامج التدريبية) قد بلغت (0.085) وأن قيمة t عنده هي (1.516)، وبمستوى دلالة ($Sig=0.094$)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد غير معنوي. وقد بلغت قيمة B عند بعد (تنفيذ العملية التدريبية) (0.154) وقيمة t عنده هي (2.897)، وبمستوى دلالة ($Sig=0.031$)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي. وبلغت قيمة B عند بعد (تقييم العملية التدريبية) (0.441) وقيمة t عنده هي (7.850)، وبمستوى دلالة ($Sig=0.080$)، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي.

وبناء على ما سبق، نرفض الفرضية الرئيسية ونقبل الفرضية البديلة القائلة: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التدريب بأبعادها (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ العملية التدريبية وتقييم العملية التدريبية) في التغيير المنظمي بدلالة أبعادها مجتمعة (الثقافة المنظمية، الهيكل التنظمي، التكنولوجيا) في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان." وقد تم إخضاع الفرضيات المتفرعة من هذه الفرضية، لتحليل الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج كما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى ينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

H01-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ العملية التدريبية وتقييم العملية التدريبية) في الثقافة المنظمة في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.

جدول (4) نتائج اختبار استراتيجية التدريب في الثقافة المنظمة في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.

جدول المعاملات Coefficients		تحليل التباين ANOVA		ملخص النموذج Model Summary		المتغير التابع			
Sig t* مستوى الدلالة	T الحسوبة	الخطأ المعياري	B	البيان	Sig F* مستوى الدلالة		F الحسوبة	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط
.058	1.906	.077	.146	تحديد الاحتياجات التدريبية	.000	65.983	.475	.689	التغيير في الثقافة المنظمة
.183	1.333	.078	.104	تصميم البرامج التدريبية					
.010	2.601	.074	.191	تنفيذ العملية التدريبية					
.000	5.225	.078	.407	تقييم العملية التدريبية					

تشير نتائج الجدول (23) أن قيمة ($R=0.689$)، وهذا يعني أن هناك علاقة موجبة بين استراتيجية التدريب) والتغيير في الثقافة المنظمة. وتبين أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.475$)، وهذا يعني أن بعد استراتيجية التدريب قد فسّر ما مقداره (47.5%) من التباين في التغيير في الثقافة المنظمة، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة. كما يتبين أن قيمة (F) قد بلغت (65.983) عند مستوى ثقة ($Sig=0.000$) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وعند درجة حرية واحدة.

كما يتبين من جدول المعاملات أن قيمه (B) لتنفيذ العملية التدريبية (0.191) و تقييم العملية التدريبية (0.407) عند مستوى ثقة اقل من ($Sig=0.050$) وهذه تؤكد

معنوية المعاملان عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). في حين ان قيمة (B) لتحديد الاحتياجات التدريبية كانت (0.146) وقيمة (B) لتصميم البرامج التدريبية (0.104) وهذه تؤكد عدم معنوية المعاملان عند مستوى ($\text{Sig}=0.050$).

وبناء على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الفرعية الأولى ونقبل الفرضية الفرعية البديلة القائلة:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ العملية التدريبية وتقييم العملية التدريبية) في الثقافة المنظمة في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان"

الفرضية الفرعية الثانية:

H_{01-2} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) α لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ العملية التدريبية وتقييم العملية التدريبية) في الهيكل المنظمي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.

جدول (5) نتائج اختبار استراتيجية التدريب في الهيكل التنظيمي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.

جدول المعاملات Coefficients				تحليل التباين ANOVA		ملخص النموذج Model Summary		التغير التابع
Sig t*	T	B	البيان	Sig F*	F	R ²	R	
مستوى الدلالة	المحسوبة	الخطأ المعياري		مستوى الدلالة	المحسوبة	معامل التحديد	معامل الارتباط	
.000	1.938	.064	.232	.000	99.285	.576	.759	في التغيير الهيكل التنظيمي
.486	3.710	.066	.044					
.431	.697	.062	.048					
.000	.788	.065	.514					

تشير نتائج الجدول (23) أن قيمة ($R=0.759$)، وهذا يعني أن هناك علاقة موجبة بين استراتيجية التدريب والتغيير في الثقافة المنظمة. وتبين أن قيمة معامل

التحديد ($R^2=0.576$)، وهذا يعني أن بعد استراتيجية التدريب قد فسّر ما مقداره (57.6%) من التباين في التغيير في الهيكل التنظيمي، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة. كما يتبين أن قيمة (F) قد بلغت (99.285) عند مستوى ثقة ($Sig=0.000$) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وعند درجة حرية واحدة.

كما يتبين من جدول المعاملات أن قيمه (B) لتحديد الاحتياجات التدريبية (0.232) وتقييم العملية التدريبية (0.514) عند مستوى ثقة اقل من ($Sig=0.050$) وهذه تؤكد معنوية المعاملان عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). في حين ان قيمة (B) لتصميم البرامج التدريبية (0.044) وقيمة (B) لتنفيذ العملية التدريبية (0.048) وهذه تؤكد عدم معنوية المعاملان عند مستوى ($Sig=0.050$).

وبناء على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الفرعية الأولى ونقبل الفرضية الفرعية البديلة القائلة:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة في الهيكل المنظمي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان" الفرضية الفرعية الثالثة:

3- H_01 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التدريب في التغيير التكنولوجي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان

جدول (6) نتائج اختبار استراتيجية التدريب في التغيير التكنولوجي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان.

جدول المعاملات Coefficients		تحليل التباين ANOVA		ملخص النموذج Model Summary		التغير التابع	
Sig t*	T	B	البيان	Sig F*	F		R ²
مستوى الدلالة	الحسوية	الخطأ المعياري الدلالة		مستوى الدلالة	الحسوية	معامل التحديد	معامل الارتباط
.440	.772	.067	.053	.000	72.331	.498	.705
			تحديد الاحتياجات التدريبية				
.124	1.545	.069	.107				
			تصميم البرامج التدريبية				
.001	3.414	.065	.225				
			تنفيذ العملية التدريبية				
.000	5.719	.068	.400				
			تقييم العملية التدريبية				

تشير نتائج الجدول (23) أن قيمة ($R=0.705$)، وهذا يعني أن هناك علاقة موجبة بين استراتيجية التدريب والتغيير التكنولوجي. وتبين أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.498$)، وهذا يعني أن بعد استراتيجية التدريب قد فسّر ما مقداره (49.8%) من التباين في التغيير التكنولوجي، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة. كما يتبين أن قيمة (F) قد بلغت (72.331) عند مستوى ثقة ($Sig=0.000$) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وعند درجة حرية واحدة.

كما يتبين من جدول المعاملات أن قيمه (B) لتنفيذ العملية التدريبية (0.225) و تقييم العملية التدريبية (0.400) عند مستوى ثقة اقل من ($Sig=0.050$) وهذه تؤكد معنوية المعاملان عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). في حين ان قيمة (B) لتحديد الاحتياجات التدريبية (0.053) وقيمة (B) لتصميم البرامج التدريبية (0.107) وهذه تؤكد عدم معنوية المعاملان عند مستوى ($Sig=0.050$).

وبناء على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الفرعية الأولى ونقبل الفرضية الفرعية البديلة القائلة:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة في التكنولوجيا في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان "

11. النتائج:

اظهرت النتائج ما يلي

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التدريب بأبعادها (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية، وتنفيذ العملية التدريبية وتقييم العملية التدريبية) في التغيير المنظمي بدلالة أبعادها مجتمعة (الثقافة المنظمة، الهيكل التنظمي، التكنولوجيا) في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة في الثقافة المنظمة في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة في الهيكل المنظمي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لاستراتيجية التدريب بأبعادها مجتمعة في التكنولوجيا في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان

12. التوصيات :

من خلال النتائج التي توصلت اليها الدراسة، يقدم الباحثون مجموعة من التوصيات،

وهي:

- تطوير استراتيجية التدريب ضمن خطط التغيير في الوزارة
- تطوير قدرات العاملين وعقد برامج تدريبية من اجل زيادة مهاراتهم خصوصا في التكنولوجيا
- مراجعة الهيكل التنظيمي باستمرار لضمان مستويات عالية من الاداء.

13. قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية :

- إريدة ،أحمد ولطفي ، باسم (2021) ، محددات نجاح إدارة التغيير التنظيمي: مراجعة الأدبيات ودراسة الحالة. المجلة الدولية لإدارة الأعمال الهندسية ، المجلد 13 : 1-15.
- جواد، شوقي (2010) ، السلوك تنظيمي في منظمات الاعمال ، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الحباشنة، صالح عواد (2019)، إدارة الموارد البشرية ودورها في إدارة التغيير التنظيمي والدور المعدل للقيادة التحويلية: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- زمانان ، محمد (2021)، أثر التغيير التنظيمي على أداء الموظفين في المؤسسات التعليمية الكويتية من خلال تعديل دور الثقافة التنظيمية. مجلة علم النفس والتعليم ، المجلد. 58 رقم 2.
- الكبسي، عامر(1998). التنظيم الإداري بين التقليد والمعاصرة- التطوير التنظيمي قطر، الدوحة: مطابع دار الشرف.
- النيصافي ، ايمان راتب (2020)،أثر استراتيجية التدريب في أداء الوظيفي " دراسة ميدانية في قطاع المؤسسة العامة للنفط في سورية." رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة السورية الافتراضية .
- ياغي، محمد عبد (2015م)، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، الطبعة الرابعة، الرياض: عمادة شئون المكتبات جامعة الملك سعود.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية :

- Abdi Khadid, M., & Rotich, G., (2017), Effect of Strategic Change on Performance of Commercial Banks in NAIROBI CENTRAL BUSINESS DISTRICT, The Strategic Journal of Business & Change Management, 4(9), 185 – 200

- Albabtain, A.(2019) Training methods by educational training supervisors in Saudi Arabia (In Arabic). J. Educ. Sci. Imam Muhammad ibn Saud Islam. Univ. 17, 479–522.
- Armstrong M.A. (2009) A Handbook of Human Resources Management (11ed). London : Kogan Page
- Awuor, E., & Kamau, E. (2015). Analysis of the role of leadership styles in managing change in organizations: a case study of Kenya tea development agency (KTDA). Journal of Resources Development and Management, 10, 1-15
- Diamond, M. A. (1996). Innovation and diffusion of technology: A human process. Consulting Psychology Journal: Practice & Research, 48, 221–229.
- Gopal, Effectiveness of Executive Training Programs, The Indian Journal of Commerce, 61(3), 2008, 143-150
- Hashim, M. (2013, July). Change Management. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3(7), 685-694. Doi :10.6007 / IJARBS /v3-i7/92
- Holli,B. & Calabrese, R. Communication and education Skills for dietetics professionals Philadelphia: Lippincott, Williams & Wilkins, 1998)
- Kapoor,S, Chaubey, D & Negi, A. (2015). Analysis of Training Need Identification Process And Perceived Training Outcome. Midas Touch International Journal Of Commerce, Management And Technology Issn: 2320 -7787. 3. 1-12.
- Kim , J. &Choi ,S. (2020)The Intensity of Organizational Change and the Perception of Organizational Innovativeness; with Discussion on Open Innovation , Journal of Open Innovation Technology Market and Complexity 6(3).
- Mann, S., & Robertson, I. (1996). What should train evaluations evaluate? Journal of European Industrial Training, 20(9), 14-20
- Nagar, V. Measuring Training Effectiveness, The Indian Journal of Commerce, 62(4), 2009, 86-90

- Richard P. J., Devinney T. M., Yip G.S., & Johnson G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal Management*, 35 (3), 718-804.
- Rikkua, R & Chakrabartyb, N (2013). Training Needs Analysis: A Case Study of Loco Pilots. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 104. pp. 1105 – 1111.
- Schein, E. H. (1996). Three cultures of management: The key to organizational learning. *Sloan Management Review*, 38(1), 9 20.
- Schein, E. H. (1996). Three cultures of management: The key to organizational learning. *Sloan Management Review*, 38(1),p 9- 20.
- Tamunomiebi . M & Damiete.L. Change Management and Organizational Resilience, *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies (IJIRAS)* Volume 7 Issue 2.
- Thalheimer, W. (2018). The learning-transfer evaluation model: sending messages to enable learning effectiveness. Retrieved from <https://www.worklearning.com/2018/02/14/thelearning-transfer-evaluation-model-ltem/>.
- Wanza,SR. & Nkuraru,J. (2016) Influence of Change Management on Employee Performance: A Case of University of Eldoret, Kenya, *International Journal of Business and Social Science* , 7(4), 190-199.
- Zainol.,etal (2021)Managing Organizational Change through Effective Leadership: A Review from Literature. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 11, No. 1, P. 1 – 10.
- Zhang, L., Zhang, N., & Qiu, Y. (2017). Positive group affective tone and employee work engagement: A multilevel investigation. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 45(11), 1905-1918.
- Zhu, C. (2015). Organizational culture and technology-enhanced innovation in higher education. *Technology, Pedagogy and Education*, 24, 65–79.

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الميزة التنافسية: الدور

الوسيط لجودة العلاقات الاجتماعية في الجامعات في الأردن

جعفر أحمد الجبوسي⁽¹⁾ أ.د فايز جمعة النجار⁽²⁾

باحث- الأردن جامعة العلوم الإسلامية العالمية- الأردن

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، التعويضات الخضراء، وتقييم الأداء الأخضر) في الميزة التنافسية (الجودة، التكلفة، التميز، والابتكار) ودور جودة العلاقات الاجتماعية كمتغير وسيط في تفسير ذلك الأثر في الجامعات في الأردن. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثان بتطوير استبانة شملت (52) فقرة؛ لجمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة والمكون من (33) جامعة في الأردن بكافة تصنيفاتها (الحكومية، والخاصة، وذات القانون الخاص، والإقليمية)، حيث قام الباحثان بتوزيع (400) استبانة وتم استرداد (386) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. وفي ضوء ذلك تم جمع البيانات، وتحليلها، واختبار الفرضيات، حيث تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها:

- 1- وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها في الميزة التنافسية في الجامعات في الأردن.
- 2- وجود أثر غير مباشر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الميزة التنافسية من خلال جودة العلاقات الاجتماعية في الجامعات في الأردن.

وعلى ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فقد أوصى الباحثان بعدد من التوصيات

منها:

- ضرورة تبني الجامعات في الأردن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لتحقيق الميزة التنافسية.
- ضرورة الاهتمام بجودة العلاقات الاجتماعية بين العاملين في الجامعة وبوجه الخصوص تنمية العلاقات غير الرسمية بينهم.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء، الميزة التنافسية، جودة العلاقات الاجتماعية

(1) جعفر أحمد الجبوسي محاضر متفرغ- الأكاديمية الأردنية للدراسات البحرية- الأردن

(2) فايز جمعة النجار أستاذ في الإدارة- جامعة العلوم الإسلامية العالمية- الأردن

Abstract**The Impact of Green Human Resource Management Practices on Competitive Advantage: The Mediating Role of Quality of Social Relations at Universities in Jordan**

Jafar Ahmad Al-Jayousi⁽¹⁾
Researcher- Jordan

Prof. Fayez Juma Alnajjar⁽²⁾
WISE University Jordan

The study aimed to identify the impact of green human resource management practices (green employment, green training and development, green compensation, and green performance evaluation) on competitive advantage (quality, cost, excellence, and innovation) and the role of the quality of social relations as a mediating variable in explaining this effect in universities in Jordan.

In order to achieve the objective of the study, the researchers developed a questionnaire that included (52) items; To collect the primary data from the study population, which consisted of (33) universities in Jordan with all their classifications (governmental, private, private law, and regional), where the researchers distributed (400) questionnaires and retrieved (386) questionnaires valid for statistical analysis. In light of this, data were collected, analyzed, and hypotheses were tested using many numerous statistical methods to achieve the objectives of the study.

The study findings were as the following:

- There is a statistically significant effect at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) for the practices of green human resources management in its dimensions on competitive advantage in universities in Jordan.
- There is an indirect effect of statistical significance at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) of green human resource management practices on competitive advantage through the quality of social relations in universities in Jordan.

In the light of the findings of the study, the researchers recommended the following:

- The necessity for universities in Jordan to adopt green human resource management practices to achieve competitive advantage.
- The necessity of paying attention to the quality of social relations among university employees, and in particular the development of informal relations between them.

Keywords: Green Human Resource Management, Competitive Advantage, Quality of Social Relations

(1) Jafar Ahmad Al-Jayousi- Lecturer- Jordan Academy for Maritime Studies- Jordan

(2) Fayez Juma Al-Najjar- Professor, WISE University, Jordan

المقدمة:

نتيجة لما يشهده العالم أجمع من المنافسة الحادة في كل القطاعات والمجالات كان من الطبيعي أن تشمل هذه المنافسة القطاع التعليمي بكافة مستوياته ومنها التعليم الجامعي وتزامنا مع هذه المنافسة سارعت المؤسسات التعليمية والجامعات العالمية الحكومية والخاصة في مختلف البلدان الى الدخول في سباق المنافسة خاصة بعد ظهور تصنيفات الجامعات العالمية المعتمدة (ليس فقط لغرض البقاء وانما لغرض التميز والابداع). فأصبح الهدف هو التفوق وكيفية المحافظة عليه ولفترات طويلة وهو ما يعرف بالميزة التنافسية، لتلعب معايير الجودة والتميز والابتكار والتكلفة والمرونة التنظيمية الدور الفاعل في نجاح ونمو وتطور هذه الجامعات.

تراهن الجامعات حاليا على مؤسسات التعليم العالي للمساهمة في الحفاظ على البيئة واستدامتها من خلال توفير الموارد البشرية المبدعة ذات الإمكانيات العلمية العالية القابلة للتجديد والتطوير ومواكبة تحولات العصر من تطورات وتحديث للمشاركة في بناء المنظمات والمحافظة على ديمومتها. وتعتبر الموارد البشرية من أهم موارد وقدرات الجامعات وأية منظمة التي تقود لتحقيق الميزة التنافسية.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية: تنبع الأهمية العلمية للدراسة من أهمية المتغيرات المبحوثة، حيث يعتبر مفهوم الميزة التنافسية وإدارة الموارد البشرية الخضراء من المواضيع الادارية الهامة في الجامعات في الأردن بكافة تصنيفاتها (الحكومية، الخاصة، ذات القانون الخاص، والإقليمية). بالإضافة إلى ندرة الأبحاث والدراسات التي تناولت أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الميزة التنافسية والدور الذي تلعبه جودة العلاقات الاجتماعية في ذلك الأثر، فالدراسات في هذا المجال لا تزال محدودة وخاصة في مؤسسات التعليم العالي.

الأهمية العملية: تنبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من أهمية البيئة البحثية التي ستجري فيها وإمكانية استفادة الجامعات في الأردن من النتائج التي سيتم التوصل إليها، وذلك فيما يتعلق بمفهوم الميزة التنافسية، ومفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وجودة العلاقات الاجتماعية في تلك الجامعات.

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيس التعرف إلى أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الميزة التنافسية، والدور الوسيط لجودة العلاقات الاجتماعية في تفسير الأثر بين متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

1. التعرف إلى مستوى الأهمية النسبية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، الميزة التنافسية في الجامعات في الأردن.
2. التعرف إلى أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الميزة التنافسية في الجامعات في الأردن.
3. التعرف إلى أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الميزة التنافسية بوجود جودة العلاقات الاجتماعية في الجامعات في الأردن.

مشكلة الدراسة :

تكمن مشكلة الدراسة في سعي إدارة الجامعات في المملكة الأردنية الهاشمية لتحقيق الميزة التنافسية مبنية على ممارساتهم الخضراء لإدارة الموارد البشرية، ودر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيقها، والأثر غير المباشر لجودة العلاقات الاجتماعية في الميزة التنافسية في الجامعات في الأردن.

وعليه يمكن صياغة سؤال الدراسة الرئيس: ما هو أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الميزة التنافسية في الجامعات في الأردن، والدور الوسيط الذي تلعبه جودة العلاقات الاجتماعية في تفسير ذلك الأثر. ويتفرع عن السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية التالية :

- 1- ما الأهمية النسبية لكل من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، الميزة التنافسية، وجودة العلاقات الاجتماعية في الجامعات في الأردن؟
- 2- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها في الميزة التنافسية في الجامعات في الأردن؟
- 3- ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها في الميزة التنافسية من خلال جودة العلاقات الاجتماعية في الجامعات في الأردن؟

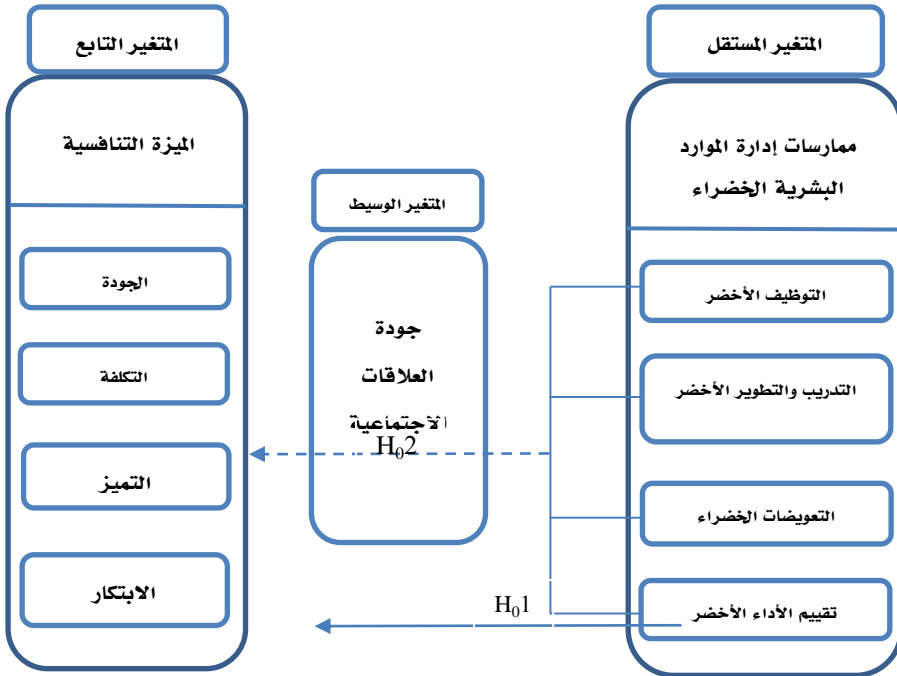
فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: Ho1: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، التعويضات الخضراء، التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر) في الميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة (الجودة، التكلفة، التميز، والابتكار) في الجامعات في الأردن".

الفرضية الرئيسية الثانية: Ho2: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها في الميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة من خلال جودة العلاقات الاجتماعية في الجامعات في الأردن".

أنموذج الدراسة:

الشكل 1 أنموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الباحثان اعتمادا على المراجع التالية:

- المتغير المستقل، (Jehan et al., 2020; Gharabih, 2019; Jirawutinunt & Limsuwan, 2019 عوديش وصالح، 2020، الإبراهيمي، 2019، الطاهر وآخرون، 2019، أحمد، 2019) المتغير التابع، (Yodiarso & Jeong, 2019; Jamoza & Oloko, 2018; Amiri et al., 2017; الجحدلي، 2020، أبو وردة وآخرون، 2019، الشوابكة، 2019، الجرابزة وآخرون، 2018) المتغير الوسيط، (Szostek, 2019; Tran et al., 2018; Venkataramani et al., 2013 زوين وجراد، 2018، الفتلاوي والكعبي، 2018)

الدراسات السابقة :

أولاً: الدراسات العربية.

- دراسة (Nawafleh 2020): هدفت الدراسة التعرف إلى أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (الإختيار والتوظيف الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، ونظام المكافآت الخضراء) في الميزة التنافسية بأبعادها (التميز، وسرعة الاستجابة، وخفض التكلفة) في عدد من المؤسسات التعليمية الأردنية وهي (جامعة اليرموك، وجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، والجامعة الأردنية). اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذا دلالة احصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها في الميزة التنافسية، وكان الأثر الأكبر لبعء التدريب والتطوير الأخضر ثم الاختيار والتوظيف الأخضر يليها نظام المكافآت الخضراء.
- دراسة الطاهر وآخرون (2019): هدفت الدراسة التعرف إلى توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التدريب والتطوير الأخضر، الإختيار والتوظيف الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، وحفظ الطاقة) في أداء الموارد البشرية (الكفاءة، الفاعلية، والإبداع) في القطاع الصناعي في جمهورية السودان. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين أبعاد توجه الموارد البشرية الخضراء والإبداع، ووجود علاقة عكسية بين حفظ الطاقة والكفاءة والفاعلية، ووجود علاقة عكسية بين التدريب والتطوير الأخضر والفاعلية، حيث لا يؤثر التدريب الأخضر على الفاعلية في الشركات عينة الدراسة وذلك لقلة البرامج التدريبية التي تزيد من وعي العاملين في القطاع الصناعي تجاه البيئة. كما وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين التوظيف الأخضر مع كل من الكفاءة والفاعلية. وقد أوصت الدراسة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات تتناول أثر توجه الموارد البشرية الخضراء على متغير تابع مختلف مثل الميزة التنافسية او تمكين العاملين.
- دراسة الدوري (2019): هدفت الدراسة التعرف إلى أثر رأس المال الاجتماعي (الثقة، والزمالة، والتعاون، والتكامل الاجتماعي) في تحقيق الأولويات التنافسية (الجودة، والكلفة، والمرونة، والتسليم - ووقت تقديم الخدمة، والتميز في الخدمة) في

المصارف الإسلامية الأردنية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال الاجتماعي مجتمعه في الأولويات التنافسية في المصارف الإسلامية الأردنية. وبنيت نتائج الدراسة أن التكامل الاجتماعي قد فسر ما نسبته (35.1%) من التباين في التنافسية وتلاه بعد الثقة ثم الزمالة وأخيرا التعاون. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين حول الأولويات التنافسية في المصارف الإسلامية الأردنية تعزي للمتغيرات الجنسية.

- دراسة زوين وجراد (2018): هدفت الدراسة التعرف إلى أثر جودة العلاقات الاجتماعية بأبعادها (الرضا، الثقة، والالتزام) في تحقيق القيمة المدركة لجودة الخدمات الصحية بأبعادها (جودة النظام، جودة التفاعل، وجودة المعلومات) في مستشفى الكفيل التخصصي في جمهورية العراق. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى توافر جودة العلاقات الاجتماعية وتوافر القيمة المدركة بين المستشفى وزبائنه حيث أن جميع إجابات عينة الدراسة كانت متجانسة ومتوافقة حول أبعاد جودة العلاقات الاجتماعية وأبعاد جودة الخدمة الصحية. كما توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لجودة العلاقات الاجتماعية في تحقيق القيمة المدركة للزبون.

ثانيا: الدراسات الأجنبية.

- دراسة (Rajabpour 2020): هدفت الدراسة التعرف إلى تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، والتعويضات الخضراء، وتقييم الأداء الأخضر) في سلوك الموظفين الصديق للبيئة والدور الوسيط لرأس المال الاجتماعي بأبعاده (رأس المال العلائقي، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال المعرفي) في شركات البتروكيمياويات في محافظة بوشهر- إيران. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الخضراء في السلوك الصديق للبيئة، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية في رأس المال الاجتماعي بكافة أبعاده، وعدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الاجتماعي في سلوك الموظفين الصديق للبيئة، وبالرغم من ذلك فقد

أظهرت النتائج أن هناك دور وسيط إيجابي لرأس المال الاجتماعي في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوك الصديق للبيئة.

- دراسة (Bombiak (2020)؛ هدفت الدراسة التعرف إلى الصعوبات والمعوقات في تنفيذ مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء في منظمات الأعمال في بولندا. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من الموظفين العاملين في منظمات الأعمال وكانت عينه الدراسة تتمثل في (50) منظمة من أصل حجم المجتمع البالغ (300) منظمة في دولة بولندا وقد استخدم الباحث أسلوب (CATI) لتحليل البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى تنفيذ ممارسات الموارد البشرية الخضراء في المنظمات المدروسة كان منخفضاً وأن أكثر الممارسات الخضراء كان للدافع الأخضر وأقلها كان في مجال التوظيف الأخضر. كما وأظهرت النتائج أن معوقات تنفيذ مفهوم الموارد البشرية الخضراء في المنظمات المدروسة يمكن تقسمها لأربعة مجموعات من العوامل هي: (العوامل الإدارية، والعوامل التكنولوجية، والعوامل الثقافية، وعوامل تختص بالموظفين).
- دراسة (Elrehail et al. (2019)؛ هدفت الدراسة التعرف إلى أثر إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، تحليل وتصميم الوظائف، الاختيار والتعيين، التدريب والتطوير، التعويضات والمكافآت، وتقييم الأداء) في الميزة التنافسية بأبعادها (التكلفة، الجودة، التنوع في الخدمات) من خلال الدور الوسيط لرضا الموظفين في فنادق الخمس نجوم شمال جزيرة قبرص. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذا دلالة إحصائية لتخطيط الموارد البشرية والاختيار والتعيين في الميزة التنافسية، وعدم وجود أثر ذا دلالة إحصائية لكل من التعويضات والمكافآت والتدريب والتطوير في الميزة التنافسية. وتوصلت الدراسة أن رضا الموظفين لا يتوسط العلاقة بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية.
- دراسة (Ali et al. (2016)؛ هدفت الدراسة التعرف إلى دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية بأبعادها (التوظيف، والتدريب، والحوافز، وتقييم الأداء، والأمن الوظيفي، وتمكين العاملين) على الأداء المنظمي، والدور لمتناخ علاقات الموظفين لتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة، في قطاع البنوك في شنغهاي- الصين.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذا دلالة احصائية لأبعاد إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية في الأداء المنظمي. ووجود أثر ذا دلالة احصائية لمناخ علاقات الموظفين في الأداء المنظمي. كما وظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذا دلالة احصائية لإدارة الموارد البشرية الإستراتيجية في الأداء المنظمي في ضوء مناخ علاقات الموظفين كمتغير وسيط.

الإطار النظري:

مفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

أصبحت المنظمات في الوقت الحاضر أكثر اهتماما ووعيا بالقضايا البيئية والتنمية المستدامة، حيث أجبرت القضايا البيئية منظمات الأعمال على إيجاد طرق لحل القضايا البيئية والتركيز على المستقبل المستدام، واحدى هذه الطرق هي ممارسة مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء، والتي تعني على أنها ممارسة إدارية تعمل على موازنة ممارسات الإدارة التنظيمية مع البيئة المستدامة، حيث يجب تشجيع الموظفين في منظمات الأعمال وتمكينهم وزيادة وعيهم بالبيئة لضمان توجههم نحو وظائف وممارسات صديقة للبيئة (Zaki & Norazman 2019).

لقد عرفت (ElSakka, 2018) إدارة الموارد البشرية الخضراء على أنها جانب من إدارة الموارد البشرية للإدارة البيئية، وإنشاء واستدامة منظمة تهتم بالبيئة من خلال تعيين موظفين على استعداد لتنفيذ أنشطة الإدارة الخضراء. كما ويمكن تحقيق الاستدامة الخضراء من خلال مجموعة من الممارسات الصديقة للبيئة داخل المنظمات، منها حفظ الملفات الإلكترونية، مشاركة العاملين للسيارات للوصول ومغادرة العمل، تقاسم الوظائف، عقد المؤتمرات عن بعد، إجراء المقابلات الافتراضية، العمل عن بعد، التدريب عبر الإنترنت، والاستخدامات الموفرة للطاقة (Bangwal & Tiwari, 2015).

أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

1- التوظيف الأخضر

هي الوظيفة التي تتبناها المنظمة لتحقيق التنمية المستدامة من خلال الاستقطاب وجذب الموارد البشرية الذين يهتمون بقضايا الإدارة البيئية، واختيار

المرشحين ممن لديهم تجارب في الإدارة البيئية وأن يصبح توظيف هذه الموارد جزءاً من جدول المقابلة (أبورمان والصدريقي، 2017). وتتمثل المنافسة بين المنظمات في استقطاب الموارد البشرية الكفؤة، حيث أن عملية التوظيف تجري من خلال الاستقطاب والتوظيف للموارد البشرية التي تحمل المهارات والأفكار والمواهب الداعمة للمعايير الخضراء عند التقدم لشغل الوظيفة، وتجري عملية الاختيار من بين المترشحين الذين يحملون الثقافة الخضراء والتي تتفق مع المعايير للمنظمة الخضراء (Sayed, 2015).

تعمل المنظمات على إيجاد التوظيف الأخضر عبر عدد من الوسائل للحصول على الموارد البشرية التي تتطابق مواصفاتهم مع التوصيف الوظيفي المطلوب للمنظمة لتلبية الاحتياجات والممارسات الخضراء للوظائف، كما ويمكن للمنظمات اعتماد أسلوب التوظيف الافتراضي كأسلوب يعطي للمنظمة ميزة تنافسية من خلال الإلتزام بالاستدامة للموارد والحفاظ على البيئة، ويظهر ذلك من خلال استخدام المنظمة لوسائل الاتصال الإلكترونية وموقع الشركة ومحركات البحث والتي من خلالها يمكن استقطاب الموارد البشرية التي تؤمن بالمفاهيم البيئية (Uddin, 2018).

2- التدريب والتطوير الأخضر

من أجل الاستمرار في سوق الأعمال لا بد للمنظمات من متابعة التغيرات والتطورات المتسارعة التي تحدث فيه، ولا بد للمنظمة أن تطور نفسها مع هذه التطورات من خلال التدريب والتطوير، وبما أن التدريب والتطوير هي ممارسة توجيه مهارات ومعارف الموظفين لكفاءات مفيدة ومحددة فإن التدريب والتطوير الأخضر يسعى لتدريب الموظفين على أساليب عمل معينة تقلل من النفايات والاستخدام الأمثل للموارد والحفاظ على الطاقة وتقليل أسباب التدهور البيئي (Bangwel & Tiwari, 2015).

إن التدريب والتطوير الأخضر هو مجموع البرامج التدريبية التي تقوم بها المنظمات لموظفيها حول الممارسات الخضراء والمتمثلة في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين، ثم نقل المعرفة لهم من خلال الندوات وورش العمل والبرامج التدريبية في المنظمة مع التركيز أن يكون لهذه البرامج تأثير واضح على النتائج السلوكية الإيجابية في العمل (Priya & Shree, 2019).

كما ويرى Uddin (2018) أنه لا بد من تنظيم وإجراء البرامج التدريبية الخضراء لجميع العاملين في المنظمة في جميع المستويات الإدارية، وتوفير فرص التدريب

في مجالات الإدارة البيئية من أجل تطوير معارفهم في المجالات الصديقة للبيئة، كما ويجب تدريب الموظفين على تحليل مساحات العمل الخضراء، وإعادة التدوير، وتحديد الاحتياجات التدريبية الخضراء لزيادة اهتماماتهم البيئية.

3- التعويضات الخضراء

هي وظيفة تقدم للموظفين التعويضات سواءً أكانت مادية أو غير مادية على أساس الأداء البيئي المميز والمبادرات البيئية الإبداعية والممارسات الصديقة للبيئة وتقليل التأثيرات السلبية، وتكون التعويضات أكثر فاعلية في تحفيز الموارد البشرية للتوجه للأداء الأخضر عند الجمع بين التعويضات المادية وغير المادية معاً (Tang et al., 2017). إن التعويضات الخضراء (أجور وحوافز) يمكن أن تكون أقوى طريقة لمواءمة الأهداف البيئية التنظيمية مع أهداف المصلحة الذاتية للموظفين من بين جميع الممارسات التي تشكل نظام الموارد البشرية، وذكر في هذا الصدد أن تعويض كبار المسؤولين التنفيذيين يجب أن يكون مرتبطاً بالأداء البيئي جنباً إلى جنب مع تحقيقية للأهداف الإستراتيجية للمنظمة (Frenandez & DelRio, 2019).

4- تقييم الأداء الأخضر

هي ممارسة تحسين قدرات الموارد البشرية من خلال تعزيز مهاراتهم المهنية ومعايير الأداء الأخضر والتي بدورها تساعد في تحقيق هدف التنظيم، ويعد تقييم الأداء الأخضر أحد الوظائف الحاسمة من أجل الحفاظ على الأداء البيئي في المنظمة، وتحتاج إدارة الموارد البشرية إلى تطوير برامج الإدارة البيئية والتدقيق البيئي ونظم المعلومات الخضراء وبرامج التدقيق الأخضر لقياس الأداء الأخضر للموظفين، ويعمل تقييم الأداء الأخضر على تحسين مهارات الموظف والكفاءات السلوكية والعمل الجماعي للتعامل مع المشكلات البيئية، والتي من شأنها دعم القيم الأساسية وتعزيز رأس المال الفكري الأخضر (Jirawuttinunt & Limsuwan, 2019). ويساعد تقييم الأداء الأخضر المنظمات على تحديد مستوى الأداء الذي يقدمه الموظفين للحد من التلوث البيئي وتطوير الابتكارات في البرامج التدريبية، حيث أن المنظمات التي تولي اهتماماً للقضايا البيئية تستطيع الحصول على شهادات عالمية كشهادة (ISO 14001) التي تساهم في تحسين سمعة المنظمة والارتقاء بميزتها التنافسية (Alharbi, 2020).

مفهوم الميزة التنافسية

تسعى المنظمات ومنها الجامعات لأن تبقى في السوق وتستمر في مجال أعمالها، ولكن ذلك لا يتحقق بشكل سهل ويسر، بل تتعرض لمنافسة شديدة وقوية، وحتى تحقق الجامعات أهدافها المطلوبة فإنه يستوجب عليها أن تمتلك ميزة تنافسية تعبر بها ومن خلالها عن تفردا عن غيرها من الجامعات الأخرى. وهذا الأمر لا يأتي في محض الصدفة بل يستوجب عليها أن تعرف قواعد التنافس القائمة في السوق (الداخلي والخارجي) وكيف يمكن أن تلعب الأدوار لكي تكسب الميزة التنافسية التي تجعلها قادرة على محاكاة المنافسين والتفوق عليهم (البكري، 2010، 191).

إن امتلاك المنظمة للميزة التنافسية يعني قدرتها على في مواجهة التغيرات البيئية في السوق وفحصها الدقيق لهذه البيئة، وبالتالي قدرتها في مواجهة الآخرين وإمكانية البقاء والاستمرار تكون واضحة وجلية (البكري وبني حمدان، 2013). تعددت تعاريف الميزة التنافسية من قبل الكتاب والمؤلفين وظهرت بمسميات متعددة من أبرزها القدرة التنافسية والتفوق التنافسي والتميز التنافسي (النشفي ودعيس، 2017). لكنها تتفق في مضمونها على أن مفهوم الميزة التنافسية يشير إلى الكيفية التي تستطيع بها المنظمة ان تميز نفسها عن منافسيها وتحقق لنفسها التفوق والتميز عليهم (رشيد وآخرون، 2015). وجاء هذا التعدد في تعريف الميزة التنافسية بسبب التنوع والاختلاف في النظرة التي أنطلق منها الباحثون في تحديد المفهوم. وفي إطار ما يعرف بمزايا المتحرك الأول (First- Mover Advantage) يؤكد البعض على أنها عملية إبداع عندما يعرفها بأنها اكتشاف طرق جديدة أكثر فاعلية من تلك المستعملة من قبل المنافسين، وقدرة المنظمة على تجسيد ذلك الاكتشاف ميدانيا، أي إحداث عملية إبداع واسعة النطاق (Porter, 1985, 48).

أبعاد الميزة التنافسية

1- الجودة

"اختلف الباحثون والمفكرون حول ايجاد تعريف موحد للجودة وهذا ما وضحه Foster حيث قال لو طلبنا من عشرة أشخاص اعطاء تعريف للجودة لوضعوا عشرة تعاريف لها مختلفة، فعلا سبيل المثال فان (David Garaven) قدم وحده خمسة تعاريف للجودة، على اساس التعريف غير المحدد اي يصعب تعريفها وانما يمكن معرفتها

والاستدلال عليها، والتعريف على اساس المنتج، والتعريف على اساس المستخدم النهائي ،
 والتعريف على اساس التصنيع ، وأخيرا على اساس القيمة" (الظاهر، 2007).
 وقد عرفت الجودة من قبل (Armand Feigenbaum) بانها جميع صفات
 وخصائص المنتج والتي تحدث التوافق مع رغبات وتوقعات العملاء، اما (Grosby)
 فيعرفها بالمطابقة مع المواصفات، بينما يرى (Juran) بانها ملائمة المنتج للاستخدام، اما
 (Edward Deming) فينظر للجودة بانها تحقيق احتياجات وتوقعات العميل الحالية
 والمستقبلية (Reed et al. 2000).

2- التكلفة

إن التكلفة بوصفها أداة تنافسية تعنى تكيف العمليات الإنتاجية لتقليل أو
 إلغاء النشاطات التي لا تحقق القيمة المضافة، وبالتالي تخفيض تكاليف رأس المال
 وتكلفة العمل وتكلفة المنتج وتكاليف التشغيل والمخزون، والنقل والمناولة وتقليل
 حالات الفقدان والضياع ونسب المعيب. كما أن تخفيض التكلفة تعنى تصميم وتصنيع
 وتسويق منتجات وخدمات بأقل تكلفة ممكنة مقارنة مع منافيسها مما يمكنها من تحقيق
 أرباح أعلى، وبالتالي قيام المنظمة بتخفيض تكلفة المنتج أو الخدمة مع المحافظة على
 مستوى الجودة (شليبي، 2018). وتتحقق الميزة في قيادة التكلفة في المنظمات من خلال
 الخبرة، والاستثمار في مرافق الإنتاج، والحفظ والمراقبة الدقيقة لتكاليف التشغيل
 الإجمالية من خلال برامج مثل تقليل الحجم وإدارة الجودة (Valipour,2012). وتعتبر
 التكلفة العامل الحاسم في مدى استمرار وبقاء ونجاح أي مؤسسة للتعليم العالي، ولا بد من
 أن تسعى الجامعة لتحقيق ميزة تنافسية من خلال خفض التكلفة، والأهم من ذلك هو
 زيادة فعالية الجامعة من أجل أن تصبح مموله ذاتيا مع ضمان الجودة للمخرجات (محمد،
 2019).

3- التميز

يمكن النظر إلى التميز في أبسط معانيه على أنه التفوق في نشاط ما، وذلك
 بالمقارنة مع من يعمل في نفس النشاط، وقد يعني امتلاك ما لا يمتلكه الآخرين، وهو لا
 يعني بالضرورة بلوغ الكمال، ولكنه يقتضي بذل كل الجهود الممكنة والمتاحة للتميز عن
 الأقران، كما ينظر للتميز على أنه أسلوب جيد للحياة يحدث في جميع المنظمات الكبيرة
 والصغيرة، الحكومية وغير الحكومية سواء أكانت منظمات خدمية أو إنتاجية (بلكبير،

(2016). وهي تقديم قيمة متميزة والحفاظ عليها لجميع أصحاب المصلحة الرئيسيين، ويشير التميز إلى الجهود المستمرة لإنشاء إطار داخلي للمعايير والعمليات التي تهدف إلى إشراك الموظفين وتحفيزهم على تقديم المنتجات والخدمات التي تلبى متطلبات العملاء (Nenadal et al. 2018).

4- الابتكار

إنها عملية تحويل الفرصة إلى أفكار جديدة ووضعها في ممارسات مستخدمة على نطاق واسع، وقد تم وصف الابتكار أولاً من قبل الاقتصادي الألماني وعالم السياسة (Schumpeter) وعرفه بأنه "القوة الدافعة للتنمية"، حيث تم اقتراح خمسة مظاهر للابتكار في تعريفه هي: إنشاء منتجات جديدة أو تحسينات نوعية في المنتجات الحالية، استخدام عملية صناعية جديدة، افتتاح أسواق جديدة، تطوير مصادر جديدة للمواد الخام أو مدخلات جديدة أخرى، والأشكال الجديدة للمنظمات الصناعية (Tuan et al., 2019). وهو عبارة عن تحويل الأفكار الجديدة والأفكار الخيالية إلى واقع، وقد ينتج عن استخدام هذه الخاصية الذهنية بفاعلية النواتج التالية: توليد شيء جديد غير مسبوق على الإطلاق (قد يكون هذا المنتج نادر الحدوث إلا في حالات الإبداع العالي) بالإضافة إلى توحيد أو دمج مجموعة أفكار متباعدة وغير متباعدة بطريقة جديدة غير مألوفة. وإيجاد أو إظهار استخدامات غير متعارف عليها لأفكار المتداولة أو لمنتج ما. وأخيراً نقل الأفكار الموجودة أصلاً والمتداولة إلى مستفيدين آخرين أو أشخاص جدد (Moedas, 2018, 22).

جودة العلاقات الاجتماعية

تمثل علاقات العمل الاجتماعية مجموعة من العلاقات الشخصية بين العاملين في المنظمة (العلاقة بين الزملاء، والعلاقة بين الرئيس والمرؤوسين)، والعلاقة بين العاملين في المنظمة والزبائن، وتظهر هذه العلاقات على شكل سلوكيات تحدد مهارات الفرد في التعامل والتواصل مع الآخرين، ويتم تحديد جودة العلاقات الاجتماعية في المنظمات من خلال النظام الاجتماعي الذي يسهل أو يعرقل استخدام الأفراد لمهاراتهم في التواصل، ويتمثل النظام الاجتماعي من خلال الأدوار والمعايير الموجودة في المنظمة، المناخ التنظيمي السائد، شكل الاتصال المتبع، الممارسات الإدارية، حجم التنافس، طبيعة التعاون بين العاملين، والصراع والطريقة التي يعالج بها (الزعيبي، 2009).

إن جودة العلاقات الاجتماعية في بيئة الأعمال تجني العديد من الثمار والعديد من الفوائد والتغيرات بين بيئة العمل والعاملين، حيث أن جودة العلاقات الاجتماعية توفر الرضا الوظيفي للعاملين في المنظمة، تعمل على زيادة حيوية العمل والقضاء على الأسلوب الروتيني المعتمد في الأداء والذي يكون غالباً عائقاً بين العاملين وكفاءتهم في الأداء بسبب الشعور بالملل، وتشكل جودة العلاقات الاجتماعية العنصر الإيجابي لإثارة دوافع العاملين لتحسين الأداء في العمل وتمنحهم الفرصة لبذل المزيد من الجهود لتحقيق الإنجاز المتميز والإبداع في العمل، تُوَجَّج الشعور بالانتماء للعمل بسبب ما تكوَّنه العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل من الألفة والمحبة والتعاون والصدق (محمد، 2016، 25).

وتساعد جودة العلاقات الاجتماعية على سهولة تدفق المعلومات بين العاملين في المنظمة التي تعمل بدورها على جودة اتخاذ القرارات وتحقيق أهداف المنظمة والتي تتأثر بنوعية العلاقة بين الموظفين والموظفين مع المشرفين (Tran et al., 2018).

إن هناك مجموعة من العوامل تفوق الظروف المادية للعمل أدت إلى زيادة الإنتاجية وهذه العوامل هي العوامل الإنسانية والروابط الاجتماعية بين العاملين، فكلما نمت روابط وعلاقات اجتماعية بين العاملين كلما زاد لديهم الشعور بالمسؤولية الجماعية التي تحفز على العمل دون الحاجة إلى إشراك مباشر (المرعي، 2010، 16) منهجية الدراسة:

نوع الدراسة: تعتبر هذه الدراسة تطبيقية من حيث الطبيعة، وإيضاحية من حيث الغرض، وهي غير مخططة من حيث تخطيط وضبط الدراسة لأنها تجري في البيئة الطبيعية للجامعة، وهي دراسة مقطعية من حيث الأفق الزمني لأنها تجري على عينة في نفس الوقت (النجار، النجار، والزعبي، 2020، 53-55). كما تعتبر هذه الدراسة كمية من الآلية والاجراءات (Saunders et al., 2019).

• مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين في الجامعات في الأردن وعددهم (36651) منهم (10922) عضو هيئة تدريس و(25729) إداريين، موزعين على الجامعات في الأردن وعددها (33) جامعة مقسمة إلى أربع تصنيفات هي (الحكومية، والخاصة، وذات القانون الخاص، والإقليمية)، حسب الموقع الإلكتروني الرسمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي (إحصائية (http://www.mohe.gov.jo) (2018/2017).

- عينة الدراسة: لقد اعتمد الباحثان على العينة العشوائية الطبقية المناسبة لغايات تمثيل مجتمع الدراسة، وعلى هذا الاساس فإن العينة الممتلة للمجتمع (36651) هو (375) عضو هيئة تدريس وعضو هيئة إدارية (النجار وآخرون، 2020، 109)، وعليه قرر الباحثان توزيع (400) استبانة تحوطا لضمان تمثيل المجتمع، وقد تم استرجاع (386) استبانة صالحة.
- وحدة التحليل: تتكون وحدة المعاينة والتحليل لهذه الدراسة عضو الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في الجامعات في الأردن.
- طرائق جمع البيانات: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد الباحثان في توثيق البيانات على طريقة توثيق نظام جمعية علماء النفس الأمريكية (American Psychological Association [APA], 2020). وتم الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات هما المصادر الثانوية والمصادر الأولية وكالتالي:
 - أولاً- المصادر الثانوية: لقد تم الحصول على البيانات المتعلقة بالدراسة الحالية من خلال الرجوع الى مصادر البيانات الثانوية، مثل المراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والمقالات، والدوريات، والتقارير، والأبحاث، والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة.
 - ثانياً- المصادر الأولية: لقد اعتمد الباحثان إلى جمع البيانات الأولية على الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، والتي تم تطويرها خصيصاً لهذا الغرض والتي شملت على عدد من الفقرات التي تعكس أهداف الدراسة، والتي تم توزيعها على عينة الدراسة. وقد اعتمدت الدراسة مقياس ليكرت الخماسي والمتضمن درجات الموافقة التالية: (عالية جداً = 5، عالية = 4، متوسطة = 3، قليلة = 2، قليلة جداً = 1).
 واشتملت الاستبانة على أربع مجموعات من الأسئلة، وذلك على النحو التالي:
 - المجموعة الأولى: تضمنت بعض الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وستشمل (الجنس، والفئة العمرية، وعدد سنوات الخبرة، والوظيفة التي تشغلها، والمهل العلمي، وتصنيف الجامعة). المجموعة الثانية: تضمنت العبارات التي تقيس متغير الدراسة المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء) المتمثلة في (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، التعويضات الخضراء، وتقييم الأداء الأخضر) وقد شملت (20) فقرة. المجموعة الثالثة: تضمنت العبارات التي تقيس متغير الدراسة التابع (الميزة

التنافسية) المتمثلة في (الجودة، التكلفة، التميز، والابتكار) وقد شملت (20) فقرة. المجموعة الرابعة: تضمنت العبارات التي تقيس متغير الدراسة الوسيط (جودة العلاقات الاجتماعية) وقد شملت (12) فقرة.

- صحة أداة الدراسة: لقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في الجامعات الأردنية؛ للتأكد من دقة الفقرات وصحتها، حيث تم دراسة جميع ملاحظات المحكمين وتم حذف وتعديل بعض الأسئلة.
- ثبات أداة الدراسة: لقد تم إجراء اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس مدى الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة. ويوضح الجدول (1) قيم معامل الاتساق الداخلي لفقرات المتغير المستقل.

الجدول 1 قيم معامل (كرونباخ ألفا) لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

أبعاد ممارسات إدارة موارد البشرية الخضراء	عدد الفقرات	قيمة ألفا
ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	20	0.930
التوظيف الأخضر	5	0.814
التدريب والتطوير الأخضر	5	0.838
التعويضات الخضراء	5	0.826
تقييم الأداء الأخضر	5	0.891

يتضح من الجدول (1) أن قيم معامل الاتساق الداخلي للمتغيرات الفرعية للمتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء) تراوحت بين (0.814 - 0.891). وأن قيمة ألفا لفقرات ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ككل قد بلغت (0.93) وهي أكبر من (0.70) مما يؤكد على وجود اتساق داخلي في أبعاد المتغير المستقل (النجار وآخرون، 2020، 151).

ويوضح الجدول (2) قيم معامل الاتساق الداخلي لفقرات المتغير التابع.

جدول 2 قيم معامل (كرونباخ ألفا) لأبعاد الميزة التنافسية

أبعاد الميزة التنافسية	عدد الفقرات	قيمة ألفا
الميزة التنافسية	20	0.943
الجودة	5	0.868
التكلفة	5	0.863
التميز	5	0.896
الابتكار	5	0.882

يتضح من الجدول (2) أن قيم معامل الاتساق الداخلي للمتغيرات الفرعية للمتغير التابع (الميزة التنافسية) تراوحت بين (0.863 - 0.896). وأن قيمة ألفا لفقرات الميزة التنافسية ككل

قد بلغت (0.943) وهي أكبر من (0.70) مما يؤكد على وجود اتساق داخلي في أبعاد المتغير التابع (النجار وآخرون، 2020، 151).

كما وبلغت قيمة ألفا لفقرات المتغير الوسيط (جودة العلاقات الاجتماعية) (0.924) وهي أكبر من (0.70) مما يؤكد على وجود اتساق داخلي في فقرات المتغير الوسيط (النجار وآخرون، 2020، 151).

• اختبار ملائمة النموذج: لقد تم إجراء الاختبارات التالية لاختبار ملاءمة النموذج أولاً: اختبار الارتباط الخطي (Multicollinearity)

تم إجراء اختبار الارتباط الخطي للوصول إلى الدرجة التي فيها أحد المتغيرات مشروحا بواسطة متغير مستقل آخر، ويبين الجدول (3) نتائج الاختبارات:

الجدول 3 نتائج اختبار معامل تضخم التباين (VIF) و (Tolerance)

البعد	معامل تضخم التباين (VIF)	Tolerance
التوظيف الأخضر	1.781	0.561
التدريب والتطوير الأخضر	1.900	0.526
التعويضات الخضراء	2.097	0.477
تقييم الأداء الأخضر	2.497	0.400

إن نسبة القطع العام هي (10) في معامل التضخم ويقابلها (0.1) في Tolerance، أي أن القيم يجب أن تكون أقل من (10) لمعامل التضخم وأكبر من (0.1) للمسموحية، ويتضح من الجدول (3) أن جميع قيم معامل التضخم (VIF) هي أكبر من (1) وأقل من (10)، وأن جميع قيم (Tolerance) هي أكبر من (0.10)، مما يشير إلى عدم وجود ارتباط خطي بين متغيرات الدراسة المستقلة (Sekaran & Bougie, 2010, 353).

ثانياً: مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون

يبين الجدول (4) الارتباطات البيئية للمتغيرات الفرعية للمتغير المستقل.

الجدول 4 مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون لأبعاد المتغير المستقل

أبعاد المتغير المستقل	التوظيف الأخضر	التدريب والتطوير الأخضر	التعويضات الخضراء	تقييم الأداء الأخضر
التوظيف الأخضر	1			
التدريب والتطوير الأخضر	0.537**	1		
التعويضات الخضراء	0.487**	0.613**	1	
تقييم الأداء الأخضر	0.635**	0.610**	0.678**	1

❖ عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول (4) أن معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة الفرعية جميعها أقل من (0.70) وهذا يشير إلى عدم وجود ظاهرة الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة (Sekaran & Bougie, 2010, 352)

ثالثاً: معامل الالتواء

الجدول 5 نتائج اختبار معامل الالتواء لمتغيرات الدراسة

معامل الالتواء	البعد
-0.280	ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء
-0.224	الميزة التنافسية
-0.275	جودة العلاقات الاجتماعية

يبين الجدول (5) اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات التي تم جمعها، وذلك للتأكد أن البيانات تقع تحت التوزيع الطبيعي، ويشير الجدول أن قيم معامل الالتواء (Skewness) جميعها تقع بين (0 إلى ± 2) وهذا يشير إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وصالحة لإجراء التحليل الاحصائي (Bohm & Zech, 2010, 263).

• تحليل متغيرات الدراسة والفرصيات

أولاً- وصف خصائص عينة الدراسة: يوضح الجدول (6) الخصائص المختلفة لعينة الدراسة.

الجدول 6 توزيع أفراد العينة (الجنس، الفئة العمرية، عدد سنوات الخبرة، الوظيفة،

المؤهل العلمي، تصنيف الجامعة)

المتغير	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	217	56.2
ذكر		
أنثى	169	43.8
الفئة العمرية	49	12.7
أقل من 30 سنة		
30 سنة - أقل من 40 سنة	147	38.1
40 سنة - أقل من 50 سنة	103	26.7
50 سنة فأكثر	87	22.5
عدد سنوات الخبرة	65	16.8
أقل من 5 سنوات		
5 سنوات - أقل من 10 سنوات	155	40.2
10 سنوات - أقل من 15 سنة	77	19.9
15 سنة فأكثر	89	23.1
الوظيفة التي تشغلها	178	46.1
عضو هيئة تدريسية		

43.3	167	عضو هيئة إدارية	
10.6	41	عضو هيئة تدريسية وإداري	
9.6	37	دبلوم كلية مجتمع فما دون	المؤهل العلمي
24.4	94	بكالوريوس	
33.9	131	ماجستير	
32.1	124	دكتوراه	
60.9	235	حكومية (رسمية)	تصنيف الجامعة
34.7	134	خاصة	
2.8	11	ذات قانون خاص	
1.6	6	إقليمية	

يتبين من الجدول (6) تقارب النسب في جنس أفراد العينة، وأن النسبة الأكبر للضئة العمرية كانت للضئة (30 سنة - أقل من 40 سنة) حيث بلغت نسبتهم (38.1%)، أما فيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة فقد كانت النسبة الأكبر للضئة من (5 سنوات - أقل من 10 سنوات) والنسبة الأقل للضئة (أقل من 5 سنوات) بنسب (40.2%، و16.8%) على التوالي، وفيما يتعلق بالوظيفة التي تشغلها عينة الدراسة فكانت نسب أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة الإدارية متقاربة، وبالنسبة للمؤهل العلمي فقد كانت النسبة الأعلى لحملة درجة الماجستير ثم الدكتوراه ثم البكالوريوس وأخيراً دبلوم كلية مجتمع فما دون، وأن غالبية أفراد العينة هم الجامعات الحكومية حيث بلغت نسبتهم (60.9%).

ثانياً - الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة

- الأهمية النسبية لأبعاد المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء) يظهر الجدول (7) الأهمية النسبية لأبعاد المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء).

الجدول 7 الأهمية النسبية لأبعاد المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء)

أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	الوسط الحسابي	الترتيب	الأهمية النسبية
التوظيف الأخضر	3.126	2	متوسطة
التدريب والتطوير الأخضر	3.509	1	متوسطة
التعويضات الخضراء	3.068	4	متوسطة
تقييم الأداء الأخضر	3.079	3	متوسطة
ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء	3.196	---	متوسطة

تبين من الجدول (7) أن الأهمية النسبية لجميع أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية كانت متوسطة، حيث جاء التدريب والتطوير الأخضر في المرتبة الأولى بمتوسط

حسابي (3.509) بينما جاء بعد التعويضات الخضراء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.068).

• الأهمية النسبية لأبعاد المتغير التابع (الميزة التنافسية)

يظهر الجدول (8) الأهمية النسبية لأبعاد المتغير التابع (الميزة التنافسية).

الجدول 8 الأهمية النسبية لأبعاد المتغير التابع (الميزة التنافسية)

أبعاد الميزة التنافسية	الوسط الحسابي	الترتيب	الأهمية النسبية
الجودة	3.560	2	متوسطة
التكلفة	3.550	3	متوسطة
التميز	3.703	1	مرتفعة
الابتكار	3.530	4	متوسطة
الميزة التنافسية	3.586	----	متوسطة

تبين من الجدول (8) أن الأهمية النسبية لجميع أبعاد الميزة التنافسية كانت متوسطة، حيث جاء بعد التميز في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.703) بينما جاء بعد الابتكار في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.530).

• الأهمية النسبية لأبعاد المتغير الوسيط (جودة العلاقات الاجتماعية)

أظهرت نتائج الأهمية النسبية للمتغير الوسيط (جودة العلاقات الاجتماعية) ككل أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات كانت (3.341) وبدرجة أهمية متوسطة.

• اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: H_01 : "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، التعويضات الخضراء، التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر) في الميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة (الجودة، التكلفة، التميز، والابتكار) في الجامعات في الأردن".
ولتحليل هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد المعياري.

الجدول 9 ملخص النموذج وتحليل التباين للفرضية الرئيسية الأولى

تحليل التباين ANOVA ^a		ملخص النموذج Model Summary ^a		النموذج Model
Sig. F	DF	F	R ²	R
0.000 ^b	درجة الحرية 4	الحسوبة 32.073	معامل التحديد 0.252	معامل الارتباط 0.502 ^a

a: المتنبئ: التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، التعويضات الخضراء، تقييم الأداء الأخضر
b: المتغير التابع: الميزة التنافسية

يتبين من الجدول (9) ملخص النموذج أن قيمة معامل الارتباط ($R = 0.502$) مما يشير إلى أن هناك علاقة ارتباط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها والميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة في الجامعات في الأردن، كما يلاحظ أن معامل التحديد R^2 لأبعاد المتغير المستقل قد بلغت (0.252) وهذا يعني أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، التعويضات الخضراء، تقييم الأداء الأخضر) قد فسرت ما نسبته (25.2%) من التباين في الميزة التنافسية.

ويلاحظ من جدول تحليل التباين (ANOVA) أن قيمة F المحسوبة قد بلغت (32.073) عند مستوى دلالة (Sig. = 0.000) وعند درجة حرية (DF=4)، وهذا يؤكد معنوية الانحدار.

الجدول 10 نتائج تحليل المعاملات

رقم النموذج	النموذج Model	جدول المعاملات ^a Coefficient	Sig T
		المعامل المعياري β	مستوى الدلالة
		T المحسوبة	
1	التوظيف الأخضر	0.205	0.001
	التدريب والتطوير الأخضر	0.048	0.433
	التعويضات الخضراء	0.301	0.000
	تقييم الأداء الأخضر	0.118	0.094

a: المتغير التابع: الميزة التنافسية

تبين من الجدول (10) أن قيم β لبعدي التوظيف الأخضر والتعويضات الخضراء عند قيم T تقع عند مستوى معنوية (0.000 - 0.001) وهي أقل من (0.05) وهي معنوية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وأن قيم β لبعدي التدريب والتطوير الأخضر وتقييم الأداء الأخضر عند قيم T تقع عند مستوى معنوية (0.094 - 0.433) وهي أكبر من (0.05) وغير معنوية. وعليه تبين أن (مساران) معاملان من معاملات المتغير المستقل الفرعية هي معنوية وهذا يعطي مؤشرا على معنوية المعاملات.

واستنادا لما سبق من التحليل فإنه لا يمكن قبول الفرضية العدمية الرئيسة الأولى وقبول الفرضية البديلة القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (التوظيف الأخضر،

التعويضات الخضراء، التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر) في الميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة (الجودة، التكلفة، التميز، والابتكار) في الجامعات في الأردن".
 الفرضية الرئيسية الثانية: Ho2: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها في الميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة من خلال جودة العلاقات الاجتماعية في الجامعات في الأردن".
 لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل المسار للتحقق من وجود أثراً غير مباشر لجودة العلاقات الاجتماعية كمتغير وسيط في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعاده والميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة.
 ويبين الجدول (10) نتائج اختبار موائمة النموذج.

الجدول 10 ملخص موائمة النموذج

RAMSEH	CFI	GFI	Sig	Chi ²	مؤشر الجودة
الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي	مؤشر الموائمة المقارن	مؤشر موائمة الجودة	مستوى الدلالة	الحسوبة	القيمة
0.088	0.976	0.977	0.000	31.996	

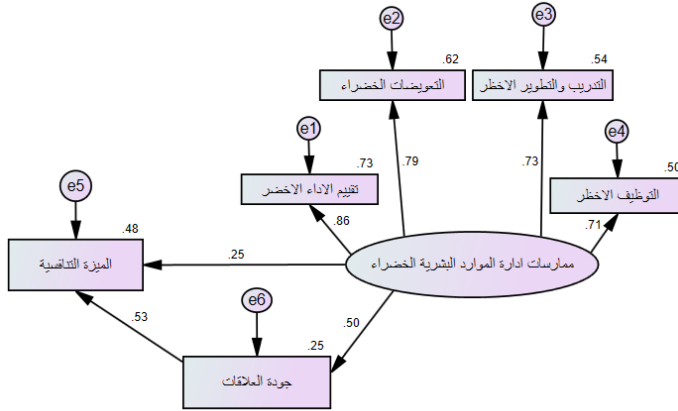
GFI (Goodness of Fit Index) (مؤشر موائمة الجودة، من المفترض أن يقترب من الواحد صحيح)

CFI (Comparative Fit Index) (مؤشر الموائمة المقارن، من المفترض أن يقترب من الواحد صحيح)

RMSEA (Mean Square Error Root) (مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي، من المفترض أن يقترب من الصفر)

يتبين من الجدول (10) أن قيمة ($Chi^2=31.996$) الحسوبة عند مستوى معنوية ($Sig=0.00$) وهي ذات دلالة إحصائية. ويتبين من الجدول أن مؤشر موائمة الجودة ($GFI=0.977$) ومؤشر الموائمة المقارن ($CFI=0.976$) وكلاهما يقتربان من العدد (1). كما تبين أن جذر متوسط الخطأ التقريبي ($RAMSEH= 0.088$) وهي تقترب من (الصفر). وكل ما سبق يؤكد موائمة النموذج.
 والشكل (2) يوضح نتائج تحليل المسار

الشكل (2) نتائج تحليل المسار لبيان الأثر غير المباشر



الجدول 11 نتائج تحليل المسار

المسار	الأثر المباشر المعياري	الأثر غير المباشر المعياري	الأثر الكلي المعياري
ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ← الميزة التنافسية	0.250	0.264	0.513
ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ← جودة العلاقات الاجتماعية	0.496		
جودة العلاقات الاجتماعية ← الميزة التنافسية	0.532		

تبين من الجدول (11) أن الأثر المباشر المعياري لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعاده المختلفة في الميزة التنافسية بأبعاده مجتمعة قد بلغ (0.250) ويظهر في الجدول أيضا أن الأثر المباشر المعياري لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعاده المختلفة على جودة العلاقات الاجتماعية قد بلغ (0.496)، وكذلك تبين أن الأثر المباشر المعياري لجودة العلاقات الاجتماعية في الميزة التنافسية قد بلغ (0.532) وجميعها معنوية.

كما تبين أن الأثر غير المباشر المعياري لجودة العلاقات الاجتماعية قد بلغ (0.264) وعليه فإن وجود جودة العلاقات الاجتماعية استطاع أن يفسر (26.4%) من

التباين في الميزة التنافسية كوسيط جزئي. وأخيرا يظهر الجدول (11) أن الأثر الكلي المعياري لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة في الميزة التنافسية بوجود جودة العلاقات الاجتماعية قد أصبح (51.3%).

واعتمادا على ما سبق فإننا لا نستطيع قبول الفرضية العدمية الرئيسة الثانية وتقبل الفرضية البديلة القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعاده في الميزة التنافسية بأبعاده مجتمعة من خلال جودة العلاقات الاجتماعية في الجامعات في الأردن".

• النتائج والتوصيات

أولا- النتائج

1- لقد تبين من نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الأولى، وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بدلالة أبعاده (التوظيف الأخضر، التعويضات الخضراء، التدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر) في الميزة التنافسية بدلالة بأبعاده مجتمعة (الجودة، التكلفة، التميز، والابتكار) في الجامعات في الأردن، حيث تبين أن ممارسات الموارد البشرية الخضراء قد فسرت ما نسبته (25.2%) من التباين في الميزة التنافسية. وقد تبين أن الجامعات تولي أكثر اهتماما في بعد التدريب والتطوير الأخضر في تحقيق الميزة التنافسية حيث جاء هذا البعد في المرتبة الأولى بالأهمية النسبية وبوسط حسابي (3.509)، بينما جاء بعد التعويضات الخضراء في المرتبة الأخير بأهمية نسبية متوسطة وبوسط حسابي (3.068).

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Nawafleh 2020) والتي أشارت إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الميزة التنافسية في بعض الجامعات الحكومية في الأردن، ودراسة (Elrehail 2019) التي أظهرت وجود تأثير معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية في الميزة التنافسية من خلال الدور الوسيط لرضا الموظفين في فنادق الخمس نجوم شمال جزيرة قبرص.

2- لقد أظهرت نتائج تحليل المسار وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الميزة التنافسية من خلال جودة

العلاقات الاجتماعية، حيث أن جودة العلاقات الاجتماعية قد فسرت ما نسبته (26.4%) من التباين في الميزة التنافسية، وأن الأثر الكلي المعياري لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة في الميزة التنافسية بوجود جودة العلاقات الاجتماعية قد أصبح (51.3%)، وهذا يدل على أن الجامعات في الأردن تستغل جودة العلاقات الاجتماعية بين موظفيها لتفعيل ممارساتها الخضراء والتي تسعى من خلالها لتحقيق الميزة التنافسية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة الدوري (2019) التي أظهرت وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال الاجتماعي (الثقة، والزمالة، والتعاون، والتكامل الاجتماعي) في تحقيق الأولويات التنافسية (الجودة، والكلفة، والمرونة، والتسليم - ووقت تقديم الخدمة، والتميز في الخدمة) في المصارف الإسلامية الأردنية، ودراسة Rajabpour (2020) والتي أظهرت وجود أثر ذي دلالة إحصائية في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في رأس المال الاجتماعي في محافظة بوشهر في إيران، ودراسة زوين وجراد (2018) إلى وجود أثر معنوي لجودة العلاقات الاجتماعية في تحقيق جودة الخدمات الصحية في مستشفى الكفيل التخصصي في جمهورية العراق.

ثانياً - التوصيات

- ضرورة تبني الجامعات في الأردن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لتحقيق الميزة التنافسية.
- ضرورة استغلال الجامعات جهود أعضاء الهيئة التدريسية لديها في زيادة الوعي البيئي لدى العاملين من خلال دورات تدريبية وورش عمل تدعم التصرفات الصديقة للبيئة.
- ضرورة استغلال الجامعات للتكنولوجيا في معاملاتها الإدارية المخلفة، واستغلال الطاقة الشمسية في توليد الطاقة الكهربائية لتخفيض التكاليف.
- ضرورة تبني الجامعات لنظام تعويضات يتلاءم ومتطلبات الممارسات الصديقة للبيئة ودعم وتحفيز العاملين لديها لتبني هذه الممارسات.
- ضرورة الاهتمام بجودة العلاقات الاجتماعية بين العاملين في الجامعة وبوجه الخصوص تنمية العلاقات غير الرسمية بينهم.

المراجع

أولاً- المراجع في البيئة العربية

الإبراهيمي، إحسان عبد الامير عزيز (2019). إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التفوق التنافسي- دراسة ميدانية في مستشفى الأمير والغدير الأهليين في محافظة النجف الأشرف. مجلة آداب الكوفة، (31)1، 664-686، جامعة الكوفة، الجمهورية العراقية.

أحمد، مناف عبد المطلب (2019). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين أداء المنظمة: دراسة استطلاعية لآراء عينة العاملين في مستشفيات مدينة الرمادي. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، (11)26، 418-438، جامعة الجمهورية العراقية.

البكري، ثامر (2010). إستراتيجيات التسويق (ط2). دار اليازوري للنشر والتوزيع.

البكري، ثامر، وبني حمدان، خالد (2013). الإطار المفاهيمي للاستدامة والميزة التنافسية المستدامة محاكاة شركة HP في اعتمادها لإستراتيجية الاستدامة. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 9، 3-11.

بلكبير، خليدة محمد (2016). تحقيق التميز التنظيمي من خلال المنظمة المتعلمة. مجلة الاقتصاد الجديد، 14، 162-175.

الجدلي، ماهر جابر (2020). أثر إدارة المواهب في تحقيق الميزة التنافسية دراسة استطلاعية في الشركة السعودية للكهرباء فرعي ثول وراغ. مجلة كلية التربية، 97(2)، جامعة كفر الشيخ، جمهورية مصر العربية.

الحررايزة، أروى محمد، النجار، فايز جمعه، والرقاد، محمد، عبد الكريم (2018). التوجه الريادي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية، الدور الوسيط لإدارة المعرفة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة في مدينة سحاب الصناعية الأردن. المؤتمر العلمي الطلابي لكلية المال والاعمال جامعة العلوم الاسلامية العالمية، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.

رشيد، سامي، بن عمرو، سمير، والظاهر دربوس (2015). إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال. مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، (8)2، 126-140.

شليبي، أماني عبد العظيم (2018). متطلبات تحقيق الميزة التنافسية لجامعة المنصورة في ضوء وظائفها. مجلة تطوير الأداء الجامعي، (4)5، 1-16.

- الشوايكة، زياد، والنسور، بلال (2019). التناغم بين استراتيجية ادارة الموارد البشرية واستراتيجية نمو المنظمة ودوره في تحقيق الميزة التنافسية. *مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 381-398.
- الطاهر، سناء جاد الله، أبوسن، أحمد إبراهيم، وحامد، عبد السلام آدم (2019). توجه إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها على أداء الموارد البشرية في القطاع الصناعي في السودان. *الجلة الدولية للعلوم الانسانية والاجتماعية*، 9، 1-36، المؤسسة الدولية للنشر.
- الدوري، أسماء قحطان (2019). أثر رأس المال الاجتماعي في تحقيق الأولويات التنافسية - دراسة تطبيقية على المصارف الإسلامية الأردنية. *مجلة اقتصاد المال والأعمال*، (3)، 311-336.
- أبو رمان، جمانة، والصادقي، غسان (2019). أثر تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين تطبيق الإدارة البيئية في جامعة الطائف. *مجلة دراسات اقتصادية*، 38، 44-71، جامعة الطائف، المملكة العربية السعودية.
- زوين، عمار عبد الأمير، وجراد، زهراء حسن (2018). جودة العلاقات الاجتماعية وأثرها في تحقيق القيمة المدركة لجودة الخدمة الصحية- دراسة تطبيقية في مستشفى الكفيل التخصصي. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 15(3)، 244-268، جامعة الكوفة، الجمهورية العراقية.
- الزعبي، مروان (2009). جودة علاقات العمل الاجتماعية وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين. *دراسات- العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 36(2)، 465-479، الجامعة الأردنية، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
- عوديش، جيمس، صالح، سامي (2020). دور وظائف إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق إستراتيجية المحيط الأزرق- دراسة حالة لآراء عينة من العاملين في معمل دهوك التقني الأهلي. *مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو*، 8(1)، 129-1245، إقليم كردستان، الجمهورية العراقية.
- الفتلاوي، ميثاق هاتف، والكعبي، حسين صبيح (2018). تأثير جودة العلاقات الاجتماعية في سلوك العاملين الاستباقي (دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل سموت كربلاء). *مجلة الإدارة والاقتصاد*، 26(7)، كربلاء، الجمهورية العراقية.
- محمد، ثائر سعدون (2016). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. المملكة الأردنية الهاشمية، عمان: مركز رماح لتطوير الموارد البشرية والأبحاث.

- محمد، مديحة فخري محمود (2019). تصور مقترح لترسيخ أخلاقيات الأعمال لرفع القدرة التنافسية للجامعات المصرية. *المجلة التربوية*، 61، 580-638.
- المرعي، حجاج بن صالح (2010). *إدارة الأفراد*. الأكاديميون للنشر والتوزيع.
- النجار، فايز جمعه، النجار، نبيل جمعه، والزعبي، ماجد راضي (2020). *أساليب البحث العلمي منظور تطبيقي (ط5)*. دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- النشومي، مراد محمد، والدعيس، هدى أحمد (2017). الإبداع الإداري وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 10(29)، 180-192.
- أبو وردة، شبرين، عبد الرسول، نهلة، وعبد السلام رمضان (2019). العلاقة بين التوجه بالسوق المستدام والميزة التنافسية المستدامة في البنوك التجارية العاملة في مصر. *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، 8، 680-719.

ثانياً- المراجع في البيئة الأجنبية

- Alharbi, Mohammed F. (2020). Empirical evidence on impact of green human resource management practices and organization's sustainability. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 9(2), 1-9
- Ali, Muhammad, Lei, Shen, & Wei Xiao-Yong (2016). Mediating role of employee relations climate between strategic-HRM and organizational performance: An empirical study of Chinese banking sector. *Journal of Innovation & Knowledge*. 34, 1-11 <http://doi.org/10.1016/j.jik.2016.12.003>
- Amiri, Nader, Shirkavand, Said, Chalak, Mahjabin, & Rezaeei, Niloufar (2017). Competitive intelligence and developing sustainable competitive advantage. *Journal of AD Minister*, 30, 173-194.
- Bangwal, Deepak, & Tiwari, Prakash (2015). Green HRM- A way to greening the environment. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-NBM)*, 17(12), 45-53
- Bohm, Gerhard, & Zech, Gunter (2010). *Introduction to statistics and data analysis for physicist* (3rd ed.). Verlag Deutsches Electronen Synchrotron.
- Bombiak, Edyta (2020). Barriers to implementing the concept of green human resource management: The case of Poland. *European Research Studies Journal*, 23(4), 66-81, <http://doi.org/10.35808/ersj/1672>
- Elrehail, Hamzah, Alzghoul, Amro, Alnajdawi, Sakher, & Ibrahim, Hussien (2019). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus. *European Journal of Management and Business Economics*. <http://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0001>

- ElSakka, Sherine (2018). The Impact of Green human management (GHRM) practices on enhancing supply chain image and performance. *Global Journal of Human Resource Management*, 6(3), 70-78.
- Fernandez, Labella, & DelRio, J. (2019). Green human resource management. *Responsible Consumption and Production*, Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals, https://doi.org/10.1007/978-3-319-71062-4_113
- Gharibeh, Muna (2019). The impact of green human resource management practices (GHRMP) on the competitive advantage of the organization. *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 8(4), 630-640
- Jamoz, Romeo, & Oloko, Margaret (2018). Effect of Generic strategies on sustainable competitive advantage among too manufacturing companies in Kenya: A case study of orbit products Africa limited. *International Academic Journal of Human Resources and Business Administration*. 3(3), 52-72.
- Jehan, Y., Hussain, D., Batool M., & Imran, M. (2020). Effect of green human resource management practices on environmental sustainability. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 5(2), 153-164
- Jirawuttinunt, Sumittra, & Limsuwan, Kunnika (2019). The effect of green human management in certified ISO 14000 businesses in Thailand. *International Journal of Business and Economics*, 11(1), 168-185
- Moedas, Carlos (2018). *Science, Research, and Innovation Performance of the EU*. European Commition, Luxembourg Office.
- Nawafleh, Ahmad Hussein (2020). The impact of green human resource management (GHRM) practices on the competitive advantage of the Jordanian educational institutions. *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 9(4), 1479-1493.
- Nenadal, Jaroslav, Vykydal, David, & Waloszek, David (2018). Organizational excellence: Approachs, models and their use at Czech organizations (2018). *Journal of Quality Innovation Prosperity*, 22(2), 47-64
- Porter, Michel (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. New York, NY: Free Press.
- Priya, Anugamini, & Shree, Sonal (2019). Examining the effect of employee green involvement on perception of social responsibility- moderating role of green training. *Management of Environmental Quality: An international Journal*, 10(16), <http://doi.org/10.1108/MEQ-03-2018-0057>
- Rajabpour, Ebrahim (2020). The Effect of green human resource management on employees' eco-friendly Behavior (with an emphasis on the role of social capital). *Journal of Social Capital Management (JSCM)*, 7(3), 344-371, <http://doi.org/10.22059/jscm.2020.295600.1965>

- Reed, Richard, Lemak, David, & Mero, Neal (2000). Total quality management and sustainable competitive advantage. *Journal of Quality Management*, 5, 5-26
- Saunders, M., Lewis, P., & Thronhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson
- Sayed, Saher (2015). Green HRM- A a tool of sustainable development. *Indian Journal of Applied Research*, 5(6), 717-724
- Sekaran, Uma, & Bougie, Roger (2010). *Research method for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons Ltd.
- Szostek, Dawid (2019). The impact of the quality of interpersonal relationships between employees on Counterproductive work Behavior: A study of employees in Poland. *Sustainability*, 11, 1-33.
- Tang, Guiyao, Chen, Yang, Jiang, Yuan, Paille, Pascal, & Jia, Jin (2017). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 1-25. <http://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Tran, Khoa T., Nguyen, Phuong V., Dang, Thao, & Ton, Tran (2018). The impacts of the high-quality workplace relationships on job performance: A perspective on staff nurses in Vietnam. *Behavioral Science Journal*, 8(109). Doi:10.3390/bs8120109
- Tuan, Nham, Nhan, Nguyen, Giang, pham, & Ngoc, Nguyen (2019). The effects of Innovation on firm performance of supporting industries in Hanoi-Vietnam. *Journal of Industrial Engineering and Manufacturing*, 9(2), 413-431.
- Uddin, Maeen (2018). Practically of green human resource management practices: A study on banking sector in Bangladesh. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 6(6), 382-393
- Valipour, Hashem, & Birjandi, Hamid, & Honarbakhsh, Samira (2012). The effect of cost leadership strategy and product differentiation strategy on performance of firms. *Journal of Asian Business Strategy*, 2(1), 14-23.
- Venkataramani, Vijaya, Labianca, Giuseppe, & Grosser, Travis (2013). Positive and negative workplace relationships, social satisfaction, and organizational attachment. *Journal of Applied Psychology*, 1-12. Doi:10.1037/a0034090
- Yudiarso, Ananta, & Jeong, Bok (2019). Achieving sustainable competitive advantage through green entrepreneurial orientation and market orientation. *Journal of University of Kansas*, 22(54), DOI 10.1108/BL-10-2018-0045
- Zaki, Mohd, & Norazman, Irmawati (2019). The relationship between employee motivation towards green HRM mediates by green employee empowerment: A systematic review and conceptual analysis. *Journal of Research in Psychology*, 1(2), 6-9

موانع تمسك صاحب العمل بشرط عدم المنافسة

الباحث

خالد عوض سعيد ابو زيد

جامعة العلوم الاسلامية العالمية

مقدمة :

إن شرط عدم المنافسة من الشروط التي تم وضعها لمصلحة صاحب العمل من اجل حماية نشاطه الاقتصادي والحفاظ على زبائنه، وفي حاله توافر شروط صحة شرط عدم المنافسه المحدده في المادة 818 والماده 819 في القانون المدني الاردني ولم يقيم المشرع الأردني بالنص على حالات سقوط هذا الشرط او بطلانه، والحالات التي لا يجوز بها التمسك ببطلان هذا الشرط من قبل العامل، إلا ان المشرع المصري والمشرع الإماراتي قد نص على مثل هذه الحالات التي يتم من خلالها اسقاط التمسك بشرط عدم المنافسة.

فقد نص المشرع المصري على حالات سقوط الشرط في المادة (3/ 686) حيث نصت على أنه "لا يجوز ان التمسك صاحب العمل بهذا الاتفاق اذا فسخ العقد او رفض تجديده دون ان يقع من العامل ما يبرر ذلك . كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق اذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد"، كذلك فعل المشرع الاماراتي بذكر ذلك في المادة (3/909) من قانون المعاملات المدنية الاماراتي حيث جاءت على النحو التالي "لا يجوز ان التمسك صاحب العمل بهذا الاتفاق اذا انتهى العقد دون ان يقع من العامل ما يبرر ذلك . كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق اذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد".

نلاحظ بان المشرع الاماراتي لم يذكر حاله عدم التجديد للعقد كما فعل المشرع المصري بل اكتفى بانتهاء العقد وعليه فإن موانع التمسك بالالتزام بعدم المنافسة يكون في حاله قيام صاحب العمل بفسخ عقد العمل مع العامل اوعدم تجديده دون وقوع ما يبرر من قبل العامل. وحاله فسخ بناء على خطأ من جانب صاحب العمل . وهناك حاله ثالثه يلحقها الفقهاء بانه يسقط الشرط وهي حاله النزول الصريح او الضمني عن الشرط من قبل صاحب العمل . وسيقوم الباحث بتناولها من خلال المطلبين التاليين:

- المطلب الأول: مفهوم شرط عدم المنافسة
- المطلب الثاني: موانع التمسك بشرط عدم المنافسة

المطلب الأول

تعريف شرط عدم المنافسة لغة واصطلاحاً

تتكون عبارة شرط عدم المنافسة من مركبين لغويين يحمل كل منهما معنى يكمل الآخر، فالجزء الأول هو كلمة "شرط" والجزء الثاني منها "عدم المنافسة"، ويجب تعريف كلا الكلمتين للوقوف على المعنى اللغوي لشرط عدم المنافسة:

أولاً: تعريف الشرط لغة واصطلاحاً:

وقد عرفت اللغة العربية الشرط على أنه "ما يتقرر ليلتزم به في البيع، ونحوه"⁽¹⁾ وجمع كلمة شرط شرائط، ومصدر كلمة شرط إشتراط والاشتراط هو "إلزام الشيء، والتزامه، فيقال شرط له أمراً أي ألزمه وشارطه على كذا أي أنه شرط عليه، وتشرط في عمله أي تكلف وتشدد، والشرط جمعه اشراط ويقصط بها العلامات، فيقال اشراط الساعة أي علامات الساعة، ومن هذه الكلمة تم استخدام كلمة الشرطة، وقد اطلقت عليهم هذه التسمية لأنهم أعدوا لذلك وعرفوا انفسهم بعلامات تميزهم عن غيرهم، ويقال اشراط الرجل إبله أي وضع عليها علامات وميزها عن غيرها، وتستعمل كلمة الشرط فيما يعني الشق البسيط في الجلد، فيقال شرط جلده أي جرحه جرح يسير.⁽²⁾

والشرط بصورة عامة من حيث الاصطلاح هو ما يتوقف وجود الشيء وعدمه عليه ولا يكون جزاء منه⁽³⁾، كما يعرف الشرط في الاصطلاح القانوني على أنه "هو ما اتفق عليه المتعاقدين بدون استعمال اداة الشرط لتحديد علاقتهما وتعيين موجباتها وتغيير احكام العقد العادية زيادة أو نقصاناً"⁽⁴⁾، فالشرط المقترن بأي عقد من العقود يحمل غاية تعديل أحكام العقد بالزيادة أو النقصان.⁽⁵⁾

(1) ابن منظور الاقريقي(1993)، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، مؤسسة التاريخ العربي، بيروت، باب الشين، ص883.
 (2) الصراف، عباس(1975)، شرح عقد البيع في القانون المدني الكويتي، دار البحوث العلمية للنشر، الكويت، ص215.
 (3) محمضان، صبحي (1972)، النظرية العامة للموجبات والعقود في الشريعة الإسلامية، الجزء الثاني، (ط2)، دار العلم للملايين، بيروت، ص640.
 (4) شعبان، سجي عمر (2021)، ضوابط الشروط المقترنة بالعقد في الشريعة والقانون، دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، (م10)، (ع37)، ص323.
 (5) بن منظور، محمد بن مكروم، مرجع سابق، ص233.

ثانياً: تعريف المنافسة لغة واصطلاحاً:

إن كلمة المنافسة في اللغة من مصدر التنافس، وأنفس الشيء أنفاساً، ويقال في ذلك تنافس الناس في شيء أي رغبوا فيه ويشار في التنافس إلى الرغبة في الشيء وأن يكره ان يحصل عليه غيره⁽¹⁾، ويشير بعض اللغويين أن المنافسة هي أولى مراتب الحسد وكذلك فإنها من النزعات الفطرية التي تدعوا الإنسان إلى بذل الجهد والطاقة بين اصحاب العمل والعمال من اجل الحصول على المنافع المختلفة⁽²⁾، وبعد النظر في المعاني اللغوية للمنافسة فإنه يمكن الملاحظة بأن جميع التعريفات تتمحور حول نوع من السباق بين طرفين من اجل التفوق على الطرف الآخر والفوز عليه في أمر من الأمور.

والمنافسة من الناحية الإصطلاحية القانونية فإنها تعني التسابق او محاولة شخصين او مجموعة من الأشخاص التفوق على الأخر في الوصول للزبائن، والتسابق كذلك من اجل تلبية الرغبات والاحتياجات للجمهور او المستهلكين في العمل التجاري، ومن الناحية الاقتصادية فالمنافسة هي ما يتطلبه السوق من آليات تتوزع ما بين العرض والطلب، فالمنافسة وفق الاقتصاديين العمل للمصلحة الشخصية عند البائعين والمشتريين في أي منتج من المنتجات او عمل من الأعمال، والمنافسة أمر مشروع والهدف من المنافسة هو الوصول إلى أسواق وزبائن جدد.⁽³⁾

ثالثاً: تعريف شرط عدم المنافسة فقهاً:

في الحقيقة يرد الالتزام بعدم المنافسة في عقود العمل ويكون ذلك عندما يخشى صاحب العمل من ان يقوم العامل بمنافسته في أعماله التي يقوم بها، فقد يكون العامل بحكم عمله قد اتطلع على أسرار العمل وطريقة العمل التي يستخدمها صاحب العمل، وقد يندرج بعض تلك الاعمال ضمن اسرار العمل التي لا يجوز للعامل استخدامها إلا بموافقة صاحب العمل نفسه، كما يمكن ان يصبح للعامل علاقات مع الزبائن الخاصين بصاحب

(1) كتو، محمد شريف (2010)، قانون المنافسة والممارسات التجارية وفقاً للأمر 3/3 والقانون 4-2، منشورات البغدادي، الجزائر، ص9.

(2) عبد الرحمن، احمد (1995)، التقيد الأفقي للمنافسة مع التركيز على اتفاق تحديد الأسعار، مجلة الحقوق، (4)، ص15.

(3) أبو بكر، محمد خليل يوسف (2019)، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، مجلة العلوم القانونية والسياسية، (3)، (س3)، الجمعية العلمية للبحوث والدراسات الاستراتيجية، عمان، ص460.

العمل وهذا الأمر يعتبر من قبيل المنافسة التي يمكن تقييدها من خلال الشرط الذي يضعه صاحب العمل لصالحه والذي يسمى "شرط عدم المنافسة"⁽¹⁾.

وقد عرف الفقه القانوني شرط عدم المنافسة على أنه "هو حظر ممارسة نشاط مهني معطى للعامل"⁽²⁾، كما عرفها آخرون على أنها "هي منع العامل من توظيف الطريقه الخاصه بالتشغيل في المنشأه المنافسه"⁽³⁾، وعرف آخرون شرط عدم المنافسة على أنه "التزام يقع على عاتق العامل يقضي بعدم قيامه بأي عمل يترتب عليه منافسة غير مشروعة لصاحب العمل في مجال نشاطه سواء بالعمل لحسابه الخاص أو لحساب الغير، سواء بأجر أو بدون أجر، أثناء قيام علاقة العمل، أو بعد انتهائها، وفقاً لأحكام القانون"⁽⁴⁾.

كما هنالك من عرف شرط عدم المنافسة على أنه " شرط يوجد في عقد العمل ، او بشكل مستقل عنه ، يسعى من خلاله صاحب العمل لحماية مصلحة مشروعه عن طريق الزام العامل كتابة بالامتناع عن منافسة صاحب العمل من خلال اقامه مشروع منافس ، وذلك في نطاق جغرافي معين ومدته زمنه محدد. وبما لا يؤدي الى حرمان العامل من حقه في العمل بشكل مطلق"⁽⁵⁾.

وبالنظر إلى مجمل التعريفات السابقة يمكن للباحث القول بأن شرط عدم المنافسة هو قيد يفرض على العامل يلتزم بمقتضاه بأن يمتنع عن القيام بأي عمل من الاعمال التي تشكل منافسة لصاحب العمل سواء أكان ذلك خلال فترة عمله لدى صاحب العمل أم بعد انتهاء عمله ويستوي كذلك أن يكون العمل لحساب العامل نفسه أو ان يكون ذلك لحساب شخص أو هيئة أخرى، ويرد هذا الشرط على عقد العمل ويتم بموجب اتفاق

- (1) علي، محمد انور حامد (2012)، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ص393.
- منصورى، مصطفى(2007)، الأخطاء الجسيمه في قانون العمل، دار الهدى للطباعة والنشر، (ط1)، ص146.
- (2) عبد الرحمن، احمد شوقي (2005)، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بعد الاخطار ، منشأه المعارف ، لاسكندرية ، مصر ، ص54 .
- (3) عبد الحليم، سلامة عبدالنواب عبد الحليم (2005)، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ص11.
- منصورى، مصطفى، مرجع سابق، ص147.
- (4) جلو، محمد سامر (2018)، أثر شرط عدم المنافسة في موازنة مصالح اطراف عقد العمل، دراسة مقارنة بين التشريع الاماراتي والامريكي، دار النهضة العربية، القاهرة، ص14.
- (5) حتملة، شذا سليم (2016)، شرط عدم المنافسة في عقد العمل الفردي في القانون الأردني، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية، ص14.

بين اطراف عقد العمل، ويعتبر هذا الشرط من الشروط التي يتم وضعها لمصلحة صاحب العمل، من اجل حمايته بعد انتهاء العامل من العمل لديه وحتى يتم تطبيق احكام عقد العمل وفق قواعد حسن النية.

رابعاً: تعريف عدم المنافسة في التشريع والقضاء

في الواقع إن قانون العمل الأردني لم يورد تعريف لعدم المنافسة كما أنه لم يورد أي نص لتنظيم هذا الأمر في طياته، وهذا لا يعني ان المشرع الأردني لم يتناول هذه المسألة فبالإضافة في القانون المدني الاردني يمكن الملاحظة حيث تناول القانون المدني هذه المسألة في المادتين (818-819) حيث جاء في المادة (1/818) النص على انه "اذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على اسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين ان يتفقا على الا يجوز للعامل ان ينافس صاحب العمل او يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد".

فالمشرع الأردني لم يقيم بتعريف "شرط عدم المنافسة" وحسناً فعل فإن مسألة تعريف المصطلحات ليس من عمل المشرع، لأن تعريف المشرع يقيد المصطلح ويحد من مقصوده ويحد من حرية القاضي في النظر في النزاع، لكن المشرع قد اسند مادة شرط عدم المنافسة بالكامل للقانون المدني رغبة منه بأن يحافظ على حقوق صاحب العمل، وبذات الوقت تفضيل لمصلحة العامل، لأن شرط عدم المنافسة في حقيقته مقيد للعامل ويحد من حقوقه، وقد يتم استغلاله من اصحاب العمل من اجل ابقاء العامل يعمل لديه، وإن انتهاء عقد العمل يجب ان يكون فيه حرية للعامل باختيار العمل الذي يقوم به دون وجود أي ضغوط عليه من قبل صاحب العمل السابق.⁽¹⁾

وقد سار على ذات النهج المشرع المصري فلم ينص المشرع المصري على تعريف لشرط عدم المنافسة، حيث تم النص على شرط عدم المنافسة في القانون المدني في المادتين (686-687)، فقد كانت نظرة المشرع المصري في عدم النص على تعريف محدد لإتفاق عدم المنافسة من باب عدم التطرق للشروط التي تعتبر قيوداً على مبدأ سلطان الإرادة، والذي يمنح الحق للمتعاقدین بوضع أي نصوص أو شروط في العقد بحرية كاملة، وهذا الأمر يحسب للمشرع المصري حيث ان التعريف يعتبر قيد على النص ولا يجوز تجاوز

(1) ابو بكر، محمد خليل يوسف ، مرجع سابق ، ص461.

المعنى التشريعي وعليه فإنه منح سلطة أكبر لقاضي الموضوع من أجل تحديد ماهية شرط عدم المنافسة.⁽¹⁾

أما المشرع الإماراتي بخلاف المشرع الأردني والمصري فقد تناول شرط عدم المنافسة في المادة (127) من قانون العمل حيث نصت على أنه "إذا كان العمل المنوط بالعمل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار عمله، كان لصاحب العمل أن يشترط على العامل الا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له ويجب لصحة هذا الاتفاق أن يكون العامل بالغاً إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة وقت إبرامه، وأن يكون الإتفاق مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة".

ورغم ان المشرع الإماراتي لم يترك مسألة "عدم المنافسة" للقواعد العامة من القانون المدني وآتى بنص خاص بها في قانون العمل إلا أنه لم يقيم بتعريف عدم المنافسة لأن هذا المصطلح في حقيقته يعتبر من المصطلحات الفضفاضة والتي لا يمكن حصرها بنوع معين من الأعمال فقد تتخذ تلك المنافسة أشكالاً متعددة مثل الوصول لزبائن صاحب العمل او ما يستخدم من مواد او ادوات من أجل انجاز اعماله او طرق التصنيع وغيرها من المسائل التي لا يمكن حصرها، وتشكل في طياتها تهديداً لأعمال صاحب العمل وتؤثر على عمله، وتعتبر المحاطة على اسرار العمل جزء من شرط عدم المنافسة.⁽²⁾

أما بالنسبة لتعريف القضاء في كل من الأردن ومصر والإمارات فإنه لم يرد تعريف قضائي يفسر شرط عدم المنافسة، وقد تناول قضاء محكمة التمييز في الأردن والإمارات ومحكمة النقض المصرية توضيح شروط واركان صحة هذا الشرط، وما يجب توافره حتى تقوم المسؤولية المدنية على العامل في حال قيام العامل بمنافسة صاحب العمل بحال من الاحوال وبما يضر بمصالحه، ومدى توافق ذلك مع المواد التي ترد في قوانين العمل من بطلان الشروط التي لا تحقق مصلحة العامل او التي تنتقص من الحقوق التي منحت له بموجب قانون العمل.⁽³⁾

(1) فارس، عمر (2019)، نطاق شرط عدم المنافسة في قانون العمل الإماراتي، مجلة الأمن والقانون، (م27)، (ع1)، أكاديمية شرطة دبي، الإمارات، ص 259.

(2) لطفاً أنظر قرارات محكمة التمييز الأردنية أرقام (2018/7720)، (2018/1111)، (2021/2911) تمييز حقوق. وكذلك قرارات محكمة تمييز دبي أرقام (2008/87)، (2008/105)، (2011/60) عماني.

(3) حتاملة، شذا سليم، مرجع سابق، ص 66.

المطلب الثاني

موانع التمسك بشرط عدم المنافسة

في الواقع يمكن أن يكون سبب عدم التمسك بشرط عدم المنافسة عائد لصاحب العمل أو للعامل أو لأسباب خارجية عن ارادة كليهما، وفي جميع الاحوال إن انتهاء عقد العمل لا يعني بالضرورة ان يلتزم العامل بشرط عدم المنافسة خاصة إن كان السبب الذي ادى لإنهاء عقد العمل يظهر العقد من جميع الاثار ويعفي العامل من شرط عدم المنافسة، وسيبين الباحث موانع التمسك بشرط عدم المنافسة من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: فسخ صاحب العمل للعقد

لم ينص المشرع الإردني كما ذكرنا اعلاه على أي حالة من حالات سقوط الاتفاق ما بين العامل وصاحب العمل على عدم المنافسة، ولكن يمكن ان يفهم ضمناً ومنطقياً في بعض الاحيان ان هذا السقوط أمر واقع لا محالة، ففي مثل هذه الحالة إن فسخ عقد العمل يتبعه بصورة ضمنية فسخ جميع الاتفاقات المتفرعة عنه، فلا يعقل فسخ عقد العمل وبقاء مثل هذا الشرط قائماً، ففسخ العقد يعني الرجوع إلى مرحلة ما قبل التعاقد، فإن كان الفسخ صادراً عن صاحب العمل، أو حق للعامل ان يفسخ العقد بحكم القانون، كما ورد في الحالات المنصوص عليها في المادة (29) من قانون العمل، فإن انهاء خدمات العامل لدى صاحب العمل يعتبر فصلاً تعسفياً ولا يلزم العامل بما عليه من التزامات عقدية لأن صاحب العمل قد أخل بما عليه من التزامات بموجب العقد، ولا يلزم التعويض على العامل جراء هذا الفسخ للعقد، وينطبق هذا الأمر على رفض العامل لتجديد عقد العمل والموافقة على هذا الشرط، فلا يعقل أن يتمسك صاحب العمل بهذا الشرط وهو نفسه لم يقيم باحترام العقد وشروطه وهو بذاته خالفه ولم يحترم شروطه.⁽¹⁾

فمن الناحية القانونية يعتبر هذا التصرف خطأ قانوني يعفي العامل من التزامه . حيث ان ارادتي العامل وصاحب العمل قد اتجهتا الى اعمال هذا الشرط في حاله استقاله العامل وهو الانتهاء الطبيعي للعقد المبرم فيما بينهما، أما في حال انتهاء العقد لأسباب غير

(1) عبد الرحمن، حمدي، مرجع سابق، ص 27.

طبيعية مثل الفصل التعسفي أو توقف العامل عن عمله لسبب من الأسباب المنصوص عليها في المادة (29) من قانون العمل.⁽¹⁾

وهنا تجدر الإشارة إلى أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يمنع العامل من ممارسة العمل وهو مصدر رزقه واهدأ مصلحته بانتهاء عقد العامل بخطأ من صاحب العمل وفي نفس الوقت يمنعه من البحث عن مورد رزق آخر مستخدماً حرية في العمل⁽²⁾، وهناك من يذكر بأن ليس من الضروري أن يكون انتهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل بسبب خطأ بل قد يكون بسبب سوء الأوضاع الاقتصادية وهذا بدوره يؤدي إلى سقوط الشرط.⁽³⁾ ويرى الباحث أن هذا الرأي صحيح وجدير بالإتباع حيث أن القضاء يقدر حالة إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل بإرادته منفردة وهل كان الإنهاء للعقد محققاً من صاحب العمل من عدمه وأن الإنهاء كان بشكل مشروع أو غير مشروع وبذات الوقت حرمان العامل من القيام بالعمل والبحث عن مصدر رزق آخر بعد انتهاء العمل الذي كان يعمل به وهو مصدر رزقه.

وهناك من علق على استخدام المشرع المصري كلمة فسخ العقد رغم أنها جزاء لتخلف أحد المتعاقدين عن تنفيذ التزامه. ولأن الفسخ قد يكون هنا لسبب عائد للعامل ولا يقتصر الأمر على صاحب العمل وأن الاصطلاح الذي يؤدي إلى بلوغ هذا المقصد التشريعي هو اصطلاح الإنهاء بالإرادته المنفردة لصاحب العمل، كما أن هذه الحالة هي من مقتضيات العدالة وتتفق مع القواعد القانونية. فما دام صاحب العمل لم يقبل باستمرار العامل في عمله لديه وفي مشروعه⁽⁴⁾، مهما كان السبب فإنه ليس على العامل التقيد بشرط عدم المنافسة ولا يحق لصاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة. ويرى ديب محمد في أطروحه الدكتوراه الموسومة بالالتزام بعدم المنافسة في علاقه العمل أن الحرمان من التمسك بالشرط هو بمثابة عقوبة مدنية غير مناسبة إذا كان الإنهاء بسبب سوء الأوضاع الاقتصادية.⁽⁵⁾

(1) زهران، همام محمد محمود، مرجع سابق، ص 292.

(2) علي يحيى زمانا . مرجع سابق . الصفحة 105.

(3) عبد الحلیم، سلامة عبد التواب، مرجع سابق، ص 115.

(4) زهران، محمد محمود، مرجع سابق، ص 393.

(5) يوسف، إلياس (1989)، الوجيز في شرح قانون العمل، الرصافة، د ن، ص 68.

وقد يكون الانهاء بسبب استخدام تقنيات جديدة تقتضي الحد من العمال الذين يعملون لدية وليس لديهم هذه الخبرة لاستخدام الاجهزه الحديثه او التقنيه .
 الباحث لا يؤيد هذه الراي المتعلق بسوء الوضع الاقتصادي المتعلق بالمنشاه الاقتصادية وذلك لسبب ان فيه اجحاف بحق العامل وخطر على مصدر رزقه . كونه لا علاقه له بالوضع الاقتصادي المتعلق بصاحب العامل واستقلاله عن ذمة صاحب العامل .
 لانه في حاله كان الوضع الاقتصادي للمنشاه باوجها ومزدهره على هنا يقوم صاحب العامل بزيادة العامل من حيث حوافز او زيادة بالاجر الاجابة هي لا يوجد ما يلزم صاحب العامل بذلك .

الفرع الثاني: فسخ العقد بناء على خطأ صاحب العمل

وفي هذه الحالة يكون انهاء عقد العمل عائد لخطأ وقع فيه صاحب العمل في مواجهة العامل، وتعتبر هذه الحالة قريبة للغاية من الحالة السابقة إلا انها تتميز عنها بأن سبب انهاء العقد قد جاء بناء على خطأ فني الحالة السابقة قد لا يقع صاحب العمل بالخطأ ولكنه ينهي العقد بالإرادة المنفردة أما هنا فإن صاحب العمل قد ارتكب مخالفة أدت إلى ترك العامل لعمله، ومن الأمثلة على هذه الحالة قيام صاحب العمل بالاعتداء على العامل بضربه او الاعتداء اللفظي عليه فهنا يقوم العامل بطلب انهاء العقد.⁽¹⁾

وفي هذه الحالة اوردها المشرع الاردني في الماده (29) من القانون العمل مع احتفاظ العامل بكافة حقوقه التي رتبها عقد العمل، فني حال قيام صاحب العمل بالاخلال بالتزامه المترتب عليه تجاه العامل مما حدى بالعامل المطالبه بانهاء العقد او قام بانهاء العقد باراده منفردة من قبل صاحب العمل فهنا يعفى العامل من الالتزام بشرط عدم المنافسة وان الحالات التي تعتبر فصلا فسخ العقد على النحو التالي:⁽²⁾

1. استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون.

(1) حمادنة، عبد الله فوز(2011) ، سلطة الحكمة في تقدير التعسف عند انهاء عقد العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، ص110.

(2) قرار محكمة التمييز الاردنية رقم 1059/ 1999 ، تمييز حقوق ، منشورات مركز عدالة ، 2021.

2. استخدامه بصورة تدعو الى تغيير محل اقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.

3. نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.

4. تخفيض أجره ، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون.

5. إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.

6. إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول.

7. إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام.

أ- استخدام العامل في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل

ففي هذا الحالة اعتبر المشرع الاردني ان انتهاء عقد العمل بطريقه قد تم بطريقة غير مشروعه وقد جاء في قرارات محكمة التمييز تعليقا على هذا الحكم "يحق للعامل ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية إذا جرى استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بينا عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه وعليه يكون توصل محكمة الاستئناف إلى أن العامل ترك العمل لعدم قدرته على القيام بأعبائه الملقاه عليه بعد أن تغيب العامل الآخر بسبب زواجه والذي كان يتناوب معه في العمل مما أوجب على المدعي العمل 22 ساعة يوميا حيث وجدت المحكمة أن هذه المدة هي فوق طاقته وفوق طاقة الإنسان العادي، فيكون القرار بإلزام صاحب العمل والذي طلب من العامل الاستمرار بالعمل 22 ساعة يوميا ببدل الفصل التعسفي والإشعار هو في محله".⁽¹⁾

ويقصد هنا بالاختلاف هو الاختلاف البين في نوع العمل هو الاختلاف الجوهرية، وإذا استمر العامل في العمل الذي يختلف اختلافاً بينا عن العمل المتفق عليه يعتبر قبولا

(1) العتوم، منصور (1999) ، شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، (ط2) ، ص153.

منه بالعمل الجديد، مع أنه لصاحب العمل بإلزام العامل بالقيام بعمل يختلف بينا عن العمل المتفق عليه في حالة الضرورة ولا يحق للعامل أن يرفض القيام به ، وإذا رفضه يعتبر كأنه لم يقيم بتنفيذ إلتزامه ويحق لصاحب العمل فصله حسب المادة (28/ب) أما عمل العامل في عمل مشابه أو مماثل للعمل المتفق عليه لا يعطيه الحق في ترك العمل بدون إشعار ولا تعضيه من المسؤولية. (1)

وقد نص المشرع الإماراتي على ذلك في المادة (121) من قانون العمل حيث انه ينطبق على هذه الحالة ما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة حيث اجاز للعامل ان يقوم بترك العمل دون انذار في حال حدث اخلال من صاحب العمل ببند العقد، حيث جاء في المادة السابقة "يجوز للعامل أن يترك العمل دون إنذار في احدى الحالتين الآتيتين: أ- إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل في المواد المنصوص عليها في العقد او القانون". ب- استخدامه بصورة تدعو الى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.

استنادا الى هذه الحالة فانه يحق للعامل ترك العمل دون إشعار إلا إذا جاء في بنود العقد على حق صاحب العمل بنقل العامل حتى لو أدى ذلك الى تغيير محل إقامته، أما إذا اقتصر النقل الى مكان لا يدعو الى تغيير محل إقامة فلا يمكن ان يتم تطبيق هذه الحالة ويجب عليه قبل الترك اشعار صاحب العمل بذلك (2) . وهنا يجب القول أن هذا يتطلب نقل العامل من مكان سكنه . وقد اخذت محكمة بداية عمان بصفتها الاستثنائية بالقرار رقم 2021/1168 حيث اعتبرت انتقال العامل من مكان لاخر لا يعتبر فصل تعسفي وانهاء غير مشروع لعقد العمل اذا كان في حدود المدينة، وبناء عليه فإن الفصل الذي ينهي منع المنافسة وحظرها.

ويرى الباحث أن هذا التوجه من القضاء في تفسير النقل المحظور غير صحيح وأنه يجب على القضاء ان يتوسع في تطبيق النقل المنهي عنه لان العامل قد يكون يقطن في منزل مملوك له او لدى منزل عائلته وإن انتقاله لمكان عمل اخر يؤدي إلى تحميله أعباء مالية واقتصادية علاوة عن المشقة في الانتقال من مكان لأخر، وبغض النظر عن هذا فإن

(1) احمد ابو شنب . مرجع سابق . الصفحة 286

(2) لطفاً أنظر قرارات محكمة التمييز الاردنية ارقام (1970/11) والقرار (1983/173)، تمييز حقوق ، منشورات مركز عدالة، 2021.

قيام صاحب العمل بنقل العامل الى مكان اخر ولا يكون ذلك متفق عليه بالعقد يعتبر إنهاء غير مشروع ويتقاضى العامل بناء على ذلك تعويض.

ولم ينص المشرع الإماراتي على هذه الحالة كإحدى الحالات التي يتم من خلالها إنهاء عقد العمل لكن يمكن ان يفهم ذلك من نص المادة (121/أ) من قانون العمل، وقد أكدت على ذلك المادة (40) من قانون العمل المصري والتي جاء فيها "يحظر على صاحب العمل ان ينقل عاملاً بالاجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ويكون للعامل في هذه الحالة جميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري".

ج- نقل العامل الى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه وتعتبر هذه الحالة من الحالات التي تؤدي لسقوط شرط عدم المنافسة بصورة تبعية بسبب انتهاء عقد العمل وترك العامل لعمله دون ان يترتب عليه أي التزامات، ففي هذه الحالة يمكن للعامل ترك العمل لأن الامر يتعلق بكرامة العامل وان كان ذلك النقل لا يؤثر على دخله الذي يتقاضاه إلا انه يؤثر على مركزه الوظيفي الذي قد يرتبط بمركزه الاجتماعي ويقصد بذلك نقل العامل الى مستوى أقل داخل المنشأة التي يعمل بها العامل، فيحق له ترك العمل . حتى ولو لم يتأثر دخل العامل والمسألة تتعلق بكرامة العامل . وقد جاء بقرار محكمة التمييز الاردنية على ذلك بقولها "اذا كان العامل يشغل مدير ادارته في عمله واصدر له صاحب العمل امر يربطه باحد الكتاب فيعتبر استخداما في عمل يختلف".⁽¹⁾

وقد أكدت المادة (121) من قانون العمل المصري على هذا الأمر حيث جاء فيها "للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل او ممن يمثله" وقد اعتبرت ذات المادة أن الإنهاء بهذه الحالة يكون من جانب صاحب العمل ودون مبرر، أي ان مسؤولية إنهاء العمل في مثل هذه الحالة تكون على عاتق صاحب العمل لا العامل.

(1) قرار محكمة التمييز رقم 1992/37 ، تمييز حقوق ، منشورات مركز عدالة ، 2021.

د- تخفيض أجر العامل

إذا قام صاحب العمل بتخفيض أجر العامل ولكن دون مسوغ قانوني، فيحق للعامل ترك العمل دون إشعار، مع مراعاة المادة (14) من قانون العمل الأردني والتي تنص على أنه "إذا أصيب العامل إصابة نتج عنه عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به، وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل والأجر المخصص لذلك على أن تحسب حقوقه القانونية عن المدة السابقة لإصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة".

فهذا الإستثناء يعطي الحق لصاحب العمل بتشغيل العامل بأجر أقل دون أن يكون للعامل الحق بترك العمل، وبناء عليه قضت محكمة التمييز "يعتبر تنزيل راتب العامل الشهري من قبل صاحب العمل مبرراً له لترك العمل دون إشعار ويستحق مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإشعار وبدل الفصل التعسفي".⁽¹⁾

ه- استمرار العامل بالعمل من شأنه تهديد صحته

إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمرار العامل بالعمل من شأنه تهديد صحته، هنا في هذه الحالة فإنه يحق للعامل ترك العمل بدون إشعار بإعتباره مريض بمرض خطير بحيث لا يستطيع إشعار صاحب العمل برغبته بإنهاء العقد والإنتظار حتى انتهاء مدة الإشعار⁽²⁾ وهنا تكون أمام حالة استحالة التنفيذ وبالتالي يفسخ العقد دون حاجة الى إشعار مع ثبوت حقه في مكافاه نهاية الخدمة.⁽³⁾

و- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثل عليه في أثناء العمل أو بسبب وذلك بالضرب أو التحقير

وتعتبر هذه الحالة من الحالات التي يسقط فيها شرط عدم المنافسة ويشترط فيها أن يصدر الاعتداء من صاحب العمل أو من يمثله وأثناء العمل أو بسببه سواء كان ضرباً أو تحقيراً فإذا كان المعتدي هو عامل آخر فلا يحق للعامل ترك العمل دون إشعار صاحب العمل، كما لا يسقط هذا شرط عدم المنافسة⁽⁴⁾، أما إذا جلب العامل الحقارة لنفسه

(1) كرم، عبد الواحد (1998)، قانون العمل في القانون الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص 194.

(2) علي، عامر محمد، مرجع سابق، ص 221.

(3) ابو شنب، احمد، مرجع سابق، ص 245.

(4) لطفاً انظر قرار محكمة التمييز رقم 1967/315، تمييز حقوق، منشورات مركز عدالة، 2021.

بتهديد صاحب العمل، فإن تركه للعمل يكون غير مبرر، وقد اكدت على ذلك احكام محكمة التمييز الأردنية.⁽¹⁾

وتجدر الإشارة إلى أن هذا المبرر الذي يحق على أساسه ترك العمل لا يحتاج الى حصول العامل على حكم من المحكمة بإدانة صاحب العمل نتيجة قيامه بالإعتداء عليه بالضرب وفي ذلك قررت محكمة التمييز الاردنية ما يلي "إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول ، وفقاً لأحكام المادة (1/29) من قانون العمل".⁽²⁾

ويتفق هذا الأمر مع ما نصت عليه المادة (121/ب) من قانون العمل الإماراتي والتي نصت على الاحالات التي يجوز بها ترك العامل للعمل دون انذار وهي حالة الاعتداء على العامل او من يمثله قانوناً، فقد جاء في هذه المادة "...ب- إذا وقع من صاحب العمل او من يمثله قانوناً أعتداء على العامل"، ويكون الاعتداء مادياً من خلال الاعتداء على العامل بالضرب او لفظياً من خلال توجيه الشتائم للعامل او الالفاظ التي تخدش حياءه او سمعته.³

ز- إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه

إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ اي حكم شريطة أن يكون قد تلقى إشعار من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام ، وذلك بأن يرتكب صاحب العمل بحق العامل أي مخالفة لأي حكم من أحكام قانون العمل، مثلا كأن يمتنع صاحب العمل عن منح الإجازة المستحقة فيتظلم العامل لدى مفتش العمل، إذا تبين لمفتش العمل صحة التظلم يرسل إشعارا الى صاحب العمل يطلب إليه التقيد بأحكام القانون، فإذا أصر صاحب العمل على عدم التقيد يحق للعامل المعني ترك العمل دون إشعار، ولكن الذي يثار في هذا الموضوع استحقاق العامل لبدل الإشعار وتعويض الفصل التعسفي، إذا ترك العمل دون إشعار بالإستناد الى حالة من الحالات المنصوص عليه المادة (29).

(1) لطفا انظر قرار محكمة التمييز رقم 2021/1070 ، تمييز حقوق، منشورات مركز عدالة ، 2021.

(2) سيد، رمضان (1995) ، الوجيز في قانون العمل ، (ط3) ، دار النهضة العربية ، القاهرة، ص307.

(3) هشام، هشام رفعت(1973) ، شرح قانون العمل الأردني، تشريع فقه قضاء، مكتبة المحتسب، عمان ، ص308.

يجب الاشارة بان قانون العمل الأردني لم ينص صراحة على اعتبار الحالات الواردة في المادة (29) فصلا تعسفيا مع أنها في حقيقة الأمر تعد فصلا تعسفيا، بطريقة غير مباشرة، حيث أن صاحب العمل هو الذي دفع العامل على ترك العمل وفجأة بأي حالة من الحالات الواردة في المادة (29) مثل تخفيض الراتب، وتنزيل الدرجة وإلى غير ذلك من الحالات المذكورة سابقا.⁽¹⁾

وهنا يرى الباحث أنه يجب على المشرع النص على اعتبار مثل هذه الحالات فصلاً تعسفياً ويرتب عليه إعطاء العامل بدل إشعار وتعويض الفصل التعسفي المنصوص عليه في المادة (25) من قانون العمل الأردني، كما انها تعتبر من الحالات التي تسقط شرط عدم المنافسة بصورة تبعية، ومما سبق يتعلق بالعقد غير محدد المدة لأن الفصل التعسفي لا يقع إلا على العقود غير محددة المدة، أما في حالة إنهاء العقد محدد المدة بصورة غير مشروعة فلقد رسم المشرع طريقاً آخر للتعويض يتمثل بأجور باقي مدة العقد وفقاً للمادة (26) من قانون العمل الأردني.

ويمكن القول أن إنهاء العقد بالصورة التي رسمها المشرع سابقا هما وجهان لعملة واحدة من حيث قيام صاحب العمل بانهاء عقد العمل بطريقه غير مشروع سواء بخطأ منه او بعدم صدور أي خطأ عن صاحب العامل تجاه العامل يبرر إنهاء عقد العمل فان الحكمة من تقرير هذا الأمر المتمثل باعفاء العامل من التزامه بعدم المنافسة هو ان الاثار السلبية لانتهاه الرابطة العقدية على الاستقرار المهني للعامل لا يجوز ان تتضاعف بتقييد حريته عن العمل.⁽²⁾

ونذكر مره اخرى بان المشرع الاردني لم يشير الى هذه الحالات سواء بقانون العمل او القانون المدني الاردني وكنا نتمنى على المشرع الاخذ بما ذهب اليه المشرع المصريهذه الحالة حتى لا تترك الى تقدير القاض الذي قد يفصل بين شرط عدم المنافسة وبين الانهاء للعقد بسبب خطأ صاحب العمل.

حيث جاء في المادة (686) من القانون المدني المصري على ما يلي " لا يجوز لصاحب العمل ان يتمسك باتفاق عدم المنافسة . اذا كان انهاء العقد من جانب العامل . اذا وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العقد"، اما المشرع الاماراتي بما ذهب اليه المشرع المصري حيث اورد في الفقرة الثالثة من المادة (909) من القانون المدني بنص يطابق ما ورد في الفقرة الثالثة من

(1) ديب، محمد ، مرجع سابق، ص101.

(2) ديب ، محمد ، مرجع سابق، ص107.

المادة (686) من القانون المصري على أنه "لا يجوز ان يتمسك صاحب العمل بهذا الاتفاق عدم المنافسة . اذا انهى العقد دون ان يقع من العامل ما يبرر ذلك كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق اذا وقع منه ما يبرر انهاء العامل للعقد" ، ويتمنى الباحث على المشرع الاردني ان يتخذ ذات الموقف الذي اتخذه كل من المشرع المصري والاماراتي الذان اتخذا موقفا يحقق العدالة للعامل كونه الطرف الضعيف في المعادله، ويتوافق مع توجهات المشرع في تقديم مصلحة العامل على مصلحة صاحب العمل كونه الطرف الأضعف في هذه المعادلة.

الفرع الثالث: حالة النزول الصريح أو الضمني عن الشرط

في الواقع لم يتم النص على هذه الحالة في التشريع الأردني والمصري والإماراتي، وعلى الرغم من ان المشرع المصري قد ذكر مجموعة من الحالات التي من شأنها ان تؤدي لإسقاط شرط عدم المنافسة، ومنع صاحب العمل من المطالبة بحقه في عدم منافسة عامله له في عمله، ويعتبر هذا الشرط من الشروط المنطقية والتي من الممكن تطبيقها في جميع القوانين والتشريعات حتى وان لم تنص على مثل هذا الشرط بصورة صريحة كالتشريع الاردني والمصري والإماراتي، فإن مجرد تنازل من وضع الحق من اجله ولمصلحته يعتبر مسقطاً لحقه في المطالبة بالتعويض او مطالبة العامل بالامتناع عن منافسته في العمل.⁽¹⁾

وقد يكون التنازل اما صريحا سواء أكان مشافهة أم كتابه أم بأي وسيلة من الوسائل التي اجازها القانون. او ان يكون ضمنيا يتم استخلاصه من الظروف المحيطة به، فيرى البعض انه اذا احتوت شهادة نهاية الخدمة على أي عبارات من شأنها إخلاء مسؤولية العامل من أي التزامات في مواجهة صاحب العمل، كعبارة "خال المسؤولية" أو "بريء الذمة" أو "خال الطرف" وما يرادفها من عبارات أخرى فهذا يعني ان العامل خال الطرف من كل التزام ويقهم هذا الأمر من هذه العبارة بصورة ضمنية ويمكن للقاضي استخلاصه من معرض حاجة صاحب العمل وكذلك العامل.⁽²⁾

وهنا يثار السؤال هل يشترط قبول العامل تنازل صاحب العمل عن هذه الشرط ، ام أن القبول هو امر منتهي وهنا نجد بانه لا يشترط قبول لانه مقرر لمصلحته ولا حاجه ان يكون هذه التنازل مكتوبيا بل يكفي ان يتم شفاهةً او بالاقرار، ويقصد بالإقرار هنا ان يمتد إلى علم صاحب العمل ان العامل السابق لديه يقوم بأعمال منافسة له ومع ذلك لا يعارض ذلك بالمطلق.

(1) علي يحيى ال زمانان . مرجع سابق . الصفحة 109

* البارح: الريح الحارة في الصيف.

خاتمة

في النهاية لا بد من الإشارة الى ان صاحب العمل لا يمكنه التمسك بشرط عدم المنافسة بصورة مطلقة دون وجود رقابة عليه، فقد يسقط حقه بالتمسك بشرط عدم المنافسة في احوال كثيرة لأن هذا الشرط محاط بقيود قانونية قوية ولصالح العامل، وقد توصل الباحث لمجموعة من النتائج والتوصيات، كما يلي:

أولاً: النتائج

1. يسقط حق صاحب العمل بالتمسك بشرط عدم المنافسة إذا كان سبب انتهاء عقد العمل عائد لخطأ ارتكبه صاحب العمل.
2. يتمتع على صاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة في حال الاتفاق بينه وبين العامل على إقالة هذا الشرط أو العقد بكامله.
3. كما يتمتع على صاحب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة في حال كان إنهاء العقد بإرادته المنفردة.

ثانياً: التوصيات:

1. يوصي الباحث بضرورة وضع نظام قانوني متكامل من اجل معالجة شرط عدم المنافسة نظرا لأهميته.
2. ضرورة منح قاضي الموضوع سلطات تقديرية واسعة في معالجة شرط عدم المنافسة وإقراره واسقاطه في حال كان هذا الشرط مجحفا بحق العامل.
3. ضرورة انشاء جداول تتضمن المهن التي يمكن ان يتضمنها شرط عدم المنافسة وقصر هذا الشرط على المهن التي قد تتضمن منافسة حقيقية من قبل العامل لصاحب العمل.

قائمة المراجع

1. ابن منظور الافريقي (1993)، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، مؤسسة التاريخ العربي ، بيروت، باب الشين.
2. أبو بكر، محمد خليل يوسف (2019) ، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، مجلة العلوم القانونية والسياسية، (ع3) ، (س3) ، الجمعية العلمية للبحوث والدراسات الاستراتيجية، عمان.
3. حاملة، شذا سليم (2016) ، شرط عدم المنافسة في عقد العمل الفردي في القانون الأردني، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية.
4. حلو، محمد سامر (2018)، أثر شرط عدم المنافسة في موازنة مصالح اطراف عقد العمل، دراسة مقارنة بين التشريع الاماراتي والامريكي، دار النهضة العربية ، القاهرة.
5. حمادنة، عبد الله فواز(2011) ، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند انتهاء عقد العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
6. سيد، رمضان (1995) ، الوجيز في قانون العمل ، (ط3) ، دار النهضة العربية ، القاهرة.
7. شعبان، سجي عمر (2021)، ضوابط الشروط المقترنة بالعقد في الشريعة والقانون، دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، (م10) ، (ع37).
8. الصراف، عباس(1975)، شرح عقد البيع في القانون المدني الكويتي، دار البحوث العلمية للنشر ، الكويت.
9. عبد الحليم، سلامة عبدالنواب عبد الحليم (2005) ، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية.
10. عبد الرحمن، احمد(1995) ، التقيد الأفقي للمنافسة مع التركيز على اتفاق تحديد الأسعار، مجلة الحقوق ، (ع4).
11. عبد الرحمن، احمد شوقي (2005) ، الخطأ الجسيم للعامل المبرر للفصل بعد الاخطار . منشأه المعارف ، لاسكندرية ، مصر.
12. العتوم، منصور(1999) ، شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، (ط2).

13. علي، محمد انور حامد (2012)، حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة.
14. فارس، عمر (2019)، نطاق شرط عدم المنافسة في قانون العمل الإماراتي، مجلة الأمن والقانون، (م27)، (ع1)، أكاديمية شرطة دبي، الإمارات.
15. كتو، محمد شريف (2010)، قانون المنافسة والممارسات التجارية وفقا للأمر 3/3 والقانون 4-2، منشورات البغدادي، الجزائر.
16. كرم، عبد الواحد (1998)، قانون العمل في القانون الأردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
17. مجمع اللغة العربية (2006)، المعجم الوجيز، طبعة وزارة التربية والتعليم، القاهرة.
18. محمصاني، صبحي (1972)، النظرية العامة للموجبات والعقود في الشريعة الإسلامية، الجزء الثاني، (ط2)، دار العلم للملايين، بيروت.
19. منصور، مصطفى (2007)، الأخطاء الجسيمة في قانون العمل، دار الهدى للطباعة والنشر، (ط1).
20. هشام، هشام رفعت (1973)، شرح قانون العمل الأردني، تشريع فقه قضاء، مكتبة المحتسب، عمان.
21. يوسف، إلياس (1989)، الوجيز في شرح قانون العمل، الرصافة، د ن.

أثر المصدر الأدبي في تشكيل الصورة الأدبية في العصر العباسي سامر تيسير البقور

الملخص

حظيت الصورة الأدبية باهتمام الباحثين في الأدب العربي لأنها بمثابة الروح في جسد النص النثري و هي أداة الكاتب الذي يسعى جاهدا على أن يكون عمله مؤثرا في نفسية و مشاعر المتلقي، الأدباء عندما يذكرون الصورة الأدبية يمزجونها بالعديد من العبارات التي تساعد على تشكيلها فقد يكون مصدرها الأدبي رمزا أو فقرة أو إشارة .
ظهر في العصر العباسي العديد من الفنون النثرية التي امتازت بجماليات الصورة الأدبية التي لم تقتصر على الشعر فقط و إنما دخلت الجانب النثري بشكل كثير، ويدل هذا على أن النثر الفني جسد الصورة الأدبية الدالة على المعنى من خلال العلاقة الوثيقة بين الصورة و السياق السردي .
وتهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على بعض النصوص النثرية في العصر العباسي و بيان أثر المصدر الأدبي في تشكيل الصورة الأدبية من خلال الوقوف على بيان آلية تشكيلها و أثرها .

Summary

The literary image has received the attention of researchers in Arabic it is the tool of the body of the prose text, and literature because it is the soul in writer who strives to make his work influential in the . A symbol, a paragraph, the psyche and feelings of the recipient..or a sign
zed Many prose arts appeared in the Abbasid era, which were characteri by the aesthetics of the literary image, which was not limited to poetry only, but entered the prose side in a large way, and this indicates that the artistic prose embodied the literary image indicating the meaning through the close .relationship .een the image and the narrative contextbetw

This study aims to shed light on some of the prose texts in the Abbasid era and to show the impact of the literary source in forming the literary image by mation and its impactstanding on the statement of the mechanism of its .for

المقدمة

حظيت الصورة الأدبية باهتمام الباحثين في الأدب العربي لأنها بمثابة الروح في جسد النص النثري وهي أداة الكاتب الذي يسعى جاهدا على أن يكون عمله مؤثرا في نفسية ومشاعر المتلقي، الأدباء عندما يذكرون الصورة الأدبية يمزجونها بالعديد من العبارات التي تساعد على تشكيلها فقد يكون مصدرها الأدبي رمزا أو فقرة أو إشارة .

ظهر في العصر العباسي العديد من الفنون النثرية التي امتازت بجماليات الصورة الأدبية التي لم تقتصر على الشعر فقط و إنما دخلت الجانب النثري بشكل كثير، ويدل هذا على أن النثر الفني جسد الصورة الأدبية الدالة على المعنى من خلال العلاقة الوثيقة بين الصورة و السياق السردي .

وتهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على بعض النصوص النثرية في العصر العباسي و بيان أثر المصدر الأدبي في تشكيل الصورة الأدبية من خلال الوقوف على بيان آلية تشكيلها و أثرها .

أهمية الدراسة :

لقد أهتمت هذه الدراسة في أنها تتناول موضوعا يهتم به العديد من الباحثين حيث جاء عنوان الدراسة أثر المصدر الأدبي في تشكيل الصورة الأدبية في العصر العباسي لبيان أهمية المصدر الأدبي في تشكيل النص النثري و التي تعد الصورة الأدبية من مكوناته الأساسية و بيان أثر البناء الفني في تشكيلها و الوقوف على مستويات الصورة في النص النثري .

مشكلة الدراسة :

انبثق عمل هذه الدراسة الذي يتمحور حول أثر المصدر الأدبي في تشكيل الصورة الأدبية لوجود بعض المشاكل في تحديد بيان الصورة الأدبية وبيان مصدرها عند الباحثين، لأن مصدر الصورة يعد عنصرا مهما من عناصر تشكيلها السردي وركنا مهما في البناء الفني لها .

ويظهر ذلك من خلال كتاب النثر في العصر العباسي الذين شكلوا العديد من الصور الأدبية معتمدين على العديد من مصادرها و أبرزها المصدر الأدبي .

وجاءت هذه الدراسة لعل أنها تثري بعض الباحثين الذين يقومون بدراسة الصورة للوقوف على مصادرها لمعرفة أثرها الفني في النثر. منهجية الدراسة :

طبيعية الدراسة تتطلب الوقوف على المنهج التحليلي النصي ؛ وذلك لأن بيان المصدر الأدبي في النص النثري لا يمكن أتضاحه إلا من خلال التحليل وهذا يتطلب قراءة فاحصة وتحليلاً .

حظيت الصورة الأدبية في العصر العباسي بمكانة كبيرة لا سيما في الفنون النثرية حيث استخدم الأدباء الصورة الأدبية بجميع أنواعها .

أن الأدباء استخدموا الألفاظ الحسنة المستحسنة في صورهم وأبدعوا كما أبدع الشعراء في استخدام صورهم الشعرية، امتزجت في الفنون النثرية ودعمت بالعديد من الأبيات الشعرية والنثرية التي توحد العلاقة بين فنون النثر والشعر انطلاقاً بفكرة الإقناع غايه للكلام البليغ، وقد بلغ المصدر الشعري منزلة النثر في تشكيل الصورة، مثل ما ورد في رسالة بديع الزمان الهمداني إلى الخوارزمي، يقول فيه :

أنا لقرب دار الأستاذ أطل الله بقاءه كما طرب النشوان مالت به الخمرو
من الارتياح للقائه كما انتفض العصفور بالله القطر
ومن الامتزاج بولائه كما التقت الصهباء والبارد العذب
ومن الابتهاج بمزاره كما اهتزت تحت البارح* الغصن الرطب⁽¹⁾

اتخذ الكاتب من الشعر مصدراً للصورة الأدبية و يظهر في هذا النص ذلك من خلال استخدامه في أشعار الأبيات التي قالها للخوارزمي مستخدماً العديد من الصورة الأدبية التي تساهم في تقريب الصورة للقارئ أو المتلقي.

من خلال التداخل بين عنصري الصورة ، حتى النص في صورة شعر، وأفاد من خاصية التشبيه بأن وضع مصدر الصورة من الشعر الذي يعبر عن تشكيل الصورة فيها واتخذ الشاعر من الخمرة ومؤثراتها على شارب الخمر عند لقي استاذة بأنها نقلته إلى عالم آخر حتى فقد رؤية أستاذة الذي طرب للقائه كما يطرب الشخص اذا سكر من أول سكرته.

(1) الهمداني ، أحمد بن الحسين بن يحيى أبو الفضل .(2003). ديوان بديع الزمان الهمداني ، تحقيق: يسري عبد الفني عبد الله ، دار الكتب العلمية ، مجلد 1، ط3، ص 128 .

أخذ الكاتب من (انتفاض العصفور) عندما يحرك جسمه و جناحيه بعد الابتلال استعداد للطيران مستمراً ثم منه النهوض لمغادرة المكان ، و اتخذ من الصهباء و لونها الممتزج و من الخمرة أو الشعر رمزاً عندما قابل استاذَه وهنا دلالة على سوء المقابلة و المفاجأة فالصورة التابعة للخمرة فيها تعكس أثرها على نفسية الكاتب التي اتخذها أداه و رمزاً لوصف اللقاء الذي اندهش به و لم يتوقعه.

ويحط البهجة عند زيارته صورها (بالبارح) رياح الصيف لأن الغصن في الصيف ألين منه في الشتاء فسورره باللقاء و توقعه بأن يجد الكرم أشبه كاهتزاز الغصن تحت الريح في زمن الصيف فنجد يتوقع الحفاوة بمد يديه و تحريكها لترحيب به فهو يرسمها بصورة أدبية استمدها من (انتفاض العصفور)(الصهباء) (البارح الغصن الرطب) .

وتتجلى عملية التداخل بين النثر و الشعر كما جاء في الأبيات السابقة في الدمج بينها من أجل تحقيق غايتها وهو أداء المعنى الواحد و تشكيل الصورة و يأتي الشعر استكمالاً للمعنى و الصورة و بهذا فإن الصورة لا تقوم على جنس أدبي واحد إنما تقوم على جنسين أدبيين هما : الشعر و النثر فكان نصيب النثر الطرف الأول من التشبيه و نصيب الشعر الطرف الثاني و جاء التشبيه تمثيلي فكان الكاتب يأتي بيت من الشعر مشبهاً به مع ذكر أداة التشبيه (الكاف) ، وهذا ما أعطى النص دفقا شعريا خاصا و بهذا جاء الشعر مصدرا للصورة الأدبية .

أن الصورة الأدبية هي أساس هذه الأبيات الشعرية و ظهرت عنصر المحاكاة واضحه من خلال ذكر المحاسن و التقبيح في رسمه للموقف وهذا يدل على أن الشعر في الفنون النثرية وسيلة بين غابة الشعر قرنية الآثار النفسية التي تحدثها الصورة الأدبية و نفس القارئ أو المتلقي.

ومن ذلك قول الجاحظ في رسالة مناقب الترك بذكر بعض الأبيات الشعرية التي يستشهد بها من أجل إثبات أقواله و يأتيها إما بحكمة أو لتقريب الصورة لهم: " الأشمال على جميع المحاسن و السلامة من جميع المساوئ دقيقتها و جليلها، و ظاهرها و خفيها، فهذا لا يعرف"⁽¹⁾

(1) الجاحظ، أبو عثمان بن بحر،(1988).رسائل الجاحظ، تحقيق: عبد الأمير علي مهنا، الناشر: دار الحدادثة، بيروت ، ج1، ط1، ص37. والأبيات في ديوان بشار بن برد ص309

و قال بشار⁽¹⁾ :

إذا كُنْتُ في كل الأمور معاتباً
 خليلك لم تلقَ الذي لا تعاتبه
 فعش واحداً أو صل أخاك فإنه
 مفارق ذنب مرةً و مجانبه
 إذا أنت لم تشربُ مراراً على القذى
 ظمئت و أي الناس تصفو مشاربه

اتخذ الجاحظ من الشعر مصدرا للصورة الأدبية في هذا النص الذي يتحدث فيه عن محاسن الأخلاق وقلة المساوي في رسالته لبيان الحكمة في أهمية الصديق فقد اقتبس من لوحة بشار بن برد مثلاً يدل به على أهمية الصديق بأسلوب يجذب المتلقي فهذا الاقتباس يشكل تداخلاً نصياً بين الشعر والنثر في تشكيل الصورة الكلية ضمن تعدد التشبيهات مما أعطى النص جماليته الفنية وشرعيته الأدبية .

اتخذ الكاتب من أبيات بشار التي صور فيه القذى والماء في صفائه و تعكره صورةً لتسامح والعفو عند خطأ الصديق فنلاحظ صورة (القذى) على الماء تجعل الشخص لا يشرب الماء نتيجة اختلاط الغبار به.

واتخذ من أشكال الماء صفاء القلوب والود ومن اختلاطه بالقذى صورة تعكر الصفة ولذلك يدعو الجاحظ من خلال بيت بشار بن برد بتصوير ذلك الماء الذي منه الحياة ولكن القذى الذي عليه يجب ألا يمنعك من الشرب والا ظمئت فشرب الماء ضد الظمأ وهنا يشير إلى التسامح والرفق وإن معاني التسامح المتمثلة بالصفاء وما يتضمنها من ود ومحبة تتعلق جميعها بالجانب النفسي التي يعيشها الإنسان نتيجة غض الطرف عن خطأ الصديق وهي الركيزة التي بنى عليها الكاتب النص، والبؤرة التي تمحورت حولها المعاني العاطفية والمعاني التي تدل سوء الحال من خلال ذكره صفات المشبه به في حال عدم التسامح .

وقال شبيب بن شيبه وقد رأى رجلاً يتكلم فأساء القول: "يا ابن أخي ، الأدب الصالح خير من المال المضاعف، الأبيات لزهير بن أبي سلمى⁽¹⁾

(1) ابن خلكان، أبو العباس شمس الدين أحمد بن محمد، (1900)، وهيات الأعيان وأنباء أبناء الزمان ، تحقق: إحسان عباس ، دار صادر، بيروت، ج:1، ص:88.

وَكَأَنَّ تَرَى مِنْ صَامِتٍ لَكَ مُعْجِبٍ
 زِيَادَتُهُ أَوْ نَقْصُهُ فِي التَّكْلِمْ
 لِسَانَ الْفَتَى نِصْفٌ وَنِصْفٌ فُؤَادُهُ
 فَلَمْ يَبْقَ إِلَّا صُورَةُ اللَّحْمِ وَالِدَمِّ

أن فكرة هذه الأبيات الشعرية في هذا النص تضمنت حكمة للمجتمع وهو أن اللسان نصف القلب فما يدور في قلب ، فما يدور في قلبك يحترجه لسانك فاللسان مرآة القلب . اتخذ الكاتب من اللسان وسيلة تبين طبيعية الشخص الذي يمثل أمامنا لأنه يعكس كلامه طبيعة وأسلوب الفتى المتحدث فاتخذ الكاتب من اللسان رمزاً لشخصية الإنسان عندما يتحدث وظهرت الصورة التي تبرز القيمة الجمالية لهذا التشكيل الفني عندما استخدم التشبيهات التي تساعد على إيصال الفكرة للمتلقى من خلال رسم صورة ذهنية ولهذا شبه اللسان بنصف القلب فجعله جزء منه.

فصوره بصورة جميلة مخالفة للحقيقة لأن اللسان جزء واحد ولكنه استخدمه بصورة أدبية جعلت من اللسان قسم للكلام وقسم يختص بما في القلب وهنا دلالة على الحكمة و التأنى في القول فلم يتبقى من جسم الإنسان إلا لحمه (جسده) ودمه باعتبار أن اللسان هو الإنسان المائل أمام المتكلم سواء تكلم بالسوء أو بالحسن.

إن الأدباء العباسيين اهتموا في تشكيل الصورة الأدبية بالبناء الفني لها حيث استطاعوا أن يجعلوا من الشعر والنثر قالباً واحد وهذا ما جعل أن تظهر الصورة بأسلوب تشاركي أدى إلى منح النصوص النثرية العديد من الجماليات الفنية أبرزها الشعرية والتأثير في السامع والقارئ مما يجعلهما يتفاعلا معها.

وتتسم الصورة الأدبية في هذا النص والتي عد الشعر من مصدرها ببيان المشبه والمشبه به المركب إذ جمعت بين طرفين رئيسيين هما اللسان والقلب وفيها صورة جزئية مترابطة تمتد لمعاني متعددة تكسب الصورة الكلية قيمتها الجمالية التي تفيد من خاصية التشبيه فالبناء العام للصورة مكون من التشبيه بيد أن صورة اللسان تفيد من خاصية الأشياء التي يقوم بها بمعنى نقل الأعمال والسمات الإنسانية عن طريق اللسان الذي يعتبر وسيلة التحدث وبذلك تتكون قواسم مشتركة بين هذا العضو (اللسان) وبين

(1) الزوزني، حسين بن أحمد بن حسين أبو عبدالله، (2002)، شرح المعلمات السبع، الناشر: دار إحياء التراث العربي، ط1، ج1، ص70، K70، الأبيات في ديوان زهير بن أبي سلمى، رقم الصفحة 111، 112.

(الإنسان) لتكون أمام جدلية بين ذات الأديب واللسان لتصب إلى عملية تفاعلية وتأثيرية متبادلة بين المشبه والمشبه به.

لقد شكلت نماذج عديدة للشعر في العصر العباسي وردت في الرسائل و الفنون النثرية ، وظهرت صور شعرية عديدة في خطب العصر العباسي بمختلف أنواعها لكنها لا تتجاوز شيئاً أو عدة أبيات من الشعر باعتبار أن الشعر رديف الخطب القصار، قد يكون ذكر بعض الأبيات التي تختلج الخطيب لما لهذه الأبيات الشعرية من جلب انتباه السامع فهناك وردت بعض الأبيات في خطبة داود بن علي بن عبد الله بن عباس⁽¹⁾

في نهاية الخطبة التي خطبها بأهل المدينة " قال : أيها الناس . حتام يهتف بكم صريخكم ؟ أما آن لراقدكم أن يهب من نومه ؟ كلا بل ران على قلوبهم ما كانوا يكسبون ! أغركم الإهمال حتى حسبتموه الإهمال ؟ هيهات منكم و كيف بكم و السوط في كفي و السيف مشهر :

حتى يُبيد قبيلةً قبيلةً

ويعضُّ كلُّ منقُفٍ بالهَامِ

ويقمنُّ ربات الخدور حواسراً

يمسحن عُرض ذوائب الايتام"⁽²⁾

أجاد داود بن علي إحكام النص من خلال أتخاذ الأبيات الشعرية مصدراً لإيصال صورته للمتلقى وذلك من خلال الربط الوثيق بين صورة الانتصار بالمعركة وبين صورة تحسر ربات البيوت وفق الحضور والغياب لوجود علاقة سببية تجمع بينهما مما أوجد انسجاماً تاماً بين المعنى السياقية والتوظيف الأسلوبي بالنص وذلك ليتشكل نص شعري قوامه التشبيه الموازي للجانب النثري لكي يصل مقصد الخطيب للمتلقى.

اتخذ الكاتب هذه الأبيات وسيلة لتشجيع قومه ورسم صورة أدبية من خلال استخدامه الألفاظ الموجزة المعبرة التي تشمل الغرض من خطبته واتخذ داود بن علي من (ربات البيوت) اللواتي يستترن في منازلهن صورة لقوة المعركة فبعد أن يقتلوا الرجال

(1) داود بن علي بن عبد الله بن عباس، أبو سليمان. خطيب، وأحد قادة الثورة ضد بني أمية

(2) ابن عبد ربه، أحمد بن محمد الأندلسي. (1928). العقد الفريد. تحقيق: محمد سعيد العريان، لبنان، دار الفكر، ط2، ج4، ص188.

تصبيهن الحسرة في البيوت ويذهباً على الأبناء يمسحن ذواتهم لأنهم سيصبحون أيتام وهناك دلالة على الانتصار .

أن الصورة الأدبية التي رسمها الخطيب من خلال تقريب صورة الانتصار بالمعركة وتشبيهه ربات الخدود اللواتي تستراً خلف زاوية البيت بمسح شعر أطفالهن لأنهم سيصبحون أيتام مصدرها الشعر الذي شكل لوحة فنية قوامها التشبيه وهذا يدل على أن الأدباء في العصر العباسي حرصوا في تشكيل نصوصهم و صياغتها على تأليف عباراتهم في قوالب نصية أقرب للمنثور ورفدوا صورهم بشيء من الشعر .

بحثاً عن فضاء آخر من الصورة لا يقف عند جنس أدبي واحد لذلك جمع الأدباء بين الشعر والنثر بصورة تشاركية في تشكيلها تكاد تكون القطعة النثرية ضرباً من ضروب الشعر .

كما أفاد الأدباء مما في الشعر من صور فنية معبرة، متخذين منها وسيلة للتعبير عن مقاصدهم، ومن ذلك ما ورد في المقامة البغدادية لبديع الزمان الهمداني "فجعل السوادي يبكي ويحلُّ عقدهُ بأسنانه ويقول كم قلت لذلك القريد، أنا و أبو عبيد، و هو يقول : أنت أبو زيد ، فأنشدت :

أَعْمَلُ لِرَمَكِ كُلَّ آلِه

و لا تَقْعُدَنَّ بِكُلِّ حَالِه

و انهضُ بِكُلِّ عَظِيمِه

فالمراء يَعْجِزُ لا محاله⁽¹⁾

لقد استعان الكاتب بالبيتين من أجل التأكيد على العمل لطلب الرزق بصورة أدبية مصدرها الشعر فلجأ الكاتب إلى ذكر الأبيات الشعرية كأداة فنية يعبر بها عما في نفسه ويرسم من خلالها صورة أدبية لتكون جوهر الشعر وأداته القادرة على الخلق والابتكار . يشجع الهمداني على طلب الرزق والسعي إليه واتخذ من (النهوض) وسيلة تدل على الحركة والنشاط حيث ذكر في عجز البيت الأول (ولا تقعدن في بكل حاله) فهو يرشدنا على تحدي الظروف الصعبة بجميع أحوالها مؤكداً أن المرء فيه طابع العجز عندما ذكرها في عجز البيت الثاني وهذا ما دفع الهمداني على استخدام الصورة الأدبية التي تحتوي

(1) عمر ، سامي يوسف. الادب العباسي النثر. عمان ، دار المسير للنشر و التوزيع ، ط1، ص 234 / 235، الأبيات الشعرية لبديع الزمان الهمداني، بالمقامة البغدادية .

على الحكمة في طلب الرزق فالمرء يعجزه الواقع، لكنه قادر على التغلب عليه، فشبهه الواقع بالشخص القوي الذي يصعب الانتصار عليه إلا من خلال العزيمة القوية وهنا الصورة ذهنية تخاطب العقل لتقنعه وهذا هو منطق الحكمة.

أن الأدباء وظفوا في بعض الأحيان الأسلوب الشعري في نصوصهم الشعرية من أجل تشكيل صورة أدبية مكتملة الخصائص الفنية دون أن تؤثر على النص النثري من حيث الأسلوب الفني وذلك من أجل تكوين صورة في ذهن المتلقي .

و توجد أشعارا من العصر الجاهلي وظفها الأدباء في العصر العباسي أمثال بديع الزمان الهمذاني الذي استشهد بالأشعار المقتبسه وتضمينها داخل مقاماته ليعكس ثقافته الشعرية و لكي تخدم فكرته تاركا بصمة شعرية للشعراء من مختلف العصور ومن الأبيات التي ضمنها الهمذاني من الشعر الجاهلي ما ورد في مقامته (العراقية)، وهو بيت امرئ القيس، في وصف الحصان، من معلقته و هو قوله :

مكر مضر مقبل مدبر معا كجلمود صخر حطة السيل من عل⁽¹⁾

و مما أورده أيضا بيتا لعمرو بن كلثوم:

كَأَنَّ سُبُوفَنَا فِينَا وَفِيهِمْ مَخَارِيْقٌ بِأَيْدِي لَاعِبِينَا⁽²⁾

و ذكر أيضا أبياتا لذي الرمة :

مَا بِالْأَعْيُنِ مِنْهَا الْمَاءُ يَنْسَكِبُ كَأَنَّهُ مِنْ كُلِّ مَقْرِيَّةٍ سَرَبٌ⁽³⁾

إن هذه الأبيات التي ضمنها الهمذاني ما هي إلا دليل واضح على أن الشعر أيام العرب ما زال مصدرا لبيان الصورة الأدبية التي تدعم النص وتعتبر وسيلة للتعبير من أجل توظيف المعنى المراد فقد جاءت هذه الأبيات التي تكسب النص الأدبي ميزة من خلال شد انتباه القارئ للمعنى لأنها تعكس صورة القتال في ساحة المعركة مبينة قوة الخيل المتمثلة بلفظي (الكر و الفر) وما هي إلا إشارة أيضا على قوة الفارس بالعودة للقتال والمبارزة وهذا يدل على انسجام الفارس مع خيلة و ظهرت جماليات الصورة الأدبية

(1) عبد الحميد ، محمد محي الدين ، شرح مقامات بديع الزمان الهمذاني ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، المقامة العراقية ، ص 203، والبيت في ديوان امرئ القيس ، (1984)، تحقيق : محمد أبو الفضل إبراهيم ، ط4، دار المعارف ، ص119.

(2) نفس المصدر: ص397.

(3) نفس المصدر: ص9.

بتشبيهه بالحجر الصلب فاتخذ من (جلمود صخر) أداة لربط قوة الخيل بالهجوم بانه شديد العزم و ثابت كالصخر

ويظهر قوة المعنى عند الهمداني بذكره أيضا بيت عمرو بن كلثوم بنفس الغاية عندما يبين أثر السيوف والتمكن من القتال و هم يضربون خصمهم بالسيوف و كأنها مندبل بأيديهم يلعبون بها ، فجماليات الصورة عكست إحساس و مشاعر الفرسان و تجعل المتلقي الشعور بهذه المشاعر من خلال تجسيم القتال وهذا دليلا على أن الصورة تخدم الشعر من خلال إضافتها أهمية كبيرة للمعنى

الشعر العربي بمختلف عصوره يعد مصدرا أدبيا بمختلف موضوعاته حيث إن الأدباء بمختلف العصور انتهجوا منهجا تمثل بذكر العديد من الأبيات في قصائدهم الشعرية و الهمداني على سبيل المثال اقتبس هذه الأبيات بمختلف موضوعاتها لتخدم المعنى و تبين الصورة في نصه الشعري حتى أنه عندما ذكر بيت ذو الرمة قدم صورة فنية تجعل القارئ يشاهدها في خياله بجعله دموع العين كالماء الذي ينصب و يتساقط من تلك القربة المتمزقة (مفريه) فربط بين العين و القربة و اتخذ منهما وسيلة لتقريب الصورة رغم أن هذا البيت من الشعر الجاهلي.

قال الثعالبي في ترجمة الخالدين: " و كانا في التساوي والتشابك ، والتشاكل و التشارك، وكما قال أبو تمام:

رضيحي لبان شريكي عنان عتيقي رهان حليفي صفاء⁽¹⁾

بل كما قال البحتري :

كالفرقدين إذا تأمل ناظر لم يعل موضع فرقد عن فرقد⁽²⁾

يظهر التداخل النصي ما بين النثر والشعر من خلال استخدام بعض المحسنات البديعية التي تشكل الصورة الكلية مما تساعد على وحدة مجالها الدلالي الذي يحافظ على ترابطها مما يعطي النص الجمالية الفنية والأدبية حيث يبين الثعالبي في وصف أبناء هاشم الخالدين بأنهم يتشاركون و يتماسكون كأنهم روح واحده و استعان في ذلك

(1) الثعالبي، أبي منصور عبد الملك .(1983). يتيميه الدهر في محاسن أهل العصر، مفيد محمد قميحة، دار الكتب العلمية ، بيروت، لبنان ، ط2، ج2، ص214، ديوان أبو تمام ،ص354.

(2) الثعالبي، أبي منصور عبد الملك .(1983). يتيميه الدهر في محاسن أهل العصر، مفيد محمد قميحة، دار الكتب العلمية ، بيروت، لبنان، ط2، ج2، ص214، ديوان أبو تمام ،ص214.

لدلالة على مدى العلاقة ببيت لأبي تمام تمثل ذلك من خلال الألفاظ الثنائية (رضيحي ، شريكي ،عتيقي ، حليفي) وهذا يدل على حرص الأديب في التمازج بصورة تكاملية و تشاركية هدفها تشكيل الصورة و غايتها أداء المعنى الواحد متخذاً من الأزواج مؤشراً على التشابه والتساوي بصفاتهم مشكلاً إيقاعاً موسيقياً .

ويؤكد الثعالبي ببيت للبحثري في وصفه للفرقدين بأنهما جزء واحد لا يبتعدان عن بعضهما البعض وهذا يدل على أن الأدباء اتخذوا من الأساليب الشعرية وسيلة في بناء الصور بمختلف أشكالها وذلك باستخدامهم الألفاظ الدلالية والإيقاعية التي تساعد في تلوين صورهم فاتخذوا من أساليب الشعراء وسائل بنائية لتقديم العمل الأدبي من خلال بيت البحثري الذي يبين التشبيه البليغ فعندما وصف أبناء هاشم (المشبه) اتخذ من الشعر أن يكون المشبه به وهذا يدل على أن الصورة تقوم على جنسين أدبيين هما: النثر و الشعر فالجزء الأول النثري كان له نصيب من التشبيه و الشعر الذي يشكل الجزء الثاني أخذ نصيبه منه وهنا يشكلان معنى الصورة الأدبية المكتملة توحدت بنائياً ودلالياً .

ويعتمد الخطباء على الإيقاع الصوتي من حيث جرس الألفاظ و التناغم الموسيقي من أجل التأشير في نفس المتلقي فهذا عبد الصمد بن شبيب بن شبية المنقري حين قدم على محمد بن سليمان بن علي الهاشمي ، وقد بنى قصره بالبصرة على بعض الأنهار فقال له محمد : كيف ترى بنائي ؟ قال عبد الصمد: "بنيت أجل بناء ، بأطيب فناء ، و أوسع فضاء ، وأرق هواء ، على أحسن ماء ، بين سراري وحسان وظباء"⁽¹⁾

ويبدو لنا من خلال هذا النص من الخطابة أن الخطيب جعل السجع أسلوباً واضحاً في خطبته لما له من إيقاع موسيقي و تناغم و يظهر ذلك في نهاية المقاطع (بناء ، فضاء ، هواء ، ماء ، ضباء) فجميع عبارات النص قد انتهت بفواصل محددة وهذا يدل على جمال التركيب و التذوق الأدبي، باعتبار أن النثر الفني هو مصدراً من مصادر الصورة الأدبية، فإن استخدام ألوان البديع ومنها السجع تساعد الكاتب (الخطيب) أن يستدرج المتلقي استدراجاً جمالياً من خلال الاستمتاع بما يسمعه منه فأحداث تلك الجمالية تعتمد على السجع لأنه في النثر يأخذ القافية بالشعر، فيعطي النص إيقاعاً موسيقياً جميلاً فيه توافق الألفاظ المسجوع المنضمة الفواصل ولعل السبب عندهم لبيان فصاحة أسنتهم

(1) المسعودي، لأبي الحسن علي بن الحسين بن علي، (1948)، مروج الذهب ومعادن الجوهر، تحقيق: محمد محي الدين عبد الحميد، مطبعة السعادة، مصر، الطبعة الثانية، ج 31، ص 349.

ودفق أقلامهم للوصول إلى أعلى درجة وأنبل مقاصد الدين وحسب الموضوع المختار من قبلهم .

إن استخدام هذه الألفاظ المتضادة في هذا السياق النثري ما هو إلا بيان لصورة نفسية الكاتب نتيجة البعد حيث أفاد من خاصية التشبيه من أجل تسجيل الصورة التشبيهية فاختر الألفاظ ونسجها بعبارات بأسلوب واضح من أجل تشكيل الصورة الكلية لدى المتلقي.

وجاء في رسالة ابن المقفع الرأفة في الصديق الذي يبين فيها بعض الأخلاق الحميدة التي يجب أن تكون بين الأصدقاء حتى تستمر العلاقة التي أشبه ما تكون بعلاقة الأخوة حيث قال :

كتب عمرو بن مسعدة إلى الحسن بن سهل⁽¹⁾ : أما بعد، فانك ممن إذا غرس سقا وإذا أسس بني، ليستتم تشييد أسسه ويجتني ثمار غرسه. وثناؤك عندي قد شارف الدروس وغرسك مشف على اليبوس⁽²⁾. فتدارك بناء ما أسست وسقي ما غرست، إن شاء الله⁽³⁾.

هذه الرسالة تمتاز بدقة اختيار الألفاظ التي جعلت منها انعكاسا يخلق صورتين أدبيتين من حيث استخدام لفظي (البناء) و(الغرس) حيث تشير هذه الرسالة على الاقتصاد وعدم الإنفاق بأسلوب نثري جميل مبني على السجع الذي تمثل في النص من خلال التساوي بين الجمل النثرية وعدم التكلف .

اتخذ الكاتب من (الغرس) وسيلة تدل على حسن التعامل والتصرف مع الرعية من خلال تلبية الأمور التي تطلبها الولاية مستخدما لفظة الغرس لدلالة على العمل الإيجابي الذي يعود أثره على غارسها ومن المتعارف عليه أن الغرس عندما تبذل الجهد بالعبارة بها ستجني ثمارها وتستضئ بظلالها مراعيًا سقايتها عندما يظهر عليها العطش المتمثل باليبوس وهذا دليل على دعوته للحسن بمتابعة الرعية ومراقبتهم وتلبية احتياجاتهم متخذًا من (البناء) وسيلة لتقريب الغاية التي يصبو إليها حيث أن البناء لا

(1) ياقوت الحموي أبو عبدالله ياقوت بن عبدالله الرومي، (1936)، معجم الأدباء، مصر، مكتبة عيسى البابي الحلبي ج16، ص:129.

(2) قد شارف: أشرف على، أوشك، اقترب من الدروس (الأمحاء والزوال) . وغرس (يدك) مشف: قريب، مقبل.

(3) تدارك الرجل الشيء: أدركه (وصل إليه) وأنقذه (من البوار والهلاك و التلف) قبل أن يحل به التلف فلا يبقى للإنسان حيلة في إنقاذه.

يقام فجأة لأنه يحتاج إلى الأساس ولطالما كان قويا منيعا من الصعب أن ينهار هذا البناء مما يتطلب الإنفاق عليه حتى تقوم أركانه .

الصورة المشتركة في البناء والغرس والعامل المشترك في هذا النص استخدام لفظتي الغرس والبناء بأسلوب تصويري لدلالة على أن نتائج الإنفاق المعتدل عند الحاجة سيعود بالفائدة على صاحبه، وهذا مؤشرا على أن النثر أثبت قدرته في الساحة الأدبية من خلال تشكيل الصورة الأدبية التي تقوم على الخيال المبدع واللغة الجزالة وعلى العناصر البلاغية بمختلف أنواعها التي تعطي النص قيمة جمالية مما تؤثر في المتلقي لتحقيق مقاصد الكلام .

فقد أعطت الصورة في هذا النص "أسمى مراتب البيان والإبداع ، فهي تحرك العاطفة، وتهز المشاعر، وتسمو بالأحاسيس، وترتقي بالوجدان، فتنبض بالحياة والقوة وتتجاوب مع أصداء الحياة وأسرار الجمال في الطبيعة والكون"⁽¹⁾، فيظهر الأسلوب النثري من خلال اختياره للألفاظ المناسبة التي تخدم المعنى لأن اللغة أداة لنقل المعاني التي أحدثت إيقاعا موسيقيا في نهاية الجمل تدل على التعبير الدقيق الذي يبين المقدرة الفكرية والعقلية لدى الكاتب خاليا من المبالغات .

وتظهر الصورة الأدبية بالأمثال باعتبار أن المثل "دقيق التصوير، مع اهتمام بإبراز العناصر التصويرية ضمن العبارات التمثيلية فإن إبراز هذه العناصر التصويرية دون شك إلى استحضار غاية المثل في ذهن المتلقي، وقدرته على الوصول إلى الترابط الوثيق بين المثل والحادثة الموقعة التي ضرب من أجلها ذلك"⁽²⁾ .

" ويختص المثل العربي باشماله على حالة تصويرية ضمن عناصر المثل المتناسكة مع بعضها البعض من صورة حسية ومعنوية ويعبر به عن نفسه، وقد تكون تلك الصورة متحركة بما فيها من عناصر يمكن للناظر فيها أن يرى تلك العناصر المكونة للمثل وفق نظامها التعاليق بقدرتها على المثول في ذهن المتلقي بصورتها الحركية التي تبرز المكان والزمان في بعض الأحيان وتشهد فكره التفاعل مع تلك العناصر الحسية الحركية"⁽³⁾ .

(1) صبح، علي، (1996)، البناء الفني للصورة الأدبية في الشعر، المكتبة الأزهرية للتراث، القاهرة، د.ت، ص.3.

(2) حبيكة، عبد الرحمن بن حسين، (1996)، البلاغة العربية، ج.1، دار العلم، دمشق، ج.1، ص.78.

(3) المصدر نفسه، ص 78

وأن المثل العربي له أثر كبير في العصر العباسي يبرز في الفنون النثرية فقد وجد بالرسائل بأنواعها والخطب والمقامات وهناك أيضا من تأثرت بالأمثال القرآنية كتاب الله عز وجل في قيمة أدبية وفنية والأمثال بشكل عام تمد عبارة الكاتب بالقوة والمتانة وتفيض عليها رونقا وجمالا، وزخرت رسائل العباسيين بالأمثال حتى غدا مخالطاً تعبيراتهم بصورة طوعية وحتى وإن يكن بعض الكتاب أولع بتوظيفها وخرج عن حدود الطوع في بعض الأحيان وهذا يدل على تأثرهم بالتراث العربي وغالبا عندما توظف الأمثال تكون ممزجة بالحكمة حيث يمهد الكاتب بعبارة صريحة تدل على أنها منتميان إلى لون أدبي يقتبسه الكاتب من غيره ويرد المثل في الرسائل ويديرها بين ثناياها كأنها جزء أصيلا من رسالته وقد لا يسهل على القارئ أحيانا أن يكتشف صدى المثل في الرسالة إلا إذا كان ذا حصيلة في معرفة أمثال العرب.

و من الأمثال ما جاء في رسالة محمد بن عبد الله بن طاهر إلى العمال قائلا⁽¹⁾ :
 "ولئن شئت الغارات وشبّ ضرام⁽²⁾ الحرب، ودارت رحاها على قطبها وحسمت⁽³⁾ الصوارم أوصال حماتها، واستجرت⁽⁴⁾ العوالي من نهما. ودعيت نزال⁽⁵⁾، والتحم الأبطال، وكلحت⁽⁶⁾ الحرب عن أنيابها أشداقها، وألقت للتجرد عنها قناعها. واختلفت أعناق الخيل، وزحف أهل النجدة إلى أهل البغي لتعلمن أي الفريقين أسمح بالموت نفسا، وأشدّ عند اللقاء بطشا، ولات حين معذرة. ولا قبول فدية، وقد أعذر من أنذر"⁽⁷⁾.

هذه رسالة من محمد بن عبد الله بن طاهر إلى العمال يحذرهم وينذرهم على ضرورة الإخلاص بالعمل مؤكداً على ضرورة بذل كل طاقتهم بعملهم فاتخذنا صورة القتال بالحرب تجسيدا حيا من خلال الصورة الحركية التي رسمها في رسالته من خلال استخدامه العديد من الأفعال (شنت ، شب ، زحف ، التحم ، دارت) التي تدل على الحركة ليصبح التمثيل للمعنى أكثر وضوحا، حيث مزج بين الصورة والمثل من خلال تشبيهه الحرب

(1) صفوت، أحمد زكي، (1993)، جمهرة رسائل العرب المكتبة العلمية، لبنان، ج4، ص267.

(2) ضرام؛ وقود.

(3) حسمت؛ قطعت.

(4) استجرت؛ اجترت.

(5) دعيت نزال؛ كناية عن احتلام اضرب.

(6) كلحت؛ كثرت.

(7) الميداني، أبو الفضل، (1990)، مجمع الأمثال، دار الكتب العلمية، لبنان، ج4، ص363.

بالأفعى التي تغرس أنيابها بضريستها و هذا دليلاً على الأثر التي تحدثه الحروب من جهة ومن جهة أخرى ذكر المثل العربي ((أعذر من أنذر)) بين أجزاء حديثه.

نموذج آخر في رسالة الجاحظ الترييع و التدوير مستهزئاً بأحمد بن عبد الوهاب قائلاً: "وهل يضرُّ القمرُ نباحُ الكلاب؟ و هل بززع النخلة سُقوط البعوضة عليها؟" (1) " الطبيعة حاضرة في هذا النص بشكل قوي فقد استعملت بعض الألفاظ الطبيعية التي أضفت إلى الصورة ونقا حسناً (القمر، الكلاب، النخلة، البعوضة) فقد وظف الكاتب هذه الألفاظ المستوحاة من الطبيعة لكي تخدم الغاية التي يريدها مستمداً من المثل العربي تقنية أسلوبية تمثلت أنه يدخل على ألفاظ المثل دخولاً رقيقاً يبدل ويغير دون الإساءة إلى المثل ودليل ذلك اقتباسه من المثل العربي المشهور "لا يضر السحاب نباح الكلاب" (2).

وقد استخدم المثل العربي للدلالة على أنه سفاح المنافقين والواشين فقد اتخذ من (نباح الكلاب) دلالة على الميغضين بصورة متحركة بأن نباحها رغم ارتفاع أصواتها المشمزة إلا أنها لا تجدي نفعاً فالقمر والسحاب لا يتأثر بها لعلو مكاتته، فيظهر في هذا النص التداخل بين النثر والأمثال واضحاً وهذا دليل على أن الكتاب العباسيون عمدوا إلى الأمثال و نهلوا منها بقدر كبير من أجل خدمة المعاني سواء أخذ بعض الألفاظ أم ذكر المثل كما هو دون زيادة أو نقصان يلاحظه من يقرأه فيتحول النص إلى قطعة فنية يمتاز بالسهولة في الألفاظ والوضوح بالمعاني دون ركاكة لأن الغاية لا تحتمل إلا الوضوح من أجل إيصال الفكرة إلى المتلقي .

وهناك نموذج آخر في رسالة كتمان السر وحفظ اللسان للجاحظ يبين مدى أثر اللسان على صاحبه (3) "فعرس على الإنسان الكتمان لإيثار هذه الشهوة، والانقياد لهذه الطبيعة، وكانت مزاولة الجبال الراسيات عن قواعدها أسهل من مجاذبة الطباع. فاعتراه الكرب لكتمان السر، وغشيه لذلك سُقم وكمد يحسُّ به في سويداء قلبه بمثل دبيب النمل، وحكّة الجرب، ومثل لسع الدبّير (4) ووخز الأشايف (5)، و على قدر اختلاف مقادير الحلوم و

(1) الجاحظ، أبو عثمان عمرو بن بحر، الترييع والتدوير، (1955)، تحقيق عبد السلام محمد هارون، دار الجيل، بيروت، منشورات دار مكتبة الحياة، بيروت، ص 65.

(2) نفس المصدر، ص 158.

(3) الجاحظ، أبو عثمان بن بحر، (1988)، رسائل الجاحظ، تحقيق: عبد الأمير علي مهنا، الناشر: دار الحدائق، بيروت، ط 1، ص 37.

(4) الدبّير: جماعة النحل

(5) الأشايف: جمع الأشفية، وهو المنقب يخرز به .

الرزانة والخفة، فإذا باح بسرّه فكأنه أنشط من عقال⁽¹⁾، لذلك قيل ((الصدر إذا نفث براً))
مثلاً مضروباً لهذه الحال. وقيل: ولا بد من شكوى إذا لم يكن صبراً

نلاحظ هذا النص النثري قيمة أدبية تمثلت بالتصوير الفني المزدحم بالعديد من الصور المحسوسة والمعروفة في الطبيعة مستخدماً في تشكيل الصورة الأدبية التي ظهرت من خلال إقضاء السر الذي شبهه بدبيب النمل في صدر الإنسان تارة وتارة أخرى شبهه بذلك المرض الذي يعرف بالجرب والذي من أثاره حدوث الحكمة وشبهه بلسع الدبر عندما يحدث أيضاً الورم والحكة فعمد الكاتب من أجل توضيح المعنى المقصود والصورة المحسوسة على توظيف المثل في هذا النص لذلك قال الصدر إذا نفث برا فحدث هنا تداخلاً بين الموضوعات النثرية ليستبين هذه الصور من أجل التأثير بالمتلقي لذلك يعتمد على ذكر المثل لإثبات ما يريده

اتخذ من (النفث) خروج الشيء صورة أدبية في حديثه عن كتمان السر و أمه بأن

الصدر إذا ضاق يحترجه حتى يشفى ويسلم .

وفي رسالة أخرى للجاحظ احتوت على حزمة من الأمثال العربية ناعياً على المفتر بسلوك أهل النفاسة والحسد⁽²⁾ "أتطلب ويحك أثراً بعد عين⁽³⁾، أو عطراً بعد عروس، أو تريد أن تجتني عنبا من شوك أو تلتمس حلبً لبّ من حائل⁽⁴⁾ أنك إذن أعيا من باقل وأحمق من الضبع وأغفل من هرم" .

ويبين الجاحظ الذي يسلك مسلكاً خاطئاً ثم يريد العدول عنه حيث ذكر العديد من الأمثلة في هذا النص يردع أصحاب السلوك غير المرغوب به في المجتمعات، حيث ذكر المثل (تطلب أثراً بعد عين) وهو مثلاً مقتبساً لكنه غير به من خلال إضافته بعض الألفاظ والعين هي المعاينة ويضرب لمن ترك شيئاً يراه ثم تبع أثره بعد فوت عينيه .

وضرب مثلاً آخر (أو عطراً بعد عروس) واقتبسه من المثل المعروف (لا عطر بعد عروس) والذي تعود قصته لأسماء بن عبد الله وكانت من عذره حيث كانت متزوجة من أحد قومها وهو ابن عمها والذي كان يدعى عروس وعندما مات جزعاً شديداً ثم

(1) أنشط من عقال: أي حل من عقال . والعقال : الرباط الي يعقل به .

(2) الجاحظ، أبوعثمان عمرو بن بحر،(1999).رسائل الجاحظ تحقيق :محمد باسل عيون السود دار اكتب العلمية ،دمشق ، ج3،ص17.

(3) عين : المعاينة : لا أترك الشيء وأنا أعينه و أطلب أثره بعد أيغيب عني.

(4) حائل : الناقة انقطع حملها سنة أو سنوات حتى تحمل .

خطبها رجلاً آخر و تزوجها ولم يكن من قومها ولكن ظل في قلبها من الحب والحسرة على زوجها الأول و عندما أراد زوجها الجديد يدعى نوفل العودة إلى دياره طلبت منه أسماء زيارة زوجها الأول فبكت و رثت على قبره وعند مغادرة المكان رأى زوجها أن قارورة عطر ملقاه فطلب منها أن تأخذها فقالت له لا عطر بعد عروس، إن المثلين يدلان على معنى واحد وهو العودة إلى الأثر الأول (العين، العطر) استخدمها الكاتب لما لهما من ميزة تحتفظ بالذكريات فجعل من العين وهي المعانية والمكان إطلالاً يستذكر من خلاله الأثر والذكريات الجميلة والعطر أيضاً يمتاز برائحة فواحة تدل على الفرح و على صاحبه، فرسم من خلال الأمثال صورة أدبية تعكس أثر ذكريات الماضي.

أن العباسيين اهتموا بالأمثال العربية حتى أنهم أدرجوها في فنونهم الأدبية أمثال المفضل الضبي وأبو عبيدة وغيرهم حتى أن هناك العديد من المؤلفات التي كتبت عنها لكن هناك من خلال قرأتي بعض الأمثال غامضة لا يستطيع القارئ أو السامع فهمها إلى بعد الرجوع إلى كتب الأمثال في العصر العباسي حتى شملت جميع نواحي الحياة وكثرة في الخطب من الخطابة، ويقول جاحظ "كان الرجل من العرب يقف الموقف فيرسل عدة أمثال سائدة، ولم يكن الناس جميعاً ليتمثلوا بها إلا لما فيها من المرفق والانتفاع"⁽¹⁾.

(1) الجاحظ، أبو عثمان عمرو بن بحر، (1975). البيان و التبين، تحقيق : عبدالسلام هارون ، ط4، ج 1، ص2، 71.

المراجع والمصادر

1. ابن عبد ربه، أحمد بن محمد الأندلسي. (1928). العقد الفريد. تحقيق: محمد سعيد العريان، لبنان، دار الفكر.
2. ابن خلكان، أبو العباس شمس الدين أحمد بن محمد، (1900)، وفيات الأعيان وأنباء أبناء الزمان، تحقق: إحسان عباس، دار صادر، بيروت.
3. الثعالبي، أبي منصور عبد الملك. (1983). يتميه الدهر في محاسن أهل العصر، مفيد محمد قميحة، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.
4. الجاحظ، أبو عثمان عمرو بن بحر، (1975)، البيان و التبيين، تحقيق: عبدالسلام هارون.
5. الجاحظ، أبو عثمان عمرو بن بحر، (1999)، رسائل الجاحظ تحقيق: محمد باسل عيون السود دار اكتب العلمية، دمشق.
6. الجاحظ، أبو عثمان عمرو بن بحر، الترييع والتدوير، (1955)، تحقيق عبد السلام محمد هارون، دار الجيل، بيروت، منشورات دار مكتبة الحياة، بيروت.
7. الزوزني، حسين بن أحمد بن حسين أبو عبد الله، (2002)، شرح المعلقات السبع، الناشر: دار إحياء التراث العربي.
8. الهمداني، أحمد بن الحسين بن يحيى أبو الفضل. (2003). ديوان بديع الزمان الهمداني، تحقيق: يسري عبد الغني عبد الله، دار الكتب العلمية.
9. الميداني، أبو الفضل، (1990)، مجمع الأمثال، دار الكتب العلمية، لبنان.
10. المسعودي، لأبي الحسن علي بن الحسين بن علي، (1948)، مروج الذهب ومعادن الجوهر، تحقيق: محمد محي الدين عبد الحميد، مطبعة السعادة، مصر.
11. حبنكة، عبد الرحمن بن حسين، (1996)، البلاغة العربية، دار العلم، دمشق.
12. صفوت، أحمد زكي، (1993)، جمهرة رسائل العرب المكتبة العلمية، لبنان.
13. صبح، علي علي، (1996)، البناء الفني للصورة الأدبية في الشعر، المكتبة الأزهرية للتراث، القاهرة.
14. عمر، سامي يوسف. الادب العباسي النثر. عمان، دار المسير للنشر و التوزيع.
15. ياقوت الحموي أبو عبد الله ياقوت بن عبد الله الرومي، (1936). معجم الأدياء، مصر، مكتبة عيسى البابي الحلبي.

درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضر الباطن لنظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد من وجهة نظرهم
الدكتورة سناء جميل مصطفى
جامعة حضر الباطن - المملكة العربية السعودية

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضر الباطن لنظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد من وجهة نظرهم. اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي. ولتحقيق أهداف الدراسة طورت الباحثة استبانة لجمع البيانات تكونت من (26) فقرة وزعت على عينة بلغت (183) عضو هيئة تدريس بالطريقة العشوائية البسيطة. أظهرت النتائج أن درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضر الباطن لنظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد من وجهة نظرهم جاءت مرتفعة على المقياس الكلي وبمتوسط (4.10) ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائياً حول درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضر الباطن لنظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد تُعزى لمتغير: الجنس ، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة احصائياً حول درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضر الباطن لنظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد تُعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والخبرة.

الكلمات المفتاحية: درجة استخدام، هيئة التدريس، التعلم الإلكتروني، البلاك بورد، جامعة حضر الباطن

The Degree To Which Faculty Members at the University of Hafr Al-Batin Use the Blackboard E-learning System From their Point of View

Dr. Sanaa Jamil Mustafa

University of Hafr Al-Batin - Kingdom of Saudi Arabia Saudi Arabia

Abstract

This study aimed to Knowing the degree to which which faculty members at the University of Hafr Al-Batin use the blackboard e-learning system from their point of view., The researcher adopted the descriptive survey method, and to achieve the objectives of the study, the researcher developed a questionnaire to collect data, which consisted of (26) items, and were distributed to a sample of (183) faculty members using the simple random method. The results showed that the degree of o which faculty members at the University of Hafr Al-Batin use the blackboard e-learning system from their point of view was high on the overall scale with an average of (4.10), and the results also showed that there were no statistically significant differences about the degree to o which faculty members at the University of Hafr Al-Batin use the blackboard e-learning system due to the variable: gender. The results showed that there were statistically significant differences about the degree to which faculty members at the University of Hafr Al-Batin use the blackboard e-learning system due to the variables of academic rank and experience.

Keywords : Degree of use, Faculty member, E-learning, Blackboard, University of Hafr Al-Batin

المقدمة

يعتبر التعليم الإلكتروني من أهم عناصر تطوير المنظومة التعليمية وتنشيط بيئة التعلم العالي حيث يقدم مجموعة من الحلول التي تساهم في تغيير وتحسين ملامح نظام التعليم العالي بعناصره المختلفة، وتوفير بدائل فعالة وطرق جديدة للتدريس والتعلم تساعد عضو هيئة التدريس على القيام بدوره الجديد ، إذ أصبح هو المرشد والموجه والميسر الذي يضع المتعلمين في مركز التعلم.

ويرى الشريف (2004) أن التعليم الإلكتروني يعتبر أحد النظم الحديثة في المؤسسات التعليمية التربوية وله حاجة ماسة لحل مشكلات تعترى التعليم سواءً نقص الكوادر والإمكانات أو نمط تعلم حديث له فاعلية ونتائج عالية تؤهل المتعلم إلى سوق العمل . ويشير عامر(2015) إلى أن التعليم الإلكتروني أصبح نمطاً تعليمياً مهماً في العقد الأخير نظراً للتطور الكبير في التقنيات الداعمة له فضلاً عن ميل المتعلمين لهذا النمط من التعليم مما ساهم في زيادة الاهتمام به بشكل كبير في المؤسسات التعليمية.

وأصبح الطلب على التعليم الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي متزايد على مستوى العالم ففي الولايات المتحدة الأمريكية ارتفعت نسبة الطلبة الملتحقين في برامج التعليم الإلكتروني من 10% في عام 2002 إلى 33.5% في عام 2012 (Allen&Seaman,2015).

ويعد نظام إدارة التعليم الإلكتروني بلاك بورد Blackboard من أشهر وأقوى أنظمة التعليم الإلكتروني على مستوى العالم، نظراً لما يقدمه من خدمات للعملية التعليمية، مثل الإعلانات والتواصل الفوري بين أساتذة المقرر والطلاب، والاختبارات الإلكترونية، والمناقشات والواجبات الإلكترونية، وإمكانية تزويد الطالب بمصادر التعلم المختلفة، وعمل ملفات الانجاز الإلكترونية، وغير ذلك من المهام والخدمات ففي عام 1994 ظهر هذا النظام كنظام معلومات لإدارة التعليم ومتابعة الطلبة ومراقبة العملية التعليمية في المؤسسة التعليمية يتيح النظام فرص كبيرة للطلبة في أن يتواصلوا مع المقرر الدراسي خارج قاعة المحاضرات (David and Ben,2007، أحمد، 2016).

وتعددت التعريفات المقدمة لمفهوم التعليم الإلكتروني فقد عرفه سالم (2004) بأنه منظومة تعليمية لتقديم البرامج التعليمية للمتعلمين في أي وقت وفي أي مكان باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات التفاعلية، بينما عرفه الخان (2005) بأنه

طريقة إبداعية لتقديم بيئة تفاعلية متمركزة حول المتعلمين ومصممة مسبقاً بشكل جيد وميسرة لأي فرد وفي أي مكان وأي وقت باستخدام خصائص ومصادر الإنترنت.

ويعرف نظام إدارة التعليم الإلكتروني بلاك بورد Blackboard بأنه عبارة عن بيئة تعليمية افتراضية آمنة وسهلة الاستخدام تقوم بإدارة العملية التعليمية يقدم فيه أعضاء هيئة التدريس المحتوى التعليمي والمحاضرات من خلال عدة وسائط تعليمية ويتواصلون مع طلبتهم عبر أدوات الاتصال دون التقيد بالزمن والمكان عبر أجهزة الحاسوب أو الأجهزة الذكية (الزهراني، 2017). فيما تعرفه الصانغ (2017) بأنه نظام متكامل يقوم بإدارة العملية التعليمية بشكل متزامن وغير متزامن.

ويرى (Tekinarslan,2009) أن نظام البلاك بورد يمتاز بسهولة التعامل، وتوفير تغذية راجعة مستمرة وفورية بالإضافة إلى تحسين وتسهيل عملية الاتصال، ويؤكد (Ojo,Olakulehin,2006) أن نظام البلاك بورد يراعي مبادئ التعلم الفعال من حيث التشجيع الدائم والمستمر على التواصل والتفاعل بين المعلم والمتعلمين وتشجيع المتعلمين على التعاون مع بعضهم البعض خلال الواجبات المصممة والمجدولة زمنياً كما يشجع استخدام البلاك بورد على التعلم النشط الفعال من خلال تقديم أنشطة فردية وجماعية للمتعلمين. بينما يشير (Bradford, Porciello,Balkon & Backus,2007) إلى أن نظام البلاك بورد يمتاز بالعديد من السمات التي أتاحت له الانتشار السريع في مؤسسات التعليم العالي حول العالم فهو يحتوي على العديد من الأدوات التفاعلية المرنة والقابلة للتطوير والتوسع وسهولة الوصول وتوفير التغذية الراجعة وتعدد أدوات التواصل ودعم عدداً من اللغات منها العربية ويتيح عدداً من الخيارات للمتعلم ويوفر الدعم الفني المستمر للمتعلمين وأعضاء هيئة التدريس.

وتسعى مؤسسات التعليم العالي لتوظيف أنظمة إدارة التعلم الإلكترونية في منظومتها التعليمية لقناعتها بفوائده المتعددة ودوره في تجويد برامج التعليم الإلكتروني وتتبع تقدم الطلبة في المقررات الدراسية وتحقيق احتياجات المتعلمين. فالمؤسسات التعليمية المختلفة تعتمد على أنظمة التعلم الإلكترونية (LMS) لكفاءتها في إدارة تعلم الطلبة (Dias & Diniz,2014).

ونجاح منظومة التعليم الإلكتروني وتحقيق فاعليته لا بد من تجويد آلية العمل وتهيئة البيئة التفاعلية، واستخدام الأنظمة المناسبة لإدارة المنظومة الإلكترونية

وتدريب الكوادر الإدارية وأعضاء هيئة التدريس والطلبة للتعامل معها بكفاءة وفاعلية والمتابعة المستمرة من الهيئة الإدارية للتقويم والتطوير والتحسين وحل كل ما يعترض المستخدمين من مشكلات. (العقاب ، 2021)

مشكلة الدراسة

تسعى المؤسسات التعليمية إلى مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي لاستخدام ما يمكن استخدامه من التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية بقصد الارتقاء بالأداء وتحسين المخرجات، ونظراً لحرص الجامعات على هذه المواكبة وتعميم استخدام وتوظيف اخر المستجدات التكنولوجية المتعلقة بالتعلم الإلكتروني وما يستلزم من بيئات إلكترونية لإدارته فقط سعت جامعة حفر الباطن لتعميم نظام البلاك بورد في الجامعة كبيئة تعلم إلكتروني يخدم الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في الارتقاء بالعملية التعليمية وتحسين مخرجاتها ونتيجة لعمل الباحثة في جامعة حفر الباطن فقد لاحظت أن استخدام هذا النظام محدود ولم يرق إلى مستوى الطموح حيث انحصر استخدام هذا النظام بعرض المادة التعليمية على صفحة المحتوى ورصد درجات الطلبة والتواصل مع الطلبة عبر البريد الإلكتروني. ونتيجة لذلك فقد جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة أعضاء هيئة التدريس في جامعة حفر الباطن لنظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد من وجهة نظرهم.

أسئلة الدراسة

هدفت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حفر الباطن لنظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد من وجهة نظرهم؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس لنظام التعلم الإلكتروني تعزى للجنس؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس لنظام التعلم الإلكتروني تعزى للرتبة الأكاديمية؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس لنظام التعلم الإلكتروني تعزى للخبرة؟

أهداف الدراسة

- معرفة درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حفر الباطن لنظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد من وجهة نظرهم؟
- التعرف إلى أثر المتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، الخبرة) في استجابات عينة الدراسة.

أهمية الدراسة:

- من المؤمل أن تقدم هذه الدراسة بيانات تفيد صانعي القرار في جامعة حفر الباطن حول درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس لنظام البلاك بورد
- يتوقع أن تضيف نتائج هذه الدراسة جانباً معرفياً يسهم في التمهيد لدراسات قادمة وبحوث جديدة تتناول جوانب متعدد أخرى في هذا الموضوع
- الاستفادة من نتائج الدراسة وصلتها بالبحوث والدراسات السابقة في قرار تعميم استخدام نظام البلاك بورد في مراحل التعليم العام في المملكة العربية السعودية

منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي للملاءمة لطبيعة الدراسة وأهدافها.

متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات المستقلة وتشمل:

1. الجنس وله فئتان (ذكر، أنثى)
2. الرتبة الأكاديمية ولها ثلاثة مستويات (أستاذ مساعد فأعلى، معيد، محاضر)
3. الخبرة ولها ثلاثة مستويات (أقل من 5 سنوات، 5 إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر)

فأكثر

ثانياً: المتغير التابع

تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة حفر الباطن على مقياس الدراسة.

حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة فيما يأتي:

الحدود الموضوعية: درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضر الباطن لنظام

التعلم الإلكتروني البلاك بورد من وجهة نظرهم؟

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على جامعة حضر الباطن

الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي

(2022/2021)

الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضر

الباطن

محددات الدراسة

يمكن تعميم نتائج الدراسة في ضوء صدق وثبات الأدوات التي تم اعتمادها

والخصائص السيكومترية لها.

التعريفات الإجرائية

التعلم الإلكتروني: أسلوب تعلم يعتمد على استخدام التكنولوجيا الحديثة

وتجهيز شبكات المعلومات عبر الانترنت معتمداً على الاتصالات متعددة الاتجاهات يمكن من

خلاله تقديم المادة التعليمية في أي وقت وأي مكان. (اسماعيل، 2009)

البلاك بورد (Black Board): نظام تعلم تجاري من شركة بلاك بورد للخدمات

التعليمية المباشرة .

يقدم فرص تعليمية متنوعة من خلال كسر جميع الحواجز والعوائق التي

تواجهه المؤسسات التعليمية والمتعلمين (الشحات و عوض ، 2008) .

الدراسات السابقة

قامت الباحثة بالاطلاع على عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع

البحث وقد تم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم:

أجرى العقاب (2021) دراسة هدفت إلى تقويم تجربة أعضاء هيئة التدريس في

توظيف نظام إدارة التعلم الإلكتروني بلاك بورد في العملية التعليمية في جامعة الإمام

محمد بن سعود الإسلامية ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي، وطورت

استبانة تكونت من (49) فقرة طبقت على عينة مكونة من (351) عضو هيئة تدريس ، أظهرت نتائج الدراسة أن درجة استخدام نظام البلاك بورد جاء بدرجة متوسطة ، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو استخدام نظام البلاك بورد يعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث ، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو استخدام نظام البلاك بورد يعزى لمتغير الخبرة ولصالح الخبرة (من 5-10 سنوات)

أجرى الشمري (2019) دراسة هدفت إلى معرفة واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل لنظام إدارة التعلم الإلكتروني بلاك بورد ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي وطورت استبانة تكونت من (40) فقرة طبقت على عينة مكونة من (41) عضو هيئة تدريس تم اختيارها بالطريقة العشوائية، أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام نظام البلاك بورد جاء بدرجة متوسطة ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو استخدام نظام البلاك بورد يعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولتغير الخبرة.

وهدفت دراسة الزهراني (2017) إلى تقصي وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل حول استخدام نظام إدارة التعلم البلاك بورد ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي وطورت استبانة تكونت من (32) فقرة طبقت على عينة مكونة من (123) من أعضاء هيئة التدريس أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام نظام إدارة التعلم البلاك بورد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة كبيرة كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المسار لصالح الطبي ولغة التدريس لصالح الناطقين بالعربية

وقام شيبمان (Shipman,2017) بدراسة هدفت إلى معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في دمج التكنولوجيا لمحاضرات مرحلة البكالوريوس في جامعة جنوب تكساس ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج النوعي وذلك باستخدام المقابلة لجمع البيانات وتكونت عينة الدراسة من (10) أعضاء من هيئة التدريس وأشارت النتائج إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس الذين خضعوا للمقابلة أجمعوا أن البلاك بورد كان له أثراً إيجابياً في تعلم الطلبة وتقدمهم التعليمي في المواد التدريسية، كما وأظهرت النتائج أن هناك عاملين مهمين لإنجاح استخدام البلاك بورد في تدريسهم في التعليم العالي وهي

معرفة التحديات والعوائق التي تحد من استخدامه وأهمية التدريب لأعضاء هيئة التدريس.

وأجرت المنهراوي (2015) دراسة هدفت إلى التعرف إلى واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة حائل لنظام إدارة التعلم -البلاك بورد في ضوء مدى توافر كفايات التعليم الإلكتروني ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي وطورت استبانة تكونت من (64) فقرة طبقت على عينة مكونة من (203) من أعضاء هيئة التدريس ، أظهرت النتائج أن توافر كفايات تصميم وإدارة نظم التعلم البلاك بورد لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة نحو استخدام نظام البلاك بورد تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولتغير الدورات التدريسية.

وقامت الساعي (2015) بدراسة هدفت إلى قياس مدى فاعلية نظام البلاك بورد في التعليم الجامعي بجامعة قطر من وجهتي نظر طلبة الجامعة وأعضاء هيئتها التدريسية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي وطورت استبانة تكونت من (24) فقرة طبقت على عينة مكونة من (737) طالباً وطالبة بينما تكونت فئة الهيئة التدريسية من (105) عضواً من الذكور والإناث، أظهرت النتائج فاعلية نظام البلاك بورد في الدراسة الجامعية من وجهة نظر الطلبة، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية حول الفاعلية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث بالنسبة للطلبة ، كما أشارت النتائج إلى أن النظام فاعل في التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

وأجرى كل من بنتا وبولونيا وديتك (Benta,Bologana and Dzitac,2014) دراسة لقياس أثر استخدام أنظمة إدارة التعلم الإلكترونية مقارنة بالتدريس بالطريقة التقليدية وجها لوجه على الطلبة وأظهرت النتائج أن لها تأثيراً بشكل إيجابي على تفوق الطلبة .

وهدفت دراسة الفريخ والكندي (2014) إلى تحديد فاعلية استخدام نظام البلاك بورد لدعم عمليتي التعلم والتعليم في الفصول التقليدية في جامعة الكويت ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي وطورت استبانة طبقت على عينة مكونة من (168) طالباً وطالبة ، حيث أشارت النتائج أن سهولة استخدام التكنولوجيا

والاستفادة المدركة لهما أثراً إيجابياً على الاتجاهات بالإضافة إلى ذلك أن اتجاهات الطلبة لها أثراً كبيراً على فاعلية التكنولوجيا والتي أثرت على مستوى الاستخدام. وقام مزروع و عبد الرحمن ومخلوف (2013) بدراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد نحو استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني البلاك بورد وتأثر بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية على اتجاهاتهم ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي وطورت استبانة تكونت من (28) فقرة طبقت على عينة مكونة من (195) عضو هيئة تدريس، أظهرت النتائج أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد نحو استخدام نظام إدارة التعلم البلاك بورد إيجابية بدرجة متوسطة ، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام البلاك بورد تعزى لاختلاف متغير الكلية ولصالح كلية العلوم بنات بنها ، كما وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام البلاك بورد تعزى للرتبة الأكاديمية ولصالح فئة المعيدين والمحاضرين ، كما وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام البلاك بورد تعزى للجنس ولصالح الإناث، كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام البلاك بورد تعزى لمتغير الخبرة.

وقام الجراح (2011) بدراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية في برنامج الدبلوم العالي في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التربية نحو استخدام البلاك بورد في تعلمهم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي وطورت استبانة طبقت على عينة مكونة من (365) طالباً وطالبة، أظهرت النتائج وجود اتجاهات إيجابية للطلبة نحو البلاك بورد في تعلمهم، وان نظام البلاك بورد ساعدهم في الحصول على فرص تعليمية عن بعد

التعقيب على الدراسات السابقة

في ضوء ما توافر للباحثة من دراسات سابقة يلاحظ ما يلي:

- أن موضوع استخدام نظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد لقي اهتماماً عالمياً وعربياً.

- تتشابه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في استخدامها المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات استخدمت المنهج النوعي والمقابلات في حين اختلفت مع دراسة (Shipman,2017) كأداة لجمع البيانات
 - تتشابه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أنها أجريت في مراحل التعليم الجامعي
 - تنوعت الدراسات في الفئات المستهدفة فهناك دراسة واحدة شملت أعضاء هيئة التدريس والطلاب مثل دراسة الساعي (2015)، فيما استهدفت دراسة الفريح والكندري (2014) و الجراح (2011) الطلاب بينما باقي الدراسات استهدفت أعضاء هيئة التدريس
 - أجريت الدراسات السابقة في بيئات مختلفة بعضها في الأردن مثل دراسة الجراح (2011)، وبعضها في الكويت مثل دراسة الفريح والكندري (2014) وبعضها في الولايات المتحدة الأمريكية مثل دراسة شيمان (2017) بينما أجريت معظم الدراسات السابقة في المملكة العربية السعودية
 - تتميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة بأنها الدراسة العلمية الوحيدة - في حدود علم الباحثة - التي تناولت درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حفر الباطن لنظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد من وجهة نظرهم.
- الطريقة والإجراءات**
- مجتمع الدراسة وعينتها**
- تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة حفر الباطن خلال الفصل الدراسي الأول للعام (2022/2021) والبالغ عددهم (819) عضو هيئة تدريس وتكونت عينة الدراسة من (183) عضو هيئة تدريس تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة شكلت ما نسبته (22%) من مجتمع الدراسة 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	61
	أنثى	122
	المجموع	183
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد فأعلى	120
	محاضر	43
	معيد	20
	المجموع	183
الخبرة	أقل من 5 سنوات	55
	5 إلى أقل من 10 سنوات	71
	10 سنوات فأكثر	57
	المجموع	183

أداة الدراسة

قامت الباحثة بمراجعة الدراسات السابقة والأدب التربوي ذي الصلة بموضوع الدراسة كدراسة العقاب (2021)، الشمري (2019)، الزهراني (2017)، المنهراوي (2015) وتم الاستفادة منها في تحديد مجالات المقياس والموزعة على مجالين اثنين (أهمية نظام البلاك بورد ، مستوى استخدام نظام البلاك بورد)، وتم صياغة فقرات المقياس في صورته الأولية حيث تكون من (30) فقرة موزعة على مجالات المقياس، أهمية نظام البلاك بورد (15) فقرة ، مستوى استخدام نظام البلاك بورد (15) فقرة وللتحقق من صدق المقياس تم عرضه بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين في مجال القياس والتقييم وتكنولوجيا التعليم والمناهج في الجامعات السعودية والبالغ عددهم (10) محكمين 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 تم حذف فقرة من مجال أهمية نظام البلاك بورد، وثلاث فقرات من مجال مستوى استخدام نظام البلاك بورد وعدلت الصياغة لبعض ليصبح عدد الفقرات في المقياس بصورته النهائية (26) فقرة، ويبين الجدول (2) مجالات مقياس الدراسة وعدد الفقرات التي تمثله وأرقامها كما وردت في مقياس الدراسة بصورتها النهائية.

الجدول (2) مجالات مقياس الدراسة وعدد الفقرات التي تمثله، وأرقامها

رقم المجال	المجالات	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
1	أهمية نظام البلاك بورد	14	1-14
2	مستوى استخدام نظام البلاك بورد	12	15-26
	الاستبانة ككل	26	1-26

صدق بناء أداة الدراسة

للتحقق من صدق بناء أداة الدراسة تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه وبين الفقرة والاستبانة ككل، ويبين الجدول (3) قيم معاملات ارتباط فقرات الاستبانة مع المجال ومع الاستبانة ككل.

الجدول (3): قيم معاملات ارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة مع المجال ومع الاستبانة ككل

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1	0.66**	0.47**	14	0.66**	0.47**
2	0.65**	0.44**	15	0.65**	0.44**
3	0.71**	0.57**	16	0.71**	0.57**
4	0.84**	0.65**	17	0.84**	0.65**
5	0.81**	0.62**	18	0.81**	0.62**
6	0.71**	0.50**	19	0.71**	0.50**
7	0.76**	0.65**	20	0.76**	0.65**
8	0.75**	0.67**	21	0.75**	0.67**
9	740.**	0.58**	22	740.**	0.58**
10	750.**	0.72**	23	750.**	0.72**
11	800.**	0.75**	24	800.**	0.75**
12	0.80**	0.75**	25	0.80**	0.75**
13	0.70**	0.81**	26	0.70**	0.81**

♦♦دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يبين الجدول (3) قيم معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه وبين الفقرة والدرجة الكلية (الاستبانة) حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع المجال الذي تنتمي إليه بين (0.65-0.87) وتراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة

الكلية بين (0.44-0.81) وهي دالة إحصائياً وهي قيم مقبولة لإجراء هذه الدراسة (عودة، 2014).

ثبات أداة الدراسة :

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم احتساب الثبات بطريقتين: الأولى طريقة الاختبار وإعادة الاختبار؛ حيث تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية خارج عينتها بلغ عددها (30) عضو هيئة تدريس وذلك بتطبيقها مرتين وبفاصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني، وحساب معامل ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، أما الطريقة الثانية: فقد تم استخدام طريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي بين الفقرات، معاملات ثبات ارتباط بيرسون والاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات أداة الدراسة وللأداة ككل، حيث تراوحت معاملات الثبات بطريقة ارتباط بيرسون بين (0.74-0.75) للمجالات وبلغ معامل الثبات الكلي (0.84)، أما معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا فقد تراوحت بين (0.76-0.78) للمجالات، وبلغ معامل الثبات الكلي (0.86).

تصحيح المقياس :

استخدمت الباحثة تدرج ليكرت الخماسي لأداة الدراسة إذ حددت خمسة مستويات لدرجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حفر الباطن لنظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد: كبيرة جداً وتعطى الوزن (5) كبيرة وتعطى الوزن (4)، متوسطة وتعطى الوزن (3)، قليلة وتعطى الوزن (2)، قليلة جداً وتعطى الوزن (1) ، وللحكم على استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الدراسة فقد اعتمدت الباحثة طريقة الفئات المتساوية والتي تشير إليها غالبية الدراسات السابقة وكثير من المحكمين وفقاً للمعادلة التالية المعادلة التالية :

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى للتدرج} - \text{الحد الأدنى للتدرج}}{\text{عدد المستويات المطلوبة}} = \frac{5-1}{3} = \frac{4}{3} = 1.33$$

ويبين الجدول (4) هذه المعايير.

الجدول (4) معايير الدرجات على الفقرة الواحدة من المقياس

القيمة	2.33 - 1	3.67 - 2.34	5 - 3.68
درجة التقدير	منخفضة	متوسطة	مرتفعة

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضر الباطن لنظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد من وجهة نظرهم؟ للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على مجالات مقياس الدراسة وللمقياس ككل وبين الجدول (5) هذه النتائج.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على مجالات مقياس الدراسة وللمقياس ككل مرتبة تنازلياً

الدرجة الاستخدام	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المجالات	الرتبة	التسلسل في الأداة
مرتفعة	0.46	4.15	أهمية نظام البلاك بورد	1	1
مرتفعة	0.44	4.04	مستوى استخدام نظام البلاك بورد	2	2
مرتفعة	0.41	4.10	الاستبانة ككل		

يبين الجدول (5) أن درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضر الباطن لنظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد من وجهة نظرهم بشكل عام جاءت بدرجة (مرتفعة) بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.41) وبشكل تفصيلي جاءت درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حضر الباطن لنظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد للمجالات الفرعية على النحو التالي: جاء مجال أهمية نظام البلاك بورد بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.15) وانحراف معياري (0.46) وبدرجة استخدام مرتفعة، في حين جاء بالمرتبة الثانية مجال مستوى استخدام نظام البلاك بورد بمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.44) وبدرجة استخدام مرتفعة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات والمهارات التقنية وثقافة التعلم الإلكتروني التي تؤدي إلى تحسين وزيادة الممارسة لأعضاء هيئة التدريس نتيجة الدورات التي تلقوها في معامل الحاسوب ومراكز مصادر التعلم من خلال وجود قاعات العرض الإلكتروني في معظم القاعات التدريسية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الزهراني (2017)، والتي أشارت إلى استخدام نظام إدارة التعلم البلاك بورد من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة جاء بدرجة مرتفعة وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العقاب (2021)، الشمري

(2019) المنهراوي (2015) مزروع وعبد الرحمن ومخلوف (2013) والتي أظهرت أن استخدام نظام إدارة التعلم البلاك بورد من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة جاء بدرجة متوسطة. كما وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على كل فقرة من فقرات المقياس، وعلى كل مجال من المجالات وتبين الجداول (6-7) هذه النتائج.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الاستخدام

لفقرات مجال أهمية نظام البلاك بورد مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستخدام
2	1	احرص على تطوير مهاراتي العملية الخاصة بنظام البلاك بورد	4.61	0.51	مرتفعة
4	2	اشجع طلابي على استخدام نظام البلاك بورد في حل واجبات ومتطلبات المقرر الدراسي	4.51	0.67	مرتفعة
1	3	اهتم بمعرفة كل ما يتعلق بنظام البلاك بورد	4.50	0.52	مرتفعة
3	4	اهتم بحضور الدورات التدريبية الخاصة بنظام البلاك بورد	4.38	0.69	مرتفعة
10	5	يحقق أهداف المقرر وجود الوسائط المتعددة في نظام البلاك بورد	4.30	0.57	مرتفعة
14	6	يتصف نظام البلاك بورد بالمرونة من حيث الإضافة والتعديل حسب الاحتياج	4.23	0.65	مرتفعة
5	7	يساعد نظام البلاك بورد على تحسين العملية التعليمية	4.19	0.71	مرتفعة
9	8	هناك أساليب متنوعة للتقويم عبر نظام البلاك بورد	4.16	0.68	مرتفعة
7	9	يوفر نظام البلاك بورد أنماط متعددة للتغذية الراجعة	4.03	0.66	مرتفعة
11	10	يساعد نظام البلاك بورد على تحسين الأداء	3.99	0.66	مرتفعة
12	11	يساعد نظام البلاك بورد على التوجيه إلى التعلم الذاتي	3.93	0.92	مرتفعة
13	12	يساعد نظام البلاك بورد على إدارة الحوار والمناقشة بطريقة فعالة	3.81	0.94	مرتفعة
6	13	يتأثر تدريس المقرر إذا حصل عطل في نظام البلاك بورد	3.81	1.07	مرتفعة
8	14	يمكن فهم المحتوى التعليمي بسهولة في نظام البلاك بورد	3.69	0.89	مرتفعة
		أهمية نظام البلاك بورد (الكلّي)	4.15	0.46	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية المرتبطة بمجال (أهمية نظام البلاك بورد) تراوحت ما بين (3.69 – 4.61) حيث جاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على " احرص على تطوير مهاراتي العملية الخاصة بنظام البلاك بورد " بأعلى متوسط

حسابي بلغ (4.61) وبانحراف معياري (0.51) وبدرجة استخدام مرتفعة، في حين جاءت الفقرة رقم (8) والتي تنص على " يمكن فهم المحتوى التعليمي بسهولة في نظام البلاك بورد" بأقل متوسط حسابي بلغ (3.69) وبانحراف معياري (0.89) وبدرجة استخدام مرتفعة.

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الاستخدام

لفقرات مجال مستوى استخدام نظام البلاك بورد مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستخدام
7	1	استخدم نظام البلاك بورد في تعريف الطلاب بدرجاتهم	4.55	0.64	مرتفعة
1	2	اضع متطلبات المقرر الدراسي على النظام بداية الفصل الدراسي	4.40	0.67	مرتفعة
9	3	ارفع مقاطع فيديو مرتبطة بأهداف المقرر	4.27	0.72	مرتفعة
8	4	استخدم نظام البلاك بورد في تقديم تغذية راجعة للطلاب فيما يتعلق بالواجبات	4.17	0.68	مرتفعة
11	5	استخدم الاختبار الإلكتروني لتقييم معرفة الطلاب بالمحتوى الدراسي	4.15	0.75	مرتفعة
10	6	استخدم نظام البلاك بورد في عرض قائمة المسجلين في المقرر	4.13	0.97	مرتفعة
4	7	قمت بالاطلاع على الدليل التعليمي لاستخدام نظام البلاك بورد	4.04	0.75	مرتفعة
12	8	استخدم خاصية التسجيل لحفظ الجلسات المباشرة	4.02	1.06	مرتفعة
3	9	استخدم نظام البلاك بورد في المناقشة والإجابة عن استفسارات الطلبة	4.00	0.61	مرتفعة
5	10	استخدم نظام البلاك بورد في إنشاء المنتديات	3.91	0.77	مرتفعة
6	11	استخدم نظام البلاك بورد في إنشاء يوميات الطلاب	3.61	0.80	منخفضة
2	12	استخدم نظام البلاك بورد للتفاعل مع زملائي	3.33	0.74	منخفضة
مستوى استخدام نظام البلاك بورد (الكلي)					
			4.04	0.44	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية المرتبطة بمجال (مستوى استخدام نظام البلاك بورد) تراوحت ما بين (3.33-4.55) حيث جاءت الفقرة رقم (7) والتي تنص على " استخدم نظام البلاك بورد في تعريف الطلاب بدرجاتهم" بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.55) وبانحراف معياري (0.64) وبدرجة استخدام مرتفعة، في حين جاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على " استخدم نظام البلاك بورد للتفاعل مع زملائي

"بأقل متوسط حسابي بلغ (3.33) وبانحراف معياري (0.74) وبدرجة استخدام منخفضة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس لنظام التعلم الإلكتروني تعزى للجنس؟ للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات مقياس الدراسة وعلى المقياس ككل تبعاً لمتغير الجنس، ثم استخرجت نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات ويبين الجدول (8) هذه النتائج.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار "ت" لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات مقياس الدراسة وعلى المقياس ككل تبعاً

لمتغير الجنس

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
أهمية نظام البلاك بورد	ذكر	61	4.24	0.27	1.828	0.069
	أنثى	122	4.11	0.53		
مستوى استخدام نظام البلاك بورد	ذكر	61	4.06	0.35	0.428	0.669
	أنثى	122	4.03	0.48		
المقياس الكلي	ذكر	61	4.16	0.23	1.333	0.184
	أنثى	122	4.07	0.47		

يلاحظ من الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس لاستخدام نظام البلاك بورد للجنس وقد تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعملون جمعياً في نفس الجامعة تحت ظروف متشابهة ويتعرضون للخبرات والدورات التدريبية نفسها على استخدام نظام البلاك بورد. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الزهراني (2017)، والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس تعزى للجنس. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة العقاب (2021)، ومزروع وعبدالرحمن ومخلوف (2013)، والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس تعزى للجنس ولصالح الإناث

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس لنظام التعلم الإلكتروني تعزى للرتبة الأكاديمية؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات مقياس الدراسة وعلى المقياس ككل تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، ثم استخرجت نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات. وتبين الجداول (9) (10) هذه النتائج .

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات مقياس الدراسة وعلى المقياس ككل تبعاً لمتغير الرتبة

الأكاديمية

الدرجة الكلية	مستوى استخدام نظام البلاك بورد	أهمية نظام البلاك بورد	المستويات	المجالات	المتغير
4.19	4.10	4.27	أستاذ مساعد فأعلى	المتوسط الحسابي	الرتبة الأكاديمية
0.34	0.42	0.37	معيد	الانحراف المعياري	
3.29	3.38	3.22	محاضر	المتوسط الحسابي	
0.20	0.15	0.24		الانحراف المعياري	
4.23	4.20	4.25		المتوسط الحسابي	
0.15	0.31	0.26		الانحراف المعياري	

يلاحظ من الجدول (9) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة استخدام نظام البلاك بورد من قبل أعضاء هيئة التدريس باختلاف متغير الرتبة الأكاديمية، ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية استخرجت نتائج تحليل التباين الأحادي والجدول (10) يبين هذه النتائج .

الجدول (10) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير

الرتبة الأكاديمية

مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	مصدر التباين	مجالات المقياس
19.560	2	9.780	86.141	0,00	بين المجموعات	أهمية نظام البلاك بورد
20.436	180	0.114	داخل المجموعات			
39.995	182		الاجموع			

0.00	35.369	5.114 0.145	2 180 182	10.228 26.026 36.254	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مستوى استخدام نظام البلاك بورد
0.00	82.854	7.375 0.089	2 180 182	14.751 16.023 30.774	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	المقياس ككل

يلاحظ من الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجالات مقياس الدراسة وعلى المقياس الكلي باختلاف متغير الرتبة الأكاديمية إذ كانت قيمة (ف) دالة إحصائياً في كل منها ولمعرفة لمن تعود الفروق تم إجراء اختبار المقارنات البعدية باستخدام طريقة شفيه والجدول (11) يبين هذه النتائج

الجدول (11) نتائج اختبار شفيه للمقارنات البعدية على مجالات المقياس تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجال	الرتبة الأكاديمية	محاضر	معيد
أهمية نظام البلاك بورد	أستاذ مساعد فأعلى	0.0157	*1.051
	محاضر	-----	1.036*
مستوى استخدام نظام البلاك بورد	أستاذ مساعد فأعلى	-0.097	0.720*
	محاضر	-----	0.818*
الدرجة الكلية	أستاذ مساعد فأعلى	-0.036	0.899*
	محاضر	-----	0.935*

يبين الجدول (11) أن مصادر الفروق فيما يتعلق بمجال أهمية نظام البلاك بورد ومستوى استخدام نظام البلاك بورد والدرجة الكلية كانت بين الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد فأعلى، معيد) ولصالح أستاذ مساعد، وبين الرتبة الأكاديمية (محاضر، ومعيد) ولصالح محاضر وقد تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى نظرة أعضاء هيئة التدريس (أستاذ مساعد، محاضر) إلى استخدام نظام التعلم الإلكتروني البلاك بورد نظرة إيجابية وربما يمتلكون مهارات التعامل مع أنظمة التعلم الإلكتروني مقارنة مع غيرهم من الرتب. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة مزروع وعبدالرحمن ومخلوف (2013) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام البلاك بورد تعزى للرتبة الأكاديمية ولصالح فئة المعيد والمحاضرين واختلفت هذه النتيجة مع

دراسة الشمري (2019) ، المنهراوي (2015) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو استخدام البلاك بورد تعزى للرتبة الأكاديمية

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة حول درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس لنظام التعلم الإلكتروني تعزى للخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات مقياس الدراسة وعلى المقياس ككل تبعاً لمتغير الخبرة، ثم استخرجت نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات. وتبين الجداول (12) (13) هذه النتائج .

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على كل مجال من مجالات مقياس الدراسة وعلى المقياس ككل تبعاً لمتغير الخبرة

المتغير	المستويات	المجالات	أهمية نظام البلاك بورد	مستوى استخدام نظام البلاك بورد	الدرجة الكلية
الرتبة الأكاديمية	أقل من 5 سنوات	المتوسط الحسابي	4.25	4.04	4.15
		الانحراف المعياري	0.32	0.45	0.33
	5 إلى أقل من 10 سنوات	المتوسط الحسابي	4.07	4.00	4.00
		الانحراف المعياري	0.60	0.49	0.52
	10 سنوات فأكثر	المتوسط الحسابي	4.23	4.10	4.17
		الانحراف المعياري	0.34	0.35	0.27

يلاحظ من الجدول (12) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة استخدام نظام البلاك بورد من قبل أعضاء هيئة التدريس باختلاف متغير الخبرة، ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية استخرجت نتائج تحليل التباين الأحادي والجدول (13) يبين هذه النتائج .

الجدول (13) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات المقياس
0.006	5.255	1.103 0.210	2 180 182	2.207 37.789 39.995	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	أهمية نظام البلاك بورده
0.415	0.883	0.176 0.199	2 180 182	0.352 35.902 36.254	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	مستوى استخدام نظام البلاك بورده
0.410	3.241	0.535 0.165	2 180 182	1.070 29.704 30.774	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	المقياس ككل

يلاحظ من الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجال أهمية نظام البلاك بورده باختلاف متغير الخبرة إذ كانت قيمة (ف) دالة إحصائياً ولعرفة لمن تعود الفروق تم إجراء اختبار المقارنات البعدية باستخدام طريقة شفیه والجدول (14) يبين هذه النتائج الجدول (14) نتائج اختبار شفیه للمقارنات البعدية على مجال أهمية نظام البلاك بورده تبعاً لمتغير الخبرة

المجال	الخبرة	5-أقل من 10	10 سنوات فأكثر
أهمية نظام البلاك بورده	أقل من 5 سنوات	0.236*	2020.
	5-أقل من 10	-----	*-0.213

يبين الجدول (14) أن مصادر الفروق فيما يتعلق بمجال أهمية نظام البلاك بورده كانت بين الخبرة (أقل من 5 سنوات ، 5- أقل من 10 سنوات) ولصالح أقل من 5 سنوات ، وبين الخبرة (5-أقل من 10 ، 10 سنوات فأكثر) ولصالح 10 سنوات فأكثر. وقد تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن أصحاب الخبرة (أقل من 5 سنوات ، 10 سنوات فأكثر قد يكون لديهم دافع أعلى لاستخدام وتطبيق نظام البلاك بورده واتفقت هذه النتيجة مع دراسة العقاب (2021) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو استخدام نظام البلاك بورده يعزى لمتغير الخبرة ، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الشمري (2019)، مزروع وعبدالرحمن ومخلوف (2013) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو استخدام نظام البلاك بورده يعزى لمتغير الخبرة.

التوصيات

توصي الباحثة في ضوء نتائج الدراسة بما يلي:

1. العمل على تشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام وتوظيف نظام البلاك بورد للتفاعل فيما بينهم
2. العمل على نشر ثقافة التعلم الإلكتروني بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة حفر الباطن
3. إضافة معيار استخدام نظام البلاك بورد لإدارة التعلم ضمن معايير تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة حفر الباطن

الخاتمة:

تسعى جامعة حفر الباطن إلى الاستفادة من التطور التكنولوجي المتمثل بنظام البلاك بورد بهدف توفير خدمات متعددة لأعضاء هيئة التدريس والطلبة وتحسين مخرجات عملية التعليم وإكساب العاملين في الجامعة مهارات واتجاهات إيجابية نحو هذا التطور بإعتباره عنصراً مهماً من العناصر التي تساعد في نجاح الجامعة.

Conclusion :

Hafr Al-Batin University seeks to take advantage of the technological development represented by the Blackboard system to provide multiple services to faculty members and students, improve the outcomes of the educational process, and provide university employees with skills and positive attitudes towards this development, as it is an important element that helps in the success of the university.

قائمة المصادر والمراجع

1. أحمد ، ايمان (2016). فاعلية التعليم النقال في تنمية بعض مهارات استخدام نظام إدارة التعليم الإلكتروني بلاك بورد لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجبيل جامعة الدمام. *المجلة العلمية لكلية التربية*. 32 (4) 70-109 .
2. إسماعيل ، الغريب (2009). *المقررات الإلكترونية*. القاهرة : عالم الكتب للنشر
3. الجراح ، عبدالمهدي. (2011). اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو استخدام برمجية البلاك بورد في تعلمهم . *مجلة دراسات الجامعة الأردنية*، 4 (3)، 1293-1304
4. الخان ، بدر (2005). *استراتيجيات التعليم الإلكتروني*. دمشق: شعاع للنشر والعلوم.
5. الزهراني، عبدالعزيز(2017). استخدام نظام إدارة التعلم " البلاك بورد" بجامعة حائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *المجلة الدولية للتعليم بالإنترنت*. 94-123
6. الساعي، أحمد (2015). فاعلية استخدام نظام البلاك بورد في العملية التعليمية من وجهتي نظر طلبة جامعة قطر وأعضاء هيئتها التدريسية. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*. 4 (9) . 111-135
7. سالم ، احمد (2004). *تكنولوجيا التعلم والتعليم الإلكتروني*. الرياض . مكتبة الرشد
8. الشحات ، عثمان وعوض ، أماني (2008). *تكنولوجيا التعليم الإلكتروني* ، دمياط : دار نانسي للنشر والتوزيع
9. الشريف ، عبدالله (2004) *مدى استخدام طلبة الدراسات العليا للإنترنت في جامعة الملك عبدالعزيز والصعوبات التي يواجهونها*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك، اربد ، الأردن.
10. الشمري، فهيد (2019). واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل لنظام إدارة التعلم الإلكتروني بلاك بورد. *مجلة البحث العلمي في التربية*. 20 (7) 113-160
11. الصائغ ، وفاء (2017) *معوقات استخدام نظام إدارة البلاك بورك من وجهة نظر أعضاء هيئة تدريس جامعة الملك عبد العزيز*. المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية. 59 (4) 13-50

12. عامر ، طارق (2015). *التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي*. القاهرة: المجموعة العربية للنشر.
13. العقاب ، عبدالله (2021). *تقويم تجربة أعضاء هيئة التدريس في توظيف نظام إدارة التعلم الإلكتروني بلاك بورد في العملية التعليمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية*. *مجلة العلوم الإسلامية والإدارية* 23 125-148
14. الفريح، سعاد و الكندري ، على . (2014). *استخدام نموذج قبول التكنولوجيا لتقصي فاعلية تطبيق نظام التعلم في التدريس الجامعي*. *مجلة العلوم التربوية النفسية*، 2 (1) ، 1-25
15. مزروع، ياسر وعبدالرحمن ، طارق و مخلوف ، عبير. (2013). *اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد نحو استخدام نظام إدارة التعلم للبلاتك بورد*. *مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية* (52) 84-114
16. المنهراوي، داليا (2015). *واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة حائل لنظام إدارة التعلم -البلاتك بورد في ضوء مدى توافر كفايات التعليم الإلكتروني: الواقع والمأمول*. *مجلة دراسات وبحوث*. 25، 91-126

المراجع الأجنبية

1. Allen, E., & Seaman, J, (2015) . Grade level: Tracking online education in the United States. Babson Survey Research Group and Quahog Research Group, LLC. Retrieved from <http://www.onlinelearningsurvey>.
2. Benta, D., Bologa, G., & Dzitac, I (2014) E-learning platforms in higher education in. Case study. *Procedia Computer Science*. 31, 1170-1176.
3. Bradford, P., Porciello, M., Balkon, N., & Backus, D. (2007). The Blackboard learning system: The be all and end all in educational instruction? *The Journal of Educational Technology Systems*, 35(3), 301-314
4. David, A. Ben.F. (2007). Johnson the use of Learning Management Systems in the United States. *Tech Trends*. 51(2). 14-33
5. Dias, B., & Diniz, A. (2014). Towards an enhanced learning management system for blended learning in higher education incorporating distinct learners profiles. *Educational Technology & Society*, 17(1), 307-319

- 6.Ojo,D,Olakulehin,F (2006) Attitudes and Perception of Student to open and distance learning in Nigeria. *International Review of Research in open and distance learning* 7 (1) 1-10
- 7.Shipman, C. (2017), *Perception of Faculty toward Integration Technology in Undergraduate Higher Education Traditional Classrooms at Research-Focused Regional Universities in south Texas* . Docoral dissertation Texas A&M University-Kingsville
- 8.Tekinarslan ,E(2009).Turkish University Student perception of the World Wide Web as l Learning tool: An investigation based on gender.socio-economic and web experience the *international Review Research in open distance learning* ,10 (2) 1-19

List of sources and references :

- 1- Ahmed, Iman (2016). The effectiveness of mobile education in developing some skills of using the Blackboard e-learning management system among faculty members at the College of Education in Jubail, University of Dammam. *Scientific Journal of the College of Education*. 32 (4) 70-109.
- 2- Ismail, algahreb. (2009). *Electronic courses*. Cairo: The world of books for publishing
- 3- Al-Jarrah, Abdul-Mahdi. (2011). Attitudes of University of Jordan students towards the use of Blackboard software in their learning. *Journal of University of Jordan Studies*, 4 (3), 1304-1293
- 4- Al-Khan, Badr (2005). *E-Learning Strategies*. Damascus: Shuaa Publishing and Science
- 5- Al-Zahrani, Abdulaziz (2017). The use of the learning management system "Blackboard" at the University of Hail from the point of view of faculty members. *International Journal of Internet Education*. 94-123
6. Al-Saei, Ahmed (2015). Effectiveness of using the blackboard system in the educational process from the perspectives of Qatar University students and faculty members. *The International Educational Journal*. 4 (9) . 111-135
- 7- Salem, Ahmed (2004). *Learning technology and e-learning*. Riyadh . Al-Rushd Library
- 8- Al-Shahat, Othman and Awad, Amani (2008). *E-Learning Technology*, Damietta: Nancy House for Publishing and Distribution
- 9- Al-Sharif, Abdullah (2004) The extent to which postgraduate students use the Internet at King Abdulaziz University and the difficulties they

- face. A magister message that is not published. Yarmouk University, Irbid, Jordan
- 10- Al-Shammari, Fahid (2019). The reality of the use of the faculty members in the College of Education in the Imam Abdul Rahman bin Faisal district of the Blackboard e-learning management system. *Journal of Scientific Research in Education*. 20 (7) 113-160
 - 11- Al-Sayegh, Wafaa (2017) Obstacles to the use of the blackboard management system from the viewpoint of the faculty members of King Abdulaziz University. *The Arab Foundation for Scientific Consultation and Human Resource Development*. 59 (4) 13-50
 12. Amer, Tariq (2015). *E-learning and virtual education*. Cairo: The Arab Publishing Group.
 13. Al-Uqab, Abdullah (2021). Evaluating the experience of faculty members in employing the Blackboard e-learning management system in the educational process at Imam Muhammad bin Saud Islamic University. *Journal of Islamic and Administrative Sciences* 23 125-148
 14. Al-Fraih, Souad and Al-Kandari, Ali (2014). Using the technology acceptance model to investigate the effectiveness of the application of the learning system in university teaching. *Journal of Educational Psychological Sciences*, 2 (1), 1-25
 15. Mazroua, Yasser and Abdel Rahman, Tariq and Makhlof, Abeer. (2013). Attitudes of faculty members at King Khalid University towards the use of the Blackboard learning management system. *Journal of the Educational Society for Social Studies* (52) 84-114
 16. Al-Manhrawi, Dalia (2015). Reality that faculty members at the Faculty of Education, University of Hail used the learning management system - Blackboard in light of the availability of e-learning competencies: reality and expectations. *Journal of Studies and Research*. 25, 91-126

صورة الطبيعة والإنسان في شعر إيليا أبو ماضي: المرأة والوطن نموذجاً

مخلد محمد علي العايد

أ.د. محمد الشوابكة

الملخص:

تتناول الدراسة صورة الطبيعة وعلاقة الإنسان بها في ضوء معرفة العلاقة بالمرأة والوطن، وتسعى الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الطبيعة والإنسان، التي تجلت فيها رؤية الشاعر. وقد أبرزت الدراسة عبر مباحثها المتعلقة بالمرأة والوطن عمق الصلة بين الشاعر والطبيعة. وتؤكد الدراسة أهمية الطبيعة في شعر أبو ماضي كضكرة تعبر عن الأبعاد الفكرية والنفسية التي امتزجت بها أشعاره، وعبرت عنها. وتبين الدراسة الحالية صورة الطبيعة وارتباطها مع الإنسان في تصورات وأفكاره. الكلمات المفتاحية: الطبيعة. المرأة. الوطن. المهجر. أبو ماضي.

The Image of Nature and Human in Elia Abu Madi Poetry: The Woman and Homeland as a Model

Abstract

The study deals with the image of nature and the human relationship with it in light of the knowledge of the relationship with women and the homeland. The study seeks to analyze the relationship between nature and man, in which the poet's vision was manifested. The study highlighted, through its topics related to women and the homeland, the depth of the connection between the poet and nature. The study confirms the importance of nature in Abu Madi's poetry as an idea that expresses the intellectual and psychological dimensions with which his poems were mixed and expressed. The current study shows the image of nature and its connection with man in his perceptions and ideas.

Key Words: Nature. Woman. Homeland. Abu Madi

مقدمة

يهدف هذا البحث إلى دراسة صورة الطبيعة في شعر إيليا أبو ماضي وعلاقتها بالمرأة والوطن في شعر إيليا أبو ماضي. فأبو ماضي شاعر مهجري رومانسي يرى الطبيعة عنصراً تجريبياً فكرياً وتصويرياً؛ لأنه يحس بالطبيعة كنسق وجودي يبلا عن ذاته وأفكاره. ويلاحظ الدارس لشعره أن الطبيعة تمتاز بحضور واسع في مجمل قصائده، وأنها لا تلزم شكلاً واحداً يعبر عن الصورة الجمالية بل تدخل في تركيب الموضوعات والأفكار والقضايا التي يعبر عنها الشاعر.

ويرى الباحث أن صورة الطبيعة ذات صلة وثيقة بالإنسان، فيجد فيها نماذج حية تتفاعل في صورتها وتصويرها كالمراة والوطن. حيث إن صورة المراة أقرب إلى الطبيعة النموذج في كل أحوالها، وهي الجانب الإنساني المتجانس مع الطبيعة إما بصورتها الممتزجة بها أو صورة الطبيعة ذات البعد الإنساني عبر أنسنة الطبيعة.

ويبرز الوطن مع صورة الطبيعة للعلاقة الاعتبارية بين الإنسان والوطن أو الطبيعة. وقد اتصلت الطبيعة بالمكان/الوطن كمؤثر نفسي وفكري في وصف اهتمام الشاعر بالطبيعة مع علاقتها بالمرأة والوطن. وفي ظل هذه العلاقات بين الطبيعة والإنسان فإن البحث يهدف إلى الكشف عن تجلياتها في النص الشعري عند إيليا أبو ماضي. ولتحقيق هذا الهدف فإن البحث اتبع المنهج الوصفي التحليلي ووضع خطة تقوم على مبحثين اثنين درسا الطبيعة والمرأة والطبيعة والوطن في شعر إيليا أبو ماضي.

وتتبع أهمية البحث من خلال اهتمامه بعنصر الطبيعة في شعر إيليا أبو ماضي، حيث إن الطبيعة - كما أشرنا سابقاً - ذات حضور كثيف في شعره، وفي تعبر أيضاً عن نظرة الشاعر إلى الحياة حيث إن فلسفة الحياة عنده تشير عبر تصورات المقتبسة من الطبيعة.

ويحاول البحث أن يجيب عن مجموعة من الأسئلة، هي:

- ما العلاقة بين الطبيعة والمرأة في شعر إيليا أبو ماضي؟

- ما العلاقة بين الطبيعة والوطن في شعر إيليا أبو ماضي؟

ويرى الباحث أن موضوع الطبيعة ذا صلة كثيفة الدلالة في شعر إيليا أبو ماضي

يحتاج إلى عمق في البحث والكشف عن صورها واتجاهاتها في شعره.

تمهيد

تتنوع المؤثرات في نفوس الأدباء، فمنهم من يستلهم مادته من التاريخ، أو يتأثر إبداعه بالحياة الدينية، أو الحياة اليومية. وتعدّ الطبيعة أهم ما يستحضره الأديب في نصه؛ لأنها قطعة شافة في تعبيرها عن الذات، وتطلق يد الإبداع للخيال؛ لإقامة الروابط بين الطبيعة والأديب.

وبرزت الطبيعة كموضوع رئيسي في الشعر العربي، واهتم بها الشعراء فوصفوها وجسدوا ما يرونه بها. وشعر الطبيعة أقرب إلى المحاكاة والتشبيه، حيث يرى سيد نوفل أنّ شعر الطبيعة لم يصدر في بداياته عن الملاحظة الذاتية والشعور، بل صدر عن تقليد وتخيّل⁽¹⁾ ثم تطور شعر الطبيعة؛ ليكون مصدرًا من مصادر الشعر يعبر عن ذات المبدع ومشاعره الذاتية وأحواله النفسية والاجتماعية.

وتعدّ الطبيعة عند شعراء المهجر في العصر الحديث من أبرز ما يلهمهم ويمد أشعارهم بالصور الفنية بالخيال ولا تخفى قدرتهم على التصوير ونسج الخيال؛ لأنّ هذه الطائفة امتلأت شوقًا وحنينًا لمراتع الصبا قبل الهجرة في طبيعة ريفية أثرت في نفوسهم وفي أشعارهم.

ويرى عيسى الناعوري أنّ " أدباء المهجر جميعهم من أخلص أبناء الطبيعة وعشاقها؛ فهم عميقو الإحساس بها، عميقو الحب لها والاتصال بها، يرون في كل ما فيها أشياء حية، تحب وتكره، تسعد وتشقى، تفرح وتحزن، وترخو وتخبب، لذلك يناجونها، ويستلهمونها، ويتمثلون بها، ويبثونها آمال قلوبهم وآلامها، وأشواق نفوسهم وحيرتها وهي توحى إليهم بالحنين إذ تذكرهم بما كانوا يجدونه من جمالها الفتان في ربوع بلادهم، وتوحى إليهم بالتأمل العميق في أسرارها، وما أبدع الله فيها من معجزات تحار فيها العقول"⁽²⁾.

وايليا أبو ماضي شاعر مهجري تأثر بالطبيعة حتى أنه يمكننا أن نصفه شاعر الطبيعة. إذ يكثر من استحضارها في أشعاره التي تمتاز بروحها الإنسانية وعواطفها الصادقة وحكمتها الدقيقة ولعل أبرز ما يحبب شعره إلى النفوس "ثلاث نواح: الأولى:

⁽¹⁾ انظر: نوفل، سيد، شعر الطبيعة في الأدب العربي، مطبعة مصر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 1945م، ص9.

⁽²⁾ الناعوري، عيسى، أدب المهجر، دار المعارف للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 1959م، ص98.

ناحيته الإنسانية، والثانية: دعوته إلى محبة الحياة، والثالثة: استلهامه الطبيعة في شعره؛ مما يلون شعره بأجمل الألوان وأصفاها، ويرسم فيه أروع الصور وأنقائها⁽¹⁾.
ويجد القارئ في شعره الإنسانية والحكمة متمثلة في الطبيعة التي قوامها عناصرها الحية والجمادة تتسرب إلى صورته ومعانيه، وقد أبدع في تكوين شعر خاص بالطبيعة ينتمي إلى الذات والخيال وليس مجرد المحاكاة. ويرى القارئ لشعره، أن أفكاره وتعليقاته متأثرة بمفهومه الخاص للطبيعة.
ويدرس هذا البحث صورة الطبيعة والإنسان عند إيليا أبو ماضي التي تصور علاقات الإنسان ضمن محوري المرأة والوطن؛ لتقديم الدليل على انتماء الشاعر للطبيعة وإخلاصه في استحضارها، واستلهامه لعناصرها في تجربته الشعرية في مختلف أشكالها.

المبحث الأول

الطبيعة والمرأة في شعر إيليا أبو ماضي

اقترن الشعراء بالمرأة، وكتبوا أشعارهم فيها في موضوعات مختلفة. وقد شكلت المرأة جوهراً أدبياً، وقضية محورية في الشعر العربي. ووصف الشعراء جمال المرأة، وجعلوه رمزاً من رموزهم، وتطرقوا لمكانة المرأة وقيمتها في المجتمع؛ بوصفها المحور الثاني المكون للحياة. وإننا نرى أن الكم من الأشعار والدراسات حول الموضوع انطلاقاً من العصر الجاهلي إلى عصرنا الراهن⁽²⁾ يؤكد أهمية مكانة المرأة في الشعر العربي. وصورة المرأة ذات صلة وثيقة بالطبيعة؛ لأن العلاقة بين المرأة والطبيعة هي علاقة الخصب والجمال والعتاء؛ لذلك قصد الشعراء إلى وصف المرأة بأوصاف مستقاة من الطبيعة؛ فجعلوها آية لجمال الطبيعة، وصورة نماذج الكائنات الحية الجميلة فيها.
وصور الشعراء المرأة بصور تتفاوت من زاوية النظر، والبعد النفسي، وطغت صورة المرأة الجميلة وأوصافها على الشعر العربي في القديم والحديث. وأصبح الغزل من أشهر

(1) المرجع السابق، ص375.

(2) انظر: الحوي، أحمد، المرأة في الشعر الجاهلي، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، ط3، 1963م. وانظر: السيد، محمود، المرأة في وجدان الشاعر العربي، دار المعارف للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، ط1، 1995م.

الموضوعات في الشعر العربي. وشكلت المرأة أهم مقومات موضوع الغزل⁽¹⁾ عند الشعراء العرب، واتسم الشعر المهجري بربط المرأة بالطبيعة كنموذج للجمال والعطاء والحياة. فالخصب عند المرأة جزء من خصب الطبيعة، وجمالها، ودلالاتها على استمرارية الحياة. وتبدو النزعة الرومانسية في الشعر العربي المعاصر من أكثر ما أعطى الطبيعة مكانة في الحضور الشعري؛ لهراب الرومانسيين نحو الطبيعة؛ ولذلك نرى ربطاً قوياً بين صورة الطبيعة والمرأة في أشعارهم كما يمثلها شعراء المهجر وإيليا أبو ماضي من أبرز أولئك الشعراء الذين استلهموا صورة الطبيعة في المرأة وصفاً وتعبيراً.

وفي الحقيقة نرى أن موقف الشعراء من المرأة لم يكن موقفاً واحداً محدداً يوصف جمالها أو التغزل بها. فهناك من الشعراء من وصف المرأة كرمز للجمال الحسي أو المعنوي، وهناك من يتخذها رمزاً للتعبير عن قضايا عامة فتصويرهم لها يقع حسب الخلفية النفسية والاجتماعية والفكرية للشاعر. فالمرأة قد تكون غانية مبتذلة أو رمزاً للطهر والعضاف، أو عدواً غادراً، وهذه التصورات نتيجة للعلاقة التي تجمع الرجل والمرأة وتصورات الرجل عن المرأة التي تتكون مع مراحل تطور شخصيته.

وتحاكي صورة المرأة الطبيعة في تمثيلها عند إيليا أبو ماضي، فهي ليست حالة منفرد وإنما ينتوج جمالها بجمال الطبيعة بصورة متبادلة بين المرأة كالنموذج للجمال والخصب والطبيعة كنموذج للجمال والعطاء. وقد برزت صورة المرأة المستمدة من الطبيعة عند الشعراء ومثل ذلك أبو ماضي في تجليات صورتها المستمدة من الطبيعة من جانب والتي تعدها محاكاة لها من جانب آخر فالمرأة والطبيعة عنوان للجمال.

"والمرأة في المجتمع تشكل حجر الزاوية فيه، ومسؤوليتها في بناء المجتمع وتغييره والارتقاء به وتأثيرها في سلوكه وتوجهاته مسؤولية جسيمة، منذ أن يتخلق وليدها في رحمها إلى أن تضعه، فتسكب في سمعه هدهدات التربية وأبجديات المعرفة، حتى إذا شبَّ عن الطوق وصار طفلاً شكَّلته بتوجيهاتها وممارساتها السلوكية وقيمتها المبدئية"⁽²⁾، فهي كالطبيعة التي تحتضن الإنسان وتشكل هويته، وتكون صورته. فالمرأة تشترك مع الطبيعة في صقل ذوق الإنسان ونظراته إلى الجمال.

(1) انظر: بكار، يوسف، اتجاهات الغزل في القرن الثاني الهجري، دار المعارف للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 1971م، ص 13-20.

(2) الغول، عطية، المرأة في العصور العباسية، دار الجنان للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1، 2015م، ص3.

والمرأة عند إيليا أبو ماضي من المواضيع الكبيرة في شعره، فالجانب الإنساني في شعره على صلة وثيقة بما يتكون منه المجتمع الإنساني. وهذا يعني أن المرأة في قصائده ذات حضور واقعي رمزي يختلط بالطبيعة التي امتدت في شعره، وتناغمت معها قضايا الإنسان في مختلف أوجهها صعوداً وهبوطاً.

ويتغزل إيليا أبو ماضي بمقلتي امرأة وكأنهما جزء من الطبيعة التي يراها. فالعينان يتدفق منهما سحر الهوى كتدفق النور من نجمتين. وهذا النور لا يمكن أن يدفعه، فقوته أضعف من قوة النور الساطع بين العينين. ويوظف الطبيعة؛ لتدل على جمال المرأة فيستحضر نور النجوم اللامعة يوازي به نور العينين في شدة سطوعها، وجمال النجمتين في سحرهما وحسنهما وإذا ما يرى الشاعر أن النجمتين مصدران للنور فإنه يرى في عينيها مصدرًا للهوى⁽¹⁾ :

رَأَيْتُ فِي عَيْنَيْكَ سِحْرَ الْهَوَى مُنْدَفِقًا كَالنُّورِ مِنْ نَجْمَتَيْنِ
فَبِتُّ لَا أَقْوَى عَلَى دَفْعِهِ مَنْ رَدَّ عَنْهُ عَارِضًا بِالْيَدَيْنِ
يَا جَنَّةَ الْحُبِّ وَدُنْيَا الْمُنَى مَا خَلَّثَنِي أَلْقَاكَ فِي مَقَلَّتَيْنِ

وتبدو المرأة كقوة خارقة من الطبيعة. ويصف تلك القوة بالسحر والسطوع أي أنها تذهب بالبصير والبصر. وتأسر العقل كما تأسر النظر. فالنور يتسلل كنور نجمتين متدفقاً من عيني المرأة الساحرة ويستغرب الشاعر من أن يجد بعد هذا النور المتدفق مقلتين يمكنه أن ينظر إليهما، فتطفئ بذلك صورة المرأة على صورة الطبيعة، فيعلي من شأن المرأة ويسمو بها كأنها جوهر الوجود.

والتقت صورة الطبيعة بالمرأة ليعبر اللقاء عن كثافة الصورة الطبيعية في شعر إيليا أبو ماضي. فالجمال في المرأة قسم من أقسام الجمال في الطبيعة التي يصور سحرها وانعكاسها في المرأة وفي عينيها الساطعتين كنور متدفق من نجمتين، "كانت المرأة وما زالت مثالاً لذلك الجمال المادي والروحي استهوى الشعراء، فهي النصف الجمالي الذي يحمل في قلبه رحيق الحياة وسلسبيل المحبة"⁽²⁾.

⁽¹⁾ أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة (جمع وتقديم د. عبد الكريم الأشر، مؤسسة عبد العزيز باطين، الكويت، ط1، 2008م، ص 934.

⁽²⁾ الشابي، أبو القاسم، الخيال الشعري عند العرب، كلمات عربية للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، ط2، دت، ص 69.

ويستمد أبو ماضي صورة أخرى من الطبيعة يوضح فيها قوة حضور المرأة، وجمالها الذي لا يقاومه المرء. ويترك القارئ أمام صورة حركية تعبر عن ضعف القوة البدنية للإنسان أمام قوى أخرى من الطبيعة. فاليدان البشريتان بالرغم من قوتها لا يمكنهما مواجهة عارض السماء والمطر باليدين. وهنا إشارة بديعة من الشاعر استخدام فيها الإقناع العقلي التمثيلي للموقف والتأثير النفسي الذي يكشف عن ضعف الإنسان أمام قوى الطبيعة، وبالتالي فإن الشاعر يريد أن يعبر عن قوة المرأة بقوة الطبيعة التي لا تسعفه قوته في مواجهتها. فقوة الطبيعة تكثيف يدل على قوة المرأة. وتخفي الطبيعة قوتها وتبدو آثارها في المكان والإنسان، والمرأة مثلها قد يرى فيها الإنسان الضعف إلا أنها قادرة على تدميره فأثارها تظهر في ضعفه في مقاومتها.

ويتصور الشاعر لقاء المرأة وفراقها باقتباسات من صور الطبيعة. فالوصل الجميل يكون بعد فراق وابتعاد كجمال طلوع الشمس بعد الظلام. وحب النساء مرض لا شفاء منه إلا بلقائهن، والريح لولا الغرام لما سكنت ولا خفيت. وهذه الصورة المتعددة تكشف عن تعلق الشاعر بالطبيعة، وتفكيره العميق بها فالشاعر عاشق للطبيعة كعشقه للمرأة التي يتغنى بهواها. ويعلل حبه للوصل وصبره على البعد بالاشتياق الذي تعلمه من حياته في الطبيعة⁽¹⁾ :

صَبْرًا عَلَى هَجْرِهَا إِنْ كَانَ يُرْضِيهَا	غَيْرُ الْمَلِيحَةِ مَمْلُوءٌ تَجَنِّيَهَا
فَالْوَصْلُ أَجْمَلُهُ مَا كَانَ بَعْدَ نَوَى	وَالشَّمْسُ بَعْدَ الدُّجَى أَشْهُى لِرَائِيهَا
فَاحْذَرِ مِنَ الْحُبِّ إِنْ الرِّيحَ مَا خَفِيَتْ	لَوْلا غَرَامٌ عَظِيمٌ مُخْتَفٍ فِيهَا
يَمْضِي الصَّفَاءُ وَيَبْقَى بَعْدَهُ أَثَرٌ	فِي النَّفْسِ يُؤَلِّمُهَا طَوْرًا وَيُشْجِيهَا
مَرَّتْ لِيَالٍ بِنَا مَا كَانَ أَجْمَلُهَا	تَمَّتْ فَمَا شَانِئًا إِلَّا تَلَاشِيهَا
تِلْكَ اللَّيَالِي لَا أَرْجُو تَذْكَرُهَا	خَوْفَ العَنَاءِ وَلَا أَخْشَى تَنَاسِيهَا

وينظر الشاعر إلى العلاقة بالمرأة كجزء من العلاقة بالطبيعة. فيصبر نفسه على تجني المرأة الجميلة عليه، ويصبر على بعدها وهجرها له، ويشفع لذاك التجني وهذا الهجر بما في الطبيعة من هجر ووصل، فالشمس تغيب وتشرق ولولا هذه الدورة بين الخفاء والتجلي لما بدت الشمس أجمل لمن يشاهدها ويراها، إننا نرى المحاكاة الدقيقة

(1) أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص 153.

لتصوير المرأة في صدها وهجرانها بعناصر مخصوصة من الطبيعة، وتشكل العلاقة مع المرأة صورة لعلاقة الإنسان بالطبيعة، حيث إن الإطار العام بين المرأة والطبيعة يتحد في نظرة الإنسان إليهما. فيجد أن التكامل بينهما سببه العنصر الجمالي الذي يراه الشاعر متمثلاً في المرأة ومتجسداً في الطبيعة كرمز للجمال ونموذج للحياة الذي تنشره المرأة في الطبيعة.

كما يشير أيضاً إلى طبيعة الأشياء التي لا تدوم كالعلاقة الزمنية في الطبيعة التي لا تدوم على حال من الأحوال الثابتة. فالصيف يمضي كما تمضي أيام الربيع والصيف. وتمر الليالي الجميلة ويتلاشى وتبقى آثارها في الذاكرة تثير الذكرى، وتهيج العواطف. ولا يخفى ما للطبيعة من أثر في تكوين الرؤية الفنية لإيليا أبو ماضي، وتتجلى العلاقة بين الطبيعة والزمن حيث يكون الزمن شاهداً على التغيرات التي تحدث في الطبيعة بمرور الليالي التي تتعاقب على الأحداث:

مَرَّتْ لِيَالٍ بِنَا مَا كَانَ أَجْمَلُهَا تَمَّتْ فَمَا شَانِهَا إِلَّا تَلَاشِيهَا
تِلْكَ اللَّيَالِي لَا أَرْجُو تَذْكَرُهَا خَوْفَ الْعَنَاءِ وَلَا أَخْشَى تَنَاسِيهَا

وتعد المرأة محوراً تدور حوله سعادة العاشقين أو شقاوتهم. ويشير أبو ماضي إلى أن السعادة غير دائمة، فالليالي الجميلة ترد فيها ليالي الهجر فتتغير الملمات، وتعود الذاكرة إلى الأيام الجميلة بمرارة فتصبح الذكرى قطعة من عذاب العاشقين. فالمرأة كالتبيعة في تغير السرور في وصلها وهجرها، فكما أن الأيام لا يدوم صفاؤها في الطبيعة فإن المرأة كذلك لا يدوم الهناء معها، لأن الخوف من فقدان المرأة يسبب الأسى والحزن لمجرد توقعه.

فالإحساس بالجمال نوع من أنواع العذاب الذي يتعذب به المحب بغمرة السعادة في عذابه أحياناً ويهوى النسيان أحياناً أخرى. ويستذكر الشاعر وقتاً محدداً في الطبيعة التي تبدو كمخلص للشاعر يهرب إليه متى ما أحس بالضيق والخوف. وتتسم الليالي بجمال السهر فيها عندما يكون الإنسان قريباً ممن يحب. ويصور أبو ماضي هنا شعور الإنسان بالأمان في اقترابه ممن يحب، كما أن الليالي تدل على فصلي الربيع والصيف حيث حب السهر والاستمتاع بالطبيعة الساحرة ليلاً فيهما، ويمثل هذا البعد الزمني لليالي الشطر الأول من حياة العاشق الذي تدهشه الدنيا بصحبة من أحبه. وتمر الليالي في الخريف والشتاء ببرد قارس يخلد فيه الناس إلى النوم والدفاء إلا العاشق الذي يسهر في كل وقت

وحين؛ لتمثل الطبيعة السرور والحزن للعاشق في بعدها الزمني من جمال الصيف والربيع إلى شدتها خريفًا وشتاءً.

ويصور إيليا أبو ماضي امرأة جميلة استحوذت على لبه بحسنا الفتان، وجمالها الساحر، ويستلهم ما في الطبيعة من علامات الجمال ويوظفها كاشفاً عن جمال المرأة الذي يشبه جمال الطبيعة الفاتنة التي يعشقها الشاعر بدلالة حضورها الكثيف في شعره صوراً وألفاظاً ودلالات، ويجري الشاعر حواراً دافئاً مع الطبيعة يؤنس الحوار لارتباط المرأة بالطبيعة ارتباطاً شفيفاً تمتزج فيه المرأة بصور الطبيعة. وللمرأة صورة غريبة تضيع البصر الذي يرى فيه العاشق المرأة، فحضورها كجمال الطبيعة الخلابه يطغى على كل شيء⁽¹⁾؛

حَشَّاشَتِي خَدْرُهَا وَالْقَلْبُ نَادِيهَا
وَفِي الْجَاذِرِ⁽²⁾ جُزْءٌ مِنْ مَعَانِيهَا
فِي السَّيْرِ شَذْرًا كَأَنِّي مِنْ أَعَادِيهَا
كَأَنَّهُ مُشْفِقٌ أَنْ لَا الْأَقِيهَا
هَذَا إِلَيْهَا وَهَذَا عَنْ مَعَانِيهَا
تَخْشَى إِفْتِضَاحِي وَأَخْشَى الصُّبْحَ يَطْوِيهَا
وَالْوَجْدُ يَدْفَعُهَا وَالْقَدُّ يَثْنِيهَا
وَكِدْتُ وَاللَّهَ أَنْسَى أَنْ أُحْيِيهَا

وَنَاهِدِ حَجَبَتِ عَنْ كُلِّ ذِي بَصَرٍ
وَفِي الْكَوَاكِبِ جُزْءٌ مِنْ مَحَاسِنِهَا
يَمَمُّهَا وَنُجُومُ الْأَفْقِ تَلْحَظُنِي
أَسْرِي إِلَيْهَا وَجُنْحُ اللَّيْلِ مُضْطَرِبٌ
وَالشُّوقُ يَدْفَعُنِي وَالْخَوْفُ يَدْفَعُنِي
أَطْوِي الدِّيَاجِي وَتَطْوِينِي عَلَى جَزَعٍ
قَامَتِ تُصَافِحُنِي وَالرِّدْفُ يَمْنَعُهَا
دُهْشَتُ حَتَّى كَأَنِّي لَمْ أَرَهَا

وتدل صورة المرأة في الطبيعة على أن الشاعر يتعامل مع نموذج جمالي من نماذج الطبيعة. فهو يصرح بالغزل واصفاً حالة الطبيعة الممتزجة به امتزاجاً عضوياً لا ينفصل عن رؤيته للمرأة. والشاعر الرومانسي يدور في أجواء الطبيعة ولا يخرج عنها، فيدير حوارها معها دون أن تعلم أنه يحاورها فقد سرقت لبه كنور مشع يكاد يذهب ببصره، فمن شدة تعلقه بها وبالطبيعة رآها وهي تقوم لمصافحته كشجرة وارفة الظلال تتحرك جذلانة تتهادى أعضائها وأوراقها بجسد امتزج بالطبيعة وأصبح جزءاً منه.

(1) أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص 154

(2) الجوزور، ولد البقرة الوحشية، عيناه جميلتان.

إن الطبيعة في لوحة المرأة ما يؤكد على الالتحام بينها وبين الطبيعة فهي على علاقة جزئية في تكوينها من خلال العلاقة التبادلية بالصورة المعاكسة المقلوبة التي تحيل جمال الكواكب من جمال المرأة. فالمرأة والطبيعة شيء واحد لا ينفصل، فهي تجمع محاسن الأنوار الساطعة في الدجى، ولها جمال الظباء، التي تسابق الشعراء في تمثيل الجميلات بعيونهن وجمالهن وخفة حركتهن بصورة الظبية الجميلة. ويتحرك العاشق إلى محبوبته مندفعاً نحوها، وخائفاً مترقباً من الوشاة، ويرى أن كل شيء يتبعه ويراقبه حتى الطبيعة تراقبه بعيون نجومها في ظلمة الليل، وقد امتزجت المرأة بالطبيعة وبالشاعر في لوحة يصعب الفصل بين مكوناتها، فالمرأة صورة للطبيعة والطبيعة انعكاس لما في المرأة من جمال والشاعر مفتون بهذه الصورة التي يمتزج فيها الحضور الخصيب للمرأة بجمال الطبيعة المعطاءة.

يَمَّمْثُهَا وَنُجُومُ الْأَفْقِ تَلْحَظُنِي
كَادَتْ تَسَاقُطُ غَيْظًا عِنْدَمَا عَلِمَتْ
أَسْرِي إِلَيْهَا وَجُنْحَ اللَّيْلِ مُضْطَرِبٌ
وَالشَّوْقُ يَدْفَعُنِي وَالْخَوْفُ يَدْفَعُنِي
أَطْوِي الدِّيَاجِي وَتَطْوِينِي عَلَى جَزَعٍ

وانقسمت إلى فريقين فريق يتابع سير العاشق إلى محبوبته كالوشاة إذ إن نجوم الليل تلحظه شزراً كأنه عدو لها، واشتد غيظها عندما علمت بسيره نحو محبوبته. وفريق آخر يتمثل في جنح الليل الذي يظلم ليتستر على سيره، ويضطرب خوفاً من عدم إتمام اللقاء بينهما، وإن اضطراب العاشق في سيره يراه في اضطراب الطبيعة من حوله. فقد استطاع أن ينقل خوفه وقلقه وترقبه إلى عناصر الطبيعة فقسماها إلى فريقين فريق يتربح خطواته وآخر يتستر عليها. وهذا يدل على تأثره بالطبيعة التي تعكس مشاعره وأحاسيسه واضطرابه النفسي على عناصرها ومظاهرها. ويصف أبو ماضي لقاءه معها وصفاً حسياً في رسمها كأنها لوحة أو تمثال نحتته الطبيعة، وتشمل اللوحة اللون والملمس والحركة، وكل ذلك يمتزج بالذات الشاعرة، فتصبح المفردات جزءاً منه، وتلبس بسمات

الإنسان بشكل يذكر بالاتحاد بين الطبيعة والإنسان، اتحاداً لا يمكن فصله؛ مما يدل على الاتحاد في تصوير الشاعر بين الذات والطبيعة⁽¹⁾؛

هُنَاكَ أَلْقَيْتُ رَحْلِي وَأَنْتَحَيْتُ إِلَى	خود ⁽²⁾ يَرَى الذَّمِيَّةَ الْحَسَنَاءَ رَائِيهَا
بَيْضُ تَرَائِبُهَا ⁽³⁾ سَوْدُ ذَوَائِبُهَا	رُج ⁽⁴⁾ حَوَاجِبُهَا كُحْلٌ مَاقِيهَا
نُهَوِّدُهَا مِنْ فَنَائِيَا الثَّوْبِ بَارِزَةً	كَأَنَّهَا تَشْتَكِي مِمَّا يُوَارِيهَا
وَالثَّوْبُ قَدْ ضَاقَ عَن إِخْفَائِهَا فَنَبَا	عَنهَا فَيَا لَيْتَنِي بُرْدٌ لِأَحْمِيهَا
وَتَحْتِ دَلِكْ خَصْرٌ يَسْتَقِلُّ بِهِ	دَعَصُ ⁽⁵⁾ ثَرْجَرِجٌ حَتَّى كَادَ يُلْقِيهَا
قَامَتْ تُصَافِحُنِي وَالرِدْفُ يَمْنَعُهَا	وَالْوَجْدُ يَدْفَعُهَا وَالْقَدُّ يَنْبِيهَا
دُهَشْتُ حَتَّى كَأَنِّي لَمْ أَرَهَا	وَكِدْتُ وَاللَّهِ أُنْسَى أَنْ أُحِيَّهَا

يقف القارئ أمام لوحة فنية لمرأة من ربّات الجمال في الطبيعة. فالوصف يفوق دلالة الكلمة على الجمال الحسي المفعم بالحياة؛ ليعبر عن حضور الطبيعة في نشوة الحياة تتداخل فيها ألوان الطبيعة، وأشكالها الجميلة التي تغطي جسد الحسناء، ويبين هذا الوصف الحسي الدقيق للقارئ أنّ الشاعر قد استحوذ على تفكيره جمال فتان يسترخص في سبيله المخاطر التي قد يتعرض إليها، وأن الحذر في الوصول إليها ليس مبالغاً فيه، فجمالها يفوق كل جهد يبذله، وكل طريق خطر يسلك من أجل الوصول إلى محبوبته التي يذله جمالها، وكأنها منحوتة نحتتها الطبيعة الخلابة.

إنّ المرأة تمنح عناصر الطبيعة شكلاً إنسانياً من خلال أنسنة أفعال الطبيعة بالمرأة التي تعد مكوناً من مكوناتها. فالعلاقة التبادلية بين المرأة والطبيعة، وهذه العلاقة مصدر أنس للشاعر، وتدفعه لاستحضار الروح الإنسانية والخصب والجمال من اقتران المرأة بالطبيعة. واستمد الشاعر من عناصر الطبيعة التعبير عن نظرتين الأولى نظرة الوشاة من خلال النجوم التي تضيء طريقه متناقضة مع ظلمة الليل التي تسعى إلى إخفاء سيره إلى محبوبته؛ ليكنف وجود الطبيعة في الشكل والمضمون، فالحياة بذاتها ووجودها

(1) أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص 155.

(2) خود، الشابة الحسناء.

(3) ترائبها، موضع القلادة من الصدر (المفرد: تريبة).

(4) رججت المرأة حواجبها، دقتها وطولتها.

(5) دعص: الرمل.

بتوافقها وتضادها تشبه الطبيعة عند إيليا أبو ماضي. وتوفر طريقته في الانسجام مع الطبيعة تصوراً فكرياً، وشعوراً إنسانياً مكثفاً في استحضاره للنجوم والدجى ما يحدث للعاشق من مراقبة ينقسم فيها المراقبون إلى فريقين فريق يتستر على العاشق مثل الدجى وفريق كالنجوم يفضح سيرهم ويراقب خطواتهم. فطبائع البشر تماثل أنواع الطبيعة التي يعرفها أبو ماضي، ويصورها في شعره.

ويرجع إيليا أبو ماضي إلى الطبيعة في تصوير محبوبته التي تعلق بها، ويوظف عناصر الجمال في الطبيعة ليوجد أوجه التشابه بين المحبوبة والطبيعة. فالمرأة الجميلة هي طبيعة متحركة في تقدير الشاعر الذي يفكر في الطبيعة كما يفكر في المرأة ذاتها، إنّه يرى في المرأة صورة لللال في حاجبها وجبينها في وصف راقٍ لمشهد من مشاهد الطبيعة الجميلة، وبعد أن يبدأ بالطبيعة يغامر بالوصف ويبعد في الغزل. والمرأة هنا محفوفة بالمخاطر، فهو كمن يسير أمام عرين الأسد ليحظى بمقابلتها ولقائها، وبالتالي فإنه يتمثل خوض سبيل الموت للقاء تلك الجميلة التي يحبها. فكأنه يريد أن يكتشف أرضاً جديدة محفوفة بالمخاطر، فيسير بكل ما أوتي من قوة للوصول إلى مبتغاه. ويستلهم الشاعر صعوبة وصل محبوبته من الطبيعة الخطرة التي تحيط بالأرض الجديدة، حيث عليه أن يتجاوز لقاء أسد في عرينه. فالخطورة تعني حجم المغامرة الكبيرة التي يقحم نفسه فيها من أجل تلك الحسناء التي تشبه الطبيعة الجميلة⁽¹⁾؛

كَلَفَتْ بِهَا نَفْسِي وَدُونَ وَصُولِهَا
وَصَلُّ الْمُنُونِ وَثَمَّ لَيْثُ عَرِينِ
حَسَنَاءُ أَضْحَى كُلُّ حُسْنٍ دُونَهَا
وَلِذَلِكَ عَشَّاقُ الْمَحَاسِنِ دُونِي

وتدفعه محاسنها إلى المخاطرة بنفسه من أجل وصالها، وقد يدفع حياته ثمناً لذلك. ويرى أن حسناتها وجمالها يستحق تلك المغامرة. والعاشق يخشى على محبوبته وهي تخشى على نفسها من اللقاء. ويسيطر على المرأة الشعور بالخوف فهي كغزال يخشى أقل حركة. إذ تخاف من لباسها أن يبوح بسرّها. وتخشى من أنفاسها أو تنهيدة تخرج من صدرها. وخوف الحسناء المبالغ فيه يدل على المشقة التي يواجهها العاشق في كل لقاء، فهو بعد أن غامر بحياته، ونازل مخاطر الطبيعة فاللقاء بينهما لن يدوم طويلاً.

قَدْ رَوَّعَتْ حَتَّى لَتَخْشَى بُرْدَهَا
مَنْ أَنْ يَبُوحَ بِسِرِّهَا الْمَكْنُونِ

(1) أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص 159.

وثرِيْبُهَا أَنْفَاسُهَا وَيُخِيْضُهَا

عِنْدَ الْإِلْقَاءِ تَنْهَدُ الْمُحْزُونِ

واللقاء الذي يكون على خوف ووجل لا يسعد به العاشق حيث يغلب عليه الفزع والترقب، ووجل هذه المحبوبة مدعاة إلى أن تحرم العاشق من لقائها، فهي بذلك تكون صورة تحاكي الطبيعة في صعوبة الوصول إليها فهي كمن يسكن في عرين الأسد تحتاج إلى مغامرة محضوفة بالموت، وهي أيضاً موصوفة بالجبن والفزع، أي أنها كظبية تخشى أدنى حركة من حولها فتهرب وفي كلتا الحالتين فإن العاشق لا يستطيع أن يحظى بما يريده من وصل ولقاء.

عِنْدِي تَعَدُّ بِأَشْهُرٍ وَسِنِينَ
أَصَلَيْتِ قَلْبِي بِالنَّوَى فَصَلِيْنِي
وَسَجَنْتِ قَلْباً كَانَ غَيْرَ سَجِيْنِ
خَبَرَ الَّذِي قَدْ صَارَ كَالْمَجْنُونِ

هَجَرْتِ فَكُلُّ دَقِيْقَةٍ مِنْ هَجْرِهَا
يَا هَذِهِ لَا تَجْحَدِي حَقَّ فَقْدِ
أَطَلَقْتِ دَمْعاً كَانَ قَبْلُ مُقَيِّداً
أَشْبَهَتْ لَيْلِي الْعَامِرِيَّةَ فَإِكْثَمِي

إنها امرأة تخشى ثوبها وأنفاسها، وهذه صفات محببة للشاعر، فقد وجد أن النوى والهجر ليس لكرهها له دائماً خوفاً على نفسها فازداد تعلقاً بها، ويخبرها بما يقع فيه من أشواق وأحزان ليبعدها عنه، ويذكرها بدموعه الحزينة، وقلبه السجين المرتهن لها. وأصبح مجنوناً متيماً بها كمجنون ليلي العامرية الذي اشتهر بين الناس بحب ليلي يحاول أن يخفي جنون العشق عن الناس ويكشفه لمحبوته.

ولم تغب الطبيعة عن صورة المرأة في شعر إيليا أبو ماضي فالشاعر متيم بالطبيعة

كما هو عاشق للمرأة الجميلة الحسنة⁽¹⁾؛

قَالَتْ أَجَلٌ وَأَيْنَ مَنِّي الْكَوْكَبُ
عَنْ نُؤُؤِ لِكَيْتُهُ لَا يُوْهَبُ
وَرَكَّتْ فَأَبْصَرْتُ السِّهَامَ ثُصُوبُ
لَمَّا رَأَيْتُ لِحَاظَهَا بِي تَنْشُبُ
وَاللَّحْظُ لَوْ دَرَّتِ الْمَلِيْحَةُ مَخْلَبُ

سَفَرْتِ فَقُلْتُ لَهَا أَهَذَا كَوْكَبُ
وَتَبَسَّمتِ فَرَأَيْتُ رِنْمًا⁽²⁾ ضَاحِكًا
وَتَمَايَلْتِ فَالْسَمَهْرِي⁽³⁾ مُصَمَّمُ
أَنْشَبْتُ أَلْحَاظِي بِوَرْدِ خُدُودِهَا
قَدْ كَلَّمْتِ قَلْبِي وَلَمْ تَرْفُقْ بِهِ

(1) أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص 169.

(2) رنماً، الظبي الخالص البياض.

(3) السمهري، الرمح.

بِيضَاءُ نَاصِعَةٌ كَأَنَّ جَبِيئَتَهَا صُبْحٌ وَطُرَّتْهَا عَلَيْهِ غَيْهَبٌ
يَا طَالَمَا اِكْتَسَبَ الْحَرِيرُ مَلاَحَةً مِنْهَا وَيُكْسِبُ غَيْرَهَا مَا يَكْسِبُ

فالمرأة التي أبدت أمامه حسنها أذهلته فلم يستطع أن يحدثها بشيء بسبب جمالها الأخاذ، ورأى أنها تشبه الجمال الموجود في الطبيعة، وهي مكون من مكونات الطبيعة، فتصبح مرادفة للإنسان؛ وهذه تقنية طريفة في الأنسنة. ولما رأى وجهها سألها (أهذا كوكب). ولما تبسمت رأى فيها صورة غزال ضاحك في غابة مخضرة ورأى لؤلؤاً نقيساً لا تصل إليه يد الغواص. ولما تمايلت رآها رثماً وضحكتها سهام تصوب إلى القلب وخدودها كالورد واللحظ كمخلب.

ثم يصورها بجمال الصبح وحلاوة الليل ورقة الحرير. و"تغنى الشعراء بالمرأة فهي اللحن الجميل الذي تستهل به القصائد وهي الكلمة السحرية التي تفتح لها كنوز الشعراء" ⁽¹⁾، فالأوصاف من الطبيعة التي يأتي بها الشاعر فيعكسها على تصوراته ونظراته تشكل صورة المرأة الجميلة التي يريد. ومما لا شك فيه أن المرأة عند إيليا أبو ماضي شكل من أشكال الطبيعة التي يتغنى بها وجمالها. والمرأة عنده نعمة في هذا الوجود وجمال كجمال الطبيعة " فهي للرجل أسمى المواطن من نفسه ورأيه ومشورته، ولحري بالقلم أن يقف دون وصفها خاشعاً متواضعاً" ⁽²⁾ يصفها بأجمل الأوصاف وأبدعها، والطبيعة عند إيليا أبو ماضي هي أسمى متازع الجمال.

وتتميز المرأة عند إيليا أبو ماضي بموضوعها الواقعي في بعض الأحيان، حيث تنبثق فكرته من تصوراته لما يحدث في واقع الحياة. ويذم بعض التصرفات التي تدل على التكبر والغرور بالجمال والحسن مما تنخدع به كثير من النساء، حيث يرى أن الجمال والحسن زهرة سوف تذبل. وهذه الصورة المستمدة من الطبيعة تعبر عن حكمة الشاعر، ونظرتة الواقعية لما يدور حوله.

(1) الهاشمي، علي، المرأة في الشعر الجاهلي، دار الفكر للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، ط1، 1960م، ص88.

(2) عودة نعيم، أدب المرأة العربية: الشعر والنثر والحوار، دار غيداء للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1، 2015م، ص48.

ويصور الشاعر حال المرأة الحسنة المغرورة التي تريد أن تنفرد بالحسن وحدها، وأن تفوز بالغزل والمديح دون غيرها، فتتهرع إلى المرأة دائماً كلما سمعت عن حسن غيرها تحمل في قلبها الغيرة والحقد⁽¹⁾؛

أَقَامَت لُدَى مَرَاتِهَا تَتَأَمَّلُ عَالَى غَفَلَةٍ مَمَّنْ يَلُومُ وَيَعْدِلُ
وَبَيْنَ يَدَيْهَا كُلَّمَا يَنْبَغِي لِمَنْ يُصَوِّرُ أَشْبَاحَ الْوَرَى وَيُمَثِّلُ
مَنْ الْغَيْدِ تَقْلِي كُلَّ ذَاتِ مَلَا حَةٍ كَمَا بَاتَ يَقْلِي صَاحِبَ الْمَنَالِ مُرْمِلُ

إن دلالة الفعل الماضي (أقامت) تدل على طول المدة التي تقف فيها المرأة عند المرأة. والعنوان الذي سبق القصيدة (المرأة والمرأة) توافق صوتي ومحاسنة بين اللفظتين، مما يدل على التوافق بين المرأة والمرأة، والمرأة والاقتراب الدائم بينهما. ويصف الشاعر وقوف المرأة عند المرأة بأنه لا يكون أمام الناس في العلن، بل تتخذه مسلماً تختفي فيه عن اللائمين والعدال. وتنشأ الغيرة بين النساء على الحسن والجمال وأياً كان مقدار جمال المرأة فإنها تريد لنفسها أن تكون أجمل من غيرها، فتغار من كل ذات ملاحه، وتحقد على كل من يمدح جمال غيرها⁽²⁾؛

تَغَارُ إِذَا مَا قِيلَ لَكَ مَلِيحَةٌ يَطِيبُ بِهَا لِلْعَاشِقِينَ التَّغَزُّلُ
فَتَحْمَرُّ غَيْظاً ثُمَّ تَحْمَرُّ غَيْرَةً كَأَنَّ بِهَا حُمَى تُجِيءُ وَتُقْفَلُ
وَتُضْمَرُ حَقْدًا لِلْمُحَدِّثِ لَوْ دَرَى بِهِ ذَلِكَ الْمَسْكِينُ مَا كَادَ يَهْزُلُ
أَثَارَ عَلَيْهِ حَقْدَهَا غَيْرَ عَامِدٍ وَحَقْدُ الْغَوَانِي صَارِمٌ لَا يَفْلُ
فَلَوْ وَجَدَتْ يَوْمًا عَلَى الدَّهْرِ غَادَةً لَأَوْشَكَ مِنْ غَلَوَانِهِ يَتَحَوَّلُ

وتمثل الغيرة استجابة طبيعية لما يهدد بفقدان المحبة سواء كان هذا حقيقياً أو متوهماً، وتؤدي إلى شعور بالنفور والكرهية نحو الأشخاص، ويمتزج الغضب بالخوف في النمط الانفعالي المعروف بالغيرة، فالمرأة تخشى أن تفقد قيمتها التي تراها في حسنها وجمالها، ولكن هذه الصورة يستحيل أن تبقى مستمرة فكل شيء في الطبيعة والبيئة التي تحيط بالإنسان يدل على التبدل والتغير.

(1) أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص 83.

(2) أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص 83.

وتقارن المرأة جمالها بجمال غيرها؛ لذلك فإن كل حديث عن الجمال يثير المرأة، مما يشعرها بالغيرة تجاه كل امرأة توصف بالجمال. ويتعرض المادح إلى النفور والحقد من قبل المرأة. وتظهر صفات الغيظ على وجهها. فالحقد المضر في قلبها تعلق حمرته على الوجه.

ويحذر إيليا أبو ماضي من حقد الغواني الصارم كالحديد القوي، ويشبه قوة الحقد بالطبيعة المصنوعة التي يعرف أثرها في الحديد، كما يصور عجب المرأة بنفسها بالطاوس المعروف بتكبره وخيالاته المشهور في الطبيعة، فالطبيعة تمتزج بلوحة تشترك فيها المرأة بقوتها التي تقتبسها من الطبيعة، فهي في قوتها كالطبيعة المادية المصنوعة من الحديد، في تكبرها كغرور الطاوس، فالطبيعة ممتزجة في التعبير عن المرأة عند إيليا أبو ماضي⁽¹⁾:

أَثَارَ عَلَيْهِ حَقْدُهَا غَيْرَ عَامِدٍ	وَحَقْدُ الْغَوَانِي صَارِمٌ لَا يَفْلُ
فَلَوْ وَجَدَتْ يَوْمًا عَلَى الدَّهْرِ غَادَةً	لَأَوْشَكَ مِنْ غُلُوَائِهِ يَتَحَوَّلُ
فَتَاةٌ هِيَ الطَّائِوُوسُ عُجْبًا وَذَيْلُهَا	وَلَمْ يَكْ ذَيْلًا شَعْرُهَا الْمُتَهَدَّلُ
سَعَتْ لِاحْتِكَارِ الْحُسْنِ الْحُسْنِ فِيهَا بِأَسْرِهِ	وَكَمْ حَاوَلَتْ حَسَنَاءُ مَا لَا يُؤْمَلُ
وَتَجَهَّلُ أَنَّ الْحُسْنَ لَيْسَ بِدَائِمٍ	وَإِنْ هُوَ إِلَّا زَهْرَةٌ سَوْفَ تَذْبُلُ

وتظهر الطبيعة في حكمة الشاعر حيث يشير إلى أن الغرور بالجمال غير دائم؛ لأنه سرعان ما يذبل كما هو الزهر في الطبيعة يصل إلى أعلى درجات الجمال ثم ما يلبث أن يمر الوقت ويذبل. فالمرأة التي تسعى إلى احتكار الحسن والحفاظ على جمالها تسعى إلى سراب لا يؤمل أن تحفظ جمالها دون أن يتعرض إلى التحول والتبدل.

فالحكمة تقتضي أن يبصر الإنسان ما يحدث أمامه، وأن يأخذ العبرة من التغييرات التي تصيب ما حوله فالطبيعة انعكاس لما يحدث مع الإنسان، فالإنسان يغير المنظر الجميل، ويبحث عن جمال الأشكال والجسوم، ويحذر الشاعر من أن كل تلك الجماليات سوف يسير عليها الزمن بأحواله وتغييراته، فالفتى الذي يغتر بالجمال سيفقده مع مرور الوقت. وأما الجمال الذي يدعي أسمى الفضائل فإنه جمال النفس والروح الذي يبقى ويدوم وينمو مع مرور الزمن. ونلاحظ هنا وجود نظرة مثالية ممتزجة بتجربة واقعية. أي ذات ملامح رومانسية مشغولة بالطبيعة، تهرب إليها في صورتها وأسلوبها في التعبير.

(1) أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص 83.

وشعراء المهجر عموماً وإيليا أبو ماضي خصوصاً امتازوا بنظرتهم الرومانسية التي تمتزج بالطبيعة.

ولكن بعض النساء يغرن الجمال العارض الذي يسعى إليه من أجل الحصول على المديح والإطراء، ويشير الشاعر إلى أن أكثر ما يحدث من اهتمام للغواني بجمالهن سببه الغيرة فأسماء تغار من الغيد الجميلات ولولا أن الغيرة من النساء والسعي إلى مديح العاشقين لترجلت بعض النساء ولما كان بينهن وبين الرجال من فرق.

ونفهم من وجهة نظر إيليا أبو ماضي أن الجمال مائل في الجوهر، كجمال الطبيعة الذي يكون في ذاته؛ لأن الجمال والحسن في ظاهرها عرضة لتغيير والتبدل. فالورد بعد انقضاء الربيع ومرور الصيف يذبل، وحسن الأجسام بعد مرور الزمن يتغير. فما كان جوهره جميلاً لن يتغير جوهره بتغير الزمن. ويصف أيضاً الخداع الذي يتغصن بالجمال المنمق الزائف عند بعض النساء، فجمالهن مخادع بسبب الغيرة وحب المديح والثناء، ولولا ذلك لكانت شبيهة بالرجال، وأما المنخدعون بها فإنهم لا يرونها إلا وهي منمقة بعد أن وقفت أمام مرآتها ترشدها إلى تزيين نفسها، ولا يعرفون شيئاً من حياتها المحجوبة عنهم.

اتصلت المرأة في شعر إيليا أبو ماضي بالطبيعة، حيث وصف جمالها وحسنها بأوصاف الطبيعة الفاتنة. وصور لقاء العشاق بأجواء من الطبيعة حيث إن عناصرها يشاركونهم اللقاء حسداً وسروراً، فالطبيعة تمثل مختلف الأصناف والأجناس. واستلهم الشاعر موضوع غرور الغواني بجمالهن من الطبيعة النباتية التي يذبل فيها الورد، ويتغير فيها الحسن بعد مرور الزمن. فأبو ماضي شاعر الطبيعة بكل ما في الكلمة من معنى في فنه ورؤيته.

المبحث الثاني

الطبيعة والوطن في شعر إيليا أبو ماضي

يحتضن الوطن الإنسان، ويعيش فيه واقعه ويتطلع إلى أحلامه. وقضية الوطن من القضايا البارزة في الشعر العربي تتميز بحنين الشاعر إلى المكان. والطبيعة في الوطن تثير الإنسان أكثر من غيرها في أمكنة أخرى. فالنفوس مجبولة على حب الأوطان والأمكنة التي ينتمي إليها الإنسان. وقد عبّر العقاد عن قيمة الوطنية التي هي أكبر من كل مفقود ولا يساويها كل موجود⁽¹⁾.

وحب الوطن قيمة إنسانية عظيمة، تتجلى فيها عاطفة الإنسان الصادقة، كما أنّ الوطن صورة للطبيعة بكل ما فيه من عناصر مادية، ومظاهر إنسانية، ومكونات حياة وجامدة. وقد ظهرت الطبيعة في شعر إيليا أبو ماضي بصورة تعبر عن جمال الطبيعة في لبنان من جهة، ومن جهة أخرى برز استغلال الطبيعة في تصوير الوطن من الناحية السياسية والاجتماعية وموقفه الإنساني من قضايا وطنه.

وقد مثلت الطبيعة دوراً في الكشف عن حنين الشاعر إلى المكان؛ فالطبيعة أداة واصفة للعاطفة الإنسانية المنتمية للمكان. وتنشط العواطف عند اجتماع حب المكان بعلاقة روحية. فأبو ماضي حينما يتحدث عن الشام فإنه يتصل بالمكان اتصالاً روحياً؛ لذلك ليس بمستغرب أن يتمثل علاقته بأجواء الطبيعة⁽²⁾؛

تَرَكْتَ النَّجْمَ مِثْلَكَ مُسْتَهَامَا	فَإِنْ تَسَّهُ سَهَا أَوْ نِمْتَ نَامَا
بِنَفْسِكَ لَوْعَةً لَوِي فِي الْقَوَادِي	لَصَارَتْ كُلُّ مَاطِرَةٍ جَهَامَا
وَفِيكَ صَبَابَةٌ لَوِي فِي جَمَادٍ	لَأَشْبَهَ دَمْعَكَ الْجَارِي إِنْ سَجَامَا
هَوَى بِكَ فِي الْعِزَامِ لَهُ دَبِيبٌ	أَشَابَكَ وَهَوَى لَمْ يَبْرَحْ غُلَامَا

وتدل هذه اللوحة الطبيعية المصورة للغرام والعشق الذي يرى نفس الشاعر، على مكانة المحبوب، وقربه المادي والمعنوي من نفس الشاعر التي تعاني فيه من تباريح الغرام. وتبدو الطبيعة شاهدة على أحوال الشاعر وعشقه الذي يلقيه على الطبيعة كمكان بعناصره الحية والجامدة؛ ليشترك معه في سهره كالتنجوم، وفي دموعه كالسحب

(1) انظر: العقاد، عباس، ساعات بين الكتب، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ط1، 1978م، ص127.

(2) أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص327.

والجمادات، فيظهر المكان الواسع المفتوح؛ ليصف أحوال العاشق، وليعرف سر أحاديثه، وتبرز هنا أنسنة الطبيعة مرة أخرى لدى الشاعر؛ فهو يناجيه كأني إنسان ويشبهه حبيبته بها، وهي تقنية لطيفة لدى شعراء المهجر في تصوير ارتباطهم بالطبيعة. وبعد أن يقدم أبو ماضي المكان في الطبيعة كفضاء مفتوح يعود إلى المكان مرة أخرى ولكنه يحدده في أرض الشام التي يحبها ويعشقها، فيصور أن عشقه وتباريح الهوى التي يعانها تتضاءل أمام حضور الشام فالعلاقة الروحية بينه وبين الشام تصور قمة التدفق الشعوري المحبب بين الإنسان والمكان. فالشام وطن كبير، والوطن " هو البيئة الروحية التي تتجه إليها عواطف الإنسان"⁽¹⁾. فيعلل بذلك سبب انفتاحه على الطبيعة حيث يبث إليها مشاعره نحو الشام⁽²⁾؛

وَإِذَا ذُكِرَ الشَّامُ بَكَيْتَ وَجَدًا	وَمَا تَنْفَكُ تَذَكُّرُ الشَّامَا
وَكُنْتَ سَلَوْتَهُ إِلَّا قَلِيلًا	وَكُنْتَ هَجْرْتَهُ إِلَّا لِمَامَا
رُؤَيْدَكَ أَيُّهَا اللّاحِي رُؤَيْدًا	لَكَ الْوَيْلَاتُ لَيْتَ سِوَاكَ لَامَا
أَرْقُدْ وَالْخُطُوبُ تُطُوفُ حَوْلِي	وَأَقْعُدْ بَعْدَمَا التَّقْلَانُ قَامَا

يظهر الحوار في هذه الأبيات بين اللائم والشاعر، وإن كان الحديث يبدو حديث النفس للنفس التي تستذكر المكان بطبيعته وجماله، وترى أن نسيانه ضرب من الجنون، ونوع من المستحيل؛ لأنّ الشام كمكان حقيقي يسكن في نفس الشاعر، يتحدث عنها وعن هواها أكثر وجدًا وعاطفة من حديث الشعراء والعشاق عن محبوباتهم؛ لأنّ عاطفة الانتماء للمكان تمثل قيمة عظيمة لدى الإنسان؛ فالمكان بالنسبة للشاعر المهجري جزء لا ينفصل عن الطبيعة التي يحبها ويعشقها، فالعلاقة الرومانسية القائمة بين الشاعر والمكان يتوجها حبه لطبيعة المكان بكل أنواعها.

وتنعكس الطبيعة بصفاتها ومكوناتها على مفهوم الوطن، فالحرية الموجودة في تكوين الطبيعة وما فيها من جمال وحياء يختزنه الشاعر بذكره للشام التي تسكن الفؤاد. فالوطن هو البيئة الحاضنة للإنسان في وجوده على أرضه أو في خياله عند اغترابه عنه. ويدل النسيان المؤقت الذي يشير إليه الشاعر في الحوار (وكننت سلوته إلا قليلاً) على

⁽¹⁾ الزعبي، أحمد، المعجم الفلسفي المدرسي الميسر، دار الآثار، حلب، سوريا، ط1، 1996م، ص270.

⁽²⁾ أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص328.

استحالة وقوع النسيان. فالذاكرة مشغولة بالوطن مما يعبر عن التحام الشاعر جسداً وفكراً بالوطن.

وتبدو الشام في هذه الأبيات في بُعد عاطفي إنساني، ممزوج بالعلاقة السياسية التي تشعل عاطفة الحب، لتكون شعاعاً للدفاع عن أرضها ومواجهة الخطوب التي تستهدفها. فالعلاقة - عند إيليا أبو ماضي - ليست علاقة عشق مجردة تحب المكان وطبيعته؛ بل إنها علاقة انتماء وارتباط بالأرض ومفرداتها، فهو يسعد بسعادة وطنه ويشقى بشقائه، وهو كالتبيعة في حبه لوطنه؛ إن كان الوطن بخير كانت الطبيعة مشرقة وجميلة، وإن لم يكن كانت كئيبة وقاتمة.

ويعبر أبو ماضي بصورة الطبيعة في حالتها المتجردة من الحياة وفي استعادته لذكرياتها الماضية الجميلة في وصفه باكياً على ما يحل بלבنان والشام من خراب في قصيدة يقيمها على سؤال ناثر يستفسر عن المكان وأهله بعنوان (لمن الديار؟)⁽¹⁾؛

لَمَنِ الدِّيارُ تَنوَحُ فيها الشَّمالُ ما مات أهلها وَلَمْ يَتَرَحَّلوا
ماذا عراها ما ذها سُكَّانها يا لَيْتَ شِعري كَبَلوا أَمْ قُتَّلوا
مَثَلُها فَتَمَثَّلَت في خاطري دَمناً لِعَيرِ الفِكرِ لا تَتَمَثَّلُ

فكأنما الشاعر يقف أمام رسوم الجاهليين وأطلالهم، ولكنه يؤكد أن المكان ليس فارغاً من أهله الذين لم يرحلوا عنه. فالفراغ في المكان فراغ نفسي يصور حالة الاضطراب والفرقة بين الناس التي جعلت المكان كأنه أرض خاوية على عروشها، ويرى أبو ماضي أن صورة الأطلال لا يمكن أن يعرفها الإنسان المتأمل في المكان، بصورة مغايرة لما هو معلوم عن الطلول في الدواوين التي تكون شاهدة للعيان على خرابها. فالخراب في الأرض ليس خراباً مادياً سببه ارتحال أهله عنه وإنما هو خراب في العلاقات بين أهل المكان جعلت الشاعر يصورها ويشبها بالرسوم والأطلال التي خلت من أهلها.

ولقد مثلت صورة الأطلال الطبيعة المتجردة من الحياة، وإن استعادة ذاكرة الشعر القديم لها مدلولات عميقة في وصف طبيعة المكان المعاصر. حيث إن الذاكرة القديمة لمفهوم الأطلال تدل على الخراب، وانتهاء مظاهر الحياة في البيئة المقفرة بعد ارتحال أهلها عنها. وقد عبر أبو ماضي بذلك عن الطبيعة المقفرة، بمفارقة غريبة؛ لأن أهلها لم

(1) أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص 455.

يرتحلوا عنها. وهذا المعنى له دلالات نفسية تعبر عن التغيرات التي أصابت المكان فانعكست على رؤية الشاعر للطبيعة فجردها من مظاهر الحياة.

وتنفرد صورة الطبيعة بالوحشة والغربة في مكان كان تعج فيه الحياة بأهله. فالضراغ عندما يحل بالمكان المكتظ المزدهم يكون أقسى من الضراغ الذي تسببه عوامل الدهر كالموت والفتناء. ويصف الشاعر نفسه عند زيارته للمكان فيخيب أمله في تحقيق السعادة في الطبيعة المظلمة أمامه⁽¹⁾ :

وَإِذَا تَأَمَّلَ زَائِرٌ آثَارَهَا شَخَّصَتْ إِلَيْهِ كَأَنَّهَا تَتَأَمَّلُ
أَصْبَحَتْ أُنْدُبُ أَسْدِهَا وَظَبَائِهَا وَلَطَّالَمَا أَبْصَرْتَنِي أَتَعَزَّلُ
يَّامَ أَنْظُرُ فِي الْجَمَى مُتَهَلِّلاً وَأَرَى الْبَدْيَارَ كَأَنَّهَا تَتَهَلَّلُ
وَأَرُوحُ فِي ظِلِّ الشَّبَابِ وَأَعْتَدِي جَدْلَانَ لَا أَشْكُو وَلَا أَتَعَلَّلُ

ويصور أبو ماضي المكان في زمنين الزمن الحاضر الذي أصبح فيه المكان كأطلال بائدة يبكي ماضيها، ويبكي عناصر الطبيعة فيها حيث يؤنس الأسد والظباء والرجال الأشداء الذين ازدهر المكان بهم. والنساء الجميلات رمز الجمال والحياة السعيدة. وبعد أن يبكي حاضره يستحضر الزمن الماضي الذي كانت فيه الطبيعة جميلة ضاحكة تعج بالحياة، وتسير بها روح الشباب التي لا تفكر في مسميات الأحداث، ولا تقلق لهموم الدهر.

ويضع الطبيعة الجميلة الخلابة عنواناً لذكريات الماضي التي كان فيها المكان مفتوحاً واسعاً من الناحية النفسية على عكس ما وجدناه في الزمن الحاضر الذي يضيق به المكان، وتنحسر فيه مظاهر الطبيعة وتغدو مجرد ذكرى تثير في النفس البكاء⁽²⁾ :

إِذْ كُلُّ طَيْرٍ صَادِحٌ مُتَرَنَّمٌ إِذْ كُلُّ غُصْنٍ يَانِعٌ مُتَهَدَّلٌ
وَالْأَرْضُ كَاسِيَةٌ رِدَاءً أَخْضَرًا فَكَأَنَّهَا دِيبَاجَةٌ أَوْ مَخْمَلٌ

فالتبيعة التي يستضيء الإنسان خلال جمالها على صلة وثيقة بأحوال النفس، وما يحدث لها من أحداث وما يمر عليها من صراعات. فالجمال في المكان ينبع من حياة أهله فيه، ومن علاقتهم العضوية بالطبيعة، فالصورة بين الزمنين الماضي والحاضر سببها تغير

(1) أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص 455.

(2) أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص 455.

أحوال الناس وليس تغير المكان في بيئته وطبيعته. ويؤكد الشاعر ذلك في حديثه عن استغرابه من حدوث التغير المفاجئ في المكان⁽¹⁾ :

لِلَّهِ كَيْفَ تَبَدَّلَتْ آيَاتُهَا
مَنْ كَانَ يَحْسَبُ أَنَّهَا تَتَبَدَّلُ

لقد وصف الشاعر علاقته بالمكان من خلال استعادته لزمان الطبيعة الخلابية قبل أن يحلّ الخراب بالمكان فكان شعره صادق العاطفة في اتصاله بالمكان الذي يحبه، وكان يظن أن عوادي الدهر لا تأتي عليه إلا أنها سنة الحياة في التغيير والتبدل. وقد ظهرت الطبيعة حزينة وسعيدة بحسب مراد الشاعر في وصف المكان والتعبير عن أحواله.

ويصور الشاعر صورة الوطن المتجذرة في فؤاده كغرسة تنمو مع الأيام، لا تقف عنده وستستمر حتى بعد الموت؛ لأنّ الوطن عنده حياة الإنسان بما فيه من اتصال روحي مع ذاته. فالطبيعة بكل ما فيها، وعناصر الجمال بكل صورها ومعانيها لا تعادل حب الوطن في النفس⁽²⁾ :

لَسْتُ مُعْرِياً بِشَادِنٍ أَوْ شَادٍ
كُلُّ شَيْءٍ فِي هَذِهِ الْكَائِنَاتِ
وَقَدِيمٍ وَحَاضِرٍ وَأَتٍ
غَيْرُ شَوْقِي إِلَيْكَ يَا سُوْرِيَّهْ
أَنَا صَبٌّ مُتَيِّمٌ بِبِــــلَادِي
مِنْ جَمَادٍ وَعَالَمٍ وَتَبَاتِ
صَائِرٌ لِلزَّوَالِ أَوْ لِلْمَمَاتِ
أَنْتِ مَا دُمْتَ فِي الْحَيَاةِ حَيَاتِي

تبرز صورة الوطن في نظر الإنسان العاشق كحالة شعورية تمتزج بذاته. فالوطن والشاعر حالة من الانسجام لا تنفصل مهما تعرضت لمؤثرات الدهر أو عوامل الهدم؛ لأنّ الحب نفحة روحية أزلية بينهما كما يعبر عن ذلك. وحب الوطن لا يقارن بغيره من العواطف والمشاعر التي يكنها الإنسان لما حوله من الأشياء سواء من الطبيعة ذاتها أو غيرها؛ فالذات تلتقي بكل أشجانها وعواطفها على حب الوطن. وقد وضع الشاعر أن الوطن كمكان أسمى من غيره فهو يفصل بين الوطن بمفهوم الانتماء والامكنة الأخرى بجماها وروعيتها فيتدفق حب الوطن مجارفاً كل العواطف التي تكنها الذات لغيره من الأشياء التي لا تعادل حبها له. فحتى الطبيعة بعناصرها الحية والجمادة هي دون الوطن كمكان يخصصه الشاعر بمفهوم الهوية والانتماء.

⁽¹⁾ أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص 456.

⁽²⁾ أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص 463-464.

وتبرز الطبيعة بحضورها النفسي في تأملات الشاعر في وطنه؛ لأنه يعبر عن عاطفة صادقة تصور النفس في كل حالاتها فرحاً أو حزناً. والطبيعة في شعر إيليا أبو ماضي مكوّن فني يبني عليه نماذجه الشعرية، ويحملها طاقة شعرية غنية بالمعنى والدلالة. فهي جميلة المظهر، تعيش فيها الكائنات حياة راقية، يؤنس مكوناتها، ويستشعر كل ما فيها من جمال عندما يرسم صورة الوطن الجميل، وتنعكس الصورة السلبية على الطبيعة عندما يكون الوطن في أزمة أو تكون نظرة الشاعر سوداوية. وتأتي الطبيعة بصورة مفارقة للجمال الذي تكون عليه عادة من الشاعر. وهذه السمة في شعر إيليا أبو ماضي سمة نابغة من اتجاه شعراء المهجر نحو الطبيعة التي تعكس الطبيعة النفسية بأحوالها وتقلباتها.

ويمتد حب الوطن عبر زمن الوجود من الحياة إلى الممات، ويستمر عبر حركة الزمن بين الماضي والحاضر والقادم؛ لأنه مكان الحياة بالقرب أو البعد، وقد أشار الشاعر إلى عمق العلاقة بأن أرجع حب الوطن لأزمان بعيدة، وهو بذلك يعمق صورة العشق بعد الممات بصورة مستمدة من الطبيعة، حيث يرى أن حبه عن دخل في باطن الأرض سيكون غرساً تمتد جذوره في الأرض وتصعد أوراقه وارفة الظلال على الوطن⁽¹⁾؛

فَإِذَا مَا رَجَعْتُ لِلظُّلُمَاتِ وَاسْتَحَالَتْ جَوَارِحِي ذَرَاتِ
فَلتَقُلْ كُلُّ ذَرَّةٍ مِنْ رُفَاتِي عَاشَ لُبْنَانٌ وَلتَعِشْ سُوْرِيَه
وَلتَقُلْ كُلُّ نَفْحَةٍ مِنْ نَدٍّ وَلتَقُلْ كُلُّ دَمْعَةٍ مِنْ خَدٍّ
وَلتَقُلْ كُلُّ غَرْسَةٍ فَوْقَ لَحْدِي وَليَقُلْ كُلُّ شَاعِرٍ مِنْ بَعْدِي

عاشَ لُبْنَانٌ وَلتَعِشْ سُوْرِيَه

إننا أمام مشاعر جياشة يعبر بها الشاعر عن حبه المطلق الممتد في الزمان والمكان للوطن. فهو يصف وطنيته الراسخة في جذور المكان، والوطنية تعني حب الوطن وهي عاطفة إنسانية تربط الفرد بالوطن⁽²⁾، وارتباط الشاعر بالوطن عضوي جذوره راسخة في الأرض لا يوقف نموها ميلاد ولا موت فهي سابقة على كل شيء وباقية بعد الممات.

(1) أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص 464.

(2) انظر: مداس، هاروق، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر، الجزائر، ط1، 2003، ص 295.

إنّ المكان بالنسبة للشاعر أبعد فضاء من صورة الأرض بطبيعتها ومكوناتها وأسلوب الحياة فيها. فالشاعر يعيش في غربة مستمرة عن وطنه ولكنه لا ينقطع عن التفكير فيه؛ لأنه يرى أنّ الوطن مكانه الذي تتجلى فيه العلاقة الحقيقية بين الإنسان والطبيعة، بصورة يلتحم فيها الجسد بالمكان التحاماً عضوياً تعبر عن العاطفة الصادقة التي تحملها كلمات الشاعر وصوره.

وارتبطت الطبيعة بعلاقة متجذرة بالوطن، حيث إنّ وجود الإنسان على ظهر الأرض أو في باطنها يمثل حالة وجودية لا تعتمد على مبدأ الحياة والموت. وقد تجلت هذه الفكرة بتعبير بديع عن مكانة الوطن بوساطة صورة تتمتع بطاقة شعرية تنفذ من اللغة بدلالاتها التركيبية إلى مستوى الصورة المفتوحة عبر الزمن الماضي والحاضر والمستقبل. بل وتعتبر عما قبل الكينونة الإنسانية وبعدها. وهذه من أكثر الصور إثارة ورومانسية في شعر إيليا أبو ماضي حول الطبيعة والوطن.

ولم يكن أبو ماضي شاعراً متفجعاً وحسب على وطنه بل هناك أشعار يذكر فيها الطبيعة في لبنان، ويتغنى بها، ويصفها، ويبين في قصيدة يودع فيها صديقاً لبنانياً يعود إلى وطنه⁽¹⁾؛

اثنان أعياء الدهر أن يبليهما	لبنان والأمل الذي لذويه
نشأته والصيف فوق هضابه	ونحبه والثلج في واده
وإذا تمّ دله ذكاء جبالها	بقلائد العقيان تسغويه
وإذا ثنّ قطه السماء عشية	بالأنجم الزهراء تسرّضيه
وإذا الصبايا في الحقول كزهرها	يضحكن ضحكاً لا تكلف فيه
هنّ اللوات قد خلّعن لي الهوى	وسقيني السحر الذي أسقيه

وفي هذه الأبيات تبدو طبيعة لبنان الجذابة الأخاذة تنبع من عزيمة لبنان وتدل على قوته التي لا يأخذ الدهر منها ولا يؤثر فيها. ويغري أبو ماضي صديقه العائد إلى لبنان بطبيعة لبنان التي تجعل المكان جميلاً في صيفه وشتائه، وفي كل أحواله. وتبرز الطبيعة في لبنان بصورتها الجميلة التي تعبر عن حب المكان.

(1) أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة، ص 771.

ويصور الشاعر الطبيعة بأجوائها الإنسانية التي تظهر فيها (الصبايا في الحقول) بمدلولاتها التي يعبر بها عن الإخصب بعد أن نزل المطر وحل الشتاء جميلاً هادئاً على أرض لبنان وانتشرت السعادة والجمال في المكان. وتمثل صورة المرأة الجانِب المشرق من الحياة التي يعبر فيه الشاعر عن إنسانية المكان الذي يبدو صادقاً في الجمال والرونق الطبيعي كضحكات الصبايا التي لا تكلف فيها. فالحب والهوى في لبنان صادق العاطفة بعيد عن التكلف.

لقد ظهر الوطن في هذه الأبيات مصدرًا لعلاقة الإنسان به كطبيعة مكانية يعيش فيها الإنسان أو ينتمي إليها ويحبها ويعشقها بكل تفاصيلها الحية والجامدة، يتطلع إلى كل ما فيه من سعادة يحلم بها ويستاق إليها، ومن واقع يطمح إلى تغييره والوصول به إلى أعلى وأرقى المراتب. فالعلاقة بالوطن كمكان ليست علاقة عابرة بل هي علاقة عضوية لا تنفصل كعلاقة الأرض بالعشب والطير بالعيش، وعلاقة السمك بالنهر؛ لأنها علاقة الإنسان بذاته ووجوده وكيونته التي يسعى إلى تحقيقها وقد عبر أبو ماضي عن تلك المعاني بلغة منتمية إلى المكان والطبيعة وبعاطفة صادقة في تصويرها لعلاقته بالمكان. إن نزوع الشاعر الرومانسي إلى الطبيعة يُعدّ من شعريته ذات الإحساس العميق بالمكان. ولقد ظهر المكان بصور الطبيعة الحية، والأنسنة المتجسدة للكائنات والجمادات. وقد عبّرت الطبيعة عن المشاعر النفسية والقضايا المختلفة التي تهتم الشاعر نحو المكان ووطنه فظهرت مواقف السياسية والاجتماعية، ومشاعره النفسية في صور الطبيعة التي تدل على شدة الارتباط بين الإنسان والمكان من جهة وبين الإنسان والطبيعة كتصور لمفهوم العلاقة ذات الإسقاط النفسي والشعوري على القضايا التي تتعلق بالإنسان والمكان.

الخاتمة

اتسم أبو ماضي بعلاقة متفردة مع الطبيعة التي عاش في ظلها وأحضانها، كما أنها استمرت فكرة ورؤية تضيف آثارها النفسية، وعبرت عنها أشعاره التي أظهرت امتزاجه بها فهي جزء من رؤيته الشعرية التي عبرت عن عناصر حياة كالمراة والوطن بحيث عبرت عن تجليات العلاقة بين الإنسان والمكان في ضوء الطبيعة. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- هناك علاقة وثيقة بين الطبيعة وتصورات أبو ماضي الإنسانية في علاقته بها التي تصور الإنسان في نماذجه كالمراة والعلاقة بالوطن.
- برزت المراة بعلاقة ممتزجة بالطبيعة بعلاقة تشاركية حيث إن المراة رمز للخصب والنماء الذي يراه الشاعر متمثلاً في الطبيعة.
- لا ينفصل الوطن عن الطبيعة وتزداد صورته قرباً كلما زاد الشاعر اغترابه، إضافة إلى أن رؤية الشاعر الخاصة بالوطن وتحدياته التي بينها ترتبط بالطبيعة وتحولاتها البيئية والإنسانية.
- لقد جاءت صورة الطبيعة كاشفة عن العلاقة الإنسانية بها كما توضح تعلق الشاعر بها بما يعبر عن نزعتة الرومانسية.
- توصي الدراسة بإقامة دراسة تتناول العلاقة بين الطبيعة والذات في شعر أبو ماضي، وكذلك تناول الخصائص الفنية لشعر إيليا أبو ماضي.

المصادر والمراجع

- بكار، يوسف، اتجاهات الغزل في القرن الثاني الهجري، دار المعارف للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 1971م.
- الحويفي، أحمد، المرأة في الشعر الجاهلي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط3، 1963م.
- الزعيبي، أحمد، المعجم الفلسفي المدرسي الميسر، دار الآثار للطباعة والنشر والتوزيع، حلب، سوريا، ط1، 1996م.
- السيد، محمود، المرأة في وجدان الشاعر العربي، دار المعارف للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، ط1، 1995م.
- الشابي، أبو القاسم، الخيال الشعري عند العرب، كلمات عربية للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، ط2، د.ت.
- العقاد، عباس، ساعات بين الكتب، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ط1، 1978م.
- عودة نعيم، أدب المرأة العربية: الشعر والنثر والحوار، دار غيداء للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1، 2015م.
- الغول، عطية، المرأة في العصور العباسية، دار الجنان للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط1، 2015م.
- أبو ماضي، إيليا، الأعمال الشعرية الكاملة (جمع وتقديم د. عبد الكريم الأشر)، مؤسسة عبد العزيز بابطين، الكويت، ط1، 2008م.
- مداس، فاروق، قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر، الجزائر، ط1، 2003م.
- الناعوري، عيسى، أدب المهجر، دار المعارف للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 1959م.
- نوفل، سيد، شعر الطبيعة في الأدب العربي، مطبعة مصر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 1945م.
- الهاشمي، علي، المرأة في الشعر الجاهلي، دار الفكر للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، ط1، 1960م.

دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين

الباحث

جعفر عبد الله محمد شياب

وزارة التربية والتعليم

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم بناء استبانة مكونة من (20) فقرة، بنيت على أساس التعرف على دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية، تم توزيعها على عينة وتكونت من (50) من موظفي وزارة التربية والتعليم الأردنية، وتم اختيارهم بالطريقة المتسيرة، وبعد جمع البيانات تم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي للبيانات (SPSS) وتم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين واختبار تحليل التباين الاحادي ومعادلة كرونباخ ألفا بالإضافة إلى المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة، وقد عرضت الاستبانة على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص وأشار المحكمون بصلاحيه أداة الدراسة لما وضعت لقياسه فيما بلغ معامل الثبات (87) وهو معامل ثبات جيد يفي بأغراض البحث العلمي، وأظهرت نتائج الدراسة ان دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين كان كبير، وتبين انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين استجابات افراد عينة الدراسة حول دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لكل من المتغيرات (طبيعة العمل، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، وكانت اهم التوصيات التي تم التوصل اليها بناء على نتائج الدراسة انه على متخذي القرار في وزارة التربية والتعليم الاستمرار بالسماح للموظفين بطرح آراءهم في الاجتماعات الوزارية، على وزارة التربية والتعليم الأردنية الاستمرار في تبني النمط الإداري الديمقراطي في تسيير العمل. كلمات المفتاحية: نظام الجودة، ضبط القرارات الإدارية، في وزارة التربية والتعليم الأردنية

Abstract

This study aims to identify the role of the quality system in controlling administrative decisions in the Jordanian Ministry of Education from the point of view of the employees. The quality system in controlling administrative decisions was distributed to a sample that consisted of (50) employees of the Jordanian Ministry of Education, and they were chosen by the easy method. The unilateral variance and the Cronbach's alpha equation in addition to the averages and standard deviations of the paragraphs of the questionnaire. The questionnaire was presented to a number of arbitrators with experience and specialization. The arbitrators indicated the validity of the study tool for what was developed to measure it, with a stability coefficient of (0.92), which is a good stability coefficient that meets the purposes of scientific research, and the results showed The study stated that the role of the quality system in controlling administrative decisions in the Jordanian Ministry of Education from the employees' point of view was significant, and it was found that there are no statistically significant differences when measuring The significance ($\alpha = 0.05$) between the responses of the study sample members about the role of the quality system in controlling administrative decisions in the Jordanian Ministry of Education from the employees' point of view is attributed to each of the variables (gender, years of experience, educational qualification), and the most important recommendations that were reached Based on the results of the study, decision-makers in the Ministry of Education should continue to allow employees to present their opinions in ministerial meetings, and the Jordanian Ministry of Education should continue to adopt the democratic administrative style in the conduct of work.

Keywords: quality system, administrative decision control, in the Jordanian Ministry of Education

مقدمة

يشهد العالم المعاصر اهتماما متزايدا بمعايير الجودة في العمل، وبخاصة في ميادين التربية والتعليم. ويأتي ذلك من اقتناع كامل بان جودة التعليم تكون في وجود معايير محددة ودقيقة تصل في طموحها ودقتها إلى درجة توضيح ما يجب تعلمه، واكتسابه والمستوى المطلوب الوصول اليه في كل مجال من المجالات المرتبطة بالعملية التعليمية بعد أن أضحت الجودة والنوعية معيارا أساسيا في اصدار الأحكام التقويمية يرقى علي الكم ونغمة الحساب (بن فرحات، 2020).

وكنتيجة حتمية الظروف التغير السريع التي تمر بها كافة القطاعات الاجتماعية والاقتصادية برزت الأصوات المنادية بالجودة وفعاليتها، فكانت نقطة تحول هامة عن طريق الإصلاحات التعليمية المرتكزة في أساسها على المبادئ الصحيحة الإدارة الجودة وضمان الجودة من جهة، ومن جهة أخرى مرتكزة على الطاقم أو الفريق المتمتع بخبرة والذي سيتولى قيادة هذه الحركة وهذا التغيير لتحقيق أهداف تحسين الجودة ولاسيما الجامعية منها ومن هنا ظهر مفهوم الحوكمة الذي استخدم في البداية في قطاع الأعمال وانتقل بعد ذلك إلى العديد من المجالات ومنها التعليم (فلاق، 2020).

ويعود تطبيق نظام الجودة على التعليم بالعديد من الفوائد منها الوفاء بمتطلبات الطلاب وأولياء الأمور والمجتمع وارضائهم، اضافة لرفع مستوى الوعي لدى الطلاب اتجاه عملية التعليم وأهدافه مع توفير فرص ملائمة للتعليم الذاتي بصورة أكثر فاعلية، وتطبيق إدارة الجودة الشاملة سيققل من بيروقراطية الإدارة إلى حد الكبير، ويتلخص من كثير من إجراءات المتكررة والمتعارضة أحيانا، مع الالتزام في الوقت نفسه بالتعليمات الرسمية وتسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات، أيضا يعمل على ربط أقسام المؤسسة العالية وجعل عملها منسجما، بدلا من نظام إداري منفرد لكل قسم أو إدارة، مما يؤدي إلى انضباطا أكثر، وضمان جودة الخدمات التعليمية المقدمة رغم اختلاف أنماط العاملين نتيجة اختلاف بيناتهم، والمساعدة على إيجاد نظام موثق لضمان الأداء في حالة تغيب أحد الأفراد أو ترك الخدمة ترسيخ صورة المؤسسة العالية لدى الجميع بالترامها بنظام الجودة في خدماتها (جديدي وعبد المالك، 2019).

وعملية اتخاذ القرارات من العمليات الأساسية في إدارة أي تنظيم، بل هي قلب وجوهر الإدارة نظرا للمكانة التي تحتلها في إدارة المؤسسات، كما وأن فهم السلوك الإداري لأي تنظيم يتم من خلال دراسة كيف تتخذ القرارات في ذلك النظام، وهي تعد المحرك الجهود ونشاطات القوى العاملة كونها تتغلغل في جميع وظائف الإدارة وعناصرها، سواء تحديد الأهداف، أو رسم الخطط اللازمة لتحقيقها، أو تحديد نظم العمل وقواعده واجراءاته، واختيار العاملين ورقابتهم وغيرها من المهمة الإدارية المعروفة كما أنها تشمل جميع العاملين على اختلاف مستوياتهم الادارية (حسن، 2020).

وقد ذكر أن أساتذة الإدارة وفلاسفتها ينظرون إلى عملية اتخاذ القرار على أنها أهم عنصر له أثر محسوس في عمل وحياة المنظمات ، فاتخاذ القرارات هو جوهر عمل القادة وهو نقطة البدء بالنسبة لجميع الإجراءات وأوجه النشاط والتصرفات ويتطلب من القائمين عليه اتخاذ قرارات مستمرة قد يكون لها تأثيرات سلبية أو إيجابية خطيرة على مستقبل الشباب و بالتالي مستقبل الأمة ، لذلك فإن دراسة هذه العملية تعد من أهم مستلزمات العاملين في هذا المجال ، وقد يتبادر إلى الذهن أن عملية اتخاذ القرار عملية سهلة تتطلب من الفرد فقط الشجاعة لاتخاذها بالتالي الشجاعة لتحمل المسؤولية ، وقد يكون هذا صحيحا في بعض الحالات إلا أن عملية اتخاذ القرار عملية صعبة و تتطلب خطوات دقيقة خلالها اتخاذ القرار على أحسن وجه (القرواني، 2017).

اهمية الدراسة

جاءت اهمية الدراسة في انها اهتمت في موضوع دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين ولما لهذا الموضوع اهمية بالغه في عملية اتخاذ القرارات ،حيث تلقي هذه الدراسة نظرة حول طبيعة نظام الجودة المطبق في وزارة التربية والتعليم وكذلك تعطي الوزارة دافع نحو الاستمرار في ممارسة الجودة او العمل على مضاعفة الجهود المبذولة، كما وانها عملت على تناول نظام الجودة بالشرح والتحليل وكذلك القرارات الادارية، كما يؤمل من هذه الدراسة الخروج بعدد من التوصيات يستفيد منها المختصون في مجال الادارة وكذلك اصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم الاردنية بشكل عام، كما وتفيد الباحثون في اثرء دراساتهم في المستقبل وخاص الدراسات التي تتناول موضوعات لها علاقة بالجودة

والقرارات الادارية، كما وتكمن أهمية هذه الدراسة في انها من الدراسات النادرة حيث انها تعد الدراسة الأولى في المنطقة والتي عنيت بموضوع دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية - حسب علم الباحث - وهذا ما ستقوم به الدراسة من تنبيه الباحثين في اجراء مزيد من الدراسات والتي تهتم بالجودة والقرارات الادارية في كافة الوزارات.

مشكلة الدراسة

تأتي مشكلة الدراسة في الاجابة على الأسئلة الآتية:

1. ما دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين؟
2. هل هناك فرق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير طبيعة العمل؟
3. هل هناك فرق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
4. هل هناك فرق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى:

1. التعرف الى دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين.
2. التعرف اذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير طبيعة العمل.

3. التعرف اذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
4. التعرف اذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة نحو دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على الآتية:

الحدود المكانية: وزارة التربية والتعليم الاردنية

الحدود الزمانية: العام الدراسي الأول من العام الدراسي 2021-2022.

حدود بشرية: موظفي وزارة التربية والتعليم

مصطلحات الدراسة

نظام الجودة: الخصائص او الهيئة الكلية للخدمة او المنتج الذي تظهر قدرته في ابع حاجات صريحة واخرى ضمنية وهي تكامل الملامح والخصائص لمنتج او خدمة ما بصورة تمكن من تلبية احتياجات ومتطلبات محددة او معروفة ضمنا او هي مجموعة من الخصائص والمميزات لكيان ما تعبر عن قدرتها على تحقيق المتطلبات المحددة والمتوقعة من قبل المستفيد(بن فرحات، 2020). ونظام الجودة يعني التطوير والتحسين المستمرين للعمليات الادارية والتعليمية وذلك بمراجعتها وتحليلها والبحث عن الوسائل والطرق لرفع مستوى الاداء وتقليل الوقت لانجازها، وذلك لتخفيض التكلفة ورفع مستوى الجودة مستنديين في جميع مراحل التطوير على متطلبات واحتياجات المستفيد لتحقيق رضاه (جديدي وعبد المالك، 2019).

ضبط القرارات: يقصد به عملية اصدار حكم فيما ينبغي فعله في موقف معين من جانب الفرد بعد فحص العديد من البدائل المطروحة للاختيار فيما بينها، فيعني الاختيار من بين البدائل وفقا لمعايير محددة واستجابة لموقف معين او حلا لمشكلة ما (المخاريز، 2018).

الدراسات السابقة

اطلع الباحث على العديد من الدراسات التي عنيت بموضوع الدراسة حيث ذكر أهمها وكان على النحو الآتي:
دراسة الشرجبي (2020)

هدف البحث إلى تحديد معوقات تطبيق نظام ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمينية، ولتحقيق هذا الهدف عمل الباحثان على تحليل الدراسات والأدبيات المتعلقة بالاعتماد الأكاديمي، وكذا تحليل وتصنيف تقارير مجلس الاعتماد الأكاديمي، للخروج بأهم المعوقات. وثم تبويبها تحت أربعة عناوين رئيسية هي: معوقات قيادية منها ضعف كفاءة الإداريين، وكذلك بعض القيادات الأكاديمية، وهيمنة القطاع الإداري على القطاع الأكاديمي، الخوف من التغيير، وعدم القدرة على اتخاذ القرارات. معوقات تنظيمية منها: تقادم الهياكل الإدارية، والتشبث بقيم وثقافة تنظيمية يصعب الانفكاك منها، الاعتماد على المركزية، وإضعاف دور مجموعات العمل والمجالس، وضعف الثقة في أعضاء هيئة التدريس. معوقات تعليمية ومعرفية منها: التعليم المعتمد على التلقين، والاستظهار، بدلا من التحليل، والاستنتاج، والابتكار، وضعف إدراك مفهوم (التعلم مدى الحياة، والطابع التقليدي الأساليب التدريس، ومعوقات البحث العلمي، وخدمة المجتمع ومنها: انحصار البحث العلمي بغرض الترقية، والتأليف لغرض الكسب المالي، وضعف الدعم المالي المقدم للأبحاث العلمية، وزيادة العبء التدريسي على حساب البحث العلمي. وفي نهاية البحث قدم الباحثان مجموعة من التوصيات والخطوات العملية لمعالجة وتفادي المعوقات.
دراسة البلوي (2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف أهداف التعليم الجامعي، إضافة إلى الوقوف على أهم التحديات التي تواجه التعليم الجامعي، وكذلك تعرف طبيعة نظم الجودة الداخلية التربوية والآداب بجامعة تبوك، ومن أهداف الدراسة أيضاً تقييم النظام الداخلي للجودة لكلية التربية والآداب جامعة تبوك، وأخيراً تقديم مقترحات إلى متخذي القرار لتعديل المسار في ضوء نتائج الدراسة. توصلت النتائج إلى: احتل محور القدرة المؤسسية المرتبة الأولى بينما جاء محور فاعلية التعليم في المرتبة الثانية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة الثلاث (النوع، الدرجة العلمية، عضوية وحدة الجودة)

مما يشير إلى انتشار الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس بأعمال وحدة الجودة، أن أهم نقاط القوة تمثل في: توافر رسالة معلنة، ومعلنة من الكلية، وارتباط أهداف الكلية بأهداف الجامعة، توافر رؤية معلنة، ومعتمدة من الكلية، أن أهم نقاط الضعف تمثل في: ضعف خطة التوعية للنهوض بخدمة المجتمع وتنمية البيئة، ضعف المشاركة في قوافل التنمية الشاملة.

دراسة النجار (2015)

هدفت الدراسة إلى معرفة معوقات تطبيق معايير الجودة التعليمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا، من خلال الرجوع للدراسات السابقة واستعراض ما فيها من معوقات، والرجوع إلى المفاهيم الخاصة بالجودة التعليمية الشاملة، وتم الوصول لمجموعة من المعوقات تم تقسيمها إلى محاور هي: معوقات الأداء في العملية التعليمية، ومعوقات الأداء في البحث العلمي، وفي خدمة المجتمع، وفي الجوانب التنظيمية، ومن ثم ومن خلال استبانة مكونة من 36 عبارة في المجالات السابقة، تم تطبيق الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس في خمس كليات هي الهندسة والعلوم الطبية والادارية وتقنية المعلومات والحاسبات وكلية العلوم الانسانية وبلغ عدد العينة 76 فردا وكانت اهم النتائج هي ان اهم المعوقات تتعلق بالبحث العلمي وتليها خدمة المجتمع .

دراسة بوتنج (Boateng,2014)

هدفت إلى توضيح النظام الوطني لضمان الجودة، وتحديد المعوقات التي تواجه النظام الداخلي في بعض مؤسسات التعليم الخاصة بغانا، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبيان على عينة عشوائية قوامها (93) من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلبة في (9) كليات وجامعة واحدة خاصة، وقد أظهرت النتائج أن أهم العوائق التي تواجه نظام الجودة هو: القرارات الإدارية، وثقافة الجودة، وقلة التدريب والخبرة والتنسيق، وقلة مشاركة الطلبة.

دراسة ماجفت واخرون (Magufu et al,2010)

والتي هدفت إلى التعرف إلى ممارسات إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية بكينيا دراسة حالة على جامعة نيروبي الحكومية، وقد تم استخدام استبيان طبق على عينة عشوائية بسيطة بلغت (75) من مديري الإدارات، و(45) من رؤساء

الأقسام الأكاديمية، وأظهرت النتائج أن أهم التحديات التي تواجه تطبيق نظم الجودة الشاملة بالجامعة هو: ضعف قدرة المؤسسة الجامعية على تحمل مسؤولية تطبيق الجودة، وتوجيه السلطة والاتصالات ومراجعة نظم الجودة، ومقابلة التغييرات التي تحتاجها الجودة، وإجراء التحسينات في ضوء احتياجات المستفيدين، إضافة إلى توفير الموارد المطلوبة.

دراسة الرفايعة (2019)

هدفت الدراسة الحالية تعرف العوامل المؤثرة في صناعة القرار واتخاذ لدى مديري المدارس في الريف الأردني. ودرجة تأثر استجابات المستجيبين بمتغيرات كل من الجنس والوظيفة والخبرة العملية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من 26 فقرة موزعة على أربعة أبعاد، وزعت على عينة مكونة من 185 فردة من المعلمين والمديرين التابعين لمجتمع الدراسة للعام الدراسي 2018 - 2019. وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع درجة تأثير كل من العوامل الشخصية، والإنسانية، والتنظيمية والإدارية في صناعة القرار واتخاذ لدى مديري المدارس في الريف الأردني، وتوسط درجة تأثير العوامل البيئية والاجتماعية، كما أظهرت أن هناك أثرا ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لمتغير الوظيفة.

دراسة هارت، وولتر (Hart, Walter. 2018)

هدفت تعرف العوامل والعمليات التي تؤثر في القرارات التي يصدرها مشرفو المدارس عند مواجهتهم للمعضلات المهنية، وهل تكون عقلانية أم حدسية؟ واستخدم فيها منهج البحث الكيفية النوعي، وأجرى مقابلات 13 مديرة من مديري المدارس في المنطقة الجنوبية الشرقية من الولايات المتحدة الأمريكية، لمعرفة العوامل التي أثرت في قراراتهم، ومدى استخدامهم للقرار العقلاني أو الحدسي، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة، أن قرارات المشرفين كانت تتأثر باعتقادهم وإيمانهم بضرورة تغليب مصلحة الطلاب، وكانت قراراتهم تتأثر بتصوراتهم وتوقعاتهم حول قبول المجتمع لهذه القرارات، كما أنها تتأثر برأي المستشارين الذين يتقون فيهم.

دراسة الجهني (2018)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة قادة المدارس لأساليب اتخاذ القرار في إدارة الأزمات المدرسية، والكشف عن أثر بعض المتغيرات في تقديرات قادة المدارس للأسلوب المتبع في اتخاذ القرارات أثناء الأزمات المدرسية، كذلك إلى التعرف على أساليب تطوير كفاءة قادة المدارس على اتخاذ القرارات الملائمة في إدارة الأزمات المدرسية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع قادة مدارس التعليم العام في المدارس التابعة لإدارة التعليم بمحافظة ينبع. واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، بعد اختبارات الصدق والثبات، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن واقع ممارسة قادة المدارس لأساليب اتخاذ القرارات في اتخاذ الأزمات المدرسية جاء إجمالاً بدرجة كبيرة؛ وأنهم يمارسون الأساليب التقليدية عند اتخاذ القرارات في إدارة الأزمات المدرسية بنسبة بلغت 50%، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين قادة المدارس في مستوى ممارستهم لأساليب اتخاذ القرار في مواجهة الأزمات المدرسية تعزى لمتغيرات: (التخصص الدراسي، والخبرة في مجال الإدارة المدرسية، والمرحلة الدراسية)، لأن أساليب تطوير كفاءة قادة المدارس على اتخاذ القرارات اللازمة لإدارة الأزمات المدرسية حصلت إجمالاً على مستوى استجابة موفق بشدة. وفي ضوء النتائج، تم تقديم عدد من التوصيات والمقترحات لقائدي المدارس، ومشرفي الإدارة المدرسية، وإدارات التعليم، واقتراح بعض الدراسات المستقبلية.

دراسة الابراهيم (2016)

هدفت الدراسة التعرف على درجة فاعلية عملية اتخاذ القرارات الإدارية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عجلون، والتعرف على أثر المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية) على عملية اتخاذ القرارات الإدارية، ومن أجل تحقيق هدف الدراسة قام الباحثان بتطوير استبانة مكونة من (36) فقرة موزعة على ستة مجالات، تم التأكد من صدقها وثباتها حيث بلغ معامل الثبات للأداة ككل (0.87)، وقد تم توزيع (51) استبانة، أعيد منها (47) حيث كانت صالحة لأغراض التحليل، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أ. بلغ المتوسط الحسابي لأداة قياس

درجة فاعلية عملية اتخاذ القرارات الإدارية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عجلون (3.52) وبانحراف معياري (0.97) وبدرجة فاعلية (عالية). ب. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزي لأثر الجنس، وجاءت الفروق لصالح الذكور. ت. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزي لأثر المؤهل العلمي، وجاءت الفروق لصالح المؤهل العلمي الدراسات العليا. ث. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزي لأثر الخبرة. وبناء على نتائج الدراسة أوصي الباحثان بضرورة توفير جو ومناخ ملائم للمدراء يسمح بتعزيز تطبيق عملية اتخاذ القرارات، من خلال إعادة النظر في نظام البرامج التدريبية التي تقدم لهم لتوفير الخبرة الكافية لديهم في عملية اتخاذ القرارات، والقيام بدراسات أخرى حول المعوقات والمشكلات التي تقف في طريق عملية اتخاذ القرارات الإدارية.

دراسة أولورونسولا وأليمي (Olorunsola & Olayemi, 2011)

التعرف إلى مدى مشاركة المعلمين في عملية صنع القرار في المدارس الثانوية في ولاية إيكيتي في نيجيريا، إضافة إلى معرفة إذا كانت خصائص المعلم ترابط بمدى مشاركته في عملية صنع القرار، وقد تكونت عينة الدراسة من معلمي المدارس الثانوية في ولاية إيكيتي في نيجيريا، بلغ عددهم (200) معلم من مختلف المدارس الثانوية في هذه المنطقة اختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية. إذ تم استخدام استبانة للوصول إلى نتائج هذه الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تفاوت في تفاعل المعلمين والمعلمات في صنع القرار، وأن المعلمين هم أكثر انخراطاً في عملية صنع القرار، وأن المعلمين كبار السن هم أكثر مشاركة في اتخاذ القرار داخل المدارس، وأن المؤهل العلمي وسنوات الخبرة لدى المعلم لم تكن العقبات التي تحول دون مشاركتهم في عمليات صنع القرار.

منهجية الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وهو أحد أبرز المناهج المهمة المستخدمة في الدراسات العلمية، ومناهج البحث العلمي بوجه عام تساهم في التعرف على ظاهرة الدراسة، ووضعها في إطارها الصحيح، وتفسير جميع الظروف المحيطة بها، ويعد ذلك

بداية الوصول إلى النتائج الدراسية التي تتعلق بالبحث، وبلورة الحلول التي تتمثل في التوصيات والمقترحات التي يسوقها الباحث لإنهاء الجدل الذي يتضمنه متن البحث، مجتمع وعينة الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من كافة الموظفين في وزارة التربية والتعليم الأردنية حيث تم اختيار منهم عينة متسيرة قوامها (56) موظف، تم توزيع عليهم استبانته استرد منها (50) استبانة صالحة للتحليل، والجدول الآتي يوضح خصائص عينة الدراسة :

جدول (1) خصائص عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغيرات	فئات ومستويات المتغيران	الحجم	نسبتها المئوية
طبيعة العمل	اداري	31	62.0
	اكاديمي	19	38.0
	المجموع	50	100.0
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	6	12.0
	من 5- اقل من 10 سنوات	14	28.0
	من 10-15 سنة	17	34.0
	اكثر من 15 سنة	13	26.0
	المجموع	50	100.0
المؤهل العلمي	دبلوم عالي فأقل	14	30
	ماجستير	20	40.0
	دكتوراه	15	30.0
	الكلية	50	100.0

أداة الدراسة :

عمل الباحث على تطوير أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة مكونه من (20) فقرة ، وقد تم تطويرها وفق مقياس ليكرت (Likert Scale) خماسي الأبعاد ، وأعطيت الأوزان لل فقرات كما يأتي: موافق بشدة: 5، وموافق: 4، ومحايد: 3 وغير موافق: 2، وغير موافق إطلاقاً: 1.

صدق الأداة:

من أجل التحقق من صدق الأداة قام الباحث بعرضها على عدد من المحكمين والمختصين في الادارة العامة، فعملوا على ابداء آرائهم حول موضوع الاستبانة وتقديم

المقترحات المناسبة، حيث تم اقتراح حذف فقرتين منها فأصبحت بصورتها النهائية مكونه (20) فقرة، وبناءً على ذلك فإن الأداة تتمتع بصدق المحتوى.

ثبات الأداة:

من أجل استخراج معامل الثبات قام الباحث باستخدام معادلة ألفا كرونباخ فقد بلغ معامل الثبات (0.91) وهذه القيم التي تم التوصل إليها لمعاملات الثبات مناسبة وتفي بغرض الدراسة.

إجراءات الدراسة:

لقد تم إجراء هذه الدراسة وفق مجموعه من الخطوات حيث كان أولها إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية، ومن قم العمل على تحديد أفراد مجتمع الدراسة، وكذلك اختيار عينة الدراسة، وتوزيع الاستبيانات على عينة الدراسة، ومن ثم تفرغ البيانات وإدخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحث مجموعه من المعالجات الإحصائية تمثلت في التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعادلة كرونباخ ألفا، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي.

نتائج أسئلة الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين ومن أجل تحقيق ذلك استخدم الباحث استبانة مؤلفة من (20) فقرة تم توزيعها على عينة مؤلفة من (50) من موظفي وزارة التربية والتعليم، ومن اجل تفسير النتائج استخدم الباحث المتوسطات الحسابية التالية: (اقل من 2.5 درجة تطبيق قليلة، 2.5-3.5 درجة تطبيق متوسطة، أكبر من 3.5 درجة تطبيق كبيرة).

السؤال الأول: ما دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين؟
ومن أجل الإجابة عن السؤال السابق تم التوصل الى المتوسطات الحسابية وكذلك الانحراف المعياري لكافة فقرات الأداة، كما موضح في الجدول (2):

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1.	10	4.59	0.69	كبيرة
2.	3	4.56	0.50	كبيرة
3.	4	4.54	0.50	كبيرة
4.	13	4.32	0.52	كبيرة
5.	14	4.28	0.50	كبيرة
6.	15	4.27	0.50	كبيرة
7.	16	4.26	0.67	كبيرة
8.	17	4.25	0.55	كبيرة
9.	19	4.24	0.52	كبيرة
10.	18	4.23	0.45	كبيرة
11.	9	4.21	0.53	كبيرة
12.	20	4.20	0.49	كبيرة
13.	2	4.14	0.67	كبيرة
14.	1	4.12	0.55	كبيرة
15.	12	4.10	0.65	كبيرة
16.	6	4.06	0.65	كبيرة
17.	8	3.99	0.68	كبيرة
18.	5	3.98	0.52	كبيرة
19.	11	3.97	0.45	كبيرة
20.	7	3.92	0.45	كبيرة
		4.22	0.27	الدرجة الكلية

يتبين من الجدول السابق أن دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين كان كبيرة، حيث بلغت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (4.59) إلى (3.92)، وبالنسبة للدرجة الكلية الخاصة بدور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر

الموظفين فقد كانت كبيرة وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (4.22)، وتشير هذه النتيجة إلى أن دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين كبيرة.

السؤال الثاني: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير الجنس؟

ومن أجل الاجابة على هذا السؤال والمتعلقة بمتغير الجنس فقد استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة ونتائج الجدول التالي توضح ذلك،

الجدول (3) نتائج اختبار (ت) للعينات لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير الجنس

المتغير	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	31	4.1989	0.26673	-0.805	0.42
	انثى	19	4.2632	0.28499		

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير الجنس، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.42) حيث ان هذا القيمة اكبر من (0.05) وتعني هذه النتيجة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير الجنس.

السؤال الثالث: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور نظام الجودة في ضبط

القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

ومن أجل الاجابة على هذا السؤال و المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة فقد استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي.

الجدول (4) تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
سنوات الخبرة	بين المجموعات	0.172	3	0.057	0.759	0.523
	داخل المجموعات	3.473	46	0.076		
	المجموع	3.645	49			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\alpha \leq$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.49) وهذه القيمة أكبر من (0,05) وتؤكد هذه النتيجة إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\alpha \leq$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير سنوات الخبرة

السؤال الرابع: هل توجد فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

ومن أجل الاجابة على هذا السؤال و المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي فقد استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي.

الجدول (5) تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	بين المجموعات	0.111	3	0.037	0.483	0.696
	داخل المجموعات	3.534	46	0.077		
	المجموع	3.645	49			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\alpha \leq$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.69) وهذه القيمة اكبر من (0,05) وتؤكد هذه النتيجة إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05\alpha \leq$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور نظام الجودة في ضبط القرارات الإدارية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

التوصيات

وبناء على نتائج الدراسة توصلت هذه مجموعه من التوصيات وهي :

1. على متخذي القرار في وزارة التربية والتعليم الاستمرار بالسماح للموظفين بطرح آراءهم في الاجتماعات الوزارية.
2. على وزارة التربية والتعليم الأردنية الاستمرار في تبني النمط الإداري الديمقراطي في تسيير العمل.
3. استمرار وزارة التربية والتعليم في مراعاة الواقعية في اتخاذ القرارات الادارية
4. على الوزارة اشراك موظفيها في اتخاذ القرارات من أجل تبنيها والعمل على تنفيذها.
5. على الوزارة القيام باشراك كافة الموظفين في اتخاذ القرارات
6. على الوزارة توفير انماط ادارية تحفز الابداع.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

- الابراهيم، رزق (2016). فاعلية عملية اتخاذ القرارات الادارية لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية الثانوية في محافظة عجلون. مجلة كلية التربية جامعة المنصورة. 2(62). 85-60.
- البلوي، جميلة (2019). دراسة تقويمية لنظام الجودة الداخلية لكلية التربية والآداب بجامعة تبوك. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. 1(6). 65-49.
- بن فرحات، سعيد (2020). معايير الجودة الشاملة في التعليم. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. 1(10). 417-395.
- جديدي، سيف الدين وعبد المالك، عبد العزيز (2019). تطبيق معايير نظام ادارة الجودة بمؤسسات التعليم العالي الجزائرية دراسة ميدانية بمختلف مؤسسات التعليم العالي الجزائرية. مجلة دراسات نفسية وتربوية. 2(12). 111-94.
- الجهني، عبد الله (2018). اساليب تطوير كفاءة المدارس على اتخاذ القرارات في ادارة الازمات المدرسية. رسالة التربية وعلم النفس. 1(60). 64-45.
- حسن، حنين (2020). فاعلية اتخاذ القرارات الادارية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بادارة الازمات من وجهة نظر العاملين. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الاوسط، الاردن.
- الرفايعة، عمر (2019). العوامل المؤثرة في صناعة القرار واتخاذ له لدى مديري المدارس في الريف الاردني. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس. 4(43). 57-18.
- الشرجبي، عبد الرحمن (2020). معوقات تطبيق نظام ضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي في الجامعات اليمنية. مجلة جامعة الناصر. 8 (16). 69-39.
- فلاق، محمد (2020). تطبيق آليات الحوكمة الجامعية كأداة لضمان جودة التعليم العالي بالجامعة الجزائرية "جامعة حسيبة بن بوعلي (الشلف) انموذجا". المجلة العربية للابحاث والدراسات في العلوم الانسانية والاجتماعية. 4(12). 391-378.

- القرواني، خالد (2017). درجة اسهام المعلمين والمعلمات في صناعة القرارات في مدارس محافظة سلفيت من وجهة نظرهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث والدراسات التربوية والنفسية. (20)6. 295-275.
- المخاريز، لاي (2018). درجة فاعلية المشاركة في اتخاذ القرارات المدرسية من وجهة نظر معلمي محافظة المرق. دراسات العلوم التربوية. (45)2. 134-125.
- النجار، فهان (2015) تطبيق معايير الجودة التعليمية في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. (21)8. 66-43.

المراجع الاجنبية

- Boateng, J. (2014). Barriers to Internal Quality Assurance in Ghanaian Private Tertiary Institutions. Research on Humanities and Social Sciences, 4(2), 1-9.
- Hart, Walter H. (2018). Rational or Intuitive? Factors and Processes Affecting School Superintendents' Decisions When Facing Professional Dilemmas. Educational Leadership and Administration: Teaching and Program Development, v29 n1 p14-25 Mar 2018.
- Magutu, P. O., Mbeche, I. M., Nyaoga, R. B., Nyamwange, O., Onger, R. N., & Ogoro, T. (2010). Quality management practices in Kenyan educational institutions: The case of the University of Nairobi. African Journal of Business and Management, 1(1), 14-28.
- Olorunsola, E. and Olayemi A. (2011) Teacher participation in decision-making process in secondary schools in Ekiti State, Nigeria, International Journal of Education Administration and Policy Studies. 3(6), 8-78.

أثر مياه النيل في تعزيز العلاقات المصرية السودانية

د. إنجي أحمد عبد الغني

عضو هيئة تدريس بجامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية

الملخص

يعرف أي متابع للتاريخ والسياسة أن السودان امتداد استراتيجي لمصر وأن مصر امتداد استراتيجي للسودان، فكانت العلاقة بين البلدين علاقة مهمة منذ فجر التاريخ، لكن هذه العلاقات تغيرت وتطورت على مر السنين، وليس دائماً للأفضل، حيث تأثرت التقلبات بشكل مباشر بطبيعة النظامين في كل من القاهرة والخرطوم. بغض النظر، لطالما نظرت مصر إلى السودان كوحدة واحدة وامتنعت عن الانحياز لطرف على آخر.

وعليه، فكلاً من مصر والسودان لا غنى عن بعضهما البعض، والتنسيق والتعاون بينهما من أجل الصالح المشترك هو المنطق الطبيعي والواقعي للأمر، وهو ما تسعى إليه القيادات السياسية والشعوب في كلتا الدولتين، وهناك العديد من القضايا والملفات الإقليمية التي يعتبر تنسيق مواقف الدولتين بشأنها أمراً هاماً لصالح الشعبين والأمة العربية والقارة الأفريقية والمنطقة بأكملها، في مقدمتها بالطبع ملف مياه النيل.

حيث يعد نهر النيل هو مصدر الحياة لكلاً من مصر والسودان، فارتباط مصر والسودان بنهر النيل هو ارتباطاً أبدياً فهو من بعث فيهم الحياة والخلود وبلا شك أن بدونها لما قامت أعظم حضارة عرفها التاريخ في مصر القديمة. وعليه، يلعب الحدد المائي دوراً حاسماً في العلاقات المصرية السودانية، وهو ما ينعكس حالياً على مجمل التفاعلات المتعلقة بسد النهضة، فعلي سنوات التفاوض شهدت العلاقات المصرية السودانية نوعاً من المد والجزر ثم حالة من الاتفاق. وذلك، نظراً لما يتمتع به نهر النيل من مكانة تاريخية وحضارية عظيمة في نفوس دولتي مصر والسودان؛ فقد كان من الطبيعي أن يثور الكثير من الخلافات إزاء شروع أي دولة في إقامة أو دعم مشروعات مائية على مجرى النيل.

فقد دفعت الإجراءات الإثيوبية من جانب واحد البلدين المصعب؛ مصر والسودان لتنسيق المواقف من هذا الملف، حيث تؤكد الدولتين أهمية التواصل من أجل اتفاقية قانونية ملزمة بشأن ملء وتشغيل سد النهضة بما يحقق مصالح الدولتين ويحفظ الحقوق المائية لمصر والسودان.

Abstract

Any observer of history and politics knows that Sudan is a strategic extension of Egypt and that Egypt is a strategic extension of Sudan. The relationship between the two countries has been an important one since the dawn of time. But these relations changed and evolved over the years, not always for the better. The ups and downs have been directly affected by the nature of the regimes in both Cairo and Khartoum. Regardless, Egypt has always viewed Sudan as one single unit and refrained from siding with one party over another.

Both Egypt and Sudan are indispensable to each other, and coordination and cooperation between them for the common good is the natural and realistic logic of matters, which is what the political leaders and peoples seek in both countries, and there are many regional issues and files on which coordinating the positions of the two countries is important for the benefit of the two peoples. The Arab nation, the African continent and the entire region, in the forefront of course, is the Nile water file.

Where the Nile River is the source of life for both Egypt and Sudan, the link between Egypt and Sudan with the Nile River is eternal, as it is the one who gave them life and immortality. Without it, the greatest civilization in ancient Egypt would not have existed. Therefore, the water limiter plays a crucial role in the Egyptian-Sudanese relations, which is currently reflected in the overall interactions regarding the Renaissance Dam. In the years of negotiation, the Egyptian-Sudanese relations witnessed a kind of ebb and flow and then a state of agreement. This is in view of the great historical and civilizational place that the Nile River enjoys in the hearts of the countries of Egypt and Sudan. It was natural for a lot of disagreements to arise over the initiation of any country to establish or support water projects on the course of the Nile.

Ethiopia's unilateral actions have pushed the two countries downstream; Egypt and Sudan to coordinate positions on this file, as the two countries stress the importance of communication for a binding legal agreement on filling and operating the Renaissance Dam in a way that achieves the interests of the two countries and preserves the water rights of Egypt and Sudan.

المقدمة

أولاً، موضوع الدراسة:

يعتبر الماء أحد أهم الموارد الطبيعية على سطح الكرة الأرضية، ويوجد حوالي 97% من الماء في البحار والمحيطات، بينما تبلغ نسبة المياه العذبة حوالي 3% من حجم المياه الكلي، ومصدر هذه المياه العذبة من الأمطار التي تكون الأنهار والبحيرات والمياه الجوفية، وعليه يؤدي التوزيع الإقليمي غير العادل للمياه العذبة إلي النزاعات والصراعات إلا إنها قد تصبح أيضاً سبباً للتعاون، وذلك نظراً لمحدودية موارد المياه العذبة، وغالباً ما يتم تقاسمها من قبل أكثر من بلد واحد.

وفي حالة نهر النيل، الذي يعد أطول أنهار العالم، حيث يتدفق شمالاً نحو البحر الأبيض المتوسط ويغذيه رافدان رئيسيان، النيل الأبيض والنيل الأزرق؛ فيتدفق النيل الأبيض من بحيرة فيكتوريا (أوغندا) إلى السودان حيث يلتقي بالنيل الأزرق الذي يبدأ في بحيرة تانا ويزيد التدفق بشكل كبير، فإن دول الحوض العشر ظلت لفترة طويلة دون نزاع؛ ولكن نظراً لزيادة الطلب على المياه تأثرت العلاقات فيما بينها، ما أدى إلي التنزع علي مياه النهر.

ويعتبر النيل مصدراً هاماً للمياه للعديد من البلدان فضلاً عن الطاقة الكهرومائية، فبالنسبة لدول المصب (مصر والسودان)، نجد بأن 80% من كهرباء السودان تأتي من منشآت على النيل الأزرق، كما تعتمد مصر على نهر النيل في 95% من احتياجاتها المائية للشرب والزراعة وتوليد الكهرباء. بجانب ذلك، تستخدم كل من مصر والسودان النيل للأغراض الزراعية والطاقة الكهرومائية. نتيجة لذلك، تم إبرام العديد من الاتفاقيات بين مصر والسودان وبقية الدول التي يتدفق من خلالها النيل.

وبسبب موقعها الجغرافي، تقع السودان ضمن المجال الحيوي للأمن القومي المصري، ويمثل العمق الاستراتيجي الجنوبي لمصر، وهو ما ينعكس في حرص مستمر على الحفاظ على درجة من التعاون والتنسيق والتفاهم مع الخرطوم مهما مرت العلاقات الثنائية بمراحل من المد والجذر عبر تاريخها الممتد.

وفي الوقت الراهن، شهدت العلاقات المصرية السودانية زخماً كبيراً بعد ما يعرف إعلامياً بـ "ثورة 30 يونيو 2013" والانتفاضة التي أطاحت بالرئيس السوداني الأسبق

عمر البشير، وقد عززها حجم الملفات المشتركة بين البلدين ذات الطابع الحيوي والاستراتيجي، في مقدمتها قضية مياه النيل والسد الإثيوبي، واستناداً إلى حجم المصالح المشتركة والتقدم الكبير الذي تشهده العلاقات بين الدولتين على جميع المستويات السياسية والاقتصادية والتنموية والعسكرية والأمنية، المستقبل يحمل أفقاً واسعاً للتعاون لتحقيق مصالح البلدين.

ثانياً، أهمية الدراسة:

● الأهمية النظرية:

تنهض أهمية الدراسة النظرية في تناول موضوع سياق أثر مياه النيل على العلاقات المصرية السودانية كنتيجة لندرة الدراسات التي تناولت هذه العلاقة، كما تظهر أهمية الدراسة في إبراز كيفية فهم ومعالجة وتحليل أبعاد هذا الأثر. وبالتالي ستقدم الدراسة لبنة معرفية حتى ولو كانت بسيطة لخدمة الباحثين والدارسين في هذا المجال وتقريبهم ولو بشكل جزئي من حقيقة ما يدور حولنا.

● الأهمية العملية:

تبين هذه الدراسة أثر مياه نهر النيل في تعزيز مجالات التعاون بين مصر والسودان، مع الإشارة إلى أن هذه العلاقة، المتأثرة بتطور العلاقات، تُرسم في ظل التطورات المستجدة فيما يتعلق بقضية سد النهضة الأثيوبي، وذلك في ظل الموقف المصري الثابت من ملف مياه النيل الذي يستند إلى مبادئ المنفعة المتبادلة وعدم إلحاق الضرر بأي طرف، ولاسيما أن سد النهضة الأثيوبي سيؤثر على حصة مصر المائية من نهر النيل، وبالتالي من المتوقع أن يؤثر بشكل جذري على مختلف القطاعات الحياتية، ومن ثم سيكون له العديد من الآثار على الأمن القومي المصري، وتسعى الدراسة إلى التعرف على موقف الدولة المصرية تجاه سد النهضة الأثيوبي في ظل عدم التزام الحكومة الإثيوبية بالاتفاقيات الدولية والتي تقضى بعدم بناء أي مشروعات مائية قد تتسبب في إلحاق الضرر بدول المصب (مصر والسودان).

ثالثاً، إشكالية الدراسة:

تدور إشكالية الدراسة حول معرفة أثر مياه النيل في تعزيز العلاقات المصرية السودانية، ومن ثم، تتمثل المشكلة البحثية للدراسة في تساؤل رئيسي مفاده: إلى أي مدى تؤثر مياه نهر النيل على العلاقات المصرية السودانية؟

ومن خلال هذا التساؤل، يتفرع عدد من التساؤلات الفرعية، وذلك على النحو التالي:

1. ماهية العلاقات الدولية والثنائية؟
2. ما هي طبيعة العلاقات المصرية السودانية تاريخياً؟
3. ما هي انعكاسات سد النهضة على العلاقات المصرية السودانية؟
4. إلى أي مدى يمثل نهر النيل أهمية استراتيجية بالنسبة لمصر؟
5. ما هي التهديدات المؤثرة على العلاقات المصرية السودانية؟
7. ما هي التوقعات المستقبلية للعلاقات المصرية السودانية؟

رابعاً، تقسيم الدراسة:

وبناءً على ما سبق، تتناول هذه الدراسة موضوع أثر مياه النيل في تعزيز العلاقات المصرية السودانية، وذلك من خلال تقسيمه على النحو الآتي:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والتنظيري.

- المطلب الأول: ماهية العلاقات الدولية والثنائية.
- المطلب الثاني: الأطر المفاهيمية والنظرية لأزمة مياه النيل.
- المبحث الثاني: فاعلية مياه النيل في تعزيز التعاون المصري السوداني.
- المطلب الأول: أثر مياه النيل على العلاقات المصرية السودانية بعد 2011.
- المطلب الثاني: الرؤية الأمنية في مستقبل العلاقات المصرية السودانية.

المبحث الأول

الإطار المفاهيمي والتنظيري

تنشغل مصر بالتهديد الوجودي الذي يشكله سد النهضة الإثيوبي الكبير، والذي أعلن عنه في أبريل 2011م، وقد جاء ذلك في خضم الثورة المصرية، التي يعتقد بعض المراقبين أنها كانت تهدف إلى الاستفادة من حالة الدولة المصرية السياسية آنذاك والتي كانت أكثر إرباكاً، والذي تعتبره مصر أكثر إلحاحاً من جميع التهديدات الأخرى التي تواجه الأمن القومي، ويرجع ذلك جزئياً إلى حقيقة أن مصر رافضة اتخاذ أي إجراءات متصاعدة لوقف بناء السد على النيل الأزرق إلا من خلال الوسائل الدبلوماسية، والتي تستغرق وقتاً طويلاً وغالباً ما تنتهي بحلول وسط.

في عهد الرئيس السادات أعلن -على سبيل المثال- عن خوض الحرب ضد إثيوبيا إذا حاولت تقييد حصة مصر وحقوقها في النهر، وفي الوقت الحالي، وإزاء التطورات الخلافية مع إثيوبيا بشأن حصص المياه، أعلن الرئيس السيسي، استعداد الجيش المصري للدفاع عن الأمن القومي المصري داخل وخارج الحدود.

ويفضح النزاع الذي دام عقداً من الزمن حول النيل المصالح والرغبات الوطنية المتنافسة لدولتين، مصر وإثيوبيا في الغالب، على الرغم من تورط كل من دولتي السودان بشكل كبير، وبلغ هذا الخلاف ذروته، في السنوات القليلة الماضية، حول مشروع تصنّفه مصر على أنه تهديد للأمن القومي، بينما تصفه إثيوبيا بأنه مشروع مدى الحياة يلبي الطموحات السياسية والاقتصادية للبلاد، وقد تسبب سد النهضة الإثيوبي الكبير، الذي يُحتمل أن يكون أقوى سد لتوليد الطاقة الكهرومائية في إفريقيا، بتوتر العلاقات الدبلوماسية بين دول حوض النيل؛ علاوة على ذلك، فإن التطوير المستمر للسد يهدد بدفع الدول إلى حرب مائية إذا لم يتم استئناف المفاوضات - بوساطة المجتمع الدولي - والاتفاق عليها قبل أن تبدأ إثيوبيا مرحلة الملء.

ويكمن المأزق في سؤال من "يملك" النيل؟، الجواب الأكثر منطقية هو أن النيل ملك لجميع دول حوض النيل، ومع ذلك، فإن المعاهدة الأنجلو-مصرية لعام 1929 والمعاهدة الثنائية لعام 1959 تمنح مصر والسودان الاستخدام الكامل لمياه النيل إلى جانب حق

النقض ضد أي مشروع لتنمية المياه، ومع ذلك لم تعد إثيوبيا تأخذ هذه المعاهدات في الاعتبار.

ومن ثم، في هذا المبحث يتناول الباحث الإطار التنظيري والمفاهيمي للدراسة، وذلك من خلال تقسيمها علي النحو التالي:

- المطلب الأول: ماهية العلاقات الدولية والثنائية.
- المطلب الثاني: الأطر المفاهيمية والنظرية لأزمة مياه النيل.

المطلب الأول

ماهية العلاقات الدولية والثنائية

على الرغم من عدم وجود تعريف شامل وجامع لمصطلح العلاقات الدولية، التي هي ظاهرة واسعة من المبادلات المتداخلة، وتجري عبر الحدود الوطنية، وهي لا تشمل على العلاقات الرسمية بين الدول فحسب، وإنما تشمل أيضاً على العلاقات غير الرسمية، وحينما نتحدث عن العلاقات الدولية فإننا غالباً ما نقصد العلاقات بين الدول، لأنها هي التي تصنع القرارات المؤثرة في الحرب والسلام، كما إن العلاقات الدولية لا تشمل العلاقات بين الدول فقط، وإنما تشمل أيضاً الكيانات الأخرى مثل المنظمات الدولية الحكومية، وغير الحكومية.

لذا تركز العلاقات الدولية القائمة بين الأمم والشعوب على أساس مبدأ "السلام" أو "الحرب"، وتحددها طبيعة المصالح، والمنافع المتبادلة، دون النظر إلى المعتقدات الدينية، أو المبادئ التي تتحكم بطبيعة الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية...، لكن يظل مبدأ تحقيق السلام الهدف الأسمى للعلاقات الدولية التي تشمل على وسائل وطرق تحليل الافتراضات، والوقائع السياسية، عن طريق إجراء الاستنباط، وتصنيف الأهداف القيمية، واختيار البدائل، وبيان نتائجها المحتملة، واختيار الطريقة الأكثر ملاءمة للوصول إلى الغاية المطلوبة.⁽¹⁾

(1) خلف الخلف المجدمي، علاقات دولية، مجلة الفكر السياسي، اتحاد الكتاب العرب، س16، ع55، 56، سوريا 2015، ص155-156.

ومن ثم، يثير مفهوم العلاقات الدولية، العديد من الإشكاليات النظرية والتحليلية، حول تعريف المفهوم، وتداخله مع العديد من المفاهيم الأخرى التي تتشابه معه، حيث لا يوجد تعريف متفق عليه للمفهوم، كما أن هناك فجوة تفصل بين معنى المصطلح الشائع استخدامه في الغرب (International Relations) وترجمته الحرفية “العلاقات الأُممية”، وبين الترجمة العربية الشائعة لهذا المصطلح وهي “العلاقات الدولية” فالعلاقات بين الأمم تختلف في مفهومها ومضمونها عن العلاقات بين الدول، كذلك توجد مصطلحات أخرى تستخدم كمترادفات أو كبدايل للدلالة على نفس الموضوع رغم ما بينها من خلافاً واضحة.⁽¹⁾

وبالتالي تعرف العلاقات الدولية - حسب مفكرها وعلى رأسهم كل من ريمون آرون Raymond Aron وكوينسي رايت Quincy Right وأنطونيو تروبل Antonio Troyol، فضلاً عن الباحث الروسي كانتمان Kantmann - بتلك العلاقات الإنسانية ذات الطبيعة الدولية في المجالات السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، والعسكرية بين مختلف الوحدات السياسية المستقلة في شتى أنحاء العالم؛ وهو تعريف شامل تشاطره هذه الورقة البحثية.⁽²⁾

وعليه، يمكن التمييز بين ست توجهات رئيسية، في تعريف العلاقات الدولية، هي:⁽³⁾

1. العلاقات الدولية هي “العلاقات بين الأمم”، أي بين الحكومات أو بين الجماعات والأفراد التي تنتمي إلى أمم مختلفة والتي تثير موضوع قوة الدولة. وهذا التعريف يغفل بعض العلاقات التي لا تثير بالضرورة مشكلة قوة الدولة، ففي حين تتضمن التجارة الدولية ذلك البعد فإنه لا يثير في مسألة أخرى، كالاتصالات البريدية كما أن هذا التعريف ينكر وجود وحدات دولية أخرى غير الأمم.

⁽¹⁾ أنور محمد فرج، نظرية الواقعية في العلاقات الدولية: دراسة نقدية مقارنة في ضوء النظريات المعاصرة، مركز كردستان للدراسات الاستراتيجية، السلمانية، 2007، ص44.

⁽²⁾ عبد الناصر بن راج جندي، العلاقات الدولية بين إشكالية التحقيب الزمني وأزمة التنظير، مجلة جامعة الملك سعود - الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الملك سعود، مج28، ع1، السعودية، 2016، ص 93 - 94.

⁽³⁾ عصام عبدالشافي، مفهوم العلاقات الدولية: إشكاليات التعريف، المعهد المصري للدراسات، تاريخ النشر (15 فبراير 2016)، تاريخ الاطلاع (22 يونيو 2021)، على الرابط التالي: <https://eipss-eg.org/>

2. العلاقات الدولية هي "العلاقات بين الدول" ويهتم بالبحث عن أنواع الدول وأنماط العلاقات بينها، ودور الجماعات الأفراد في صنع السياسة واتخاذ القرار في هذه الدول.
 3. العلاقات الدولية هي "العلاقات العبر قومية"، وهذا التعريف لا يقصر موضوع العلاقات الدولية على العلاقات الرسمية بين الدول ومن ثم فهو يشير إلى اتساع حدود ونطاق مجال دراسة العلاقات الدولية، ويرى البعض أنه من الأجدر التركيز على علاقات القوى بين الوحدات السياسية في العالم.
 4. العلاقات الدولية هي "العلاقات بين مجموعات ذات قوة"، ويتسم هذا التعريف باتساع نطاقه لدرجة تظهر معها الحاجة إلى التمييز بين أنماط العلاقات السياسية والاقتصادية، والثقافية...، وتحديد أكثر دقة للمقصود بالجماعة ذات القوة.
 5. العلاقات الدولية هي "العلاقات بين كل الجماعات التي تهتم المجتمع الدولي ولكن مع التركيز على العلاقات بين الجماعات ذات الوزن الحقيقي في التأثير على هذا المجتمع"، وهذا يثير صعوبة تحديد المقصود بالمجتمع الدولي والتحليل الهيراركي للمجتمعات المكونة له.⁽¹⁾
 6. ينظر إلى العلاقات الدولية على أنها "العلاقات بين المجموعات الأساسية التي ينقسم إليها العالم وبصفة خاصة تلك القادرة على التحرك المستقل".
وبالتالي تشمل العلاقات الدولية الدول والحكومات والهيئات الاعتبارية، والشخصية الطبيعية، والأفراد، كما تشمل أيضاً العلاقات الاقتصادية والثقافية والعسكرية، في زمني: السلم والحرب. حتى إن البعض يعتقد بأن "دراسة العلاقات الدولية تمتد من العلوم الطبيعية اللازمة من جهة إلى الفلسفة الأخلاقية من جهة ثانية"، وأن هذه العلاقات هي "بين أفراد ينتمون إلى دول مختلفة، والسلوك الدولي هو السلوك الاجتماعي لأشخاص أو مجموعات تستهدف أو تتأثر في وجود أو سلوك أفراد أو جماعات ينتمون إلى دولة أخرى".⁽²⁾
- ومن ثم، يتبادر إلى الذهن أن المقصود بالعلاقات الدولية تلك العلاقات القائمة أو التي ستقوم بين الدول من الناحية الدبلوماسية، وهي شاملة للسياسة والاقتصاد والأمن،

(1) المصدر السابق.

(2) خلف الخلف المجدمي، علاقات دولية، مجلة الفكر السياسي، مرجع سابق، ص156.

إضافة للعلاقات العسكرية، ومن هذا المنطلق فإن الأمور التي تقع تحت هذا العنوان كثيرة ومتشعبة، لاسيما أنه جرى التعامل الدولي على اعتبار علاقات بعض الأفراد ذات امتدادات دولية معترف بها في المجتمع الدولي، وقد تكونت امتدادات دولية ذات طابع داخلي تمس شرائح المجتمع في دول ما، نذكر على ذلك مثلاً: اتصالات الفاتيكان الدولية فهي علاقات فردية عند النظر إلى الشخص القائم عليها، وعلاقات دينية اجتماعية لجهة الغرض والهدف المراد منها، وهي دولية عندما تتعامل مع الدول الرسمية، وإنسانية عند تعاملها مع التجمعات البشرية في الكوارث، وفي هذا الشأن يمكن اعتبار علاقات بعض التجمعات البشرية المنظمة، والتي تحمل طبيعة سياسية بأنها داخلية في نطاق مفهوم العلاقات الدولية، لأنها قد أقامت علاقات ودية مع حكومات الدول، دون أن يكون لهذه التجمعات صفة دولة أو حكومة، كما قد تشمل أو تشكل علاقات عدائية مع دول قائمة وممثلة في الأمم المتحدة شرعياً، وقد تبرم هذه التجمعات بعض الاتفاقات أو البروتوكولات أو ما شابه ذلك.

وبالتالي يتطلب عالمنا المعقد والمتربط بشكل غني مهنيين مهرة في العلاقات الدولية، وهو مجال دراسي مثير يقدم منظوراً موحهاً عالمياً حول القضايا التي تتجاوز الحدود الوطنية، فتعد دراسة وممارسة العلاقات الدولية متعددة التخصصات بطبيعتها، حيث تمزج مجالات الاقتصاد والتاريخ والعلوم السياسية لدراسة موضوعات مثل حقوق الإنسان والفقر العالمي والبيئة والاقتصاد والعولمة والأمن والأخلاق العالمية والبيئة السياسية. فالتكامل الاقتصادي الاستثنائي، والتهديدات غير المسبوقة للسلم والأمن، والتركيز الدولي على حقوق الإنسان وحماية البيئة، كلها تتحدث عن تعقد العلاقات الدولية في القرن الحادي والعشرين، وهذا يعني أن دراسة العلاقات الدولية يجب أن تركز على البحث متعدد التخصصات الذي يعالج مشاكل السياسة العامة ويتوقعها ويحلها في نهاية المطاف.⁽¹⁾

⁽¹⁾ Marvin Uzor, International Relations: The Most Important Degree of 2020, (Apr 26, 2020), (23 June 2021), Link: <https://www.afterschoolafrica.com/47829/international-relations-the-most-important-degree-of-2020/>

وعليه، فالعلاقات الدولية (غالباً ما يشار إليها بالشؤون الدولية) لها هدف واسع في المجتمع المعاصر، حيث تسعى إلى فهم: (1)

1. أصول الحرب وصون السلام.
2. طبيعة القوة وممارستها داخل النظام العالمي.
3. الطابع المتغير للجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية التي تشارك في صنع القرار الدولي.

على سبيل المثال، قد تدرس بعض المؤسسات التفكير النفسي والاجتماعي النفسي وراء تصرفات صانعي السياسة الأجانب، بينما قد تركز مؤسسات أخرى دراساتها الدولية على العمليات المؤسسية التي تساهم في أهداف وسلوكيات الدول. في نهاية المطاف، يعتمد مجال العلاقات الدولية المدروس على أهداف المنظمة.

● العلاقات الدولية الثنائية؛

تعد العلاقات عبر الحدود السياسية وغير السياسية لاثنين من الفاعلين الاجتماعيين - لا تزال الدول ذات السيادة الأكثر شيوعاً - داخل النظام العالمي هي المسألة الحقيقية ذات الاهتمام العلمي في أبحاث العلاقات الثنائية، حيث تغطي العلاقات الدولية الثنائية الطريقة التي تدار بها العلاقات بين أزواج من الدول، وهي تختلف عن العلاقات الدولية متعددة الأطراف، بما في ذلك المتغيرات الإقليمية، في الشركاء المنخرطين، ولكن ليس في التقنيات الجوهرية.

وقد أدت ثلاثة عقود من العوثة والاعتماد المتبادل المعزز بين الدول إلى تكييف العلاقات الدولية الثنائية، مما يعني أن مجموعة متزايدة الاتساع من الموضوعات هي جزء من الحوار العالمي، وأن الأحداث الدولية المتقلبة التي لا يمكن التنبؤ بها تتطلب استجابة سريعة، وأن القضايا الداخلية والخارجية قد تطورت، مما جعل قضايا السياسة الخارجية أكثر انفتاحاً للجمهور وجذب اهتمامهم. (2)

وعليه، تشترك الدول في النظام الدولي في بعض المصالح المشتركة التي تحفزها على الانخراط في علاقات تعاونية، لكن لديها أيضاً قيماً وأهدافاً مختلفة لديها القدرة

(1) What is International Relations?, international relations Edu, (23 June 2021), Link: <https://www.internationalrelationsedu.org/what-is-international-relations/#main>

(2) Lianna Amirkhanyan, Globalitation And International Relations, Representative form Yerevan, Armenia, P3-4.

على التسبب في نزاع كبير وعداء ومواجهة، كما نرى في كثير من الأحيان في العلاقات الدولية، قد تواجه دولتان تتمتعان بتعاون ثنائي هائل في وقت ما صعوبة هائلة بل وحتى صراعاً مفتوحاً في وقت آخر.

بالإضافة إلى إنه هناك العديد من القوى التي تؤثر على علاقة ثنائية معينة بين زوج من الدول القومية؛ السياسة العالمية، وأنظمة التجارة الدولية، والمنظمات والأنظمة عبر الوطنية، وتوزيعات القوة الإقليمية، والتحالفات الاستراتيجية والعسكرية، والسياسة المحلية والآراء العامة، والخلفيات الثقافية والتاريخية، وبالتالي ليس هناك شك في أن كل هذه العوامل (والعديد من العوامل الأخرى) يمكن أن تؤثر على العلاقات الثنائية. ومن ثم، فإن نتيجة التفاعل الثنائي بين البلدين تعتمد بشكل أساسي على كيفية قيام هاتين الدولتين الفرديتين بشكل تفاعلي باتخاذ خيارات السياسة الخارجية تجاه بعضهما البعض.

ويعد مفتاح فهم علاقة ثنائية معينة هو دراسة كيفية قيام دولتين قوميتين مشاركتين باختياراتهما التفاعلية في السياسة الخارجية، حيث يوجد في المقام الأول خطان نظريان متميزان ضمن نهج صنع الاختيار للعلاقات الدولية وتحليل السياسة الخارجية؛ الأول، المدرسة التحليلية / العقلانية، التي تؤكد على الجوانب العقلانية لعملية الاختيار وتؤكد أن قرارات السياسة الخارجية هي نتاج حسابات عقلانية دقيقة وشاملة. أما الثانية، المدرسة المعرفية، والتي تؤكد القيود المعرفية لصانعي القرار الوطنيين وتستكشف التأثيرات المختلفة للعوامل المعرفية على عمليات صنع الاختيار، واستراتيجيات الاختيار، واختيار الخيارات، ونتائج القرار النهائية.⁽¹⁾

بينما يدرك العديد من العلماء اليوم أن كلاً من الجوانب العقلانية والخصائص المعرفية لنظام صنع السياسة الخارجية لها تأثير كبير على سلوكيات السياسة الخارجية والعلاقات الثنائية، لكن لا تزال الضجوة بين المدرسة التحليلية / العقلانية والمدرسة المعرفية واضحة في الأدبيات، ولم يتم بذل الكثير من الجهود الأكاديمية لدمج عناصر كلتا المدرستين لشرح خيارات السياسة الخارجية والعلاقات الدولية الثنائية.

⁽¹⁾ X. Liu, Modeling Bilateral International Relations: The Case of U.S.-China Interactions, Springer, 2016, P2.

● قيمة العلاقات الدولية في مجتمع معولم:

على الرغم من أن العلاقات الدولية قد اكتسبت أهمية جديدة بسبب عالمنا المترابط بشكل متزايد، فإنه بالتأكيد ليس مفهوماً جديداً. تاريخياً، كان إنشاء المعاهدات بين الدول بمثابة الشكل الأول للعلاقات الدولية. ومع ذلك، تعتبر دراسة وممارسة العلاقات الدولية في عالم اليوم ذات قيمة لأسباب عديدة:⁽¹⁾

1. تعزز العلاقات الدولية السياسات التجارية الناجحة بين الدول.
2. تشجع العلاقات الدولية السفر المتعلق بالأعمال والسياحة والهجرة، مما يوفر للناس فرصاً لتحسين حياتهم.
3. تسمح العلاقات الدولية للدول بالتعاون مع بعضها البعض، وتجميع الموارد، وتبادل المعلومات كطريقة لمواجهة القضايا العالمية التي تتجاوز أي بلد أو منطقة معينة، وتشمل القضايا العالمية المعاصرة الأوبئة والإرهاب والبيئة.
4. تعمل العلاقات الدولية على النهوض بالثقافة الإنسانية من خلال التبادلات الثقافية والدبلوماسية وتطوير السياسات.

● فحص مستويات سلوك الدولة:⁽²⁾

غالباً ما يحدد خبراء ومفكرين العلاقات الدولية المستوى الذي سيحلون فيه سلوك الدولة، والذي ينقسم إلي:

1. تحليل مستوى النظام: تحليل مستوى النظام ينظر إلى النظام الدولي؛ وبشكل أكثر تحديداً، كيف يؤثر النظام الدولي على سلوك الدول القومية، حيث يتمثل المتغير الرئيسي في أن النظام الدولي يشمل قوة كل دولة بدلاً من أن يكون مستقلاً عنها.
2. تحليل مستوى الدولة: يفحص التحليل على مستوى الدولة كيف تحدد خصائص الدولة سلوك سياستها الخارجية. غالباً ما ينظر هذا النوع من التحليل إلى الدول على أنها تتمتع بخصائص ثقافية بناءً على تقاليد الدين أو الاجتماعية، وإرثها التاريخي، ويتضمن تحليلاً للعوامل الاقتصادية والجغرافية.

⁽¹⁾ What is International Relations?, international relations Edu, Op, Cit.,

⁽²⁾ Ibid.

3. تحليل المستوى التنظيمي: يفحص تحليل المستوى التنظيمي كيفية تأثير المنظمات داخل الدولة على سلوك السياسة الخارجية للدولة. بعبارة أخرى، يرى التحليل على المستوى التنظيمي أن المنظمات - وليس الدول - تتخذ القرارات التي تخلق السياسة الخارجية للدولة.

4. تحليل المستوى الفردي: ينظر تحليل المستوى الفردي إلى قادة الدول على أنهم أكبر المؤثرين في السياسة الخارجية.

● نظريات ومبادئ العلاقات الدولية:

قد تكون العلاقات الدولية فرعاً من العلوم السياسية، لكن هذا المجال من الدراسة متعمق بشكل استثنائي في حد ذاته. مع تطور مجتمعنا العالمي وتوسعه، ستتطور العلاقات الدولية وتتوسع معه بينما نواصل استكشاف طريقة جديدة ومثيرة لربط عالمنا المعقد. على سبيل المثال، تشمل الأبعاد التقليدية للعلاقات الدولية المتعلقة بالسلام والازدهار الدوليين موضوعات مثل الدبلوماسية الدولية، والسيطرة على الأسلحة، وسياسات التحالف. من ناحية أخرى، تشمل الدراسات المعاصرة في العلاقات الدولية موضوعات مثل الاقتصاد السياسي الدولي، والسياسة البيئية، وقضايا اللاجئين والهجرة، وحقوق الإنسان.

كما تتضمن دراسة العلاقات الدولية مناهج نظرية تستند إلى أدلة قوية، فنظريات العلاقات الدولية هي في الأساس مجموعة من الأفكار التي تهدف إلى شرح كيفية عمل النظام الدولي؛ النظريتان الرئيسيتان للعلاقات الدولية هما الواقعية والليبرالية:

1. النظرية الواقعية:

تركز الواقعية على فكرة أن الدول تعمل على زيادة قوتها مقارنة بالدول الأخرى، فتتنص نظرية الواقعية على أن اليقين الوحيد في العالم هو القوة؛ لذلك، فإن الدولة القوية - من خلال القوة العسكرية (الشكل الأكثر أهمية وموثوقة للقوة) - ستكون دائماً قادرة على الصمود أكثر من منافسيها الأضعف، وبالتالي يعد الحفاظ على

الذات موضوعاً رئيسياً في الواقعية، حيث يجب على الدول دائماً السعي للحصول على القوة لحماية نفسها.⁽¹⁾

في الواقعية، يدفع النظام الدولي الدول إلى استخدام القوة العسكرية، على الرغم من أن القادة قد يكونون أخلاقيين، إلا أنهم يجب ألا يدعوا الأخلاق توجه سياستهم الخارجية. علاوة على ذلك، تدرك الواقعية أن المنظمات الدولية والقانون ليس لها قوة، وأن وجودها يعتمد فقط على الاعتراف بها وقبولها من قبل دول مختارة.⁽²⁾

2. النظرية الليبرالية (المثالية):

تدرك الليبرالية أن الدول تشترك في روابط واسعة، مما يجعل من الصعب تحديد المصالح الوطنية المستقلة الفردية، لذلك فإن نظرية الليبرالية في العلاقات الدولية تتضمن الاستخدام المتناقص للقوة العسكرية. وقد شهدت نظرية الليبرالية أول ظهور قوي لها بعد الحرب العالمية الثانية في السبعينيات مع تزايد العولمة وتكنولوجيا الاتصالات والتجارة الدولية مما جعل بعض العلماء يجادلون بأن الواقعية قد عفا عليها الزمن.⁽³⁾

وتزعم المقاربات الليبرالية لدراسة العلاقات الدولية، والتي يشار إليها أيضاً باسم نظريات الاعتماد المتبادل المعقد، أن عواقب القوة العسكرية تفوق الفوائد وأن التعاون الدولي يصب في مصلحة كل دولة، كما تدعي أن ممارسة القوة الاقتصادية على القوة العسكرية أثبتت أنها أكثر فاعلية.⁽⁴⁾

على الرغم من أن النظرية الليبرالية للعلاقات الدولية كانت مهيمنة بعد الحرب العالمية الأولى بينما روج الرئيس وودرو ويلسون لعصبة الأمم والعديد من المعاهدات التي ألغت الحرب، عادت الواقعية إلى الصدارة في الحرب العالمية الثانية واستمرت طوال الحرب الباردة.

⁽¹⁾ Bruce Bueno de Mesquita, "Domestic Politics and International Relations," International Study Quarterly, vol. 46, no. 1 (2000), P3-5.

⁽²⁾ أحمد محمد أبو زيد، نظرية العلاقات الدولية عرض تحليلي، المجلة العربية للعلوم السياسية، الجمعية العربية للعلوم السياسية، لبنان، ع36، خريف 2012، ص48-49.

⁽³⁾ Andrew Moravcsik, "Taking Preferences Seriously: A Liberal Theory of International Politics," International Organization, vol. 51, no. 4 (1997), pp. 513- 517.

⁽⁴⁾ أحمد محمد أبو زيد، نظرية العلاقات الدولية عرض تحليلي، مرجع سابق، ص57-59.

المطلب الثاني

الأطر المفاهيمية والنظرية لأزمة مياه النيل

تعتبر المياه العذبة المورد الطبيعي الوحيد الذي يتجدد عبر دورة طبيعية من التبخر والأمطار، وتقدر كمية المياه العذبة الموجود في العالم بـ 11 تريليون متر مكعب، هذه الكمية ثابتة، ولم تتغير عبر تاريخ البشرية. ومع ذلك، تتسرب 95% من هذه المياه إلى خزانات جوفية، بينما تنساب النسبة الباقية في شكل أمطار وأنهار وبحيرات عذبة، لو قسمت هذه المياه بالتساوي على سكان الأرض، لكان نصيب كل منهم ما بين 5 و6 آلاف متر مكعب سنوياً، ولكنها ليست موزعة جغرافياً بشكل يتوازى مع التوزيع السكاني، حيث يوجد في قارة آسيا ثلث مصادر المياه المتجددة في العالم، بينما يعيش فيها 5/3 سكانه.⁽¹⁾

كما تشير الدراسات إلى أن حوالي 2.2 مليار شخص حول العالم لا يتمتعوا بخدمات مياه الشرب المُدارة بأمان، ولا يتمتع 4.2 مليار شخص بخدمات الصرف الصحي المُدارة بأمان، ويفتقر 3 مليارات إلى مرافق غسل اليدين الأساسية، وتشير التقديرات أيضاً إلى أن 1 من كل 10 أشخاص (785 مليون) لا يزال يفترق إلى الخدمات الأساسية، بما في ذلك 144 مليوناً يشربون المياه السطحية غير المعالجة، كما أيضاً تعاني 43 دولة مشكلة ندرة المياه، حيث تتركز 35 دولة من هذه الدول في إفريقيا ويأتي على رأسها إثيوبيا والنيجر، بالإضافة إلى هايتي، كأكثر دول العالم فقراً في المياه.⁽²⁾

لذا تنبه المجتمع الدولي إلى أهمية قضايا المياه من خلال مؤتمرات وتجمعات دولية، اشترك فيها العديد من الأفراد والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية والمنظمات الدولية، ومنها: مؤتمر مارديل بلاتا (1977)، ودبلن (1992)، وريو دي جانيرو (1992)، إلا أن القضية لم تأخذ حقها من الاهتمام ومكانها في سلم الأولويات الدولية، إلى أن عقد

(¹) Bakenaz A. Zeidan, Water Conflicts in the Nile River Basin: Impacts on Egypt Water Resources Management and Road Map, Tanta University, August 2015, P3-5.

وأيضاً: إبنى جمال عبدالناصر، دور القطاعات المختلفة في إدارة أزمة المياه، المؤتمر السنوي الخامس عشر: إدارة أزمات المياه والموارد المائية، السيناريوهات المحتملة والاستراتيجيات المتوازنة البناء، جامعة عين شمس، مج2، القاهرة، 2010، ص985-986.

(²) Nada Osseiran, New report on inequalities in access to water, sanitation and hygiene also reveals more than half of the world does not have access to safe sanitation services, World Health Organization, (18 June 2019), (23 June 2021), Link: <https://www.who.int/news/item/18-06-2019-1-in-3-people-globally-do-not-have-access-to-safe-drinking-water-unicf-who>

اجتماع ستوكهولم عام 1995، حيث حذرت من "حروب المياه في القرن الحادي والعشرين"، وتم عقب تأسيس المجلس العالمي للمياه عام 1996، والشراكة الدولية للمياه (1996)، ثم شرفت برئاسة المفوضية الدولية لدراسة قضية المياه في القرن الحادي والعشرين في الفترة من عام 1998 إلى عام 2000، وهي المفوضية التي تم تأسيسها عقب اجتماع المجلس الدولي للمياه بمراكش عام 1977.⁽¹⁾

● التعريف بنهر النيل:

يرجع تكوين حوض نهر النيل القديم إلى ما قبل ما يقرب من ستة مليون سنة في أواخر العصر الثلاثي من الحياة الحديثة أي أن تكوينه سابق على تكوين الأخدود الأفريقي العظيم بحوالي خمسة مليون سنة، ويغطي حوض نهر النيل الركن الشمالي الشرقي من قارة أفريقيا على مساحة تقرب من 304 مليون كم ليجمع بذلك أجزاء إحدى عشرة دولة مختلفة في الحضارة والدين واللغة والعادات والتقاليد والظروف المناخية وهي: مصر والسودان وجنوب السودان وإرتريا وأثيوبيا والكونغو الديمقراطية وكينيا وتنزانيا وأوغندا ورواندا وبوروندي، ويمتد نهر النيل بذلك عبر 36 خطاً من خطوط العرض.⁽²⁾

ويعتبر نهر النيل أطول أنهار العالم حيث يمتد على مساحة 6825 كم بدءاً من منبعه في قرية روتانة بدولة بوروندي والتي تقع إلى الجنوب من خط الاستواء عند منبع نهر لوفيرانز أقصى فرع جنوبي لنهر روفوفو وهو أحد فروع نهر كاجيرا الذي ينساب إلى بحيرة فيكتوريا حيث يخرج منها النهر ليصل إلى مصبه في البحر الأبيض المتوسط عند خط عرض 31 شمالاً، ويغطي النيل مساحة قدرها 2.96 مليون كم²، أي ما يعادل 10% من مساحة القارة الإفريقية⁽³⁾. ويختلف نهر النيل في طبيعته عن باقي أنهار العالم لكونه ينبع من مناطق استوائية مرتفعة ولانحداره شمالاً ماراً بالمناطق الاستوائية ثم الصحراوية ليصل في النهاية إلى حوض البحر المتوسط.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ لبنى جمال عبدالناصر، دور القطاعات المختلفة في إدارة أزمة المياه، المؤتمر السنوي الخامس عشر: إدارة أزمات المياه والموارد

المائية، السيناريوهات المحتملة والاستراتيجيات المتوازنة البناء، مرجع سابق، ص.985.

⁽²⁾ محمد أسامة، النيل مستقبل الأزمة، القاهرة، 2010، ص.24 وما بعدها.

⁽³⁾ المرجع السابق، ص.24 وما بعدها.

⁽⁴⁾ علي حمدي، السياحة والبيئة في مصر، القاهرة، ب.ت، ص 18-19.

ويستجمع النيل مياهه من منبعين رئيسيين: هما: الهضبة الإثيوبية، وهضبة البحيرات الاستوائية، وتعد الهضبة الإثيوبية هي الأهم، حيث تمتد النيل عند مدينة أسوان في مصر بنحو 85% من إيراده السنوي، أما هضبة البحيرات الاستوائية فيبلغ متوسط إيرادها السنوي 13 مليار م³، وهي أكبر المصادر انتظاماً في إمداد النيل بمياهه على مدار العام، وان كانت لا تمتد النيل عند مصبه إلا بنسبة 15% تقريباً من إيراده المائي السنوي.

تم استخدام نهر النيل منذ العصور القديمة للاستخدام المنزلي والري والملاحة، لكن التخطيط والتطوير على نطاق واسع لم يبدأ إلا في أواخر القرن التاسع عشر عندما اقترح المسؤولون الاستعماريون البريطانيون رؤية للإدارة على مستوى الحوض. حيث تم توقيع اتفاقية 1902 بين بريطانيا نيابة (عن السودان) وإثيوبيا، كانت مستقلة في ذلك الوقت، تنص في مادتها الأولى على: "اتفق الطرفان خلال المعاهدة على أن خط الحدود بين السودان وإثيوبيا يسير من «أم حجر» إلى «القلابات»، فالنيل الأزرق فنهر بارو فنهر بيبور ثم نهر أكوجو حتى مليلة، ومنها إلى نقطة تقاطع خط عرض 6 شمالاً مع خط طول 35 شرق جرينتش وتم رسم خط الحدود بالأحمر في الخريقتين الملحقتين بالاتفاق.

كما تنص المادة الثانية على أن: "يتعهد الإمبراطور منليك الثاني، قبل حكومة صاحبة الجلالة البريطانية، بعدم تشييد أو السماح بتشيد أي عمل على النيل الأزرق وبحيرة تانا أو نهر السوبات يكون من شأنه منع جريان المياه إلى النيل إلا بالاتفاق مع حكومة جلالة الملكة البريطانية وحكومة مصر بالسودان".

ومع حصول الدول على الاستقلال، أكدت مصر والسودان مطالبتهما بنهر النيل في عام 1959 "اتفاقية الاستخدام الكامل لمياه النيل"، لكن لم توقع إثيوبيا ودول المنبع الأخرى على هذه الاتفاقية. وقد بدأت اتفاقية عام 1959 في بناء السد العالي بحجم تخزين إجمالي يبلغ 162 مليار متر مكعب. منذ بنائه، أدى تراكم الرواسب إلى تقليل السعة بحوالي 7 مليار متر مكعب، مع إيداع 46% في المخزن الحي. كان الغرض الأساسي من إنشاء السد هو تلبية متطلبات مصر الزراعية والصناعية من المياه من خلال تدفقات سنوية منتظمة تبلغ 55.5 مليار متر مكعب. في الممارسة العملية، تجاوزت التدفقات في كثير من الأحيان هذا المقدار.⁽¹⁾

(1) مصر وقضية المياه، الهيئة العامة للاستعلامات، تاريخ الاطلاع (27 يونيو 2021)، علي الرابط التالي،

<https://www.sis.gov.eg/Story/545/>

● أزمة سد النهضة الأثيوبي:

لطالما كانت إثيوبيا لديها طموحات تنموية خاصة بها. في عام 1964، سلطت دراسة عن فرص التنمية على نهر النيل داخل إثيوبيا الضوء على إمكانات توليد الطاقة الكهرومائية والري. بعد الانتهاء من العديد من هياكل الطاقة الكهرومائية الأصغر نسبياً في روافد النيل، شرعت حكومة إثيوبيا في تنفيذ مشروع سد النهضة الإثيوبي الكبير الذي تبلغ طاقته 6000 ميغاوات بسعة تخزين نشطة تبلغ 60,000 مليون متر مكعب وهو أكبر من متوسط التدفق السنوي البالغ 48770 مليون متر مكعب، وبالتالي يعمل كخزان منظم متعدد السنوات؛ والذي يقع على النيل الأزرق الذي يُعرف "بنهر أباي" في إثيوبيا مباشرة بالقرب من الحدود الإثيوبية السودانية، على بعد حوالي 24 كم من الحدود السودانية في منطقة بني شنقول جوموز.⁽¹⁾

حيث يقع السد في منطقة يغلب عليها صخور القاعدة الغنية ببعض المعادن والعناصر المهمة، مثل الجرانيت والنييس الجرانيتي وصخور البجماتيت والميجماتيت، بالإضافة إلى محاجر الرخام، والتي تنتشر على جانبي السد، إضافة إلى التركيزات المعدنية، فعلي سبيل المثال، أهمها البلاتين والحديد والنحاس، وما يصاحبها من معادن كبريتيدية وعناصر ثقيلة مثل الزنك والرصاص⁽²⁾. كما تتميز تلك المنطقة الجغرافية أيضاً بالصخور البركانية البازلتية والتي يمكن ان تكون سبباً في حدوث بعض التهديدات لنجاح مشروع السد، على سبيل المثال، تسرب المياه من خلال التشققات والفوالق الناتجة عن نشاط الأخدود الإفريقي العظيم، وحدث زلازل نتيجة الحمل المائي الجديد الذي قد يصل إلى 74 مليار طن على طبقات بازلتية بينها فراغات وتجاويف تكونت عند فيضان الحمم البركانية، إضافة إلى حمل الكتل الخرسانية المكونة لهيكل السد.⁽³⁾

⁽¹⁾ Grand Ethiopian Renaissance Dam Project, Benishangul-Gumuz, Water-Technology, (28 June 2021), Link: <https://www.water-technology.net/projects/grand-ethiopian-renaissance-dam-africa/>

⁽²⁾ وزارة الموارد المائية والري المصرية، موقف مصر التفاوضي من قضية سد النهضة الاثيوبي، القاهرة، 2014، ص 3-2؛ وأيضاً: أحمد سيد النجار، من سد النهضة الي فخ نهر الكونغو الاستراتيجية المائية المصرية، كراسات استراتيجية، مركز الاهرام للدراسات الاستراتيجية، العدد 243، القاهرة، 2013، ص 23.

⁽³⁾ Saifeldin Yousif Saeed, Ethiopia's Renaissance Dam and its impact on Sudanese water security, Sudan Tribune, (7 January 2018), (28 June 2021), Link: <https://www.sudantribune.com/spip.php?article64431>

وقد تم تحديد موقع السد عندما أجرى مكتب الاستصلاح الأمريكي لأول مرة مسحاً لنهر النيل الأزرق بين 1956 و1964، وقد أطلق عليه حينها "سد بوردر أو السد الحدودي"، وقد انتهى المسح بتحديد 33 موقعاً لإنشاء السد، أهمها أربعة علي النيل الأزرق الرئيسي؛ كارادوبي، مايبيل، ماندايا، السد الحدودي؛ ووفقاً للمسح فإن ارتفاع السد الحدودي حوالي 84,5 متراً، وسعة تخزين 11,1 بليون متر مكعب، عند مستوي 575 متر للبحيرة. كما تم إجراء مسحين للموقع في أكتوبر 2009 وبين يوليو إلى أغسطس 2010، مع تقديم التصميم في نوفمبر 2010، وذلك بعد إعلان الحكومة الإثيوبية عن نيتها لبناء هذا السد في 1 مايو 2010م؛ وقد نفذت حكومة إثيوبيا مرحلة تصميم المشروع بشكل سري حتى شهر واحد قبل وضع حجر الأساس لمشروع سد النهضة في 2 أبريل 2011؛ أما مرحلة تنفيذ التخطيط للمشروع جاءت تحت اسم المشروع العاشر (مشروع إكس)، والذي تم تغييره لاحقاً إلى سد الألفية الأثيوبي الكبير وأخيراً إلى اسمه الحالي "سد النهضة الأثيوبي الكبير".⁽¹⁾

ويتكون سد النهضة الأثيوبي من سد رئيسي خرساني على مجري النيل الأزرق بارتفاع 145 متر وطول 1800 متر، وثلاث قنوات لتصريف المياه والتحكم في منسوب بحيرة التخزين، وسد مكمل أو مساعد بارتفاع 50 متر وطول 5 كيلو متر لزيادة حجم تخزين المياه إلى 74 بليون متر مكعب؛ وبتتين توليد الطاقة الكهربائية باستخدام توربينات على جانبي النهر، وبهذه المواصفات سيكون سد النهضة أكبر سد في إفريقيا وواحدًا من أكبر اثني عشر سداً في العالم⁽²⁾، وذلك بتكلفة تتخطى 6 مليارات دولار.⁽³⁾

ونظراً لكون تكاليف البناء الفعلية للسد مرتفعة للغاية بحيث لا يمكن تحقيق عائد إيجابي، كما عادةً تستغرق السدود الكبيرة أيضاً فترات طويلة بشكل غير عادي لبنائها، مما يجعلها غير فعالة في حل أزمات الطاقة العاجلة، وهو ما يضفي صيغة سياسية

⁽¹⁾ Mohammed Rashad, Dams on Nile River, High dam in Egypt, Sudan's Dams, Grand Ethiopian "Renaissance Dam" and its effect on the water budget of Egypt, Published in Al- Alam magazine, Vol. 441, July 2013, P14.

⁽²⁾ Egypt Studies Implications Of Ethiopian Nile Dam, al-monitor, (4 June 2013), (28 June 2021), Link: <https://www.al-monitor.com/pulse/security/2013/06/egypt-concerns-nile-ethiopia-dam.html>

وأيضاً؛ إيمان الجباري، مواصفات سد النهضة، موضوع، تاريخ النشر (16 فبراير 2019)، تاريخ الاطلاع (28 يونيو 2021)، علي الرابط التالي: <https://mawdo3.com/>

⁽³⁾ 6 مليارات دولار تكلفة إضافية لسد النهضة.. وأبي أحمد: تأخرنا 3 سنوات، العين الإخبارية، تاريخ النشر (3 فبراير 2020)، تاريخ الاطلاع (28 يونيو 2021)، علي الرابط التالي: <https://al-ain.com/article/1580740898>

وليست تنموية على المشروع، كما أن المسؤولين المصريين قلقون من أن إثيوبيا ستسحب المياه أيضاً من الخزان خلف السد للري الزراعي، وبالتالي سيؤدي ذلك إلى تقليل كمية المياه التي تتدفق في النهاية إلى مصر.⁽¹⁾

وعليه، تسبب مشروع سد النهضة في توتر العلاقات بين دول النيل، حيث تشعر دول المصب بالقلق بشأن إدارة الفترة الأولية لماء الخزانات، كما أعربت عن قلقها بشأن العمليات طويلة الأجل. وقد كانت كلتا القضيتين موضوع مفاوضات صعبة ومستمرة بين مصر وإثيوبيا والسودان. ونظراً لأنه لا يمكن التنبؤ بالتدفقات المستقبلية في نهر النيل على وجه اليقين، فقد أصبح من الممارسات الشائعة في نماذج محاكاة المكامن إجهاد أنظمة الاختبار باستخدام التدفقات الاصطناعية، والتي تتضمن أحياناً التغييرات المستقبلية المتوقعة من النماذج المناخية. ومع ذلك، فإن نتائج دراسات المحاكاة هذه غالباً لا تعتبر ذات مصداقية كافية من قبل صانعي القرار.

المبحث الثاني

فاعلية مياه النيل في تعزيز التعاون المصري السوداني

برزت القاهرة، في عام 2021، كلاعب نشط ومؤثر للغاية في حوض النيل والقرن الأفريقي ووسط وشرق إفريقيا بعد سنوات من الغياب في عهد مبارك وطوال فترة عدم الاستقرار السياسي في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين. وسط التوترات المتزايدة بشأن سد النهضة، طورت القاهرة استراتيجية النيل التي تتمحور حول التوافق الكامل مع السودان وتطوير شبكة من التحالفات الاقتصادية والعسكرية في وسط وشرق أفريقيا والقرن الأفريقي، هذه تزود القاهرة بالقدرة على الحفاظ على الضغط الجيوسياسي الأمامي وإظهار القوة والنفوذ في حوض النيل بالتوازي مع سعيها للمسار الدبلوماسي للتوصل إلى اتفاق ملزم مع إثيوبيا بشأن سد النهضة. وعليه، يتناول الباحث في هذا

⁽¹⁾ Peter Bosshard, Large Dams Are Uneconomic, Scientific Study Finds, international rivers, (3 MAY 2014), (28 June 2021), Link: <https://www.internationalrivers.org/blogs/227/large-dams-are-uneconomic-scientific-study-finds>
Also: Jennifer Drake, The most important dam you probably haven't heard of, the conversation, (30 August 2016), (28 June 2021), Link: <https://theconversation.com/the-most-important-dam-you-probably-havent-heard-of-58849>

المبحث فاعلية مياه النيل في تعزيز التعاون المصري السوداني، وذلك من خلال تقسيمه إلى مطلبين على النحو التالي:

- المطلب الأول: أثر مياه النيل على العلاقات المصرية السودانية بعد 2011.
- المطلب الثاني: الرؤية الأمنية في مستقبل العلاقات المصرية السودانية.

المطلب الأول

أثر مياه النيل على العلاقات المصرية السودانية بعد 2011

إن العلاقات المصرية السودانية ذات ارتباط وثيق وبُعد عميق؛ على الرغم من أنها كانت ولا تزال في حالة مد وجزر؛ وذلك لأن الحكومات المتعاقبة في الدولتين لم يواجهها ما يعيق استمرارهم بالحل الشامل، واتخذوا أسلوب التهدئة والتسكين للقضايا العالقة بينهم؛ لإدراكهم لأهمية هذه العلاقة للدولتين، حكومةً وشعباً، وضرورة استمراريتها وتأكيداتها والانطلاق بها إلى مراحل متقدمة؛ خوفاً من المواجهة التي قد تؤدي إلى انفصامها نهائياً أو الوصول بها إلى مرحلة الطريق المسدود.

وتتميز العلاقة بين دولتي مصر والسودان بالارتباط والجوار الجغرافي والتاريخ المشترك، والتمازج العرقي، ومشارك اللغة العربية والثقافة ومن ثم المصالح المشتركة، حيث في ظل تنامي العلاقات الدولية مؤخراً تتجه الدول إلى البحث عن المقومات المشتركة التي تنشدها مع غيرها في توثيق التعاون فيما بينهم لخدمة مصالحهم المشتركة؛ سواء كانت هذه المقومات سياسية، أو حضارية، أو اقتصادية.

وعليه، اتجهت كل من دولتي مصر والسودان إلى الارتباط ببعضهم البعض برباط علاقات (التكامل) في فترة من الفترات؛ لتحقيق أفضل استخدام للموارد المشتركة في مجالات السياسة، والاقتصاد، والاجتماع، والأمن، وصولاً إلى غاية رفاهية شعبي وادي النيل، وتأمينهما ضد التحديات والمهددات الداخلية والخارجية، إلا أن مؤشر توتر العلاقات بينهما ظل كعادته في الارتفاع، حتى توقف نشاط برنامج (التكامل)، وأُلغيت اتفاقية الدفاع المشترك بينهما.

● العلاقات المصرية السودانية بعد (25 يناير):

في ظل الأهداف والمبادئ التي نادى بها ما يعرف إعلامياً بـ "ثورة 25 يناير" في مصر في مجال السياسة الخارجية لاستعادة دور مصر الريادي في الإقليم، والخروج من سلطان السياسة الأمريكية الصهيونية، التي أضعفت ذلك الدور وأضررت بالعلاقات المصرية العربية والإفريقية عموماً، وبالعلاقات المصرية السودانية على وجه الخصوص؛ وهو ما أثر على الأمن القومي المصري والأمن القومي السوداني، بل تأذى السودان كثيراً نتيجة لتلك السياسة في الأعوام السابقة، لذا أيدت دولة السودان ما يعرف بثورة 25 يناير أملاً في إحداث تحول في مستوى العلاقات المصرية السودانية، حيث أطلق المسؤولون السودانيون عدداً من التصريحات والبيانات المعبرة عن رغبة سياسية، قد تبدو أكيدة، في دعم العلاقات المصرية السودانية وصولاً إلى مرحلة الشراكة الاستراتيجية الكاملة بما يخدم مصالح دولتي وشعبي وادي النيل⁽¹⁾، وذلك علي النحو الآتي:⁽²⁾

1. التعاون المشترك فيما يخص اتفاقيات مياه النيل؛ وذلك لتأمين حصة الدولتين من المياه، في ظل تهديد دول الحوض بإعادة النظر في الاتفاقيات.
2. التعاون في المجالات الاقتصادية والزراعية والتعليمية؛ حيث يُعدُّ السودان من الأسواق المعتبرة للمنتجات المصرية، والأراضي الزراعية المتوفرة لديه فيها الحل الناجع لمشاكل الأمن الغذائي المصري المتزايدة، تحت تهديد الانفجار السكاني والسيطرة الأمريكية على مصر باستخدام ورقة الضغط المتمثلة في القمح الأمريكي.
3. التعاون في المجال الأمني العسكري؛ فالسودان الذي يجاور سبع دول بعد انفصال جنوب السودان، والذي تتقاطع مصالحه معهم ومع السياسة الأمريكية التي تقاوم وتدخل في الدول بالوكالة، يتوقع استمرار التهديد من كل الاتجاهات، كما أن الوجود الصهيوني في جنوب السودان، وتقاطع المصالح المصرية ودول حوض النيل، قد يضطر مصر

⁽¹⁾ السيد علي أبو فرحة، التعاون المصري السوداني: قراءة في ضوء خبرة مضطربة ومستقبل منظور، المصري اليوم، تاريخ النشر (23 سبتمبر 2012)، تاريخ الاطلاع (24 يونيو 2021)، علي الرابط التالي،

<https://www.almasryalyoum.com/news/details/319491>

⁽²⁾ العباس عبدالرحمن، العلاقات السودانية المصرية بعد الثورة، مجلة البيان، تاريخ النشر (30 إبريل 2011)، تاريخ الاطلاع (24 يونيو 2021)، علي الرابط التالي، <https://www.albayan.co.uk/MGZArticle2.aspx?ID=851>

للمواجهة العسكرية؛ التي تُعدُّ علاقات السودان ومصر عاملاً حاسماً فيها؛ وقد يحسم اتفاق الدفاع المشترك بينهما الصراع قبل بدئه باعتباره عامل ردع فاعل.⁽¹⁾

وبالتالي إن أهمية هذه الأهداف تفرض على مصر والسودان تجاوز المشاكل، واحتواء الخلافات بينهما، والعمل على تنمية وتطوير علاقاتهما؛ ليس سياسياً فقط ولكن في شتى مجالات التعاون: اقتصادياً، وسياسياً وعسكرياً واجتماعياً، ولا سيما قضية المياه.

● العلاقات المصرية السودانية بعد (30 يونيو):

اعتبرت حكومة السودان، منذ سقوط جماعة الإخوان المسلمين في 2013، ما يحدث في مصر شأنًا داخلياً ونأت بنفسها وابتعدت عن التعاطف مع حكومة الإخوان - وذلك في ظل التحفظات غير الرسمية من الجانب السوداني بسبب هيمنة جماعة الإخوان في مصر على بقية أفرعها وأنشطتها - إلا أن إزاحة الإخوان من الحكم قد أثار حفيظة الإسلاميين في السودان لا سيما في ظل توقعات بمحاصرة الإسلاميين الذين وصلوا للحكم لصالح تحقيق واستمرار المصالح للنخب التقليدية.⁽²⁾

ومع ذلك، أرسل عمر البشير عند فوز الرئيس السيسي بانتخابات رئاسة جمهورية مصر العربية وفداً رسمياً لتهنئته، وعليه، سعت الدولة المصرية لتحسين علاقتها بالنظام السوداني بزيارات قياسية متتالية لم تحدث في تاريخ البلدين. فقد التقى الرئيس السيسي والبشير ست مرات منذ أن قاد الرئيس السيسي الدولة المصرية، نظراً لحاجة الدولة المصرية لدعم السودان في ملف أزمة مياه النيل (سد النهضة الإثيوبي).

وبرغم ذلك، دخلت العلاقات المصرية السودانية في سياق يمكن أن يتسم بالفتور والغموض، فالعلاقات التي تتسم في ظاهرها بالتحف والمصداقية تندرج بداخلها العديد من الخلافات والأزمات المكتومة في الكثير من القضايا الثنائية والإقليمية، أبرزهم في الوقت الراهن سد النهضة الأثيوبي، والذي نحن بصدها.

في بداية الأمر، اتخذت كلاً من مصر والسودان مواقف غير موحدة إزاء سد النهضة، وذلك منذ إعلان إثيوبيا بدء إنشائه في أوائل أبريل 2011، ففي حين تنتهم مصر حكومة السودان بدعم إثيوبيا وتطالبها بالوقوف معها في مقاومة إنشاء السد، تميل

(1) المصدر السابق.

(2) صلاح خليل، التسوية الملحة: اتجاهات عودة العلاقات المصرية السودانية، الملف المصري، العدد العاشر، 2015، ص7.

السودان إلى إحداث نوع من التوازن في موقفيها عبر الالتزام بالاتفاقيات السابقة مع مصر ومساندة إثيوبيا في قضية السد النهضة.⁽¹⁾

وعليه، شهدت الفترة الأخيرة من حكم البشير تعاوناً إستراتيجياً بين دولتي السودان وإثيوبيا - وهو ما تدفع ثمنه الآن مصر والسودان - تمثل بإعلان رئيس الوزراء الأثيوبي، آنذاك، "هايلي مريام"، أمام برلمان بلاده، عزم حكومته على شراء أراضي سودانية لتشييد ميناء نهري خاص بها لتسهيل عملية نقل البضائع وعملية التصدير والاستيراد من وإلى إثيوبيا، وفي سابقة جديدة، اعتبر البشير أن "أي تهديد لأمن إثيوبيا هو تهديد مباشر للأمن القومي السوداني"، كما شهدت زيارة البشير لإثيوبيا في عام 2017 إعلانها التكامل بين البلدين في مختلف المجالات وتوحيد المواقف تجاه التهديدات الخارجية.⁽²⁾

وقد مثلت تلك الخطوة ارتباطاً إستراتيجياً بين السودان وإثيوبيا، كاد أن يقود الطرفين لاتخاذ مواقف مشتركة حول سد النهضة - لولا تغيير النظام السوداني؛ وهو الأمر الذي يفسر التصعيد المصري المتمثل في محاولة القاهرة الضغط على النظام السوداني، آنذاك، لتغيير موقفها الداعم لإثيوبيا في ملف سد النهضة الأثيوبي، بل ومطالبتها لعب دور الوساطة كما حدث قبل توقيع الاتفاق الثلاثي بشأنه في عاصمة السودان "الخرطوم" في مارس 2015.

● العلاقات المصرية السودانية بعد سقوط البشير؛

لم تكتف الدولة المصرية بنصرة ما يعرف بالثورة السودانية، وفاء لدولة السودان، بل منذ انطلاقتها، والدولة المصرية تؤكد على ثبات موقفها الداعم بكل السبل المتاحة الممكنة، حيث سعت القاهرة، آنذاك، بكونها رئيساً لمنظمة الاتحاد الأفريقي إلى عودة دولة السودان، مرة أخرى، كدولة عضو في الاتحاد، فور تشكيل الحكومة الانتقالية،

(1) أحمد سامي، موجز تاريخ العلاقات المصرية السودانية، إضاءات، تاريخ النشر (10 أكتوبر 2016)، تاريخ الاطلاع (24 يونيو 2021)، على الرابط التالي: <https://www.ida2at.com/brief-history-of-the-sudanese-egyptian-relations/>

(2) المصدر السابق.

بالإضافة إلى أن مصر بذلت ما في وسعها مع واشنطن والاتحاد الأوروبي ومنظمة الأمم المتحدة لرفع دولة السودان من قائمة الدول الراحية للإرهاب.⁽¹⁾

وبالتالي فالتحرك المصري إزاء دولة السودان بعد عزل البشير في 11 أبريل 2019، يقوم بالأساس على ضرورة احتواء أي فوضى ممكنة أو عدم استقرار محتمل بشكل استباقي والضغط لمنع انتقال الأوضاع في السودان إلى صورة تخرج عن السيطرة، أي جاءت الرؤية المصرية في دعم دور محوري للمجلس العسكري الانتقالي في دولة السودان، واستمراره في إدارة شؤون الدولة لفترة تسمح بإعادة الاستقرار إلى السودان.⁽²⁾

وقد أكد الرئيس السيسي، خلال المرحلة الانتقالية في دولة السودان، مراراً على الموقف المصري الاستراتيجي الداعم لأمن واستقرار دولة السودان الشقيقة، ومشيراً لحرص مصر على مواصلة التعاون والتنسيق مع السودان في كافة الملفات محل الاهتمام المتبادل بين الدولتين، وذلك في ظل الروابط الأزلية أو ما يطلق عليها أيضاً الروابط التاريخية التي تجمع شعبي وادي النيل.

فيما أكد الفريق البرهان رئيس المجلس السيادي السوداني متانة وعمق الروابط التاريخية المتأصلة بين دولتي مصر والسودان، مشيداً بدعم الدولة المصرية غير المحدود للحفاظ على أمن واستقرار وسلامة دولة السودان وموازته للعبور من بوابة المرحلة الانتقالية بنجاح، وكذلك بالجهود المتبادلة لتعزيز أواصر التعاون المشترك بين الدولتين.⁽³⁾

كما أكد رئيس الحكومة الانتقالية في السودان عبد الله حمدوك، أن الظروف تشكل موقعاً رئيساً في ملف سد النهضة، لذا لن يُسمح بحدوث أي ضرر يحدث لمصر، والسودان على علم بأهمية نهر النيل لدولة مصر وشعبها، وبالتالي فإن الموقف السوداني من بناء سد النهضة هو ذاته موقف الدولة المصرية، وأن مصالحهم تتفق مع رؤية مصر لسد النهضة، ومن ثم فإنهم مؤمنون بأهمية التفاهم بين الدول الثلاث - مصر والسودان

(1) خالد ناجح، خصوصية العلاقات المصرية السودانية، اليوم السابع، تاريخ النشر (13 إبريل 2020)، تاريخ الاطلاع (24 يونيو 2021)، على الرابط التالي: <https://www.youm7.com/story/2020/4/13/>

(2) المصدر السابق.

(3) «مسألة أمن قومي».. مصر والسودان: التمسك بالتوصل لاتفاق قانوني ملزم لقواعد ملء وتشغيل سد النهضة، في المال، تاريخ النشر (27 أكتوبر 2020)، تاريخ الاطلاع (24 يونيو 2021)، على الرابط التالي: <https://almalnews.com/>

وأثيوبيا، والتفاهم يكون استراتيجياً، ومن ثمّ الاتفاق بين الدول الثلاث. وتأكيداً على عمق العلاقات الثنائية بين مصر والسودان، كانت مصر أولى المحطات في زيارة رئيس الحكومة السودانية، بعد زيارة دولة جنوب السودان، فور رئاسته الحكومة.⁽¹⁾

وفي ظل هذا التقارب، تُرسل كلاً من مصر والسودان رسائل واضحة المعالم إلى العالم أجمع وليس الطرف الإثيوبي فقط أن كلاً من الدولتين يقفان يداً واحدة، وسداً منيعاً، في مواجهة أي تهديد خارجي ولا سيما فيما يتصل بقضية مياه النيل، وتعد آخر تلك الرسائل ذات المدلول القوي والواضح تلك التي بعث بها الرئيس عبد الفتاح السيسي، ورئيس المجلس السيادي الانتقالي السوداني عبدالفتاح البرهان، خلال لقائهما في العاصمة الخرطوم، في مارس 2021.

فقد أكدت تصريحات كلاً من الرئيس السيسي والبرهان خلال اللقاء تقارب الدولتين فيما يتعلق بملف مياه النيل، وثوابتهما الراسخة تجاه الأزمة الراهنة، ومن ضمنها رفض سياسة "الأمر الواقع" والإجراءات الأحادية المتخذة من قبل دولة أثيوبيا، والاستئثار بموارد النيل الأزرق، ومن ثم تعزيز الجهود الثنائية والإقليمية والدولية للتوصل لاتفاق شامل ومتكامل حول قواعد ملء سد النهضة وتشغيله، ويكون الاتفاق ملزماً قانونياً ويحقق مصالح وأهداف الجميع، ويحد من الأضرار والآثار الناجمة عن سد النهضة على كلاً من مصر والسودان، لا سيما من خلال دعم المقترح السوداني لتشكيل رباعية دولية تشمل رئاسة الاتحاد الأفريقي والاتحاد الأوروبي ومنظمة الأمم المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية للتوسط في هذا الملف الشائك والمصيري، طبقاً لتأكيد الرئيس السيسي في اللقاء.⁽²⁾

كما إن قضية مياه النيل تحتاج لبلورة رؤية مصرية سودانية تخدم مصلحتيهما مع اعتبار مصالح دول الحوض الأخرى، بل الأجدى كسب دول الحوض الأخرى لخدمة هذه الرؤية بدلاً من مقاطعتها، أو فرض الرأي عليها، ولو كان وفق مجريات القانون

⁽¹⁾ حمدوك، موقف السودان ومصر واحد بشأن سد النهضة، موقع الشرق الأوسط، تاريخ النشر (2 يناير 2020)، تاريخ الاطلاع

(24 يونيو 2021)، على الرابط التالي، <https://middle-east-online.com/>

⁽²⁾ كريم شفيق، زيارة السيسي للخرطوم.. "إشارات قوية" واعتبارات جيوسياسية، سكاى نيوز، تاريخ النشر (7 مارس 2021)،

تاريخ الاطلاع (24 يونيو 2021)، على الرابط التالي، <https://www.skynewsarabia.com/middle-east/1419923->

الدولي؛ فالعلوم أن آليات تنفيذ القانون الدولي حالياً تخضع كلها للمصالح الغربية، ولن تخدم مصلحة مصر والسودان وقتها.

لذا فإن التكامل بين الدولتين يحقق مصالح وأهدافاً تصب في أمن ومصلحة كليهما، وقد يكون ذلك مثلاً حياً لجميع بلدان الإقليم الأخرى، في إطار وحدة تُبنى على مصالح مشتركة حقيقية، وذات فاعلية وأثر ملموس على شعوب وبلدان الإقليم؛ خلافاً لما هو حادث في مؤسسات قائمة الآن لا أثر لها على أعضاء المنظمة وبلدانها.

المطلب الثاني

الرؤية الأمنية في مستقبل العلاقات المصرية السودانية

شجعت "الحقوق التاريخية" لمصر على النيل الاعتماد المضط على النهر، بدون هطول الأمطار الذي تتمتع به دول المنبع، تعتمد مصر على نهر النيل في 97 في المائة من احتياجاتها المائية، تماشياً مع الاتجاهات الحالية للإفراط في استخدام المياه والنمو السكاني وإعادة التوزيع المحتمل لموارد النيل إلى الدول المشاطئة الأخرى، تواجه مصر تحدياً يتمثل في التعامل مع ندرة المياه الشديدة في المستقبل، والأمم المتحدة تحذر من أن مصر قد تنفذ من المياه بحلول عام 2025.

ويعني نقص المياه ومحدودية الأراضي الصالحة للزراعة أن مصر تعتمد بالفعل بشكل كبير على الواردات الغذائية لإطعام سكانها، حيث يستخدم القطاع الزراعي في مصر حالياً 80 في المائة من إمدادات المياه في البلاد، ومع ذلك فإن مستويات الإنتاج المحلي أقل بكثير من الطلب، لذا يتم استيراد نصف 18.8 مليون طن من الحبوب التي تستهلكها مصر سنوياً، مما يجعلها أكبر مستورد للحبوب في العالم، وإجمالاً، تستورد مصر 60 في المائة من إجمالي احتياجاتها الغذائية.⁽¹⁾

ومن ثم، إن اعتماد مصر على واردات الغذاء يجعلها عرضة لارتفاع أسعار الغذاء العالمية ونقص الإمدادات، وللتخفيف من هذه المخاطر الأمنية، شرعت مصر في مشاريع

(¹) Water Use in Egypt, Fanack Water, (June 2nd, 2021), (3 July 2021), Link: <https://water.fanack.com/egypt/water-use/>

استصلاح الأراضي في المناطق الصحراوية، والتي تتطلب كميات هائلة من المياه وستزيد من الضغط على حصص مستهلكي المياه الآخرين في الزراعة والصناعة والبلدية. إن اعتماد مصر الشديد على النيل في توفير الكهرباء والمياه والأمن الغذائي هو المصدر الرئيسي للصراع في حوض النهر، حيث يأتي عُشر قدرة توليد الكهرباء في مصر من سد أسوان وحده، ومصر تسحب بالفعل كميات كبيرة من المياه ولكنها لا تزال شحيحة للغاية. مع تزايد عدد السكان، ستحتاج البلاد إلى مياه أكثر مما هو متاح حالياً؛ ومع ذلك، فإن تحويل التحالفات الجيوستراتيجية بين دول المنبع يعني أنه من المرجح أن ينخفض تخصيصها، ما لم تشرع في إصلاح شامل لشبكات المياه غير الفعالة، يمكن أن تواجه مصر أزمات مياه كبيرة في السنوات المقبلة يمكن أن تؤدي إلى صراعات مع جيرانها.

● احتمالية حدوث صراع بين الدول:

تقع مصر وإثيوبيا والسودان في مأزق خطير بشأن نهر النيل، وعلى الرغم مما يعتقدته المجتمع الدولي، فإن خطر المواجهة العسكرية بين الدول الثلاث ليس بعيد المنال على الإطلاق، فقد بدأت أديس أبابا المرحلة الثانية لملء الخزان خلف سد النهضة الإثيوبي العملاق (GERD) في أوائل مايو دون اتفاق مع الدول المشاطئة - مصر والسودان. ومع ذلك، فقد تغير الكثير خلال العام الماضي وتم إجراء التعبئة الثانية بشكل مختلف نوعاً ما عن الأول في يوليو الماضي. في الأشهر التي تلت ذلك، عززت مصر من انتشارها الدبلوماسي وظهرت كلاعب مؤثر في حوض النيل والقرن الأفريقي وشرق ووسط إفريقيا، كما نجحت القاهرة في تشكيل تحالف استراتيجي مع الخرطوم لممارسة ضغوط دبلوماسية على أديس أبابا، وتشكيل شبكات من التحالفات مع قوى إقليمية مختلفة عبر شرق ووسط إفريقيا والقرن الأفريقي لإبراز القوة والنفوذ، وممارسة الضغط الجيوسياسي الأمامي على إثيوبيا بالتوازي مع المسار الدبلوماسي لحل الخلاف حول سد النهضة.⁽¹⁾

ومع ذلك، في ظل أزمة مياه النيل الراهنة، فإنه من غير الواضح ما إذا كانت الخلافات الإقليمية حول مياه النيل قد تثير صراعاً في المستقبل، أو ما إذا كانت تكاليف المواجهة ستمنع هذه النتيجة. في عام 1988، افترض وزير الخارجية المصري، بطرس بطرس غالي، أن نهر النيل سيؤدي بلا شك إلى اندلاع حرب مصر القادمة. تاريخياً،

(¹) Mohammed Abu Zaid, Egypt, Sudan to strengthen military pact, Arab news, (March 02, 2021), (3 July 2021), Link: <https://www.arabnews.com/node/1818626/middle-east>

فرضت مصر سيطرتها على نهر النيل من خلال اتفاقيات 1902 و 1929 و 1959 الاستعمارية على دول حوض النيل الأخرى⁽¹⁾. في عام 1970، هددت مصر بالحرب على بناء سد فينشا في إثيوبيا وعندما حاولت إثيوبيا الحصول على تمويل من البنك الدولي، استندت مصر والسودان إلى المادة 3 من معاهدة 1902 بين بريطانيا وإثيوبيا. في عام 2004، خططت تنزانيا لبناء خط أنابيب بحيرة فيكتوريا، والذي كان من شأنه أن يفيد ما يقرب من 400000 من مواطنيها في الشمال الغربي، وعليه هددت مصر بقصف موقع البناء، بدعوى أنها بحاجة إلى أن تتدفق المياه شمالاً إلى سد أسوان⁽²⁾. لذا تعتبر هذه القضية من أولويات الأمن القومي المصري ومن ثم لا بد من تحديد مصالح الأمن القومي وهي كالآتي:⁽³⁾

1. البقاء: ونقصد هنا بقاء الدولة، ويعتبر نهر النيل مصدر بقاء مصر، ومصدراً أساسياً ورئيسياً لوجودها والحفاظ على بقائها. حيث معظم الدول المتشاطئة في الحوض - ما عدا السودان ومصر - تملك حاجتها من المياه؛ لكثرة البحيرات العذبة والأنهار، وكثرة هطول الأمطار فيها، بينما يعتمد السودان (بنسبة 77%) ومصر (بنسبة 97%)، على مياه نهر النيل.

2. التنمية: حيث إن نهر النيل من أهم مصادر التنمية الاقتصادية في مصر.

3. الاستقرار: يعتبر نهر النيل أساس الاستقرار في مصر.

ومما سبق يتضح أن أحد متطلبات الأمن القومي هو الحفاظ على الأمن المائي، المتمثل في نهر النيل، وحصّة مصر من مياه نهر النيل؛ وذلك من خلال:⁽⁴⁾

⁽¹⁾ تايمز تحذر من اندلاع حرب بين دول حوض النيل بسبب المياه، دنيا الوطن، تاريخ النشر (5 يونيو 2010)، تاريخ الاطلاع (3 يوليو 2021)، علي الرابط التالي، <https://www.alwatanvoice.com/arabic/content/print/150000.html>

⁽²⁾ مهدي عقيل، سد النهضة.. إمتحان تاريخي للأمن القومي المصري، بوست 180، تاريخ النشر (30 إبريل 2021)، تاريخ الاطلاع (3 يوليو 2021)، علي الرابط التالي،

<https://www.alwatanvoice.com/arabic/content/print/150000.html>

⁽³⁾ مي غيث، أزمة سد النهضة والأمن المائي المصري، المركز العربي للبحوث والدراسات، تاريخ النشر (29 ديسمبر 2013)، تاريخ الاطلاع (3 يوليو 2021)، علي الرابط التالي، <http://www.acrseg.org/2240/bcrawl>

⁽⁴⁾ هالة السيد الهلالي، الأمن المائي المصري: دراسة في التهديدات والمخاطر وآليات المواجهة " سد النهضة نموذجاً"، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، المقالة 3، المجلد 20، العدد 2 - الرقم المسلسل للعدد 79، الربيع 2019، ص 103.

1. الحفاظ على أمن منابع نهر النيل، واستمرار التدفق الطبيعي لمياه النيل؛ باعتبار أن المياه مورد إستراتيجي مهم بالنسبة لمصر، يؤثر على التنمية الاقتصادية في مصر.
 2. ضمان أمن واستقرار السودان؛ باعتبار أن تهديد السودان يشكل تهديداً لمصر.
 3. تأمين مصادر الطاقة على مجرى النيل (السد العالي)؛ لتأمين التنمية الزراعية والصناعية؛ باعتبارها تأميناً لاقتصاديات مصر القومية.
 4. التنسيق مع دول حوض النيل فيما يتعلق بالمشروعات التي تقيمها، والتي قد تؤثر على تدفق المياه إلى مصر، أو تؤثر على حصة مصر من المياه.
 5. مقاومة التغلغل الإسرائيلي في إفريقيا، وتنمية العلاقات مع دول حوض النيل.
- وبالتالي تعتبر هذه القضية من ثوابت الأمن القومي المصري مهما تغيرت سياسات السلطة المصرية في طبيعتها أو وسائلها، وقد ظهر ذلك بوضوح منذ بناء محمد علي لجهاز الري الحديث في النصف الأول من القرن التاسع عشر حيث كان أي تطور لهذا الجهاز يترتب عليه المزيد من الاهتمامات النيلية وهو ما بدا واضحاً في مشاريع التوسع في زراعة القطن في مصر وفرض السلطة المصرية علي مناطق جنوب السودان وبناء المديرية الاستوائية، وتجلي بشكل أكثر أثناء الاحتلال البريطاني لمصر وحرص مصر علي استعادة السودان عام 1898 نتيجة لمخاوف تهديد السودان لمياه النيل علي أثر الزحف الفرنسي في اتجاه فاشودة.⁽¹⁾

● التوافق الاستراتيجي مع السودان:

في أعقاب سقوط نظام الرئيس مبارك في فبراير 2011، تحالف السودان بشكل متزايد مع إثيوبيا فيما يتعلق بمياه النيل، بالإضافة إلى ارتفاع التضخم وانخفاض قيمة العملة السودانية، تلقى الاقتصاد السوداني صدمة فورية عندما فقد الكثير من عائداته النفطية بعد انفصال جنوب السودان في يوليو 2011. خلال العقد الماضي، جعل إنتاج النفط في الجنوب السودان أحد أسرع البلدان نمواً في إفريقيا الاقتصادات، على الرغم من أن انفصال جنوب السودان أنهى عقوداً من الحرب الأهلية، إلا أنه قوض قدرة نظام البشير على الاحتفاظ بائتلافه الحاكم من خلال توزيع موارد الدولة.

(1) أسامه غزالي حرب، العلاقات المصرية السودانية بين الماضي والحاضر والمستقبل، مركز البحوث والدراسات السياسية، 1990، ص56.

لتعويض خسارة عائدات النفط، كان السودان بحاجة أكثر من أي وقت مضى لرفع الإنتاجية في الزراعة، وهو القطاع الاقتصادي الوحيد القابل للحياة، واستغلال إمكانيات التصدير الأخرى، ولا سيما الثروة الحيوانية، وللقيام بذلك، يحتاج السودان إلى كل من التدفق المنتظم للمياه وإمدادات الطاقة التي من شأنها تحسين المحاصيل على مدار العام وحماية الأمن الغذائي على المدى الطويل.

لذا كانت تأمل السودان، من سد النهضة، الحصول على كهرباء رخيصة ومستويات مستقرة لتدفق المياه، وهذا من شأنه أن يخفف من خطر الفيضانات السنوية ويحسن السيطرة على الجفاف، وكلاهما حيوي لتنمية الزراعة في السودان.

ومن ثم، في عهد الرئيس السابق عمر البشير، أعادت العلاقات الباردة بين القاهرة والخرطوم التنسيق بين مصر والسودان بشأن قضايا السياسة، بما في ذلك سد النهضة. بعد سقوط حكومة البشير في عام 2019، إن حسابات الخرطوم بشأن نهر النيل مالت نحو مصر بعد الملاء الأول لسد النهضة الإثيوبي في عام 2020، والتوترات الحدودية بين إثيوبيا والسودان في الفشقا، ودعم مصر السياسي والاقتصادي للسودان - مما يمثل حقبة جديدة من التوافق الاستراتيجي بين القاهرة والخرطوم.⁽¹⁾

كما أجرت مصر والسودان بشكل مشترك تدريبات جوية للقوات المسلحة؛ هما "نور النيل -1" في نوفمبر 2020 و"نور النيل 2" في مارس 2021، وركز التدريبين الجويان على عمليات اقتحام وإخفاء وتمويه وتوحيد المفاهيم العسكرية وإدارة العمليات الجوية المشتركة، والقيام بعمليات خاصة واستخدام أوضاع إطلاق نار مختلفة، كما كتفت القاهرة والخرطوم تعاونهما العسكري في مناورات "حراس النيل" العسكرية المشتركة التي أجريت في الفترة من 26 إلى 31 مايو 2021، بمشاركة القوات البحرية والبرية والجوية للبلدين.⁽²⁾

وبحسب الجيش السوداني، فإن التدريبات المشتركة تهدف إلى "تبادل الخبرات العسكرية، وتعزيز التعاون الأحادي، وتوحيد أساليب العمل لمواجهة التهديدات المتوقعة

(1) سد النهضة: لماذا بات السودان أكثر تشددا مع إثيوبيا في قضية السد؟، موقع بي بي سي، تاريخ النشر (21 إبريل 2021)،

تاريخ الاطلاع (4 يونيو 2021)، على الرابط التالي: <https://www.bbc.com/arabic/middleeast-56833732>

(2) "حماة النيل" .. تدريبات عسكرية مصرية سودانية مشتركة، موقع العربية، تاريخ النشر (22 مايو 2021)، تاريخ الاطلاع (4

يونيو 2021)، على الرابط التالي: <https://www.alarabiya.net/arab-and-world/egypt/2021/05/22/>

التي تواجه البلدين"، كما أكدت القاهرة، خلال التصعيد الحدودي الأخير بين إثيوبيا والسودان، دعمها لحق الخرطوم في طرد القوات الإثيوبية من منطقة الفاشقة السودانية، كما زودت مصر الجيش السوداني بمعدات التجريف والهندسة.⁽¹⁾

ولم تقتصر المواءمة الاستراتيجية بين السودان ومصر على التعاون العسكري ولكنها توسعت بشكل كبير لتشمل التعاون الاقتصادي أيضاً، فقد استخدمت مصر قواتها الجيواقتصادية لتوطيد علاقاتها مع السودان، فقد اتفقت مصر والسودان على إنشاء خط سكة حديد عابر للحدود بين البلدين بقيمة 1.19 مليار دولار لنقل البضائع والركاب. بالإضافة إلى ذلك، وافقت مصر على إنشاء منطقة صناعية مشتركة في الخرطوم لتعزيز التكامل الصناعي والتجاري بين البلدين.⁽²⁾

كما شارك الرئيس عبد الفتاح السيسي في المؤتمر الدولي حول السودان في باريس منتصف مايو 2021، وذلك تأكيداً لالتزام الدولة المصرية ودعمها لعملية الانتقال السياسي في السودان، كما تعهدت مصر بالمساعدة في تخفيف ديون السودان من خلال "استخدام حصة مصر في صندوق النقد الدولي لمعالجة الديون المشكوك في تحصيلها".⁽³⁾ وعليه، انعكس التوافق العسكري والاقتصادي الجديد بين مصر والسودان في رفضهما المتزامن لملء إثيوبيا من جانب واحد للمرة الثانية للسد في عام 2021، فقد اتخذت حكومة السودان موقفاً أكثر صرامة بشأن نزاع النيل أكثر من أي وقت مضى. في أبريل 2021، غيرت السودان نبرتها بشكل جذري وأخبرت إثيوبيا أن التنصل من اتفاقيات مياه النيل من شأنه أن يضر بسيادة إثيوبيا على منطقة بني شنقول، حيث يقع سد النهضة، كما صرحت السودان إن ادعاء أديس أبابا بأن اتفاقيات النيل إرث استعماري غير

⁽¹⁾ المصدر السابق.

⁽²⁾ محمد إسماعيل، معهد الشرق الأوسط، يحل ثوابت وتحولات استراتيجية مصر في ملف النيل، موقع الرئيس، تاريخ النشر (29 يونيو 2021)، تاريخ الاطلاع (4 يوليو 2021)، علي الرابط التالي، <https://www.alraeesnews.com/106586>

⁽³⁾ تنشر كلمة الرئيس السيسي في مؤتمر دعم السودان، موقع الشروق، تاريخ النشر (17 مايو 2021)، تاريخ الاطلاع (4 يوليو 2021)، علي الرابط التالي،

<https://www.shorouknews.com/news/view.aspx?cdate=17052021&id=257b67fb-b02f-43e1-a353-a0d4579b1016>

منطقي هو مغالطة في الحقائق التاريخية، مؤكدة علي أن إثيوبيا كانت دولة مستقلة ذات سيادة وقت إبرام تلك الاتفاقيات، بينما كان السودان خاضعاً للاستعمار، كما ذكر سلفاً.⁽¹⁾

● مستقبل العلاقات المصرية السودانية:

ومن خلال ما سبق، يتضح أن النهج الذي انتهجه الرئيس "السيسي" منذ وصوله لسدة الحكم إزاء السودان، وتأكيد على أهمية دعم العلاقات الاستراتيجية بين الدولتين، يمثل علامة بارزة تتخطى إخفاقات الماضي، وتؤسس لعهد جديد، ولا سيما بعد سقوط نظام البشير. فمثلاً رغم نمو حجم التبادل التجاري بين القاهرة والخرطوم ليلبغ نحو مليار دولار سنوياً، ويقدر حجم الاستثمارات المصرية في السودان بنحو 10.1 مليار دولار، إلا أن هذا لا يلبي تطلعات الدولتين.

وعليه، يتضح أن الربط البري عن طريق إنشاء خط سكة حديد يصل الدولتين ببعضهم البعض، هو الترجمة الحقيقية لاتفاقية الحريات الأربعة وترتبط هذه الحريات؛ بالتنقل والإقامة والعمل والملكية، وكل منها يحتاج إلى تطبيقات عملية، وتذليل العقبات البيروقراطية والأمنية.⁽²⁾

ومن ثم، جاءت رؤية مصر الاستراتيجية إزاء السودان، والتي تنبع من إيمان راسخ بأن استقرار وأمن دولة السودان جزء لا يتجزأ من أمن واستقرار مصر والمنطقة. وعليه، عكست الرؤية المصرية لسبل دعم الفترة الانتقالية الثوابت الاستراتيجية المصرية تجاه السودان ودول المنطقة، والتي تتمثل في النقاط التالية:⁽³⁾

1. تحقيق الاستقرار الأمني؛

حيث أن توفير البيئة الأمنية وتحقيق الاستقرار هما الركيزتان الرئيسيتان لبقاء الدول والمجتمعات وتماسكهم، ومن ثم إطلاق عملية التنمية الشاملة. وعليه، فإن مصر تدعم قيادة كل الجهود لبناء السلام وتحقيق الاستقرار في السودان.

⁽¹⁾ محمد إسماعيل، معهد الشرق الأوسط، يحلل ثوابت وتحولات استراتيجية مصر في ملف النيل، مصدر سابق.

⁽²⁾ رشا رمزي، تفاصيل لقاء حمدوك بالجالية السودانية في القاهرة، تفعيل الحريات الأربع ومقترح بإنشاء شركة نقل بين البلدين، موقه مصر 360، تاريخ النشر (13 مارس 2021)، تاريخ الاطلاع (5 يوليو 2021)، علي الرابط التالي،

<https://masr.masr360.net/>

⁽³⁾ شيماء البكش، رؤية استراتيجية: الرؤية المصرية لعملية التحول الديمقراطي في السودان، المرصد المصري، تاريخ النشر (18 مايو 2021)، تاريخ الاطلاع (5 يونيو 2021)، علي الرابط التالي، <https://marsad.ecsstudies.com/55945/>

2. دعم الدولة القومية :

يمثل دعم استقرار وبقاء الدولة القومية الخط الثابت في السياسة الخارجية للدولة المصرية إزاء جميع دول المنطقة التي ما تزال تعاني من صراعات طويلة الأمد. وعليه، فإن مصر ملتزمة بوضع اتفاقية السلام موضع التنفيذ الفعلي، وبدعم جهود السودان في برامج نزع السلاح والتسريح للمقاتلين كخطوة هامة تجاه إعادة هيكلة المؤسسات الأمنية لدى دولة السودان، كما تقوم مصر بنقل الخبرات الفنية العسكرية عن طريق التدريب المشترك بين القوات المسلحة للدولتين، والارتقاء بمستوى التعاون الأمني والعسكري، والذي وصل لأعلي مستوياته في اتفاقية التعاون العسكري المشترك التي وقعها الطرفان في مارس 2020.

3. إرساء أسس المواطنة :

إن بناء إجماع وطني شامل، وإعادة بناء المجتمعات في فترة ما بعد التحولات السياسية العميقة أو الصراعات الداخلية، تمثل قاعدة راسخة لدى الدولة المصرية، انطلاقاً من ركيزة أساسية مفادها أن الدولة ليست فقط مؤسسات وهيكل متينة ومتماسكة، لكن أيضاً بناء مجتمع وطني متماسك يعكس المبادئ والقيم والهوية المجتمعية. لذا، دائماً ما تدعو مصر إلى ضرورة معالجة القضايا المتعلقة بالقبلية والعرقية في دولة السودان، والسعي لتأسيس مرحلة تكامل النسيج الوطني في السودان ما بعد فترة البشير.

4. تحقيق التنمية الاقتصادية :

وانطلاقاً من حقيقة مفادها أن بناء إجماع وطني شامل وإنشاء مؤسسات متماسكة وراسخة الدولة، في بيئة أمنية تتسم بالاستقرار، لا يؤدي في نهاية المطاف إلى تأسيس نظام مستقر وبقاء الدولة قائمة، دون تحقيق تنمية اقتصادية شاملة؛ لذا لا تغفل الرؤية المصرية عن دعم عوامل التنمية الشاملة، لدعم اقتصاد دولة السودان الذي يعاني من أزمات هيكلية مزمنة؛ سواء من خلال تكثيف التبادل التجاري، أو تعزيز التعاون الفني بين البلدين عن طريق نقل الخبرات الفنية والمساعدات وتجربة الإصلاح الاقتصادي للدولة المصرية، أو دعم مجالات التعاون الاقتصادي.

5. دعم الاستقرار الإقليمي للسودان:

في ضوء إعادة صياغة توجه السياسة الخارجية السودانية، فإن التوجهات المصرية تدعم إعادة تموضع السودان إقليمياً، عن طريق تأسيس تحالفات ثنائية مبنية على رؤى متسقة. ومن ثم، كانت التحركات المصرية السودانية متسقة في التعامل مع القضايا الإقليمية، سواء فيما يتعلق بقضايا مياه النيل أو الحدود المشتركة (قضية حلايب وشلاتين)، بما يعمل على دعم وحدة وسيادة الدولة في محيطها الإقليمي.⁽¹⁾

وبناءً على ما سبق، يلاحظ أن الاعتماد في المرحلة الجديدة على آليات الرؤية (الاستراتيجية) المصرية التي يتبناها الرئيس السيسي؛ تمثل تصحيح أخطاء الماضي وسلبياته وخطوة في الاتجاه الصحيح، بما في ذلك اعتماد مبدأ دبلوماسية المساعدات، كما حدث في مناسبتين: الأولى هي جائحة فيروس كورونا المستجد، حيث أرسلت مصر شحنتين من المساعدات الطبية؛ في فبراير 2021 ومايو 2021، والثانية كارثة الفيضانات في السودان، حيث كانت القاهرة أسبق الدول التي قدمت يد العون لإخوانها في السودان، بالإضافة إلى أن إعادة فتح أبواب فرع جامعة القاهرة بالخرطوم أمام أبناء السودان سيعيد الاعتبار لمفهوم القوة الناعمة المصرية، مما يساعد في تغيير الصور السلبية لدي شعب السودان حول الدور المصري الذي ساهم حكم الإسلاميين في ترسيخه على مدى سنوات حكمه.

(1) المصدر السابق.

الخاتمة

تناول الباحث من خلال هذه الدراسة موضوع من الموضوعات المحورية والقضايا الحاسمة في وقتنا الراهن، حيث تناولت الدراسة موضوع أثر مياه النيل في تعزيز العلاقات المصرية السودانية، وذلك لأنه لا شك أن أهمية مياه النيل لكل من دولتي مصر والسودان، بجانب عمق الروابط التاريخية والثقافية والحضارية التي توحد شعبيهما، تفرض دائماً ضرورة التنسيق والتعاون بين الدولتين، بصرف النظر عن ماهية التحديات القائمة بينهما.

ولهذا تعتبر أزمة مياه النيل من العضلات الحقيقية أمام صانع القرار المصري، لذلك فإن تحقيق تقدم حقيقي في هذا الاتجاه يصب بالدرجة الأولى في صالح الدبلوماسية المصرية، ويعزز من الحضور المصري في القارة الأفريقية، لذلك يجب على الدولة المصرية التحرك على كافة المجالات لحل تلك الأزمة في إطار إعادة الدور المصري في القارة الأفريقية، واستعادة العلاقات مع دول حوض النيل كافة ولا سيما دولة السودان؛ من خلال تحقيق مزيد من التعاون في جميع المجالات الاقتصادية والثقافية والرياضية والتنموية، وتشجيع الاستثمارات، فضلاً عن التعاون في المجال التعليمي، وتبادل البعثات الطلابية؛ مما سيقرب الشعوب من بعضها البعض، وهو ما سيكون له مردود على المدى البعيد.

وعليه، تناول الباحث في المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والتنظيري، وذلك من خلال تقسيمه إلى مطلبين؛ تناول المطلب الأول: ماهية العلاقات الدولية والثنائية، بينما جاء المطلب الثاني متناولاً: الأطر المفاهيمية والنظرية لأزمة مياه النيل. في حين تناول المبحث الثاني: فاعلية مياه النيل في تعزيز التعاون المصري السوداني؛ وذلك من خلال تقسيمه على النحو الآتي، فتناول المطلب الأول: أثر مياه النيل على العلاقات المصرية السودانية بعد 2011، بينما جاء المطلب الثاني بعنوان: الرؤية الأمنية في مستقبل العلاقات المصرية السودانية. وقد اختتمت الدراسة بعدد من النتائج والتوصيات وذلك على التالي:

أولاً: النتائج:

1. اعتماد مصر الشديد على النيل في توفير الكهرباء والمياه والأمن الغذائي هو المصدر الرئيسي للصراع في حوض النهر.
2. إن قضية مياه النيل من ثوابت الأمن القومي المصري مهما تغيرت سياسات السلطة المصرية في طبيعتها أو وسائلها.

3. إن العلاقات المصرية السودانية ليست علاقات عاطفية أو علاقات وليدة اللحظة بل هي علاقات منذ القدم واستمرت علي مدي العصور ودعمتها الروابط الدينية والقبلية وروابط الدم واللغة والدين والنيل وغيرها من الاعتبارات.
4. إن مصر في موقف قوة وليس موقف ضعف، حيث إن الإطار القانوني والسياسي والأخلاقي يصب في صالح مصر وفقاً للاتفاقيات الدولية والقواعد والأعراف الدولية، والتي لا يمكن أنكرها بأي طريقة أو وسيلة.
5. إن مصر أقل دول منابع النيل مائياً سواء في مستوى ندرة المياه أو نصيب الفرد من كميات المياه أو كمية الأمطار التي تسقط على أراضيها.
6. إن السياسة المصرية تدعم حق أي من دول منابع النيل في التنمية واستخدام المياه لتحقيق متطلبات التنمية بل وحرصها دائماً على أن تكون طرفاً في دعم مشروع التنمية في دول حوض النيل، دون الإضرار بمصالح أي طرف.
7. إذا كانت أزمة سد النهضة قد كشفت عن تراجع الدور المصري في إفريقيا، فإنها في المقابل أكدت على حتمية العودة للقارة الإفريقية مجدداً.
8. أن مواقف إثيوبيا إزاء موضوع سد النهضة ما هي إلا مثال آخر على منهجها على الصعيد الإقليمي المبني على اتخاذ إجراءات أحادية، وهو ما ألحق الضرر والمعاناة بالعديد من إخواننا الأفارقة.
9. لو كان الهدف إنتاج الطاقة من سد النهضة كما هو معلن فإن موقع السد ليس هو الأمثل بالنسبة لأثيوبيا.
10. اتسم موقف السودان في ظل حكومة البشير بالتوجه للجانب الأثيوبي، مع الأخذ في الاعتبار الوعود الإثيوبية بتصدير الكهرباء إليها.
11. اتسم الموقف السوداني مع سقوط البشير بالتحفظ والحياد، ثم تحول مع عمليات الملاء إلي موقف مؤيد للدولة المصرية ورافض لسد النهضة.
12. إن المواقف الإثيوبية الأخيرة جعلتها فاقدة تماماً للمصداقية دولياً، وأظهرت بجلاء أنها لا تريد فقط توليد الطاقة، بل تتصرف بصفتها مالكة للنهر.
13. إن التكامل بين مصر والسودان يحقق مصالح وأهدافاً تصب في أمن ومصصلحة كليهما، وقد يكون ذلك مثلاً حياً لجميع بلدان الإقليم الأخرى، في إطار وحدة تُبنى على مصالح مشتركة حقيقية.

ثانياً: التوصيات:

1. ضرورة العمل علي استعادة مصر لدورها الاقليمي في المنطقة والاهتمام بالدائرة، التي كان غيابها عنها سبباً في العديد من المشكلات الملحة، وتصوير مصر بأنها تسعى من أجل مصلحة الخاصة دون الجميع.
2. ضرورة فض الاشتباك بين مصر والسودان في القضايا الثنائية والإقليمية، وتوجيه الاهتمام لقضية مياه النيل، لأنها قضية مصيرية لشعوب البلدين وتهدد الأمن القومي لكلا الدولتين.
3. إن قضية مياه النيل تحتاج لبلورة رؤية مصرية سودانية تخدم مصلحتيهما مع اعتبار مصالح دول الحوض الأخرى.
4. يجب تخطي الإطار الأمني الذي يحكم العلاقات بين الدولتين والعمل علي مستوى استراتيجي كامل.
5. ضرورة تدويل قضية سد النهضة الإثيوبي، وذلك بالتقدم بشكوى لمجلس الأمن الدولي.
6. ضرورة التواصل مع الشركات المسؤولة عن إنشاء سد النهضة من أجل التوقف وذلك لحثها علي الامتثال لقواعد القانون الدولي.
7. ضرورة سحب الاستثمارات المصرية من إثيوبيا في ظل استمرارها علي إدارة سد النهضة بمفردها، دون مراعاة مصالح الدولة المصرية.
8. يجب استثمار دور الكنيسة القبطية وتصحيح الصورة الذهنية لمصر لدى المواطن الإثيوبي.
9. ضرورة الضغط علي الأطراف الخارجية الداعمة لإثيوبيا، وذلك من خلال التنسيق مع الجانب الصيني الداعم مالياً للمشروع، وإيطاليا التي تتبعها الشركة المنفذة.
10. يجب على مصر اتباع المسار القانوني من خلال التمسك بحقوقها التاريخية والاتفاقات السابقة، مثل اتفاقية 1902م.
11. عدم التعامل مع هذا الملف بطريقة رد الفعل ولكن وفقاً لاستراتيجية طويلة المدى، جوهرها خلق صيغة توافقية تجمع دول الحوض وتراعي مصالح الجميع وتحتوي أي طموحات آنية أو مستقبلية لإثيوبيا أو لأي دولة أخرى من دول المنبع.
12. العمل علي استمرار تأييد دولة السودان كشريك رئيسي واستراتيجي في عملية التفاوض، وكعمق للأمن القومي المصري.
13. على الدبلوماسية المصرية أن تستغل معارضة سكان (بنى شنقول)، التي يبني فيها السد - والمعروضون للتهدية بسبب بنائه - دولياً ضد الموقف الإثيوبي، حيث جرى العرف الدولي في مسألة بناء السدود على رفض السدود التي تلقى معارضة من السكان المحليين.

قائمة المراجع

أولاً، المراجع العربية :

1. 6 مليارات دولار تكلفة إضافية لسد النهضة.. وآبي أحمد: تأخرنا 3 سنوات، العين الإخبارية، تاريخ النشر (3 فبراير 2020)، تاريخ الاطلاع (28 يونيو 2021)، علي الرابط التالي: [1580740898/https://al-ain.com/article/](https://al-ain.com/article/1580740898/)
2. أحمد سامي، موجز تاريخ العلاقات المصرية السودانية، إضاءات، تاريخ النشر (10 أكتوبر 2016)، تاريخ الاطلاع (24 يونيو 2021)، علي الرابط التالي: [/https://www.ida2at.com/brief-history-of-the-sudanese-egyptian-relations](https://www.ida2at.com/brief-history-of-the-sudanese-egyptian-relations)
3. أحمد سيد النجار، من سد النهضة الي فخ نهر الكونغو الاستراتيجية المائية المصرية، كراسات استراتيجية، مركز الاهرام للدراسات الاستراتيجية، العدد 243، القاهرة، 2013.
4. أحمد محمد أبو زيد، نظرية العلاقات الدولية عرض تحليلي، المجلة العربية للعلوم السياسية، الجمعية العربية للعلوم السياسية، لبنان، ع36، خريف 2012.
5. أسامة غزالي حرب، العلاقات المصرية السودانية بين الماضي والحاضر والمستقبل، مركز البحوث والدراسات السياسية، 1990.
6. أنور محمد فرج، نظرية الواقعية في العلاقات الدولية: دراسة نقدية مقارنة في ضوء النظريات المعاصرة، مركز كردستان للدراسات الاستراتيجية، السلمانية، 2007.
7. إيمان الحياوي، مواصفات سد النهضة، موضوع، تاريخ النشر (16 فبراير 2019)، تاريخ الاطلاع (28 يونيو 2021)، علي الرابط التالي: [/https://mawdoo3.com](https://mawdoo3.com)
8. تايمز تحذر من اندلاع حرب بين دول حوض النيل بسبب المياه، دنيا الوطن، تاريخ النشر (5 يونيو 2010)، تاريخ الاطلاع (3 يوليو 2021)، علي الرابط التالي: <https://www.alwatanvoice.com/arabic/content/print/150000.html>
9. حماة النيل.. تدريبات عسكرية مصرية سودانية مشتركة، موقع العربية، تاريخ النشر (22 مايو 2021)، تاريخ الاطلاع (4 يوليو 2021)، علي الرابط التالي: [-/22/05/2021/https://www.alarabiya.net/arab-and-world/egypt](https://www.alarabiya.net/arab-and-world/egypt-/22/05/2021/)
10. حمدوك، موقف السودان ومصر واحد بشأن سد النهضة، موقع الشرق الأوسط، تاريخ النشر (2 يناير 2020)، تاريخ الاطلاع (24 يونيو 2021)، علي الرابط التالي: [/https://middle-east-online.com](https://middle-east-online.com)

11. خالد ناجح، خصوصية العلاقات المصرية السودانية، اليوم السابع، تاريخ النشر (13 إبريل 2020)، تاريخ الاطلاع (24 يونيو 2021)، علي الرابط التالي: <https://www.youm7.com/story/13/4/2020/>
12. خلف الخلف المجدي، علاقات دولية، مجلة الفكر السياسي، اتحاد الكتاب العرب، س16، ع55، 56. سوريا 2015.
13. رشا رمزي، تفاصيل لقاء حمدوك بالجالية السودانية في القاهرة: تفضيل الحريات الأربع ومقترح بإنشاء شركة نقل بين البلدين، موقه مصر 360، تاريخ النشر (13 مارس 2021)، تاريخ الاطلاع (5 يوليو 2021)، علي الرابط التالي: <https://masr.masr360.net/>
14. سد النهضة: لماذا بات السودان أكثر تشددا مع إثيوبيا في قضية السد؟، موقع بي بي سي، تاريخ النشر (21 إبريل 2021)، تاريخ الاطلاع (4 يوليو 2021)، علي الرابط التالي: <https://www.bbc.com/arabic/middleeast/56833732>
15. السيد علي أبو فرحة، التعاون المصري السوداني: قراءة في ضوء خبرة مضطربة ومستقبل منظور، المصري اليوم، تاريخ النشر (23 سبتمبر 2012)، تاريخ الاطلاع (24 يونيو 2021)، علي الرابط التالي: <https://www.almasryalyoum.com/news/details/319491/>
16. شيماء البكش، رؤية استراتيجية: الرؤية المصرية لعملية التحول الديمقراطي في السودان، المرصد المصري، تاريخ النشر (18 مايو 2021)، تاريخ الاطلاع (5 يوليو 2021)، علي الرابط التالي: <https://marsad.ecsstudies.com/55945/>
17. صلاح خليل، التسوية الملحة: اتجاهات عودة العلاقات المصرية السودانية، الملف المصري، العدد العاشر، 2015.
18. العباس عبدالرحمن، العلاقات السودانية المصرية بعد الثورة، مجلة البيان، تاريخ النشر (30 إبريل 2011)، تاريخ الاطلاع (24 يونيو 2021)، علي الرابط التالي: <https://www.albayan.co.uk/MGZArticle2.aspx?ID=851>
19. عبد الناصر بن رايح جندلي، العلاقات الدولية بين إشكالية التحقيب الزمني وأزمة التنظير، مجلة جامعة الملك سعود - الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الملك سعود، مج28، ع1، السعودية، 2016.
20. عصام عبدالشافي، مفهوم العلاقات الدولية: إشكاليات التعريف، المعهد المصري للدراسات، تاريخ النشر (15 فبراير 2016)، تاريخ الاطلاع (22 يونيو 2021)، علي الرابط التالي: <https://eipss-eg.org/>

21. علي حمدي، السياحة والبيئة في مصر، القاهرة، ب.ت.
22. كريم شفيق، زيارة السيسي للخرطوم.. "إشارات قوية" واعتبارات جيوسياسية، سكاى نيوز، تاريخ النشر (7 مارس 2021)، تاريخ الاطلاع (24 يونيو 2021)، علي الرابط التالي: <https://www.skynewsarabia.com/middle-east-1419923>
23. لبنى جمال عبدالناصر، دور القطاعات المختلفة في إدارة أزمة المياه، المؤتمر السنوي الخامس عشر: إدارة أزمات المياه والموارد المائية، السيناريوهات المحتملة والاستراتيجيات المتوازنة البناءة، جامعة عين شمس، مج2، القاهرة، 2010.
24. محمد أسامة، النيل مستقبل الأزمة، القاهرة، 2010.
25. محمد إسماعيل، معهد الشرق الأوسط يحلل ثوابت وتحولات استراتيجية مصر في ملف النيل، موقع الرئيس، تاريخ النشر (29 يونيو 2021)، تاريخ الاطلاع (4 يوليو 2021)، علي الرابط التالي: <https://www.alraeesnews.com/106586>
26. مسألة أمن قومي.. مصر والسودان: التمسك بالتوصل لاتفاق قانوني ملزم لقواعد ملء وتشغيل سد النهضة، في المال، تاريخ النشر (27 أكتوبر 2020)، تاريخ الاطلاع (24 يونيو 2021)، علي الرابط التالي: <https://almalnews.com/>
27. مصر وقضية المياه، الهيئة العامة للاستعلامات، تاريخ الاطلاع (27 يونيو 2021)، علي الرابط التالي: <https://www.sis.gov.eg/Story/545>
28. مهدي عقيل، سد النهضة.. إمتحان تاريخي للأمن القومي المصري، بوست 180، تاريخ النشر (30 إبريل 2021)، تاريخ الاطلاع (3 يوليو 2021)، علي الرابط التالي: <https://www.alwatanvoice.com/arabic/content/print/150000.html>
29. مي غيث، أزمة سد النهضة والأمن المائي المصري، المركز العربي للبحوث والدراسات، تاريخ النشر (29 ديسمبر 2013)، تاريخ الاطلاع (3 يوليو 2021)، علي الرابط التالي: <http://www.acrseg.org/2240/bcrawl>
30. ننشر كلمة الرئيس السيسي في مؤتمر دعم السودان، موقع الشروق، تاريخ النشر (17 مايو 2021)، تاريخ الاطلاع (4 يوليو 2021)، علي الرابط التالي: <https://www.shorouknews.com/news/view.aspx?cdate=17052021&id=2101657b67fb-b02f-43e1-a353-a0d4579b>
31. هالة السيد الهلالى، الأمن المائي المصري: دراسة في التهديدات والمخاطر وآليات المواجهة " سد النهضة نموذجاً"، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، المقالة 3، المجلد 20، العدد 2 - الرقم المسلسل للعدد 79، الربيع 2019.

32. وزارة الموارد المائية والري المصرية، موقف مصر التفاوضي من قضية سد النهضة الاثيوبي، القاهرة، 2014.

ثانياً، المراجع الأجنبية :

1. Andrew Moravcsik, "Taking Preferences Seriously: A Liberal Theory of International Politics," International Organization, vol. 51, no. 4 (1997).
2. Bakenaz A. Zeidan, Water Conflicts in the Nile River Basin: Impacts on Egypt Water Resources Management and Road Map, Tanta University, August 2015.
3. Bruce Bueno de Mesquita, "Domestic Politics and International Relations," International Study Quarterly, vol. 46, no. 1 (2000).
4. Egypt Studies Implications Of Ethiopian Nile Dam, al-monitor, (4 June 2013), (28 June 2021), Link: <https://www.al-monitor.com/pulse/security/2013/06/egypt-concerns-nile-ethiopia-dam.html>
5. Grand Ethiopian Renaissance Dam Project, Benishangul-Gumuz, Water-Technology, (28 June 2021), Link: <https://www.water-technology.net/projects/grand-ethiopian-renaissance-dam-africa/>
6. Jennifer Drake, The most important dam you probably haven't heard of, the conversation, (30 August 2016), (28 June 2021), Link: <https://theconversation.com/the-most-important-dam-you-probably-havent-heard-of-58849>
7. Lianna Amirkhanyan, Globalitation And International Relations, Representative form Yerevan, Armenia.
8. Marvin Uzor, International Relations: The Most Important Degree of 2020, (Apr 26, 2020), (23 June 2021), Link: <https://www.afterschoolafrica.com/47829/international-relations-the-most-important-degree-of-2020/>
9. Mohammed Abu Zaid, Egypt, Sudan to strengthen military pact, Arab news, (March 02, 2021), (3 July 2021), Link: <https://www.arabnews.com/node/1818626/middle-east>
10. Mohammed Rashad, Dams on Nile River, High dam in Egypt, Sudan's Dams, Grand Ethiopian "Renaissance Dam" and its effect on the water budget of Egypt, Published in Al- Alam magazine, Vol. 441, July 2013.

11. Nada Osseiran, New report on inequalities in access to water, sanitation and hygiene also reveals more than half of the world does not have access to safe sanitation services, World Health Organization, (18 June 2019), (23 June 2021), Link: <https://www.who.int/news/item/18-06-2019-1-in-3-people-globally-do-not-have-access-to-safe-drinking-water-unicef-who>
12. Peter Bosshard, Large Dams Are Uneconomic, Scientific Study Finds, international rivers, (3 MAY 2014), (28 June 2021), Link: <https://www.internationalrivers.org/blogs/227/large-dams-are-uneconomic-scientific-study-finds>
13. Saifeldin Yousif Saeed, Ethiopia's Renaissance Dam and its impact on Sudanese water security, SudanTribune, (7 January 2018), (28 June 2021), Link: <https://www.sudantribune.com/spip.php?article64431>
14. Water Use in Egypt, Fanack Water, (June 2nd, 2021), (3 July 2021), Link: <https://water.fanack.com/egypt/water-use/>
15. What is International Relations?, international relations Edu, (23 June 2021), Link: <https://www.internationalrelationsedu.org/what-is-international-relations/#main>
16. X. Liu, Modeling Bilateral International Relations: The Case of U.S.-China Interactions, Springer, 2016.

التوافق الزوجي وعلاقته بالمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك

ديالا احمد الطراونة

الدكتور صهيب خالد التخاينة

الملخص:

تناولت الدراسة الحالية التعرف على مستوى التوافق الزوجي وعلاقته بالمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي واختيار عينة من العاملين في القطاع الصحي بلغ عددهم (240) فردا منهم (87) من الذكور، و(153) من الاناث، وقد اختيروا من الأطباء والممرضين فقط، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير ثلاثة مقاييس وهي: مقياس التوافق الزوجي، ومقياس المرونة النفسية، ومقياس الدافعية المهنية، وتم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس من صدق وثبات، وأشارت النتائج إلى مستويات متوسطة من التوافق الزوجي والمرونة النفسية والدافعية المهنية على الدرجة الكلية والأبعاد، ووجود علاقة إيجابية ارتباطية بين التوافق الزوجي من جهة وبين المرونة النفسية والدافعية المهنية، وان التوافق الزوجي والمرونة النفسية لا تختلف تبعا للجنس، ولكن تبين أن الابداع كان افضل لدى الاناث منه لدى الذكور، اما بالنسبة للدافعية المهنية فقد تبين ان الرضا في مساعدة المرضى والدرجة الكلية كانت أفضل لدى الذكور منها لدى الاناث، وبناء على نتائج الدراسة خرجت الدراسة بعدد من التوصيات منها ضرورة الاهتمام بالعاملين في القطاع الصحي لكي يتم رفع وتحسين كل من مستوى التوافق الزوجي والمرونة النفسية والدافعية المهنية لديهم.

الكلمات المفتاحية: التوافق الزوجي، المرونة النفسية، الدافعية المهنية، العاملين في القطاع الصحي.

Marital compatibility and its relationship with psychological flexibility and vocational motivation among workers in the health sector in the governorate of Al-Karak

Diala Ahmad Al-Tarawneh

Dr. Sohaib Khaled Takhaine

Abstract

This study aimed at identifying the level of marital compatibility and its relationship with psychological flexibility and vocational motivation among workers in the health sector in the governorate of Al-Karak. In order to achieve the study objectives, the researcher used the correlation descriptive approach. The study sample consisted of (240) individuals, with (87) males and (153) females, who were chosen from doctors and nurses working in the health sector. The researcher developed three scales: the scale of marital adjustment, the scale of psychological flexibility and the scale of vocational motivation; their validity and reliability were verified. The results revealed that there are medium levels of marital adjustment, psychological flexibility and vocational motivation on the total degree and dimensions. The results revealed that there is a positive correlation relationship between marital compatibility and both psychological flexibility and vocational motivation. The results revealed that marital compatibility and psychological flexibility did not differ according to gender; however, it was obvious that innovation was better among females as compared to males. As for vocational motivation, the results revealed that satisfaction with helping the sick people and the overall degree was better among males as compared to females. Based on the results, the study recommended the necessity of paying more attention to those working in the health sector in order to promote their marital adjustment, psychological flexibility and vocational motivation.

Key words: Marital compatibility, psychological flexibility, vocational motivation, workers in the health sector.

المقدمة :

أن الأسرة هي اللبنة الأساسية في بناء المجتمع، لذلك يعتبر التوافق الزوجي الداعم لتلك الأسرة، عندما يتحكم الفرد في ذاته، فتوافقه وخلو ذاته من التفكك والصراعات الداخلية يجعله أكثر مرونة وسلاسة في التعامل مع من حوله في المجتمع ومكان العمل، ويعد التوافق الزوجي من الأمور الحيوية في العلاقات الأسرية؛ حيث يؤثر على كل من حولهما، ويعتبر هدفاً لبناء حياة هادئة تحقق المرونة النفسية وتجعل الدافعية المهنية نحو الأفضل.

ويُعد التوافق الزوجي أحد العوامل المهمة المؤثرة على الصحة الجسدية، والنفسية لجميع أفراد الأسرة نظراً لأنه يقوم على مبدأ الانسجام والود، والحب في العلاقة. ويمكن تحقيقه من خلال الاتصال المفتوح بين الزوجين، والاتفاق على معظم المواضيع المرتبطة بالأسرة، وديناميكية العلاقة بين أفرادها، والتوافق على إيجاد استراتيجيات فاعلة لحل المشكلات بطريقة إيجابية (Soylu & Kagnici, 2015).

ويعرّف جونت (Gaunt, 2016) التوافق الزوجي بأنه القدرة على التواصل السليم، وإقامة الحوار والتفاهم والمودة بين الزوجين، والقدرة على حل الصراعات التي قد تنشأ بينهما، ويعرفه جوبينس وبيروسا وبارتليت- وهارينغ (Gubbins, Perosa, & Haring-Bartle, 2010) بأنه: قدرة الزوجين على التوافق معاً في نسق متكامل، والتوافق مع مطالب الزواج، والذي يمكن الاستدلال عليه من أساليب كل من الزوج والزوجة في تحقيق أهدافه من الزواج، وفي مواجهة المشكلات الزوجية والتعبير عن انفعالاته. واشباع حاجاته من هذا الزواج.

وتُعد المرونة النفسية من مبادئ الصحة النفسية؛ لذا فهي تلعب دوراً فعالاً في نمو الفرد النفسي والاجتماعي، وتُعبّر عن نظام تفكيره وسلوكه في مواجهة الحياة ومتطلباتها المختلفة، وتكشف عن نمط الاتزان الانفعالي للفرد، وتُشير إلى مدى توافقه مع ذاته ومع البيئة من حوله (Cheng, Bobo, & Puisally, 2014).

وعرّف فاولس وكراكن (Vowles, McCracken & 2010) المرونة النفسية بأنها: قدرة الفرد على التعافي من التأثيرات السلبية للأحداث الضاغطة، والقدرة على تجاوزها بصورة إيجابية، ومواصلة الحياة بفاعلية، ويضيف توجيد وفردريكسون

(Tugade & Fredrickson 2014) أن المرونة النفسية هي: التوافق الفاعل والتكيف

عند مواجهة الصعوبات والاحداث السلبية.

وتعتبر الدافعية المهنية من المؤثرات الأساسية التي تؤدي دور مهماً وحيوياً في سلوك الأفراد، ومن خلالها يمكن تنمية الرغبة لديهم في الأداء، الأمر الذي يمكن معه القول بأن قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها تتوقف إلى حد كبير على نجاحها في توفير القدر الكافي من الدافعية المهنية لدى الأفراد ووضع نظام فعال للحافز الذي يوجه لإثارة الدافعية التي بدورها تدفع العاملين للإنتاج، وتحقق لهم الرضا عن ذلك العمل؛ مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الأداء (فضل، 2015).

ويرى جوزيل (Guzel, 2011) أن الدافعية تعد أحد المتغيرات النفسية التي تؤثر بشكل واضح على الكفاءة المهنية، وتهدف من الناحية النظرية الكشف عن العوامل التي تفرض على الأشخاص التصرف والسلوك بشكل معين ضمن بيئة يجد الفرد نفسه فيها، وتستهدف بشكل رئيسي الغايات والأهداف التي تجعل من الفرد شخصاً منتجاً.

وتعرف الدافعية بأنها عبارة عن محركات داخلية أو قوى كامنة داخلية غير مرئية يحس بها الإنسان وتدفعه لأن يعمل من أجل إشباع حاجة معينة يحس ويشعر بها بينما تعرف الدافعية المهنية، بأنها تلك القوى المعقدة والميول والحاجات وحالات التوتر والآليات التي تحرك وتحافظ على السلوكيات المتعلقة بالعمل باتجاه تحقيق الأهداف الشخصية (عياصرة، 2006)، ويعرف (غباري، 2008) الدافعية على أنها حالة استثارة وتوتر داخلي، تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين.

وترى الباحثة أن العاملين في القطاع الصحي بشكل عام في محافظة الكرك يتعرضون لكثير من الضغوط النفسية منها، ضغوط العمل، وحجمه؛ وكثرة المرضى، وحجم الرعاية الصحية المطلوبة من هذا القطاع، وكثرة الحوادث، والعبء الزائد على الكادر الطبي لتابعتهن الحالات لزيادة عددها، وهذا يؤثر على توافقهن الزوجي، والمرونة النفسية ويؤثر أيضاً على الدافعية المهنية لديهم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها :

يعتبر القطاع الصحي من أكثر القطاعات الخدمية أهمية وذلك لأنه يعتبر مطلب هام وأساسي لخدمة المواطنين؛ وذلك لما تشهده السنوات الاخيرة من تطور ملحوظ في كل

ميادين الحياة، وقد أحدث مجموعة من التغيرات التي كان لها أثر كبير على حياة الانسان وخاصة المجال الصحي الذي أصبح يشهد جملة من المشكلات التي حالت بين المؤسسة وأهدافها، ومن هذه المشكلات التي تحول بين موظف القطاع الصحي وبين القيام بدوره المطلوب قد تكون مشكلات اسرية سببها عدم التوافق الزوجي وانخفاض المرونة النفسية لدى العاملين المتزوجين.

ومن الدراسات التي أكدت على وجود أثر للمرونة النفسية على التوافق مع الضغوط النفسية والاحتراق النفسي دراسة أندرو وشانتال وتوماس وكيم سي (Andrew, Chantal, Thomas & Kim, 2016)، والدراسات التي بحثت في متغيري المرونة النفسية والتوافق الزوجي معاً دراسة سربن وميكن (Serpen & Mackan, 2017)، ودراسة ملحم (2020)، وأيضاً من الدراسات هدفت التعرف على الدافعية المهنية للممارسين المهنيين، وتحديد مستوى الدافعية المهنية وفقاً لمجالات الممارسة المهني دراسة عبداللاه (2019)، والدراسات التي تناولت المشكلات التي تواجه أسر الأطقم الطبيّة دراسة غنيم (2020).

ولإحساس الباحثة نتيجة عملها في مستشفى الامير علي العسكري في محافظة الكرك كأخصائية نفسية، وتعاملها مع العاملين بالقطاع الصحي وكيفية تقديم الخدمة الصحية للمرضى، وأخذهم للاحتياطات اللازمة أثناء التعامل مع الحالات خوفاً من العدوى، فقد التقت مع زملائها من أطباء وممرضين، بواقع (20) طبيباً وطبيبة، وممرضاً وممرضة، وتم طرح سؤال حول المشكلات التي يتعرضون لها في عملهم، حيث أجاب معظمهم بانخفاض مستوى التوافق الزوجي لديهم أثناء تعاملهم مع المرضى، وعدم وجود مرونة نفسية، وليس لديهم الدافعية المهنية بسبب الاحباطات وزيادة ضغوط العمل.

فقد تبين أن هؤلاء الفئة بحاجة لدراسة مدى التوافق الزوجي، والمرونة النفسية، والدافعية المهنية لديهم، ومعرفة العلاقة بينهم، ومن هنا ظهرت مشكلة الدراسة، والتي تحدد في التساؤل الآتي: ما مستوى التوافق الزوجي وعلاقته بالمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك. وبناءً عليه تحددت مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- 1- ما مستوى التوافق الزوجي والمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك؟
 - 2- هل هناك علاقة بين التوافق الزوجي في كل من المرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك؟
 - 3- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي والمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك تعزى للجنس؟
- أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى مستوى التوافق الزوجي وعلاقته بالمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك من خلال:

- 1- الكشف عن مستوى التوافق الزوجي والمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك.
- 2- التعرف على العلاقة بين التوافق الزوجي والمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك.
- 3- استقصاء طبيعة الفروق في التوافق الزوجي والمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك باختلاف الجنس

أهمية الدراسة :

تبرز أهمية الدراسة للتعرف إلى مستوى التوافق الزوجي وعلاقته بالمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك على النحو الآتي:

الأهمية النظرية: تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال الفئة المراد دراستها وهم العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك، والتي لم تحظ بالاهتمام الكافي من قبل المختصين، كما تتحدد الأهمية النظرية من أهمية دراسة هذه المتغيرات التي تتناولها الدراسة، لأثرها الأدبي النظري لتوفير بيانات ومعلومات لتخطيط وبناء برامج وقائية وعلاجية.

الأهمية التطبيقية: تبرز الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة للعاملين في المجال الإرشادي، للاستفادة من نتائج الدراسة في إرشاد هذه الفئة، كما وتبرز الأهمية التطبيقية

في بناء الخطط والبرامج الإرشادية الوقائية والعلاجية لهذه الفئة، وتبرز أيضاً في استفادة المرشدين، والأسر في التعرف على مستوى العلاقة بين المتغيرات، وتساعد العاملين في القطاع الصحي في استكشاف طبيعة ومستوى التوافق الزوجي، والمرونة النفسية والدافعية المهنية لديهم، وتوفير مقاييس يمكن أن تسهم في تشخيص بعض المشكلات الخاصة لدى هذه المرحلة.

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: تحدد بدراسة المتغيرات والمقاييس التي ستقوم الباحثة بتطويرها لغرض تحقيق أهداف الدراسة.
- الحدود المكانية: القطاع الصحي في محافظة الكرك.
- الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الثاني للعام 2021/2022.
- الحدود البشرية: سوف يتم تطبيق الدراسة على العاملين بالقطاع الصحي في محافظة الكرك.

التعريفات المفاهيمية والإجرائية :

التوافق الزوجي (Marital compatibility): عرفه بيراني وفجنولي (Pirani & Vignoli, 2016) بأنه: درجة الانسجام العقلي والعاطفي والجسدي بين الأزواج، والتي تسهم في بناء علاقة زوجية مستقرة، والشعور بالرضا عن هذه العلاقة مما يحقق أهداف الزواج والتوقعات الزوجية ومواجهة المشكلات التي تتصل بحياتهما. ويُعرف التوافق الزوجي إجرائياً : الدرجة التي يحصل عليها المبحوثون على فقرات المقياس المعد لأغراض الدراسة الحالية.

المرونة النفسية (psychological flexibility): عرفها بيرون (Biron,2012) بأنها: القدرة على التكيف مع الأحداث الضاغطة، وهي عملية مستمرة يظهر خلالها الفرد سلوكاً تكيفياً إيجابياً للمصادر الباعثة للضغوط والصراعات. وتُعرف المرونة النفسية إجرائياً : الدرجة التي يحصل عليها المبحوثون على فقرات المقياس المعد لأغراض الدراسة الحالية .

الدافعية المهنية (vocational Motivation) : ويعرف داي والين (Day & Allen,2004)، الدافعية المهنية بأنها: المرونة المهنية التي تتمثل في القدرة على التكيف

مع الظروف المتغيرة حتى أن كانت هذه الظروف غير مشجعة، والاستبصار المهني المتمثل في الواقعية ووضع أهداف واضحة قابلة للتحقيق وإدراك الفرد لجوانب قوته وضعفه، والهوية المهنية المتمثلة في قدرة الفرد على التعرف على ذاته من خلال العمل والاندماج فيه والحاجة إلى الترقى والمعرفة.

ويُعرّف الدافعية المهنية إجرائياً : هو الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على فقرات المقياس المعد لأغراض الدراسة الحالية.

العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك: هم الممرضين والاطباء الذكور والاناث العاملين في المستشفى العسكري، والمستشفى الحكومي، والقطاع الصحي بشكل عام في محافظة الكرك، في العام 2021/2022م.

الدراسات السابقة :

فيما يلي عرض لبعض الدراسات التي بحثت الجوانب النفسية المرتبطة بالتوافق الزوجي والمرونة النفسية والدافعية المهنية، والتي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية:

الدراسات المتعلقة بالتوافق الزوجي:

وتناول ساهو وسن (Sahul & Singhll, 2014) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الصحة النفسية والتوافق الزوجي لدى النساء المتزوجات في الهند. وتكونت عينة الدراسة من (200) امرأة (100) عاملة و (100) غير عاملة. وتم تطبيق مقياسي: الصحة النفسية والتوافق الزوجي عليهن. وأظهرت نتائج الدراسة أن كلا النساء العاملات وغير العاملات يمتلكن مستوى مرتفع من الصحة النفسية والتوافق الزوجي. وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين النساء العاملات وغير العاملات. في مستوى التوافق الزوجي والصحة النفسية.

وأجرى بلينجر وسكيف وسابورن وجاسن (Belanger, Schiavi, Sabourin,

Ghassan, 2014) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين استراتيجيات التعامل مع الضغوط وتقدير الذات والتوافق الزوجي، وتكونت عينة الدراسة من (153) من الأزواج والزوجات، وتم استخدام مقياس التوافق الزوجي، مقياس تقدير الذات وقائمة التعامل مع الضغوط، وأشارت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين التوافق الزوجي وكل من

تقدير الذات واستراتيجيات التعامل مع الضغوط سواء لدى الأزواج أو الزوجات كما أن تقدير الذات المرتفع والتوافق الزوجي يرتبطان باستخدام استراتيجيات حل المشكلة، كما أن مشاعر اعتبار الذات ارتبطت إيجابيا بالتوافق الزوجي لدى الزوجين.

وأجرى فيليبوفيك وفوكوسافلجف وجفازودن واوبي (Filipovic)

(Vukosavljevi- Gvozden, Opai, 2015) دراسة هدفت التعرف إلى طبيعة النموذج البنائي للعلاقة بين المعتقدات اللاعقلانية والانفعالات السلبية (منها الغضب) والتوافق الزوجي، تكونت عينة الدراسة من (100) من الأزواج في مدينة بلجراد في دولة صربيا، واستخدام مقياس المعتقدات اللاعقلانية، ومقياس الانفعالات السلبية، والتوافق الزوجي، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الانفعالات السلبية جاء بدرجة متوسطة، وهي الغضب والاكتئاب والقلق في العلاقة بين المعتقدات اللاعقلانية والتوافق الزوجي، بمعنى أن المعتقدات اللاعقلانية تؤدي إلى انفعالات سلبية ومنها الغضب، وهذه الانفعالات السلبية تؤدي إلى انخفاض مستوى التوافق الاسري.

وقامت السميحيين (2018) بدراسة هدفت الكشف عن مستوى التوافق الزوجي لدى المرشدين التربويين في مديرية تربية وتعليم البادية الجنوبية في المملكة الاردنية الهاشمية، تكونت عينة الدراسة من (17) مرشداً ومرشدة، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام مقياس التوافق الزوجي، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق الزوجي لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج عدم وجود دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

وتناولت سحيري (2020) دراسةً هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق الدراسي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الأغواط. إضافة إلى الكشف عن الفروق في كل من الذكاء العاطفي والتوافق الزوجي تبعاً لمتغير الجنس، والتخصص. والفارق العمري بين الزوجين لدى أفراد العينة. وتكونت عينة الدراسة من (50) أستاذًا بكلية العلوم الاجتماعية / الأغواط. وتم استخدام مقياس بار- أون للذكاء العاطفي، ومقياس التوافق الزوجي. وقد أظهرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء العاطفي والتوافق الزوجي لدى افراد العينة.

الدراسات المتعلقة بالمرونة النفسية:

أجرى أبو وندي (2015) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين الضغوط النفسية والمرونة النفسية لدى العاملين بمستشفى كمال عدوان بمحافظة شمال غزة، تكونت عينة الدراسة من (300) موظف موزعين على أربع وظائف مقسمة على تسع أقسام، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث مقياس الضغط النفسي والمرونة النفسية، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الرتب، ومتغير طبيعة العمل، ومتغير الجنس، بينما أشارت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية في الضغط النفسي تعزى لمتغير نوع القسم، ومتغير مدة الخدمة في المهنة. وقام سربن وميكن (Serpen & Mackan, 2017) بدراسة هدفت إلى معرفة أثر مهارات حل المشكلات والمرونة النفسية على التوافق الزوجي، لدى عينة من الأزواج في تركيا، وتكونت عينة الدراسة من (2010) من الأزواج، واستخدم الباحث مقياس حل المشكلات والمرونة النفسية والتوافق الزوجي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين مهارات حل المشكلات والتوافق الزوجي، وعدم وجود ارتباط ثنائي بين المرونة النفسية والتوافق الزوجي، وأن كلا من مهارات حل المشكلات، والمرونة النفسية متنبئات بالتوافق الزوجي، ووجود فروق ظاهرية في مستوى التوافق الزوجي تبعاً لمتغير الجنس.

وأجرت أبو عاذرة (2018) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى الصدمة المنتقلة وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى الاخصائيين النفسيين العاملين في مراكز الصحة النفسية في محافظات غزة، والتعرف إلى الفروق تبعاً لمتغير الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، تكونت عينة الدراسة من (57) اخصائياً نفسياً من مراكز الصحة النفسية في غزة، واستخدمت الباحثة مقياس الصدمة المنتقلة، والمرونة النفسية، وأظهرت النتائج أن الاخصائيين النفسيين يتمتعون بمستوى مرتفع من المرونة النفسية، ووجود علاقة عكسية بين المرونة النفسية والصدمة النفسية المنتقلة، وعدم وجود فروق في المرونة النفسية تعزى للجنس، والحالة الاجتماعية، بينما توجد فروق في مستوى المرونة النفسية تعزى للعمر، والخبرة، والمؤهل العلمي.

وأجرى صايمة (2018) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى العلاقة بين الشعور بالذنب وعلاقته بالمرونة النفسية لدى ممرضي أقسام العناية المركزة في مستشفيات قطاع غزة الحكومية، تكونت عينة الدراسة من (91) ممرضاً وممرضة من أقسام العناية المركزة في مستشفيات غزة الحكومية، واستخدم الباحث مقياس الشعور بالذنب، ومقياس المرونة النفسية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين بعد تدني تقدير الذات التابع لمتغير الشعور بالذنب وبين أبعاد المرونة النفسية، وأشارت النتائج أن مستوى المرونة النفسية جاء بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق في مستوى المرونة النفسية تعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة.

وأجرت وحود (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والرضا الزوجي لدى عينة من الأزواج موظفي جامعة دمشق، تكونت عينة الدراسة من (150) زوجاً وزوجة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس المرونة النفسية، والرضا الزوجي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين المرونة النفسية والرضا الزوجي لدى الأزواج، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس المرونة النفسية تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الرضا الزوجي تبعاً لمتغير مدة الزواج، لصالح المتزوجين أكثر من (5 سنوات)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس المرونة النفسية تبعاً لمتغير مدة الزواج، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الرضا الزوجي تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الإناث.

وقام ملحم (2020) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى التوافق الزوجي والمرونة النفسية والقدرة التنبؤية للمرونة النفسية بالتوافق الزوجي لدى المعلمين المتزوجين والمعلمات باختلاف جنس المعلم، وعدد سنوات الزواج، وتكونت عينة الدراسة من (228) معلماً متزوجاً ومعلمة، واستخدم الباحث مقياس المرونة النفسية، ومقياس التوافق الزوجي، بعد التأكد من خصائصهما السيكومترية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق الزوجي والمرونة النفسية لدى أفراد العينة كان مرتفعاً، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في التوافق الزوجي تعزى للجنس، ولعدد سنوات الزواج، وإن المرونة النفسية أسهمت بشكل دال إحصائياً بالتنبؤ في التوافق الزوجي لدى المعلمين المتزوجين والمعلمات.

الدراسات المتعلقة بالدافعية المهنية :

أجرى البراك (2017) دراسة هدفت التعرف إلى تأثير الضغوط العملية على الدافعية المهنية لدى معلمات صعوبات التعلم في مدينة الرياض، تكونت عينة الدراسة من (68) معلمة صعوبات تعلم، واستخدمت الباحثة مقياس الضغوط العملية والدافعية المهنية، وأظهرت نتائج الدراسة بأن الضغوط العملية والجوانب المادية والمعنوية والعلاقة مع الزميلات وأولياء الأمور تؤثر على الدافعية المهنية لدى معلمات صعوبات التعلم، وأن العلاقة مع الإدارة والطالبات نادراً ما تؤثر على الدافعية المهنية، ووجود فروق في سنوات خبرة من (سنة إلى 5 سنوات) والذين لديهم سنوات خبرة من (11 إلى 15 سنة) لصالح الذين لديهم سنوات خبرة أقل.

وأجريت أحمدى (2017) دراسة هدفت التعرف علاقة الضغوط المهنية بالدافعية المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط، ولتحقيق ذلك تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من (30) أستاذاً (12 من الذكور، 18 من الإناث)، واستخدمت الباحثة مقياس الضغوط المهنية والدافعية المهنية، وتوصلت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والدافعية المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والطموح والمثابرة لدى أساتذة التعليم المتوسط، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والعلاقات داخل وخارج بيئة العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط.

وقام آتش ويلماز (Ateş and Yilmaz,2018) بدراسة هدفت التعرف إلى مستوى الدافعية المهنية لدى معلمي المدارس الابتدائية، العاملين في مؤسسات التعليم الابتدائي في مقاطعة إسطنبول في تركيا، وقد استخدمت المنهج المسحي الوصفي، تكونت عينة الدراسة من (371) معلماً ومديراً للمدارس الابتدائية الحكومية التابعة لوزارة التربية الوطنية في منطقة كوجوك، وقد تم استخدام مقياس الدافعية المهنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن متوسط الدرجات التي حصل عليها معلمو المدارس الابتدائية من مقياس الدافعية المهنية كان منخفضاً.

وأجرى عبداللاه (2019) دراسة هدفت التعرف على الدافعية المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية للممارسين المهنيين، وتحديد مستوى الدافعية المهنية وفقاً

لمجالات الممارسة المهنية، تكونت عينة الدراسة من (270) من الممارسين المهنيين بمجالات الممارسة المهنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن الدافعية المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية جاءت بنسبة اتفان بلغت (79%)، وجاء الاستمتاع بالأداء المهني في المرتبة الأولى بنسبة (81%)، وجاء في المرتبة الثانية الرغبة في مساعدة العميل بنسبة (79%)، ثم جاء في المرتبة الثالثة الطموح المهني بنسبة (78%) وجاء دافع الإنجاز المهني في المرتبة الرابعة بنسبة (76%).

وقام عبدالحميم (2020) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى كل من الرضا الوظيفي، والدافعية المهنية للمعلمين، واختبار دور نوع الجنس كمتغير مؤثر (معدل) في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية، وتكونت عينة الدراسة من (221) معلماً ومعلمة من معلمي مدينة المنيا، واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي، والدافعية المهنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن جميع أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للرضا الوظيفي جاءت ضمن درجة امتلاك متوسطة، كما أن الدرجة الكلية للدافعية المهنية جاءت ضمن درجة امتلاك متوسطة، وأشارت النتائج أيضاً أنه لا تختلف العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية باختلاف نوع الجنس.

التعقيب على الدراسات السابقة :

تناولت معظم الدراسات السابقة فئة العاملين في المجال الصحي والاكاديمي؛ وجميعها هدفت التعرف إلى مستوى وعلاقة كل من التوافق الزوجي، والمرونة النفسية، والدافعية المهنية مع متغيرات أخرى، كدراسة كل من ساهو وسن (Sahul & singh, 2014)، ودراسة عبداللاه (2019)، ودراسة صايمة (2018)، ودراسة أبو عاذرة (2018).

وأن معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، لجمع البيانات وتحليلها كدراسة آتش ويلماز (Ateş and Yilmaz, 2018) ودراسة عبدالحميم (2020) ودراسة ملحم (2020)، ودراسة سحيري (2020).

وتبين من خلال التعليق على الدراسات السابقة، أن الدراسة الحالية ربطت بين ثلاثة متغيرات لم يتم ربطهما مع بعضهم البعض من قبل، وهما التوافق الزوجي والمرونة النفسية والدافعية المهنية، وما يميز هذه الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، أنها

تهدف إلى التعرف على مستوى التوافق الزوجي وعلاقته بالمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك، كما أنه سيتم تطبيق مقاييس هذه الدراسة على العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك، والاستفادة من المقاييس المستخدمة والمتطورة للدراسة، واستفادة فئة العاملين بالقطاع الصحي، والموظفين الذين لديهم أعمال قريبة من هؤلاء الفئة من النتائج والتوصيات وعلاقة المتغيرات مع بعضها البعض.

منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج التالي في تحقيق أهداف الدراسة :

المنهج الوصفي الارتباطي : حيث قامت الباحثة باستخدام هذا المنهج من اجل التعرف على مستوى التوافق الزوجي وعلاقته بالمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك.

مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في القطاع الصحي من أطباء وممرضين فقط في مستشفى الكرك الحكومي وعددهم (631)، ومستشفى السلام عددهم (39)، والمستشفى الايطالي عددهم (43) واصبح عددهم بشكل كامل(713) موزعين كما في الجدول رقم (1).

جدول (1) : توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الجنس

المتغير	الفئات	العدد	
الجنس	الاطباء	ذكر	209
		انثى	60
	المجموع		269
	الممرضين	ذكر	120
		انثى	327
	المجموع		444

عينة الدراسة :

تم اخذ عينة الدراسة من العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك، واخذ ما نسبته (34%) من مجتمع الدراسة، وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، ليصبح

عدد افراد العينة (240) من ذكر وانثى، وتم تطبيق المقاييس عليهم الكترونياً باستخدام الهواتف النقالة والجدول رقم (2) يبين ذلك.

جدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	87	36%
	انثى	153	64%
	المجموع	240	100%

ادوات الدراسة :

ولتحقيق أهداف الدراسة سوف يتم استخدام الأدوات الآتية :

أولاً: مقياس التوافق الزوجي.

لتحقيق أغراض الدراسة تم تطوير مقياس التوافق الزوجي من خلال الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة: (البريكي، 2016؛ والمعايطة، 2015؛ وملحم، 2020؛ والذيابات، 2018)، وذلك لغايات قياس التوافق الزوجي لدى العاملين في القطاع الصحي، وقد تكوّن المقياس بصورته الأولية من (40) فقرة موزعة على أربعة أبعاد لقياس التوافق الدراسي لدى العاملين في القطاع الصحي؛ وهي:

البعد الأول: البعد الاسري؛ واشتمل على (10) فقرات من (1-10) حيث يشير هذا البعد إلى قياس المودّة والاحترام والاهتمام المتبادل بين الزوجين وعلاقتها الأسرية بشكل عام.

البعد الثاني: البعد النفسي والإشباع العاطفي؛ واشتمل على (10) فقرات من (11-20)، ويشير هذا البعد إلى قياس التوافق النفسي والإشباع العاطفي لدى الزوجين والثقة المتبادلة بينهما.

البعد الثالث: البعد الثقافي والمعرفي؛ واشتمل على (10) فقرات من (21-30)، ويشير هذا البعد إلى قياس التكافؤ العلمي وتقارب الأفكار بين الزوجين ويكون ذلك على أساس التفاهم والتعقل فيما بينهما..

البعد الرابع: البعد الاجتماعي؛ واشتمل على (10) فقرات من (31-40)، ويشير إلى قياس العلاقات الاجتماعية لدى الزوجين مع الآخرين كالمزلاء والأقارب.

وللتحقّق من مناسبة المقياس لهدف الدّراسة وبيئتها تمّ التحقّق من الخصائص السيكومترية التالية للمقياس.

أولاً: صدق أداة الدّراسة

وتمّ التحقّق من صدق الأداة بالطرق الآتية:

1- الصدق الظاهري (صدق المحكّمين):

للتحقّق من صدق المقياس وأنّ الفقرات الموضوعية تقيس ما وضعت لأجله، ومدى تغطيتها لجوانب التوافق الزوجي، تمّ عرضه على مجموعة من المحكّمين المختصين بلغوا (12) محكّماً من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنيّة، كما هو موضح في الملحق (ب)، وتمّ اعتماد محكّ اتفاق (10) محكّماً للإبقاء على الفقرة أو تعديلها، وتمّ الإبقاء على الفقرات التي وافق عليها المحكّمين من حيث أنّها مناسبة في صياغتها، ومضمونها، وتمثيلها للجوانب التي أعدت من أجلها، وكانت مؤشرات الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها (80%) من المحكّمين، وبناءً على اقتراحاتهم، تمّ إجراء تعديلات لغوية في (4) فقرات، وحذف (6) فقرات، ليصبح عدد فقرات المقياس (34)

2. صدق البناء الداخلي

للتحقّق من صدق البناء الداخلي تمّ تطبيق المقياس على عيّنة استطلاعية مكوّنة من (30) عاملاً من داخل مجتمع الدّراسة وخارج عيّنتها، ومن ثمّ إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة على الفقرة والبعد الذي تنتمي له، والدرجة الكلية للمقياس، وأنّ قيم معاملات صدق البناء بين الفقرة مع البعد قد تراوحت بين (0.30-0.70)، كما تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية بين (0.38-0.72)، وكانت جميعها دالّة عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$). وكانت الأبعاد مع الدرجة الكلية على التوالي: البعد الأسري (0.64)، والبعد النّفسي والإشباع العاطفي (0.61)، والبعد الثّقافي والمعرفي (0.62)، والبعد الاجتماعي (0.63) وكانت جميعها دالّة عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

ثبات مقياس التوافق الزوجي:

1- الطريقة الأولى: ثبات الإعادة

للتأكد من ثبات مقياس التوافق الزوجي تم تطبيقه على عينة استطلاعية من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها مكونة من (30) عاملاً، وتم استخدام الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين من التطبيق الأول، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأمهات في التطبيقين، وعلى الأبعاد الأربعة للمقياس، والدرجة الكلية، والجدول (3) يوضح النتائج.

2- الطريقة الثانية: الاتساق الداخلي:

وحسب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (3) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (3) معاملات الثبات بطريقتين الإعادة وألفا كرونباخ لمقياس التوافق الزوجي

الرقم	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات بطريقة الإعادة	معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ
1	البعد الأسري	1-9	0.88 **	0.84
2	البعد النفسي والإشباع العاطفي	10-19	0.81**	0.79
3	البعد الثقافي والمعرفي	20-25	0.79**	0.84
4	البعد الاجتماعي	26-34	0.84**	0.86
	الدرجة الكلية	1-34	0.87**	0.82

❖ دال عند $(\alpha \leq 0.01)$ ❖

يتبين من الجدول (4) أن معامل الثبات من خلال طريقة الإعادة للدرجة الكلية بلغ (0.87) بينما بلغ بطريقة الاتساق الداخلي من خلال معادلة كرونباخ ألفا (0.82) مما يدل على تمتع المقياس بثبات مناسب.

تصحيح وتفسير المقياس:

تكوّن المقياس من (34) فقرة بالصيغة النهائية موزعة على أربعة أبعاد، وتتراوح الدرجة الكلية من (34-170)، ويستجيب له العاملين في القطاع الصحي باختيار خيار واحد في كل سؤال من الخيارات الخمس وهي (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، مطلقًا)، وتحصل

هذه البدائل إلى علامات وهي كالتالي: (5) دائماً، و(4) غالباً، و(3) أحياناً، و(2) نادراً، (1) مطلقاً، وجميع فقرات المقياس موجبة.

ولتفسير الإجابات التي يحصل عليها العاملين على النحو الآتي: تم استخدام المدى لتفسير الدرجة التي تحصل عليها من حيث المدى.

حيث إن المدى = أكبر قيمة - أصغر قيمة / عدد القيم، أعلى خيار - أدنى خيار 4-1=5، ثم تقسيم الفرق على عدد المستويات التي تم اختيارها وعددها (3) كما يلي: $4/3=1.33$ ثم يتم إضافة 1.33 إلى الحد الأدنى لكل فئة.

- فالدرجة من (1-2.33) تدلُّ على مستوى منخفض من التوافق الزوجي لدى العامل.

- والدرجة من (2.34-3.67) تدلُّ على مستوى متوسط من التوافق الزوجي لدى العامل.

- والدرجة من (3.68-5) تدلُّ على مستوى عالٍ من التوافق الزوجي لدى العامل. ثانياً: مقياس المرونة النفسية:

لتحقيق أغراض الدراسة تم تطوير مقياس المرونة النفسية بعد الرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة (أسماعيل، 2017؛ والبشارت، 2019؛ والقطاونة، 2018)، لقياس مستوى المرونة النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي، تم تقسيم فئات الاستجابة وفق مقياس خماسي التدرج (دائماً: 5 درجات، غالباً: 4 درجات، أحياناً: 3 درجات، نادراً: درجتان، أبداً: درجة واحدة)، وتكون المقياس بصورته الأولى من (40) فقرة موزعه على أربعة أبعاد لقياس المرونة النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي؛ وهي:

البعد الأول: البعد الاجتماعي: وتمثل الفقرات من (1-10)، ويشير هذا البعد إلى قياس قدرة الفرد على بناء علاقات مع الآخرين عن طريق مشاركتهم مناسباتهم والانسجام مع الزملاء بالعمل.

البعد الثاني: الأبداع: وتمثل الفقرات من، (11-20)، ويشير هذا البعد إلى قياس قدرة الفرد على القيام بإجراء خيارات وبدائل للتكيف مع تحديات الحياة.

البعد الثالث: التسامح: وتمثل الفقرات من (21-30)، ويشير هذا البعد إلى قياس مدى قبول الفرد آراء وسلوكيات الآخرين ومدى توافقه مع البيئة المحيطة به. البعد الرابع: اتخاذ القرار: وتمثل الفقرات من (31-40)، وهو بعد يُقاسُ قدرة الفرد على اتخاذ القرار المناسب في المواقف المختلفة. وقد أدرج أمام كل فقرة من الفقرات مقياساً متدرجاً من خمس درجات حسب أسلوب ليكرت على النحو الآتي: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، مطلقاً). وللتحقق من مناسبة المقياس لهدف الدراسة وبيئتها تم التحقق من الخصائص السيكومترية التالية للمقياس.

أولاً: صدق أداة الدراسة

وتم التحقق من صدق الأداة بالطرق الآتية:

1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

للتحقق من صدق المقياس وأن الفقرات الموضوعية تقيس ما وضعت لأجله، ومدى تغطيتها لجوانب المرونة النفسية، تم عرضه على مجموعة من المحكمين المختصين بلغوا (12) محكماً من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، كما هو موضح في الملحق (ب)، وتم اعتماد محك اتفاق (10) محكماً للإبقاء على الفقرة أو تعديلها، وتم الإبقاء على الفقرات التي وافق عليها المحكمين من حيث إنها مناسبة في صياغتها ومضمونها وتمثيلها للجوانب التي أعدت من أجلها، وكانت مؤشرات الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها (80%) من المحكمين، وبناءً على اقتراحاتهم، تم إجراء تعديلات لغوية في (4) فقرات، وحذف (5) فقرات، ليصبح عدد فقرات المقياس (35) فقرة

2. صدق البناء الداخلي:

للتحقق من صدق البناء الداخلي تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) عاملاً من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها، ومن ثم إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة على الفقرة والبعد مع الدرجة الكلية للمقياس، وأن قيم معاملات صدق البناء بين الفقرة مع البعد قد تراوحت بين (0.30-0.71)، كما تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية بين (0.38-0.72)، وكانت جميعها دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$). كما كانت للأبعاد مع الدرجة الكلية على التوالي: البعد

الاجتماعي (0.62)، والابداع (0.64)، والتسامح (0.62)، واتخاذ القرار (0.64) وكانت جميعها دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

ثبات المرونة النفسية:

1- الطريقة الاولى: ثبات الإعادة

للتأكد من ثبات مقياس المرونة النفسية تم تطبيقه على عينة استطلاعية من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها مكونة من (30) عاملاً، وتم استخدام الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين من التطبيق الأول، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات العاملين في التطبيقين، وعلى الأبعاد الأربعة للمقياس، والدرجة الكلية، والجدول (4) يوضح النتائج.

2- الاتساق الداخلي:

حُسب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (4) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للأبعاد والأداة ككل، واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (4) معامل الثبات بطريقتي الإعادة وكرونباخ ألفا لمقياس المرونة النفسية

البعد	عدد الفقرات	الثبات بطريقة الإعادة	الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
البعد الاجتماعي	1-8	0.71**	0.70
الابداع	9-18	0.75**	0.73
التسامح	19-26	0.69**	0.66
اتخاذ القرار	27-35	0.68**	0.66
الدرجة الكلية	1-35	0.80**	0.76

❖ دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) ❖

يتبين من الجدول (4) أن معامل الثبات من خلال الإعادة للدرجة الكلية بلغ (0.80) بينما بلغ لطريقة الاتساق الداخلي من خلال معادلة كرونباخ ألفا (0.76) مما يدل على تمتع المقياس بثبات مناسب.

تصحيح وتفسير المقياس:

تكوّن المقياس من (35) فقرة بالصيغة النهائية موزعة على أربعة أبعاد، وتتراوح الدرجة الكلية بين (35-175)، ويستجيب له العاملان بالقطاع الصحي باختبار خيار

واحد في كل سؤال من الخيارات الخمس، وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، مطلقاً)، وتترجم هذه البدائل إلى علامات تتراوح (5) دائماً، و(4) غالباً، و(3) أحياناً، و(2) نادراً، و(1) مطلقاً.

ولتفسير الإجابات التي يحصل عليها العامل على النحو التالي: تم استخدام المدى لتفسير الدرجة التي يحصل عليها من حيث المدى.

حيث أن المدى = أكبر قيمة - أصغر قيمة / عدد القيم، أعلى خيار - أدنى خيار
 $4-1=3$ ، ثم تقسيم الفرق على عدد المستويات التي تم اختيارها وعددها (3) كما يلي:
 $4/3=1.33$ ، ثم يتم إضافة 1.33 إلى الحد الأدنى لكل فئة.

- فالدرجة من (1-2.33) للفقرة الواحدة تدل على مستوى منخفض من المرونة النفسية لدى العامل.

- والدرجة من (2.34-3.67) للفقرة الواحدة تدل على مستوى متوسط من المرونة النفسية لدى العامل.

- والدرجة من (3.68-5) للفقرة الواحدة تدل على مستوى عالٍ من المرونة النفسية لدى العامل.

ثالثاً: مقياس الدافعية المهنية:

لتحقيق أغراض الدراسة تم تطوير مقياس الدافعية المهنية بعد الرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة (البراك، 2017؛ وعبدالله، 2019؛ الفضلي، 2013)، لقياس مستوى الدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي، تم تقسيم فئات الاستجابة وفق مقياس خماسي التدرج (دائماً: 5 درجات، غالباً: 4 درجات، أحياناً: 3 درجات، نادراً: درجتان، أبداً: درجة واحدة)، وتكون المقياس بصورته الأولى من (40) فقرة موزعه على أربعة أبعاد لقياس الدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي؛ وهي:

البعد الأول: الاستمتاع بالأداء وتمثله الفقرات من (1-10) ويشير هذا البعد إلى قياس شعور المنهي أو الموظف بالسعادة والرضا عن الخدمات العلاجية والجهود المهنية التي يقدمها من أجل مساعدته للمرضى على الشفاء.

البعد الثاني: الرضا في مساعدة المرضى وتمثله الفقرات من (11-20) وهو رضا المهني أو الموظف عن تقديم المساعدة والخدمات العلاجية للمرضى دون الانتظار منهم الشكر أو التقدير.

البعد الثالث: الطموح المهني وتمثله الفقرات من (21-30) ويشير إلى الأهداف المستقبلية التي يضعها المهني من أجل تقديم الخدمات العلاجية للمرضى بصورة أكثر فاعلية تساهم في مساعدتهم على التغلب على مرضهم، والحرص على الترقى والتنمية المهنية.

البعد الرابع: الانجاز المهني وتمثله الفقرات من (31-40) ويشير إلى الاستعداد المهني لتحقيق الخدمة العلاجية للمرضى من خلال التغلب على صعوبات العمل، وانجاز الاعمال المطلوبة بكل حرفية واثقان دون حدوث أية مشكلات. والملحق (د) يبين المقياس الصورة الأولى.

وقد أدرج أمام كل فقرة من الفقرات مقياساً متدرجاً من خمس درجات حسب أسلوب ليكرت على النحو التالي: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، مطلقاً).

وللتحقق من مناسبة المقياس لهدف الدراسة وبيئتها تم التحقق من الخصائص السيكومترية التالية للمقياس.

أولاً: صدق أداة الدراسة

وتم التحقق من صدق الأداة بالطرق الآتية:

1-الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

للتحقق من صدق المقياس وأن الفقرات الموضوعية تقيس ما وضعت لأجله، ومدى تغطيتها لجوانب الدافعية المهنية، تم عرضه على مجموعة من المحكمين المختصين بلغوا (12) محكماً من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، كما هو موضح في الملحق (ب)، وتم اعتماد محكّ اتفاق (10) محكماً للإبقاء على الفقرة أو تعديلها، وتم الإبقاء على الفقرات التي وافق عليها المحكمين من حيث إنَّها مناسبة في صياغتها ومضمونها وتمثيلها للجوانب التي أعدت من أجلها، وكانت مؤشرات الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها (80%) من المحكمين، وبناءً على اقتراحاتهم، تم إجراء تعديلات لغوية في (4) فقرات، وحذف (8) فقرات، ليصبح عدد فقرات المقياس (32) فقرة.

2- صدق البناء الداخلي:

تم التأكد من صدق البناء من خلال توزيع الاستبانة على عينه استطلاعية عددها (30) عاملاً من مجتمع الدراسة وخارج العينة، ومن ثم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات مع البعد والدرجة الكلية، وارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية، وأن قيم معاملات صدق البناء بين الفقرة مع البعد قد تراوحت بين (0.30-0.70)، كما تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية بين (0.38-0.72)، وكانت جميعها دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$). كما كانت للأبعاد مع الدرجة الكلية على التوالي: الاستمتاع بالأداء (0.64)، والرضا في مساعدة المرضى (0.61)، والطموح المهني (0.62)، والانجاز المهني (0.63) وكانت جميعها دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$).
ثانياً: ثبات الدافعية المهنية:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقتين لحساب الثبات وهي:

أ- الطريقة الأولى: ثبات الإعادة (Test Retest)

حيث تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية تبلغ (30) عاملاً من مجتمع الدراسة وخارج العينة الأساسية، والطلب منهم الإجابة على فقرات أداة الدراسة، ثم أعيد تطبيقه عليهم بعد أسبوعين من التطبيق الأول، وبعد ذلك حساب معامل ارتباط بيرسون يبين درجات العاملين في التطبيقين، وعلى الأبعاد الأربعة للمقياس والدرجة الكلية. والجدول (5) يبين النتائج

ب- الطريقة الثانية: طريقة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)

تم حساب ثبات أداة الدراسة عن طريق معادلة كرونباخ ألفا وذلك على العاملين في القطاع الصحي في العينة الاستطلاعية. والجدول (5) يبين النتائج

جدول (5) معاملات الثبات بطريقتين الإعادة وألفا كرونباخ لمقياس الدافعية المهنية

الرقم	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات بطريقة الإعادة	معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ
1	الاستمتاع بالأداء	8-1	0.88	0.84
2	الرضا في مساعدة المرضى	16-9	0.81	0.79
3	الطموح المهني	24-17	0.79	0.84
4	الانجاز المهني	32-25	0.84	0.86
	الدرجة الكلية	32-1	0.87	0.82

♦♦ دال عند ($\alpha \leq 0.01$)

يتبين من الجدول (5) أن معامل جميع معاملات الثبات سواء بطريقة الإعادة أو الأتساق الداخلي كانت مناسبة مما يُظهر ثبات المقياس.

تطبيق تصحيح وتفسير المقياس :

تكوّن المقياس من (32) فقرة بالصيغة النهائية وأربعة أبعاد، وتتراوح الدرجة الكلية (32-160)، ويستجيب له العاملان في القطاع الصحي باختيار خيار واحد في كل سؤال من الخيارات الخمس وهي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، مطلقاً).

وتفسير الإجابات التي يحصل عليها العامل على النحو التالي: تم استخدام المدى لتفسير الدرجة التي يحصل عليها العامل من حيث المدى.

حيث إن المدى = أكبر قيمة - أصغر قيمة / عدد القيم، أعلى خيار - أدنى خيار $5-1=4$ ، ثم تقسيم الفرق على عدد المستويات التي تم اختيارها وعددها (3) كما يلي: $4/3=1.33$ ثم يتم إضافة 1.33 إلى الحد الأدنى لكل فئة.

أ. فالدرجة من (1- 2.33) للفقرة الواحدة تدل على مستوى منخفض من الدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي.

ب. والدرجة من (2.34 - 3.67) للفقرة الواحدة تدل على مستوى متوسط من الدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي.

ج. والدرجة من (3.68- 5) للفقرة الواحدة تدل على مستوى عالٍ من الدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي.

إجراءات الدراسة :

تم اتباع الإجراءات التالية خلال تطبيق الدراسة :

1. تم جمع الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.
2. تم تحديد أفراد عينة الدراسة، بالطريقة المحددة مسبقاً.
3. تم تطوير المقاييس حسب الطريقة المتبعة، وتم التحقق من الخصائص السيكومترية لها.
5. تم تطبيق مقاييس الدراسة على عينة الدراسة.
6. تم ادخال البيانات وتحليلها ومناقشتها والخروج بالتوصيات.

الأساليب الإحصائية :

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية :

1. لحساب دلالات الصّدق والثّبات تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون.
2. للإجابة على السّؤال الأوّل تمّ استخراج المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى.
3. وللإجابة عن السّؤال الثّاني تمّ استخدام معامل ارتباط بيرسون.
4. للإجابة عن السّؤال الثّالث تمّ استخدام اختبارات للعينات المستقلة.
5. وللإجابة عن السّؤال الرابع تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرجة بطريقة (Enter)

مناقشة النتائج والتوصيات

فيما يلي استعراضا لنتائج البحث ومناقشتها والخروج بالتوصيات المنبثقة من النتائج:

1.4 نتائج البحث ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشته: ما مستوى التوافق الزوجي والمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمقياس أبعاد التوافق الزوجي والدرجة الكلية والجدول (6) يبين النتائج

والدرجة الكلية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
البعد الاسري	3.25	0.54	4	متوسط
البعد النفسي والإشباع العاطفي	3.58	0.48	1	متوسط
البعد التقني والمعرفي	3.35	0.51	2	متوسط
البعد الاجتماعي	3.29	0.49	3	متوسط
الدرجة الكلية	3.37	0.35		متوسط

يتبين من الجدول (6) أن العاملين في القطاع الصحي لديهم مستوى متوسط من التوافق الزوجي، سواء بالدرجة الكلية او الابعاد، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي

(3.37) بانحراف معياري (0.35)، بينما جاء أعلى بعد من ابعاد التوافق الزوجي لدى العاملين في القطاع الصحي في البعد المرتبط بالجانب النفسي والإشباع العاطفي ثم البعد المرتبط بالجانب الاجتماعي الثقالي والمعرفي، وقد جاء أقل الابعاد لدى العاملين في القطاع الصحي في البعدين المرتبط الجانب الاجتماعي والبعد الأسري.

ولإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمقياس

أبعاد المرونة النفسية والدرجة الكلية والجدول (7) يبين النتائج

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس أبعاد المرونة النفسية

والدرجة الكلية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
البعد الاجتماعي	3.53	0.61	1	متوسط
الأبعاد	3.29	0.76	2	متوسط
التسامح	3.09	0.73	4	متوسط
اتخاذ القرار	3.20	0.47	3	متوسط
الدرجة الكلية	3.28	0.48		متوسط

يتبين من الجدول (7) أن العاملين في القطاع الصحي لديهم مستوى متوسط من

المرونة النفسية، سواء بالدرجة الكلية او الابعاد، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي

(3.28) بانحراف معياري (0.48)، بينما جاء أعلى بعد من ابعاد المرونة النفسية لدى

العاملين في القطاع الصحي في البعد الاجتماعي ثم البعد المرتبط بالإبداع، وقد جاء أقل

الابعاد لدى العاملين في القطاع الصحي في البعدين اتخاذ القرار والتسامح.

ولإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمقياس

أبعاد الدافعية المهنية والدرجة الكلية والجدول (8) يبين النتائج

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس أبعاد الدافعية المهنية

والدرجة الكلية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
الاستمتاع بالأداء	3.67	0.68	1	متوسط
الرضا في مساعدة المرضى	3.57	0.77	2	متوسط
الطموح المهني	3.37	0.76	3	متوسط
الانجاز المهني	2.85	0.48	4	متوسط
الدرجة الكلية	3.37	0.49		متوسط

يتبين من الجدول (8) أن العاملين في القطاع الصحي لديهم مستوى متوسط من الدافعية المهنية، سواء بالدرجة الكلية أو الأبعاد، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.37) بانحراف معياري (0.49)، بينما جاء أعلى بعد من أبعاد الدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في المرتبط بالجانب المتعلق بالاستمتاع بالأداء ثم البعد المرتبط بالرضا في مساعدة المرضى، وقد جاء أقل الأبعاد لدى العاملين في القطاع الصحي في البعدين الطموح المهني والانجاز المهني.

ويُعتبر التوافق الزوجي العماد الرئيسي لبقاء الأسرة والحفاظ على كيانها كأُسرة قويّة متماسكة مشبعة لاحتياجات الزوجين النفسيّة والاجتماعيّة، حيث يؤثر التوافق الزوجي على الصّحة النفسيّة ونوعية الحياة لدى الزوجين، ويبدو أن المستوى المتوسط الذي ظهر لدى العاملين في الحقل الصحي يعود لعوامل متعددة منها : طفولة الزوجين، والوضع المالي، ودور أهل الزوجين، والتكامل، والشخصية، والالتزام الديني.

ويُفسر ذلك استناداً لنظرية التحليل النفسي "لسيجموند فرويد التي رأت أن الأنا القويّة لدى الزوجين هي التي تسيطر على الهو والأنا الأعلى والتي تحدث توافقاً بينهما وبين الواقع، كما ترتبط بالنظرية السلوكيّة لسكنر التي رأت أن سلوك الفرد متعلم مكتسب بالتعزيز والتدعيم أو بالعقاب، ويفسرون التفاعل الزوجي على أنه متطلب لحدوث التوافق الزوجي، أما النظرية المعرفية كما أشار اليس أن الأفكار اللاعقلانية تؤثر على حياة الفرد وعلى طريقة التعامل مع الآخرين التركيز وعلى فهم العواطف والسلوك بحسب المحتوى المعرفي للزوجين. حيث يحدد السلوك نتيجة لما اكتسبناه من معلومات وخبرات معرفيّة، وترتبط كذلك مع نظرية الاتصال لفرجينيا ساتير التي تحدث عن التواصل الفعال بين الزوجين وأثره على التوافق بينهما، وأثره على جميع أفراد الأسرة، وإن التواصل الفعال بين الزوجين يعطي الفرصة امامهما للوصول إلى حياة بعيدة عن المشكلات.

وتتفق مع نتائج الدراسات السابقة التي أشارت إلى مستويات متوسطة من التوافق الزوجي ومنها دراسة فيليبوفيك وآخرين (Filipovic et al, 2015) والتي أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الانفعالات السلبية جاء بدرجة متوسطة، وهي الغضب والاكتئاب والقلق في العلاقة بين المعتقدات اللاعقلانية والتوافق الزوجي، بمعنى أن المعتقدات اللاعقلانية تؤدي إلى انفعالات سلبية ومنها الغضب، وهذه الانفعالات السلبية تؤدي إلى

انخفاض مستوى التوافق الاسري. كما تتفق مع نتيجة دراسة السميحيين (2018) والتي أظهرت أن مستوى التوافق الزوجي لدى أفراد عينة الدراسة جاء بدرجة متوسطة. بينما تختلف مع نتيجة دراسة ساهو وسن (Sahul & singhll, 2014) ، التي أظهرت نتائج الدراسة أن كلا النساء العاملات وغير العاملات يمتلكن مستوى مرتفع من الصحة النفسية والتوافق الزوجي.

وتعزو الباحثة النتيجة الحالية لوجود عوامل مختلفة تلعب دوراً في التأثير إيجابياً وسلبياً على العاملين في القطاع الصحي.

أما بالنسبة للمرونة النفسية فتؤثر فيها قدرة الفرد على التعامل مع الضغوط النفسية، والقدرة على التكيف مع التحديات والصعوبات اليومية، فعلى سبيل المثال فإن قدرة الممرض على استخدام استراتيجيات الدفاع الداخلية لتحسين مهارات التوافق النفسي والكفايات المرتبطة بها، وقدرة الفرد على الحفاظ على التوازن الداخلي عند التعرض إلى الظروف الصعبة، ويبدو أن المرونة النفسية تتحدد بعوامل عديدة ومنها: مستوى الذكاء، والحالة المزاجية في الطفولة المبكرة، والوالدية الفعالة، والخبرات الثقافية، وتمثل مصادر المرونة النفسية بمصادر الدعم الخارجية التي تحافظ على استمرار المرونة، وامتلاك مهارات حل المشكلات للمواقف الضاغطة، والقوة الذاتية والشخصية التي يمتلكها الفرد، ونظام تفكيره، وشكل استيعابه، وإدراكه للمثيرات من حوله، ومدى تقبله للمثيرات الجديدة.

كما أن هناك خمسة مؤثرات تعمل على بناء وتعزيز المرونة النفسية ومنها: التجارب، والمهارات، والتفاعل، والعلاقات، وفوائد المرونة النفسية، والصحة النفسية، والنظرة الايجابية للحياة، والاستمرارية في العطاء، والاتصال الفعال

وتتفق النتيجة الحالية مع بعض النظريات النفسية ومنها: نظرية التحليل النفسي التي أشارت أن وظيفة الأنا أنها تسعى إلى التوفيق بين ضغط الغرائز من جهة وضغط الأنا وقدرتها ونجاحها على أحداث التوازن والتوافق بين متطلبات الهو والأنا الأعلى، والنظرية السلوكية التي تقوم على تعلم مجموعة من العادات التي سبق أن تعلمها الفرد، فالسلوك كله مكتسب متعلم تحت شروط التعزيز، وتتفق مع نتيجة النظرية المعرفية حيث أشارت أن المرونة النفسية جزءاً أساسياً من النظرية المعرفية لأنه بالمرونة حل للمشكلات وتكيف مع الخبرات السابقة لأنها جزء من التفكير ومن الدافعية العقلية.

وتختلف مع نتيجة دراسة أبو عاذرة (2018) التي أظهرت النتائج أن الاخصائيين النفسيين يتمتعون بمستوى مرتفع من المرونة النفسية، وتختلف كذلك مع نتيجة دراسة صايمة (2018) والتي أشارت أن مستوى المرونة النفسية جاء بدرجة مرتفعة، كما تختلف مع نتيجة دراسة ملحم (2020) التي أظهرت أن مستوى المرونة النفسية لدى أفراد العينة كان مرتفعاً

وتعزو الباحثة المستوى المتوسط لدى العاملين في القطاع الصحي نظراً لأهمية المرونة النفسية لدى هذه الفئة والتي يسعون لتحسينها للتعايش مع التغيرات المختلفة خاصة المرتبطة منها بالظروف التي يعملوا بها حالياً في ظل جائحة كورونا وما ترتب عليهم من ضغوط نفسية.

أما بالنسبة للدافعية المهنية فتتشكل الدافعية لدى الفرد نتيجة لوجود حاجات معينة يسعى الفرد من خلالها إلى إشباع هذه الحاجات، وتؤثر دوافع الافراد في جميع نواحي سلوكهم، وتفكيرهم، وتعلمهم، وأدائهم، وأعمالهم، وسلوكهم الاجتماعي وحبهم للناس، وتعاونهم أو تنافسهم، وتسامحهم مع الآخرين، كل ذلك بفعل دوافعهم التي تجعلهم يتصرفون في بعض المواقف على نحو ما، وأحياناً يتصرفون بفعل دوافع لا شعورية ولا يكونون على وعي بها، ولذلك كانت معرفة الدوافع التي تؤثر في سلوك الانسان في موقف معين من العوامل المهمة التي تساعد على فهم السلوك الذي يصدر منه في ذلك الموقف

والدافعية المهنية مرتبطة بالحياة المهنية والوظيفية للفرد وهي تشمل ثلاثة محكات رئيسية يمكن تلخيصها بما يأتي: الأداء الوظيفي، والطموحات الوظيفية، وجودة الحياة. وتشكل الدافعية المهنية القوى الداخلية التي يشعر بها الفرد وتدفعه إلى توظيف الكفايات والمعارف والمهارات والطاقة التي يمتلكها الفرد في محيط مهنته، ويؤثر في الدافعية المهنية كل من: الدافعية الذاتية، والحالة المزاجية، والمتغيرات النفسية، ومستوى التفاؤل والتشاؤم، والتنشئة الاجتماعية، كما يؤثر فيها كذلك العبء المهني الزائد، والدخل غير الكافي على دافعية الفرد المهنية، وعدم الكفاءة، وصراع وغموض الدور، وتساعد الدافعية المهنية العاملين في الحقل الصحي على التصرف بما تقتضيه الظروف والمواقف المختلفة، حيث لها وظيفة كبيرة في أداء الفرد للمهام بشكل مرضٍ للفرد عن مهنته، وأن السلوك المدفوع مهنيًا.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة بعض النظريات ومنها: النظرية السلوكية التي أكدت أن السلوك مكتسب ومتعلم من البيئة وقسموا الدافعية إلى دوافع إيجابية تسهم في تقوية السلوك واستمراريته، ودوافع سلبية تتمثل في حذف مثير غير مرغوب فيه من أجل تقوية السلوك المرغوب فيه، والنظرية الإنسانية التي تمثل هذه النظرية في أن الدافعية المهنية تعتبر من الاحتياجات التي يجب أن تتواجد لدى الموظف للقيام بإنجاز المهام المهنية والأنشطة المهنية على أكمل وجه، ونظرية العاملين لهيرزبرج والتي تتمثل هذه النظرية بمجموعتين من العوامل التي تؤثر في الدافعية المهنية، أحدهما داخلي والأخرى خارجي، بحيث تشمل العوامل الداخلية على العمل نفسه والتي تتمثل بالشعور بالاحترام وتقدير الجهود المبذولة، وتشتمل العوامل الخارجية على البيئة المهنية المحيطة بالعمل مثل الإشراف المهني والرواتب والتحفيزات المهنية وغيرها.

وتتفق كذلك مع نتيجة دراسة عبدالحليم (2020) التي أظهرت أن الدرجة الكلية للدافعية المهنية جاءت ضمن درجة امتلاك متوسطة، بينما تختلف مع نتائج دراسة الفضلي (2013) والتي أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الدافعية المهنية لدى معلمات رياض الاطفال بالكويت كانت مرتفعة، كما تختلف مع نتيجة دراسة آتش ويلماز (Ateş and Yilmaz,2018) والتي أظهرت نتائج الدراسة أن متوسط الدرجات التي حصل عليها معلمو المدارس الابتدائية من مقياس الدافعية المهنية كان منخفضاً.

وتعزو الباحثة المستوى المتوسط للدافعية المهنية لوجود عوامل مختلفة تلعب دوراً مؤثراً لدى العاملين في الحقل الصحي ولذلك لا بد ان تؤثر تلك التغيرات على دافعية العاملين في الحقل الصحي في ظل الظروف الحالية الضاغطة عليهم المرتبطة بانتشار جائحة كورونا بشكل كبير.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشته: هل هناك علاقة بين التوافق الزوجي في كل من المرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك؟
للإجابة عن السؤال الحالي تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين التوافق الزوجي مع المرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك وكانت النتيجة كما تظهر في الجدول (9)

الجدول (9) معامل ارتباط بيرسون بين التوافق الزوجي من جهة وبين المرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك

التوافق الزوجي					المقياس	
الدرجة الكلية للتوافق	البعد الاجتماعي	البعد الثقالي	البعد النفسي	البعد الأسري	المقياس	المرونة النفسية
♦♦0.59	♦♦0.35	♦♦0.41	♦♦0.39	♦♦0.41	البعد الاجتماعي	المرونة النفسية
♦♦0.42	♦♦0.31	♦0.26	♦♦0.41	♦0.21	الابداع	التسامح
♦♦0.39	♦0.25	♦♦0.31	♦0.25	♦0.18	اتخاذ القرار	الدافعية المهنية
♦♦0.39	♦0.23	♦0.20	♦0.14	♦♦0.34	الدرجة الكلية	الرضا في مساعدة المرضى
♦♦0.56	♦♦0.39	♦♦0.55	♦♦0.42	♦♦0.49	الدرجة الكلية	الطموح المهني
♦♦0.58	♦♦0.45	♦♦0.39	♦♦0.39	♦♦0.54	الاستمتاع بالأداء	الإنجاز المهني
♦♦0.52	♦♦0.49	♦♦0.47	♦0.20	♦♦0.36	الرضا في مساعدة المرضى	الدرجة الكلية
♦♦0.66	♦♦0.64	♦♦0.43	♦♦0.39	♦0.20	الطموح المهني	
♦♦0.49	♦♦0.34	♦♦0.44	♦♦0.33	♦♦0.29	الإنجاز المهني	
♦♦0.68	♦♦0.69	♦♦0.61	♦♦0.48	♦♦0.43	الدرجة الكلية	

♦♦دال عند مستوى (0.05=α) ♦♦دال عند مستوى (0.01=α)

يتبين من نتائج السؤال الحالي وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية إيجابية بين التوافق الزوجي بالدرجة الكلية والأبعاد من جهة وبين المرونة النفسية والدافعية المهنية من جهة ثانية سواء بالدرجة الكلية أو الأبعاد، وقد جاء معامل ارتباط بيرسون بالدرجة الكلية بين التوافق الزوجي والمرونة النفسية (0.56) بينما جاء معامل ارتباط بيرسون بالدرجة الكلية بين التوافق الزوجي والدافعية المهنية (0.68) مما يشير إلى أن التوافق الزوجي يرتبط إيجابياً بشكل دال إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05=α)

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع بعض نتائج الدراسات السابقة ومنها دراسة بلينجر (Belanger Schiavi, Sabourin, Ghassan, 2014) والتي أشارت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين التوافق الزوجي وكل من تقدير الذات واستراتيجيات التعامل مع الضغوط سواء لدى الأزواج أو الزوجات، ومع نتيجة دراسة سحيري (2020) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء العاطفي والتوافق الزوجي لدى أفراد العينة، كما تتفق مع نتيجة دراسة صايمة (2018) التي أظهرت وجود علاقة طردية بين بعد تدني تقدير الذات التابع لمتغير الشعور بالذنب وبين أبعاد المرونة النفسية، ومع نتيجة دراسة أحمددي (2017) التي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين

الضغوط المهنية والدافعية المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والطموح والمثابرة لدى أساتذة التعليم المتوسط، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والعلاقات داخل وخارج بيئة العمل لدى أساتذة التعليم المتوسط.

بينما تختلف مع نتيجة دراسة السميري (2015) التي أظهرت وجود علاقة سلبية بين مشكلات الموظفين المتقاعدين والمرونة النفسية لديهم، وتختلف كذلك مع نتيجة دراسة سرين وميكن (Serpen & Mackan, 2017) التي أظهرت عدم وجود ارتباط ثنائي بين المرونة النفسية والتوافق الزوجي.

وتفسر الباحثة وجود علاقة إيجابية طردية دالة إحصائية بين كل من التوافق الزوجي بالدرجة الكلية وابعاده من جهة وبين كل من المرونة النفسية والدافعية المهنية بالدرجة الكلية والأبعاد من جهة ثانية وذلك بسبب طبيعة المتغير فعندما يمتلك العامل في الحقل الصحي توافقاً زوجياً فإن ذلك لا شك يرتبط إيجابياً بمرونته النفسية ودافعيته المهنية ويشكل عاملاً مساعداً في التأثير بهما سواء بالدرجة الكلية أو الأبعاد المختلفة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشته: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي والمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك تعزى للجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام اختبار (ت) (t-test) لفحص الفروق بين متوسطات الأداء على الدلالة الإحصائية على التوافق الزوجي والمرونة النفسية والدافعية المهنية، تبعا للجنس لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك، والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10) : نتائج اختبار (ت) لمتوسطات الأداء على التوافق الزوجي والمرونة النفسية والدافعية المهنية لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة الكرك تبعاً للجنس

المقياس	الأبعاد	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة التغير (ت)	مستوى الدلالة
التوافق الزوجي	البعد الأسري	ذكور	87	3.27	0.52	238	0.48	0.63
		إناث	153	3.24	0.55			
	البعد النفسي والأشباع	ذكور	87	3.52	0.45	238	-1.55	0.12
		إناث	153	3.62	0.50			
	البعد الثقافي والمعرفي	ذكور	87	3.35	0.45	238	-0.14	0.89
		إناث	153	3.36	0.54			
	البعد الاجتماعي	ذكور	87	3.27	0.50	238	-0.57	0.57
		إناث	153	3.30	0.48			
	الدرجة الكلية للتوافق	ذكور	87	3.35	0.34	238	-0.59	0.56
		إناث	153	3.38	0.36			
المرونة النفسية	البعد الاجتماعي	ذكور	87	3.46	0.82	238	-1.24	0.22
		إناث	153	3.57	0.44			
	الابديع	ذكور	87	3.02	0.84	238	❖❖-4.44	0.00
		إناث	153	3.46	0.67			
	التسامح	ذكور	87	3.12	0.90	238	0.59	0.55
		إناث	153	3.07	0.61			
	اتخاذ القرار	ذكور	87	3.22	0.61	238	-0.65	0.52
		إناث	153	3.19	0.38			
	الدرجة الكلية للمرونة	ذكور	87	3.33	0.64	238	-1.83	0.07
		إناث	153	3.67	0.35			
الدافعية المهنية	الاستمتاع بالأداء	ذكور	87	3.67	0.67	238	0.07	0.94
		إناث	153	3.66	0.68			
	الرضا في مساعدة المرضى	ذكور	87	3.89	0.42	238	❖❖5.08	0.00
		إناث	153	3.39	0.86			
	الطموح المهني	ذكور	87	3.48	0.78	238	1.67	0.10
		إناث	153	3.31	0.74			
	الإنجاز المهني	ذكور	87	2.90	0.53	238	1.12	0.27
		إناث	153	2.83	0.45			
	الدرجة الكلية للدافعية المهنية	ذكور	87	3.49	0.45	238	❖❖3.02	0.00
		إناث	153	3.29	0.50			

❖❖دالة احصائية عند مستوى $(\alpha=0.01)$

يظهر من الجدول السابق أن التوافق الزوجي لدى العاملين في القطاع الصحي لا يختلف تبعاً للجنس سواء في الدرجة الكلية أو الأبعاد الأربعة حيث ظهر أن قيمة ت للدرجة الكلية بلغت (0.59) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، بينما يتبين من نتائج الجدول السابق المرتبطة بالمرونة النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي أن لا يختلف بالدرجة الكلية ومعظم الأبعاد حيث ظهر أن قيمة ت للدرجة الكلية بلغت (1.83) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، بينما تبين وجود فروق في بعد الأبعاد حيث بلغت قيمة ت (4.44) وهي دالة إحصائياً عن مستوى (0.01) وقد كانت الفروق لصالح الإناث مقارنة مع الذكور، أما بالنسبة للدافعية المهنية فقد تبين وجود فروق في الدرجة الكلية وفي بعد الرضا في مساعدة المرضى حيث بلغت قيمة ت للدرجة الكلية (3.02) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) وقد كانت الفروق لصالح الذكور مقارنة مع الإناث، أما بالنسبة لبعد الرضا في مساعدة المرضى فقد بلغت قيمة ت (5.08) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) وقد كانت الفروق لصالح الذكور مقارنة مع الإناث. أما بقية الأبعاد فلم يكن هناك فروق بينها تبعاً للجنس في الدافعية المهنية.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة السميحيين (2018) التي بينت النتائج عدم وجود دلالة إحصائية في التوافق الزوجي لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، كما تتفق مع نتيجة دراسة أبو وندي (2015) في المرونة النفسية والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى و متغير الجنس، كما تتفق مع نتيجة دراسة السمييري (2015) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسية تعزى لمتغير الجنس، كما تتفق مع نتيجة دراسة أبو عاذرة (2018) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في المرونة النفسية تعزى للجنس، ومع نتيجة دراسة أحمد (2019) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق بين أساتذة الجامعة في حالة المرونة النفسية تبعاً لمتغير الجنس.

بينما تختلف مع نتيجة دراسة سربن وميكن (Serpen & Mackan, 2017) التي أشارت إلى وجود فروق ظاهرية في مستوى التوافق الزوجي تبعاً لمتغير الجنس، كما تختلف مع نتيجة دراسة بوتو وميلونوكوكيك وكلييري وتسيراس (Botou, Mylonakou-

(2017) Keke, Kalouri & Tsergas والتي أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى المرونة النفسية بين المعلمين تعزى للجنس لصالح الذكور، بينما تختلف مع نتيجة دراسة وحود (2019) حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس المرونة النفسية تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الذكور، وحول وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الرضا الزوجي تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الإناث، كما تختلف مع نتيجة دراسة عبدالحليم (2020) التي أشارت النتائج أيضاً أنه لا تختلف العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية باختلاف نوع الجنس.

ويبدو ان العاملين في الحقل الصحي لا يختلف في مستوى التوافق الزوجي والمرونة النفسية تبعاً للجنس عموماً حيث يعيشوا ظروف اسرية ونفسية مرتبطة بطبيعة العمل متقاربة نوعاً ما، ويبدو ان الابداع في المرونة النفسية قد ظهر أفضل لدى الاناث منه لدى الذكور ويعود ذلك لكون الاناث يسعين باستمرار للتطوير والتجديد والابتكار والتحديث سواء في حياتهن النفسية وتعاملهن مع الاخرين للوصول إلى المستوى المتقدم والمناسب باستمرار.

بينما كان هناك فروق في الدافعية المهنية في بعض الابعاد والدرجة الكلية ولصالح الذكور على حساب الاناث حيث ظهر ذلك في بعد الرضا في مساعدة المرضى وفي الدرجة الكلية مما يدل على أن الذكور راضين بشكل اكبر في مساعدة المرضى ويحرصون على تقديم كل ما يمكن لهم بروح إيجابية وبمبادرة ويحرصون على تجديد حياتهم المهنية وتخفيض مستوى الاحتراق النفسي لديهم.

التوصيات والمقترحات:

بناء على نتائج الدراسة الحالية توصي الباحثة بما يلي:

1. عمل ورش تدريبية ومقابلات فردية وارشاد جمعي للعاملين في القطاع الصحي للعمل على رفع من مستوى التوافق الزوجي والمرونة النفسية والدافعية المهنية لديهم.
2. الاستفادة من طبيعة العلاقة بين التوافق الزوجي وكل من المرونة النفسية والدافعية بحيث يتم العمل على تطوير احدهم بما يرتبط بتطوير المتغيرات الثانية.
3. اخضاع الذكور والاناث العاملين في القطاع الصحي ببرامج مشتركة ارشادية بغض النظر عن الجنس عند الرغبة في تطوير التوافق الزوجي
4. العمل على الاستفادة من المرونة النفسية لدى الاناث وخاصة في بعد الابداع ومساعدتهن للمحافظة على مستوى الابداع وتشجيع الذكور للوصول إلى الابداع في المرونة النفسية كما لدى الاناث.
5. العمل على الاستفادة من الدافعية المهنية لدى الذكور وخاصة في بعد الرضا في مساعدة المرضى وتعزيزهم على هذا المستوى، وتأكيد هذا الدور للوصول به الى مستوى مرتفع لدى الاناث.
6. اجراء المزيد من الدراسات للتحقق من مستوى التأثير للتوافق الزوجي في المرونة النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي

المصادر والمراجع

المراجع العربية :

- أبو عاذرة، إيمان (2018). الصدمة المنتقلة وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى الاخصائيين النفسيين العاملين في مراكز الصحة النفسية في محافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية(غزة)، فلسطين.
- أبو وندي، عصام (2015). الضغط النفسي في العمل وعلاقته بالمرونة النفسية لدى العاملين بمستشفى كمال عدوان بمحافظة شمال غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.
- أحمدي، خولة (2017). علاقة الضغوط المهنية بالدافعية المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط: دراسة ميدانية. مجلة الرواق، 6(9)، 151-163.
- اسماعيل، هالة (2017). المرونة النفسية وعلاقتها باليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية. مجلة الإرشاد النفسي، 1 (50)، 42_48.
- البراك، سعاد (2017). تأثير الضغوط العملية على الدافعية المهنية لدى معلمات صعوبات التعلم. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 6(21)، 74-107.
- البريكي، حسن (2016). التوافق الزوجي وأثره على استقرار الأسرة. مجلة كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، 2 (33)، 271_312.
- البشارات، دينا (2019). المرونة النفسية وعلاقتها بالالتزام الأكاديمي وتقدير الذات لدى طلبة جامعة اليرموك. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- الذيابات، نارمان (2018). فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستند إلى نظرية التحليل التفاعلي في تنمية التوافق الزوجي وأساليب إدارة الحياة لدى عينة من الأمهات حديثات الأمومة في محافظة الكرك. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- سحيري، زينب (2020). الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق الزوجي لدى عينة من أساتذة جامعة الاغواط، الجزائر. مركز جيل البحث العلمي، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، (62)، 77 - 99.
- السميحين، فادية (2018). التوافق الزوجي لدى المرشدين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات. دراسات - العلوم التربوية، 45(2)، 497-507.
- صايمة، علي (2018). الشعور بالذنب وعلاقته بالمرونة النفسية لدى ممرضي أقسام العناية المركزة في مستشفيات قطاع غزة الحكومية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.

- عبدالرحيم، رضا (2020). نوع الجنس كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية للمعلمين باستخدام نمذجة المعادلة البنائية متعددة المجموعات. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 4(46)، 160-186.
- عبدالله، صابر (2019). الدافعية المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية للممارسين المهنيين. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، 1(48)، 269-313.
- عياصرة، علي (2006). القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، الأردن، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- غباري، ثائر (2008). الدافعية النظرية والتطبيق. الاردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- غنيم، إبراهيم (2020). بعض المشكلات التي تواجه أسر الأطقم الطبية المكافحة لفيروس كورونا "Covid-19" ومقترحات تربوية للتغلب عليها. المجلة التربوية 80(2)، 373-407.
- فضل، أحمد (2015). الذكاء الروحي وعلاقته بالسعادة والدافعية المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة التربية، 60(60)، 19-28.
- الفضلي، ياسمين (2013). الدافعية المهنية لدى معلمات رياض الاطفال في ضوء بعض المتغيرات الذاتية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، الاردن.
- القطاونة، دلالة (2018). فاعلية برنامج إرشادي جمعي سلوكي معرفي في تحسين المرونة النفسية والتمكين النفسي لدى عينة من النساء المعنفات في جنوب الاردن. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة مؤتة، الاردن.
- المعاطيه، خليل (2015). التوافق الزوجي والاتجاه نحو الإعاقة لدى أسر الأطفال المعوقين سمعياً وعلاقتهم بدافعية الانجاز لدى أبنائهم المعوقين سمعياً، مجلة كلية التربية، 4(164)، 137-167.
- ملحم، محمد (2020). العلاقة بين المرونة النفسية والتوافق الزوجي لدى عينة من المعلمين المتزوجين والمعلمات: دراسة تنبؤية. المجلة الاردنية للعلوم الاجتماعية 13(1)، 81-96.
- وحود، رولا (2019). الرضا الزوجي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى عينة من موظفي جامعة دمشق. مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية 41(81)، 49-96.

المراجع الاجنبية:

- Andrew, R., Chantal, L., Thomas, J., & Kim, C. (2016). **The Impact of Resilience on Role. Stressors and Burnout in Elementary and Secondary Teachers**, Available online at: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1114252>.
- Ateş, H., & Yılmaz, P. (2018). Investigation of the Career Motivation Level of Primary School Teachers. **Journal of Education and Training Studies**, 6 (3), 184-196

- Belanger, C., Schiavi, M., Sabourin, S. & Ghassan, C. (2014). Self- esteem coping Efforts and marital Adjustment. **Europe's journal of psychology**, 10(4), 60-671.
- Biron, M. (2012). Emotional work in the organization of life: psychological flexibility and regulate Emotion. **Human Relations**, 65(10), 1259- 1282.
- Cheng, C., Bobo, L., & Puisally, C.(2014). Coping Flexibility and Psychological Adjustment to Stressful Life Changes: A Meta- Analytic Review. **Psychological Bulletin** 140(6),1582-1607.
- Day, R. & Allen, T. (2004). The relationship between Career Motivation and Self- Efficacy With Protege Career success, *Journal of Vocational*,5(45), 55-75.
- Filipovic, S., Vukosavljevi- Gvozden, T., & Opai, G.(2015). Irrational Beliefs, Dysfunctional Emotions, and Marital Adjustment: A Structural Model. **Journal of Family**,(37).10 .1177 /0192513X15572384.
- Gaunt, R. (2016). Couple Similarity and Marital Satisfaction: Are Similar Spouses Happier. **Journal Of Personality**, 74(5), 1401- 1420.
- Gubbins, C., Perosa, L., & Haring-Bartle, S.(2010). Relationships Between Married Couples, Self'- Differentiation/ Individuation and Gottman's Model of Marital Interactions. **Contemporary Family Therapy: An International Journal**, 32(4), 383-395.
- Guzel, H. (2011). Investigation of Demographic Properties and Motivation Factors of Physics Teachers. **Educational Sciences: Theory & Practice**, 11(2),32-47.
- Pirani, E., & Vignoli, D. (2016). Changes in the Satisfaction of Cohabitors Relative to Spouses Over Time. **Journal of Marriage & Family**, 78(3), 598- 609.
- Sahul, K & Singhll, D., (2014). Mental Health and Marital compatibilityof Working and Non-Working Married Women. **International Journal of Advancement in Education and Social Sciences**, 2(2), 24-28.
- Serpen, A., & Mackan, A. (2017). The Effect of Problem Solving Skills and Resilience to The Marital Adjustment In Old Ages. **The Eurasia Proceedings of ducational & Social Sciences**, 7(15), 169-174.
- Soylu, Y. & Kagnıcı, D. (2015). Prediction of marital compatibilityaccording to Empathic Tendency, Communication and conflict resolution styles.**Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal**, 5 (43), 44- 54.
- Tugade, M., & Fredrickson, B. (2014). Resilient individuals use positive Emotions to Bounce back From negative emotional experiences. **Journal of Personality and Social Psychology** 86(4), 320-333.
- Vowles, K., & McCracken, L. (2010). Comparing the role of psychological Flexibility and Traditional pain management coping strategies in Chronic pain treatment outcomes. **Behavior Research and Therapy**, 48(5), 141- 146.

أثر الصادرات على النمو الاقتصادي في فلسطين (1995 – 2019)

The Impact of Exports on Economic Growth in Palestine (1995-2019)

عصام نعيم عياش^{1*}، احمد محمد اكرم شويكة²

Isaam N. Ayyah^{1*}, Ahmad M. Shwekeh²

¹ قسم العلوم المالية والصرفية المحوسب، جامعة فلسطين التقنية - خضوري، طولكرم، ² قسم

العلوم المالية والصرفية المحوسب، جامعة فلسطين التقنية - خضوري، طولكرم

Department of Computerized Financial and Banking Science, Palestine Technical University-Kadoorie (PTUK), Tulkarm-Palestine¹, Department of Computerized Financial and Banking Science, Palestine Technical University-Kadoorie (PTUK), Tulkarm-Palestine,²

شكر وتقدير: يتقدم الباحثان بجزيل الشكر والتقدير الى جامعة فلسطين التقنية -

خضوري على دعمها و تمويل نشر هذا البحث

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة لقياس أثر الصادرات على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 – 2019)، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام أربعة متغيرات: متغير تابع وهو الناتج المحلي الإجمالي (GDP) ممثلاً للنمو الاقتصادي، وثلاثة متغيرات تفسيرية وهي: متغير الصادرات ومتغير تراكم رأس المال ومتغير تعويضات العاملين. حيث تم استخدام نموذج الانحدار الخطي والمتعدد وتم إضافة المتغير الوهمي (Dummy) وهو المتغير السياسي. وأظهرت النتائج معنوية كل من متغير الصادرات وتراكم رأس المال وتعويضات العاملين، وتبين من خلال الدراسة أن متغير الصادرات يحمل إشارة سالبة ويؤثر بشكل سلبي على النمو الاقتصادي، ومن المحتمل أن يعزى السبب في ذلك إلى الممارسات الإسرائيلية من إغلاقات وحصار بدواع أمنية وخاصة أن 90% من الصادرات الفلسطينية تتجه إلى إسرائيل، وذلك يجعل الصادرات الفلسطينية تتأثر بشكل كبير من الممارسات الإسرائيلية، كذلك يعزى السبب في أن الصادرات الفلسطينية المصنعة تعتمد على المواد الخام والوسيطة مرتفعة التكاليف التي يتم استيرادها، وتتحكم بدخولها إسرائيل وبالتالي لن تجد لها مكاناً في الأسواق التنافسية العربية والعالمية. كما تبين من خلال الدراسة الأثر الإيجابي لمتغير تراكم رأس المال وتعويضات العاملين على النمو الاقتصادي في فلسطين. وأخيراً أوصت الدراسة بالبحث عن الأسباب الحقيقية وراء جعل متغير الصادرات بشكله الحالي يؤثر بشكل سلبي على النمو الاقتصادي في فلسطين ودراساتها ووضع الحلول لجعل قطاع الصادرات يتجه بالاتجاه الصحيح حسب الفرضية القائلة النمو قائم على الصادرات (Export Led Growth)

الكلمات المفتاحية: الصادرات، النمو الاقتصادي، راس المال التراكمي، تعويضات العاملين.

Abstract

This study aimed to measure the impact of exports on economic growth in Palestine during the period (1995 - 2019), using four variables: dependent variable are gross domestic product (GDP) representatives of economic growth, and three explanatory variables: exports, capital accumulation and compensation of employees. regression analysis (simple and multiple) has been used, adding a dummy variable which is the political variable. The results showed significant each variable exports and capital accumulation and worker's compensation, is clear from the study that the variable exports carry signal is negative and a negative impact on economic growth, is likely to be attributed that to the practices of the Israeli closures and siege of security reasons, especially that 90% of the exports pushed the heading to Israel, and that makes Palestinian exports is largely affected by the Israeli practices, as well as condolences to the reason that Palestinian exports manufactured based on raw materials and catalytic high costs that are imported and control the entry of Israel and therefore would not find a place in competitive markets and Arab World. As is clear from the study, the positive impact of variable capital accumulation and compensation of employees on economic growth in Palestine. Finally, the study recommended the search for the real reasons behind making the variable exports in its current form have a negative impact on economic growth in Palestine and studies and to develop solutions to make the export sector is heading in the right direction according to the hypothesis of growth based on exports (Export Led Growth).

Keywords: Imports. Economic growth, Accumulated Capital , compensation of employees.

المقدمة :

يعتبر النمو الاقتصادي من أهم الأهداف للحكومات في مختلف بلدان العالم، وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على النمو الاقتصادي والتي عكفت الدراسات التطبيقية والنظرية منها لمعرفة أثر هذه العوامل على النمو الاقتصادي. ويعتبر حجم الصادرات أحد العوامل التي تؤثر على النمو الاقتصادي.

"يعتمد النمو الاقتصادي على عوامل عديدة فقد ركزت النظريات الاقتصادية على دور العمل ورأس المال المادي والبشري، والتقدم التقني خلال عملية النمو الاقتصادي، في حين تناولت الدراسات التطبيقية أثر العديد من العوامل كالإنتاجية، والتطورات المالية، وعرض النقود، وسوق الأسهم، والتضخم، وحجم السوق، وهيكل الأسعار، والموارد الطبيعية، والانفتاح الاقتصادي، والاستثمار الأجنبي المباشر، والإنفاق الحكومي، والإنفاق العسكري، والعوامل المؤسسية والاجتماعية، والمؤسسات السياسية. أما من الناحية العملية، فتلعب هذه العوامل جميعاً دوراً متكاملاً في تحقيق النمو وتسريعه، ويسبب غياب بعضها تعطيلاً أو تباطؤاً لآلية النمو(الخطيب، 2009)".

يتعرض الاقتصاد الفلسطيني إلى العديد من الصعوبات والمشاكل التي أثرت على حجم الصادرات الفلسطينية وجعل الاقتصاد الفلسطيني تابعاً للاقتصاد الإسرائيلي والذي جعل من السوق الفلسطيني سوقاً استهلاكياً ارتكز بشكل رئيسي على تلبية الاحتياجات الأساسية على الواردات من الخارج وزاد الفجوة بين الصادرات والواردات، وهناك العديد من المشكلات التي تواجه وتؤثر على حجم الصادرات الفلسطينية بسبب الممارسات الإسرائيلية، فسيطرة إسرائيل على المعابر والحدود الفلسطينية وتحكمها بشكل شبه تام في حركة الاستيراد والتصدير عبر فرض شروطها المجحفة بحق كل من الصادرات والواردات الفلسطينية (العوذ والسيّد أحمد، 2008).

يلعب قطاع التجارة الخارجية دوراً محورياً في الاقتصاد الفلسطيني سواء من حيث حجمه، وتأثيره البنوي، حيث شكلت التجارة الخارجية إلى إجمالي الناتج المحلي الفلسطيني أكثر من 70%. ويعاني قطاع التجارة الخارجية الفلسطيني من العديد من التشوهات الهيكلية ناجمة عن سياسة ممارسات الاحتلال الإسرائيلي، حيث تتلخص ملامحها الرئيسية في ضيق قاعدة الصادرات وحدودية تنوعها وضآلتها مقارنة بالواردات،

ومحدودية قدرة الصادرات على تغطية الواردات التي تزيد نسبتها عام 1998 عن 21% (الجعفري، 2000).

أهداف الدراسة :

يتمثل الهدف الرئيس من هذه الدراسة معرفة أثر الصادرات على النمو الاقتصادي في فلسطين.

وبصورة أكثر تفصيلاً، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

1. التعرف على واقع الصادرات الفلسطينية والمشاكل والمعوقات التي تواجه الصادرات الفلسطينية.

2. تحليل أثر حجم الصادرات على النمو الاقتصادي الفلسطيني.

3. قياس أثر المتغيرات المستقلة وهي تراكم رأس المال وتعويضات العاملين والصادرات بشكل خاص على المتغير التابع (النمو الاقتصادي).

4. تقديم التوصيات للجهات ذات العلاقة لتبني سياسة تشجيع الصادرات لتحقيق معدلات عالية من النمو الاقتصادي في فلسطين في حال كان تأثير الصادرات إيجابياً على النمو الاقتصادي.

مشكلة الدراسة :

بعد الإطلاع على العديد من الدراسات السابقة وجد العديد من الدراسات التي بحثت في العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي للعديد من الدول، إلا أن هذه العلاقة مازالت غامضة وتختلف من دولة إلى أخرى، ولم تستطع هذه الدراسات الوصول إلى نتيجة قطعية حول طبيعة هذه العلاقة، فقد بينت بعض الدراسات أن هناك علاقة سلبية بين الصادرات والنمو الاقتصادي، بينما أظهرت دراسات أخرى على إيجابية العلاقة بينهما، وبما أن الاقتصاد الفلسطيني له وضعه الخاص الذي يميزه عن الدول الأخرى، من هنا جاءت هذه الدراسة لقياس وتحديد اتجاه العلاقة وشكلها بين الصادرات ومعدل النمو الاقتصادي في فلسطين، كما سيتم تحديد قوة هذه العلاقة بناءً على المؤشرات الإحصائية المعروفة في هذا المجال.

تساؤلات الدراسة :

1. ما هو واقع الصادرات الفلسطينية والمشاكل والمعوقات التي تواجه الصادرات الفلسطينية؟
2. ما هو أثر حجم الصادرات على النمو الاقتصادي الفلسطيني؟
3. ما هو أثر المتغيرات المستقلة وهي الاستثمار، تعويضات الأيدي العاملة والصادرات بشكل خاص على المتغير التابع (النمو الاقتصادي)؟
4. ما هو مدى أهمية تبني سياسة تشجيع الصادرات لتحقيق معدلات عالية من النمو الاقتصادي في فلسطين؟

فرضيات الدراسة

سيقوم الباحثون في هذه الدراسة باختبار الفرضيات التالية :-

الفرضية الأولى

الفرضية الصفرية: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصادرات والنتاج المحلي الإجمالي.

الفرضية البديلة: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصادرات والنتاج المحلي الإجمالي.

الفرضية الثانية

الفرضية الصفرية: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تراكم رأس المال والنتاج المحلي الإجمالي.

الفرضية البديلة: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تراكم رأس المال والنتاج المحلي الإجمالي.

الفرضية الثالثة

الفرضية الصفرية: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تعويضات العاملين والنتاج المحلي الإجمالي.

الفرضية البديلة: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تراكم تعويضات العاملين والنتاج المحلي الإجمالي.

الفرضية الرابعة

الفرضية الصفريّة: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة ككل (الصادرات، تراكم رأس المال، تعويضات العاملين) والنتائج المحلي الإجمالي.

الفرضية البديلة: وجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة ككل (الصادرات، تراكم رأس المال، تعويضات العاملين) والنتائج المحلي الإجمالي.

الإطار النظري والخلفية الاقتصادية :

يعد النمو الاقتصادي والعوامل المؤثرة على مستواه من أهم المواضيع التي تناولتها النظريات الاقتصادية، وربط الاقتصاديون الكلاسيكيون مستوى الإنتاج بكل من رأس المال (K) والعمل، وهو ما يعرف بدالة الإنتاج (Production Function)، ورأوا أن الزيادة في العمل أو رأس المال يؤدي إلى الزيادة في مستوى الإنتاج الذي بدوره يؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي. وبعد الثورة الصناعية في أوروبا التي أدت إلى مخترعات تقنية كثيرة ساهمت في زيادة مستوى الإنتاج، أضاف الكلاسيكيون الجدد التقدم التقني إلى العوامل التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج والتي بدورها تؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي (عريقات، 2006).

يعرف النمو الاقتصادي بوصفه الزيادة في حجم الإنتاج وهو ما عرف بنموذج سلو (Slow Model)، حيث تم التوصل إلى نموذج للنمو طويل الأجل، حيث تم صياغة مجموعة من المعادلات التي ربطت بين الإنتاج وتراكم رأس المال والعمل والتقدم التقني. وبذلك أصبح دور التقدم التقني من أهم العوامل التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج بل أصبح أهم من تراكم رأس المال حيث تأخذ دالة الإنتاج الصيغة التالية :-

$$Y = AF(K, L)$$

بحيث أن A هي التقدم التقني و (K) تراكم رأس المال و (L) العمل وتؤثر جميعها بشكل إيجابي على الإنتاج (Y)

حيث أعتد النموذج على افتراضين أساسيين: أولهما استخدام جميع الموارد الاقتصادية بكفاءة، والثاني تناقص عوائد رأس المال وتزايد عوائد العمل (Burda & Wyplosz, 1997).

تعتبر الصادرات أحد عوامل التجارة الخارجية في اقتصاد الدول، وتعرف الصادرات بأنها كافة السلع والخدمات التي يتم تصديرها خارج الوطن، ويتم نقل ملكيتها إلى اقتصاد آخر من العالم، أو المناطق الجمركية الحرة. حيث يتم استخدام الصادرات

مطروحاً منها قيمة الواردات (صافي الصادرات) كأحد المتغيرات التي يتم من خلالها حساب الناتج المحلي الإجمالي (GDP). كما يتم استخدام الصادرات لحساب معدل التبادل التجاري الذي يعتبر مقياساً لأداء التجارة الخارجية التي تعتبر محركاً للنمو الخارجي والتنمية الاقتصادية، ويتم احتساب معدل التبادل التجاري من خلال الصادرات مقسومة على الواردات بالأسعار الجارية.

تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي التي انطلقت معظم هذه الدراسات من المعطيات النظرية التي ترى أن للصادرات آثاراً إيجابية على النمو الاقتصادي في العديد من الدول من خلال تأثيرها على بعض المناحي الاقتصادية المختلفة، ومن أبرز ما يربط الصادرات بالنمو الاقتصادي، أن التوسع في الصادرات يسهم في تمكين الدولة من التخصص في إنتاج وتصدير السلع والخدمات التي تمتلك فيها ميزة نسبية مما سيؤدي إلى تحقيق توزيع أفضل للموارد الاقتصادية المتاحة وإلى زيادة في معدلات إنتاجية عوامل الإنتاج، كذلك التوسع في الصادرات تساعد في التغلب على الصعوبات التي تعانيها الكثير من الدول النامية في ميزان دفاعتها وميزانها التجاري، وما يرتبط ذلك من صعوبات أخرى مثل العجز في حساب النقد الأجنبي (الحقباني، 2002).

تعتبر النظرية التقليدية الجديدة للتجارة (Tread Theory Neoclassical) أن الصادرات تحفز النمو الاقتصادي (Export-Led-Growth) عن طريق التوزيع الأفضل للموارد الاقتصادية التي بدورها تحسن كفاءة الإنتاج.

أصبح هناك شبه إجماع على أهمية نظرية النمو من خلال التصدير (Export-Led-Growth) التي حظيت بقبول واسع وانتشار كبير بين جمهور الدارسين والباحثين وصناع القرار الاقتصادي فاستطاعت أن تحل محل نظرية إحلال المستوردين التي انتشرت على نطاق واسع خلال حقبة الستينات، وقد كان النجاح المشهود لدول شرق آسيا واليابان في تحقيق معدلات نمو قياسية بالاعتماد على التصدير سبباً رئيسياً من أسباب شيوع نظرية النمو من خلال التصدير وأقول نظرية إحلال المستوردين (الأمانة العامة لاتحاد غرف دول المجلس التعاون الخليجي، 2004).

الدراسات الأدبية السابقة :

كان في العقود الماضية هناك العديد من الدراسات في الدول النامية والدول المتقدمة التي اهتمت بدور نمو الصادرات وأثرها على النمو الاقتصادي، فكان منها الدراسات النظرية والتطبيقية وذلك لتحديد دور الصادرات في عملية النمو الاقتصادي، وتوصلت العديد من هذه الدراسات إلى إيجابية العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي، بينما أشارت بعض الدراسات إلى العلاقة العكسية أو عدم وجود أية علاقة بينهما.

قام (Elebeydi, Hamuda, and Gazda, 2010) بتقصي العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي في الجمهورية الليبية، واستخدم الباحثون البيانات السنوية عن الصادرات الليبية وإجمالي الناتج المحلي خلال الفترة الزمنية 2007 – 1980 وحلوا هذه المتغيرات عن طريق السلاسل الزمنية (Time Series Data). وتوصلوا إلى وجود علاقة تكاملية بين الناتج المحلي الإجمالي والصادرات وسعر الصرف، حيث أن أي زيادة في نمو الصادرات سيؤدي إلى تأثير إيجابي على المدى القصير والطويل وأن سياسة تشجيع الصادرات تساهم في النمو الاقتصادي الليبي.

هدفت دراسة (Olorunfeni and Olorunsola, 2006) إلى معرفة أثر الصادرات على النمو الاقتصادي في دول غرب إفريقيا والتي تعرف بدول الإكواز (Ecowas)، وأستخدم الباحثان في دراستهم نموذج دالة الإنتاج (Production Function) وتم استخدام الناتج المحلي الإجمالي (GDP) كمتغير تابع ممثلاً للنمو الاقتصادي، أما المتغيرات التفسيرية التي استخدمت في الدراسة هي الصادرات الأولية والصادرات الصناعية والاستهلاك الحكومي والواردات والعمل ورأس المال. حيث طبق الباحثان منهج التكامل المشترك (Co-integration) ومنهج ترابيع الوحدات (Unit Root). وتوصلت الدراسة إلى أن تطور الصادرات يضع الدولة في المسار الصحيح للتطور، كما أن الصادرات هي المحرك للنمو في دول غرب إفريقيا (Ecowas).

قام (سعيد ومحمد، 2005) بدراسة حول تنمية الصادرات الغير نفطية وأثرها على النمو الاقتصادي والحوافز والمعوقات، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاه العلاقة السببية بين نمو الصادرات ونمو الناتج المحلي الإجمالي (GDP)، وهل هي أحادية الاتجاه أم عكسية أم تبادلية أم ليس هناك علاقة بينهما على الإطلاق. وأستخدم الباحثان نموذج الانحدار المتعدد (Multiple Regression) وإحصائية فيشر (F-test) لدراسة

النماذج الثلاثة، النموذج الأول يدرس العلاقة بين الصادرات غير النفطية ونمو الناتج المحلي الإجمالي، والنموذج الثاني العلاقة بين نمو الصادرات الغير نفطية ونمو الناتج الوطني الإجمالي، أما النموذج الثالث لدراسة العلاقة بين نمو الصادرات الغير نفطية ونمو متوسط دخل الفرد من الناتج المحلي الإجمالي. وتوصلت الدراسة فيما يخص النموذج الأول أنه لا توجد علاقة بين نمو الصادرات ونمو الناتج المحلي الإجمالي على الإطلاق وفسرت الدراسة أن ذلك يعود لضآلة الصادرات غير النفطية في الجزائر، أما النموذج الثاني فتوصلت الدراسة بعدم وجود علاقة سببية بين نمو الصادرات غير النفطية ونمو الناتج الوطني الإجمالي وفسرت ذلك لضآلة الصادرات غير النفطية في الجزائر، أما فيما يخص النموذج الثالث فكانت نفس النتيجة بعدم وجود علاقة بين نمو الصادرات غير النفطية ومتوسط دخل الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ويعود ذلك لعدم تأثر متوسط دخل الفرد بنمو الصادرات غير النفطية بسبب ضآلتها.

هدفت الدراسة التي أجراها (الختلان، 2005) إلى تقدير العلاقة السببية بين النمو الاقتصادي والصادرات الأولية في المغرب خلال الفترة 1980-2004. واستخدم الباحث (Ordinary Least Square Regression) في اختبار المتغيرات لعوائد الصادرات ومعدل التبادل التجاري كمتغيرات مستقلة وتأثيرها على الناتج المحلي الإجمالي كمتغير تابع. وخلص الباحث إلى وجود علاقة مباشرة سالبة بين نمو الصادرات والناتج المحلي الإجمالي.

أجرى (صديق، 2005) دراسة حول العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية وجمهورية السودان، وهدف في دراسته إلى اختبار العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي. وقد أعتمد الباحث على المنهج الوصفي والتحليلي في وصف أهم التطورات الاقتصادية وتحليل الجوانب الهامة ذات العلاقة بالصادرات والنمو الاقتصادي، أما في المنهج التحليلي فقد أستخدم دالة الإنتاج (Production Function) واستخدم متغير الناتج الإجمالي المحلي (Gross Domestic product) للدلالة على النمو الاقتصادي واستخدم متغير العمل (L) ورأس المال (K) وإجمالي الصادرات (X) وحجم القطاع العام (G) وحجم القطاع الخاص (p) ومعدل التبادل التجاري (T) كمتغيرات مستقلة وتوصل إلى أن الصادرات لها تأثير ملحوظ على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية نظراً للصادرات النفطية، أما تأثيرها فكان ضعيفاً في جمهورية السودان

ويعود ذلك إلى أن الصادرات الزراعية في السودان قيمتها المضافة قليلة مما يجعل أثرها في الاقتصاد بشكل عام محدود.

هدفت دراسة (العبدلي، 2005) إل تقدير أثر حجم الصادرات على النمو الاقتصادي في الدول الإسلامية، حيث استخدم الباحث النموذج القياسي وتضمن ثلاثة متغيرات، متغير تابع وهو الناتج المحلي الإجمالي (GDP) ممثلاً النمو الاقتصادي ومتغيرين تفسيريين هما متغير الصادرات ومتغير الاستثمار حيث اتبع التقدير الفردي لكل دولة خلال الفترة 2001 – 1960 واستخدم "unit root test" و"Co-integration test". وأظهرت النتائج معنوية كل من متغير الصادرات والاستثمار كمفسرين للنمو الاقتصادي.

قام (حموري وخصوانة، 2001) بدراسة الأداء التصديري الأردني وأثره على النمو الاقتصادي. وهدفت هذه الدراسة لإثبات أن الصادرات والنمو الاقتصادي قد لا تربطهما علاقة واضحة مباشرة، إذ أن وجود أحدهما قد يعزز وجود الآخر. واستخدم الباحث دالة الإنتاج (Production Function) حيث أدخل متغير الصادرات كأحد عناصر الإنتاج. وتوصل الباحث إلى أن معامل متغير الصادرات يحمل إشارة سالبة ولم تثبت أهمية إحصائية مما يعني أن أثره محايد في معدل النمو الاقتصادي.

قدم (Chemed, 2001) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي في إثيوبيا خلال الفترة بين (1950-1986). واستخدم الباحث نموذج الكوب دوغلاس (Cobb-Douglas) وطبق الباحث منهج التكامل المشترك (Co-integration)، حيث كان الناتج المحلي الإجمالي (GDP) متغير تابع أما المتغيرات التفسيرية شملت إجمالي الصادرات الحقيقي والتكوين رأس المال، ولعدم توفر بيانات التكوين الرأس مالي تم الاستعاضة عنه بالنسبة بين الاستثمار والناتج المحلي الإجمالي (I/GDP). ودعمت نتائج الدراسة الفكرة القائلة على أن معدل نمو الصادرات له تأثير إيجابي على معدل النمو الاقتصادي في إثيوبيا، وأن التأثير الإيجابي لنمو الصادرات على النمو الاقتصادي في المدى الطويل أكبر منه على المدى القصير، أي أن مساهمة الصادرات في النمو الاقتصادي على المدى الطويل أكبر منه على المدى القصير.

قام (شوتر والريموني، 2000) بدراسة حول دور الصادرات الأردنية في النمو الاقتصادي وهدفت دراستهما إلى تحليل دور الصادرات في النمو الاقتصادي في الأردن. وأستخدم الباحثان في هذه الدراسة طريقة جوهانسن للتحليل الديناميكي الطويل الأجل

بالإضافة إلى تحليل مكونات التباين ودالة الاستجابة الفورية للتعرف على التفاعلات في الفترة الزمنية القصيرة وذلك باستخدام البيانات السنوية للفترة (1970-1997) واستخدمت الدراسة الناتج المحلي الإجمالي كمتغير معتمد ومتغيرات تفسيرية وهي رأس المال الحقيقي وحجم القوى العاملة والصادرات الحقيقية من السلع والخدمات والمستوى التقني (A). وتوصل الباحثان إلى وجود متجهين للتكامل المشترك بين المتغير المعتمد والمتغيرات التفسيرية تتفق والنظرية الاقتصادية بوجود علاقة طويلة الأمد. وأشارت نتائج تحليل الفترة قصيرة الأجل أن الصادرات الأردنية تلعب دوراً رئيسياً في تقلبات معدلات النمو في الناتج المحلي الإجمالي.

هدف (حميدات والهزيمة، 1995) إلى تحليل أثر التجارة الخارجية على النمو الاقتصادي وتطور قطاع الصناعة التحويلية في الأردن، واستخدم الباحثان دراسة قياسية باستعمال بيانات السلاسل الزمنية على الفترة (1968-1990) والبيانات المقطعية للفترتين (1979-1987) فقد دلت النتائج على أن معدلات النمو في الصادرات الوطنية والصادرات الصناعية تؤثر إيجابياً على نمو إجمالي ناتج قطاع الصناعات التحويلية.

دراسة (Mishara (2011) استقصت العلاقة الديناميكية بين الصادرات و النمو الاقتصادي خلال الفترة 1970-2009 باستخدام أدوات التحميل القياسي للسلاسل الزمنية التكامل المشترك و متجه تصحيح الخطأ أعطت الدراسة دليلاً على وجود علاقة في الزمن الطويل بين هذه المتغيرات ودليلاً على إهمال فرضية النمو الذي يقوده الصادرات في الحالة الهدية من خلال فحص السببية معتمد على تقدير متجه تصحيح الخطأ منهجية الدراسة:

عكفت العديد من الدراسات على دراسة أثر الصادرات على النمو الاقتصادي فاعتمد الباحثون على استخدام المنهج التحليلي الوصفي في وصف وتحليل الجوانب ذات العلاقة بالصادرات والنمو الاقتصادي والعناصر المؤثرة في تلك المتغيرات، كما استخدمت العديد من الدراسات النماذج القياسية المختلفة لتوصل إلى أثر الصادرات على النمو الاقتصادي والعلاقة السببية بينهما.

المتغيرات:

سوف يستخدم الباحث في هذه الدراسة أسلوب المنهج الكمي التحليلي لتحديد أثر الصادرات على النمو الاقتصادي الفلسطيني، حيث سيتم استخدام الناتج المحلي الإجمالي

الذي يمثل النمو كمتغير تابع، حيث يرتبط بمتغير الصادرات كمتغير تفسيري رئيسي، وسيضاف إليه متغيرات تفسيرية أخرى وهي تراكم رأس المال (K) ومتغير تفسيري آخر وهو تعويضات العاملين.

مصادر البيانات:

تم استخدام البيانات الثانوية المنشورة من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وتم معالجة هذه البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي المعروف باسم (Eviews)، ومعالجة هذه البيانات سيقوم الباحث ببناء نموذج اقتصادي لمعرفة العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي. النموذج الاقتصادي:

هناك العديد من النماذج الاقتصادية التي تم استخدامها في الدراسات التي تناولت دراسة وتحليل العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي، وسوف يستخدم الباحث في هذه الدراسة النموذج الذي اتكأت عليه معظم الدراسات السابقة لتحليل أثر الصادرات على النمو الاقتصادي في فلسطين، حيث سيستخدم الباحث أربعة متغيرات، وتحديدًا الناتج المحلي الإجمالي (GDP) كمتغير تابع يمثل النمو الاقتصادي، على اعتبار أنه دالة في كل من الصادرات كمتغير مستقل و تراكم رأس المال (K) ومتغير تعويضات العاملين (L) بدلاً من عدد العاملين، ويأخذ النموذج الاقتصادي دالة الانتاج بالصيغة الرياضية التالية:-

$$Y = f\{(K, L), X\}$$

حيث:

Yt: الناتج المحلي الإجمالي GDP.

Xt: إجمالي الصادرات Export.

Kt: تراكم رأس المال Capital.

Lt: تعويضات العاملين Labor.

وتغطي البيانات المستخدمة الفترة 1995 – 2019

هناك عدة نماذج قد تم استخدامها في الدراسات التي تناولت تحليل العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي كما سبق الإشارة إليها في الدراسات الأدبية، وفي هذه الدراسة سيكون الاعتماد الأساسي على النموذج الذي اتكأت عليه معظم الدراسات السابقة حيث سيستخدم الباحث أربعة متغيرات وتحديدًا الناتج المحلي الإجمالي كمتغير

تابع يمثل النمو، وعلى افتراض أنه دالة في كل من الصادرات وتراكم رأس المال وتعويضات العاملين.

ومن خلال النموذج الكلاسيكي لدالة الإنتاج التي تفسر العلاقة الفعلية بين الناتج وأهم عناصره (العمل ورأس المال) بالإضافة إلى تلك العناصر التقليدية أضاف الباحث متغير الصادرات كعنصر إنتاج إضافي حيث تمتد فترة الدراسة من (1995-2009) ويمكن التعبير عن النموذج بالصيغة التالية :

$$Y = f\{(K, L), X\} \dots \dots \dots (1)$$

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 X_t + \beta_2 K_t + \beta_3 L_t + e_t \dots \dots \dots (2)$$

حيث أن :-

Y_t : الناتج المحلي الإجمالي (GDP).

X_t : إجمالي الصادرات السلعية (Export).

K_t : تراكم رأس المال (Capital).

L_t : تعويضات العاملين (Labor)

e_t : حد الخطأ العشوائي للمعادلة (Error terms) الذي يفترض أن قيمته موزعه توزيعاً طبيعياً وبوسط حسابي يساوي صفر.

وبما أن الاقتصاد الفلسطيني يتأثر بالوضع السياسي المتقلب باستمرار وذلك بسبب ممارسات الاحتلال الإسرائيلي، لذلك قام الباحث باستخدام ما يعرف بالتغير الوهمي (Dummy Variable) وذلك لتجنب أي مشاكل قياسية محتملة، وعليه فإنه يمكن إعادة كتابة المعادلة (2) باستخدام المتغير الوهمي (Dummy Variable) لتصبح كمايلي:-

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 X_t + \beta_2 K_t + \beta_3 L_t + \delta D_t + e_t \dots \dots \dots (3)$$

حيث:

$$D_t = \begin{cases} 0 & \text{، الاستقرار السياسي} \\ 1 & \text{، عدم الاستقرار السياسي} \end{cases}$$

وتم أخذ السنوات التالية من فترة الدراسة (1995 - 2019) لعدم الاستقرار السياسي (الإغلاقات والإجراءات الإسرائيلية المشددة على الأراضي الفلسطينية) وهي 2001، 2002 و 2003 وهي السنوات الأكثر تأثراً بالممارسات الإسرائيلية عقب انتفاضة

الأقصى وتم أيضاً أخذ سنة 2006 وذلك بسبب الحصار المفروض من قبل إسرائيل والولايات المتحدة الأمريكية ودول الاتحاد الأوروبي عقب الانتخابات التشريعية الفلسطينية.

النتائج الإحصائية وتفسير النموذج

تحليل البيانات:

تم استخدام برنامج (SPSS) وذلك لتحليل البيانات حيث سيتم من خلال هذا البرنامج فحص وجود تأثير مشترك للمتغيرات أو عدم وجود تأثير وذلك من إيجاد مصفوفة الارتباط (Correlation Matrix)، كما يتم استعراض العلاقة بين كل متغير والمتغير التابع عن طريق ما يعرف بشكل الانتشار (Scatter Diagram) سواء كانت علاقة إيجابية أو سلبية، وأخيراً تقدير النموذج الاقتصادي وتفسير النموذج.

مصفوفة الارتباط (Correlation Matrix).

تم استخدام مصفوفة الارتباط لقياس درجة الارتباط بين متغيرات الدراسة، للتعرف على نوع العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وللتعرف أيضاً على طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة. ويظهر الجدول التالي مصفوفة الارتباط بين المتغيرات.

الجدول رقم (1) مصفوفة الارتباط (Correlation Matrix)

		النتائج المحلي	الصادرات	تعويضات العاملين	تراكم رأس المال
النتائج المحلي	معامل الارتباط	1	0.948**	0.973**	0.768**
	مستوى الدلالة		0.000	0.000	0.000
الصادرات	معامل الارتباط	0.948**	1	0.970**	0.709**
	مستوى الدلالة	0.000		0.000	0.000
تعويضات العاملين	معامل الارتباط	0.970**	.973**	1	0.735**
	مستوى الدلالة	0.000	0.000		0.000
تراكم رأس المال	معامل الارتباط	0.735**	0.709**	0.768**	1
	مستوى الدلالة	0.000	0.000	0.000	

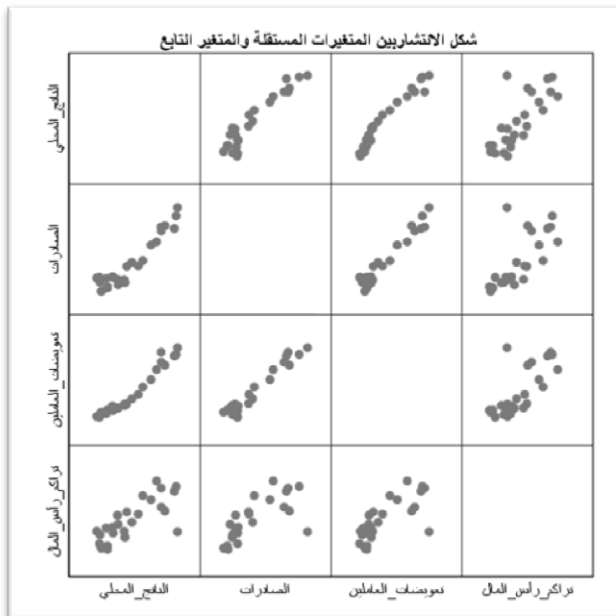
يبين الجدول رقم (1) قوة العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الصادرات، تعويضات العاملين، تراكم رأس المال) والمتغير التابع (النتائج المحلي) حيث يظهر أن هناك علاقة قوية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع حيث أن معامل الارتباط قريب من الواحد بين

الصادرات والنواتج المحلي وكذلك بين الناتج المحلي وتعويضات العاملين ، كما اظهرت النتائج في الجدول رقم(1) وجود علاقة قوية بين تعويضات العاملين والصادرات كمتغيرين مستقلين وهذا يشير الى وجود مشكلة التعدد الخطي (الارتباط الذاتي) (Multicollinearity) بين هذين المتغيرين المستقلين مما يشير الى علاج هذه المشكلة وذلك بحذف احد هذين المتغيرين حيث يرى الباحث من المناسب حذف متغير التعويضات من نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

شكل الانتشار (Scatter Diagram)

سيستخدم الباحث شكل الانتشار لمعرفة طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة (إجمالي الصادرات السلعية، تراكم رأس المال، تعويضات للعاملين) والمتغير التابع (الناتج المحلي الإجمالي) حيث أن طريقة انتشار القيم تدل على طبيعة هذه العلاقة. الشكل رقم(1) يبين شكل الانشار والمتمثل بمصفوفة شكل الانتشار بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

شكل رقم (1) شكل الانتشار بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع



يتضح من خلال شكل الانتشار (1) وجود علاقة خطية بين المتغيرات المستقلة حيث يبين الشكل وجود علاقة خطية قوية جدا بين متغير الصادرات وبين متغير تعويضات العاملين وهذا يتفق مع نتائج مصفوفة الارتباط كما بين الشكل وجود علاقة خطية بين المتغيرات المستقلة (الصادرات ، تعويضات العاملين، تراكم رأس المال) وبين المتغير التابع الناتج المحلي .

فحص فرضيات الدراسة

الفرضية الاساسية : لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ بين الصادرات، تعويضات العاملين، تراكم رأس المال والناتج المحلي الإجمالي قبل فحص هذه الفرضية تتم تجزئة هذه الفرضية الى فرضيات فرعية تتعلق بعلاقة كل متغير من متغيرات الدراسة المستقلة مع المتغير التابع (الناتج المحلي)

الفرضية الاولى: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ بين الصادرات والناتج المحلي الإجمالي

من اجل فحص هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لفحص العلاقة بين الصادرات والناتج المحلي ونتائج الجداول (2-4) توضح ذلك جدول (2) اختبار الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين متغير الصادرات والناتج المحلي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	الخطأ المعياري
0.948	0.899	1133.63819

جدول (3) نتائج تحليل التباين لتحليل الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين

متغير الصادرات والناتج المحلي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة المحسوب
الانحدار (Regression)	263422207.901	1	263422207.901	204.976	0.000
البواقي (Residual)	29558117.773	23	1285135.555		
المجموع	292980325.674	24			

جدول (4) نتائج تحليل التباين لتحليل الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين

متغير الصادرات والناتج المحلي

مستوى الدلالة المحسوب	t قيمة	القيمة المعيارية للمعاملات	القيمة الغير معيارية لمعاملات معادلة خط الانحدار		النموذج
		بيتا	الخطأ المعياري	β	
0.000	5.633	-	519.652	2927.348	الثابت (Constant)
0.000	14.317	0.948	0.827	11.835	الصادرات

يتضح من الجدول رقم (2) وجود ارتباط طردي قوي بين الصادرات والناتج المحلي الاجمالي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.948) وبلغت قيمة معامل التحديد 0.899 والتي تشير الى ان 89.9% من التغيرات التي تحصل في الناتج المحلي الاجمالي يفسرها متغير الصادرات. كما تشير نتائج جدول رقم (3) الى وجود علاقة ذات دلالة حصائية حيث بلغ مستوى الدلالة الاحصائية 0.000 وهذه القيمة اقل من مستوى الدلالة المحدد بالفرضية $\alpha = 0.05$ لذا نرفض الفرضية الصفرية مما يشير الى انه على مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ يوجد دليل كاف على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الصادرات والناتج المحلي الاجمالي . بالنظر الى جدول رقم (4) نجد انه يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الصادرات والناتج المحلي الاجمالي حيث نجد ان مستوى الدلالة المحسوب على هذا المتغير اقل من مستوى الدلالة المحدد بالفرضية.

من خلال النتائج في الجدول (4) نستطيع كتابة نموذج الانحدار المتعدد على النحو

التالي

$$\text{الناتج المحلي} = 11.835 + 2927.348 \text{ الصادرات}$$

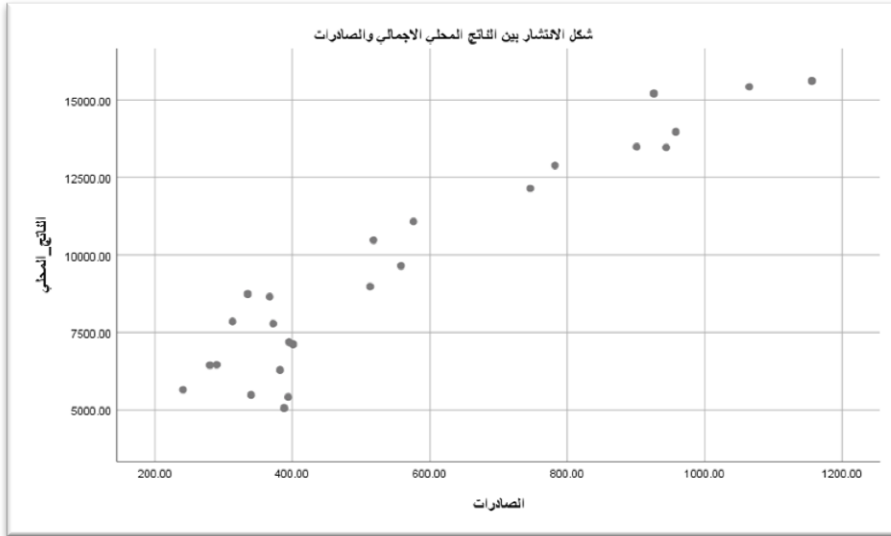
من خلال النموذج نجد انه عند زيادة متغير الصادرات بمقدار وحدة واحدة نجد

ان الناتج المحلي الاجمالي يزداد بمقدار 11.835 وحدة

من اجل توضيح العلاقة بيانيا تم رسم شكل الانتشار بين متغير الصادرات وبين

الناتج المحلي الاجمالي حيث الشكل رقم (2) يوضح ذلك

شكل رقم (2) شكل الانتشار بين الصادرات والنتائج المحلي الاجمالي



يظهر الشكل أعلاه شكل الانتشار بين إجمالي الصادرات السلعية والنتائج المحلي الإجمالي حيث تظهر طريقة انتشار القيم على أن العلاقة بين إجمالي الصادرات والنتائج المحلي الإجمالي علاقة طردية خطية.

الفرضية الثانية: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha =$

0.05 بين تعويضات العاملين والنتائج المحلي الإجمالي

من أجل فحص هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لفحص العلاقة بين تعويضات العاملين والنتائج المحلي الإجمالي ونتائج الجداول (5-7) توضح ذلك جدول (5) اختبار الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين متغير تعويضات العاملين

والنتائج المحلي

معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	الخطأ المعياري
0.947	0.973	822.37165

جدول (6) نتائج تحليل التباين لتحليل الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين

متغير تعويضات العاملين والنتائج المحلي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة المحسوب
الانحدار (Regression)	277425537.785	1	277425537.785	410.214	0.000 ^b
البواقي (Residual)	15554787.889	23	676295.126		
المجموع	292980325.674	24			

جدول (7) نتائج تحليل التباين لتحليل الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين

متغير تعويضات العاملين والنتائج المحلي

النموذج	القيمة الغير معيارية لمعاملات معادلة خط الانحدار		القيمة المعيارية للمعاملات	قيمة t	مستوى الدلالة المحسوب
	β	الخطأ المعياري			
الثابت (Constant)	4762.306	290.889	-	16.372	0.000
الصادرات	0.005	0.000	0.973	20.254	0.000

يتضح من الجدول رقم (5) وجود ارتباط طردي قوي بين تعويضات العاملين والنتائج المحلي الإجمالي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.973) وبلغت قيمة معامل التحديد 0.947 والتي تشير الى ان 94.7% من التغيرات التي تحصل في الناتج المحلي الاجمالي يفسرها متغير تعويضات العاملين. كما تشير نتائج جدول رقم (6) الى وجود علاقة ذات دلالة حصائية حيث بلغ مستوى الدلالة الاحصائية 0.000 وهذه القيمة اقل من مستوى الدلالة المحدد بالفرضية $\alpha = 0.05$ لذا نرفض الفرضية الصفرية مما يشير الى انه على مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ يوجد دليل كاف على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين تعويضات العاملين والنتائج المحلي الاجمالي . بالنظر الى جدول رقم (7) نجد انه يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تعويضات العاملين والنتائج المحلي الاجمالي حيث نجد ان مستوى الدلالة المحسوب على هذا المتغير اقل من مستوى الدلالة المحدد بالفرضية .

من خلال النتائج في الجدول (7) نستطيع كتابة نموذج الانحدار المتعدد على النحو

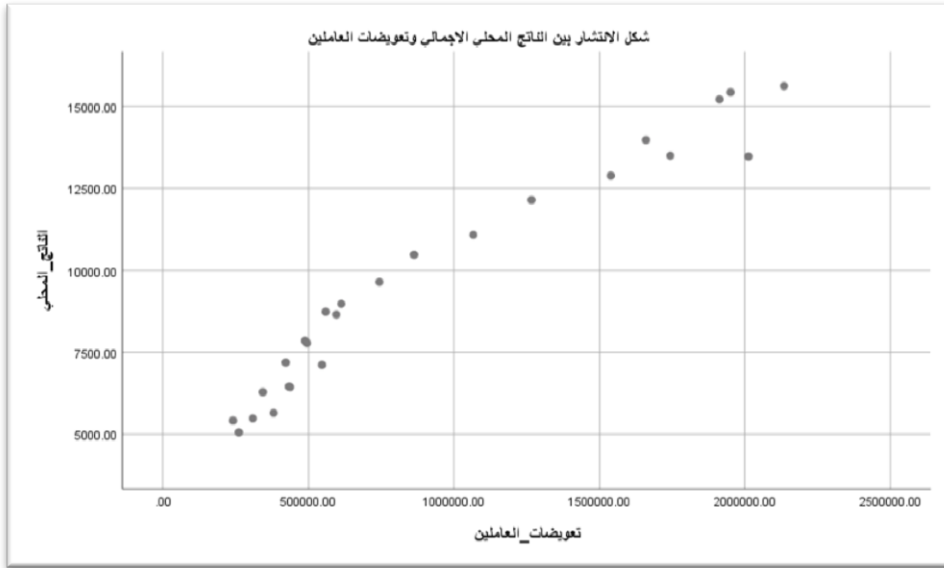
التالي

$$\text{الناتج المحلي} = 0.005 + 4762.306 \text{ تعويضات العاملين}$$

من خلال النموذج نجد انه عند زيادة متغير تعويضات العاملين بمقدار وحدة

واحدة نجد ان الناتج المحلي الاجمالي يزداد بمقدار 0.005 وحدة

من اجل توضيح العلاقة بيانيا تم رسم شكل الانتشار بين متغير الصادرات وبين الناتج المحلي الاجمالي حيث الشكل رقم (3) يوضح ذلك
شكل رقم (3) شكل الانتشار بين تعويضات العاملين والناتج المحلي الاجمالي



يظهر الشكل أعلاه شكل الانتشار بين تعويضات العاملين والناتج المحلي الإجمالي حيث تظهر طريقة انتشار القيم على أن العلاقة بين إجمالي الصادرات والناتج المحلي الإجمالي علاقة طردية خطية.

الفرضية الثالثة: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha =$

0.05 بين تراكم رأس المال والناتج المحلي الإجمالي

من اجل فحص هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لفحص

العلاقة بين تراكم رأس المال والناتج المحلي الاجمالي ونتائج الجداول (8-10) توضح ذلك

جدول (8) اختبار الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين متغير تراكم رأس المال

والناتج المحلي

معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	الخطأ المعياري
0.589	0.768	2287.68183

جدول (9) نتائج تحليل التباين لتحليل الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين

متغير تراكم رأس المال والنتائج المحلي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة المحسوب
الانحدار (Regression)	172610097.658	1	172610097.658	32.982	0.000 ^b
البواقي (Residual)	120370228.015	23	5233488.175		
المجموع	292980325.674	24			

جدول (10) نتائج تحليل التباين لتحليل الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين

متغير تراكم رأس المال والنتائج المحلي

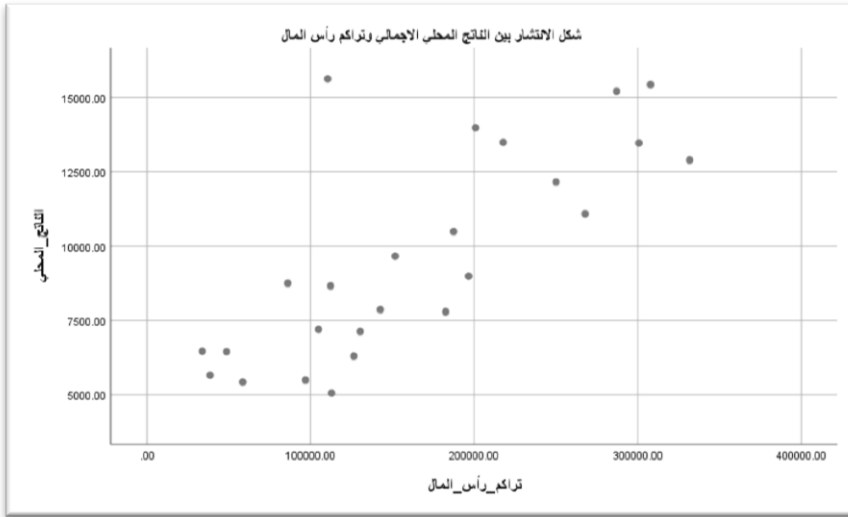
النموذج	القيمة الغير معيارية لمعاملات معادلة خط الانحدار		القيمة المعيارية للمعاملات	t قيمة	مستوى الدلالة المحسوب
	β	الخطأ المعياري			
الثابت (Constant)	4693.303	972.514	-	4.826	0.000
الصادرات	0.030	0.005	0.768	5.743	0.000

يتضح من الجدول رقم (8) وجود ارتباط طردي قوي بين تراكم رأس المال والنتائج المحلي الإجمالي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.768) وبلغت قيمة معامل التحديد 0.589 والتي تشير الى ان 58.9% من التغيرات التي تحصل في الناتج المحلي الاجمالي يفسرها متغير تراكم رأس المال. كما تشير نتائج جدول رقم (9) الى وجود علاقة ذات دلالة حصائية حيث بلغ مستوى الدلالة الاحصائية 0.000 وهذه القيمة اقل من مستوى الدلالة المحدد بالفرضية $\alpha = 0.05$ لذا نرفض الفرضية الصفرية مما يشير الى انه على مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ يوجد دليل كاف على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين تراكم رأس المال والنتائج المحلي الاجمالي. بالنظر الى جدول رقم (10) نجد انه يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تراكم رأس المال والنتائج المحلي الاجمالي حيث نجد ان مستوى الدلالة المحسوب على هذا المتغير اقل من مستوى الدلالة المحدد بالفرضية. من خلال النتائج في الجدول (13) نستطيع كتابة نموذج الانحدار المتعدد على النحو التالي

الناتج المحلي = $4693.303 + 0.03$ تراكم رأس المال

من خلال النموذج نجد انه عند زيادة متغير تراكم رأس المال بمقدار وحدة واحدة نجد ان الناتج المحلي الاجمالي يزداد بمقدار 0.03 وحدة

من اجل توضيح العلاقة بيانيا تم رسم شكل الانتشار بين متغير الصادرات وبين الناتج المحلي الاجمالي حيث الشكل رقم (4) يوضح ذلك
شكل رقم(4) شكل الانتشار بين تراكم رأس المال والناتج المحلي الاجمالي



ويظهر الشكل أعلاه شكل الانتشار بين تراكم رأس المال والناتج المحلي الإجمالي حيث تظهر طريقة انتشار القيم أن العلاقة طردية خطية بين المتغيرين .
من خلال فحص الفرضيات السابقة تبين انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين كل متغير من المتغيرات المستقلة والمتغير التابع كما بينتها نتائج الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression

من اجل فحص فيما اذا كانت هناك علاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع تم استخدام الانحدار المتعدد حيث تم استبعاد متغير تعويضات العاملين من النموذج لوجود علاقة قوية بين هذا المتغير المستقل وبين متغير الصادرات مما يؤدي الى وجود مشكلة التعدد الخطي Multicollinearity كما تم توضيحه سابقا، لذا يتم تعديل الفرضية الاساسية على النحو التالي :

الفرضية الاساسية : لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ بين الصادرات، تراكم رأس المال والناتج المحلي الإجمالي

من اجل فحص هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression لفحص العلاقة بين الصادرات، تراكم رأس المال والناتج المحلي الاجمالي ونتائج الجداول (11-13) توضح ذلك

جدول (11) اختبار الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين متغير الصادرات، تراكم

رأس المال والنتائج المحلي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	الخطأ المعياري
0.958	0.917	1049.26220

جدول (12) نتائج تحليل التباين لتحليل الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين

متغير الصادرات، تراكم رأس المال والنتائج المحلي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة المحسوب
الانحدار (Regression)	268759400.141	2	134379700.071	122.058	0.000 ^b
البواقي (Residual)	24220925.532	22	1100951.161		
المجموع	292980325.674	24			

جدول (13) نتائج تحليل التباين لتحليل الانحدار الخطي البسيط لفحص العلاقة بين

متغير الصادرات، تراكم رأس المال والنتائج المحلي

النموذج	القيمة الغير معيارية لمعاملات معادلة خط الانحدار		القيمة المعيارية للمعاملات بيتا	t قيمة	مستوى الدلالة المحسوب
	β	الخطأ المعياري			
الثابت (Constant)	2656.579	496.448	-	5.351	0.000
الصادرات	10.141	1.085	0.812	9.345	0.000
تراكم رأس المال	0.008	0.003	0.191	2.202	0.038

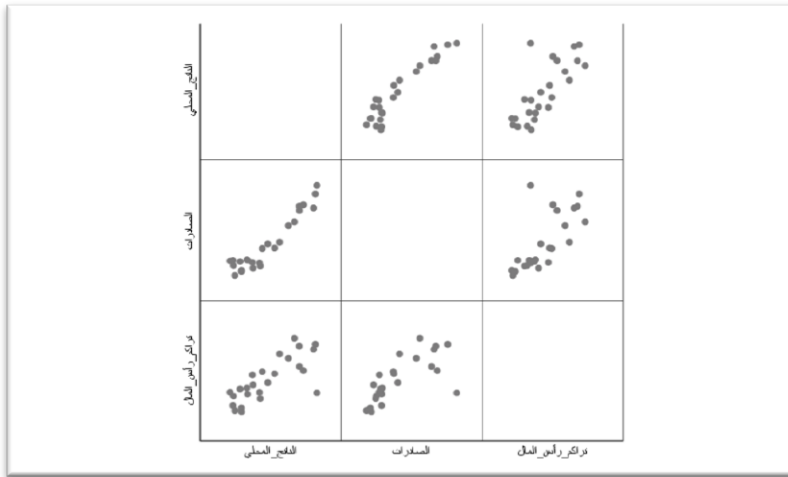
يتضح من الجدول رقم (11) وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرات المستقلة (الصادرات ، تراكم رأس المال) والنتائج المحلي الاجمالي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.958) وبلغت قيمة معامل التحديد 0.917 والتي تشير الى ان 91.7% من التغيرات التي تحصل في الناتج المحلي الاجمالي يفسرها المتغيرات المستقلة. كما تشير نتائج جدول رقم (12) الى وجود علاقة ذات دلالة حصائية حيث بلغ مستوى الدلالة الاحصائية 0.000 وهذه القيمة اقل من مستوى الدلالة المحدد بالفرضية $\alpha = 0.05$ لذا نرفض الفرضية الصفرية مما يشير الى انه على مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ يوجد دليل كاف على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الصادرات، تراكم رأس المال والنتائج المحلي الاجمالي. بالنظر الى جدول رقم (13) نجد انه يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الصادرات، تراكم رأس المال والنتائج المحلي الاجمالي حيث نجد ان مستوى الدلالة المحسوب على هذه المتغيرات اقل من مستوى الدلالة المحدد بالفرضية .

عند النظر الى قيمة بيتا المعياريه نجد ان قيمة بيتا المعيارية المقابلة للمتغير المستقل الصادات = 0.812 وهذه القيمة اكبر من قيمة بيتا المعيارية المقابلة للمتغير المستقل تراكم رأس المال والبالغة 0.191 وهذا يدل على ان العلاقة بين الصادات والنتاج المحلي الاجمالي اقوى من العلاقة بين الصادات والنتاج المحلي الاجمالي أي ان تأثير الصادات على الناتج المحلي الاجمالي اكبر من تأثير تراكم رأس المال على الناتج المحلي الاجمالي. من خلال النتائج في الجدول (13) نستطيع كتابة نموذج الانحدار المتعدد على النحو التالي

$$\text{الناتج المحلي} = 2656.579 + 1.141 \text{ الصادات} + 0.008 \text{ تراكم رأس المال}$$

من خلال النموذج نجد انه عند زيادة الصادات بمقدار وحدة واحدة مع تثبيت تراكم رأس المال نجد ان الناتج المحلي يزداد بمقدار 1.141 وحدة بينما نجد انه عند تثبيت الصادات وزيادة متغير تراكم رأس المال بمقدار وحدة واحدة نجد ان الناتج المحلي الاجمالي يزداد بمقدار 0.008 وحدة ، شكل الانتشار رقم (5) يبين العلاقة بين المتغيرات المستقلة التي تم استخدامها في النموذج وبين المتغير التابع

شكل(5) شكل الانتشار بين المتغيرات المستقلة في النموذج وبين المتغير التابع



يتضح من خلال شكل (5) وجود علاقة خطية بين المتغيرات المستقلة (الصادرات، تراكم رأس المال) والمتغير التابع الناتج المحلي الاجمالي كما يتضح من خلال الشكل ان العلاقة بين المتغير المستقل الصادات والمتغير التابع الناتج المحلي الاجمالي اقوى من العلاقة بين متغير رأس المال والناتج المحلي الاجمالي.

النتائج والتوصيات

بعد أن قام الباحث بتحديد دور الصادرات وتراكم رأس المال وتعويضات العاملين سيستعرض الباحث في هذا الفصل أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة بالإضافة إلى التوصيات التي خلص بها الباحث.

- النتائج

لقد تبين من خلال الجزء النظري من هذه الدراسة أن قطاع الصادرات الفلسطيني يعاني من مشاكل وتشوهات في هيكله ناتج عن الاحتلال الإسرائيلي وتحكمه في المعابر التجارية وجعل الاقتصاد الفلسطيني اقتصاداً تابعاً للاقتصاد الإسرائيلي، كما أن معظم الصادرات الفلسطينية المصنعة تعتمد على مواد خام أو وسيطية تكون أسعارها عالية وتتحكم في دخولها إسرائيل، بالإضافة إلى سيطرة إسرائيل على معظم الموارد الطبيعية والأراضي الزراعية وبالتالي أثرت على القطاع الصناعي والزراعي بشكل خاص، كما أن الصادرات الفلسطينية مازالت متركزة في وجهتها نحو إسرائيل حيث تتراوح نسبة الصادرات إلى إسرائيل 90% من مجموع الصادرات الفلسطينية لذلك تتأثر الصادرات بشكل كبير بالإجراءات الإسرائيلية من إغلاقات وحصار.

أما بالنسبة للدراسة القياسية فيمكن تلخيصها بمايلي:

أثبتت نتائج التحليل لدالة الإنتاج مضافاً إليها متغير الصادرات باستخدام النموذج اللوغرتمي (Double-Log Regression Model) وبعد إضافة المتغير الوهمي (Dummy Variable) أن جميع المتغيرات ذات دلالة إحصائية على متغير الناتج المحلي الإجمالي (النمو) على مستوى ثقة 95%، ماعداً متغير تراكم رأس المال ذي دلالة إحصائية عند مستوى ثقة 90%

أظهرت النتائج أن تأثير الصادرات على الناتج المحلي الإجمالي (النمو) كان تأثيراً سالباً، أي أن الصادرات الفلسطينية بوضعها الحالي تؤدي إلى إنخفاض النمو الاقتصادي. ما يعني أن تلك الصادرات لم تسهم في إحداث زيادة في النمو الاقتصادي وهذه النتيجة تتطابق وجهة نظر الاتجاه المتشائم في تفسير العلاقة بين المتغيرين كما أن هذه النتيجة مشابهة لدراسة (حموري وخصاونة، 1996) حيث قام بدراسة الأداء التصديري الأردني وأثره على النمو الاقتصادي واستخدم الباحث دالة الإنتاج حيث أدخل متغير الصادرات

كأحد عناصر الإنتاج، وتوصل الباحث إلى أن معامل متغير الصادرات يحمل إشارة سالبة ولم تثبت أهمية إحصائية.

كان تأثير متغيرات دالة الإنتاج (تراكم رأس المال وتعويضات العاملين) إيجابياً على الناتج المحلي الإجمالي (النمو).

التوصيات

بعدما تبين من الدراسة أن قطاع الصادرات الفلسطيني بشكله الحالي غير قادر على زيادة النمو الاقتصادي وإنما يؤثر بشكل سلبي، توصي الدراسة على ضوء هذه النتائج بما يلي:

- البحث عن الأسباب الحقيقية وراء جعل الصادرات بشكلها الحالي تؤثر بشكل سلبي على النمو الاقتصادي ودراستها لجعل الصادرات تسير بالاتجاه الصحيح حسب الفرضية القائلة النمو القائم على التصدير (Export Led Growth).
- العمل على تعديل بنود إتفاقية باريس المخفضة بحق الاقتصاد الفلسطيني، ودعم وتشجيع قطاع الصادرات في فلسطين ليحقق أثراً إيجابياً على النمو الاقتصادي.
- إبرام الاتفاقيات التجارية بين فلسطين والدول العربية والأوروبية وعدم اقتصر تصدير السلع نحو إسرائيل ودعم القطاع الزراعي والنهوض به من جديد لما له من أثر في زيادة الصادرات الفلسطينية.
- العمل على تقليل البطالة وخلق فرص عمل للعاطلين عن العمل لما في ذلك من أثر إيجابي على النمو في فلسطين.
- تشجيع الاستثمارات المحلية والخارجية في السلع القابلة للتصدير، والتركيز على الاستثمار في استيراد المواد الخام لما في ذلك أثر في خلق فرص عمل جديدة وتقليل تكاليف المواد الخام والوسيطة التي تجعل من السلع الفلسطينية مرتفعة الثمن.
- ضرورة زيادة جودة السلع الفلسطينية لكي تتمكن من المنافسة في الأسواق العربية والعالمية.
- الاستمرار في إنشاء الشركات والمؤسسات التي تخدم التصنيع وتدعم الصادرات في فلسطين والبحث عن أسواق جديدة لتصدير السلع لها.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

الأمانة العامة لإتحاد غرف دول مجلس التعاون الخليجي. (2004). "المشاكل والصعوبات التي تواجه الشركات المصدرة في دول مجلس التعاون الخليجي: دراسة ميدانية من واقع التجربة العملية للمصدرين".

http://www.fqccc.org/uploads/images/164485958212661_32897.pdf

الجعفري، م. (2000). "التجارة الخارجية الفلسطينية الإسرائيلية: واقعها وآفاقها المستقبلية". معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). رام الله. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. إجمالي الصادرات والواردات حسب المجموعات الدولية خلال الفترة 1996 - 2009. رام الله - فلسطين.

http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_pcbs/ForeignTrade/382dada-d-1fda-4eb1-a07a-82e5e221f25b.htm

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. إجمالي الصادرات والواردات حسب المعابر خلال الفترة 1996 - 2009. رام الله - فلسطين.

http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_pcbs/ForeignTrade/9fc3745-2-53af-4b0f-a2c1-975ed5bfa273.htm

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2011). إحصاءات التجارة الخارجية المرصودة السلع والخدمات: نتائج أساسية، 2009. رام الله - فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2011). الناتج المحلي الإجمالي والإنفاق عليه للأعوام 1994-2009 بالأسعار الثابتة. رام الله - فلسطين.

http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_pcbs/NationalAccounts/EXPConstanA.htm

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2011). قاعدة بيانات مسح القوى العاملة 1995 - 2009. رام الله - فلسطين.

الحقباني، م. (2002). "العلاقة السببية بين اتجاهات التجارة الخارجية والنمو الاقتصادي: دراسة تطبيقية على بعض دول مجلس التعاون الخليجي باستخدام

- التكامل المشترك". مجلة الإدارة العامة. الرياض - المملكة العربية السعودية. مجلد 42. العدد (4). ص (681-720).
- الخثلان، خ. (2005). "إشكالية العائقة بين الصادرات والنمو الإقتصادي في الدول الأخذة بالنمو: التطبيق الإحصائي على المغرب باستخدام OLS". قسم الإقتصاد: جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية.
- <http://faculty.ksu.edu.sa/alkhathlan/Documents/AA.pdf>
- الخطيب، م. "محددات النمو الإقتصادي في القطاع غير النفطي السعودي". مجلة الإدارة العامة. الرياض - المملكة العربية السعودية. مجلد: 9. العدد(3). ص (345 - 366).
- العبدلي، ع. (2005). "أثر الصادرات على النمو الإقتصادي في الدول الإسلامية: دراسة تحليلية قياسية". مجلة مركز صالح عبد الله كامل للإقتصاد. جامعة الأزهر. مجلد: 9. العدد (27) . ص (215-259).
- العودة، ص والسيد أحمد، ر. (2008). "البنية التحتية للإقتصاد الفلسطيني". غرفة التجارة والصناعة محافظة رام الله والبيرة. رام الله-فلسطين.
- <http://www.ramallahcci.org/Temp/file/drasat-ab7ath-statics/dawer%20alghraf.pdf>
- حموري، ق وخصاونة، ع. (2001). "الأداء التصديري الأردني وأثره في النمو الإقتصادي (1972-1996)". مجلة جامعة دمشق. مجلد 17. العدد (1).
- حميدات، و والهزايمة، م. (1995). "تجارة الأردن الخارجية وأثرها على نمو وتطور قطاع الصناعة التحويلية للفترة (1968-1990)". مجلة دراسات العلوم الإنسانية. مجلد 22. العدد (3). ص (1245-1285)
- سعيد، م ومحمد، ق. (2005). "تنمية الصادرات غير النفطية وأثرها على النمو الإقتصادي في الجزائر الحوافز والعوائق". مجلة بحوث إقتصادية عربية. مجلد 13. العدد (35/34). ص (213-243).
- شوتر، م والريموني، أ. (2000). "تحليل دور الصادرات في النمو الإقتصادي في الأردن: طريقة جوهانسن للتكامل المشترك". مجلة أبحاث اليرموك. مجلد 16. العدد (4). ص (97-113).

- صديق، ش. (2005). "العلاقة بين الصادرات والنمو الإقتصادي تجربة المملكة العربية السعودية وجمهورية السودان: دراسة قياسية". مجلة دراسات إقتصادية: السلسلة العلمية لجمعية الإقتصاد السعودية. جامعة الملك سعود. المجلد 6. عدد (11).
- عريقات، ح. (2006). مبادئ الإقتصاد - التحليل الكلي ط1. عمان: دار وائل للطباعة والنشر.
- نصر الله، ع. (2003). "التجارة الخارجية الفلسطينية-تحليل ورؤية نقدية". مجلة إدارة الدراسات والتخطيط. غزة-فلسطين. العدد (7).
- نصر، ل. (2008) "دور هيئة تشجيع الإستثمار في تشجيع الإستثمار المحلي والأجنبي في فلسطين (دراسة حالة قطاع غزة)". رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية-غزة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Burda, M & Wyplosz, C. (1997). Macroeconomics, 2nd edition. Oxford University Press. New York. United States.
- Chemed, Faye. (2001). "The Role of Export in Economic Growth with Reference to Ethiopian Country". Paper prepared for the conference on annual meeting of the American agricultural economics association. August 5-8, 2011. Chicago.
- Elebeydi, K . Hamuda, A and Gazda, V. (2010) . "The Relationship Between Export and Economic Growth in Libya Jamahiriya". Theoretical and Applied Economics. Vol. XVII. No. 542. pp. 69-76.
- Mishra, P. K., (2011), "The Dynamics of Relationship between Exports and Economic Growth in India", International Journal of Economic sciences and Applied Research, 4(2), pp.53-70
- Olirunfemi, S and Olowofeso, O. (2006). "Time Series of Economic Growth in the Ecowas Countries". The social sciences. Department of Economic. Adekunle Ajasin University. Nigeria. Vol. 1. No. (4). pp (344-350).

العوامل المرتبطة بتطوع الطالبات الجامعيات

في ضوء رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية

Factors associated with female university student volunteering in the light of Vision 2030 for the Kingdom of Saudi Arabia

د.سهام حسن سلامة

أستاذ مساعد / قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية / كلية الآداب والعلوم الإنسانية

جامعة الملك عبد العزيز

مستخلص باللغة العربية

تبلورت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس ما أهم العوامل المرتبطة بتطوع الطالبات الجامعيات في ضوء رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية؟ وتحددت تساؤلاتها الفرعية في (ما أهم مجالات التطوع للطالبات الجامعيات؟ ما أهم العوامل المرتبطة بتطوع الطالبات الجامعيات؟ ما أهم المقترحات لتدعيم تطوع الطالبات الجامعيات؟)، وتم تطبيقها على الطالبات الخريجات بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية في المستوى السابع والثامن وعددهم (310)، ولقد كان عدد الطالبات اللاتي قمن باستيفاء الاستبانة (210) طالبة فقط لا غير، وتوصلت الدراسة الى العديد من المقترحات من أهمها: إجراء تقييم سنوي للأعمال التطوعية التي تمت على مستوى المملكة ونسبة مشاركة الشباب بها بصفة عامة والشباب الجامعي بصفة خاصة، كمؤشر من الممكن الاستفادة منه مستقبلاً في تطوير الاعمال التطوعية في التغييرات السريعة التي يتعرض لها المجتمع.

Abstract

The problem of the study crystallized in the main question: What are the most important factors related to the volunteering of female university students in the light of the 2030 vision of the Kingdom of Saudi Arabia? Its sub-questions were set in (What are the most important areas of volunteering for female university students? What are the most important factors related to female university volunteering? What are the most important proposals to support female university volunteers?), And it was applied to the graduate students of the Department of Sociology and Social Work at the seventh and eighth levels, and their number is (310), and the number of students who completed the questionnaire was only (210) female students. The study reached many proposals, the most important of which are: conducting an annual evaluation of the volunteer work that took place at the level of the Kingdom and the percentage of youth participation in it in general and university youth in particular, as an indicator that can be used in the future in developing volunteer work in the rapid changes that society is exposed to.

أولاً: مقدمة الدراسة:

يعد العمل التطوعي أحد الروافد الأساسية للتنمية المستدامة التي يعول عليها صناع القرار في زيادة معدلات التنمية، باعتبار أنه لم يعد مجرد استثمار لأوقات الفراغ، وإنما أصبح خططا مدروسة تنفذ للوصول بمعدلات التنمية إلى مستوى مطلوب.

ونظراً لأهمية العمل التطوعي جاء قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة باعتبار عام 2001م عاماً عالمياً للتطوع بعد الإعلان العالمي للتطوع عام 2000م، وقد اعتمدت الأمم المتحدة يوم الخامس من ديسمبر كل عام ليكون اليوم العالمي للتطوع يحتفل فيه العالم بالعمل التطوعي والمتطوعين، ثم كان تأسيس عام التطوع العربي في 17 أكتوبر 2006م، 24 رمضان 1427هـ كأول بادرة عربية لنشر ثقافة العمل التطوعي في العالم العربي، ورسم خريطة واقعية للعمل التطوعي.

وأضافت تقارير الأمم المتحدة أن المتطوعين من أهم الجهات المعنية في معالجة الجد من الكوارث وتحقيق التنمية المستدامة والقضاء على الفقر، وكذلك قيامهم بدور مهم في الحد من أخطار الكوارث (تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، 2012، 6).

ولقد برزت أهمية وقيمة العمل الاجتماعي التطوعي في المملكة العربية السعودية من خلال التوجهات التي رسمتها خطة التنمية التاسعة، فكان تشجيع العمل التطوعي والتوسع في إيجاد فرص المشاركة لأفراد المجتمع أحد الركائز الأساسية.

ثانياً: مشكلة الدراسة وأهميتها:

يشهد المجتمع السعودي العديد من التغييرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتي صاحبها العديد من الاحتياجات الجديدة والمتنوعة التي لم تكن موجودة من قبل ويصعب على القطاع الحكومي بمفرده الوفاء بها مما يبرز مدى الحاجة إلى انخراط كافة فئات المجتمع خاصة الشباب في العمل التطوعي جنباً إلى جنب مع الجهود الحكومية.

ومن ثم فقد حددت رؤية المملكة الأهداف المتعلقة بالعمل التطوعي في الأهداف التالية (وكالة الأنباء السعودية، 2016).

- الارتقاء بمؤشر رأس المال الاجتماعي من المرتبة 26 إلى المرتبة العاشرة عالمياً.
- رفع مساهمة القطاع غير الربحي في إجمالي الناتج المحلي من أقل 1% إلى 5%.

- الوصول إلى مليون متطوع في القطاع غير الربحي سنوياً.
 - ولقد أضافت الرؤية أن آليات تحقيق هذه الأهداف والمتعلقة بالعمل التطوعي في القطاع غير الربحي. من خلال النقاط الآتية :
 - تطوير الأنظمة واللوائح الحكومية.
 - الدعم الحكومي للبرامج ذات الأثر الاجتماعي.
 - تدريب العاملين بالقطاع غير الربحي.
 - تشجيع المتطوعين.
 - تسهيل تأسيس منظمات غير ربحية للميسورين تحقيقاً للمسئولية الاجتماعية.
 - تفعيل مساهمات القطاع غير الربحي في مجالات جديدة منها: الصحة، التعليم، الإسكان، البحوث، البرامج الاجتماعية، الفعاليات الثقافية.
 - زيادة نسبة المشروعات التي لها أثر اجتماعي.
 - تهيئة البيئة التقنية المساندة للقطاع غير الربحي.
 - تحقيق الشراكة بين منظمات القطاع غير الربحي والحكومة.
 - توجيه القطاع غير الربحي للعمل على أن يطبق المعايير الخاصة بالحوكمة الرشيدة.
 - استقطاب الكفاءات وتدريبها.
 - غرس ثقافة التطوع لدى أفراد المجتمع.
- وجاء اهتمام المملكة باتجاه الشباب السعودي نحو العمل التطوعي وما يدور حوله من أحداث سياسية واجتماعية وتنموية على كافة الأصعدة وفقاً لرؤية المملكة 2030 والتي تتضمن في أولوياتها التركيز بقوة على شباب المملكة وتحويلهم إلى قوة فاعلة واستغلال امكاناتهم وطاقاتهم البناءة في الصعود بالمملكة في كافة المجالات مما جعلها تضع زيادة عدد المتطوعين من الشباب السعودي هدفاً ضمن برنامجها التنموي حتى لا تعمل منفصلة عن شبابها بل تضمن وجودهم في خططها التنموية جنباً إلى جنب مع المسؤولين وكيف لشباب المملكة أن يكون فاعلاً فيها بشكل إيجابي، وكيف أن هذه التغييرات من شأنها أن ترسم إطاراً لحياته المستقبلية . (البشرى، 2019، 17).
- ونظراً لما يمثله طلاب الجامعة من أهمية خاصة، كونهم في مرحلة العطاء ويمتلكون القدرة الذهنية والبدنية العالية، فقد سعت الكثير من الدول إلى غرس ثقافة

التطوع وتشجيعها بينهم، وتنبع أهمية مشاركة الشباب في العمل التطوعي من تعزيز انتماء الشباب لأوطانهم، ومن تنمية مهارات وقدرات الشباب الفكرية والفنية والعلمية والعملية، ومن إتاحة الفرص الواسعة أمامهم للتعبير عن آرائهم في القضايا التي تهم مجتمعهم. (السلطان، 2009).

وتأسيساً لما سبق، فإن مشكلة الدراسة تبلورت في التساؤل الرئيس ما أهم العوامل المرتبطة بتطوع الطالبات الجامعيات في ضوء رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية؟
ثالثاً: أهداف الدراسة:

1. تحديد أهم مجالات التطوع للطالبات الجامعيات؟
2. تحديد أهم العوامل المرتبطة بتطوع الطالبات الجامعيات؟
3. التوصل إلى أهم المقترحات لتدعيم تطوع الطالبات الجامعيات؟

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

1- التساؤل الرئيس الأول:

ما أهم العوامل المرتبطة بتطوع الطالبات الجامعيات؟
التساؤلات الفرعية:

- أ- ما أهم العوامل الشخصية المرتبطة بتطوع الطالبات الجامعيات؟
- ب- ما أهم العوامل المتصلة بالجامعة والمرتبطة بتطوع الطالبات الجامعيات؟
- ج- ما أهم العوامل المتصلة بالجمعيات الخيرية والمرتبطة بتطوع الطالبات الجامعيات؟
- د- ما أهم العوامل المتصلة بالمجتمع والمرتبطة بتطوع الطالبات الجامعيات؟

2- التساؤل الرئيس الثاني

ما أهم المقترحات لتدعيم تطوع الطالبات الجامعيات؟

خامساً: مفاهيم الدراسة:

(أ) مفهوم العمل التطوعي

تتمثل أهمية العمل التطوعي على مستوى الفرد (المتطوع) والمجتمع في نيل الأجر والثواب عند الله تعالى، والاستفادة من الخبرات والمهارات، وشغل أوقات الفراغ، والمشاركة

الأهلية في برامج التنمية المحلية، وسد النقص في بعض الخدمات الحكومية وتجسيد مبادئ التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع، وفي الإطار نفسه يفسر (Eric Son) واقعية النشاط التطوعي في حدود المرحلة العمرية للمتطوعين، حيث يرى أن الرغبة في العمل التطوعي تختلف باختلاف المراحل العمرية حيث يرغب الشباب في العمل التطوعي بهدف الحصول على الرفقة واكتساب معارف جديدة، أما متوسطو العمر فيدفعهم للمساهمة في العمل التطوعي التبرم من العمل الرسمي والبحث عن عمل يحررهم من الروتين والرتابة، أما بالنسبة للمسنين المتقاعدين فربما يكون العمل التطوعي يمثل دوراً جديداً لهم في الحياة (عجوبه، 1994، 90).

وعلى الرغم من وجود بعض الاختلافات في تحديد مفهوم العمل التطوعي والمفاهيم المرتبطة به، والتباين في نماذج العمل وآليات التطبيق، إلا أن الكثير من المهتمين والدارسين للعمل التطوعي يؤكدون على مجموعة من الأسس التي يجب أن تقوم عليها أي أنشطة تطوعية (مراد، 2000، 83-88).

- توفير الرغبة والاختيار لممارسة العمل التطوعي.
- الايمان بجدوى العمل التطوعي.
- توظيف أمثل للطاقات البشرية والمادية، وتسخيرها لخدمة المجتمعات.
- تنمية الإنسان والارتقاء به.
- عدم التمييز بين الفئات الاجتماعية، وتطبيق مبدأ المساواة والعدالة.
- يفضل وجود قواعد ولوائح تنظم العمل وسيره، وتضع حدوداً للمكافأة والجزاءات وتوزيع الأدوار، والمهام، وتحديد الواجبات، والحقوق.
- يحتاج العمل التطوعي إلى أفراد ذوي القدرة على القيادة الواعية لأجل الاستمرار.
- توفر درجة من الثقافة والاطلاع لدى المنخرطين في العمل التطوعي قدر الإمكان.

فلا يخلو بلد في العالم من حاجته إلى العمل التطوعي من حيث قيمته ودوره المهم فيما يعود بالنفع على المجتمعات، وبما يعمل على تفعيل الأنشطة والجهود الشعبية المرتبطة بتنمية المجتمعات، وحتى في حالة محاولة الحكومات المختلفة القيام بمسئولياتها تجاه مواطنيها بما فيها توفير الخدمات الضرورية الحيوية والأساسية لهم إلا أن العمل

التطوعي يظل في غاية الأهمية ورسالة اجتماعية تهدف إلى إكمال وتعزيز دور ومتطلبات النهضة التنموية بالمجتمعات، بما فيه النهضة الاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، والتعليمية. (الشهراني، 2008، 214).

ويعد العمل التطوعي أحد المؤشرات الدالة على تقدم الأمم وازدهارها، فكلما ازداد التقدم والرقي في دولة معينة ازداد حجم مشاركة مواطنيها في العمل التطوعي، كما أن تنمية ثقافة العمل التطوعي في المجتمع أصبحت مطلباً من متطلبات الحياة المعاصرة، وحاجة ملحة لمواكبة التنمية والتطور السريع في كافة مجالات الحياة خصوصاً وأن العمل التطوعي يمثل أحد الركائز الأساسية في بناء وتنمية المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين (نوار، 2015، 42).

فالعامل التطوعي عمل إنساني واجتماعي يتطلب ثقافة العطاء والتضحية والاهتمام بالآخرين، وهذا له جذور في الثقافة الإسلامية والتقاليد العربية، إلا أنه تلاشي وأندثر بفعل المدنية، وتغليب المصالح الخاصة على المصالح العامة وضعف الرابط الاجتماعي، وانحسار مفاهيم المحلية ومجتمع الحي والمجاورات السكنية، وأصبح الناس لا يرغبون في الاتصال ببعضهم البعض وكأن بذل المساعدة أو السؤال عن الآخرين تدخل فيما لا يعنهم وتدخل في خصوصيات الآخرين. (توفيق، 2018، 242).

ولقد حدد التقرير الصادر عن البرلمان الأوروبي مفهوم العمل التطوعي: "أشكال العمل المهمة والمستدامة للطاقة المتجددة، ودوره البارز في نمو الحياة الاجتماعية والاقتصادية وتلاحمهما". (European Parliament, 2008).

فهو العمل الذي يتم اختياره بحرية، دون مقابل، وبهدف إفادة المجتمع، ويحدد الباحثون أربعة أبعاد يجب أن يتضمنها تعريف العمل التطوعي وتتمثل في الآتي: الطبيعة الطوعية للعمل، طبيعة المكافأة، السياق الذي يتم فيه العمل التطوعي ومن المستفيد منه. (Daniel & Karslen, 2005).

ويعرفه آخرون بأنه فعل إنساني ذو صبغة إدارية، يقف على أسس، ودوافع، وسلوكيات فردية، يحاول من خلال الفرد يكسر وقته للتضامن الاجتماعي، بواسطة تقديم الخدمات الاجتماعية المعنوية أو المادية، ضمن مؤسسات أو جمعيات تعطي للعمل التطوعي نمطاً تنظيمياً وحرية أكثر لممارسة نشاطاتهم. (معتوق، 2016، 42).

ويضيف آخرون، كونه عمل (جهد) أو تمويل أو رأي (فكر) يقوم بتقديمه شخص أو كيان ما إلى شخص أو كيان آخر يحتاج إليه ودون مقابل مادي أو تميزه، ويكون هذا النشاط ذا أغراض اجتماعية أو تنموية (الهران، رحال، 2015، 160).

فهو شكل من أشكال السلوك الاجتماعي الطوعي، يفيد المجتمع ككل وكذلك المتطوع، ولا يخضع للاعتبارات المالية. (برنامج متطوعو الأمم المتحدة، دت، 6).

كما أشارت الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى أن العمل التطوعي عنصر مهم في الحد من الفقر، وتحقيق التنمية المستدامة، والصحة، والوقاية من الكوارث وإدارتها، والتغلب على الاستبعاد الاجتماعي والتمييز. (UN General Assembly, 2001)

ويمكن تعريف العمل التطوعي في ضوء الدراسة الحالية:

- جهد إنساني تقوم به الطالبات الجامعيات بصورة فردية أو جماعية.
- يعتمد على الجهد الذاتي والرغبة الذاتية من جانب الطالبة الجامعية.
- يحتاج إلى خلفية ثقافية وخبرات سابقة ودوافع محفزة ونماذج يحتذى بها.
- تختلف صورته فقد يكون جهداً، أو وقتاً، أو رأياً، أو مالياً.
- له مؤسسات عديدة يمارس من خلالها وله مجالات كثيرة يمارس فيها.

سادساً: الأدبيات النظرية

(1) الموجهات النظرية:

أ - النظرية البنائية الوظيفية

وتتعامل هذه النظرية مع المجتمع من خلال كونه نسق يتألف من عدد من الأجزاء المترابطة، وضرورة دراسة العلاقة بين هذه الأجزاء وبين المجتمع ككل، بالإضافة إلى نظرتها إلى المجتمع كشبكة من الجماعات المتعاونة التي تتجه نحو الاستقرار، وأن كل أجزاء النسق بحكم طبيعتها ووجودها متساندة على نحو معين، وتسهم بطريقة ما في تدعيم الكل من خلال ما تؤديه من وظائف مما يؤكد على فكرة ارتباط أجزاء المجتمع مع بعضها البعض رغم ما يبدو من استقلالها الظاهري. (الشبيب، 1434، 4).

وفي ضوء هذه النظرية يمكن فهم وتفسير قيام الطالبة بأي أعمال تطوعية كجزء من النسق العام بوصفها عضو في المجتمع وفائدة ذلك بالنسبة لباقي أفراد المجتمع، وما يعود عليها من إثبات للذات وراحة نفسية لإسهامها في تنمية مجتمعا وما تتلقاه من تكريم معنوي.

ب - نظرية التبادل الاجتماعي:

وهي نظرية تقوم على تصور أن التبادل الاجتماعي عملية أساسية في الحياة الاجتماعية، فالتبادل الاجتماعي يتكون من الأفعال الطوعية التي يقوم بها الأشخاص ويحركها العائد الذي يتوقعون الحصول عليه من الأطراف الأخرى. (غيث، 1995، 167). وتعتمد هذه النظرية على عدة نقاط أساسية: (غنيم وآخرون، 2008، 72).

- النجاح: ويعنى ذلك أن الفرد يكون أكثر رغبة لإنجاز النشاط والقيام به إذا حصل على مكافأة نتيجة قيامه بهذا النشاط.
- الحافز أو المثير: وتعنى أن الناس دائماً تربط بين الأفعال التي يقومون بها في الحافز وبين التي قاموا بها في الماضي وحصلوا من خلالها على مكافآت.
- القيمة: وتعنى أنه كلما انطوت نتيجة فعل شخص أو نشاط على قيمة كلما زاد احتماليه قيامه بذلك النشاط الذي يعد في نظره ذا قيمة أكبر بالنسبة له.
- الشعب والحرمان: سلوك الفرد يكون أكثر قيمة بالنسبة له حينما ينطوي الموقف على عدالة في توزيع المكافآت.

وفي ضوء هذه النظرية يمكن فهم وتفسير قيام الطالبة بأي أعمال تطوعية كونها أنواع من السلوك المرغوب الذي تتوقع الطالبة بعد ممارسته الحصول على القبول المجتمعي أو مكافأة معنوية من أفراد المجتمع بما يكون دائماً أساسياً للاستمرار في العمل التطوعي من عدمه.

(2) الدراسات السابقة:

دراسة ” الرشود، 2007“ والتي أوضحت أن من أهم فوائد تنظيم العمل التطوعي على مستوى المجتمع ككل: تحقيق استثمار طاقات المتطوعين لصالح المجتمع، تحقيق التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع، الاستفادة من موارد المجتمع المختلفة، حماية المجتمع من التيارات المنحرفة، تحقيق توعية للمجتمع بقدراته، تحقيق التوازن والشمول في برامج الرعاية المقدمة لتنظيم العمل التطوعي، إقامة المعارض الخيرية، مساهمات الجمعيات الأهلية، استقطاعات من عوائد أماكن الترفيه. (الرشود، 2007).

دراسة ”البورسعيدي، 2008“ والتي توصلت إلى أن من أهم أسباب عدم الاقبال على المشاركة في العمل التطوعي: عدم التوعية بأهمية العمل التطوعي، كثرة المسئوليات العائلية وعدم وجود الوقت، ابتعاد الناس عن قيم التكافل الاجتماعي، تعارض مواعيد

العمل مع فترة ممارسة الأنشطة التطوعية، وأضافت الدراسة أن من أهم معوقات العمل التطوعي: ضعف الدعم المالي لبعض الجمعيات، ضعف التوعية الإعلامية والتربوية بأهمية العمل التطوعي، عدم وضوح ودقة التنظيم المؤسسي للجمعيات، وغياب الرؤية المستقبلية للجمعيات التطوعية، ضعف التنسيق بين الجمعيات الطوعية. (البورسعيدي، 2008).

دراسة ”برقاوي، 2008“ والتي توصلت إلى إبراز العديد من المعوقات التي تواجه العمل التطوعي من وجهة نظر الشباب: عدم وجود أنظمة وأساليب رقابية كافية، عدم وجود برامج تدريبية خاصة بالتطوع بالإضافة إلى تدني دور الإعلام في هذا المجال، وأضافت الدراسة أهمية وجود برامج تدريبية خاصة بالتطوع، وضرورة التنسيق بين المؤسسات التي تعمل في مجال التطوع للاستفادة من خبرات بعضها البعض وأهمية التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمواطنين مما يساهم في زيادة الإقبال على المشاركة في هذه البرامج. (برقاوي، 2008).

دراسة ”السلطان، 2009“ والتي أشارت إلى أن من أهم معوقات العمل التطوعي للشباب الجامعي: عدم الإعلان عن برامج العمل التطوعي، عدم توافر أماكن ومراكز للتعريف بالعمل التطوعي بالجامعات، قلة التعريف بالبرامج التطوعية التي تنظمها المؤسسات الحكومية والأهلية، عدم توافر برامج لتدريب الشباب على العمل التطوعي، قلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي، بالإضافة إلى: نقص المعلومات، ضعف الوعي، عدم توفر الوقت، عدم مساندة الأسرة، وجود بعض الصور السلبية عن المتطوعين. (السلطان، 2009).

دراسة ”فخرو، 2010“ والتي أضافت في نتائجها أن من أهم معوقات نشر ثقافة التطوع بين طلاب الجامعة، ضعف ثقافة التطوع لدى طلاب الجامعة في الفترة الأخيرة، قلة اهتمام الجامعة بتعزيز ثقافة التطوع لدى طلابها بالقدر الواجب، نقص البرامج الجامعية التي تقوم على الشراكة والتحالف بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المعرفي وتؤسس لمفهوم العمل التطوعي، وجود فجوة معرفية حول مضمون ثقافة التطوع لدى الطلاب وتعلق بغياب الوعي بمكانة العمل التطوعي في الدين الحنيف. (فخرو، 2010).

دراسة ” الشمري، 2013“ والتي أشارت إلى أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه الجمعيات الخيرية في استقطابها للمرأة في العمل التطوعي والتي منها وجود قلق من التحاق المرأة بالعمل التطوعي لاعتبارات مجتمعية واجتماعية، عدم وجود أهداف واضحة للجمعية لاستقطاب أعداد من المتطوعات، عدم وضوح الإجراءات واللوائح المتعلقة بالجمعيات بخصوص التطوع، عدم مناسبة برامج وأنشطة الجمعيات مع ظروف وطموحات بعض المتطوعات، ضعف الحوافز المادية والمعنوية. (الشمري، 2013).

دراسة ”الحلوة، 2015“ والتي أوضحت أن من أهم المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب بالعمل التطوعي؛ ضعف التوعية الإعلامية بأهمية العمل التطوعي، غياب التحفيز على العمل التطوعي عن المناهج الدراسية، ندرة البرامج والدورات التدريبية في مجال التطوع، غياب التقدير المجتمعي لإسهامات المتطوعين، وأضافت الدراسة العديد من التوصيات والتي منها، تخصيص ساعات ميدانية في العمل التطوعي ضمن خطة الجامعة كمتطلب جامعي لجميع التخصصات وتوضع كشرط للحصول على وظيفة في ميدان الخدمة الميدانية كما تعتبر كشهادة خبرة في مجال العمل، مساهمة الجامعة بإجراء الدراسات والبحوث والمؤتمرات والندوات من خلال مراكز خدمة المجتمع لنشر ثقافة التطوع بين فئات المجتمع لبيان أهمية العمل التطوعي ومجالاته. (الحلوة، 2015).

دراسة ”البشري، 2019“ والتي توصلت إلى العديد من التوصيات والتي تمثلت في الآتي: حصر أهم المشكلات الاجتماعية بشكل مدروس وتوجيه مؤسسات المجتمع المعرفي إلى ضخ العمل التطوعي والمتطوعين في اتجاه حل هذه المشكلات جنباً إلى جنب مؤسسات الدولة، توزيع بيان سنوي في بداية العام الدراسي على الجامعات والمدارس الثانوية بالمجالات المطلوب العمل وفقاً لأولوياتها بما يتفق مع خطط الحكومة الفخرية. (البشري، 2019، 351).

دراسة ”عبده، 2019“ ولقد توصلت الدراسة إلى أن من أهم معوقات تطوع المرأة السعودية: عدم المعرفة بأماكن التطوع، عدم تشجيع الأسرة على التطوع، عدم توافر برامج تدريبية للمتطوعة لتأهيلها وإعدادها بشكل سليم وتوجيهها لمجالات التطوع المناسبة لها والتي يكون المجتمع أكثر احتياجاً لها، وأضافت الدراسة أن هناك العديد من الآليات للتغلب على معوقات التطوع والتي منها: إنشاء مراكز خاصة بالمتطوعات، العمل

على دعم المؤسسات والجمعيات الخيرية، استخدام شبكات التواصل الاجتماعي لتحفيز على التطوع. (عبده، 2019).

دراسة ”الباني، 2019“ ولقد توصلت الدراسة إلى أن هناك العديد من المتطلبات لتنمية ثقافة العمل التطوعي والتي منها: المتطلبات الثقافية (تقديم أنشطة ثقافية تحث على العمل التطوعي، استضافة قادة مميزين في مجال العمل التطوعي لإلقاء بعض الندوات، استثمار المناسبات العامة للتحفيز على العمل التطوعي)، المتطلبات الشرعية (التعاون والعمل بروح الفريق، الإخلاص في العمل، الصدق في نقل المعلومة)، المتطلبات الاجتماعية (عقد زيارات طلابية للمؤسسات الاجتماعية، تنمية روح الشراكة بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية لرعاية الفرق التطوعية، تسهيل عملية استقطاب الكفاءات وتدريبهم)، المتطلبات الاقتصادية: (دعم المشروعات والبرامج ذات الأثر الاجتماعي، فتح مؤسسات داعمة للعمل التطوعي ومتخصصة به). (الباني، 2019).

دراسة ”الفهدي وآخرون، 2020“ والتي توصلت إلى أهم نقاط القوة التي تؤثر على العمل التطوعي لدى الشباب والتي منها: انتشار العديد من الجمعيات الخيرية التي تقدم خدماتها تطوعاً للفئات الخاصة، حرص المؤسسات بالمجتمع على تنفيذ مشروعات في العمل التطوعي، وجود قنوات اتصال مع الوزارات والمؤسسات العامة المهتمة بالعمل التطوعي، وأضافه الدراسة إلى أن من أهم نقاط الضعف التي تؤثر على العمل التطوعي للشباب: قلة تضمين برامج وأنشطة تطوعية في استراتيجيات المؤسسات المجتمعية، قلة اللوائح المنظمة للعمل التطوعي، الافتقار إلى المناخ الذي يشجع على المشاركة الفاعلة في الأعمال التطوعية في المؤسسات المجتمعية. (فهد، 2020).

دراسة ”السعيد، المكاوي، 2020“ ولقد أشارت الدراسة في توصياتها إلى العديد من النقاط منها: تدريب طلاب الجامعات على مهارات العمل التطوعي، دعوة النماذج الرائدة والتميزة في العمل التطوعي إلى الجامعات لإلقاء محاضرات عامة وندوات لتحفيز الطلاب على المشاركة في العمل التطوعي، إبراز أن التطوع والاشتغال به ظاهرة دالة على حيوية الجماهير وإيجابياتها، عرض التجارب المتميزة في مجال العمل التطوعي، وإجراء حوارات ونقاشات لتأكيد أهميتها وضرورة الاستفادة منها. (السعيد، المكاوي، 2020).

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يتضح الآتي:

1. ركزت العديد من الدراسات السابقة على فوائد التطوع والتي منها على سبيل المثال وليس الحصر: تحقيق استثمار طاقات المتطوعين لصالح المجتمع، تحقيق التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع، تحقيق التوعية للمجتمع بقدراته.
2. أشارت العديد من الدراسات إلى معوقات التطوع والتي منها: عدم التوعية بأهمية العمل التطوعي، عدم وجود برامج تدريبية خاصة بالتطوع، عدم اهتمام الجامعات بتعزيز ثقافة التطوع لدى الشباب، عدم وجود شراكات وتحالفات بين الجامعة والمؤسسات المجتمعية، عدم وجود تقرير مجتمعي للمتطوعين.
3. لم يتعرض أي من الدراسات السابقة للعوامل المتعددة المرتبطة بتطوع فئة هامة من فئات الشباب وهي الطالبات الجامعيات والتي تتمثل في العوامل الشخصية، والعوامل المرتبطة بالجامعة، العوامل المرتبطة بالجمعيات الخيرية، العوامل المرتبطة بالمجتمع وهو ما تسعى إلى تحقيقه الدراسة الحالية.

سابعاً: الإجراءات المنهجية:

- أ- نوع الدراسة: الدراسة وصفية لكونها تساعد على الوصف الكمي والكمي والآراء مجتمع بحثي محدد الحجم إزاء خدمة معينة أو احتياج أو مشكلة معينة. (عبدالعال، 1988، 72).
- ب- نوع المنهج: المسح الاجتماعي الشامل والذي يهدف إلى دراسة آراء الناس إزاء مشكلة أو ظاهرة معينة في الوقت الحاضر (حسن، 1980، 214).
- ج- المجال المكاني: قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز.
- د- المجال البشري: الطالبات الخريجات بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية في المستوى السابع والثامن وعددهم (310)، ولقد كان عدد الطالبات اللاتي قمن باستيفاء الاستبانة (210) طالبة فقط لا غير.
- هـ- المجال الزمني: طبقت الدراسة الميدانية من بداية شهر نوفمبر 2021 إلى منتصف يناير 2022.

ثامناً: أداة الدراسة:

استبانة للطالبات، وقد تم تصميم الاستبانة على النحو التالي:
قامت الباحثة بصياغة الاستبانة بعد تحليل الإطار النظري وكذلك البحوث والدراسات السابقة وتحديد أهداف وتساؤلات ومفاهيم الدراسة، وتم تحديد أبعاد الاستبانة على النحو التالي:

- البعد الأول: أهم مجالات التطوع.
 - البعد الثاني: أهم العوامل الشخصية المرتبطة بتطوع الطالبات.
 - البعد الثالث: أهم العوامل المتصلة بالجامعة والمرتبطة بتطوع الطالبات.
 - البعد الرابع: أهم العوامل المتصلة بالجمعيات الخيرية والمرتبطة بتطوع الطالبات.
 - البعد الخامس: أهم العوامل المتصلة بالمجتمع والمرتبطة بتطوع الطالبات.
- وقد راعت الباحثة أن تحقق الاستبانة أهداف الدراسة من حيث التسلسل المنطقي للأسئلة وأن تكون واضحة وبعيدة عن الغموض.

- صدق أداة الدراسة: قامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبانة وذلك من خلال عرضها على محكمين من أساتذة بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الملك عبد العزيز، وفي ضوء ما أبدوه من ملاحظات قامت الباحثة بإجراء بعض التعديلات على الاستبانة سواء بالحذف أو إضافة بعض العبارات.
- ثبات أداة الدراسة: تم تطبيق الاستبانة على (15) مفردة من مجتمع الدراسة وتم إعادة التطبيق على نفس العينة بفارق زمني (15) يوم وقد كان ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة (ألفا كرونباخ) لكل بعد من أبعادها كالآتي:

جدول رقم (1) يوضح ثبات الأداة

عدد العبارات	الأبعاد	معامل كرونباخ	ألفا
18	أهم مجالات التطوع	0.88	
14	أهم العوامل الشخصية المرتبطة بتطوع الطالبات	0.85	
9	أهم العوامل المتصلة بالجامعة والمرتبطة بتطوع الطالبات	0.84	
11	أهم العوامل المتصلة بالجمعيات الخيرية والمرتبطة بتطوع الطالبات	0.83	
12	أهم العوامل المتصلة بالمجتمع والمرتبطة بتطوع الطالبات	0.84	

وتدل النتيجة السابقة على ثبات استخدام الأداة حيث ان قيمة معاملات الثبات كانت أعلى من 0.70 ويعد ذلك نسبة مقبولة في الدراسات الاجتماعية.

تاسعاً: جداول الدراسة وتحليلها وتفسيرها:

جدول رقم (2) أهم مجالات التطوع من وجهة نظر الطالبات

ن: 210

م	أهم مجالات التطوع	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي المرجح	الترتيب
1	تنمية المجتمع	77	80	53	444	24,66	14
2	المساهمة في الاحتفالات الوطنية	157	53	-	577	32,05	1
3	رعاية الأرامل ماديا ومعنويا	147	50	13	544	30,77	3
4	مجال أصدقاء المرضى	127	72	11	536	29,77	5
5	جمع التبرعات للمحتاجين	137	62	11	546	30,33	4
6	تشجير وتنظيف الأحياء	97	91	22	495	27,5	12
7	حملات التبرع بالدم	116	62	32	504	28	11
8	التثقيف الصحي	127	61	22	525	29,16	6
9	زيارة كبار السن	156	32	22	554	30,77	3
10	رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة	147	50	13	554	30,77	3
11	رعاية اسر المسجونين	126	49	35	511	28,38	10
12	رعاية الايتام	147	40	23	544	30,22	3
13	مكافحة التدخين	96	62	52	464	25,77	13
14	مكافحة المخدرات	147	43	20	547	30,38	2
15	الازمات والكوارث	117	71	22	515	28,61	8
16	الإغاثة الإنسانية	147	43	20	547	30,33	2
17	الحفاظ على البيئة	127	52	31	516	28,66	9
18	محو الامية	117	78	15	522	29	7

يوضح الجدول أن من أهم مجالات التطوع من وجهة نظر الطالبات: المساهمة في الاحتفالات الوطنية بمتوسط حسابي مرجح 32,05، مكافحة المخدرات، الإغاثة الإنسانية بمتوسط حسابي مرجح 30,33، رعاية الأرامل ماديا ومعنويا، زيارة كبار السن، رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، رعاية الايتام بمتوسط حسابي مرجح 30,22، جمع التبرعات للمحتاجين بمتوسط حسابي مرجح 30,33، مجال أصدقاء المرضى بمتوسط حسابي مرجح 29,77، التثقيف الصحي بمتوسط حسابي مرجح 29,16، محو الامية

بمتوسط حسابي مرجح 29، الازمات والكوارث بمتوسط حسابي مرجح 28,61، الحفاظ على البيئة بمتوسط حسابي مرجح 28,66، رعاية اسر المسجونين بمتوسط حسابي مرجح 28,38، تشجير وتنظيف الأحياء بمتوسط حسابي مرجح 27,5، مكافحة التدخين بمتوسط حسابي مرجح 25,77، تنمية المجتمع بمتوسط حسابي مرجح 24,66، وذلك يشير الى تعدد وتنوع مجالات التطوع بالنسبة للطالبات

جدول رقم (3) أهم العوامل الشخصية المرتبطة بتطوع الطالبات

ن: 210

م	أهم العوامل الشخصية المرتبطة بتطوع الطالبات	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي المرجح	الترتيب
1	استثمار أوقات الفراغ بطريقة مفيدة	136	54	20	536	38,28	8
2	اكتساب مهارات وخبرات جديدة	157	40	13	564	40,28	1
3	تكوين علاقات اجتماعية جديدة مع أشخاص آخرين	147	48	15	552	39,42	3
4	المساعدة في تكوين الخبرة الذاتية في المجالات الحياتية المختلفة	140	50	20	540	38,57	7
5	الرغبة في الحصول على وظيفة مستقبلا	107	90	13	514	36,71	13
6	المساهمة في تحقيق التكامل والتكافل بين أفراد المجتمع	145	48	17	548	39,14	4
7	الرغبة في تحقيق الهبة والمكانة المجتمعية	127	63	20	527	37,71	11
8	البحث عن الجوائز المعنوية والمادية المرتبطة بالعمل التطوعي	128	62	20	528	37,64	10
9	فرصة للتدريب على المشاركة في صنع القرارات المجتمعية	136	60	14	542	37,71	6
10	الوعي بالقضايا والمشكلات المجتمعية	154	21	15	519	37,07	12
11	الرغبة في تحمل المسؤولية اتجاه المجتمع	148	38	24	544	38,85	5
12	الشعور بالكفاءة والقدرة الذاتية	132	58	20	532	38	9
13	الرغبة في اكتساب مهارة العمل ضمن فريق عمل	144	46	20	544	38,85	5
14	الاستفادة من ذوي الخبرات المتنوعة في مجال العمل التطوعي	156	39	15	561	40,07	2

يوضح الجدول أن من أهم العوامل الشخصية المرتبطة بتطوع الطالبات: اكتساب مهارات وخبرات جديدة بمتوسط حسابي مرجح 40,28، الاستفادة من ذوي الخبرات

المتنوعة في مجال العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 40,07، تكوين علاقات اجتماعية جديدة مع أشخاص آخرين بمتوسط حسابي مرجح 39,42، المساهمة في تحقيق التكامل والتكافل بين أفراد المجتمع بمتوسط حسابي مرجح 39,14، الرغبة في تحمل المسؤولية اتجاه المجتمع، الرغبة في اكتساب مهارة العمل ضمن فريق عمل بمتوسط حسابي مرجح 38,85، فرصة للتدريب على المشاركة في صنع القرارات المجتمعية بمتوسط حسابي مرجح 37,71، ولقد أوضحت دراسة (فخر، 2010) أن من أهم معوقات نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلاب الجامعة وجود فجوة معرفية حول مضمون ثقافة التطوع لدى الطلاب وتعلق بغياب الوعي بمكانة العمل التطوعي في الدين الحنيف،

ويضيف الجدول أن من أهم العوامل الشخصية المرتبطة بتطوع الطالبات: المساعدة في تكوين الخبرة الذاتية في المجالات الحياتية المختلفة بمتوسط حسابي مرجح 38,57، استثمار أوقات الفراغ بطريقة مفيدة بمتوسط حسابي مرجح 38,28، الشعور بالكفاءة والقدرة الذاتية بمتوسط حسابي مرجح 38، البحث عن الجوائز المعنوية والمادية المرتبطة بالعمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 37,64، الرغبة في تحقيق الهيبة والمكانة المجتمعية بمتوسط حسابي مرجح 37,71، الوعي بالقضايا والمشكلات المجتمعية بمتوسط حسابي مرجح 37,07، الرغبة في الحصول على وظيفة مستقبلاً بمتوسط حسابي مرجح 36,71.

جدول رقم (4) أهم العوامل المتصلة بالجامعة والمرتبطة بتطوع الطالبات

ن: 210

م	أهم العوامل المتصلة بالجامعة والمرتبطة بتطوع الطالبات	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي المرجح	الترتيب
1	تتبنى الجامعة برامج للعمل التطوعي في إطار عملها في خدمة المجتمع	125	68	17	528	58,66	5
2	تقوم الجامعة بالعديد من الشراكات المجتمعية لتنفيذ مشروعات للعمل التطوعي	137	60	13	544	60,44	2
3	تتبنى الجامعة برامج العمل التطوعي في إطار الأنشطة الطلابية	139	55	14	541	60,11	3
4	يوجد بالمقررات الدراسية ما يدعم العمل التطوعي	106	64	40	486	54	7
5	تتوفر بالجامعة نماذج وشخصيات لهم	133	50	27	526	58,44	6

						مساهمات في مجال العمل التطوعي	
4	59,88	539	19	53	138	توجد مسابقات في الجامعة لأفضل بحوث ودراسات في العمل التطوعي	6
5	58,66	528	13	19	159	تتوفر بالجامعة مراكز للتعريف ببرامج ومجالات التطوع المختلفة	7
1	60,77	547	12	59	139	تتبنى الجامعة برامج تدريبية للمتطوعين في مجالات متنوعة	8
2	60,44	544	14	58	138	يتم عقد ندوات تثقيفية للعمل التطوعي بالشراكة مع جهات مجتمعية مختلفة	9

يوضح الجدول أن من أهم العوامل المتصلة بالجامعة والمرتبطة بتطوع الطالبات: تتبنى الجامعة برامج تدريبية للمتطوعين في مجالات متنوعة بمتوسط حسابي مرجح 60,77، تقوم الجامعة بالعديد من الشراكات المجتمعية لتنفيذ مشروعات للعمل التطوعي، يتم عقد ندوات تثقيفية للعمل التطوعي بالشراكة مع جهات مجتمعية مختلفة بمتوسط حسابي مرجح 60,44، تتبنى الجامعة برامج العمل التطوعي في إطار الأنشطة الطلابية بمتوسط حسابي مرجح 60,11، توجد مسابقات في الجامعة لأفضل بحوث ودراسات في العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 59,88، فلقد أشارت دراسة (فخرو، 2010) أن من معوقات التطوع بين طلاب الجامعة قلة اهتمام الجامعة بتعزيز ثقافة التطوع لدى طلابها بالقدر الواجب، ونقص البرامج التدريبية التي تقوم على الشراكة والتحالف بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني وتؤسس لمفهوم العمل التطوعي.

ويضيف الجدول أن من أهم العوامل المتصلة بالجامعة والمرتبطة بتطوع الطالبات: تتبنى الجامعة برامج للعمل التطوعي في إطار عملها في خدمة المجتمع، تتوفر بالجامعة مراكز للتعريف ببرامج ومجالات التطوع المختلفة بمتوسط حسابي مرجح 58,66، تتوفر بالجامعة نماذج وشخصيات لهم مساهمات في مجال العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 58,44، يوجد بالمقررات الدراسية ما يدعم العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 54، ولقد أشارت دراسة (الباني، 2019) أن من أهم المتطلبات الثقافية لتنمية ثقافة التطوع: تقديم أنشطة ثقافية تحث على العمل التطوعي، استضافة قادة متميزين في مجال العمل التطوعي لإلقاء بعض الندوات، استثمار المناسبات العامة لتحفيز العمل التطوعي.

جدول رقم (5) أهم العوامل المتصلة بالجمعيات الخيرية والمرتبطة بتطوع الطالبات

ن: 210

م	أهم العوامل المتصلة بالجمعيات الخيرية والمرتبطة بتطوع الطالبات	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي المرجح	الترتيب
1	تهتم الجمعيات بدراسة احتياجات المجتمع من الخدمات التطوعية	127	57	26	521	47,36	3
2	تمتلك الجمعيات قاعدة بيانات تتعلق بالتطوعين من الشباب الجامعي من الذكور والإناث	129	56	25	524	47,63	2
3	تتوفر بالجمعيات اللوائح والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي	126	70	14	532	48,36	1
4	يوجد بين الجمعيات نوع من التنسيق في تقديم برامج ومشروعات العمل التطوعي	125	55	30	515	46,81	6
5	يوجد اتصال بين الجمعيات والقطاع الخاص في برامج ومشروعات العمل التطوعي	124	53	33	511	46,45	7
6	توفر الجمعيات الإعلان الكافي عن الفرص المتاحة في العمل التطوعي	129	39	42	507	46,09	8
7	تترك الجمعيات الفرصة للمتطوعة فرصة اختيار العمل المناسب حسب رغبتها وقدراتها	128	40	42	506	46	9
8	تبرز الجمعيات التجارب التطوعية النسائية المميزة	130	50	30	520	47,27	4
9	تعترف الجمعيات بإنجازات المتطوعة وتشجيعها من خلال خطابات الشكر والتقدير	132	50	28	524	47,63	2
10	تتيح الجمعيات الفرصة للمتطوعة المشاركة في العديد من الأعمال حسب رغبتها وقدراتها	130	48	32	518	47,09	5
11	توفر الجمعيات الشفافية من خلال وضوح الأدوار المنوطة بالمتطوعة	130	35	45	505	45,95	10

يوضح الجدول أن من أهم العوامل المتصلة بالجمعيات الخيرية والمرتبطة بتطوع

الطالبات :

تتوفر بالجمعيات اللوائح والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 48,36، تمتلك الجمعيات قاعدة بيانات تتعلق بالمتطوعين من الشباب الجامعي من الذكور والاناث، تعترف الجمعيات بإنجازات المتطوعة وتشجيعها من خلال خطابات الشكر والتقدير بمتوسط حسابي مرجح 47,63، تهتم الجمعيات بدراسة احتياجات المجتمع من الخدمات التطوعية بمتوسط حسابي مرجح 47,36، تبرز الجمعيات التجارب التطوعية النسائية المميزة بمتوسط حسابي مرجح 47,27، تتيح الجمعيات الفرصة للمتطوعة المشاركة في العديد من الأعمال حسب رغبتها وقدراتها بمتوسط حسابي مرجح 47,09، ولقد أوضحت دراسة (الشمري، 2013) ان هناك العديد من المعوقات التي تواجه استقطاب الجمعيات الخيرية للمتطوعات والتي منها وجود قلق من التحاق المرأة بالعمل التطوعي لاعتبارات مجتمعية واجتماعية، وعدم وجود أهداف واضحة للجمعية لاستقطاب أعداد من المتطوعات وعدم مناسبة برامج وانشطة الجمعيات مع ظروف وطموحات بعض المتطوعات بالإضافة الى ضعف الحوافز المادية والمعنوية ويضيف الجدول أن من أهم العوامل المتصلة بالجمعيات الخيرية والمرتبطة بتطوع الطالبات:

يوجد بين الجمعيات نوع من التنسيق في تقديم برامج ومشروعات العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 46,81، يوجد اتصال بين الجمعيات والقطاع الخاص في برامج ومشروعات العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 46,45، توفر الجمعيات الإعلان الكافي عن الفرص المتاحة في العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 46,09، تترك الجمعيات الفرصة للمتطوعة فرصة اختيار العمل المناسب حسب رغبتها وقدراتها بمتوسط حسابي مرجح 46، توفر الجمعيات الشفافية من خلال وضوح الأدوار المنوطة بالمتطوعة بمتوسط حسابي مرجح 45,95، ولقد أوضحت دراسة (براقوي، 2008) أهمية التنسيق بين المؤسسات التي تعمل في مجال التطوع للاستفادة من خبرات بعضها البعض وأهمية التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للمواطنين مما يساهم في زيادة الإقبال على المشاركة في هذه البرامج، وأكدت ذلك دراسة (الفهد وآخرون، 2020) لأن من اهم نقاط الضعف التي تؤثر على العمل التطوعي قلة تضمين برامج وأنشطة تطوعية غي إستراتيجيات المؤسسات المجتمعية وقلة اللوائح المنظمة للعمل التطوعي بالإضافة الى الافتقار الى المناخ الذي

يشجع على المشاركة الفاعلة في الاعمال التطوعية في المؤسسات المجتمعية ، وأوضحت دراسة (البورسعيدي، 2008) ان من اهم معوقات العمل التطوعي ضعف الدعم المالي للجمعيات وعدم وضوح ودقة التنظيم الرسمي للجمعيات بالإضافة الى غياب الرؤية المستقبلية للجمعيات وضعف التنسيق بينها.

جدول رقم (6) أهم العوامل المتصلة بالمجتمع والمرتبطة بتطوع الطالبات

ن: 210

م	أهم العوامل المتصلة بالمجتمع والمرتبطة بتطوع الطالبات	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي المرجح	الترتيب
1	تشجع الدولة العمل التطوعي بكافة أشكاله	150	40	20	546	45,5	1
2	تتوفر برامج توعوية بأهمية العمل التطوعي في وسائل الاعلام المرئية والمسموعة	142	38	30	532	44,33	3
3	وجود القدوة والنموذج للعمل التطوعي داخل الاسر	129	37	44	505	42,08	9
4	وجود تقدير مجتمعي للأعمال التطوعية ومن يقومون بها	138	32	40	518	43,16	6
5	وجود تشجيع للفتيات للتطوع في المجالات المختلفة	130	40	40	510	42,5	8
6	يتوفر تدعيم من رجال الأعمال لبرامج العمل التطوعي	139	41	30	529	44,03	4
7	يتوفر بالمجتمع نماذج وشخصيات عامة ممن لهم مساهمات واضحة في العمل التطوعي	146	39	25	541	45,08	2
8	تتوفر الجوائز المعنوية للقائمين بالأعمال التطوعية	131	45	34	517	43,58	7
9	تتوفر المعلومات الكافية عن مجالات الأعمال التطوعية التي يمكن أن تلتحق بها الاناث	115	59	36	499	41,58	10
10	وجود التشريعات القانونية المنظمة للعمل التطوعي	134	46	30	524	43,66	5
11	يتوفر الوعي المجتمعي بأهمية المشاركة في الاعمال التطوعية	122	45	43	499	41,58	10
12	يتوفر بالمجتمع مراكز متخصصة للتعريف بالعمل التطوعي	121	45	44	497	41,11	11

يوضح الجدول أن من أهم العوامل المتصلة بالمجتمع والمرتبطة بتطوع الطالبات : تشجع الدولة العمل التطوعي بكافة أشكاله بمتوسط حسابي مرجح 45,5، يتوفر بالمجتمع نماذج وشخصيات عامة ممن لهم مساهمات واضحة في العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 45,08، تتوفر برامج توعوية بأهمية العمل التطوعي في وسائل الإعلام المرئية والمسموعة بمتوسط حسابي مرجح 44,33، يتوفر تدعيم من رجال الأعمال لبرامج العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 44,03، وجود التشريعات القانونية المنظمة للعمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 43,66، وجود تقدير مجتمعي للأعمال التطوعية ومن يقومون بها بمتوسط حسابي مرجح 43,16، ولقد أشارت دراسة (اليماني ، 2019) أهمية تنمية روح الشراكة بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية لرعاية الفرق التطوعية وتسهيل عملية استقطاب الكفاءات وتدريبهم، ودعم المشروعات والبرامج ذات الأثر الاجتماعي، بالإضافة الى فتح مؤسسات داعمة للعمل التطوعي، وأضافت دراسة (الجلوة، 2015) ان من اهم المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب بالعمل التطوعي ضعف التوعية الإعلامية بأهمية العمل التطوعي، غياب التحفيز على العمل التطوعي، وغياب التقدير المجتمعي لإسهامات المتطوعين بالإضافة الى ان من اهم التوصيات ان يكون العمل التطوعي

ويضيف الجدول أن من أهم العوامل المتصلة بالمجتمع والمرتبطة بتطوع الطالبات : تتوفر الحوافز المعنوية للقائمين بالأعمال التطوعية بمتوسط حسابي مرجح 43,58، وجود تشجيع للفتيات للتطوع في المجالات المختلفة بمتوسط حسابي مرجح 42,5، وجود القدوة والنموذج للعمل التطوعي داخل الاسر بمتوسط حسابي مرجح 42,08، تتوفر المعلومات الكافية عن مجالات الأعمال التطوعية التي يمكن أن تلتحق بها الاناث ، يتوفر الوعي المجتمعي بأهمية المشاركة في الاعمال التطوعية، بمتوسط حسابي مرجح 41,58، يتوفر بالمجتمع مراكز متخصصة للتعريف بالعمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 41,11، وذلك ما أوضحته دراسة (عبده ، 2019) في ان هناك العديد من المعوقات والتي منها: عدم المعرفة بأماكن التطوع، عدم توافر برامج تدريبية للمتطوعات لتأهيلها وإعدادها بشكل سليم وتوجيهها لمجالات التطوع المناسبة لها والتي يكون المجتمع أكثر احتياجا لها، وأشارت الى أهمية إنشاء مراكز خاصة بالمتطوعات، واستخدام شبكات التواصل الاجتماعي للتحفيز على التطوع، ولقد أضافت دراسة (البشري، 2019) أهمية

حصر أهم المشكلات الاجتماعية بشكل مدروس وتوجيه مؤسسات المجتمع المدني إلى ضخ العمل التطوعي والمتطوعين في اتجاه حل هذه المشكلات جنباً إلى جنب مع مؤسسات الدولة، وتوزيع بيان سنوي في بداية العام الدراسي على الجامعات والمدارس الثانوية، بالمجالات المطلوب العمل عليها وفقاً لأولويتها بما يتفق مع خطط الحكومة التنموية، وأشارت دراسة (الرشود، 2007) إلى أهم فوائد العمل التطوعي تحقيق استثمار طاقات المتطوعين لصالح المجتمع وتحقيق التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع بالإضافة إلى حماية المجتمع من التيارات المنحرفة.

عاشراً: النتائج العامة للدراسة:

أ- أوضحت الدراسة أن من أهم مجالات التطوع من وجهة نظر الطالبات:

- المساهمة في الاحتفالات الوطنية بمتوسط حسابي مرجح 32,05
- مكافحة المخدرات، الإغاثة الإنسانية بمتوسط حسابي مرجح 30,33
- رعاية الأرامل مادياً ومعنوياً، زيارة كبار السن، رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، رعاية الأيتام بمتوسط حسابي مرجح 30,22
- جمع التبرعات للمحتاجين بمتوسط حسابي مرجح 30,33
- مجال أصدقاء المرضى بمتوسط حسابي مرجح 29,77
- التثقيف الصحي بمتوسط حسابي مرجح 29,16
- محو الأمية بمتوسط حسابي مرجح 29
- الالتزام والكوارث بمتوسط حسابي مرجح 28,61
- الحفاظ على البيئة بمتوسط حسابي مرجح 28,66
- رعاية أسر المسجونين بمتوسط حسابي مرجح 28,38
- تشجير وتنظيف الأحياء بمتوسط حسابي مرجح 27,5
- مكافحة التدخين بمتوسط حسابي مرجح 25,77
- تنمية المجتمع بمتوسط حسابي مرجح 24,66

ب- الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

1- الإجابة عن التساؤل الأول: ما أهم العوامل الشخصية المرتبطة بتطوع الطالبات

الجامعيات؟ أشارت الدراسة على أن من أهم العوامل الشخصية:

- اكتساب مهارات وخبرات جديدة بمتوسط حسابي مرجح 40,28

- الاستفادة من ذوي الخبرات المتنوعة في مجال العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 40,07
- تكوين علاقات اجتماعية جديدة مع أشخاص آخرين بمتوسط حسابي مرجح 39,42
- المساهمة في تحقيق التكامل والتكافل بين أفراد المجتمع بمتوسط حسابي مرجح 39,14
- الرغبة في تحمل المسؤولية اتجاه المجتمع، الرغبة في اكتساب مهارة العمل ضمن فريق عمل بمتوسط حسابي مرجح 38,85
- فرصة للتدريب على المشاركة في صنع القرارات المجتمعية بمتوسط حسابي مرجح 37,71
- المساعدة في تكوين الخبرة الذاتية في المجالات الحياتية المختلفة بمتوسط حسابي مرجح 38,57
- استثمار أوقات الفراغ بطريقة مفيدة بمتوسط حسابي مرجح 38,28
- الشعور بالكفاءة والقدرة الذاتية بمتوسط حسابي مرجح 38
- البحث عن الحوافز المعنوية والمادية المرتبطة بالعمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 37,64
- الرغبة في تحقيق الهيبة والمكانة المجتمعية بمتوسط حسابي مرجح 37,71
- الوعي بالقضايا والمشكلات المجتمعية بمتوسط حسابي مرجح 37,07
- الرغبة في الحصول على وظيفة مستقبلاً بمتوسط حسابي مرجح 36,71
- المساعدة في تكوين الخبرة الذاتية في المجالات الحياتية المختلفة بمتوسط حسابي مرجح 38,57
- استثمار أوقات الفراغ بطريقة مفيدة بمتوسط حسابي مرجح 38,28
- الشعور بالكفاءة والقدرة الذاتية بمتوسط حسابي مرجح 38
- البحث عن الحوافز المعنوية والمادية المرتبطة بالعمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 37,64
- الرغبة في تحقيق الهيبة والمكانة المجتمعية بمتوسط حسابي مرجح 37,71
- الوعي بالقضايا والمشكلات المجتمعية بمتوسط حسابي مرجح 37,07

- الرغبة في الحصول على وظيفة مستقبلا بمتوسط حسابي مرجح 36,71
- 2- الإجابة عن التساؤل الثاني: ما أهم العوامل المتصلة بالجامعة والمرتبطة بتطوع الطالبات الجامعيات؟ أشارت الدراسة على أن من أهم العوامل المتصلة بالجامعة:
 - تتبنى الجامعة برامج تدريبية للمتطوعين في مجالات متنوعة بمتوسط حسابي مرجح 60,77
 - تقوم الجامعة بالعديد من الشراكات المجتمعية لتنفيذ مشروعات للعمل التطوعي، يتم عقد ندوات تثقيفية للعمل التطوعي بالشراكة مع جهات مجتمعية مختلفة بمتوسط حسابي مرجح 60,44
 - تتبنى الجامعة برامج العمل التطوعي في إطار الأنشطة الطلابية بمتوسط حسابي مرجح 60,11
 - توجد مسابقات في الجامعة لأفضل بحوث ودراسات في العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 59,88
 - تتبنى الجامعة برامج للعمل التطوعي في إطار عملها في خدمة المجتمع، تتوفر بالجامعة مراكز للتعريف ببرامج ومجالات التطوع المختلفة بمتوسط حسابي مرجح 58,66
 - تتوفر بالجامعة نماذج وشخصيات لهم مساهمات في مجال العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 58,44
 - يوجد بالمقررات الدراسية ما يدعم العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 54
- 3- الإجابة عن التساؤل الثالث: ما أهم العوامل المتصلة بالجمعيات الخيرية والمرتبطة بتطوع الطالبات الجامعيات؟ أشارت الدراسة على أن من أهم العوامل المتصلة بالجمعيات الخيرية:
 - تتوفر بالجمعيات اللوائح والتشريعات المنظمة للعمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 48,36
 - تمتلك الجمعيات قاعدة بيانات تتعلق بالمتطوعين من الشباب الجامعي من الذكور والاناث، تعترف الجمعيات بإنجازات المتطوعة وتشجيعها من خلال خطابات الشكر والتقدير بمتوسط حسابي مرجح 47,63

- تهتم الجمعيات بدراسة احتياجات المجتمع من الخدمات التطوعية بمتوسط حسابي مرجح 47,36
- تبرز الجمعيات التجارب التطوعية النسائية المميزة بمتوسط حسابي مرجح 47,27
- تتيح الجمعيات الفرصة للمتطوعة المشاركة في العديد من الأعمال حسب رغبتها وقدراتها بمتوسط حسابي مرجح 47,09
- يوجد بين الجمعيات نوع من التنسيق في تقديم برامج ومشروعات العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 46,81
- يوجد اتصال بين الجمعيات والقطاع الخاص في برامج ومشروعات العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 46,45
- توفر الجمعيات الإعلان الكافي عن الفرص المتاحة في العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 46,09
- تترك الجمعيات الفرصة للمتطوعة فرصة اختيار العمل المناسب حسب رغبتها وقدراتها بمتوسط حسابي مرجح 46
- توفر الجمعيات الشفافية من خلال وضوح الأدوار المنوطة بالمتطوعة بمتوسط حسابي مرجح 45,95
- 4- الإجابة عن التساؤل الرابع: ما أهم العوامل المتصلة بالمجتمع والمرتبطة بتطوع الطالبات الجامعيات؟ أشارت الدراسة على أن من أهم العوامل المتصلة بالمجتمع:
 - تشجع الدولة العمل التطوعي بكافة أشكاله بمتوسط حسابي مرجح 45,5
 - يتوفر بالمجتمع نماذج وشخصيات عامة ممن لهم مساهمات واضحة في العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 45,08
 - تتوفر برامج توعوية بأهمية العمل التطوعي في وسائل الإعلام المرئية والمسموعة بمتوسط حسابي مرجح 44,33
 - يتوفر تدعيم من رجال الأعمال لبرامج العمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 44,03
 - وجود التشريعات القانونية المنظمة للعمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 43,66

- وجود تقدير مجتمعي للأعمال التطوعية ومن يقومون بها بمتوسط حسابي مرجح 43,16
- تتوفر الحوافز المعنوية للقائمين بالأعمال التطوعية بمتوسط حسابي مرجح 43,58
- وجود تشجيع للفتيات للتطوع في المجالات المختلفة بمتوسط حسابي مرجح 42,5
- وجود القدوة والنموذج للعمل التطوعي داخل الاسر بمتوسط حسابي مرجح 42,08
- تتوفر المعلومات الكافية عن مجالات الأعمال التطوعية التي يمكن أن تلتحق بها الاناث، يتوفر الوعي المجتمعي بأهمية المشاركة في الاعمال التطوعية. بمتوسط حسابي مرجح 41,58
- يتوفر بالمجتمع مراكز متخصصة للتعريف بالعمل التطوعي بمتوسط حسابي مرجح 41,11،
- 5- الإجابة عن التساؤل الخامس: ما أهم المقترحات لتدعيم تطوع الطالبات الجامعيات؟ أشارت الدراسة على أن من أهم المقترحات:
 - تضمين المناهج الدراسية للمؤسسات التعليمية تعريفا للعمل التطوعي ومفاهيمه وأهميته ودوره التنموي في المجتمع، واقتران ذلك ببعض البرامج التطوعية التطبيقية.
 - ايجاد وتدعيم مراكز ومواقع إلكترونية تقوم بتوفير فرص للعمل التطوعي حسب المناطق الجغرافية.
 - دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي ماديا ومعنويا، بما يمكنها من تأدية رسالتها، وتنمية خدماتها.
 - ضرورة التنسيق بين المؤسسات العاملة في المجالات المتنوعة للتطوع للاستفادة من خبراتها وتبادلها.
 - ضرورة وجود برامج تدريبية خاصة بالتطوع، وبيان أهميته.
 - ضرورة التركيز في الأنشطة التطوعية على البرامج والمشروعات التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للشباب مما يدعم إقبالهم على هذه الأنشطة.
 - مساعدة ودعم الجمعيات الخيرية كونها قناة رئيسية للتطوع.

- إنشاء رابطة للمتطوعين من الشباب سواء الذكور أو الاناث في كل مدينة بمدن المملكة كأية لتفعيل العمل التطوعي لتبادل الخبرات وتقديم الاستشارات التطوعية في المجالات المختلفة.
- القيام بالمزيد من الحملات التوعوية المجتمعية بأهمية العمل التطوعي بشراكة الجامعة والمؤسسات المجتمعية المختلفة.
- توفير الحوافز المادية والمعنوية التي تتناسب مع طبيعة الأعمال التطوعية التي يقوم بها الشباب كمحفزات للمزيد من الأعمال التطوعية.
- العمل على إنشاء روابط طلابية بالجامعات بتوجيه خبراء في التطوع من الاجتماعيين وذلك لتقديم الاستشارات الاكاديمية والبحثية في مجال العمل التطوعي.
- محاولة تخصيص مشروع للخدمة العامة ضمن متطلبات الجامعة لتحفيز الشباب على التطوع.
- تدعيم وإنشاء مراكز متخصصة لتوضيح العمل التطوعي وأبعاده بجميع الجامعات السعودية لتدريب الشباب على العمل التطوعي وألياته.
- القيام بالعديد من الدراسات الميدانية لتحديد المجالات المجتمعية التي تقل فيها الأعمال التطوعية الشبابية للوقوف على أسباب ذلك وكيفية التعامل معها.
- يجب على القائمين على المجتمعات المحلية وضع فئة الشباب في مقدمة خططها وبرامجها لاستثمار طاقاتهم وقدراتهم أفضل استثمار ممكن.
- على الجامعة إعداد خطط وبرامج تطوعية تتمشي مع رؤية ورسالة الجامعة، وأن تكون هذه الخطط إستراتيجية طويلة المدى.
- ضرورة ان تستهدف البرامج التطوعية بالجامعة مجالات متنوعة وان تتوافق أهدافها وغايتها مع الموارد المتاحة ويتم ذلك من خلال لجان مشتركة تضم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من المتخصصين، وأعضاء من ذوي الخبرة في المجتمعات وطلاب الجامعة.
- يجب على مراكز التطوع المتوفرة بالجامعات تحيد وصف دقيق للمستويات المطلوبة للتطوع في ضوء الاحتياجات المجتمعية لتحديد أدوار المتطوعين في كل مستوى حتى يمكن للشباب المتطوع التعرف جيدا على الاعمال التطوعية المطلوبة ومن ثم تحديد مدى توافق قدراته مع ما يطلب منه.

- تخصيص جوائز للعمل التطوعي من قبل مؤسسات القطاع الخاص والمجتمع المدني والمؤسسات التربوية.
- تحديد آليات لضمان جودة الاعمال التطوعية التي تقدمها المؤسسات التربوية ومؤسسات المجتمع المدني في المجالات التطوعية المتنوعة بحيث تتنافس مع الاعمال التي تقدم بمقابل وبالتالي تحقق نوع من الرضا لدى المستفيدين من الاعمال التطوعية.
- توفير أدوات لقياس القيمة المضافة التي تحققها المؤسسات المختلفة وفي مقدمتها الجامعات والجمعيات الخيرية ومؤسسات المجتمع المدني بصفة عامة في المجالات التطوعية المختلفة.
- محاولة توفير مصادر غير حكومية لتمويل الاعمال التطوعية بما يضمن استمرارية الأعمال التطوعية.
- توفير خريطة مسحية للمناطق التي تزداد فيها المبادرات التطوعية على مستوى المملكة، بالإضافة الى تحديد المناطق التي تنخفض أو تنعدم فيها المبادرات.
- أهمية توفير قاعدة بيانات ومعلومات عن المبادرات التطوعية ومجالاتها وأهدافها من حيث الكم والكيف.
- توفير وتطوير الأطر التنظيمية والقانونية والتشريعية التي تساهم في تيسير إجراءات المبادرات التطوعية.
- القيام بإجراء العديد من الاستقصاءات للوقوف على آراء واتجاهات الشباب نحو المبادرات التطوعية بجميع أنحاء المملكة.
- تدريب الشباب الجامعي في ضوء قدراتهم وإمكاناتهم قبل مشاركتهم الفعلية في المبادرات التطوعية، حتى تكون مشاركتهم بمثابة إضافة حقيقية وفاعلة.
- التعرف على التجارب الدولية الناجحة في مجال التطوع للاستفادة منها لترقية مجال التطوع محليا، من خلال الاستفادة من تجارب الكوادر التطوعية العالمية في تطوير العمل التطوعي في المملكة.
- إجراء تقييم سنوي للأعمال التطوعية التي تمت على مستوى المملكة ونسبة مشاركة الشباب بها بصفة عامة والشباب الجامعي بصفة خاصة، كمؤشر من الممكن الاستفادة منه مستقبلا في تطوير الاعمال التطوعية في التغييرات السريعة التي يتعرض لها المجتمع.

مراجع الدراسة

- الباني، مريم بنت خليف (2019): متطلبات تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (20)، ج 14، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس.
- برقايوي، خالد بن يوسف (2008): اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي، دراسة مطبقة على عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية، العدد (2)، مج (16)، جامعة الملك عبد العزيز.
- برنامج متطوعو الأمم المتحدة (د.ت)، إنشاء بنية أساسية للتطوع، برنامج الأمم المتحدة الاغاثي، بنيويورك.
- البشري، سامي بن شتيان درويش (2019): اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، العدد (61)، مج (1).
- البور سعيدي، راشد حمد بن حميد (2006): العمل التطوعي في المجتمع العماني (الواقع وآليات التفعيل)، دراسة تحليلية، بحث منشور، جمعية الاجتماعيين بالشارقة، العدد (89)، مج 2، الإمارات العربية المتحدة.
- توفيق، مني إسماعيل (2018): درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية، ماجستير غير منشور، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- حسن، عبد الباسط محمد (1980): أصول البحث الاجتماعي، القاهرة، مكتبة وهبه.
- الحلوة، طرفة بنت إبراهيم (2015): ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب في المجتمع السعودي، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والبحوث، العدد (9)، مج 4.

- الرشود، عبد الله بن سعد (2007): آليات تنظيم العمل التطوعي على المستوى الوطني دراسة مطبقة على مديري جمعيات ومنظمات العمل الخيري بمنطقة الرياض، المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- السعيد، محمود السعيد عثمان، المكاوي، إسماعيل خالد علي (2020): ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، العدد 185، ج 3، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- السلطان، فهد سلطان (2009): اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي، دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، رسالة الخليج العربي، مكتبة التربية لدول الخليج العربي.
- سليمان، أمل إبراهيم عبده، (2019): معوقات تطوع المرأة السعودية وآليات مواجهتها، دراسة وصفية مطبقة على عينة من المواطنات العاملات في المجال التطوعي بمكة المكرمة، مجلة جامعة أم القرى، العدد الثاني، المجلد الحادي عشر، رجب 1440 / إبريل 2019م.
- الشبيب، هيا سعد (1434): امتثال الشباب للسلطة الوالدية، دراسة وصفية على عينة من طلاب وطالبات جامعة الملك سعود، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب.
- الشمري، موزي مطني (2013): دور الجمعيات الخيرية النسائية في استقطاب المرأة في العمل التطوعي، دراسة ميدانية على العاملات في الجمعيات النسائية في مدينة الرياض، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد، 34، ج 1، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- الشهراني، عائض سعد (2008): الخدمة الاجتماعية والعمل التطوعي، دراسة تحليلية بعلاقات التبادل والتكامل، بحث منشور، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية، العدد (1)، مج 16، جامعة الملك عبد العزيز.
- عبدالعال، عبد الحليم رضا (1988): البحث في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار الحكمة للطباعة والنشر.

- عجوبه، مختار (1994): القاعدة النظرية للأنشطة التطوعية الخيرية في المملكة العربية السعودية، دورية التعاون، السنة التاسعة، العدد 34.
- غنيم وآخرون (1996): النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- غيث، محمد عاطف (1995): قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- فخرو، عبد الناصر عبد الرحيم، (2010): تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت، تصور مقترح، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد (28)، مج 13.
- الفهري، راشد بن سليمان بن حمدان وآخرون (2020): بدائل استراتيجية لتفعيل العمل التوعوي لدى الشباب في المجتمع العماني، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، العدد (1)، مج 14، جامعة السلطان قابوس.
- مراد، عبد الحميد (2000): آفاق العمل التطوعي وجذوره التاريخية، دورية العروبة، العدد (15)
- معتوق، جمال، مونيّه زرقاوي (2016): العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (15)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة البليدة، الجزائر.
- نوار، أحمد زينهم (2015): الإعلام التربوي ودوره في تنمية قيم العمل التطوعية وخدمة المجتمع المتوافرة في منظومة التعليم المصري، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع (65)
- الهران، محمد بن عبد الله، رحال، صلاح بن محمد (2015): دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله، المجلة العربية للإدارة، العدد (2)، مج (35)، جامعة الملك سعود.

- Daniel Sebaguvenky & Karsten Mundel (2001), Volunteer work and Learning Hidden Dimensions of Labour force training, International Handbook of Educational Policy, Manchester. UK.
- European Parliament (2008): European Parliament resolution of 88 April 2008 on the role of volunteering in contributing to economic and social cohesion (8004/8172) (INI).
- UN General Assembly (2001): Resolution on recommendations on support for volunteering, A/RES/56/38. Fifty- sixth sessions, New York.

"دور الأتمتة الرقمية في البلدية للدوائر الإدارية، المالية والفضية"

عثمان يوسف محمد العبيد

مهندس برمجيات / مسؤول الأنظمة الحاسوبية والتحول الرقمي / بلدية الظليل / 2022

ملخص الدراسة

يهدف البحث إلى مقاومة التحديات الكبيرة التي تواجه مواكبة الأتمتة الرقمية في البلدية لما له من أثر إيجابي على العمل البلدي. الخدمات المقدمة. كسب رضا المواطنين. تبادل المهارات. الأفكار و المعتقدات لاي إدارة. وحل الكثير من المشكلات التي تُعوق العمل بتطبيق استخدام الأتمتة الرقمية من خلال توفير القنوات الكافية لدى معظم صانعي القرار والموظفين بالبلدية بأهمية الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في الأنظمة المختلفة. وقياس مدى الرغبة باستخدام هذه التكنولوجيا الحديثة وأهميتها ولفت انتباههم لسهولة الوصول للمعلومات والبيانات وإطلاعهم على التجارب الناجحة في البلديات الأخرى. جلب نماذج من التطبيقات والبرامج المنتشرة والمهيئة وسهلة الوصول للمعلومات وإدخالها كمنصات تكنولوجيا آمنة يتم تطويرها بهدف إنهاء المشاكل وبناء التشاركية الهادفة لتقنيات الأتمتة الرقمية.

كلمات مفتاحية : الأتمتة ، التحول الرقمي ، الإدارة

Abstract

The research aims to resist the great challenges facing digital automation in the municipality because of its positive impact on municipal work, the services provided, gaining citizens' satisfaction, exchanging skills, ideas and beliefs for any administration, solving many problems that hinder work by applying the use of digital automation from By providing sufficient convictions among most of the decision-makers and employees in the municipality of the importance of computers and information technology in the various systems, and measuring the desire to use this modern technology and its importance, drawing their attention to the ease of access to information and data and informing them about successful experiences in other municipalities, bringing samples of applications and programs that are widespread, adapted and easy to access Information and its inclusion as secure technology platforms that are developed with the aim of ending problems and building the purposeful sharing of digital automation technologies.

Keywords: Automation, Digital transformation, Management.

مقدمة

في هذا البحث نتكلم عن الأتمتة الإلكترونية في البلديات والدور الكبير الذي تلعبه في تنشئة الإدارة الأساسية لاي منشأة وما تعكسه على الناتج الإداري. المالي والفني ومستوى الخدمة المقدمة للمواطنين ومدى فاعلية النافذة الواحدة التي يناط بها لتسريع وتسهيل الخدمات مقارنة بالوقت. الجهد. نسبة الخطأ في التنفيذ. الإمكانيات المتميزة للتطبيقات بالإضافة للأثر التطور التكنولوجي واستغلاله الإيجابي على حياة المواطنين بصورة واضحة كبيرة في إدارة الأعمال وجاهيا وعن بعد بين الموظفين داخل البلدية والمواطنين.

المتعمن بما تشهدها الأتمتة الرقمية في الوزارات. الإدارات الكبرى للمؤسسات يحتم على البلدية واجبات كثيرة ومتنوعة من قبل الأقسام، ويدفعها إلى المبادرة بتوفير ورصد جميع ادوات التكنولوجية لإستخدامها في الأتمتة الرقمية، تطوير الاساليب بحيث تتخلص من الأساليب التقليدية والورقية، مواكبة متغيرات الحكومة الإلكترونية بما فيها وزارة الإدارة المحلية السريع التغير دائم التطوير، لذلك لابد من إعداد سمات خاصة، يستطيعون التكيف من خلالها مع التغيرات العلمية والتكنولوجية التي ستحدث مستقبلا في القطاع الخدمي نتيجة للتطور السريع المستمر لتقنيات المعلومات والاتصالات وتطبيقاتها في مختلف مجالات الحياة عامة والتدريب، وظهور برنامج سند الرقمي الإلكتروني للمستندات والهوية الرقمية الذي يعكس ما يقارب 100 خدمة الكترونية وانتشارها بدرجة كبيرة في الخدمات العامة للوزارت وعلى اجهزة النقاله للمواطنين بما يتوقع أن يكون من أفضل الأساليب الحديثة لتطبيق الأتمتة الرقمية بالاردن .

وقد شهدت السنوات الأخيرة من القرن العشرين الماضي وبداية القرن الثاني والعشرين الحالي، تطورات سريعة ومتالبيه في تكنولوجيا المعلومات تتصل بشبكات الكمبيوتر وتمديد خطوط الفايبر مع تطوير البنية الأساسية الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات للدوائر والمؤسسات الحكومية كافة، وزيادة قدرة وقوة معالجات الحاسبات الشخصية، والتقدم المذهل في تكنولوجيا التخزين الممغنطة والمدمجة الليزرية والمرتبطة بالفيديو الرقمي الخ. وقد جعلت هذه التطورات للحاسبات الآلية قوة وتأثير

كبير على التعلم الإلكتروني، حيث وفرت أدوات ووسائل تفاعلية جديدة للتغلب على الوقت والمسافة؛ للوصول في أي مكان وفي أي وقت.

(مشاريع وزارة الإقتصاد الرقمي والريادة 2020) (تطبيق سند) (الاستراتيجية الوطنية للتحويل الرقمي 2021-2025)

مواكبة الأتمتة الرقمية للدوائر (الإداري، المالي والفني)

بعد الوقوف على آخر المستجدات والتقارير لوضع الخطط التحسينية واتخاذ الاجراءات التصويبية اللازمة لمعالجة الملاحظات ومسائلة المقصرين والمتابعة المستمرة لرفع مستوى أداء الخدمات المقدمة المترتبة على الزيارات الميدانية الغير المعلنة للمتسوقين الخفيين للبلديات في الفئات البلديات (أ و ب) والتي قدرت حسب النسب (54.5%) لفئة أ. بالإضافة لنسبة (54.4%) لفئة ب (المصدر : إدارة التطوير الحكومي - رئاسة الوزراء /2020- تموز) . هذا يدفعنا لدراسة أبرز نقاط الضعف الخدمات المقدمة، تحسين أسلوب العمل التعاوني وادخال أدوات الأتمتة الرقمية للعمل على مواكبة التطوير للعمل البلدي وتلافي السلبيات المترتبة على النتائج المسبقة بحيث تتعاون إدارة البلدية والموظفين لإبتكار أساليب جديدة لحل المشكلات والوصول إلى المعلومات المطلوبة بسهولة وسرعة مع إمكانية قابليتها للتعديل والتحديث، وإمكانية الوصول إليها من قبل المواطنين والجهات المعنية.

وتأتي مواكبة البلدية للأتمتة الرقمية تنفيذاً لسياسة تصنيف وإدارة البيانات الحكومية من قبل وزارة الإقتصاد الرقمي والريادة ودورها في مراقبة تنفيذ متطلبات السياسة في الجهات الحكومية من خلال لجنة التصنيف وإدارة البيانات المؤسسية برئاسة الإدارة العليا في البلديات وتعيين قادة للبرامج ومشرفي للبيانات واستكمال تعبئة البيانات وتصنيفها .

بالإضافة لعدم تعزيز وسائل الدفع الإلكتروني، فالشيكات الإلكترونية أكثر إنجاز وسرعة وتكلفة وأقل خطورة وتعرضاً لعمليات الإحتيال وسرقة من الشيكات الورقية العادية وابرز دور المحافظ الإلكترونية والبنوك كونها بيئة مهيئة لإجراء الأعمال والخدمات في مجال الدفع الإلكتروني مع ضمان أعلى مستويات الأمان والحماية

الإلكترونية مثال نظام الهوية الرقمية، المصادقة، وتشفير المفتاح العام، وتشفير التوقيع، وغيرها من طرق الأمان التي يُوفّرها هذا النوع من وسائل الدفع الإلكتروني. وبدورها تساعدنا في الإجابة على الاسئلة الرئيسية الآتية :

- ماهي الأتمتة الرقمية ؟
- ما دور الأتمتة الرقمية في البلدية ؟
- ما هي الأقسام ذات الأولوية التي تستهدفها الدراسة ؟ ولماذا ؟
- ما هي أهداف الأتمتة الرقمية ؟
- ما هي أهمية الأتمتة الرقمية ؟
- ماهي إمكانات المتوفرة لمواكبة الأتمتة الرقمية ؟
- هل تم تطبيق الأتمتة الرقمية في البلديات ؟

أهداف الأتمتة الرقمية والحوسبة لدوائر البلدية (الإداري ، المالي والفني)

التمكين الإداري، المالي والفني :

تعزيز المبادئ الإدارية والفنية للموظفين من خلال تزويدهم بأجهزة حديثة تكنولوجية تتمثل في أجهزة كمبيوتر طابعات ليزيرية، أجهزة عرض، خرائط الكترونية، الواح الكترونية وغيرها لتحسين الدور المؤسسي التعاوني والتواصل لابتكار أساليب جديدة لتقديم الخدمات وحل المشكلات، بالإضافة لتوفير قاعدة بيانات شاملة .
الإستشارات الإلكترونية وسهولة الوصول :

من أهم مبادئ الأتمتة الإلكترونية للبلدية هي سهولة الوصول لقاعدة بيانات ومعلومات من خلال توفير خادم (سيرفير) الذي يتم بموجبه يتم تغذية أجهزة الحاسوب والبرامج التطبيقات والوصول إليها في أي مكان ووقت عن طريق التطبيقات والمنصات التكنولوجية والموقع الإلكتروني للبلدية والسعي لتطوير المواقع الجغرافية GIS وتوفير سرعة انترنت لإستثمار تقنيات الإنترنت الحديثة لإمكانية وصول عدد كبير من الموظفين الراغبين في الاستفسارات وموضوعات البحث ومشاركة الأفكار والمقترحات وتعلم مهارات معينة.

أتمتة العمليات الإدارية والمالية والفنية تساعد على تحقيق كافة معايير والشفافية والنزاهة وتمكين المواطنين من الحصول على البيانات والمعلومات ضمن روابط الكترونية مرتبطة بالموقع الالكتروني للبلدية مثال البطاقة الوظيفية.

الإنتاجية المستمرة: أتمتة العمليات الإدارية والفنية والمالية في البلدية لها الدور الأكبر في تعزيز تنافسية الأعمال بين الموظفين والخدمات المقدمة للمواطنين وتعكس الانطباعات الإيجابية من خلال توفير الوقت والتكلفة، وتحسين الدقة، ووضع الخطط للتوسع في استخدام الأتمتة .

البلدية هي بيئة خدمية وإدراك الجهات المعنية وصناع القرار إن استثمار الإستراتيجيات التقنية مثل أتمتة العمليات والخدمات يمكنها إبقاء جهود التحول الرقمي فيها على المسار الصحيح وعنصر مهم في دفع جهود الخدمات المقدمة.

وكما يأتي دور أتمتة العمليات والخدمات الإدارية، الفنية والمالية عن طريق أجهزة الكمبيوتر والتطبيقات التي تؤثر على الأقسام داخل البلدية، وتساعد في تقديم الخدمات عن بعد، بالإضافة إلى خفض التكاليف وتحسين مراقبة الجودة وتقصير أوقات تنفيذ المعاملات .

اهمية تعزيز شبكة التحول الرقمي للناظمة الحوسبة (النافذة الواحدة) بحيث تتصل الأجهزة الحاسوبية مع بعضها في شبكة عمل داخلية ، ومن خلالها يتم إرسال إشعارات للأقسام والأعطال إن وجدت.

خفض تكاليف المالية: تستخدم تقنيات الأتمتة الرقمية للعمليات الإدارية والفنية والمالية في البلديات في تقليل التكلفة المالية التابعة للعمليات الإدارية، المالية، الفنية، التخزين والجرد من حيث وجود غرفة سيرفير مزودة بخادم رئيسي بدل الغرف الأرشفة التقليدية، تسريع توزيع المعاملات للموظفين وتخطيط الأفضل لعمليات التسليم والتنفيذ. تقليل الوقت في إخراج المعلومات والتي تعمل بدورها بتبسيط إجراءات جراء استخدام المنصات والبرامج الحوسبة الخاصة التي يتم تطويرها عبر الإنترنت، والتي تقوم على أسس مشتركة تزيد الاهتمام بجودة الخدمات ونوعيتها للمواطنين والجهات المعنية .

الإبتكار تقوم الأتمتة الرقمية الحديثة في البلديات على إكساب الموظفين مهارات فكرية وعقلية لاعادة النظر في استغلال وإستثمار الطاقات والقدرات العقلية في حل

المشاكل ذات العلاقة بتقديم الخدمات ودراسة تقييم الية التواصل مع المواطنين. كما يأتي دورها في تحسين الرعاية والكفاءة لدى الموظفين من خلال تطوير المستمر للقدرات البشرية والبرامج للسيطرة على العمل البلدي في تطوير برامج معينة وعقد دورات تدريبية لموظفي الأقسام المعنية للمساعدة على جمع البيانات وتحليل الكفاءات ومراقبة النمو والجودة في تقديم خدمات أكثر أماناً وموثوقية للمعلومات، وأجهزة الكمبيوتر وتطبيق المناسب في وقته اعتماداً على هذه البيانات. وفيما يأتي لا بد من النظر لبعض الآثار على الثقافة العامة للموظفين و تقريب المسافات بين المواطنين والجهات المعنية من خلال التعرف على ثقافات واستخدام اساليب التواصل المرئي والغير مرئي .

تأمين المخاطر: الأتمتة الرقمية للعمليات الإدارية والفضية والمالية في البلديات والمؤسسات والدوائر الحكومية تهدف لإيجاد بيئة آمنة وجاذبة للإستثمار والعمل والخدمات ومحفزة للاقتصاد الوطني حينما تتولى تطبيق وتنفيذ السياسات العامة التي تنبثق عن الاستراتيجية الوطنية للأمن السيبراني في الاردن وتعمل على تنسيق الجهود الوطنية وتكون نقطة إتصال وطنية مع مراكز الأمن السيبراني الإقليمية والدولية وتقوم بالإجراءات المتخذة لحماية الأنظمة والشبكات المعلوماتية والبنى التحتية الحرجة من حوادث الأمن السيبراني والقدرة على إستعادة عملها واستمراريتها سواء كان الوصول إليها بدون تصريح أو سوء إستخدام أو نتيجة الاخفاق في اتباع الإجراءات الأمنية أو التعرض للخداع الذي يؤدي إلى ذلك .

تم أقرار قانون الامن السيبراني "مكافحة الهجمات الإلكترونية" من خلال مجلس النواب الأردني بأغلبته لإنشاء مجلس للأمن السيبراني ومركز للأمن السيبراني، حسب ما اوصى به القانون. (مشروع قانون الامن السيبراني لسنة 2019)

أهمية الأتمتة الرقمية والحوسبة لدوائر البلدية (الإداري . المالي والفضي)

- تكمن أهمية الأتمتة الرقمية من رؤى وتوجيهات جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم في الورقة النقاشية الرابعة والتي تتمحور حول تمكين ديمقراطي ومواطنة فعالة فقد وجه جلالته " أن الهدف الأساسي من الإصلاح هو تعزيز المشاركة الشعبية في صنع القرار"، وعليه، فقد وضعت الحكومات المتعاقبة نهج الشفافية والمشاركة المجتمعية في صنع القرار ضمن أولوياتها من خلال تعميق الحوار والتواصل

وبناء التوافقات كأهم الأدوات والركائز التي على الحكومة إنتهاجها في إنفتاحها وتواصلها مع شرائح المجتمع من مواطنين ومقيمين وقطاع خاص ومنظمات مجتمع مدني، وأن تعمل على توظيف نتائج الحوار والتواصل في بلورة الاجراءات والتشريعات والقرارات الحكومية.

- تماشيا مع البند (16.7) من أهداف التنمية المستدامة والذي ينص على "ضمان إتخاذ القرارات على نحو وتماشيا لإستجابة إحتياجات المستفيدين بشكل تشاركي وتمثيلي على جميع المستويات، كما تسعى الحكومة إلى تبني عمليات إدماج وإشراك شرائح المجتمع في عمليات صنع القرار وفي تصميم الخدمات الحكومية وتقديمها، لجعل الخدمات الحكومية تشاركية وشاملة ومتداولة وتعزيز الثقة في الأداء الحكومي، وإتاحة إمكانية الاستفادة من المهارات والكفاءات التي يمتلكها أفراد المجتمع لإنتاج الخدمات العامة، وتمكين سبل الإبداع والإبتكار.

- إن المشاركة المجتمعية الفعالة التي تقتصر على مشاركة البيانات والمعلومات الحكومية غير المصنفة سريريا فقط مع شرائح المجتمع، وإنما تمتد إلى استشارة شرائح المجتمع وتمكينهم من المساهمة في عمليات إتخاذ القرارات حول المستجدات والقضايا التي يجري تداولها على المستوى الحكومي أو الوطني.

- إن مشاركة البيانات والمعلومات مع شرائح المجتمع يتم إما بصورة استباقية من خلال منصة البيانات الحكومية المفتوحة على بوابة الحكومة الإلكترونية والمواقع الإلكترونية للجهات الحكومية، أو بصورة تفاعلية عبر طلبات حق الحصول على المعلومات الورقية الإلكترونية ، بالإضافة إلى التفاعل عبر منصة بخدمتكم والتي تمكن المواطنين من طرح الإستفسارات أو إرسال البلاغات أو الثناءات أو الإقتراحات أو الشكاوى.

- كما أن لحسابات الجهات الحكومية على منصات التواصل الاجتماعي الموثقة من خلال وزارة الإقتصاد الرقمي والريادة الدور المهم في تمكين المشاركة التفاعلية مع كافة شرائح المجتمع، بالإضافة إلى توفير خدمات الكترونية تمكن المستفيدين من الإستعلام عن بياناتهم المتوفرة لدى الجهات الحكومية.

- ولتمكين المستفيدين من المشاركة في صنع القرارات الحكومية سواءً كانت تشريعات أو استراتيجيات أو غيرها، ألزمت الحكومة الجهات الحكومية بالتشارك والتشاور مع أصحاب المصلحة والمهتمين من خلال مأسسة عملية الاستشارة باستحداث مذكرة البيانات التشريعية والتوضيحية ونموذج "استصدار قرار من مجلس الوزراء" يتضمن في بعض بنوده بيان الجهات التي تم استشارتها في مرحلة إعداد مسودة التشريع، كما وتعمل الحكومة حالياً على اعتماد سياسة تقييم الأثر والصادرة عن مجلس الوزراء والتي أعدتها إدارة تطوير الأداء المؤسسي والسياسات في رئاسة الوزراء والتي تستوجب ضرورة إجراء تقييم مسبق للأثر المتوقع لمسودة التشريع من قبل الجهات الحكومية المُصدرة للتشريع ويليهِ إجراء تقييم الحق لمراجعة الأثر الفعلي للتشريع.

- استناداً إلى تعريف المشاركة الإلكترونية الصادر عن منظمة الأمم المتحدة في مسح الحكومة الإلكترونية 2020 والذي ينص على أن "المشاركة الإلكترونية هي عملية إشراك المواطنين من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتطور طرق التواصل في السياسة وصنع القرار وتصميم الخدمة وتقديمها لجعلها تشاركية وشاملة ومتداولة"، ونظراً لتطور طرق التواصل الإلكترونية والذي يعزى إلى تطور شبكات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وحرصاً على الحكومة تبني أفضل الممارسات الدولية، فقد قامت وزارة الإقتصاد الرقمي والريادة بإعداد سياسة المشاركة الإلكترونية (السياسة) لتحديد أدوار ومسؤوليات الجهات الحكومية في تمكين المشاركة الإلكترونية سواء المشاركة بالمعلومات أو الاستشارات أو القرارات.

(السياسة الاردنية للمشاركة الإلكترونية 2021) (وفق قرار مجلس الوزراء الموقر رقم 3119) بتاريخ 3 أيار 2021

تكمن أهمية الأتمتة الرقمية للشؤون الإدارية والمالية والفنية في عكس الايجابيات التكنولوجية الحديثة للمساعدة في الدقة في العمل وسرعة الإنجاز، وتنفيذ السياسات حيث أن المصادر التكنولوجية الحديثة سريعة في العمل، وتوفر الوقت والمجهود بدلاً من الأنظمة التقليدية البسيطة، التي تحتاج إلى وقت ومجهود كبير في العمل. وكما تحتاج إلى جهد موظفين مسؤولين عن العمليات كافة، والأتمتة الرقمية فهي مبرمجة ولا تحتاج سوى مشرف، ومتابع واحد لكل عمل ومسؤول عن الأعمال في وقت واحد.

وكما تعكس بيئة العمل الرقمية التفاعل المباشر في ترقية الخدمات المقدمة والرضى المجتمعي ، حيث من الممكن إستخدامها للمساعدة على تبادل الأفكار والمشاريع المختلفة بين الموظفين.

نستعرض إمكانات البلدية للاتمة الرقمية والحوسبة لدوائر البلدية (الإداري، المالي والفني)



يتضمن الهيكل التنظيمي لبلدية الظليل 32 موظف بتخصصات متعددة ضمن الفئات الاولى والثانية في اقسام البلدية المتعددة مما يتيح سهولة العمل على الأتمتة الرقمية للانظمة المالية والإدارية والفنية .

الدرجة العلمية / بكالوريوس / فئة الاولى		الدرجة العلمية / دبلوم / فئة الثانية	
العدد	التخصص	العدد	التخصص
7	مهندسين (مدني . معماري . مساحة)	1	مراقبين مشاريع
4	اداريين	1	مدخلين بيانات
2	محاسبين	2	محاسبين
1	كاتب حسابات	1	امناء مكاتب
3	رؤساء اقسام	1	مراقب ابنية
1	باحث قانوني	1	طابع
1	مبرمج / تكنولوجيا معلومات	2	مساح
		1	مراقبين صحة
		1	حساب كميات
		2	رئيس اقسام

عدد الموظفين حسب التصنيفات والمسميات الوظيفية - قسم الموارد البشرية

القسم	الحواسيب	الطابعات	القسم	الحواسيب	الطابعات
الرئيس	1		قسم الأشغال الهندسية والخدمات	11	8
المدير التنفيذي	1	1	قسم الرسم	4	3
الباحث القانوني	1	1	قسم المساحة	3	2
قسم الشؤون المالية	14	8	قسم الحركة	5	2
قسم الشؤون الإدارية	8	9	قسم الحاسوب والبرمجة	2	1
قسم العلاقات العامة والاعلام	3	2	قسم التطوير والتدريب	1	1
قسم الإستثمار	2	3	قسم الصحة	1	
قسم المستودعات واللوازم	2	1	قسم الاراضي	2	2
خادم رئيسي	1		اخرى / احتياط	5	2

عدد الاجهزة الحاسوب والرخوادم المتوافرة داخل البلدية - قسم الحاسوب و البرمجة

الأنظمة المحوسبة	نسبة التنفيل	الأنظمة المحوسبة	نسبة التنفيل
مشروع البلدية الظليل الذكية موبايل الموقع الالكتروني	60%	نظام التراسل الحكومي (1)	90%
مشروع نظام ضريبة الاراضي	75%	نظام إدارة الصادر والوارد (ابو اللين)	0%
نظام الشكاوي SMS	60 %	نظام مراقبة الدوام البصمة	80%
نظام حصر وإدارة الموجودات الثابتة / بنك المدن والقرى	60 %	نظام التتبع الالكتروني للمركبات الحكومية	70%
نظام سند (الهوية الرقمية)	50%	نظام امان	9%
نظام المالية (المحاسبة والموازنة)	80%	نظام الطاقة الشمسية	30%
نظام متابعة الشيكات والربط المالي	90%	نظام قسم الاراضي	90%
نظام إدارة الراوتب	90%	نظام المستودعات واللوازم	85%
نظام الصندوق	90%	نظام العطاءات	0%
نظام شؤون الموظفين	90%	نظام الاستملاكات	0%

الأنظمة المحوسبة وفعاليتها داخل البلدية (تقريبي) بناء على المخرجات والنتائج - قسم تكنولوجيا المعلومات

سلبيات الأتمتة الرقمية والحوسبة لدوائر البلدية (الإداري . المالي والفني) بالرغم من الإيجابيات الكثيرة للأتمتة الرقمية إلا إننا نواجه العديد من السلبيات التي تحد من تطبيقها بشكل مباشر وتحتاج لدراسة تدريجية للعمل على شمولية جميع الأقسام داخل البلدية وأبرزها :

التكلفة المالية المرافقة لتجهيز البنية التحتية وإعدادها بصورة مميزة وشراء المتطلبات الرقمية وكلفتها العالية أحيانا (مثال خادم رئيسي) وعدم وجود مخصصات مالية لذلك مقارنة مع المتطلبات المتغيرة بشكل دوري . بالإضافة لكلفة توفير البرمجيات والمبالغ المترتبة لتزويد الأجهزة والشبكات بالإنترنت لحين الانتهاء من مشروع خطوط الفاير للمملكة .

الموظفين بحاجة لتدريبات مستمرة لعدم انخفاض الكفاءة مقارنة بزملائهم ومتطلبات العمل المتجددة وتحديث الاساليب للاستفادة من استخدام التقدم التكنولوجي للقيام بهذه الأعمال الخدمية والمطلوبة داخل البلدية .

الممارسات السيئة وتعد من أهم الأسباب التي تعمل على اعاقه العمل ، ويحدث ذلك نتيجةً للاستخدام المفرط والغير مسؤول لهذه التكنولوجيا المتوفرة مما يعكس النتيجة السلبية لتقديم الخدمات للمواطنين وضعف التفاعل مع الموظفين في الدائرة .

المشاكل الجسدية ومنها إجهاد العينين والالام الظهر والمفاصل كونه هنالك من يقومون باستخدام أجهزة الكمبيوتر لفترات طويلة، حيث يؤدي التحديق في هذه الأجهزة لفترات طويلة إلى إجهاد العين. مشاكل في العضلات والعضام ويحدث ذلك نتيجة للوضعية التي يتخذها المستخدم للأجهزة الإلكترونية لفترات زمنية طويلة، فعلى سبيل المثال عند انحناء المستخدم إلى الأمام، سيولد ذلك ضغطاً على الرقبة والعمود الفقري .

حدود الدراسة

الأتمتة الرقمية والتحول الرقمي في البلدية لا يقتصر على قسم محدد لأنه مرتبط ببعضه ولكن يتعلق بكيفية استخدام التقنيات المتاحة في جميع الأقسام داخل البلدية ولكن هذه الدراسة ستسلط الضوء الأقسام الأكثر فاعلية وحساسة وهي الأقسام المالية والإدارية والفنية والدور والقيم الذي ستخلقها لتعزيز نمو العمل البلدي وكمية النتائج الفعلية الحقيقية. وكسب رضا المواطنين بالخدمات المقدمة فيما يتعلق بالاستغلال الأمثل للمحتويات التكنولوجية من أجهزة كمبيوتر وأجهزة حديثة وغيرها بحيث تغطي واسعة من الخدمات والتطبيقات والموضوعات التي اصبحت مطروحة على المنصات الإلكترونية (مثال : متجر جوجل) .

اعتمدت الدراسة على تحليل تطبيق الأتمتة الرقمية المتوفرة واختيار الأدوات المناسبة لذلك حيث تمتلك البلدية ما يزيد عن 50 جهاز حاسوب مرتبط بشبكة الإنترنت والشبكة الداخلية، والنظر لكمية المعلومات المتوفرة يمهّد الطريق لتحسين استخدامها داخل البلدية بشكل صحيح، بالإضافة لتنفيذ هذه الأدوات بدقة لتزويد الجهات المعنية والمواطنين بقيمة حقيقية بما يعكس التغيير.

دور قسم الحاسوب والشبكات في البلدية لشمول أكبر عدد من الموظفين الإداريين والماليين والفنيين داخل البلدية والذي يتراوح عددهم لما يقارب 32 موظف ضمن الفئات (الأولى، الثانية) بالإضافة 107 موظف فئة ثالثة في مجال الأتمتة والتحول الرقمي.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها

الأتمتة (Automation) وتسمى أيضاً "التشغيل الآلي" وفي بعض الأحيان "المكننة"، وهو مصطلح حديث نسبياً يغطي مجالاً واسعاً من التكنولوجيات التي تتطلب قدراً ضئيلاً من التدخل البشري، ويشمل ذلك أتمتة عمليات مثل التصنيع، وتكنولوجيا المعلومات، والتسويق، كما يغطي التطبيقات الشخصية مثل التشغيل الآلي للأجهزة المنزلية. مفهوم الأتمتة مستوحى من كلمة "أوتوماتيكية"، ولم يكن لها استخدام واسع حتى عام 1947 عندما أنشأت شركة فورد إدارة التشغيل.

الأتمتة الإدارية ويُقصد بها أتمتة المهام اليدوية "التقليدية" التي يؤديها الموظفون الإداريون وتأخذ كثيراً من وقتهم، وتشمل مهاماً مثل ترتيب الاجتماعات وإرسال الإيميلات وتحسين قواعد البيانات ومعالجة الفواتير التي تتكرر شهرياً، وغيرها من المهام اليدوية والورقية.

الأتمتة الصناعية ويُقصد بها استخدام أنظمة التحكم الآلي في مختلف مراحل عملية التصنيع، وتشمل أدوات الأتمتة أجهزة الكمبيوتر والروبوتات، وتقنيات المعلومات التي تمكن من تأدية المهام التي يؤديها الإنسان عادة، على أن يقتصر التدخل البشري على مناسبات نادرة مثل إعادة برمجة الآلات وفق منتج جديد أو معالجة الإختلالات.

المحفظة الإلكترونية وتُعرف المحفظة الإلكترونية بأنها تطبيق إلكتروني تُجرى من خلاله عمليات الدفع الإلكترونية من خلال الهاتف الخاص بالمستخدم، وتتميز المحفظة

الإلكترونية بإمكانية إستخدامها على مدار الساعة، إذ يُستخدم التطبيق عبر الهاتف لإدارة العمليات المالية الأساسية للعميل في أيّ وقت وبشكل سهل.

الامن السيبراني الاجراءات المتخذة لحماية الأنظمة والشبكات المعلوماتية والبنى التحتية الحرجة من حوادث لامن السيبراني والقدرة على استعادة عملها واستمراريتها سواء أكان بالوصول اليها بدون تصريح أو سوء إستخدام أو نتيجة الاخفاق في اتباع الاجراءات الامنية او التعرض للخداع الذي يؤدي لذلك . (قانون الامن السيبراني رقم 16 لسنة 2019)

المشاركة الإلكترونية حسب تعريف منظمة الأمم المتحدة في مسح الحكومة الإلكترونية 2020 والذي ينص على أن " المشاركة الإلكترونية هي عملية إشراك المواطنين من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتطور طرق التواصل في السياسة وصنع القرار وتصميم الخدمة وتقديمها لجعلها تشاركية وشاملة ومتداولة.

التحول الرقمي إن التحول الرقمي أشمل وأعمق من مجرد إستخدام موظفي المنظمة للحاسب الآلي والإنترنت وبعض التطبيقات البسيطة في أعمالهم اليومية. حيث نستطيع تعريف التحول الرقمي Digital Transformation بأنه إستخدام المنظمة للتقنية في إدارة أعمالها وخدماتها وأنشطتها وفي معالجة وتحليل بياناتها وفي التواصل بين أفرادها (كل من الإداريين والموظفين) وفي أداء تعاملاتها إلكترونياً بشكل كامل، ولا بد أن يتم كل ذلك في بيئة تقنية/رقمية آمنة مستندة إلى قواعد بيانات محمية. وللتحول الرقمي أشكال ودرجات متعددة، وتختلف المنظمات فيما بينها بطريقة ودرجة التحول حسب طبيعة نشاطها ونوع التقنية التي تحتاجها.

الدراسات السابقة

• مشروع حوسبة الأنظمة الإدارية والمالية للبلديات / وزارة الادارة المحلية : وجاء ذلك إستجابةً للرؤى الملكية السامية، و تنفيذاً للتوجهات الحكومية بتبني برنامج (التحول الإلكتروني/ أردن رقمي)، فقد أخذت وزارة الإدارة المحلية خطوات جديّة للنهوض بالقطاع البلدي في مجال تكنولوجيا المعلومات، حيث نفذت الوزارة وبالتعاون مع عدد من الجهات الشريكة عدداً من المشاريع، ومنها مشروع حوسبة الأنظمة الإدارية والمالية للبلديات، حيث تم إعداد لدراسة لتقييم الجاهزية الإلكترونية للبلديات وتحديد

الإحتياجات الفعلية للأنظمة التي تسهم في رفع كفاءة الأداء، وتفعيل نظام الرقابة المالية والإدارية وذلك بهدف توحيد الإجراءات وتوفير المال والجهد والوقت، وخلصت الدراسة إلى ضرورة العمل على: تطوير نظام محوسب يهدف إلى أتمتة الإجراءات المالية والإدارية في البلديات.

بعد اطلاع وزارة الإدارة المحلية على التجارب الفعلية لتنفيذ المشروع على عدد من البلديات التي قامت بأتمتة كل أو بعض أعمالها مثل: (السلط الكبرى، الزرقاء الكبرى، الكرك الكبرى، الرصيفة، الفحيص و سحاب) من خلال شركة محلية واحدة، ومن خلال الدراسة تبين امكانية تبني تجربة بلدية ناجحة وتعميمها على باقي بلديات المملكة (بلدية السلط الكبرى كنموذج ناجح للتحويل الإلكتروني) بناء على ذلك، تم طرح فكرة شراء البرامج المصدرية والتشغيلية من الشركة المالكة لتصبح ملكيتها لوزارة الإدارة المحلية، وإعداد خطة عمل ونظام تدريبي لنقل هذه البرامج وتعميمها على كافة البلديات، حيث قامت بعقد مجموعة من الاجتماعات لمفاوضة الشركة والإتفاق على ذلك بالاشتراك مع وزارة الإقتصاد الرقمي والريادة، ومخاطبة مجلس الوزراء الموقر وتمت الموافقة عليه وبدأ تنفيذ المشروع رسمياً بحلول عام 2017 وتم الانتهاء من تنفيذه بنهاية 2018 وبنجاح مميز وبما يلبي كافة التوقعات والمتطلبات.

لقد استهدف المشروع تطبيق وتفعيل 12 نظام محوسب في 85 بلدية و10 مجالس خدمات مشتركة، تضمنت الأنظمة التالية: مثال: نظام إدارة شؤون الموظفين، نظام إدارة الرواتب، نظام إدارة ومراقبة الدوام، نظام إدارة الديوان، نظام إدارة المستودعات، نظام إدارة الاستملاك، ونظام إدارة العطاءات، بالإضافة إلى نظام الموازنة والرقابة، نظام معالجة المستند المالي، نظام اصدار الشيكات والربط المالي، نظام إدارة الايرادات والنفقات المالية، ونظام الصندوق، مما ساهم وبشكل كبير في توفير كافة المعلومات المطلوبة عند الحاجة إليها بسرعة وساهم في تسهيل وتبسيط الاجراءات و توفير الوقت.

أبرز النتائج والإنجازات المترتبة على عمل المشروع فقد تمكن فريق العمل من إنجاز المهام التالية: 1. إعداد دراسة لتجهيز البنية التحتية في البلديات، بحيث تم إعداد دراسة فنية مفصلة تتضمن حصراً لجميع إحتياجات البنية التحتية و المواصفات الخاصة بالمعدات والأجهزة والشبكات الداخلية في البلديات وتم طرح العطاءات بناءً عليها.

2. إكمال المرحلة الأولى من مشروع الشبكات الداخلية في البلديات (تجهيز الشبكات الداخلية لـ 36 بلدية).
3. تنفيذ مشروع دعم البنية التحتية للبلديات (الأجهزة والطابعات والمعدات واللوزام) لـ 60 بلدية، حيث تم شراء المواد والمعدات المطلوبة وتوزيعها على البلديات المستفيدة.
4. إكمال المرحلة الثانية من مشروع الشبكات الداخلية في للبلديات (تجهيز الشبكات الداخلية 40 بلدية).
5. قيام الشركة المنفذه بإنجاز مهمة الإعداد لتطبيق و تفعيل النظام المحوسب، حيث تم تجهيز البلديات لتكون مستعدة لتفعيل النظام من خلال تنصيب البرامج على الخوادم الرئيسية والأجهزة المرتبطة بالشبكة، بالإضافة تعريف الطابعات، وتحديد المستخدمين واعطائهم الصلاحيات وحسب طبيعة عمل كل منهم.
6. توريد الشركة لجميع البرامج المصدرية المطلوبة لحوسبة جميع إجراءات و عمليات النظام المالي ونظام إدارة الموارد البشرية وحسب المتطلبات التي تم الاتفاق عليها وضمن الوقت المحدد.
7. بناء مركز البيانات الرئيسي في الوزارة، حيث تم تركيب 7 خوادم رئيسية، وزعت على النحو التالي: خادم خاص بإدارة قواعد البيانات عدد (2)، خادم خاص بإدارة التطبيق عدد (2)، خادم خاص بعمليات التطوير و الاختبار عدد (2)، وخادم خاص بإدارة عملية النسخ الاحتياطي عدد (1)، وكابينة تركيب الخوادم عدد (1)، بالإضافة إلى المعدات الخاصة بعملية التخزين.
8. أما فيما يخص الربط بين البلديات و مركز البيانات الرئيسي في الوزارة، فقد تم توفير وتركيب ما يقارب 60 جهاز (Router) في البلديات ضمن المرحلة الأولى من عملية ربط البلديات مع الوزارة، ثم بعد ذلك تم شراء 40 جهاز (Router) لتكسيها في البلديات ضمن المرحلة الثانية. (عملية دراسة مشروع حوسبة الأنظمة الإدارية والمالية للبلديات /وزارة الإدارة المحلية / 2017)

• دور وزارة الإقتصاد الرقمي والريادة للإستجابة لجائحة كورونا Covid 19 من خلال التحول الرقمي :

برز دور التحول الرقمي خلال أزمة كورونا كأحد المحاور المهم لمساعي الحفاظ على الصحة العامة واستمرارية الأعمال وتحقيق الإستقرار الإجتماعي والإقتصادي حيث كان الدور الكبير لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الحفاظ على ديمومة الإنتاجية في معظم القطاعات الحيوية . حيث عملت الحكومة من خلال وزارة الإقتصاد الرقمي والريادة على تطوير المنصات الرقمية وتقديم الخدمات الإلكترونية لاستدامة نواحي الحياة و ديمومة الأعمال خلال الازمة مع المحافظة على تعزيز حماية وسرية وخصوصية البيانات، واتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية المواطنين والمستهلكين من المخاطر في الفضاء السيبراني، حيث أطلقت وزارة الإقتصاد الرقمي والريادة مثال منصة واحد www.one.gov.jo ، وهي منصة موحدة توفر للمستخدم الوصول السهل والمباشر لكل المنصات الفاعلة في مواجهة أزمة كورونا في المملكة الاردنية الهاشمية. تتضمن الإجراءات الحكومية خلال جائحة كورونا إطلاق المنصات الرقمية لادامة الإنتاجية واستمرارية العمل، تسريع العمل على نظام المعلومات الوطني واستخدام السجل الوطني الموحد وإنشاء نظام مركزي للمخزون الإستراتيجي، و الإستفادة من نظام المعلومات الجغرافي، وتفعيل التعليم عن بعد تعزيز العمل عن بعد ولاسيما في القطاع العام لإستدامة العمل الحكومي باستخدام البنية التحتية الرقمية الحكومية بالإضافة إلى رفع مستوى إمكانات التي تتيحها شبكات الاتصالات في المملكة لتلبية الطلب المتزايد على خدمات الإنترنت.

الخاتمة

ختاماً، نستطيع القول بأن مواقع الامة الرقمية قد أثبتت وجود فاعلاً في الاعمال الإدارية والمالية والفنية بمجملها وسط، وأصبح تأثيرها بشكل واسع النطاق مما يدعوننا للإلتباه لدورها المثمر في تعزيز دور العمل البلدي المتضمن في جودة الخدمات خاصة وسط التطورات التكنولوجية الحديثة، وانطلاق المساعي المتعددة من جميع الجهات لتمكين الشبكات وتعزيز دور المجتمع الرقمي حول العالم.

توثيق المراجع

- الاستراتيجية الوطنية للتحول الرقمي والخطط التنفيذية 2021-2025
- قانون الامن السيبراني رقم 16 لسنة 2019
- مشروع حوسبة الأنظمة الإدارية والمالية للبلديات / وزارة الإدارة المحلية / 2017
- السياسة الأردنية للمشاركة الإلكترونية 2021
- إدارة التطوير الاداء المؤسسي والسياسات / رئاسة الوزراء / 32535/1/11/83 تاريخ 2021/8/22
- بحث عن إيجابيات وسلبيات التكنولوجيا الحديثة / موقع مقال / بقلم آية سعد يونيو 10, 2021
- عالم الكمبيوتر/ مجلة تكنولوجية شاملة / بقلم سارة طارق مارس 31, 2022.
- التطور التكنولوجي وأثره على الإنسان / موقع سطور/ وسام درويش 21 يناير 2021
- رؤية اقتصادية حول: الأتمتة - المكننة - العقلنة / موقع الالوكة / د. زيد بن محمد الرماني 2014
- مصطلح أتمتة / محمد السالم <https://sotor.com> 2019
- دعوات لتفعيل مشروع الأتمتة الإلكترونية - بغداد / هدى العزاوي 2021
- نظام الدفع الإلكتروني / موقع ياصور / ساندرافروبل كونيور 2020
- مقدمة عن التأمين وإدارة المخاطر / راندا عبد الحميد آخر تحديث: أبريل 2021
- مشروع قانون الامن السيبراني لسنة 2019 / المركز الوطني للامن السيبراني .
- المهارات الرقمية / مبادرات / وزارة الإقتصاد الرقمي والريادة 2021 <https://modee.gov.jo>
- التحول الرقمي/ عالم الأعمال - موقع فايبلس <https://www.vapulus.com> 2021
- دليل شامل للتعرف على التحول للعالم الرقمي / موقع رائد الأعمال العربي 2022

التفكير الإيجابي عند الصحابة

د. اعتماد عجيب حاج الملك

جامعة الملك خالد

كلية العلوم والآداب بظهران الجنوب

ملخص البحث

تتناول هذه الدراسة موضوع التفكير الإيجابي عند أصحاب رسول الله -صلي الله عليه وسلم- ومنهجهم في ذلك، وإبراز مهارات التفكير لديهم من خلال الأحاديث والسيرة النبوية الصحيحة .

مقدمة

الحمد لله الذي خلق الإنسان وجعله خليفة في الأرض وعلمه الأسماء كلها والصلاة والسلام علي المبعوث رحمة للعالمين وبعد:

يعد التفكير عاملاً من العوامل الأساسية التي تساعد على توجه الحياة وتقدمها، كما يساعد على حل كثير من المشكلات وتجنب المخاطر واختيار الصواب، وبه يستطيع الإنسان السيطرة والتحكم في أمور كثيرة، فهو عملية عقلية راقية تبنى وتؤسس على محصلة العمليات النفسية الأخرى.

وبما أن الإنسان يمكنه أن يقرر طريقه تفكيره، ويستطيع أن يختار التفكير بإيجابية وأن يزيل كثيرا من الأفكار السلبية التي قد تعيقه عن تحقيق الأفضل. فقد رأينا أن نؤصل لقضية التفكير الإيجابي بالوقوف على طريقة تفكير أصحاب رسول الله صلي الله عليه وسلم من خلال طرح الأسئلة.

وقد كان منهج البحث هو المنهج الاستقرائي التحليلي والوصفي . وذلك علي النحو التالي:

أولاً: استنباط الأحاديث التي دلت على طريقة التفكير لدى الصحابة

ثانياً: تخريج الأحاديث والحكم عليها بحسب الحاجة .

ثالثاً: الكلام على الحديث بما يلائم الموضوع من ذكر وجه الاستدلال مع الاستعانة بكتب الشروح .

رابعاً: بيان مهارات التفكير الواردة في الحديث.

خامساً : بيان الأماكن والبلدان في ثنايا البحث والشعر

سادساً : الخاتمة وفيها أهم النتائج والتوصيات

سابعاً الفهارس :

- فهرس الآيات القرآنية
- فهرس الأحاديث النبوية
- فهرس الرواة المترجم لهم
- فهرس المصدر والمراجع
- فهرس الموضوعات .

أسباب اختيار الموضوع وأهمية :

- 1/ بيان مهارات التفكير الإيجابي من خلال السنة النبوية وسير الصحابة الكرام رضي الله عنهم.
- 2/ التأسيس للتفكير الإيجابي من منطلق إسلامي.
- 3/ تكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة في حداثة موضوعها والحاجة للبحث فيه، والمتوقع إضافته من نتائج للمعرفة العلمية في هذا المجال.
- 4/ مكانة الصحابة الكرام.
- 5/ هذه الدراسة في زيادة معرفة الأفراد لما يتمتعون به من خصائص إيجابية سواء كان ذلك على مستوى المكونات الأساسية للشخصية من قيم، واهتمامات، ومواهب، أو على مستوى الخبرات الذاتية .
- 6/ عدم وجود أبحاث عملية تعني بهذا الموضوع تتناول المعرفية في التفكير عند الصحابة.

الدراسات السابقة :

لم نقف علي دراسه علمية أو بحثية في هذا الموضوع

حدود البحث :

الكتب التسعة في استخراج الأحاديث النبوية .

خطة العمل في البحث :

يحتوي هذا البحث علي مقدمة وتشمل: أسباب اختيار الموضوع ، وأهداف البحث، الدراسات السابقة، والمنهج، وخطة البحث، وفصلين. والخاتمة وقائمة المصادر والمراجع و الفهرس .

الفصل الأول التفكير الايجابي : وفيه مبحثين

المبحث الأول : تعريف التفكير في اللغة والاصطلاح

المبحث الثاني: أنواع التفكير

الفصل الثاني: التفكير الإيجابي عند صحابة رسول الله صلي الله عليه وسلم

المبحث الأول : طريقة الصحابة في التفكير

المبحث الثاني : نماذج من أنواع مهارات التفكير عند الصحابة

المبحث الثالث: مدافعة الأفكار السيئة

خاتمة البحث : وتحتوي على أهم نتائج البحث والتوصيات

الفصل الأول التفكير الايجابي

وفيه مبحثين:

المبحث الأول: تعريف التفكير في اللغة والاصطلاح

المبحث الثاني: أنواع التفكير

المبحث الأول

تعريف التفكير في اللغة والاصطلاح

اللغة: " فَكَرَّ في الأمر، يفكر، يفكر، فكراً : أعمل عقله فيه ، ورتب بعض ما يعلم ليصل به إلى المجهول ، وفكر مبالغة في فكر ، والتفكير : إعمال العقل في مشكلة للتوصل إلى حلها" () ، وهذا قصرٌ للتفكير على نوعٍ من أنواعه، وهو حل المشكلات.

وفي الاصطلاح يقول إدوارد ديبونو أحد أشهر الخبراء في علم التفكير: " لا يوجد هناك تعريف واحد مرضٍ للتفكير، لأن معظم التعريفات مُرضية عند أحد مستويات التفكير، أو عند مستوى آخر () ، وتعريف التفكير الذي اعتمده في كتابه : هو التقصي المدروس للخبرة من أجل غرض ما" () ، ويعرف التفكير بوصفه مهارة بأنه : " المهارة الفعالة التي تدفع بالذكاء الفطري إلى العمل" () .

الإيجابي :

نسبة إلى الإيجابية وهي : المحافظة على التوازن السليم في إدراك مختلف المشكلات، وهي : أسلوب متكامل في الحياة ، ويعني التركيز على الإيجابيات في أي موقف بدلاً من التركيز على السلبيات ، إنه يعني أن تحسن ظنك بذاتك ، وأن تظن خيراً في الآخرين ، وأن تتبنى الأسلوب الأمثل في الحياة () .

وأما باعتبار التركيب فتقول فيرا بيغر : " التفكير الإيجابي هو: الانتفاع بقابلية

العقل اللاواعي

الفصل الثاني

التفكير الإيجابي عند صحابة رسول الله صلى الله عليه وسلم

وفيه ثلاثة مباحث

المبحث الأول : طريقة الصحابة في التفكير

المبحث الثاني : نماذج من أنواع مهارات التفكير عند الصحابة

المبحث الثالث: مدافعة الأفكار السيئة

المبحث الأول

طريقة الصحابة في التفكير

ما هو التفكير:

"هو سلسلة من النشاطات العقلية التي يقوم بها الدماغ عندما يتعرض لمثير تم استقباله عن طريق واحدة أو أكثر من الحواس الخمسة اللمس ، البصر ، السمع ، الشم ، التذوق.¹ وله طرق منه التفكير (الدقيق - التأملي - والاستدلالي) طرق تعليم التفكير : وهي الاستخدام الأمثل وأكثر فاعليه للمعرفة والحقائق بحيث يمكن بناء الأفكار والدفاع عنها وفهم العلاقة . وكذلك من خلال طرح أفكار جديد تؤدي إلي تفكير عميق و ربط ما تمت معرفته بفكره جديده .

الصحابة وهم خير البشر فقد تعلموا وتربوا في مدرسة الرسول صلى الله عليه وسلم وقد كانوا حريصين علي إن يكون فكرهم في الخير ومن اجل الإسلام ورفعته فكانت تصرفاتهم رشيدة تدل علي علو الهمة و اراهم سديد تدل علي علمهم وقد كان منهمج الرسول صلى الله عليه في تربيته الصحابة وحثهم وتحضرهم علي التفكير من ذلك حديث ابن عمر رضي الله عنه الذي رواه البخاري في صحيحة حدثنا علي حدثنا سفيان قال قال لي ابن أبي نجيح عن مجاهد قال: صحبت ابن عمر إلى المدينة فلم أسمعهم يحدث عن رسول الله صلى الله عليه وسلم إلا حديثاً واحداً قال كنا عند النبي صلى الله عليه وسلم فأتني بجماراً¹ فقال (إن من الشجرة

شجرة مثلها² كمثل المسلم) . فأردت أن أقول هي النخلة فإذا أنا أصغر القوم فسكت فقال النبي صلى الله عليه وسلم (هي النخلة)³.

هذا الحديث يدل علي حث صلي الله عليه وسلم لهم علي التفكير والمقارنة بين الاشئا التي حولنا

وأيضاً في قصة هادي الطريق (ابوبكر) لما خرج الرسول صلي الله عليه وسلم مهاجراً ومعه ابوبكر الصديق رضي الله عنه سلك طريق غير الذي يعرفه الناس فتجه نحو الساحل في طريق اليمن تم اتجه نحو المدينة

وقد كان ابوبكر الصديق رضي الله عنه تاجراً معروفاً في الحجاز فكان الناس اذا لقيه احد عرفه قال النووي : كان بعض الناس الذين يلتقون بالنبي صلى الله عليه وسلم و أبي بكر معه يقول: (يا أبا بكر من هذا الذي معك، فكان يقول: هذا هاد يهديني الطريق)⁴ هو يقصد أنه هاد يهديه الطريق المستقيم، وغيره يفهم أنه دليل يعرف الطرق ويعرف الدروب، وأنه خبير بالأرض، وهذه تسمى تورية؛ لأن المتحدث يأتي بلفظ يريد منه شيئاً والسامع يفهم منه شيئاً آخر فيكون صادقاً . ولهذا جاء في الحديث: (إن في المعارض مندوحة عن الكذب) وقد جاء كثيراً في السنة استعمال المعارض في كلام الرسول صلى الله عليه وسلم وكلام أصحابه رضي الله تعالى عنهم وأرضاهم⁵ (يريد الهداية في الدين ويحسبه الآخر دليلاً)⁶

وفي قصة عثمان بن عفان رضي الله عنه في بئر (رومة) الذي اشتراه ما يدل علي التفكير السليم والرأى الراجح وهي(كان في المدينة بئر ماء يسمى رومه وكان أصحابها (يهودي) يبيع

الماء ها للمسلمين وذات يوم قال: (الرسول صلي الله عليه وسلم لأصحابه من منكم يشتري رومه فيجعلها للمسلمين وله بها مشروب في الجنة)⁷

فاشترى عثمان رضي الله عنه نصف البئر فخير صاحب البئر بين أمرين إما أن يكون لكل واحد منها حق استعمال البئر يوماً مستقلاً أو يضع كل واحد منهما دلواً خاصاً علي البئر .

فرأى عثمان انه إذا اختار يوماً مستقلاً فان ذلك يكون انفع فاختر يوماً . فكان المسلمون يأخذون ما يكفيهم من الماء في يوم عثمان فلما رأى أصحاب البئر ذلك ذهب إلي

عثمان وقال له: أفسدت علي بئري فاشتري النصف الآخر فاشتراه عثمان ووهبه للمسلمين⁸.

ما أحوج المسلمين إلي مثل عثمان الذي قدم ماله في سبيل الله والمسلمين بذكر سديد وقلب محتسب لله .

الصحابة بفكيرهم ورجحت رأيهم وكرمهم وإيثارهم علي أنفسهم ولو كان بهم خصاص ضربوا لنا المثل الاعلي وذلك في قصه الصحابي الكريم التي رواها البخاري في صحيحة

حدثني يعقوب بن إبراهيم بن كثير حدثنا أبو أسامة حدثنا فضيل بن غزوان حدثنا أبو حازم الأشجعي عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: أتى رجل رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال يا رسول الله أصابني الجهد فأرسل إلى نسائه فلم يجد عندهن شيئاً فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم (ألا رجل يضيفه هذه الليلة ي)³ . فقام رجل من الأنصار فقال أنا يا رسول الله فذهب إلى أهله فقال لامرأته ضيف رسول الله صلى الله عليه وسلم لا تدخره شيئاً قالت والله ما عندي إلا قوت الصبية قال فإذا أراد الصبية العشاء فنوميهن وتعالني فأطفئي السراج ونطوي بطوننا الليلة ففعلت ثم غدا الرجل على رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال (لقد عجب الله عز و جل أو ضحك من فلان وفلانة)⁹ . فأنزل الله عز و جل ﴿ ويؤثرون على أنفسهم ولو كان بهم خصاصة ﴾¹⁰

المبحث الثاني

مهارات التفكير عند الصحابة

تعريف مهارات التفكير : المهارة هي : القدرة علي القيام بعمل ما يشكل يحدده مقياس مطوره . لهذا الغرض وذلك علي أساسين الفهم وسرعه والدقة⁽¹⁾

فمهارات التفكير هي : عمليات عقلية محددة نمارسها ونستخدمها . من اجل جمع المعلومات وحفظها أو تخزينها وذلك من خلال اجرات - التحليل - والتخطيط - التقييم - والوصول إلي استنتاجات وصنع القرارات⁽²⁾

ومهارات التفكير اتواع وهي الإبداعي - الناقد - التقليدي - المعرفي³ ومهارات التفكير المتنوعة المنضبطة بالمنهج الإسلامي، والتي تعود الذهن على طريقة التحليل للعبارات والكلمات والمناهج، فتعطي للمرء دفعة حيوية واعتزازاً بمنهجه،

وتجعل عقله وقلبه لا يعتمد في أخذه ونهله من شئ المعارف والعلوم إلا على ضوء الدليل والحبّة والبرهان، وليس مجرد محاكاة الآخرين، أو تقليدهم، أو تسلط بعضهم على بعض؛ لكي يأخذوا بمنهجهم أو فكرهم 5

إن التفكير بات ضرورة من ضروريات الحياة بالنسبة للإنسان ولا غنى عنه كالتنفس، ويبدو أن التعلم الفعال لمهارات التفكير الإبداعي أصبح حاجة ملحة أكثر من أي وقت مضى، لأن العلم أصبح أكثر تعقيداً نتيجة التحديات التي تفرضها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في شتى مجالات الحياة.

فتفكير الإبداعي هو : نشاط عقلي مركب وهادف توجهه رغبة قوية في البحث عن حلول أو التوصل إلي نواتج أصلية لم تكن معروفة سابقا .

وفاها هو الصحابي الجليل المبدع بطل غزوة موته خالد بن الوليد في تفكره الابداعي هذه الغزوة التي تجلت فيه عبريته في اشد المواقف حسن التصرف والتعامل مع المواقف الطارئة. في هذه الغزوة التي كان سببها هو قتل سفير الرسول صلي الله عليه وسلم فبعث الرسول صلي الله عليه وسلم ثلاثة إلف من المسلمين .
مهارات التفكير الناقد.

وأدرك الصحابة رضي الله عنهم أهمية التفكير الناقد في جميع أمور الحياة. وقد امتد تأثير من ذلك حديث: إذا رأيتموه فصوموا، وإذا رأيتموه فأفطروا، فإن غم عليكم فاقدروا له (متفق عليه.

(ومسلم) فإن أغمي عليكم فاقدروا له ثلاثين

(وللبخاري) :فأكملوا العدة ثلاثين

وله في حديث أبي هريرة :فأكملوا عدة شعبان ثلاثين: "

انتبهوا لهذا الحديث: قوله) :إذا رأيتموه (الهاء تعود على إيش؟ ال : الهلال.

الشيخ : على الهلال، وإن لم يسبق له ذكر لكن القرينة أو السياق يدلّ عليه، فعلى

هذا نقول (إذا رأيتموه) أي: هلال رمضان بالتحديد، بدليل قوله؟

الطالب : (فصوموا)

الشيخ : (فصوموا)، وإذا رأيتموه فأفطروا، أي هلال؟

الطالب : شؤال.

الشيخ : شؤال، هلال شؤال (فأفطروا) نعم.

وقوله: (غمّ عليكم) الغمّ بمعنى: التّطبيق على الشّيء وإخفاء الشّيء، ومنه الغمّ الذي يصيب الإنسان لأنّه يحول بينه وبين صفاء الدّهن والتّفكير، فمعنى غمّ عليكم أي: ستر عليكم بغيم أو قتر أو جبال شاهقة لا تستطيعون صعودها أو ما أشبه ذلك. وقوله) :فاقدروا له : (اختلف العلماء في قوله) : اقدروا له : (

فقال بعضهم: إنّه من التّقدير يعني: قدّروا وانظروا منازلته فيما سبق من اللّيالي الماضية حتى تقيسوا هذه اللّيلة على ما سبق. وبناء على هذا القول يدخل علينا علم الحساب، الحساب الفلكي وأتّه إذا غمّ علينا الشّهر رجعنا إلى الحساب الفلكي وعملنا به، هذا على القول بأنّه من التّقدير.

وقيل: أنّه من القدر بمعنى التّضييق ومنه قوله تعالى: " ومن قُدر عليه رزقه فلينفق ممّا آتاه الله ((وحيئنذ أيّ شيء نجعله ضيقاً هل هو رمضان أو شعبان؟ فيه خلاف، فقال بعضهم: نجعل الضيق شعبان، فيكون تسعة وعشرين، ونصوم هذا اليوم الذي هو يوم الشكّ، وهذا هو المشهور من مذهب الإمام أحمد وقد نصره الأصحاب، أصحاب الإمام أحمد نصرًا عظيمًا هذا القول وأبدأوا فيه وأعادوا.

القول الثاني: أنّ التّضييق لا يكون على شعبان، يكون على الشّهر القادم وهو؟ في هذا الحديث يضح لنا التّفكير الناقد للصحابة بسالوهم عن الشهر واحواله لانهم ادرك أحوال الشهر ن بعد النبي صلي الله ولحل لهذا المشكلة التي توحه المسلمين فيما بعد .

المبحث الثالث

مدافعة الأفكار السيئة

الأفكار السيئة نوعان وهي

النوع الأول : الأفكار المزعجة التي ترتبط بالعقيدة

النوع الثاني : الأفكار المزعجة الأخرى مثل الرهاب ونوبات الخوف والهلع

وهناك علاج لكل منهم حيث أنّ النوع الأول يكون بسبب قلة الإيمان بالله تعالى، والبعد عن الله مما يزيد من الحزن والتعب في الحياة، كما ورد في القرآن الكريم: وَمَنْ أَعْرَضَ عَن ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا.

كما أنه قد ينتج من عدم الثقة بالنفس، وشعور المرء بأن وجوده ليس له معنى وأنه لا يستطيع أن يقوم بأي شيء ويعزز من ذلك الانتقادات غير المفيدة والتهمك من قبل بعض الأفراد في المجتمع

ظهر في عهد الرسول صل الله عليه وسلم وسواس العقيدة عند بعض الناس، كما أن ما يصبر كل من أصيب بهذا الداء أن خير الخلق نبينا محمد صلى الله عليه وسلم قد أصيب به، وأصيب به أيضاً صحابة رسول الله صلى الله عليه وسلم. وأشرف محمد صلى الله عليه وسلم على علاج الصحابة والمسلمين من هذا الوسواس وبفضل الله قد شفي الصحابة من هذا الداء، هل تريد ان تعرف الآن ما هي الوصفة التي وصفها رسول الله صلى الله عليه وسلم للصحابة للمعاقاة من داء الاكتئاب والافكار السوداء.

قد جاء في كتاب إغاثة اللهفان من مصائد الشيطان للعلامة ابن القيم ، كيفية علاج الوسواس القهري والضيق والحزن بطريقة أعطاها رسولنا الكريم والصحابة والمسلمين.

وروى مسلم في صحيحه عن أبي هريرة رضي الله عنه قال : جاء ناس من أصحاب النبي صلى الله عليه وسلم فسألوه إنا نجد في أنفسنا ما يتعاظم أحدنا أن يتكلم به قال : وقد وجدتموه قالوا : نعم قال : ذاك صريح الإيمان. وجاء في أحاديث أن هناك رجل قال يوماً للرسول : إني أجد في نفسي شيئاً لأن آخر من السماء أحب إلي من أن أتكلم به (فقال النبي صلى الله عليه وسلم : ذاك صريح الإيمان.

وفي رواية أخرى لهذا الحديث ورد أنه : إنا نجد في أنفسنا شيئاً ما يسرنا نتكلم به وإن لنا ما طلعت عليه الشمس قال : أوجدتم ذلك ، قالوا : نعم ، قال : ذاك صريح الإيمان.

من يشتكي من وسواس علاجه يوجد في داخل انفسنا، علينا ان نفكر في الله الاعظم الاكبر، كيف يمكن أن نحزن والله في السماء يدبر الأمر، وكيف نحزن وقال رسول الله لا تحزنوا ولا تبالوا بالوساوس..

مدى توافق تكنولوجيا المعلومات مع المعايير المحاسبية ودورها في جودة التقارير
المالية في بيئة الاعمال المعاصرة

The extent to which information technology is compatible with
accounting standards and their role in quality financial reporting in the
contemporary business environment

د. نهلة النور محمد المكي

الكلية التطبيقية بخميس مشيط - جامعة الملك خالد

د. محاسن عبد الله علي شمو

الكلية التطبيقية بخميس مشيط - جامعة الملك خالد

الشكر موصول لجامعة الملك خالد لدعمها لهذا البحث

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة لدراسة مدى توافق تكنولوجيا المعلومات مع المعايير المحاسبية ودورها في جودة التقارير المالية في البيئة الاعمال المعاصرة وتمثلت مشكلة الدراسة تمثلت في معرفة وبيان مدى التوافق بين تكنولوجيا المعلومات وتطبيق معايير المحاسبية ودورها في جودة التقارير المالية في البيئة المعاصرة الأعمال واستخدم التحليل الإحصائي SPSS في التحليل وتوصلت الدراسة الي ان هنالك اثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال وتطبيق المعايير المحاسبية وهنالك اثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال ونجاح اهداف الإدارة وجودة التقارير المالية وهنالك اثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا الاعمال في مواجهة التحديات في بيئة الاعمال المعاصرة واوصت الدراسة بضروره توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير المحاسبة الدولية والتوثيق تأهيل وتدريب الأفراد لتحقيق أكبر كفاءة وفاعلية في الأداء

Abstract

The study aimed to study the compatibility of information technology with accounting standards and their role in the quality of financial reports in the contemporary business environment. That there is a statistically significant effect between business technology and the application of accounting standards, and there is a statistically significant effect between business technology and the success of management objectives and the quality of financial reports, and there is a statistically significant effect of business technology in facing challenges in the contemporary business environment. The study recommended that it harm the compatibility of business technology and international accounting standards Documentation: Rehabilitation and training of individuals to achieve the greatest efficiency and effectiveness in performance.

المقدمة

التغيرات المتسارعة والمتلاحقة في بيئة الأعمال والتكنولوجيا والتقنيات الحديثة أدت الي زيادة اهتمام منظمات الأعمال بالتكنولوجيا والبرامج الحديثة والمعايير المحاسبية الدولية التي تساعد في اعداد التقارير المالية وجودة المعلومات المحاسبية في بيئة الاعمال المعاصرة وجاءت هذه الدراسة لمعرفة مدى توافق تكنولوجيا المعلومات المحاسبية مع معايير المحاسبية وأثرهما على جودة التقارير المالية في بيئة الأعمال المعاصرة

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في بيان وتوضيح

- 1- مدى التوافق بين تكنولوجيا المعلومات وتطبيق معايير المحاسبة في البيئة المعاصرة
- 2- مدى أثر تكنولوجيا المعلومات على جودة التقارير المالية.
- 3- مدى أثر تكنولوجيا المعلومات على نجاح أهداف الإدارة.
- 4- مدى أثر تكنولوجيا المعلومات في مواجهة التحديات والمشاكل في بيئة الاعمال المعاصرة.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلي:

- 1- معرفة مدي توافق تكنولوجيا المعلومات وتطبيق معايير المحاسبة في البيئة المعاصرة
- 2- أثر تكنولوجيا المعلومات على جودة التقارير المالية
- 3- أثر تكنولوجيا المعلومات على تطبيق معايير المحاسبة
- 4- أثر تكنولوجيا المعلومات على مواجهة التحديات والمشاكل في البيئة المعاصرة

المشكلة

تمثلت مشكلة الدراسة في معرفة وبيان مدى التوافق بين تكنولوجيا المعلومات وتطبيق معايير المحاسبية ودورها في جودة التقارير المالية في بيئة الأعمال المعاصرة

فرضيات الدراسة

تمثلت فرضيات الدراسة في الفرضيات الآتية:

- 1- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال وتطبيق المعايير

المحاسبية

- 2- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال ونجاح أهداف الإدارة
- 3- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال وجودة التقارير المالية
- 4- هنا لك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال ومواجهة التحديات في بيئة الأعمال المعاصرة.

حدود الدراسة

الحدود الزمانية: الحدود الزمانية للدراسة من عام 2021م -2022م

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على شركة دهانات الجزيرة

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الاحصائي حيث تم تحليل الاستبانات ببرنامج SPSS.

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: شركة دهانات الجزيرة وفروعها بخميس مشيط

أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة على الاستبانة حيث تم توزيع استبانة على عينة الدراسة

الدراسات السابقة

دراسة (كرشان، خليل محمد 2013م) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في زيادة كفاءة أدوات المحاسبة الإدارية الحديثة: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية

هدفت الدراسة الي معرفة اثار استخدام تكنولوجيا المعلومات في زيادة كفاءة أدوات المحاسبة الإدارية الحديثة وخلصت الدراسة الي الشركات الصناعية تقوم بتطبيق تكنولوجيا المعلومات من خلال ثلاث محاور (دقة المعلومات المستخدمة، البرامج، معرفة المستخدمين بالنظم والبرمجيات) واطهرت الدراسة ان الشركات الصناعية المساهمة الأردنية تقوم بتطبيق أدوات المحاسبة الإدارية الحديثة من خلال أربعة محاور وهي (إدارة الجودة الشاملة والإنتاج في الوقت المحدد، محاسبة التكاليف المبنية على الأنشطة، الإدارة على أساس الأنشطة حيث وجدت الدراسة انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات لعناصر دقة المعلومات المستخدمة، وملائمة البرامج، معرفة

المستخدمين بالنظم في زيادة كفاءة أدوات المحاسبة الإدارية واوصت الدراسة باستمرار الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية بتطبيق تكنولوجيا المعلومات وأدوات المحاسبة الإدارية الحديثة.

دراسة (آلاء مصطفى الأسعد، 2013م)، المعايير المحاسبية والتغيرات في بيئة الأعمال المعاصرة

هدفت الدراسة الي معرفة طبيعة التغيرات البيئية والتحديات التي تواجه منظمات الأعمال والتعريف بمعايير المحاسبة والمعايير الدولية لإعداد التقارير واستخدام الأنظمة المحاسبية الكترونية وكانت نتائج الدراسة ان هنالك قصور حاد في استخدام التكنولوجيا وان النظام المحاسبي لا يملك مقومات التحول والتطور، كما ان هنالك فجوة بين واقع النظام المحاسبي ومتطلبات معايير المحاسبة الدولية، ولا بد من تفعيل دور الجهات الرقابية الداخلية والخارجية في المؤسسات الحكومية من خلال إيجاد آليات تعزز من استقلالها وتعزيز القيم الأخلاقية .

دراسة (سراج طلعت عبد النبي الوحيدي، 2017م) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على كفاءة أساليب المحاسبة الإدارية الحديثة في الشركات الصناعية في قطاع غزة

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على كفاءة أساليب المحاسبة الإدارية الحديثة في الشركات الصناعية وخلصت الدراسة الي ان استخدام تكنولوجيا المعلومات له علاقة بزيادة كفاءة أساليب المحاسبة الإدارية الحديثة وتبين وجود تأثير لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على كفاءة كل من أسلوب إدارة الجودة الشاملة وأسلوب التكاليف المبني على الأنشطة.

دراسة (عثمان عبد اللطيف، 2018)، استخدام تكنولوجيا المعلومات في النظم المحاسبية وأثرها على جودة التقارير المالية -حالة ملبنة الساحل مستغانم

هدفت هذه الدراسة لإبراز أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في النظم المحاسبية وأثر ذلك على جودة التقارير المالية، وحيث أصبح لزاما على المؤسسات معاصرة وتطوير وأنظمتها المعلوماتية بما فيها النظام المحاسبي للحصول على معلومات ذات جودة تترجم على شكل تقارير مالية تساعد مستخدميها في اتخاذ القرار الأمثل، وقد توصلت الدراسة إلى أن استعمال تكنولوجيا المعلومات سهلت الممارسة المحاسبية وساعدت على تقديم

معلومات دقيقة تدعم عملية اتخاذ القرار في الوقت المناسب وتحسين الأداء المالي للمؤسسة

دراسة سيد، محمد، بوركايب، محمد عبد الماجد (2020م) مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة المعلومات المالية: دراسة تحليلية

هدفت الدراسة تبين وتوضيح الدور الإيجابي الذي تساهم به تكنولوجيا المعلومات بأدواتها المختلفة في تحسين جودة المعلومات المالية والمحاسبية لمفصح عنها من طرف الشركات، من خلال البحث في دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير وظيفتي المحاسبة من قياس وإفصاح محاسبين من جهة، ومن خلال توضيح دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير مهنة تدقيق الحسابات باعتبارها الوجه الثاني للمعلومة المحاسبية من خلال إبداء الرأي حول شرعيتها ومصداقيتها. ولتحقيق هذه الأهداف اعتمدنا على المنهج الوصفي من خلال تحليل ما جاءت به الدراسات السابقة والمراجع المتخصصة حول الموضوع. وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها إبراز المساهمة الكبيرة لأدوات تكنولوجيا المعلومات في تحسين عملية إنتاج المعلومة المحاسبية عن طريق وظيفة القياس باستخدام برمجيات متخصصة وتطوير وتحسين عملية الإفصاح عن المعلومة المحاسبية باستخدام شبكة الإنترنت، كما توصلت الدراسة إلى أن مهنة تدقيق الحسابات لها فرصة كبيرة للتطور بما كان عن طريق استخدام تكنولوجيا المعلومات كأداة لتنفيذ عملية التدقيق.

دراسة علاء الدين أحمد محمد علي وأمنة جبريل ابونصيب موسي (2021م) تكنولوجيا المعلومات وأثرها على ملاءمة معلومات التقارير المالية في الوحدات الحكومية

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير تكنولوجيا المعلومات على ملاءمة معلومات التقارير المالية في الوحدات الحكومية، افترضت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وملاءمة معلومات التقارير المالية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن استخدام الوحدة للتكنولوجيا في انجاز معاملاتها المحاسبية جعل معلومات التقارير المالية تأتي في الوقت المناسب، تتمتع معلومات التقارير المالية في وحدتكم بقدرة تنبؤية عالية بالمستقبل، معلومات التقارير المالية في وحدتكم تتميز بالسهولة والفهم والخلو من التعقيد أوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بتطوير الإجراءات المحاسبية بشكل دوري تماشياً مع التطورات

التكنولوجية، الموازنة بين الثقة في المعلومات المحاسبية و تقديم المعلومات في الوقت المناسب.

الكلمات المفتاحية

تكنولوجيا المعلومات - المعايير - جودة التقارير المالية

تكنولوجيا المعلومات وتطبيق المعايير في البيئة المعاصرة

أشارت الاء (2013م) الي أهمية وجود المعايير او نماذج او إرشادات عامة تؤدي الي توجيه وترشيد الممارسة العملية في المحاسبة والتدقيق او مراجعة الحسابات في البيئة المعاصرة يرجع الي مصداقيتها من خلال أهدافها الرامية الي تلبية احتياجات الأطراف الداخلية والخارجية التي تربطها علاقة بالمؤسسة وتظهر أهميتها في التوفيق بين متطلبات المستثمرين الدوليين وحاجيات المؤسسات من الأسواق المالية الدولية تجاوبا نمو التجارة العالمية والانفتاح الاقتصادي وأسباب نشأة المعايير المحاسبية يرجع الي محورين اساسين هما

1- الحاجة الي تقديم وإيجاد الية لتطوير علم المحاسبة نفسه

الحاجة الملحة لتوحيد المعالجات المحاسبية واستبعاد التناقضات لنفس الظاهرة للشركة الواحدة مثل مخالفة مبدأ الثبات من دورة محاسبية لأخرى ومخالفة مبدأ قابلية البيانات المحاسبية للمقارنة ومعالجة مشكلة الايجار التمويلي هل هو أصلا ام مصروف وتقويم المخزون السلعي اخر الدورة لاختلاف طرق التقويم التي تؤدي لاختلاف تقديرات الأرباح

2- وجود اختلافات كبيرة في شكل ومضمون القوائم حتى في الدولة الواحدة

ظهرت اختلافات كبيرة في تحديد مفاهيم بنود القوائم المالية أي الافتقار الي لغة محاسبية تلقى قبولا لاختلاف تحديد مفهوم الأصول او المصروفات والخسارة الامر الذي أدى لاختلاف الميزانيات وقوائم الدخل والبيانات وغير قابلة للتوحيد وعقد المقارنات واتخاذ قرارات خاطئة، ويقسم التباين في الممارسات المحاسبية الي

- تباين في تحقق الايراد
- تباين في تحميل المصروفات
- تباين في المصطلحات المحاسبية
- تباين في أسس التقويم والقياس المحاسبي

- تباين في أسس اعداد القوائم المالية وتوحيدها
مزايا المعايير المحاسبية الدولية
- 1- الدخول الي أسواق المال (البورصات) العالمية والعربية مثل الاستفادة من أسواق المال الأمريكية وخصوصا (STREETWAL) والتداول في أسواق المال للشركات المساهمة في دول الخليج نظرا لاعتمادها عل معايير المحاسبة والتدقيق الدولية في اعداد تقاريرها المالية
 - 2- تحسين جودة المعلومات التي ينتجها النظام المحاسبي وفق المعايير الدولية ورفع كفاءة أداء الإدارة بالوصول الي معلومات ملائمة لاتخاذ القرارات.
 - 3- تسييس معايير محاسبية تلقي قبولا دوليا وتأهيل المحاسبين القادرين على العمل في الأسواق العربية
 - 4- تسمح بإعداد قوائم مالية موحدة للشركات متعددة الجنسيات
 - 5- الدوائر الضريبية للدخل تشترط تطبيق معايير المحاسبة الدولية.
- التغيرات في بيئة الأعمال المعاصرة واهم التحديات
- استخدام المتزايد لتكنولوجيا المعلومات خاصة الحواسيب وشبكة الانترنت يحتاج الي مجهود منظم لكيفية التعامل مع العمليات المالية المتعلقة بمنظمات الأعمال المعقد ومتزايد حجما وكما واهم التحديات تكنولوجيا المعلومات ذات العلاقة بمهنة المحاسبة والمراجعة سريعة التغيير بسبب التقدم المستمر في تكنولوجيا المعلومات مثل تكنولوجيا المعلومات، الإخصصة، التجارة العالمية، ندرة الموارد الاقتصادية، تحرير التجارة والتحول الي نظم اقتصاديات السوق، حرية المعلومات، إدارة المعرفة، الامن والرقابة وغيرها.
- أثر تكنولوجيا المعلومات على مهنة المحاسبة والمراجعة
- اشارت الاء (2013) الي أن أثر التكنولوجيا على مهنة المحاسبة والمراجعة يتضح في الاتي:
- عدم ملائمة النظام المحاسبي للتكنولوجيا حيث اتصف بالجمود وعدم المرونة لعمليات الأتمتة.
 - تكنولوجيا المعلومات ساهمت في دقة المعلومات وسرعة الاداء مما انعكس ايجابا على جودة التقارير المالية.
 - تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها أدت الي كفاءة في استخدام أساليب المحاسبة الإدارية في اتخاذ القرار

- تطبيق تكنولوجيا المعلومات والمعايير المحاسبية ساهم في الحد من مشاكل اعداد التقارير المالية مثل الإفصاح، والشفافية، والحيطة، والحذر، تباين بين واقع النظام المحاسبي المطبق في المؤسسة وبين متطلبات معايير المحاسبة الدولية متمثلة بقصور الإفصاح في التقارير المالية وبعض التغيرات في اعداد تلك التقارير

- نقص في الكفاءات والخبرات المدربة على استخدام التكنولوجيا في اعداد التقارير المالية وترى الباحثان ضرورة الاهتمام بالتوافق بين تكنولوجيا المعلومات والمعايير المحاسبية وتطوير المعايير المحاسبية لتلائم احتياجات البيئة المعاصرة، بالإضافة الي الاهتمام بتدريب الموظفين على تكنولوجيا المستخدمة في اعداد التقارير المالية تحليل محاور الدراسة :

1. الجدول التالي يوضح التوزيع التكراري النسبي للينة حسب العمر

الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30	5	5%
30 أقل من 35	25	25%
35 سنة وأقل من 40 سنة	70	70%
المجموع	100	100%

المصدر: إعداد الباحثة وفقاً لبيانات الدراسة الميدانية (2022م)

يتضح من الجدول رقم (1) أن غالبية أفراد العينة أعمارهم أكثر من 70 %، بينما أصحاب الفئات العمرية النشطة والمنتجة في مجال العمل (30 وأقل من 35)، بلغت نسبتهم 25.0%، وبلغت نسبة الذين تتراوح أعمارهم (35 سنة وأقل من 40 سنة) بنسبة (70%) من أفراد العينة ويشير التحليل بوضوح إلي تدني نسب التوظيف الحديث في إدارات المراجعة.

2. الجدول التالي يوضح التوزيع التكراري النسبي للينة حسب المؤهل العلمي

الجدول رقم (2) التوزيع التكراري النسبي للينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
بكالوريوس	52	52%
دبلوم عالي	17	17%
ماجستير	13	13%
دكتوراه	3	3%
أخرى	15	15%
المجموع	100	100%

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات المسح الميداني، (2022م)

ويوضح الجدول رقم (2) الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي يتبين أن (52.0%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (بكالوريوس)، في حين وجد أن (17.0%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (دبلوم عالي)، في حين وجد أن (13.0%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (ماجستير)، كما وجد أن (3.0%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي (دكتوراه)، وأخيراً وجد أن (15%) إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم العلمي (أخرى). مما يدل على أن أغلبية أفراد العينة مستواهم التعليمي عالي ومناسب للإجابة عن الاستبانة.

3. الجدول التالي يوضح التوزيع التكراري النسبي للعينة حسب المؤهل المهني

الجدول رقم (3) التوزيع التكراري والنسبي لأفراد عينة الدراسة حسب المؤهل المهني

المؤهل المهني	التكرارات	النسبة
زمالة عراقية	4	3.8%
زمالة عربية	2	1.9%
زمالة البريطانية	2	2%
زمالة أمريكية	1	1%
اخرى	96	92.3%
Total	105	100%

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2022م)

يشير الجدول (3) إلى أن ما نسبته (3.8%) من المبحوثين في العينة ليس لديهم شهادات مهنية، وأن ما نسبته (1.9%) من المبحوثين في العينة لديهم زمالة عراقية، بينما ما نسبته (2.0%) من المبحوثين في العينة لديهم زمالة عربية، وأخيراً ما نسبته (2%) من المبحوثين في العينة لديهم بريطانية. وما نسبته (1%) من المبحوثين في العينة لديهم أمريكية، وأخيراً ما نسبته (92.3%) لديهم شهادات مهنية أخرى مما يدل على أن أفراد العينة ينقصهم التأهيل المهني في مجالات المحاسبة.

4. الجدول التالي يوضح التوزيع التكراري النسبي للعينة حسب المسمى الوظيفي

جدول (4) التوزيع التكراري النسبي للعينة حسب المسمى الوظيفي

المهنة	التكرارات	النسبة المئوية
محاسب	34	34%
مدير فرع	19	19%
مراقب فرع	19	19%

مراجع خارجي	8	8%
مراجع داخلي	5	5%
رئيس قسم	5	5%
أخري	10	10%
المجموع	100	100.0

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات المسح الميداني، (2022م)

ويوضح الجدول رقم (4) الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب تخصصهم الوظيفي (محاسب) نسبتهم (34.0%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، في حين وجد أن (19.0%) إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم الوظيفي (مدير فرع)، كما وجد أن (19.0%) إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم الوظيفي (مراقب فرع) كما وجد أن (8.0%) إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم الوظيفي (مراجع خارجي)، كما وجد أن (5.0%) إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم الوظيفي (مراجع داخلي)، كما وجد أن (5.0%) إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم الوظيفي (رئيس قسم)، وأخير وجد أن (10.0%) إجمالي أفراد عينة الدراسة تخصصهم الوظيفي (أخري). مما يدل على أن معظم أفراد العينة هم تخصص الوظيفي وظيفه أخرى.

5.الجدول التالي يوضح التوزيع التكراري النسبي للعينة حسب التخصص العلمي

جدول رقم (5) التوزيع التكراري والنسبي لأفراد عينة الدراسة حسب التخصص العلمي

التخصص العلمي	التكرارات	النسبة
محاسبة	79	75.2%
اقتصاد	3	2.9%
إدارة أعمال	4	3.8%
أخرى	19	18.1%
Total	105	100%

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يشير الجدول (5) إلى أن ما نسبته (75.2%) من المبحوثين في العينة من تخصص محاسبة تليها ما نسبته (18.1%) من تخصصات أخرى، بينما (3.8%) من تخصص إدارة الأعمال، وأخيراً ما نسبته (2.9%) تخصص علوم مصرفية.

6.الجدول التالي يوضح التوزيع التكراري النسبي للعينة حسب سنوات الخبرة

جدول (6) التوزيع التكراري النسبي للعينة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرارات	مدة التعامل مع البنك
20%	20	5 سنوات
20%	20	واقل من 10 سنوات 5
31%	31	واقل من 15 سنة 10
29%	29	واقل من 20 سنة 15
0.0%	0.0	20 سنة فأكثر
100.0	100	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات المسح الميداني، (2022م)

يوضح الجدول رقم (6) الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة يتبين أن (20.0%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة عدد سنوات خبرتهم تقل عن (5 سنوات)، في حين وجد أن (20.0%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة خبرتهم (5 وأقل من 10 سنوات)، في حين وجد أن (31.0%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة خبرتهم (10 وأقل من 15 سنة)، وأخيراً وجد أن (29.0%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة عدد سنوات خبرتهم (15 سنوات فأكثر). مما يدل على أن خبرتهم مناسبة للإجابة عن البحث.

الدراسة الميدانية:

ثانياً: تحليل بيانات محاور الاستبانة

الجدول رقم (7)

الفرضية الأولى: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال وتطبيق المعايير الحاسوبية.

الاتجاه العام	الوسط الحسابي	لأوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
الموافقة	3.55	1%	24%	16%	37%	22%	تكنولوجيا الأعمال تساعد في تحقيق أكبر كفاءة وفعالية
الموافقة	4.01	-	12%	12%	39%	37%	عدم توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير الحاسبة بسبب قصور الأفراد وعدم تأهيلهم في مجارة النظم
الموافقة	4.19	-	6%	10%	43%	41%	عدم توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير الحاسبة الدولية عند الاعتراف بالإيراد والتوفيق
الموافقة	4.05	1%	8%	14%	39%	38%	عدم توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير الحاسبة بسبب عدم توفر التشريعات الكافية للنظم الالكترونية وفهم كيفية استخدامها
الموافقة	4.04	1%	14%	9%	32%	44%	عدم توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير الحاسبة بسبب عدم القدرة في تحديد الضوابط الرقابية والمخاطر للتطبيقات

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات المسح الميداني، (2022م)

من الجدول رقم (7) أعلاه نلاحظ موافقة أفراد العينة على عبارات المحور حيث جاءت العبارة عدم توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير المحاسبة الدولية عند الاعتراف بالإيراد والتوثيق بوسط حسابي (4.19) ودرجة موافقة موافق. في المرتبة الأولى، كما جاءت العبارة تكنولوجيا الأعمال تساعد في تحقيق أكبر كفاءة وفعالية بوسط حسابي (3.55) ودرجة موافقة موافق. في المرتبة الأخيرة.

الجدول رقم (8)

الفرضية الثانية: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال ونجاح أهداف الإدارة .

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الاتجاه العام
تكنولوجيا المعلومات تساهم في تزويد الإدارة بالمعلومات المحاسبية الضرورية في الوقت المناسب	43%	48%	5%	4%	-	4.30	الموافقة بشدة
تكنولوجيا المعلومات تساهم في تزويد الإدارة بالمعلومات المحاسبية عن البدائل المتاحة للإدارة	37%	53%	9%	1%	-	4.26	الموافقة بشدة
تكنولوجيا المعلومات تساهم في تزويد الإدارة بالمعلومات اللازمة لتحقيق الرقابة وتقييم الأنشطة	39%	50%	7%	3%	1%	4.23	الموافقة بشدة
تكنولوجيا المعلومات تساعد في توفير المعلومات للتخطيط قصير وطويل الأجل وتحقيق أهداف الإدارة	39%	50%	10%	1%	-	4.27	الموافقة بشدة
تكنولوجيا المعلومات تساعد في توفير المعلومات الدقيقة والسرعة في معالجة البيانات واتخاذ القرارات الرشيدة وتحقيق أهداف الإدارة	50%	44%	6%	-	-	4.44	الموافقة بشدة
استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في دقة المعلومات المستخدمة، وملائمة البرامج، معرفة المستخدمين بالنظم وزيادة كفاءة أدوات المحاسبة الإدارية	41%	44%	13%	2%	-	4.24	الموافقة بشدة

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات المسح الميداني، (2022م)

من الجدول رقم (8) أعلاه نلاحظ موافقة أفراد العينة على عبارات المحور حيث جاءت العبارة تكنولوجيا المعلومات تساعد في توفير المعلومات الدقيقة والسرعة في معالجة البيانات واتخاذ القرارات الرشيدة وتحقيق أهداف الإدارة بوسط حسابي (4.44) ودرجة موافقة موافق بشدة. في المرتبة الأولى، كما جاءت العبارة تكنولوجيا المعلومات تساهم في تزويد الإدارة بالمعلومات اللازمة لتحقيق الرقابة وتقييم الأنشطة بوسط حسابي (4.23) ودرجة موافقة موافق بشدة. في المرتبة الأخيرة.

الجدول رقم (9)

الفرضية الثالثة: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال وجودة

التقارير المالية

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لاوافق بشدة	الوسط الحسابي	الاتجاه العام
استخراج المعلومات والوصفية بسرعة ودقة من قواعد البيانات مما يساهم في جودة التقارير المالية	25%	63%	8%	4%	-	4.09	الموافقة
استخراج المعلومات الكمية ودقة وسرعة من قواعد البيانات مما يساهم في جودة التقارير المالية	32%	53%	10%	5%	-	4.12	الموافقة
تكنولوجيا المعلومات أدت الى مرونة نظام المعلومات المحاسبي وجودة التقارير المالية	32%	54%	12%	2%	-	4.16	الموافقة
تكنولوجيا المعلومات أدت الى تطوير وتحديث نظام المعلومات المحاسبي وجودة التقارير المالية	36%	55%	6%	3%	-	4.24	الموافقة بشدة

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات المسح الميداني، (2022م)

من الجدول رقم (9) أعلاه نلاحظ موافقة أفراد العينة على عبارات المحور حيث جاءت العبارة تكنولوجيا المعلومات أدت إلى تطوير وتحديث نظام المعلومات المحاسبي وجودة التقارير المالية بوسط حسابي (4.24) ودرجة موافقة موافق بشدة. في المرتبة الأولى، كما جاءت العبارة استخراج المعلومات والوصفية بسرعة ودقة من قواعد البيانات مما يساهم في جودة التقارير المالية بوسط حسابي (4.09) ودرجة موافقة موافق. في المرتبة الأخيرة.

الجدول رقم (10)

الفرضية الرابعة لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال ومواجهة

التحديات في بيئة الأعمال المعاصرة.

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لاوافق بشدة	الوسط الحسابي	الاتجاه العام
تكنولوجيا المعلومات لها تأثير على المحاسبة وجودة المعلومات المحاسبية	22%	37%	16%	24%	1%	3.55	الموافقة
عدم وجود أساس وإطار مفاهيمي واضح	37%	39%	12%	12%	-	4.01	الموافقة
بيئة التجارة الإلكترونية لها أثر على نظم المعلومات المحاسبية بشكل خاص	41%	43%	10%	6%	-	4.19	الموافقة
وجود معيار محاسبي دولي موحد يساهم في تبني إطار مفاهيمي وأساس لنظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية	38%	39%	14%	8%	1%	4.05	الموافقة
التعريف المحدد والموحد قابل للفهم وملامم لجميع الفترات والجهات	44%	32%	9%	14%	1%	4.04	الموافقة

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات المسح الميداني، (2022م)

من الجدول رقم (10) أعلاه نلاحظ موافقة أفراد العينة على عبارات المحور حيث جاءت العبارة بنية التجارة الإلكترونية لها أثر على نظم المعلومات الحاسوبية بشكل خاص بوسط حسابي (4.19) ودرجة موافقة موافق. في المرتبة الأولى، كما جاءت العبارة تكنولوجيا المعلومات لها تأثير على المحاسبة وجودة المعلومات الحاسوبية، بوسط حسابي (3.55) ودرجة موافقة موافق. في المرتبة الأخيرة.

النتائج والتوصيات:

من خلال التحليل تم التوصل إلى عدة نتائج أهمها:

1. عدم توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير المحاسبة الدولية عند الاعتراف بالإيراد والتوثيق
2. عدم توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير المحاسبة بسبب عدم توفر التشريعات الكافية للنظم الإلكترونية وفهم كيفية استخدامها.
3. عدم توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير المحاسبة بسبب قصور الأفراد وعدم تأهيلهم في مجارة النظم.
4. عدم توافق تكنولوجيا الأعمال تساعد في تحقيق أكبر كفاءة وفعالية
5. عدم توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير المحاسبة بسبب عدم القدرة في تحديد الضوابط الرقابية والمخاطر للتطبيقات.
6. تكنولوجيا المعلومات تساهم في تزويد الإدارة بالمعلومات الحاسوبية الضرورية في الوقت المناسب.
7. تكنولوجيا المعلومات تساهم في تزويد الإدارة بالمعلومات الحاسوبية عن البدائل المتاحة للإدارة.
8. تكنولوجيا المعلومات تساهم في تزويد الإدارة بالمعلومات اللازمة لتحقيق الرقابة وتقييم الأنشطة.
9. تكنولوجيا المعلومات أدت إلى تطوير وتحديث نظام المعلومات الحاسبي وجودة التقارير المالية.
10. تكنولوجيا المعلومات أدت إلى مرونة نظام المعلومات الحاسبي وجودة التقارير المالية.
11. بيئة التجارة الإلكترونية لها أثر على نظم المعلومات الحاسوبية بشكل خاص.

12. وجود معيار محاسبي دولي موحد يساهم في تبني إطار مفاهيمي وأساس لنظم المعلومات الحاسوبية الإلكترونية.

13. تكنولوجيا المعلومات لها تأثير على المحاسبة وجودة المعلومات الحاسوبية.

التوصيات:

من خلال النتائج تم التوصل إلى التوصيات الآتية:

1. يجب على شركة دهانات الجزيرة العمل على توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير المحاسبة الدولية عند الاعتراف بالإيراد والتوثيق.
2. على الجهات المختصة العمل على توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير المحاسبة بسبب عدم توفر التشريعات الكافية للنظم الإلكترونية وفهم كيفية استخدامها.
3. على الجهات المسؤولة العمل على تأهيل وتدريب الأفراد لتحقيق أكبر كفاءة وفاعلية في الأداء.
4. يجب الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات لأنها تساعد الإدارة معالجة البيانات واتخاذ القرارات الرشيدة.
5. على الجهات المختصة الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات تطوير نظام المعلومات الحاسبي وجودة التقارير المالية.
6. يجب على إدارة الشركات الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات تساهم في لأثرها على المحاسبة وجودة المعلومات الحاسوبية.
7. يجب على إدارة الشركة إيجاد معيار محاسبي دولي موحد لأنه يساهم في تبني إطار مفاهيمي وأساس لنظم المعلومات الحاسوبية الإلكترونية.

بسم الله الرحمن الرحيم

الموضوع: استمارة استبانة

تهديكم الباحثتان أطيب التحيات راجيتان منكم التفضل بإبداء آرائكم على عبارات الاستبانة وهي جزء من متطلبات الاطروحة مدى توافق تكنولوجيا المعلومات مع المعايير المحاسبية ودورها في وجودة التقارير المالية في بيئة الأعمال المعاصرة (دراسة ميدانية)، وآرائكم ستكون ذات فائدة كبيرة في انجاز البحث لكون الباحثتان تختبرتان فرضياتهما بالاعتماد الى حد كبير على إجاباتكم والبيانات الدقيقة والصحيحة التي تدونها في غاية الأهمية لأجل ان تكون نتائج الدراسة هادفة ولأجل تحقيق الأهداف المبتغاة منها.

يؤكد الباحثتان على ان البيانات التي سيتم جمعها هي لغرض البحث العلمي فقط واملهما كبير في الحصول على تعاونكم لإنجاح هذه الدراسة.

مع فائق الشكر والتقدير

الباحثتان

د/ نهلة النور محمد المكي

د\ محاسن عبد الله علي شمو

- 1/ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال وتطبيق المعايير المحاسبية.
- 2/ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال ونجاح اهداف الإدارة.
- 3/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال وجودة التقارير المالية
- 4/ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال ومواجهة التحديات في بيئة الأعمال المعاصرة.

القسم الأول: البيانات الشخصية

ارجو التكرم بوضع علامة (صح) امام الخيار المناسب.

العمر:

اقل من 30 سنة () 30 سنة واقل من 35 () 30 سنة واقل من 35 () 30 سنة واقل من 35 () 30 سنة واقل من 35 ()

30 سنة واقل من 35 () 35 سنة واقل من 40 سنة ()

المؤهل العلمي:

بكالوريوس () دبلوم عالي () ماجستير () دكتوراه () أخرى ()

التخصص العلمي:

محاسبة () اقتصاد () إدارة أعمال () اخري ()

المؤهل المهني:

زمالة المحاسبين القانونيين العراقية () زمالة المحاسبين القانونيين العربية ()

زمالة المحاسبين القانونيين البريطانية () زمالة المحاسبين القانونيين الأمريكية ()

القسم الثاني: فرضيات الدراسة:

يرجى وضع علامة (صح) امام مستوى الموافقة المناسبة لكل عبارة

الفرضية الأولى:

1/ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال وتطبيق المعايير المحاسبية.

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا اوافق بشدة	لا اوافق
1	تكنولوجيا الأعمال تساعد في تحقيق أكبر كفاءة وفعالية					
2	عدم توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير المحاسبة بسبب قصور الأفراد وعدم تأهيلهم في مجارة النظم					
3	عدم توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير المحاسبة الدولية عند الاعتراف بالإيراد والتوثيق					
4	عدم توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير المحاسبة بسبب عدم توفر التشريعات الكافية للنظم الالكترونية وفهم كيفية استخدامها					
5	عدم توافق تكنولوجيا الأعمال ومعايير المحاسبة بسبب عدم القدرة في تحديد الضوابط الرقابية والمخاطر للتطبيقات					

الفرضية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال ونجاح اهداف الإدارة.

م	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا اوافق بشدة	لا اوافق
1	تكنولوجيا المعلومات تساهم في تزويد الإدارة بالمعلومات الحاسوبية الضرورية في الوقت المناسب					
2	تكنولوجيا المعلومات تساهم في تزويد الإدارة بالمعلومات الحاسوبية عن البدائل المتاحة للإدارة					
3	تكنولوجيا المعلومات تساهم في تزويد الإدارة بالمعلومات اللازمة لتحقيق الرقابة وتقييم الأنشطة					
4	تكنولوجيا المعلومات تساعد في توفير المعلومات للتخطيط قصير وطويل الأجل وتحقيق اهداف الإدارة					
5	تكنولوجيا المعلومات تساعد في توفير المعلومات الدقيقة والسرعة في معالجة البيانات واتخاذ القرارات الرشيدة وتحقق اهداف الادارة					
6	استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في دقة المعلومات المستخدمة، وملائمة البرامج، معرفة المستخدمين بالنظم وزيادة كفاءة أدوات الحاسبة الإدارية					

الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال وجودة التقارير المالية

م	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا اوافق بشدة	لا اوافق
1	استخراج المعلومات والوصفية بسرعة ودقة من قواعد البيانات مما يساهم في جودة التقارير المالية					
2	استخراج المعلومات الكمية ودقة وسرعة من قواعد البيانات مما يساهم في جودة التقارير المالية					
3	تكنولوجيا المعلومات أدت الي مرونة نظام المعلومات الحاسبي وجودة التقارير المالية					
4	تكنولوجيا المعلومات أدت الي تطوير وتحديث نظام المعلومات الحاسبي وجودة التقارير المالية					

الفرضية الرابعة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الأعمال ومواجهة التحديات في بيئة الأعمال المعاصرة.

م	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا اوافق بشدة	لا اوافق
1	تكنولوجيا المعلومات لها تأثير على الحاسبة وجودة المعلومات الحاسوبية					
2	عدم وجود أساس واطار مفاهيمي واضح					
3	بنية التجارة الإلكترونية لها أثر على نظم المعلومات الحاسوبية بشكل خاص					
4	وجود معيار محاسبي دولي موحد يساهم في تبني اطار مفاهيمي اساس لنظم المعلومات الحاسوبية الالكترونية					
5	التعريف المحدد والموحد قابل للفهم وملائم لجميع الفترات والجهات					

المراجع

1. معايير المحاسبة الدولية، 2000، ترجمة جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين (الأردن).
2. مجلس المعايير والقواعد المحاسبية في العراق، القواعد المحلية وادلة التدقيق
3. ستيفن. أ- موسكوف، مارك ج سيمكن، نظم المعلومات المحاسبية لاتخاذ القرارات - مفاهيم وتطبيقات، دارالنشر، الرياض، 1989
4. أ. د. نعيم دهمش، أ. عفاف اسحق ابوذر، ادارة المعرفة بين تكنولوجيا المعلومات والتأهيل المحاسبي.
5. زياد هاشم يحيى، د. قاسم محسن الحبيطي، نظام المعلومات المحاسبية، 2003
6. د. مأمون حمدان/محاسب قانوني، محاضرات عن معايير المحاسبة الدولية.
7. أبو الخير، مدثر طه، (2008) أثر معايير المحاسبة الدولية والعوامل النظامية على جودة القوائم المالية: دراسة ميدانية عن تطبيق معيار الانخفاض في قيمة الأصول، المجلة العلمية للتجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد الأول. ص ص 1 - 60
8. أبو طالب، أحمد محمد. (2013)، دراسة تحليلية للدوافع والعوامل التي تؤثر في اتخاذ القرارات الإلزامية بتبني المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية في الدول النامية، مجلة المحاسبة المصرية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، العدد السادس، ص ص 1 - 74 .
9. إسماعيل، محمود إسماعيل. (2008) دور الإفصاح في توفير التوافق المحاسبي الدولي في رفع درجة الانسجام في الممارسة المحاسبية، مجلة الفكر المحاسبي، كلية التجارة جامعة عين شمس، العدد الثاني، ص ص 199 - 2011
10. كرشان، خليل محمد (2013م) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في زيادة كفاءة أدوات المحاسبة الإدارية الحديثة: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-541974>
11. آلاء مصطفى الأسعد، (2013م)، المعايير المحاسبية والتغيرات في بيئة الأعمال المعاصرة <https://www.academia.edu/28886864>
12. سراج طلعت عبد النبي الوحيدي، (2017م) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على كفاءة أساليب المحاسبة الإدارية الحديثة في الشركات الصناعية في قطاع غزة <https://www.google.com/search?q>
13. عثمان عبد اللطيف، (2018)، استخدام تكنولوجيا المعلومات في النظم المحاسبية وأثرها على جودة التقارير المالية - حالة ملبنة الساحل مستغانم <https://search.mandumah.com/Record/1070866>

14. محمد، بوركايب، محمد عبد الماجد (2020م) مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة

المعلومات المالية: دراسة تحليلية

<https://search.mandumah.com/Record/1128765>

15. علاء الدين أحمد محمد علي وأمنة جبريل ابونصيب موسي (2021م) تكنولوجيا المعلومات

وأثرها على ملاءمة معلومات التقارير المالية في الوحدات الحكومية

<https://www.ajsp.net/research>

" أهمية التخطيط الاستراتيجي للبلديات "

بشير خميس سليم العمامرة
الباحث القانوني / بلدية الظليل

Abstract:

Municipalities administrations are facing increasing challenges as a result of the succession of changes and developments that the twentieth century witnessed, especially in the last period of it. It is expected that these changes and developments will extend to bring more of them in the twenty-first century for municipal administrations in a way that helps to achieve effectiveness and efficiency. This requires developing a specific strategy and striving to implement it in light of the various surrounding changes. It is the implementation of the strategic planning process (Al-Sakarneh 2015).

المقدمة :

تواجه الادارات البلدية تحديات متزايدة نتيجة لتلاحق المتغيرات والتطورات التي شهدها القرن العشرين خاصة في الفترة الاخيرة منه ويتوقع امتداد هذه المتغيرات والتطورات ليحدث مزيدا منها في القرن الواحد العشرون لادارات البلديات بالشكل الذي يساعد على تحقيق فاعلية وكفاءة وهذا يتطلب وضع استراتيجية معينة والسعي لتنفيذها في ظل التغيرات المختلفة المحيطة بها وتعديلها بما ينسجم مع التطور وهي قيامها بعملية التخطيط الاستراتيجي (السكرانة 2015).

نظرة عامة عن التخطيط الاستراتيجي :

من الضروري تصميم نظام للتخطيط الاستراتيجي بحيث يتناسب مع كل مؤسسة على حدا نظرا لاختلاف المؤسسات بعضها عن بعض ولكن هناك سمات علمة مشتركة تقوم بتنظيم التخطيط ذاتة ومنها .الاثر المستقبلي الاستمرارية التكامل وما يمثله من فلسفة ادارية (ازحيمان 2017) .

ولكن لا يمكن ان توجد طريقة مثلى للتخطيط الاستراتيجي تناسب البلديات فبالثالي ينبغي ان يتمتع فريق التخطيط الاستراتيجي بقدر كبير من التخيل والابداع مع الاختيار الواعي للنموذج المناسب من بين ما يستخدمه من مداخل عدة للتخطيط الاستراتيجي والتي لا تعتبر سوى ادوات مساعدة للبلدية لتعرف على مستقبلها المحتمل والتفكيرية (ياسين 2010) .

ويجدر بالمدراء اثناء التخطيط ان يعوا ان التخطيط الاستراتيجي يجب ان يتم التركيز عليه هوالتخطيط بعيد الاملد والاستعداد لمواجهة الاحتمالات الممكنة وغير اكيده بحيث تجعل تنبوات المستقبل اكثر منطقية واكثر واقعية حيث ان البلديات تقدم خدمات اجتماعية وخدمية وانسانية للمجتمع .

ويذكر (سيك 2008) ان المدير الناجح هو الذي يملك مهارات متعددة تتمثل بالاحاطة والاطلاع على كافة المعلومات المرتبطة بمهام العمل والخبرة العالية ومهارة السياسي التنظيمي القادر على بناء الائتلافات للحصول على البرامج التي يحققها باقل احتكاك او خسارة فضلا عن معرفة مكامن الضعف ومساحات عدم الجدوى بغية معالجتها باتجاه صحيح وتقديمه خلاصة للاعمال المستقبلية وحتفاضهم باختيارات مفتوحة فان

قادة البلديات ومديريها مطالبون بامتلاك المقدرة على التخطيط الاستراتيجي بفاعلية من اجل تحقيق رسالة البلدية وتقديم قيمة للمتعاملين والمستفيدين من خدمات البلدية .
وهناك عوامل رئيسية لنجاح التخطيط الاستراتيجي في اي مؤسسة تتمثل في التركيز على النتائج التفكير على ثلاث مستويات (الفرد. المؤسسة . المجتمع) وما هي النتائج المراد تحقيقها تحديد رؤيا مثالية ويتميز التخطيط الاستراتيجي بعدة سمات حيث انه عملية تعليمية اكتشافية منفتحة وواقعية ومرنة ومحددة ومرتبطة الاهداف وسريعة الاستجابة للتغيرات وتدعم المسائلة والمحاسبة وتهتم بالبيئة المحيطة وتعتمد على بيانات ومعلومات .

ان معوقات التخطيط الاستراتيجي هي تلك المتعلقة بعدم توفر الموارد الضرورية لعملية التخطيط الاستراتيجي سواء كانت موارد مادية ام تكنولوجية ام مالية ام بشرية وعدم توفر المعلومات وضعف الاتصال بين الادارة والعاملين لديها وعدم استغلال كافة الفرص والحد من التهديدات مما يؤدي الى عدم اظهار العاملين مواهبهم في العمل .

ولقد تم عمل دراسة بحثية وجهت فيها الاسئلة التالية

- 1-هل يحقق التخطيط الاستراتيجي الاهداف المرجوه ؟
- 2-هل مشاركة ذوي الاختصاص في وضع الخطط الاستراتيجية اثار في نجاح الخطط وتنفيذها ؟
- 3-هل يمكن لتلتزم الاداراتفي تنفيذالخطط المعدة ؟
- 4-ما هي ابرز المعوقات في وضع الخطط وتنفيذها ؟
- 5-هل تعتقدان عدم القدرة على التنبؤفي المستقبل تفضل التخطيط ؟
- 6-هل يوجد من يصلح لعمل مخطط استراتيجي في البلدية من وجهة نظرك ؟
- 7-هل ان كثرة المراجع الادارية تؤثر في تحقيق تخطيط استراتيجي ؟
- 8-هل ان المكافآت والحوافز المقدمة تحقق تطوير العمل ؟
- 9-هل قمت بتقديم اي فكرة تؤدي الى تطوير العمل ؟
- 10-هل تم الطلب منك المشاركة في اي مناقشات لاي عمل بلدي ؟

اهداف الدراسة

- 1-التعرف على متطلبات تطبيق التخطيط الاستراتيجي
- 2-التعرف على معوقات التخطيط الاستراتيجي

اهمية الدراسة

البلدية هي المكان الطبيعي لتطبيق وممارسة العمل البلدي المناظ بالبلدية من الخدمات المطلوبة والخدمة الاجتماعية والانسانية والثقافية فالبلدية لديها استراتيجية متكاملة تتضمن رؤية مستقبلية واضحة وتومن برسالتها ودورها في الحياة ولديها اهداف استراتيجية ولهذا تاتي اهمية التخطيط الاستراتيجي في البلديات والذي يهدف الى وضع التصور المستقبلي المتكامل للبلدية فبدون تخطيط يكون هناك تشتت للجهود وتتحول البلديات من اعمال وظيفية فارغة المحتوى اما التخطيط وتحديد الاهداف والمستهدف ومعايير ومؤشرات الاداء هو الذي يمكن البلدية من اداء رسالتها للمجتمع وفق معايير محددة وتكمن اهمية الدراسة

من الناحية العلمية :-

1-لفت نظر الادارة الى اهم متطلبات التخطيط الاستراتيجي والصعوبات والعراقيل التي

تحد من فاعلية تطبيقه

2-استفادة البلديات للتعرف على المعوقات

3-قد تسهم هذه الدراسات في وضع حلول لمعالجة بعض معيقات تطبيق التخطيط

الاستراتيجي للبلديات.

التخطيط الاستراتيجي :-

هو قرارات ذات اثر مستقبلي وعملية مستمرة ومتغيرة ذات فلسفة ادارية ونظام متكامل يشمل هيكل وموازنات ونظام وبرامج تنفيذية واجراءات (السويدان والعدلوني 2005).

تخطيط بعيد المدى ياخذ بعين الاعيبار المتغيرات الداخلية والخارجية ويحدد القطاعات والشرائح المستهدفة واسلوب المنافسة (الساكنة 2015).

معيقات التخطيط الاستراتيجي

جميع المعوقات المالية والادارية والفنية والاجتماعية والشخصية التي تعيق البلديات عن تحقيق اهداف برامجها الادارية التي تساعد في تحسين عملها بشكل مباشر او غير مباشر من تمويل او قوانين (الشاعر 2007)

متطلبات تحقيق التخطيط الاستراتيجي :-

تحديد الأهداف والغايات الخاصة بالبلديات وتحدد الطرق التي تمكن من الوصول الى هذه الاهداف والغايات في ظل توفر الميزانية الكافية وبما يتفق والاهداف والغايات في ظل توفر الميزانية الكافية " وضع الخطط الاستراتيجية وتحديد الاولويات التنظيمية وتخصيص الموارد المطلوبة للقيام بانشطة التخطيط الاستراتيجي" وضع نظام خاص بالمساءلة من اجل متابعة وتقييم تطبيق التخطيط الاستراتيجي وتحديد المسؤوليات وتوجيه المساءلة لاي فرد داخل المؤسسة مسؤولا عن تطبيق المخطط الاستراتيجي وتحديد المسؤوليات وتوجيه المساءلة.

معيقات التخطيط الاستراتيجي

1-معيقات تنظيمية

2-معيقات بشرية

3-معيقات مادية

4- المعوقات الادارية

5- المعوقات التنظيمية

المعيقات التنظيمية :

آ- غموض الاهداف التنظيمية

ب- قلة عدد الافراد المؤهلين القادرين على وضع الخطط الاستراتيجية

ج- غياب مشاركة الاطراف الخارجية مثل المجتمع المحلي

د- عدم مقدرة الادارة على تبني الاساليب والممارسات الادارية التي تساعد في

مواجهة التغيرات البيئية ونشغالها بالمشكلات اليومية

ه- غياب وحدة الرقابة المسؤولة عن تنفيذ الخطط الاستراتيجية

المعيقات البشرية :

1-مقاومة التغيير

2-انخفاض القدرات الاكاديمية والمهنية

3-عدم وجود وصف وظيفي محدد لموظفي البلديات

4-عدم توفر الخبرات الكافية لدى المخططين الاستراتيجيين

5-انخفاض مستوى الدعم من قبل الادارة العليا للتخطيط الاستراتيجي

المعيقات المادية :

1. انخفاض رواتب الموظفين
2. قلة المخصصات المالية الموجهة للصرف على قضايا التخطيط الاستراتيجي

المعيقات الادارية :

1. عدم وضوح الاهداف
2. ضعف الثقافة باهمية التخطيط الاستراتيجي
3. الدكتاتورية الادارية
4. التمسك بالاجراءات الرسمية البروقراطية
5. احباط الافكار الجديدة للخوف من الفشل
6. عدم الثقة في قدرات الاخرين(الروقي2015)

تفريغ الاستبيان

الاجابة (نعم / لا)	الاسئلة	التسلسل
11	هل يحقق التخطيط الاستراتيجي الاهداف المرجوه	1.
11	هل مشاركة ذوي الاختصاص في وضع الخطط الاستراتيجية له اثر في نجاح الخطط وتنفيذها	2.
11	هل يمكن ان تلتزم الادارات في تنفيذ الخطط المعدة	3.
11	ما هي ابرز المعيقات في وضع الخطط وتنفيذها	4.
4	7	5. هل تعتقد ان عدم القدرة على التنبؤ في المستقبل تفشل التخطيط
2	9	6. هل يوجد من يصلح لعمل مخطط استراتيجي في البلدية من وجهة نظرتك
1	10	7. هل ان كثرة المراجع الادارية تؤثر على تحقيق تخطيط استراتيجي
10	1	8. هل ان المكافآت والحوافز المقدمة تحقق تطوير
1	10	9. هل قيمت بتقديم اي فكرة تؤدي الى تطوير العمل
8	3	10. هل تم الطلب منكم المشاركة في اي مناقشات لاي عمل بلدي

عدد العينة لـ 11 موظف من اقسام مختلفة

المراجع

- الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي الجزء الاول - بلال السكارنة 2015 .
- تنمية مهارات مدراء المدارس في مجال التخطيط الاستراتيجي - سامية سكيك 2010.
- كيف تكتب خطة استراتيجية - محمد العدلوني - طارق السويدان 2005.
- التخطيط الاستراتيجي لمواجهة الازمات - حربي المطيري 2019 .

العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر

Factors Associated with Youth Appetite for Self-employment

د. هندي بن عطية بن عبد المعطي البشري

الأستاذ المشارك

قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية / جامعة الملك عبد العزيز

جدة - المملكة العربية السعودية

المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد أهم العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر، وذلك من خلال مجموعة من الأهداف والتساؤلات التي تبنّتها الدراسة. وتعدّ من الدراسات الوصفية، حيث استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل، وكانت عينة الدراسة (64) مفردة، وقد اعتمدت على الاستبانة أداة لجمع البيانات. وجاءت نتائج الدراسة لتوضّح: أن العمل الحر يُكسب الشباب العديد من الخبرات العملية ويُشعرهم بالقدرة على النجاح ويكسبهم العديد من العلاقات الاجتماعية الواسعة. كما وجدت الدراسة أن للأسرة دوراً في المساعدة المادية والمعنوية كتشجيع أبنائها، كما تتوفر أماكن مناسبة لتسويق منتجات العاملين في مجال العمل الحر، وأيضاً تتوفر اللوائح والأنظمة التي تُنظّم هذا العمل. في حين وجدت الدراسة أن هناك مجموعة من الصعوبات التي تواجه العمل الحر، ومنها: عدم وجود دخل ثابت، ضرورة توافر رأس مال مناسب في بداية المشروع، ارتفاع أسعار السلع والخدمات. وفي ضوء ذلك قدّمت الدراسة مجموعة من المقترحات، تمثّلت في: تعديل بعض المفاهيم الخاطئة عن العمل الحر وقيّمته داخل المجتمع، العمل على تعديل وتطوير التشريعات والقوانين واللوائح التي تُسهّل إجراءات إنشاء وتمويل مشروعات العمل الحر، توفير البيئة التسويقية لمشروعات العمل الحر. وكذلك بعض المقترحات الفرعية، مثل: مقترحات متعلقة بالعوامل الشخصية، مقترحات متعلقة بالمؤسسات التعليمية، مقترحات متعلقة بالثقافة المجتمعية، مقترحات خاصة بالعمل الحر ذاته.

الكلمات المفتاحية: إقبال الشباب - العمل الحر - المشروعات.

Abstract

The current study aimed to determine the most important factors related to the youth's appetite for self-employment, through a set of objectives and questions adopted by the study. It is considered one of the descriptive studies, as the study used the comprehensive social survey method, and the study sample was (64) single, and it relied on the questionnaire as a tool for data collection. The results of the study came to clarify that self-employment gives young people many practical experiences, makes them feel able to succeed, and earns them many broad social relationships. The study also found that the family has a role in material and moral assistance, such as encouraging its children, and there are suitable places to market the products of self-employed workers, as well as the rules and regulations that regulate this work.

While the study found that there are a number of difficulties facing self-employment, including: the lack of a stable income, the need for adequate capital at the beginning of the project, and the high prices of goods and services. In light of this, the study presented a set of proposals, represented in modifying some misconceptions about self-employment and its value within society, working to amend and develop legislation, laws and regulations that facilitate the procedures for establishing and financing self-employment projects, and providing the marketing environment for self-employment projects. As well as some sub-proposals, such as: proposals related to personal factors, proposals related to educational institutions, proposals related to community culture, proposals related to self-employment.

Keywords: Youth turnout - Self-employment - Projects.

أولاً: المقدمة :

يُعتبر الاهتمام بقضايا الشباب وتوجهاته ومشكلاته واهتماماته من الاهتمام بالمجتمع ككل وبمستقبله لأنهم يمثلون جيل المستقبل والطاقات التي تسهم في تحقيق أهداف المجتمع وإنجازاته من خلال ما تحويه من خصائص مهمة ومميزات تجعلها بالتأكيد من أهم المراحل في حياة الإنسان، ويمكن اعتبار عملية ممارسة العمل واختياره من الخصائص الأساسية لهذه المرحلة، وخاصة عند الشباب المقبلين على مجالات العمل المختلفة. فالتطور والتقدم في العالم المعاصر يرتبط بإطار قيمي معين، ولا تقتصر متطلبات التقدم على بعض التراكمات الرأسمالية والتكاثر المعرفي على مستوى المجتمع، ولا على نظرة جديدة إلى التعليم ونظام تعليمي جيد، وإنما يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعقلية التي تصنع هذا التقدم. (حماد، 2005).

ويظهر هذا بوضوح في الوقت الراهن من خلال الدخول إلى سوق الأعمال الحرة كبديل للوظائف التقليدية، مع سبق المعرفة والقناعة بفقدان هذه الأعمال إلى الأمان الوظيفي إلا أن هناك رغبة كبيرة من الشباب والخريجين الباحثين عن تطوير أنفسهم وقدراتهم العملية في ظل ندرة الوظائف التقليدية والدائمة، وكذلك لردود الدخل الجيد من الأعمال الحرة والاستقلالية الشخصية. (أبو الخير، 2017، 2).

ومن أهم معالم الإطار القيمي الثقافي تغيير النظرة إلى العمل بشكل عام، والعمل الحر بشكل خاص على اعتباره مجرد وسيلة للحصول على الرزق إلى مطلب شخصي لتحقيق الذات وتحقيق النفع المجتمعي. (عبد الوهاب، 2006، 147).

وهذا يتمثل في النظرة التشجيعية من ديننا الحنيف الذي يحث على العمل والكسب من عمل اليد، وأن العامل ذا مرتبة أعلى من العاطل، ويمثل هؤلاء تتقدم المجتمعات والشعوب.

ثانياً: مشكلة الدراسة :

تعتبر مرحلة الشباب من المراحل العمرية المهمة التي تحظى باهتمام في كثير من بلدان العالم النامية والمتقدمة، باعتبارها فئة عمرية تتصف بالنشاط والحيوية والقدرة على التجديد مع الرغبة في العمل وتحمل المسؤولية، كما أنها تميل وتوسع وتتجه نحو التغيير الإيجابي من خلال تبني كل جديد من أجل مسيرة السياق الاجتماعي والثقافي،

لذا فقد تزايد الاهتمام بتلك الشريحة الشبابية في الآونة الأخيرة، وبخاصة في المجتمعات النامية لرغبة هذه المجتمعات في تحقيق التقدم والتنمية من خلال جهود الشباب في كافة مجالات الإنتاج والخدمات، وأصبحت قضية المستقبل الوظيفي للخريجين الجدد وتوفر فرص عمل حقيقية لهم في ظل التغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي يمر بها المجتمع العربي السعودي.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- 1- حداثة موضوع العمل الحر في الدراسات والكتب والمراجع وخاصة العربية منها.
- 2- أهمية الدراسة النظرية تتمثل في كونها توفر أبعاد جديدة فيما يخص العمل الحر والمستقبل الوظيفي، وتبين مفاهيم جديدة حول تحقيق وتحسين الدخل والنمو الاقتصادي للفرد والمجتمع.
- 3- ممكن أن تكون انطلاقة لبعض الدراسات حول اهتمامات الشباب وميولهم وتوجهاتهم نحو أنماط متعددة من العمل الحر وفي مجالات مختلفة.

الأهمية العملية:

- 1- تكمن أهمية الدراسة العملية في كونها تسهم في مساعدة فئات عديدة لعل من أهمها فئة العاطلين عن العمل والخريجين.
- 2- توضح الدراسة أهمية شريحة مهمة من المجتمع؛ وهي الشباب وضرورة اهتمام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بهم.
- 3- إكساب الشباب معارف ومعلومات عن الإطار الأوسع لسوق العمل.
- 4- تسهم الدراسة في معرفة أهم العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر في المجتمع السعودي والصعوبات التي تواجههم والمقترحات التي تدعم العمل الحر.

رابعاً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق هدف رئيسي، يتمثل في تحديد أهم العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر، وينبثق منه الأهداف التالية:

- 1- تحديد أبرز العوامل الشخصية المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر.

- 2- توضيح أكثر العوامل المجتمعية المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر.
- 3- بيان أهم العوامل الخاصة بالعمل الحر نفسه المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر.
- 4- الوقوف على أبرز الصعوبات التي تواجه العمل الحر.
- 5- التوصل إلى أهم المقترحات لتدعيم العمل الحر.

خامساً: تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة عن التساؤل الرئيس، وهو: ما أهم العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر، ويتفرع منه التساؤلات التالية:

- 1- ما أبرز العوامل الشخصية المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر؟
- 2- ما أكثر العوامل المجتمعية المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر؟
- 3- ما أهم العوامل الخاصة بالعمل الحر نفسه المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر؟
- 4- ما أبرز الصعوبات التي تواجه العمل الحر؟
- 5- ما أهم المقترحات التي يمكن تقديمها لتدعيم العمل الحر؟

سادساً: مفاهيم الدراسة:

عرّف القصاص العمل الحر: بأنه عمل اختياري تقع عبء مسئوليته على صاحبه، وتعود إليه مخرجاته المادية والأدبية والمعنوية، وقد يكون عملاً في مجال واحد أو تتعدد المجالات بحسب اهتمامات من يقوم به أو تفرضه عليه ظروف السوق (القصاص، 2008، 10).

وعرفت (كشك، 2018، 41) العمل الحر بأنه: العمل الذي لا يتبع جهة حكومية أو خاصة، ويقوم به الشخص ولا يلتزم فيه بأي عقود توظيف، بل يعمل الشخص لحسابه الخاص لتحقيق ذاته وللحصول على أقصى ربح ممكن.

كما عرفه (الغزيوي، 2020، 270) بأنه: العمل الذي يقوم به الفرد لحسابه الخاص، من الشباب خريجي الجامعات، ورأس المال فيه ملك لصاحب العمل الحر ويكون العمل فردياً أو جماعياً وباختياره، والعمل في مجال واحد أو في مجالات متعددة.

وعرّف (الزير، 2021، 22) العمل الحر بأنه: العمل الذي يقوم به الفرد بذاته أو مع شركاء له في هذا العمل يدوياً أو فكرياً وينتج عن هذا العمل سلعة تقدم في المجالات الخدمية أو التجارية أو الصناعية.

وعرفت (خديجة إبراهيم) العمل الحر بأنه: العمل الذي يقوم به الفرد لحسابه الخاص ويستثمر فيه جهوده وماله وقواه العقلية والبدنية من أجل الحصول على دخل يحسن مستواه الاقتصادي ويختار هذا العمل بحرية تامة ولا يتبع أي جهة خارجية أخرى أو يخضع لها، وتكون نوعية العمل وتوقيته وحجمه يتناسب مع إمكانيات وظروف وقدرات ذلك الفرد. (إبراهيم، 2018، 327)

ويمكن تعريف العمل الحر في هذه الدراسة بأنه:

- العمل المهني الذي يؤديه بعض الشباب لصالحهم الخاص أو يعملون بأجر لدى بعض أرباب العمل الحر، وتتراوح فئاتهم العمرية بين المرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية، وبعضهم يعمل في مجال تقديم الوجبات السريعة أو المشروبات من خلال عربات بيع في بعض الأماكن المخصصة لهم والمصرحة من أمانة مدينة جدة.

أهمية العمل الحر:

العمل الحر يوفر للفرد حرية أكثر في ظروف العمل؛ مع إمكانية اختيار نوع المشروع والزمان والمكان، وبذلك يمكن أن يتمتع بالمرونة التي لا يتمتع بها الموظفون العاملون في الوظائف النظامية من خلال الحصول على رواتبهم، على الجانب الآخر يمكن للشركات الكبيرة والصغيرة أن تستفيد من خلال الحصول على المهارات المطلوبة في عمليات التوظيف، وهو ما يؤدي إلى تحسن الأداء الاقتصادي بشكل أكبر. حيث أصدرت (Freelancers Union and Upwork, 2015) دراسة كشفت عن رؤى 54 مليون شخص يعملون لحسابهم في أمريكا، وأن هناك إقبال متزايد نحو العمل الحر لحساب الشخص الخاص، وأنهم لن يتركوا العمل الحر ويتحولوا للوظائف التقليدية.

ظهر بين الشباب وخريجي الجامعات أو ما بعد الشهادة الثانوية مصطلح "العمل الحر"، ولعل الحاجة وراء ذلك كانت لتوفير فرصة عمل أو مصدر دخل للفرد كبديل للوظائف التقليدية، وقد وجدت فكرة التوجه نحو العمل الحر إقبالاً كبيراً من أصحاب الكفاءات والخريجين في ظل الانفتاح التقني السريع الذي ساعد الراغبين في الدخول إلى

سوق العمل الحر من خلال مصادر كثيرة لتلك الفرص والمجالات التي من خلالها يستطيع الشباب الدخول إلى هذا المجال بشكل أكثر مواءمة ومرونة.

وهناك بعض المزايا للعمل الحر، تتمثل فيما يلي:

- يساعد العمل الحر على تكوين الثقة بالذات.
- يكون الشخص فيه مسؤولاً عن عمله.
- يتمتع فيه الفرد بالاستقلالية ويستطيع السيطرة على عمله.
- يتيح إمكانية الشراكة مع الأصدقاء من خلال التعاون.
- يمكن الفرد من الاستخدام الإيجابي لأفكاره ومواهبه الخاصة. (القصاص، 2008،

(21)

متطلبات العمل الحر:

هناك بعض المتطلبات للعمل الحر لا بد من الالتزام بها: (الخزاعلة، 2018، 170-171)

- أ- التخطيط
- ب- الأداء
- ت- المواد الخام
- ث- التمويل
- ج- الآلات اللازمة
- ح- إمكانية التسويق
- خ- التكنولوجيا والقاعدة المعرفية اللازمة.

إيجابيات وسلبيات العمل الحر:

للعمل الحر على صعيد الأفراد عدة انعكاسات إيجابية، كان أبرزها المرونة والتحكم الكبير نسبياً في الوقت على عكس الوظيفة التقليدية، حيث ساهم في تجنب العوامل غير المحفزة للعمل كالتصادمات التي تحدث عبر العلاقة المباشرة بين الرئيس والموظفين. (خليفة، 2018، 14)

أ- إيجابيات العمل الحر:

1- المرونة والتحكم الكبير: في ظل التطور التكنولوجي وتطور وسائل الاتصال في العالم، فالعمل المكتبي لم يعد أمراً ضرورياً، حيث إن العمل الحر لا يتطلب الثبات

في أماكن محددة، فوفقاً لدراسة حديثة أوضحت أن أوقات العمل الأكثر مرونة تعتبر أكثر أهمية لدى الشباب من الراتب، وقد قدم العمل الحر حلولاً جذرية لكافة القيود التي كانت تفرض على من يعمل بدوام كامل، تغيير العاملين على كل مشروع وتوظيف من يشاء من الأيدي العاملة. (خليفة، 2018، 15)

2- زيادة الإنتاجية والحصول على الخبرات والمهارات اللازمة: من مميزات العمل الحر أنه يعطي فرصة كبيرة للشباب في اكتساب بعض الخبرات المهنية مع الحصول على المردود المالي، مما يتيح للخريجين التدريب والحصول على فرصة أكبر للطلبة أثناء الدراسة فيمكنهم العمل مقابل الحصول على المال والخبرة اللازمة، كما أن العمل الحر يزيد من فرص التوسع في مجال أعمالهم وفي نفس الوقت يزيد من عملائهم، ويعطيهم النظرة الإيجابية على خلاف العمل التقليدي المحدود المعارف والخبرات. (اليافي والعمري، 2013، 87)

3- الفوائد المالية: متوسط معدلات الأجور في العمل الحر يمكن أن يصبح بسهولة ضعفين أو ثلاثة أضعاف متوسط معدل موظف بدوام كامل في شركة ما، وذلك بالاعتماد على المهارات الشخصية الخاصة بالمستقل، وعلى طبيعة عمله، حيث يمكنه أن يحظى بمعدل مرتفع من الأجور، كما يمكنه العمل على أكثر من مشروع في وقت واحد مما يعني مزيداً من الدخل، أيضاً يمكنه العمل كمستقل بجانب وظيفته الأساسية التي يعمل بها بعد انتهاء دوام العمل، كل تلك الأمور تساهم في توفير مزيداً من الدخل لصاحب العمل، والمستقل على حدٍ سواء، مما جعل الكثيرون يتوجهون إلى العمل الحر للاستفادة من تلك الزيادة.

4- تقليل النفقات والمصروفات: من خلال الاستفادة من العمالة الأقل أجراً والأكثر استعداداً للعمل في مراكز ومواقع مختلفة وجذب المستقلين من ذوي المهارات النادرة والمدربين بشكل جيد للعمل.

5- العلاقات المتعددة: أي التوسع في العلاقات، حيث يستطيع صاحب العمل التعامل مع كثير من العاملين في مشاريع متعددة مما ينتج عنها شبكة وقاعدة علاقات متنوعة وفي مجالات مختلفة. وطالب العمل يستطيع أن يكتسب مهارات وخبرات

متنوعة من خلال التواصل مع شخصيات مختلفة في مجالات شتى. (خليفة، 2018، 16)

ويعكس ذلك أن هناك عدة فوائد وميزات للعمل الحر إيجابية للعمل الحر يمكن ملاحظتها من خلال ما يتم تحقيقه على أرض الواقع.

ب- سلبيات العمل الحر:

هناك مجموعة من السلبيات تترتب على الانخراط في العمل الحر، منها:

1- انعدام الأمن والاستقرار الوظيفي: من الأمور المهمة لكل شخص الاستقرار في الوظيفة التي تحصل عليها مما ينعكس إيجاباً على حياته بشكل عام، فالأمن الوظيفي قد يكون محدود جداً في العمل الحر نتيجة للعرض والطلب على مثل هذا النوع من مجالات العمل.

2- العزلة الاجتماعية: وهي من السلبيات كذلك نظراً لارتباط العامل الحر بهذا النوع من الأعمال بشكل كبير بمفرده أو بوجود أشخاص محدودين في المهنة التي يمتنها على عكس المرتبطين بوظائف تقليدية يشترك فيها أعداد كبيرة من الموظفين، هذه الوظائف يفتقد العامل فيها بدرجة كبيرة للتغذية الراجعة من الرؤساء أو المتعاملين بشكل واضح.

3- المنافسة العالية وصعوبة اكتساب العملاء: حيث المنخرط في مشاريع العمل الحر يحتاج لوقت ليس بالقصير لاكتساب ثقة العميل، لأن مثل هذه الثقة يُبنى عليها نجاح المشروع أو فشله على عكس الشركات أو المؤسسات فهي التي تتولى ذلك. (خليفة، 2018، 17-18)

جهود دعم العمل الحر في المملكة العربية السعودية:

في الوقت الحالي يعتبر العمل الحر من أهم مجالات العمل التي يمكن أن يعتمد عليها كثير من أفراد المجتمع السعودي، وذلك لتحقيق مردود مالي كبير يحقق متطلباتهم المادية والحياتية. وهذا الأمر أولته حكومة المملكة أهمية كبرى من خلال دعم كثير من المشاريع الاقتصادية في هذا المجال. مثل هذه المشاريع تحقق للدولة مساهمة في توفير فرص عمل مما ينعكس إيجاباً نحو تقليل نسبة البطالة في المجتمع.

حيث تبنت الدولة مجموعة كبيرة من المشاريع والمبادرات والبرامج التي تصب في هذا الاتجاه، ومن أهمها ما يلي:

- 1- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: حيث تقوم الوزارة بتقديم جهود كثيرة مبذولة لدعم الأعمال وروادها بقصد التطوير والتقدم والبناء للمجتمع في كافة المجالات، ومن تلك البرامج أو المبادرات ما يلي:
 - برنامج "العمل الحر" وتم إطلاقه من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من خلال التعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" والإسهام في تعزيز مكانة المملكة العربية السعودية في مجال ريادة الأعمال. مجال ريادة الأعمال نتج عنه وتوفير فرص العمل لشباب وفتيات المجتمع من استصدار (وثيقة العمل الحر) من خلال الحصول عليها بإجراءات إلكترونية بسيطة وميسرة.
 - قامت الحكومة بإصدار بعض القرارات ذات العلاقة بتوطين بعض الأعمال والمهن والتي تسهم في زيادة فرص الحصول على أعمال تحقق لهم نوع من الاستقرار والأمن الوظيفي. (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2020)
 - صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) يقدم الصندوق العديد من البرامج التدريبية للشباب والشابات، والهدف منه تدريب أبناء وبنات المجتمع السعودي لدى جهات في القطاع الخاص للحصول على الخبرة اللازمة والتي تمكنهم من تطوير قدرات وصقل خبراتهم وتهيئتهم لسوق العمل، مع مساهمة الصندوق في دفع رسوم اشتراك تأميناتهم الاجتماعية.
 - التعاون بين صندوق تنمية الموارد البشرية ووزارة الموارد الاجتماعية والتنمية الاجتماعية وهيئة الاتصالات وتقنية المعلومات في دعم بعض التطبيقات الإلكترونية للتوصيل والتي ساهمت في حصول عدد كبير من شباب وفتيات المجتمع إلى الحصول على مصادر دخل جيدة، والتي تعتبر من جانب توطين هذه الأنشطة التجارية وتوجيهها نحو السعودية. (صندوق تنمية الموارد البشرية، 2020)
 - بنك التنمية الاجتماعية: من خلاله يتم تقديم تمويل تنموي بعدة برامج ومبادرات، تهدف إلى تقديم خدمات والمنتجات تمويلية للفئة المستفيدة المقصودة، وذلك من خلال البرامج التالية:

- برنامج نفاذ: وهو برنامج منتج تمويلي للمواطنين القادرين على العمل ولم يجدوا الفرص المناسبة لهم، أو لمن يرغب في زيادة دخله الشهري من خلال فتح نشاط مشروع مهنة يتقنها أو نشاط يتميز فيه، وذلك بتقديم تمويل ميسر للمستفيد.
- برنامج إمبريكتك: وهو برنامج بناء وتنمية المؤشرات السلوكية الريادية لأصحاب الأعمال في المؤسسات الناشئة والصغيرة ومتوسطة الحجم، لمساعدة هذه الشركات على التنافسية المحلية والعالمية.
- برنامج التمويل متناهي الصغر: يحاول بنك التنمية الاجتماعية من خلال هذا البرنامج تقديم القروض بدون فائدة لأصحاب الأعمال والمهن والأسر المنتجة للوصول إلى ما ترجوه الدولة من رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للمواطنين. (بنك التنمية الاجتماعية، 2020)
- الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت": تهدف الهيئة إلى نشر ثقافة العمل الحر وريادة الأعمال والابتكار، والتنوع في الدعم المالي للمنشآت، وتشجيع رؤوس المال المحلية للمشاركة والمنافسة في السوق المحلية، وكذلك دعم المنشآت فنياً وإدارياً والمساندة لها حسب تخصص الهيئة. (منشآت، 2020)
- وزارة التعليم: من اهتمامات الوزارة تقديم كثير من برامج الإرشاد المهني للطلاب والطالبات بهدف توجيههم التوجيه المناسب لما يتفق مع ميولهم وهواياتهم ومستويات تحصيلهم العلمي، وكذلك حسب مؤشرات سوق العمل في ظل رؤية المملكة 2030، وكذلك تبنت الوزارة برنامج "ريادي" والذي يهدف إلى إكساب الطالب المهارات التي يحتاجها سوق العمل، ويعتبر هذا البرنامج من برامج التحول الوطني 2020 (وزارة التعليم، 2019).
- رؤية المملكة 2030: دعمت الرؤية العمل الحر، فباتت جميع الجهات الحكومية والوزارات تسارع نحو تحقيق أهداف الرؤية من خلال أهدافها العامة والخاصة والبرامج التي تقدمها والتي تصب في مصلحة الوطن

والمواطن بما يحقق النماء والتقدم والتطور والتنمية المستدامة. (رؤية

المملكة 2030)

سابعاً: الدراسات السابقة:

تناولت بعض الدراسات العمل الحر، وأجريت في مجتمعات مختلفة، سوف يتم عرضها تاريخياً والتعليق عليها، وهي تتمثل في الدراسات التالية:

دراسة الأسمرى (2013)، بعنوان: اتجاهات الشباب نحو العمل الحر، الهدف من الدراسة التعرف على العوامل المؤثرة في ثقافة العمل الحر لدى الشباب، والكشف عن أهم المعوقات التي تحول دون اتجاههم نحو العمل الحر في المجتمع السعودي. وكانت من الدراسات الوصفية والتي استخدمت منهج المسح الاجتماعي بالعينة، حيث بلغت العينة (500) مفردة من الشباب. وتم جمع البيانات عن طريق الاستبانة كأداة للدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، وكان من أهمها الآتي: الوعي المتزايد سواء الفردي أو المجتمعي لعينة الدراسة حول العمل الحر، عجز في كفاية المعلومات المتاحة للشباب حول العمل الحر، تنوع مصادر المعلومات للعينة عن العمل الحر وكانت وسائل الإعلام بأنواعها في المقدمة، وجدت الدراسة وعياً متزايداً لدى العينة حول أهمية العمل الحر مع محدودية العاملين به من الشباب. أبدى المبحوثون رغبة في الاشتغال بالأعمال الحرة مع تفضيل نصف العينة للعمل الحكومي، وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم المعوقات التي تحول الشباب دون العمل الحر هو الدعم المادي، في حين وجدت الدراسة أن من أسباب النجاح في الأعمال الحرة: توفر الإمكانيات المادية، الثقة بالنفس، الحاجة إلى الإنجاز المساندة الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية. وجدت نتائج الدراسة أن من المؤسسات التي تساعد على نشر ثقافة العمل الحر: التدريب المهني، وسائل الإعلام، المؤسسات التعليمية، الغرف التجارية، وقد اقترح المبحوثون مجموعة من الأساليب لنشر ثقافة العمل الحر، تمثلت في: نشر ثقافة العمل الحر في الأماكن التي يرتادها الشباب، مثل: المدارس- الجامعات-مراكز الأحياء، توفير الدعم المادي وتسهيل الحصول عليه من المؤسسات الداعمة وكذلك الدعم المعنوي، الاعتماد على وسائل الإعلام والإنترنت في نشر ثقافة العمل الحر، إنشاء مراكز تدريب للأعمال الحرفية، الاهتمام بحاضنات الأعمال، تنظيم الأعمال التي تشغلها العمالة الوافدة. (الأسمرى، 2013، 71:121)

دراسة ميريه وعلوان (2016)، بعنوان: اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر، وقد أجريت الدراسة على طلبة جامعة بغداد الذين ينتمون لـ (24) كلية من الذكور والإناث للتخصص العلمي والإنساني في العام الجامعي 2015-2016، وكانت الدراسة تهدف إلى التعرف على اتجاهات طلبة الجامعة تجاه العمل الحر حسب متغيرات النوع (ذكور وإناث) والتعرف على الفروق الفردية لاتجاهات الطلبة الجامعيين حسب التخصص (علمي- إنساني)، وتم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية (100) طالب وطالبة من كلا التخصصين بالتساوي من حيث عدد ونوع الطلبة في كليتين للتخصص العلمي وكليتين للتخصص الإنساني. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، تمثلت فيما يلي: أن عينة الدراسة كانت اتجاهاتهم إيجابية نحو العمل الحر، حيث كان للتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية في مجتمع البحث دور في ظهور قيم جديدة كإقبال الشباب الخريجين على الأعمال الحرة للكسب المادي السريع وتوفير للاحتياجات الشخصية الأمر الذي يؤدي إلى الراحة النفسية، كذلك وجدت الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور، وتعزو الباحثان ذلك للعادات والتقاليد الاجتماعية في مجتمع البحث والذي يرى بأن توفير الاحتياجات ومتطلبات الحياة تعتبر من مسؤوليات الرجل، وأن اتجاهات الطلبة في كلا التخصصين العلمي والإنساني واحدة نحو العمل الحر لكونهم في نفس البيئة الجامعية. (ميريه وعلوان، 2016، 481، 497)

دراسة أبو الخير (2017)، بعنوان: دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر "دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي، وكانت الدراسة تهدف إلى التعرف على مدى تأثير العوامل البيئية والشخصية على نجاح ممارسات العمل الحر في قطاع غزة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتم تطبيق الدراسة على (155) مفردة عن طريق الاستبانة. وتوصلت الدراسة لنتائجها في أربعة أبعاد على النحو التالي: النتائج المتعلقة بالتعليم العالي، وتمثلت في: أن للندوات والمؤتمرات وورش العمل الجامعية حول العمل الحر عن بُعد عاملاً إيجابياً محفزاً للطلاب والخريجين الجدد لدخول سوق العمل الحر، كما تساهم هذه الندوات في صقل المهارات الأساسية اللازمة للنجاح في مجالات العمل الحر عبر الإنترنت. وكذلك وجدت أن هناك ضعف في تبني مؤسسات التعليم العالي مناهج تحفز على ريادة الأعمال وثقافة العمل

الحر. كما يرى العاملون لحسابهم الخاص عبر الإنترنت أن هناك فجوة بين متطلبات سوق العمل والمهارات العملية اللازمة له والمناهج الدراسية الجامعية. النتائج ذات العلاقة بالواقع الاقتصادي؛ يشكل العمل الحر بديلاً اقتصادياً ناجحاً ومعيناً للأفراد على تخطي إدراجهم تحت مُسمى "عاطل عن العمل"، وفي كثير من الأحيان يكون بديلاً أفضل من الوظيفة التقليدية، كما أن هناك قصور من قبل الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني في دعم وتبني الخريجين من خلال مساعدتهم مادياً على بدء مشروعات صغيرة خاصة بهم، كما وجدت أن سوق العمل التقليدي متشبع وفرص التوظيف للخريجين شحيحة جداً، وذلك عكس سوق العمل الحر فهو مفتوح ومتجدد دائماً وغير مقتصر مكانياً ولا زمانياً. نتائج الدراسة المرتبطة بالثقافة المجتمعية؛ وجدت أن المحيط الأسري على النطاق الضيق يشجع الأفراد على العمل الحر، ولكن ليس بالقدر الكافي. وكذلك مجتمع البحث لا زال غير مدرك لفكرة العمل الحر الحقيقية، والمجتمع بغالبيته لا زال يصنف الأشخاص العاملين لحسابهم الشخصي على أنهم عاطلون عن العمل. ووجدت أن هناك قصوراً من وسائل الإعلام في نشر ثقافة العمل الحر وتوعية المجتمع بأهميته. النتائج المرتبطة بالعوامل الشخصية؛ تمثلت في امتلاك خريجي الجامعات المهارات التقنية العامة الأساسية اللازمة للنجاح في ممارسات العمل الحر، وتعتبر سمة الجرأة والإقدام ومهارة تسويق الذات وإتقان اللغة الإنجليزية من أهم السمات والمهارات اللازمة للفرد من أجل النجاح في سوق العمل الحر. (أبو الخير، 2017)

دراسة أرفيدة (2017) حول المحددات الاجتماعية لثقافة العمل الحر، حيث حاولت الدراسة تسليط الضوء على واقع العمل الحر واتجاهات الشباب نحوه، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهم العوامل المكونة لثقافة العمل الحر عند الشباب، التعرف على مدى معرفة الشباب بثقافة العمل الحر، وكذلك معرفة دور الأسرة في توجيه الشباب نحوه ومعرفة العوائق والصعوبات التي تواجه الشباب عند القيام بالعمل الحر. وتم تطبيق الدراسة على الشباب الليبي بمدينة مصراتة. وهي من الدراسات الوصفية التي استخدمت الاستبانة أداة لتطبيق الدراسة وجمع المعلومات من (30) مفردة عن طريق العينة العمدية. وخلصت الدراسة لجموعة من النتائج، منها: أن غالبية عينة الدراسة يعملون في التجارة كعمل حر ويعرفون ماهية الأعمال الحرة مثل: الحرفية - الصناعية -

التجارية. وكشفت نتائج الدراسة عن عدم اهتمام وسائل الإعلام بالأعمال الحرة. ووصفت نتائج الدراسة بأن العينة يتمتعون برفاهية اقتصادية واجتماعية عالية وممتازة، وفي السياق نفسه أكدت النتائج بأن إقبال الشباب على العمل الحر نتيجة لرضاهم به. وأبرزت النتائج أن للأسرة دوراً مهماً في ترسيخ ثقافة العمل الحر لدى الأبناء وتوجيههم له. وبيّنت الدراسة بأن هناك مجموعة من الوسائل التي تساعد على نشر ثقافة العمل الحر، منها: الأسرة، الأصدقاء، وسائل الإعلام، مؤسسات العمل، والجامعة. وذكرت الدراسة بأن القناعة بنشر ثقافة العمل الحر تتأكد من خلال: حب الشباب للعمل، تحقق دخل عالٍ لهم من خلال هذا النوع من الأعمال، المساعدة على تحسين أوضاعهم الاجتماعية مع رفع مكانتهم في المجتمع، والإسهام في تكوين شخصيات الشباب، وفي نفس الوقت يؤكد مجموعة من الباحثين بضرورة انخراط الشباب في العمل الحر دون الانتظار للوظائف الحكومية، واختتمت الدراسة نتائجها بعرض بعض الصعوبات التي تواجه الشباب في العمل الحر، وهي: مشكلة التمويل وعدم الحصول على الدعم الكافي، عدم تسهيل الإجراءات للمقبلين على العمل الحر، استهلاك الوقت والجهد الكبير من الشباب بسبب أن هذا النوع من الأعمال لا يرتبط بزمن محدد. (أرفيدة، 2017، 45: 65)

دراسة كشك (2018)، بعنوان: العوامل المؤثرة في تشكيل اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر بمدينة المنيا بمصر، وهدفت الدراسة إلى الوقوف على أهم العوامل الشخصية والاجتماعية والاقتصادية المؤثرة في تشكيل اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر، وكذلك الوقوف على الصعوبات التي تواجه الشباب في ذلك، وأيضاً الوصول إلى مقترحات تعمل على نشر ثقافة العمل الحر بين الشباب للتخفيف من مشكلة البطالة في المجتمع. وكانت الدراسة وصفية اتخذت منهج المسح الاجتماعي بالعينة منهجاً لها، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وتم توزيعها على 125 مفردة بالطريقة العمدية. ثم توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج، منها: كان غالبية الباحثين قد مارسوا العمل الحر بإرادتهم الشخصية نظراً لما يحقق لهم من: إشباع الاحتياجات المادية، الثقة بالنفس، وكسب العلاقات الاجتماعية. ووجدت الدراسة أن للأسرة دوراً مهماً في توجيه وتشجيع أبنائها للانخراط في العمل الحر ودعمهم معنوياً ومادياً، في حين توصلت الدراسة

إلى أن ثقافة المجتمع تعطي أهمية أكبر للعمل في القطاع الحكومي وتقلل من قيمة العمل الحر. وكشفت الدراسة أن هناك صعوبات واجهت الباحثين، منها: نقص الخبرة الشخصية في ممارسة العمل الحر، وعدم الحصول على الدعم المالي وعدم توفر رأس المال. (كشك، 2018، 112:27)

دراسة الغزيوي (2020) حول تدعيم اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين برنامج التدخل المهني للخدمة الاجتماعية باستخدام المدخل التنموي وتدعيم اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر، ويتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية: الكشف عن العلاقة بين برنامج التدخل المهني للخدمة الاجتماعية باستخدام المدخل التنموي وتدعيم الجانب المعرفي والجانب الوجداني والجانب السلوكي للشباب الجامعي نحو العمل الحر. وتعتبر الدراسة من الدراسات شبة التجريبية والتي استخدمت المنهج شبة التجريبي، وتم تطبيقها على 24 شاباً من المستوى الثامن؛ الطلاب المتوقع تخرجهم من كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة طرابلس. وانتهت بالنتائج التالية: أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برنامج التدخل المهني باستخدام المدخل التنموي وتدعيم اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر، كما بينت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة معنوية بين ممارسة برنامج التدخل المهني للخدمة الاجتماعية وتدعيم الجانب المعرفي والجانب السلوكي وكذلك الجانب الوجداني لدى الشباب الجامعي نحو العمل الحر. كما كشفت نتائج الدراسة أن الجانب السلوكي المرتبط باتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر أكثر تأثيراً ببرنامج التدخل المهني ويليه الجانب الوجداني. وأشارت نتائج الدراسة أن الجانب المعرفي للشباب الجامعي نحو العمل الحر تأثر بسياقات متنوعة للمعرفة داخل مجتمع البحث. وأكدت نتائج الدراسة فعالية استخدام المدخل التنموي أثناء تطبيق برامج التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية مع الشباب الجامعي في تدعيم اتجاهاتهم نحو العمل الحر. (الغزيوي، 2020، 264:292)

وفي دراسة منصور (2020)، بعنوان: المشروعات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بين الواقع والمأمول - في ضوء رؤية 2030 م - دراسة تطبيقية، حيث هدفت الدراسة إلى تحليل أهم المعوقات والتحديات التي تواجه المشروعات الصغيرة

والمتوسطة في المملكة في ضوء التجارب الدولية وتحليل وتقييم دور هيئة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مواجهة التحديات وكذلك معرفة الواقع الحقيقي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة والوصول للمأمول في ضوء رؤية المملكة 2030، واعتمدت الدراسة على منهج الاستنباطي والمنهج الوصفي، كما اعتمد البحث على المنهج المقارن لإجراء المقارنات من خلال دراسة وتحليل الوضع الراهن للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية ومقارنته بالوضع العالمي. وخلصت الدراسة لمجموعة من النتائج، منها: ضعف مساهمة المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الإجمالي ناتج عن تأخر وقصور من الجهات المعنية بتشريع أنظمة وقوانين تنظم عملها، وتخلق بيئة استثمارية جاذبة. ضعف قطاعات الخدمات المالية والعقارية. وكذلك تنوع أنشطة المشروعات؛ ويظهر ذلك واضحاً من خلال التنوع الواضح للمجالات التي ترتادها هذه المشروعات. (منصور، 2020، 1: 13)

دراسة الزير (2021)، وكانت بعنوان: اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل الحر، وهدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات طلاب الجامعة نحو ممارسة العمل الحر، والتعرف على دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر، وكذلك التعرف على مدى الارتباط بين مستوى اتجاه الطلاب نحو العمل الحر وبعض خصائص مجتمع البحث، مثل: (التخصص الدراسي- مستوى تعليم الوالدين- عمل الوالد- الدخل الشهري للأسرة- المعدل التراكمي للطلاب). وكانت من الدراسات الوصفية التحليلية، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة العمدية من مجتمع الدراسة، وهم الطلاب الذكور المنتظمين في مرحلة البكالوريوس في جميع الأقسام العلمية بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، حيث بلغت العينة (205) مفردة. وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج، كان من أهمها: كانت اتجاهات الشباب تتمثل في قوة الرغبة وارتفاع مستوى القناعة الذاتية نحو العمل الحر، وذلك في اتجاه إيجابي بشكل عام للطلاب نحو العمل الحر، مستوى الجانب المعرفي نحو العمل الحر لدى الشباب كان متوسط مما يعني أنهم بحاجة إلى تنمية معارفهم حول أهمية العمل الحر في الوقت الراهن، وجود رغبة مؤكدة ومشاعر وجدانية إيجابية مرتفعة من الطلاب تجاه العمل الحر، وهذا يتمثل في ضرورة توجيه الجهات المعنية كالأ أسرة والجامعة

والمجتمع لاستثمار تلك الرغبة من خلال إعداد هذه الكوادر وتدريبها لدخول مجال العمل الحر في السوق المحلية. وجدت النتائج أن دور الجامعة كان منخفضاً حول تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر، كما توصلت الدراسة إلى أن عملية تشكيل اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر يتأثر بالجوانب المعرفية والوجدانية التي يتعرض لها الطلاب من خلال عمليات التنشئة في الأسرة أو في المؤسسات التعليمية. (الزير، 2021، 12: 72)

التعليق على الدراسات السابقة :

- تعددت الدراسات التي تناولت العمل الحر والشباب بصفة عامة والشباب الجامعي، فمنها من تناول اتجاهات الشباب نحو العمل الحر، العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر، المحددات الاجتماعية لثقافة العمل الحر، العوامل المؤثرة في تشكيل اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر، تدعيم اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر، المشروعات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بين الواقع والمأمول.

- أشارت الدراسات إلى العديد من المعوقات التي تؤثر على اتجاهات الشباب نحو العمل الحر والتي منها يعود: للشباب أنفسهم، للأسر، للمؤسسات الحكومية وغير الحكومية، ولكن لم تتعرض أي من هذه الدراسات لأهم العوامل المرتبطة بإقبال الشباب نحو العمل الحر، وهو محل اهتمام الدراسة الحالية.

ثامناً: النظرية الموجهة للدراسة :

نظرية الفعل الاجتماعي

ويرى "بارسونز" الفعل الاجتماعي ما هو إلا فعل أو سلوك متبادل بين فاعلين أو أكثر، كما أن هذا الفعل يتطور من خلال مجموعة من القواعد السلوكية والمعايير والقيم المجتمعية والنظامية التي توجد في البيئة أو النسق الثقافي والاجتماعي التي تحيط بالفعل ذاته، ويضيف أن الموقف يعتبر نوع من الظروف التي يكون فيها الفاعل مجبراً على اتخاذ قرار يتم اختياره بنفسه، ويتم ترجمته في مجموعة من الأدوار الوظيفية التي يقوم بها الفرد في حياته اليومية أو الجماعات داخل النسق أو النظام، فالفاعل من وجهة نظر "بارسونز" هو فرد يقوم بفعل أو سلوك معين بصورة واعية من خلال مجموعة نوعين من التوجهات : (كشك، 2018، 61: 59)

التوجه الأول (التوجهات الدافعية): وهي مجموعة الجوانب التي توجه الفاعلين للقيام بأعمال أو أفعال أو سلوكيات تجاه الموقف الذي يواجههم من أجل إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم الفردية أو الجمعية أو النسقية. (وهي تتمثل في ضوء الدراسة الحالية في العوامل الشخصية والمتصلة بالعمل الحر وفوائده المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر وما يحتويه ذلك من إشباع لاحتياجاتهم المتنوعة).

التوجه الثاني (التوجهات القيمية): وهي عدد من المعايير والقيم التي يؤمن بها الفرد ويعتقها من خلال مجموعة من المعتقدات والأعراف والتقاليد التي توجد في النسق أو البيئة التي يعيش فيها. (وهي تتمثل في نظرة الأنساق المحيطة بالشباب سواء الأسرة أو أفراد المجتمع نحو العمل الحر وقيمه سواء بالنسبة للشباب والمجتمع بصفة عامة).

تاسعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

نوع الدراسة:

باعتبار الدراسة تحاول تحديد أهم العوامل المرتبطة بإقبال الشباب الجامعي على العمل الحر، فإنها تعد من الدراسات الوصفية التي تسعى إلى معرفة تلك الجوانب، ويحقق هذا النوع من الدراسات إمكانية استخدام البيانات الكمية للتوصل إلى نتائج محددة.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي بالعينة العمدية، لأنه يعتبر المنهج الأقرب لدراسة مجتمع البحث.

مجالات الدراسة: تمثلت مجالات الدراسة فيما يلي:

المجال المكاني:

تمت الدراسة الحالية بمدينة جدة، على مشروعات (الفود تراك) والمسجلة رسمياً لدى أمانة محافظة جدة بأحياء كل من: الصفا - الربوة - النسيم - أبرق الرغامة - مخطط الفهد - الأجاويد - مشروع الأمير فواز - الإسكان الجنوبي، وذلك لتركز النشاط في هذه المناطق ولسهولة جمع البيانات من هذه المناطق بالنسبة لإقامة الباحث والتواجد بهذه المناطق على فترات زمنية مختلفة.

المجال الزمني:

وقد تم جمع البيانات من الميدان في الفترة من 2 نوفمبر إلى 28 ديسمبر لعام 2021م.

المجال البشري:

- الشباب من ذوي المشروعات الحرة (الفود تراك) وعددهم (96) بالمناطق المختارة، وتم تطبيق الاستبانة على المشروعات التي يديرها أصحابها وغير مؤجرة لآخرين، كان عددهم (64) شاباً فقط لا غير.

أداة الدراسة:

استبانة للشباب ذوي المشروعات، وقد تم تصميم الاستبانة على النحو التالي: قام الباحث بصياغة الاستبانة بعد تحليل الإطار النظري، وكذلك البحوث والدراسات السابقة وتحديد أهداف وتساؤلات ومفاهيم الدراسة، وتم تحديد أبعاد الاستبانة على النحو التالي:

البعد الأول: البيانات الأولية:

البعد الثاني: العوامل الشخصية كأحد العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر.

البعد الثالث: العوامل المجتمعية كأحد العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر.

البعد الرابع: العوامل الخاصة بالعمل الحر كأحد العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر.

البعد الخامس: الصعوبات التي تواجه العمل الحر.

البعد السادس: أهم المقترحات لدعم العمل الحر.

وقد راعى الباحث أن تحقق الاستبانة أهداف الدراسة من حيث التسلسل المنطقي للأسئلة وأن تكون واضحة وبعيدة عن الغموض.

- صدق أداة الدراسة: قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة، وذلك من خلال عرضها على محكمين من أساتذة بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بكلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الملك عبد العزيز، وفي ضوء ما أبدوه من ملاحظات قام الباحث بإجراء بعض التعديلات على الاستبانة سواء بالحذف أو إضافة بعض العبارات.

- ثبات أداة الدراسة: تم تطبيق الاستبانة على (15) مفردة من مجتمع الدراسة وتم إعادة التطبيق على العينة نفسها بفارق زمني (15) يوماً، وقد كان ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة (ألفا كرونباخ) لكل بعد من أبعادها كالآتي:

جدول رقم (1) يوضح ثبات الأداة

عدد العبارات	الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
14	العوامل الشخصية كأحد العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر.	0.88
10	العوامل المجتمعية كأحد العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر.	0.85
11	العوامل الخاصة بالعمل الحر كأحد العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر.	0.84
14	الصعوبات التي تواجه العمل الحر.	0.83
5	أهم المقترحات لدعم العمل الحر	0.84

وتدل النتيجة السابقة على ثبات استخدام الأداة حيث إن قيمة معاملات الثبات كانت أعلى من 0.70 ويعد ذلك نسبة مقبولة في الدراسات الاجتماعية.

جدول رقم (2) أعمار عينة الدراسة

ن = 64

فئة العمر	العدد	النسبة
أقل من 20 سنة	7	10.93%
20-25 سنة	12	18.75%
25-35 سنة	22	34.38%
35 سنة فأكثر	23	35.94%

يشير الجدول السابق إلى تنوع الفئات العمرية للمبحوثين، فنسبة (11%) تقريباً تقل أعمارهم عن (20 سنة)، و(19%) تقريباً من المبحوثين في الفئة العمرية (20-25 سنة)، يليهم نسبة (34,38%) من المبحوثين في الفئة العمرية (25-35 سنة)، ونسبة (36%) تقريباً من المبحوثين في الفئة العمرية (35 سنة فأكثر)، وفي هذا إشارة إلى أن هناك من اتجه للعمل الحر منذ سن مبكرة ما بعد المرحلة الثانوية مباشرة، وهناك ما يوازي عمره المرحلة الجامعية أو بعدها، وقد يكون هذا مرتبطاً بمستوى التحصيل الدراسي في المرحلة الثانوية والقبول في الجامعة من عدمه، أو مرتبطاً بتوفر الوظائف في سوق العمل.

جدول رقم (3) الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة

ن = 64

الحالة	العدد	النسبة
أعزب	32	50.00%
متزوج	30	46.88%
مطلق	2	3.12%

بيانات الجدول أعلاه توضح الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة حيث نصف العينة (50%) عزاب، أي غير متزوجين، ونسبة ما يقارب (47%) متزوجين، ونسبة بسيطة (3%) مطلقين. ويمكن ملاحظة النسب الكبيرة سواء غير المتزوجين أو المتزوجين؛ حيث إنهم يعملون في هذا المجال كنوع من المهن للحصول على مصدر دخل للشباب ومحاولة الاستقرار الأسري من خلال تكوين أسرة عن طريق الزواج، وفي نفس الوقت هناك نسبة كبيرة من العينة متزوجون فعلاً، فهم يحاولون الانخراط في مهنة توفر لهم مصدر دخل لإعالة أسرهم ومن يعولون.

جدول رقم (4) المستوى التعليمي لعينة الدراسة

ن = 64

المستوى التعليمي	العدد	النسبة
يقراً ويكتب	2	3.125%
ابتدائي	2	3.125%
متوسط	3	4.69%
ثانوي	29	45.31%
جامعي	28	43.75%

يوضح الجدول أن نسبة 45,31% أنها المرحلة الثانوية، وقد يرجع ذلك إلى الرغبة في الاعتماد على الذات في تولي بعض المسؤوليات قبل الدخول إلى المرحلة الجامعية، أو الاكتفاء بهذا القدر من التعليم والخروج إلى سوق العمل مبكراً لاكتساب العديد من التجارب، ونسبة 43,75% من ذوي المؤهلات الجامعية والتي لم تتوفر لهم فرص العمل المناسبة في ضوء تخصصاتهم، ونسبة 4,69% متوسط، ونسبة 3,12% ابتدائي، وقد يرجع انخفاض النسب نتيجة لعدم توافر الخبرات أو المهارات المتنوعة التي يتطلبها العمل الحر.

جدول رقم (5) الحالة الدراسية لعينة الدراسة

ن = 64

الحالة الدراسية	العدد	النسبة
ما زال في مرحلة الدراسة	8	12.50%
أنهى دراسته	56	87.50%

يوضح الجدول أن نسبة 87,50% من عينة الدراسة ممن أنهوا دراستهم، وذلك يشير تفرغهم للعمل الحر وعدم توفر فرص العمل المناسبة، ونسبة 12,50% مازالوا في مرحلة الدراسة، وقد يرجع ذلك في الرغبة في اكتساب خبرات قد تفيد في مرحلة ما بعد التخرج أو نوع من التخفيف من المسؤوليات المالية الملقاة على عاتق الأسرة.

جدول رقم (6) المؤهل الجامعي لعينة الدراسة

ن = 28

نوع التخصص	العدد	النسبة
تخصص نظري	16	57.14%
تخصص عملي	12	42.86%

يوضح الجدول أن نسبة 57,14% من عينة الدراسة من ذوي التخصصات النظرية، ونسبة 42,86% من عينة الدراسة من ذوي التخصصات العملية، وتعتبر النسب متقاربة، وذلك يشير إلى أن الإقبال على العمل الحر ليس قاصراً على تخصصات من غيرها، وتشير دراسة (ميره، علوان، 2016) اتجاهات الطلبة في كلا التخصصين العلمي والإنساني واحدة نحو العمل الحر لكونهم في نفس البيئة الجامعية.

جدول رقم (7) عدد السنوات في ممارسة العمل الحر لعينة الدراسة

ن = 64

عدد السنوات	العدد	النسبة
أقل من سنة	20	31.25%
1-3 سنوات	16	25.00%
3-5 سنوات	7	10.94%
5 سنوات فأكثر	21	32.81%

يوضح الجدول أن نسبة 32,81% من عينة الدراسة عدد سنوات عملهم في العمل الحر 5 سنوات أو أكثر، وذلك يؤكد أن هناك عائد مادي أو معنوي مناسب من العمل الحر،

ونسبة 31,25% من عينة الدراسة عدد سنوات عملهم في العمل الحر أقل من سنة وذلك يؤكد أن الظروف المجتمعية والاتجاهات الاقتصادية الحالية تشجع على العمل الحر للشباب بالإضافة إلى سهولة الإجراءات الخاصة به حالياً، ونسبة 25% من 1 - 3 سنوات، ونسبة 10,94% من 3-5 سنوات وذلك يشير إلى تنوع الخبرات في ممارسة العمل الحر بما يفيد في التعرف التجارب المتنوعة للاستفادة منها في الوقوف على الإيجابيات والسلبيات.

جدول رقم (8) وجود مصدر آخر للدخل دون العمل الحر من عدمه لعينة الدراسة

ن = 64

مصادر الدخل	العدد	النسبة
لا يوجد	34	53.12%
وظيفة حكومية	8	12.50%
وظيفة بالقطاع الخاص	12	18.75%
عمل حر آخر	10	15.63%

يوضح الجدول أن نسبة 53,12% من عينة الدراسة لا يملكون مصدر دخل آخر دون العمل الحر، وقد يرجع ذلك إلى عدم توفر فرص العمل الوظيفية الحكومية، وذلك ما أوضحتها دراسة (أبو الخير، 2017) أن سوق العمل التقليدي متشبع، وفرص التوظيف للخريجين شحيحة جداً، ونسبة 18,75% موظف بالقطاع الخاص، ونسبة 15,63% أعمال حرة أخرى، ونسبة 12,50% بالقطاع الحكومي، وذلك يشير إلى أن العمل الحر قد يكون مكملاً ومدعماً لأعمال أخرى لدى عينة الدراسة.

جدول رقم (9) العوامل الشخصية كأحد العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر

ن = 64

م	العوامل الشخصية كأحد العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر	نعم	لا	إلى حد ما	لا	المجموع	المتوسط المرجح	الترتيب
1	متابعتي المستمرة للمبادرات المتنوعة لدعم العمل الحر التي تطلقها رؤية المملكة 2030.	29	27	8	149	10.64	12	
2	اطلاعي الدائم على جهود المؤسسات والجمعيات الخيرية لدعم أصحاب المشروعات الصغيرة.	15	26	23	120	8.57	14	
3	معرفتي التامة بالجهات المانحة التي تقدم برامج لتنمية مهارات العمل الحر.	26	19	19	135	9.64	13	

4	معرفتي بتوافر فرص العمل الحر وتداول فرص العمل بالقطاع الحكومي.	37	18	9	156	11.14	10
5	يحقق العمل الحر الاستقلالية.	48	14	2	174	12.42	6
6	أفضل العمل في مجال الأعمال الحرة أكثر من العمل الحكومي.	39	17	8	159	11.35	9
7	أشعر بقدرتي على النجاح في العمل الحر.	54	10	0	182	13.00	2
8	أستفيد من تخصصي في العمل الحر.	38	13	13	153	10.92	11
9	أسعى دائماً للتواصل مع النماذج الناجحة في مجال العمل الحر للاستفادة من خبراتهم.	52	10	2	178	12.71	5
10	يكسبني العمل الحر العديد من الخبرات العملية.	58	6	0	186	13.28	1
11	أكتسب من العمل الحر العديد من العلاقات الاجتماعية الواسعة.	53	9	2	179	12.78	3
12	أشعر بالأمن النفسي من خلال العمل الحر.	42	22	0	170	12.14	7
13	يساعدني العمل الحر على تحسين وضعي الاقتصادي.	51	13	0	179	12.78	4
14	يساعدني العمل الحر على تكوين مكانة اجتماعية مرموقة.	39	22	3	164	11.71	8

يوضح الجدول أن من أبرز العوامل الشخصية المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر: يكسبني العمل الحر العديد من الخبرات العملية بمتوسط حسابي مرجح 13.28، أشعر بقدرتي على النجاح في العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 13، أكتسب من العمل الحر العديد من العلاقات الاجتماعية الواسعة بمتوسط حسابي مرجح 12.78، يساعدني العمل الحر على تحسين وضعي الاقتصادي بمتوسط حسابي مرجح 12.78، أسعى دائماً للتواصل مع النماذج الناجحة في مجال العمل الحر للاستفادة من خبراتهم بمتوسط حسابي مرجح 12.71، يحقق العمل الحر الاستقلالية بمتوسط حسابي مرجح 12.42، أشعر بالأمن النفسي من خلال العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 12.14، وتضيف دراسة (أبو الخير، 2017) أن من أهم النتائج المرتبطة بالعوامل الشخصية امتلاك خريجي الجامعات المهارات التقنية العامة الأساسية اللازمة للنجاح في ممارسات العمل الحر، وتعتبر سمة الجرأة والإقدام ومهارة تسويق الذات وإتقان اللغة الإنجليزية من أهم السمات والمهارات اللازمة للفرد من أجل النجاح في سوق العمل الحر.

ويبين الجدول أن من أهم العوامل الشخصية المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر: يساعدني العمل الحر على تكوين مكانة اجتماعية مرموقة بمتوسط حسابي مرجح

11.71، أفضل العمل في مجال الأعمال الحرة أكثر من العمل الحكومي بمتوسط حسابي مرجح 11.35، معرفتي بتوافر فرص العمل الحر وتضائل فرص العمل بالقطاع الحكومي بمتوسط حسابي مرجح 11.14، أستفيد من تخصصي في العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 10.92، متابعتي المستمرة للمبادرات المتنوعة لدعم العمل الحر التي تطلقها رؤية المملكة 2030 بمتوسط حسابي مرجح 10.64، معرفتي التامة بالجهات المانحة التي تقدم برامج لتنمية مهارات العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 9.64، اطلاعي الدائم على جهود المؤسسات والجمعيات الخيرية لدعم أصحاب المشروعات الصغيرة بمتوسط حسابي مرجح 8.57، ولقد أشارت دراسة (كشك، 2018) غالبية الشباب مارسوا العمل الحر بإرادتهم الشخصية نظراً لما يحقق لهم من: إشباع الاحتياجات المادية، الثقة بالنفس، وكسب العلاقات الاجتماعية، ولقد أضافت دراسة (الزير، 2021) من خلال نتائجها قوة الرغبة لدى الشباب وارتفاع مستوى القناعة الذاتية نحو العمل الحر، وجود رغبة مؤكدة ومشاعر وجدانية إيجابية مرتفعة من الطلاب تجاه العمل الحر، وأن مستوى الجانب العربي نحو العمل الحر لدى الشباب كان متوسط مما يعني أنهم بحاجة إلى تنمية معارفهم حول أهمية العمل الحر في الوقت الراهن، وجود رغبة مؤكدة ومشاعر وجدانية إيجابية مرتفعة من الطلاب تجاه العمل الحر.

جدول رقم (10) العوامل المجتمعية المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر

ن = 64

م	العوامل المجتمعية كأحد العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر	نعم	لا	إلى حد ما	لا	المجموع	المتوسط المرجح	الترتيب
1	ظروف السوق تشجع على إقامة مشروعات خاصة.	33	24	8	155	15.50	4	
2	تسهل الدولة الإجراءات القانونية ذات العلاقة بإنشاء مشروع خاص.	29	27	8	149	14.90	5	
3	تساعدني أسرتي معنوياً ومادياً على القيام بأي عمل حر.	46	16	2	172	17.20	1	
4	يوجد اهتمام بالعمل الحر من قبل الجمعيات والمؤسسات غير الحكومية.	20	25	19	129	12.90	9	
5	عدم توفر وظائف حكومية للشباب.	35	21	8	155	15.50	4	
6	تبرز وسائل الإعلام النماذج الشبابية الناجحة في مجال العمل الحر.	33	19	12	149	14.90	6	
7	تتعدد المؤسسات المجتمعية التي تهتم بتشجيع العمل الحر.	25	22	17	136	13.60	7	

3	15.60	156	6	24	34	تتوفر اللوائح والأنظمة التي تنظم العمل الحر.	8
2	15.80	158	6	22	36	تتوفر أماكن مناسبة لتسويق منتجات العمل الحر.	9
8	13.60	136	18	20	26	تتوافر الخدمات الاستشارية للشباب في مجال العمل الحر.	10

يوضح الجدول أن من أكثر العوامل المجتمعية المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر: تساعدني أسرتي معنوياً ومادياً على القيام بأي عمل حر بمتوسط حسابي مرجح 17.20، تتوفر أماكن مناسبة لتسويق منتجات العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 15.80، تتوفر اللوائح والأنظمة التي تنظم العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 15.60، ظروف السوق تشجع على إقامة مشروعات خاصة، عدم توفر وظائف حكومية للشباب بمتوسط حسابي مرجح 15.50، تسهل الدولة الإجراءات القانونية ذات العلاقة بإنشاء مشروع خاص بمتوسط حسابي مرجح 14.90، ولقد بينت دراسة (كشك، 2018) للأسرة دور مهم في توجيهه وتشجيعه أبنائها للانخراط في العمل الحر ودعمهم معنوياً ومادياً .

ويضيف الجدول أن من أهم العوامل المجتمعية المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر: تبرز وسائل الإعلام النماذج الشبابية الناجحة في مجال العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 14.90، تتعدد المؤسسات المجتمعية التي تهتم بتشجيع العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 13.60، تتوفر الخدمات الاستشارية للشباب في مجال العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 13.60، يوجد اهتمام بالعمل الحر من قبل الجمعيات والمؤسسات غير الحكومية بمتوسط حسابي مرجح 12.90، وأوضحت دراسة (أرفيدة، 2017) أن هناك مجموعة من الوسائل التي تساعد على نشر ثقافة العمل الحر، منها: الأسرة، الأصدقاء، وسائل الإعلام، مؤسسات العمل، والجامعة، وأشارت دراسة (الزير، 2021) ضرورة توجيه الجهات المعنية كالأسرة والجامعة والمجتمع لاستثمار تلك الرغبة من خلال إعداد هذه الكوادر وتدريبها لدخول مجال العمل الحر في السوق المحلية و أن دور الجامعة كان منخفضاً حول تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر، بالإضافة إلى أن عملية تشكيل اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر يتأثر بالجوانب المعرفية والوجدانية التي يتعرض لها الطالب من خلال عمليات التنشئة في الأسرة أو في المؤسسات التعليمية.

جدول رقم (11) العوامل الخاصة المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر

ن = 64

م	العوامل الخاصة بالعمل الحر كأحد العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر	نعم	لا	إلى حد ما	لا	المتوسط المرجح	الترتيب
1	يوفر العمل الحر مردود مادي طوال الحياة العملية.	33	24	7	154	14.00	10
2	يوفر العمل الحر كسباً مادياً سريعاً.	27	32	5	150	13.63	11
3	يحرر العمل الحر الشخص من القيود الروتينية التي يتسم بها العمل الحكومي.	41	20	3	166	15.09	6
4	يساعد العمل الحر على ابتكار طرق جديدة للعمل.	54	10	0	182	16.54	1
5	يحقق العمل الحر عائد مادي يفوق الوظيفة التقليدية.	38	20	6	160	14.54	7
6	يحتاج العمل الحر لمهارات للتواصل الاجتماعي تفوق الوظيفة التقليدية.	49	10	5	172	15.63	5
7	يساعد العمل الحر على استغلال الوقت أفضل استغلال ممكن.	50	13	1	177	16.09	3
8	يتيح العمل الحر فرصة مشاركة الأفكار والمهارات مع الآخرين.	50	14	0	178	16.18	2
9	العمل الحر دخله مفتوح وغير محدد.	50	12	2	176	16.00	4
10	يتيح العمل الحر للشخص أن يأخذ أجازته في أي وقت.	39	16	9	158	14.36	8
11	يحتاج العمل الحر في بدايته رأس مال بسيط.	35	22	7	156	14.18	9

يوضح الجدول أن العوامل الخاصة بالعمل الحر كأحد العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر؛ يساعد العمل الحر على ابتكار طرق جديدة للعمل بمتوسط حسابي مرجح 16.54، يتيح العمل الحر فرصة مشاركة الأفكار والمهارات مع الآخرين بمتوسط حسابي مرجح 16.18، يساعد العمل الحر على استغلال الوقت أفضل استغلال ممكن بمتوسط حسابي مرجح 16.09، العمل الحر دخله مفتوح وغير محدد بمتوسط حسابي مرجح 16.00، يحتاج العمل الحر لمهارات للتواصل الاجتماعي تفوق الوظيفة التقليدية بمتوسط حسابي مرجح 15.63، يحرر العمل الحر الشخص من القيود الروتينية التي يتسم بها العمل الحكومي بمتوسط حسابي مرجح 15.09، وتوضح دراسة (أبو الخير، 2017) يشكل العمل الحر بديلاً اقتصادياً ناجحاً ومعيناً للأفراد على تخطي إدراجهم تحت مُسمى عاطل عن العمل، وفي كثير من الأحيان يكون بديلاً أفضل من الوظيفة

التقليدية، وذلك عكس سوق العمل الحر فهو مفتوح ومتجدد دائماً وغير مقتصر مكانياً ولا زمانياً.

يبين الجدول أن العوامل الخاصة بالعمل الحر كأحد العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر: يحقق العمل الحر عائد مادي يفوق الوظيفة التقليدية بمتوسط حسابي مرجح 14.54، يتيح العمل الحر للشخص أن يأخذ إجازة في أي وقت بمتوسط حسابي مرجح 14.36، يحتاج العمل الحر في بدايته رأس مال بسيط بمتوسط حسابي مرجح 14.18، يوفر العمل الحر مردود مادي طوال الحياة العملية بمتوسط حسابي مرجح 14، يوفر العمل الحر كسباً مادياً سريعاً بمتوسط حسابي مرجح 13.6، وأضافت دراسة (أرفيدة، 2017) بأن القناعة بنشر ثقافة العمل الحر تتأكد من خلال: حب الشباب للعمل، تحقق دخل عالٍ لهم من خلال هذا النوع من الأعمال، المساعدة على تحسين أوضاعهم الاجتماعية مع رفع مكانتهم في المجتمع، والإسهام في تكوين شخصيات الشباب.

جدول رقم (12) أبرز الصعوبات التي تواجه العمل الحر

ن = 64

م	الصعوبات التي تواجه العمل الحر	نعم	لا	إلى حد ما	المتوسط المرجح	الترتيب
1	عدم وجود دخل ثابت.	53	10	1	12,86	1
2	صعوبة الحصول على دعم مادي من الأسرة.	32	20	12	10.57	12
3	الاعتماد على مدخرات خاصة بالشباب أو أسرته.	37	22	5	11.43	7
4	ضرورة توافر رأس مال مناسب في بداية المشروع.	52	10	2	12.71	2
5	ارتفاع أسعار السلع والخدمات.	47	14	3	12.29	3
6	انخفاض هامش الربح.	30	34	0	11.29	8
7	انخفاض القوة الشرائية.	36	25	3	11.50	5
8	عدم توافر الخبرة في مجال الدعاية والتسويق.	33	24	7	11.00	9
9	رفض بعض الأسر دخول أبنائها في مجال العمل الحر.	23	18	23	9.14	13
10	نظرة المجتمع السلبية للعمل الحر.	19	23	22	8.93	14
11	تعقد الإجراءات الحكومية للموافقة على مشروع العمل الحر.	36	19	19	11.79	4
12	عدم وجود متابعة من قبل الجهات الحكومية أو غير الحكومية للمشروعات المتعثرة.	35	19	10	10.93	10

13	عدم وجود دراسات جدوى متوفرة قبل البدء في المشروع.	31	25	8	151	10.79	11
14	تعدد الجهات الرقابية والمشفرة المسؤولة عن مشروعات العمل الحر.	40	17	7	161	11.50	6

يوضح الجدول أن من أبرز الصعوبات التي تواجه العمل الحر: عدم وجود دخل ثابت بمتوسط حسابي مرجح 12,86، ضرورة توافر رأس مال مناسب في بداية المشروع بمتوسط حسابي مرجح 12.71، ارتفاع أسعار السلع والخدمات بمتوسط حسابي مرجح 12.29، تعقد الإجراءات الحكومية للموافقة على مشروع العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 11.79، انخفاض القوة الشرائية بمتوسط حسابي مرجح 11.50، تعدد الجهات الرقابية والمشفرة المسؤولة عن مشروعات العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 11.50، ولقد بينت دراسة (كشك، 2018) أن ثقافة المجتمع تعطي أهمية أكبر للعمل في القطاع الحكومي وتقل من قيمة العمل الحر، بالإضافة إلى نقص الخبرة الشخصية في ممارسة العمل الحر، وعدم الحصول على الدعم المالي وعدم توفر رأس المال.

ويبين الجدول أن من أهم الصعوبات التي تواجه العمل الحر: الاعتماد على مدخرات خاصة بالشباب أو أسرته بمتوسط حسابي مرجح 11.43، انخفاض هامش الربح بمتوسط حسابي مرجح 11.29، عدم توافر الخبرة في مجال الدعاية والتسويق بمتوسط حسابي مرجح 11,00، عدم وجود متابعة من قبل الجهات الحكومية أو غير الحكومية للمشروعات المتعثرة بمتوسط حسابي مرجح 10.93، عدم وجود دراسات جدوى متوفرة قبل البدء في المشروع بمتوسط حسابي مرجح 10.79، صعوبة الحصول على دعم مادي من الأسرة بمتوسط حسابي مرجح 10.57، رفض بعض الأسر دخول أبنائها في مجال العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 9.14، نظرة المجتمع السلبية للعمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 8.93، ولقد أضافت دراسة (أبو الخير، 2017) أن هناك ضعف في تبني مؤسسات التعليم العالي مناهج تحفز على ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر، وأن هناك فجوة بين متطلبات سوق العمل والمهارات العملية اللازمة له والمناهج الدراسية الجامعية، هناك قصور من قبل الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني في دعم وتبني الخريجين من خلال مساعدتهم مادياً على بدء مشروعات صغيرة خاصة بهم، سوق العمل التقليدي متشعب وفرص التوظيف للخريجين شحيحة جداً، أن المحيط الأسري على النطاق الضيق يشجع

الأفراد على العمل الحر، ولكن ليس بالقدر الكافي، والمجتمع بغالبية لا زال يصنف الأشخاص العاملين لحسابهم الشخصي على أنهم عاطلون عن العمل، هناك قصور من وسائل الإعلام في نشر ثقافة العمل الحر وتوعية المجتمع بأهميته، وأشارت دراسة (أرفيدة، 2017) إلى أن من أهم الصعوبات التي تواجه الشباب في العمل الحر، وهي: مشكلة التمويل وعدم الحصول على الدعم الكافي، عدم تسهيل الإجراءات للمقبلين على العمل الحر، استهلاك الوقت والجهد الكبير من الشباب بسبب أن هذا النوع من الأعمال لا يرتبط بزمان محدد.

جدول رقم (13) أهم المقترحات لتدعيم العمل الحر

ن = 64

م	أهم المقترحات لتدعيم العمل الحر	نعم	لا	المجموع	المتوسط المرجح	الترتيب
1	تعديل بعض المفاهيم الخاطئة عن العمل الحر وقيمه داخل المجتمع.	52	11	179	35.80	1
2	توفير البحوث والدراسات مع المؤسسات المتخصصة في المجتمع للتعرف على متطلبات واحتياجات المجتمع من المشروعات.	45	16	170	34.00	3
3	العمل على تعديل وتطوير التشريعات والقوانين واللوائح التي تسهل إجراءات إنشاء وتمويل مشروعات العمل الحر.	48	14	174	34.80	2
4	توفير البيئة التسويقية لمشروعات العمل الحر.	52	6	174	34.80	2
5	وجود قاعدة بيانات عن مشروعات العمل الحر المستهدفة.	45	12	166	33.20	4

يوضح الجدول أن من أهم المقترحات لتدعيم العمل الحر: تعديل بعض المفاهيم الخاطئة عن العمل الحر وقيمه داخل المجتمع بمتوسط حسابي مرجح 35,80، العمل على تعديل وتطوير التشريعات والقوانين واللوائح التي تسهل إجراءات إنشاء وتمويل مشروعات العمل الحر، توفير البيئة التسويقية لمشروعات العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 34,80، توفير البحوث والدراسات مع المؤسسات المتخصصة في المجتمع للتعرف على متطلبات واحتياجات المجتمع من المشروعات بمتوسط حسابي مرجح 34، وجود قاعدة بيانات عن مشروعات العمل الحر المستهدفة بمتوسط حسابي مرجح 33,20، ولقد أضافت دراسة (الأسمرى، 2013) مجموعة من الأساليب لنشر ثقافة العمل الحر من وجهة نظر الشباب، والتي منها: نشر ثقافة العمل الحر في الأماكن التي يرتادها الشباب، مثل:

المدارس- الجامعات-مراكز الأحياء، توفير الدعم المادي وتسهيل الحصول عليه من المؤسسات الداعمة، وكذلك الدعم المعنوي، الاعتماد على وسائل الإعلام والإنترنت في نشر ثقافة العمل الحر، إنشاء مراكز تدريب للأعمال الحرفية، الاهتمام بحاضنات الأعمال، تنظيم الأعمال التي تشغلها العمالة الوافدة، وتشير دراسة (أبو الخير، 2017) إلى أهمية الندوات والمؤتمرات وورش العمل الجامعية حول العمل الحر عن بُعد عامل إيجابي محفز للطلاب والخريجين الجدد لدخول سوق العمل الحر، كما تساهم هذه الندوات في صقل المهارات الأساسية اللازمة للنجاح في مجالات العمل الحر عبر الإنترنت.

عاشراً: النتائج العامة للدراسة:

أ: البيانات الأولية

- أن نسبة (11%) تقل أعمارهم عن (20 سنة)، و(19%) في الفئة العمرية (20-25 سنة)، ونسبة (34,38%) من المبحوثين في الفئة العمرية (25-35 سنة)، ونسبة (36%) في الفئة العمرية (35 سنة فأكثر).
- نصف العينة (50%) عزاب، أي: غير متزوجين، ونسبة ما يقارب (47%) متزوجين، ونسبة بسيطة (3%) مطلقين.
- أن نسبة 45,31% أنهوا المرحلة الثانوية، ونسبة 43,75% من ذوي المؤهلات الجامعية، ونسبة 4,69% متوسط، ونسبة 3,12% ابتدائي.
- أن نسبة 87,50% من عينة الدراسة ممن أنهوا دراستهم، ونسبة 12,50% مازالوا في مرحلة الدراسة.
- أن نسبة 57,14% من عينة الدراسة من ذوي التخصصات النظرية، ونسبة 42,86% من عينة الدراسة من ذوي التخصصات العملية.
- أن نسبة 32,81% من عينة الدراسة عدد سنوات عملهم في العمل الحر 5 سنوات أو أكثر، ونسبة 31,25% من عينة الدراسة عدد سنوات عملهم في العمل الحر أقل من سنة، ونسبة 25% من 1-3 سنوات، ونسبة 10,94% من 3-5 سنوات.

- أن نسبة 53,12% من عينة الدراسة لا يملكون مصدر دخل آخر دون العمل الحر، ونسبة 18,75% موظف بالقطاع الخاص، ونسبة 15,63% أعمال حرة أخرى، ونسبة 12,50% بالقطاع الحكومي.

ب - الإجابة عن تساؤلات الدراسة

- 1- الإجابة عن التساؤل الأول: ما أبرز العوامل الشخصية المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر؟

أوضحت الدراسة أن أبرز هذه العوامل تتمثل في الآتي:

- يكسبني العمل الحر العديد من الخبرات العملية بمتوسط حسابي مرجح 13.28
- أشعر بقدرتي على النجاح في العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 13,00
- أكتسب من العمل الحر العديد من العلاقات الاجتماعية الواسعة بمتوسط حسابي مرجح 12.78
- يساعديني العمل الحر على تحسين وضعي الاقتصادي بمتوسط حسابي مرجح 12.78
- أسعى دائماً للتواصل مع النماذج الناجحة في مجال العمل الحر للاستفادة من خبراتهم بمتوسط حسابي مرجح 12.71
- يحقق العمل الحر الاستقلالية بمتوسط حسابي مرجح 12.42
- أشعر بالأمن النفسي من خلال العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 12.14
- يساعديني العمل الحر على تكوين مكانة اجتماعية مرموقة بمتوسط حسابي مرجح 11.71
- أفضل العمل في مجال الأعمال الحرة أكثر من العمل الحكومي بمتوسط حسابي مرجح 11.35
- معرفتي بتوافر فرص العمل الحر وتساؤل فرص العمل بالقطاع الحكومي بمتوسط حسابي مرجح 11.14
- أستفيد من تخصصي في العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 10.92

- متابعتي المستمرة للمبادرات المتنوعة لدعم العمل الحر التي تطلقها رؤية المملكة 2030 بمتوسط حسابي مرجح 10.64
- معرفتي التامة بالجهات المانحة التي تقدم برامج لتنمية مهارات العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 9.64
- اطلاعي الدائم على جهود المؤسسات والجمعيات الخيرية لدعم أصحاب المشروعات الصغيرة بمتوسط حسابي مرجح 8.57.
- 2- الإجابة عن التساؤل الثاني: ما أكثر العوامل الاجتماعية المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر؟
أوضحت الدراسة أن أكثر هذه العوامل تتمثل في الآتي:
- تساعدني أسرتي معنوياً ومادياً على القيام بأي عمل حر بمتوسط حسابي مرجح 17.20
- تتوفر أماكن مناسبة لتسويق منتجات العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 15.80
- تتوفر اللوائح والأنظمة التي تنظم العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 15.60
- ظروف السوق تشجع على إقامة مشروعات خاصة، عدم توفر وظائف حكومية للشباب بمتوسط حسابي مرجح 15.50
- تسهل الدولة الإجراءات القانونية ذات العلاقة بإنشاء مشروع خاص بمتوسط حسابي مرجح 14.90
- تبرز وسائل الإعلام النماذج الشبابية الناجحة في مجال العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 14.90
- تتعدد المؤسسات الاجتماعية التي تهتم بتشجيع العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 13.60
- تتوافر الخدمات الاستشارية للشباب في مجال العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 13.60
- يوجد اهتمام بالعمل الحر من قبل الجمعيات والمؤسسات غير الحكومية بمتوسط حسابي مرجح 12.90.

- 3- الإجابة عن التساؤل الثالث: العوامل الخاصة بالعمل الحر كأحد العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر؟
- أوضحت الدراسة أن أهم هذه العوامل تتمثل في الآتي:
- يساعد العمل الحر على ابتكار طرق جديدة للعمل بمتوسط حسابي مرجح 16.54
 - يتيح العمل الحر فرصة مشاركة الأفكار والمهارات مع الآخرين بمتوسط حسابي مرجح 16.18
 - يساعد العمل الحر على استغلال الوقت أفضل استغلال ممكن بمتوسط حسابي مرجح 16.09
 - العمل الحر دخله مفتوح وغير محدد بمتوسط حسابي مرجح 16.00
 - يحتاج العمل الحر لمهارات للتواصل الاجتماعي تفوق الوظيفة التقليدية بمتوسط حسابي مرجح 15.63
 - يحرر العمل الحر الشخص من القيود الروتينية التي يتسم بها العمل الحكومي بمتوسط حسابي مرجح 15.09
 - يحقق العمل الحر عائداً مادي يفوق الوظيفة التقليدية بمتوسط حسابي مرجح 14.54
 - يتيح العمل الحر للشخص أن يأخذ أجازته في أي وقت بمتوسط حسابي مرجح 14.36
 - يحتاج العمل الحر في بدايته رأس مال بسيط بمتوسط حسابي مرجح 14.18
 - يوفر العمل الحر مردود مادي طوال الحياة العملية بمتوسط حسابي مرجح 14.00
 - يوفر العمل الحر كسباً مادياً سريعاً بمتوسط حسابي مرجح 13.63.
- 4- الإجابة عن التساؤل الرابع: ما أبرز الصعوبات التي تواجه العمل الحر؟
- أوضحت الدراسة أن أبرز هذه العوامل تتمثل في الآتي:
- عدم وجود دخل ثابت بمتوسط حسابي مرجح 12,86
 - ضرورة توافر رأس مال مناسب في بداية المشروع بمتوسط حسابي مرجح 12.71

- ارتفاع أسعار السلع والخدمات بمتوسط حسابي مرجح 12.29
- تعقد الإجراءات الحكومية للموافقة على مشروع العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 11.79
- انخفاض القوة الشرائية بمتوسط حسابي مرجح 11.50
- تتعدد الجهات الرقابية والمشفرة المسؤولة عن مشروعات العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 11.50
- الاعتماد على مدخرات خاصة بالشباب أو أسرته بمتوسط حسابي مرجح 11.43
- انخفاض هامش الربح بمتوسط حسابي مرجح 11.29
- عدم توافر الخبرة في مجال الدعاية والتسويق بمتوسط حسابي مرجح 11,00
- عدم وجود متابعة من قبل الجهات الحكومية أو غير الحكومية للمشروعات المتعثرة بمتوسط حسابي مرجح 10.93
- عدم وجود دراسات جدوى متوفرة قبل البدء في المشروع بمتوسط حسابي مرجح 10.79
- صعوبة الحصول على دعم مادي من الأسرة بمتوسط حسابي مرجح 10.57
- رفض بعض الأسر دخول أبنائها في مجال العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 9.14
- نظرة المجتمع السلبية للعمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 8.93.
- 6 - الإجابة عن التساؤل الخامس: ما أهم المقترحات لتدعيم العمل الحر؟
أوضحت الدراسة أن أهم هذه العوامل تتمثل في الآتي:
- تعديل بعض المفاهيم الخاطئة عن العمل الحر وقيمه داخل المجتمع بمتوسط حسابي مرجح 35,80
- العمل على تعديل وتطوير التشريعات والقوانين واللوائح التي تسهل إجراءات إنشاء وتمويل مشروعات العمل الحر، توفير البيئة التسويقية لمشروعات العمل الحر بمتوسط حسابي مرجح 34,80

- توفير البحوث والدراسات مع المؤسسات المتخصصة في المجتمع للتعرف على متطلبات واحتياجات المجتمع من المشروعات بمتوسط حسابي مرجح 34,00
- وجود قاعدة بيانات عن مشروعات العمل الجهر المستهدفة بمتوسط حسابي مرجح 33,20.

الحدادي عشر: المقترحات:

المقترحات المتعلقة بالعوامل الشخصية:

- تطوير مهاراتهم الشباب ومواكبة آخر ما توصلت له التكنولوجيا الحديثة في تخصصاتهم من أجل المنافسة والنجاح في السوق.
- مساعدة الشباب على تقييم الذات باستمرار في مهارات التخصص، والمهارات الإدارية، والمهارات اللغوية ومحاولة سد الضعف الموجود في أي من تلك المهارات سواء عن طريق الدورات التدريبية أو الاطلاع الذاتي.

المقترحات المتعلقة بالمؤسسات التعليمية:

- قيام المؤسسات التعليمية بعقد الندوات وورش العمل مع عرض المزيد من النماذج الناجحة لتحفيز الطلاب والخريجين على الالتحاق بسوق العمل.
- تحديث المقررات الدراسية على مستوى جميع المراحل عن طريق مواكبة التطورات التكنولوجية بحيث تتوافق متطلبات سوق العمل المحلية لسد الفجوات المهارية بين الخريجين ومتطلبات السوق.
- العمل على إعادة صياغة أهداف وبرامج الجامعات بحيث يكون التركيز على تطوير مهارات العمل الجهر.
- تنمية اتجاهات الشباب أثناء دراستهم بكلياتهم وإعدادهم لسوق العمل بما يتفق واحتياجات المجتمع.
- قيام الجامعات بزيارات ميدانية لطلابها لمشروعات القطاع الخاص، واستدعاء مسؤولي القطاعات الخاصة بإلقاء محاضرات حول العمل الجهر.
- القيام بإعداد البحوث والدراسات الميدانية واقتراح السياسات المرتبطة بالعمل الجهر.

- تدعيم وإنشاء وحدات خاصة بالجامعات، تقوم بتدريب الشباب على العمل الحر، وإجراءاته المختلفة بدءاً من دراسات الجدوى وحتى الانتهاء من تشغيل المشروع وإدارته إدارة فاعلة.

- إقامة شراكات بين المؤسسات الداعمة للعمل الحر.

المقترحات المتعلقة بالثقافة المجتمعية:

- توعية الأسر بأهمية عدم التقليل من شأن ممارسة الفرد لعمله الحر حتى ولو كان العائد المادي منخفضاً.

- ضرورة قيام وسائل الإعلام بحملات توعية للمجتمع بأهمية العمل الحر كأحد السبل لمواجهة مشكلة البطالة مع عرض للتجارب والنماذج الناجحة في هذا المجال.

- قيام مؤسسات المجتمع المدني في نشر ثقافة العمل الحر بين الشباب ودعم المشاريع الريادية سواءً بشكل مادي أو معنوي.

- نشر ثقافة العمل الحر من خلال كافة وسائل الإعلام وإعطاء نماذج ناجحة من خلال عرضها

- من خلال الوسائل المسموعة والمرئية لتشجيع الشباب لمزاولة هذا المجال.

- قيام رجال الأعمال البارزين بالمجتمع بعرض تجاربهم على الشباب من خلال ورش عمل مستمرة.

- التركيز على البرامج التثقيفية والتوعوية التي تستهدف إلى التخلص النظرة الدونية السلبية لبعض الأعمال الحرة.

- تنمية الوعي الاقتصادي والوعي بآليات السوق لدي للوقوف على طبيعة الأعمال الحرة المناسبة لهم في ضوء قدراتهم وامكانياتهم.

- القيام بعقد ندوات وبرامج تثقيفية مختلفة من خلال تنظيم زيارات للمشروعات الخاصة لتوضيح أهمية العمل فيها وفوائدها ومميزاتها لدي الشباب والخريجين.

- توفير قاعدة معلوماتية أكبر وأوسع لما يحتاجه السوق ودراسة الفرص الاستثمارية الممكنة للأشخاص الراغبين في الدخول لعالم الأعمال الحرة.

- الاهتمام بحاضنات الأعمال لدورها الحيوي، وبخاصة في ظل التوجه الذي تنحوه المملكة من الاهتمام بالمناطق والمدن الاقتصادية. ودعم البرامج والمشروعات الصغيرة.
- من جانب الدولة مادياً، ومتابعتها تنظيمياً وعملياً، وبخاصة المنتمين لمراكز التدريب المهني.
- ضرورة تفعيل دور الغرف التجارية لزيادة حجم مساعداتها المادية والفنية والإرشادية للشباب، مع عرض بعض التجارب الناجحة داخل المملكة وخارجها.
- تشجيع أصحاب المشروعات الصغيرة من خلال تقديم حوافز إدارية وفنية ومادية ومعنوية للشباب لإقناعهم بالاستمرارية في تنفيذ مشروعاتهم من خلال إزالة كافة المعوقات.

المقترحات الخاصة بالعمل الحر:

- ضرورة تسهيل الإجراءات والأطر التي تساعد الشباب في البدء بمشروعاتهم في بداية الأعمال الحرة، وخاصة الإجراءات المرتبطة بالحكومة أو الدولة، من تسهيل إجراءات الملكية أو الترخيص أو التسجيل.
- المساهمة في تمويل الشباب الراغبين في إقامة مشروعات حرة مما يساهم ذلك في تنمية المجتمع.

الثاني عشر: المراجع

- إبراهيم، خديجة عبد العزيز (2018)، خطة استراتيجية مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، ج (2)، مج (34)، العدد (12).
- أبو الخير، أحمد عمر (2017)، دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر- دراسة تطبيقية على خريجي مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة-، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أرفيدة، فاطمة محمد (2017)، المحددات الاجتماعية لثقافة العمل الحر - دراسة ميدانية على عينة من الشباب في مدينة مصراتة، جامعة مصراتة، مجلة كلية الآداب، العدد (9).
- الأسمرى، مشيب غرامة (2013)، اتجاهات الشباب نحو العمل الحر- دراسة تطبيقية في مدينة جدة، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية.
- حماد، وليد عبد الله (2005)، اتجاهات الشباب السعودي نحو التعليم المهني، مركز البحوث، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- الخزاعلة، محمد فياض (2018)، دور جامعة الزرقاء في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة الشباب العمل الحر، دراسات، العلوم التربوية، مج (45)، العدد (4)، ملحق (3).
- خليفة، أنسام على (2018)، دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في انتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الزير، سعد راشد (2021)، اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل الحر- دراسة مطبقة على طلاب كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (61)، عمادة البحث العلمي.

- عبد الوهاب، ماجدة أحمد (2006)، تقييم عائد مشروع الفكر الحر، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مج (3)، العدد (20)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- الغزيوي، عبد الحفيظ محمد (2020)، التدخل المهني للخدمة الاجتماعية باستخدام المدخل التنموي في تدعيم اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر، مجلة القرطاس، العدد (10).
- القصاص، مهدي (2008)، العمل الحر آلية لحل مشكلات الشباب، ندوة علم الاجتماع وقضايا العمل والبطالة في ظل العولمة، 17-18 مارس، جامعة طنطا.
- كشك، حنان محمد عاطف (2018)، العوامل المؤثرة في تشكيل اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر: دراسة ميدانية على عينة من أصحاب المشاريع الصغيرة المتناهية الصغر بمدينة المنيا، مجلة كلية الآداب، العدد (47)، جامعة حلوان.
- منصور، علي ناجح (2020)، المشروعات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بين الواقع والمأمول، في ضوء رؤية 2030 م - دراسة تطبيقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج (4)، العدد (9).
- ميره، أمل كاظم وعلوان، سالي طالب (2016)، اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر، جرش للبحوث والدراسات، مج (17)، العدد (1).
- الياي، رندة سلامة، والعمري، محمد بن سعيد (2013)، الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد - دراسة ميدانية على طلاب كلية إدارة الأعمال، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج (29)، العدد (2).
- Freelancers Union and Upwork, (2015), Freelancing in America <https://www.upwork.com/press/releases/freelancers-union-and-upwork-release-new-study-revealing-insights-into-the-almost-54-million-people-freelancing-in-america>, on 30th March 2022.

مواقع الوزارات والجهات الحكومية

- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2020.
- صندوق تنمية الموارد البشرية، 2020.
- بنك التنمية الاجتماعية، 2020.
- منشآت، 2020.
- وزارة التعليم، 2019.
- رؤية المملكة، 2030.

التشاور الأسرى ودوره في مواجهة الاستهواءات العصرية (معالجات قرآنية)

د. إخلص بابكر عباس بابكر

الأستاذ المساعد بقسم التفسير وعلوم القرآن

جامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية

كلية العلوم والآداب ظهران الجنوب

ملخص البحث

ناقش البحث موضوع التشاور الأسرى ودوره في مواجهة الاستهواءات العصرية وعلاجها في ضوء القرآن الكريم وتنحصر مشكلة البحث في ان الاستهواءات العصرية تعتبر من اهم القضايا المطروحة في المجتمع لذا فان هذا الموضوع تتمحور اشكاليته في ايجاد طرق للخروج منها وفقا للضوابط الشرعية الواجب التقيد بها. في ضوء التغيرات الهائلة التي يشهدها العالم المعاصر من تطور في التقنية والاتصالات التي جعلت من العالم قرية صغيرة - بحيث أصبح بالإمكان الوصول إلى أي مكان في العالم بطريقة بسيطة وميسرة وقد أصبحت الأسرة المسلمة مستهدفة، فجاءت هذه الدراسة لتبين أهمية الجلسات التشاورية للأسرة المسلمة لكي تحفظها من التحديات والاستهواءات المختلفة، وآثار ذلك عليها سلبى كان أم ايجابى، وما هي الطرق التي يجب على الأسرة المسلمة اتخاذها تجاه هذا. ومن اهداف البحث التي سعى لتحقيقها معالجة انعدام وغياب دور الاسرة في مواجهة الاستهواءات العصرية وانشغال الأسر بالمختطفات العصرية وترك الجلسات الأسرية التشاورية المثمرة المرتبطة بحياتنا اليومية. واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في بعض قضاياها وقد خلصت الدراسة الى عدد من النتائج منها: بيان عدالة الإسلام وتفردته المتميز في توزيع المسؤوليات من حقوق وواجبات داخل الأسرة وكذلك فهم حقيقة الحقوق والواجبات الأسرية ومقاصدها العامة والضرورة الملحة لتطبيقها في البيوت يجعل من أسرنا أسراً مؤمنة متمسكة من داخلها، حصينة في ذاتها وكذلك تحصين الأسرة لتتمكن من مواجهة الاستهواءات العصرية ووضع الحلول المناسبة للتعامل معها.

الكلمات المفتاحية القرآن الكريم . الشورى . الأسرة . الاستهواء . التحديات . الآثار

Abstract

The research discussed the topic of family consultation and its role in confronting and treating modern temptations in the light of the Holy Qur'an. The research problem is limited to the fact that modern temptations are considered one of the most important issues raised in society. Therefore, this issue revolves around finding ways to get out of it in accordance with the legal regulations that must be adhered to, in light of the changes The tremendous development witnessed by the contemporary world in technology and communications that made the world a small village - so that it became possible to reach anywhere in the world in a simple and accessible way, and the Muslim family has become a target

This study came to show the importance of the consultative sessions for the Muslim family in order to protect it from the various challenges and prejudices, and the effects of this on it were negative or positive, and what are the ways that the Muslim family should take towards this, and one of the research objectives that he sought to achieve is to address the absence and absence of the role of the family in facing the desires Modernity and families' preoccupation with modern kidnappers and leaving the fruitful family consultative sessions related to our daily lives

The research relied on the descriptive analytical approach in some of its issues, and the study concluded with a number of results, including: Explanation of the justice of Islam and its distinct uniqueness in the distribution of responsibilities of rights and duties within the family, as well as understanding the reality of family rights and duties and their general purposes and the urgent need to implement them in homes makes our families secure and cohesive families From within it, it is fortified in itself, as well as fortifying the family so that it can face the modern temptations and develop appropriate solutions to deal with them.

Keywords: Holy Quran. Shura. The family, the temptation, the challenges, the effects

مقدمة :

الحمد لله رب العالمين، حمداً يوافي نعمه ويكافئ مزيده، والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد، فقد عني الإسلام بالأسرة، ودعا إلى الحفاظ عليها وتحسينها وحماية حقوق أفرادها، وجعلها صورة مصغرة للمجتمع ودعامته الأولى التي تقوم مقام الأساس من البناء، ومهد الطفل ومرعاه الأول، منها تطلق مسيرته لبناء شخصيته في جميع مراحل عمره، في ظل تربية وتنشئة إسلامية، لقوله تعالى: " يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا" (النساء: 1) ، فالأسرة ليست مجرد كيان مادي وملتقى مكاني يتم فيه تلبية الحاجات الجسدية والمادية فحسب، بل هي أيضاً كيان معنوي، أساسه السكن والمودة والرحمة، ووظيفته رعاية النشء، ونقل قيم الإيمان ومبادئ الدين، لذلك أحاطتها الشريعة الغراء بسياج متين وجعلت لها نظاماً متميزاً يقيها حر الفتن التي تتصيداها، ومن الأمور التي يجب الاهتمام بها في سبيل النهوض بالمؤسسة الأسرية هو تخصيص جلسة أسبوعية ثابتة لإدارتها ومتابعتها وتطورها، وضبط أداؤها. وفي هذه الجلسة الأسبوعية يجتمع أفراد الأسرة يخططون لمستقبلهم ويتابعون شئونهم، يتزودون بما ينفعهم ويحلون مشاكلهم، ويستمتعون بوقتهم ويزيدون أواصر المحبة فيما بينهم ويجب أن تعقد بصورة دورية ثابتة منتظمة

مشكلة البحث وأسئلته :

تنحصر مشكلة البحث في التالي: ان الاستهواءات العصرية تعتبر من اهم القضايا المطروحة في المجتمع لذا فان هذا الموضوع تتمحور اشكاليته في ايجاد طرق للخروج منها وفقا للضوابط الشرعية الواجب التقيد بها جاءت هذه الدراسة لتجيب عن مشكلة الدراسة المتمثلة في ما يلي:

ما المقومات التي تحفظ الأسرة المسلمة من التحديات التي تواجهها؟

ما الآثار التي يشكها التطور التقني سواء أكانت إيجابية أم سلبية؟

ما الطرق التي يجب على الأسرة المسلمة اتخاذها تجاه الآثار السلبية لتكون أسرة قادرة على مواكبة العصر وتحدياته؟

أهمية البحث

وتكمن أهمية البحث في النقاط التالية :

تظهر أهمية البحث في النقاط التالية :

يأخذ البحث أهميته كونه يناقش موضوعا من الموضوعات التي تتعلق بالقرآن الكريم ترى الباحثة أن دراسة هذا الموضوع تفتح الآفاق للدارسين والباحثين لدراسة العلاقة بين علم التفسير وعلوم القرآن من جهة والقضايا الاسرية من جهة أخرى .
خلق جو اسرى قادر على حل القضايا التي تتعلق بزعزعة أمن الاسرة
اظهار اهمية التشاور في الاسرة المسلمة

الكشف عن الاستهواءات التي تتعرض لها الاسرة المسلمة من انحراف وانحلال والبحث عن اسبابها واثارها على المجتمع الاسلامي
فهم حقيقة التشاور في القران في مجال تربية الابناء
التعريف بمدى اهمية التشاور الاسرى في تحقيق عنصر فعال في المجتمع بعيد عن الاستهواءات

أهداف البحث :

يهدف هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية :

توضيح مفهوم التشاور .

اكتشاف الاستهواءات العصرية التي تحيط بالاسرة المسلمة.

توضيح كيفية معالجة القران الكريم للقضايا الاسرية ودور التشاور في حلها .

تقديم مادة علمية محققة ومجموعة في كتاب واحد ليسهل على الباحثين دراستها.

بيان دور الاسرة في مواجهة الاستهواءات العصرية من خلال الجلسات الاسرية التشاورية

المثمرة لكي يتم اصلاح اي اعوجاج قد يحدث داخل لأسرة

فروض البحث:

من الفروض التي يسعى هذا البحث لاختبار صدقها ما يلي :

- هنالك تعريف لمعنى الاسرة .

- هناك دور للقرآن في بيان اهمية المحافظة على الاسرة .

منهج البحث:

اعتمدت الباحثة في كتابة هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي : وهو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة بحسب طبيعة البحث وأهدافه ، كما اعتمدت الباحثة أيضا على المنهج الاستقرائي التحليلي

خطة البحث:

يقوم هيكل هذا البحث على مقدمة ومبحثين تليهما خاتمة تضمنت اهم ماتوصل اليه من نتائج وتوصيات.إختص المبحث الاول : التعريف بالشورى وأهميتها وفيه مطلبان المطلب الأول تناول مفهوم التشاور وأهميته واهتم - المطلب الثاني ببيان حرص القران على مبدأ التشاور. اما المبحث الثاني فتناول التعريف بالاستهواءات العصرية وبه ثلاثة مطالب :إختص المطلب الأول منهما مفهوم الاستهواء والثاني دور الجلسات التشاورية الاسرية في مواجهة الاستهواءات العصرية والثالث بين اساليب القرآن في التنشئة الأسرية السليمة

المبحث الأول

التعريف بالشورى وأهميتها

المطلب الأول : مفهوم التشاور

اولا : تعريف التشاور لغة: مأخوذة من مادة «شور»(شور) الشين والواو والراء أصلان مطردان، الأول منهما إبداء شيء وإظهاره وعرضه، والآخر أخذ شيء. وشاورت فلانا في أمري. قال: وهو مشتق من شور العسل، فكان المستشار يأخذ الرأي من غيره⁽¹⁾ وشاورته في كذا واستشرته راجعته لأرى رأيه فيه فأشار علي بكذا أراني ما عنده فيه من المصلحة فكانت إشارة حسنة⁽²⁾ وتشاور القوم واشتوروا والشورى اسم منه وأمرهم شورى بينهم مثل قولهم أمرهم فوضى بينهم أي لا يستأثر أحد بشيء دون غيره والتشاور:

⁽¹⁾ معجم مقاييس اللغة المؤلف: أحمد بن فارس بن زكرياء القزويني الرازي، أبو الحسين (المتوفى: 395هـ) المحقق: عبد السلام محمد هارون الناشر: دار الفكر عام النشر: 1399هـ - 1979م، ص227

⁽²⁾ المصباح المنير في غريب الشرح الكبير : أحمد بن محمد بن علي الفيومي ثم الحموي، أبو العباس (المتوفى: نحو 770هـ) الناشر: المكتبة العلمية - بيروت ج 1ص326

استخراج الرَّأي، وكذلك المشورة كالمعونة⁽¹⁾ فمن معانيها في اللغة إذا تعدت بعلی: نصحه أن يفعل ما مبيناً ما فيه من صواب وشاوره في الأمر طلب رأيه فيه، واشتور القوم: شاور بعضهم بعضاً واستشار فلاناً في الأمر أي شاوره - وطلب رأيه - والشورى التشاور في التنزيل العزيز ﴿وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ﴾ [الشورى: 38] والأمر الذي يتشاور فيه والمستشار: العالم الذي يؤخذ رأيه في أمر هام علمي أو فني أو سياسي أو قضائي، والمشورة ما ينصح به من رأي وغيره⁽²⁾

ويستفاد من ذلك أن الشورى في اللغة تعني: تقليب الرأي وإظهاره، ومن خلال تلك

المعاني يمكننا تعريف الشورى اصطلاحاً

قال الراغب الشورى الامر الذي يتشاور فيه. التشاور والمشاورة والمشورة: استخراج

الرأي بمراجعة البعض الى البعض⁽³⁾

وهو طلب الرأي من أهله، وإجالة النظر فيه، وصولاً إلى الرأي الموافق للصواب .

والتشاور الاسرى: يعنى تبادل الرأي، وسمى التشاور بذلك لأن المتشاورين في

مسألة، يأمر أحدهما الآخر بشيء فيستجيب لأمره، ويقال: أتمر القوم وتآمروا بمعنى واحد⁽⁴⁾.

أى: عليكم- أيها الآباء والأمهات- أن تتشاوروا فيما ينفع أولادكم، وليأمر بعضكم بعضاً بما هو حسن، فيما يتعلق بالإرضاع والأجر وغيرهما⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ البحر المحيط في التفسير أبو حيان محمد بن يوسف بن علي بن يوسف بن حيان أخير الدين الأندلسي (ت ٧٤٥هـ) المحقق؛ صدقي محمد جميل. دار الفكر - بيروت، الطبعة: ١٤٢٠ هـ

⁽²⁾ الشورى في الشريعة الإسلامية المؤلف: القاضي حسين بن محمد المهدي تقديم: د. عبدالعزيز المقالح مكتبة المحامي: أحمد بن محمد المهدي طبعة 2006م. ص28

⁽³⁾ المفردات في غريب القرآن: أبو القاسم الحسين بن محمد المعروف بالراغب الأصفهاني (المتوفى: 502هـ) المحقق؛ صفوان عدنان الداودي: دار القلم، الدار الشامية - دمشق بيروت الطبعة: الأولى - 1412 هـ ص 470

⁽⁴⁾ التفسير الوسيط للقرآن الكريم: محمد سيد طنطاوي الناشر: دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، الفجالة - القاهرة الطبعة: الأولى. 1997م. ص445

⁽⁵⁾نقص المرجع ص456

المطلب الثاني : حرص القرآن على مبدأ التشاور:

حث القرآن الكريم على مبدأ التشاور في كثير من آياته قال تعالى ﴿ قَالَ الْمَلَأَ مِنْ قَوْمِ فِرْعَوْنَ إِنَّ هَذَا لَسَاحِرٌ عَلِيمٌ ﴾ بمعنى فائق في علم السحر وفي الشعراء أنه من قول فرعون نفسه فكأنهم قالوه معه على سبيل التشاور⁽¹⁾

﴿يريد ان يخرجكم من أرضكم فماذا تأمرون﴾ ﴿قَالُوا أَرْجِهْ وَأَخَاهُ﴾ اى أَخْرَ أمرهما ﴿وَأَرْسِلْ فِي الْمَدَائِنِ حَاشِرِينَ﴾ جامعين⁽²⁾ قوله تعالى: ﴿فإن أرادا فصلا عن تراض منهما وتشاور فلا جناح عليهما﴾ يعني تعالى ذكره بقوله: فإن أرادا إن أراد والد المولود، ووالدته فصلا، يعني فصال ولدهما من اللبن ويعني بالفصال: الفطام، التَّشَاوُرُ: مَا دُونَ الْحَوْلَيْنِ، لَيْسَ لَهَا حَتَّى يَجْتَمِعَا" ﴿فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا﴾ [البقرة: 233] يَفْصِلَانِ وَلَدَهُمَا ﴿عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ﴾ [البقرة: 233] دُونَ الْحَوْلَيْنِ الْكَامِلَيْنِ، ﴿فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا﴾ [البقرة: 229]"⁽³⁾

وَأَمَّا قَوْلُهُ: ﴿عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ﴾ [البقرة: 233] فَإِنَّهُ يَعْنِي: عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فِيمَا فِيهِ مَصْلَحَةُ الْمَوْلُودِ لِقَطْمِهِ⁽⁴⁾

قال ابن عرفة: إن التراضي سبب عن التشاور ((لأن المشورة) (تحصل) التراضي أو عدمه فكان الأنسب تقديم التشاور على التراضي)).⁽⁵⁾

﴿ قُلْ إِنَّمَا أَعْظَمُكُمْ بِوَاحِدَةٍ أَنْ تَقُومُوا لِلَّهِ مِثْلَ خِيَلٍ مُنْقَرَعَاتٍ ثُمَّ تَتَفَكَّرُوا مَا بِصَاحِبِكُمْ مِنْ جِنَّةٍ إِنْ هُوَ إِلَّا نَذِيرٌ لَكُمْ بَيْنَ يَدَيْ عَذَابٍ شَدِيدٍ (46) قُلْ مَا سَأَلْتُكُمْ مِنْ أَجْرٍ فَهُوَ لَكُمْ إِنْ أَجْرِيَ إِلَّا عَلَى اللَّهِ وَهُوَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ ﴾

⁽¹⁾ تفسير الجلالين : جلال الدين محمد بن أحمد المحلي و جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي (المتوفى: 911هـ) الناشر: دار الحديث - القاهرة الطبعة: الأولى ص208

⁽²⁾ تفسير الجلالين ص209

⁽³⁾ جامع البيان عن تأويل آي القرآن : محمد بن جرير بن يزيد بن كثير بن غالب الأملي، أبو جعفر الطبري (المتوفى: 310هـ) تحقيق: الدكتور عبد الله بن عبد المحسن التركي بالتعاون مع مركز البحوث والدراسات الإسلامية بدار هجر الدكتور عبد السند حسن يمامة الناشر: دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان الطبعة: الأولى، 1422 هـ - 2001 م ص237

⁽⁴⁾ نفس المرجع ص239

⁽⁵⁾ تفسير ابن عرفة : محمد بن محمد ابن عرفة الورغمي التونسي المالكي، المحقق: حسن المناعي . مركز البحوث بالكلية الزيتونية - تونس الطبعة: الأولى، 1986 م. ص671

﴿ثُمَّ تَتَفَكَّرُوا﴾ أي: يتفكر الاثنان كلاهما مع الآخر على سبيل التشاور والتفاهم للوصول إلى الحقيقة، ويتفكر كل واحد في نفسه بعد التشاور مع صاحبه⁽¹⁾. ﴿وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ﴾ نزلت في الأنصار دعاهم الله عز وجل للإيمان به وطاعته فاستجابوا له بأن آمنوا به واطاعوه ﴿وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ﴾ وأتموا الصلوات الخمس ﴿وَأَمَرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ﴾ (الشورى: 38) أي ذو شورى لا يتفردون برأي حتى يجتمعوا عليه وعن الحسن ما تشاور قوم إلا هودوا لأرشد أمرهم والشورى مصدر كالتفتيا بمعنى التشاور ﴿وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ﴾ يتصدقون⁽²⁾

وقال ابن عاشور: وقد عرف الأنصار بذلك إذ كان التشاور في الأمور عادتهم فإذا نزل بهم مهم اجتمعوا وتشاوروا وكان من تشاورهم الذي أثنى الله عليهم به هو تشاورهم حين ورد إليهم نقبأوهم وأخبروهم بدعوة محمد صلى الله عليه وسلم ، وإذ قد كانت الشورى مفضية إلى الرشد والصواب وكان من أفضل آثارها أن اهتدى بسببها الأنصار إلى الإسلام أثنى الله بها على الإطلاق دون تقييد بالشورى الخاصة التي تشاور بها الأنصار في الإيمان وأي أمر أعظم من أمر الإيمان⁽³⁾.

ويمكن تلخيص أهمية التشاور والجلوس الاسرى في النقاط الآتية:

تحقيق الترابط والمحادثات والحوارات المفيدة وقد حثنا الله على اعتماد اسلوب التشاور للعثور على حلول ناجحة للقضايا المختلف حولها أو التوصل الى تلاؤم في الخلافات المطروحة وكذلك لما لها من أثر ايجابي في وحدة المجتمع وتماسكه اذ بواسطته يتمكن كل فرد من الاستفادة من الاخرين ويمتنع عن التعصب والاستبداد بالرأى والاهتداء الى الامر الرشيد قوله ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ آل عمران: 159، وعن الحسن: ماتشاور قوم الاهدوا لأرشد امرهم⁽⁴⁾، وفي التشاور تأليف للقلوب واستخراج وجه

⁽¹⁾ ((التفسير الوسيط للقرآن الكريم : مجموعة من العلماء بإشراف مجمع البحوث الإسلامية بالأزهر : الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية . الطبعة: الأولى، (1393 هـ - 1973 م) والطبعة الثانية (1414 هـ - 1993 م) ص288

⁽²⁾ ((تفسير النسفي (مدارك التنزيل وحقائق التأويل) : أبو البركات عبد الله بن أحمد بن محمود حافظ الدين النسفي حققه وخرج أحاديثه: يوسف علي بديوي راجعه وقدم له: محيي الدين ديب مستو الناشر: دار الكلم الطيب، بيروت الطبعة: الأولى، 1419 هـ - 1998 م ص258

⁽³⁾ ((التحرير والتنوير (تحرير المعنى السديد وتنوير العقل الجديد من تفسير الكتاب المجيد)، المؤلف: محمد الطاهر بن محمد بن محمد الطاهر بن عاشور التونسي (المتوفى: 1393هـ) الناشر: دار التونسية للنشر - تونس سنة النشر: 1984 ج25، ص112

⁽⁴⁾ ((تفسير الرازي المؤلف: أحمد بن مصطفى الرازي (المتوفى: 1371هـ) الناشر: شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده بمصر الطبعة: الأولى، 1365 هـ - 1946 م ص53

الرأى منهم والتعرف على مصلحة يختص بعلمها بعضهم دون بعض⁽¹⁾. وفيه غرس للقيم في نفوس الاطفال فالجلسة الأسرية دور كبير في غرس القيم في نفوس الأطفالفهى تغرس فيهم الشعور بالحب والامان والمسؤولية وتقدير الذات والترابط بين أفراد الأسرة وهى فرصة ليعتاد الاطفال الحديث مع الكبار والاستماع اليهم.

التعارف الأسرى: من خلال جلوس أفراد الاسرة مع بعضهم يتحقق التعارف الأسرى في اسى معانيه حيث يتعرف الاطفال على الكثير عن الأب والأم وعن أرائهم المختلفة في شتى الموضوعات وكذلك يتعرف الأب والأم على اراء وافكار ابنائهم. وما يحبون ويكرهون. ومن خلال الجلوس مع الأسرة يمكن للأب الأم مناقشة ابنائهم الذين هم في سن المراهقة في أى موضوع يشغلهم. وما ينشأ في حياتهم⁽²⁾. وهذا يحقق السعادة في نفوس الابناء

المبحث الثاني

القرآن الكريم وأثره في معالجة الاستهواءات العصرية وبه ثلاثة مطالب

المطلب الأول : مفهوم الاستهواء

الاستهواء في اللغة: استمالة الشَّخص، وجذبه. واستهواه الشيطان: أي ذهب به وأغواه⁽³⁾. وقوله تعالى: ﴿كَالَّذِي اسْتَهْوَتْهُ الشَّيَاطِينُ فِي الْأَرْضِ حَيْرَانٌ﴾ اختلف أهل اللغة في معنى «استهوته» فقال الزجاج: (أي: كالذي زينت له الشياطين هواه)، فعلى هذا معنى الاستهواء: الدعاء إلى الأمر بالهوى من هوى النفس. وقال أبو عبيدة: ﴿استهوته الشَّيَاطِينُ﴾ استمالته⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ مرويّات غزوة الحديبية جمع وتخريج ودراسة المؤلف: حافظ بن محمد عبد الله الحكمي الناشر: مطابع الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية الطبعة: 1406 هـ ص 278

⁽²⁾ عبد الله عبدالمعطي: علم ابتك كيف يجب أخاه، ص 20 بتصرف

⁽³⁾ شمس العلوم ودواء كلام العرب من الكلوم : نشوان بن سعيد الحميري اليمني (المتوفى: 573هـ) المحقق: د حسين بن عبد الله العمري - مطهر بن علي الإيراني - د يوسف محمد عبد الله الناشر: دار الفكر المعاصر (بيروت - لبنان)، دار الفكر (دمشق - سورية) الطبعة: الأولى، 1420 هـ - 1999 م ص 226

⁽⁴⁾ التفسير البسيط : أبو الحسن علي بن أحمد بن محمد بن علي الواحدي، النيسابوري، المحقق: أصل تحقيقه في (15) رسالة دكتوراة بجامعة الإمام محمد بن سعود، ثم قامت لجنة علمية من الجامعة بسبكه وتنسيقه الناشر: عمادة البحث العلمي - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. الطبعة: الأولى، 1430 ص 221

والاستهواء في الاصطلاح : ماخوذ من قوله تعالى ﴿اسْتَهْوَتْهُ الشَّيَاطِينُ﴾ بمعنى استغوته ودعته إلى الضلال واستتبعته (5)، فهو، أي: أسرع، والعرب تقول: استهوى فلان فلاناً، واستغواه، إذا دعاه إلى الغي، وهو من قولهم: هوى يهوي إلى الشيء إذا أرادته وأسرع إليه⁽¹⁾. ومنه قوله تعالى: ﴿فَجَعَلَ أَفْبَدَةً مِنَ النَّاسِ تَهْوِي إِلَيْهِمْ﴾ [إبراهيم: 37] أي: تنزع إليهم وتق⁽²⁾.

الاستهواء: ويشترط أن يكون لصالح الطفل فلا يوحى إليه المربي بما يجعله جباناً كالوحوش والأشباح وغيرها، مع الاعتدال لأن كثرة الإيحاء للطفل تجعله تابعاً لغيره، منقاداً، ويقضي على استقلاله ولكي ينجح المربي في الإيحاء لا بد من الصدق وأن يكون متصفاً بما يدعو إليه كالشجاعة أو الصبر، وأن يكون ماهراً في عرض الفكرة وأن تكون رنة الصوت مؤثرة⁽³⁾ وعلى المربي أن يحذر من وقوع طفله تحت مظلة الفسق عن طريق إعجابه بالمغنيين والممثلين، ولذا عليه أن ينفره لهم ويزرع في نفسه كراهيتهم

المطلب الثاني: دور الجلسات التشاورية الاسرية في مواجهة الاستهواءات العصرية:

رسخ القرآن الكريم مفهوم الحوار والتشاور في أذهان المؤمنين ترسيخاً عميقاً في كثير من آياته، تارة بالأمر الصريح بانتهاج أسلوب الحوار كما في قوله تعالى: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ [آل عمران: 159] وقوله تعالى: ﴿ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ﴾ [النحل: 125] وتارة بوصف المؤمنين في معرض مدحهم بقوله: ﴿وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ﴾ [الشورى: 38]. وتارة بذكر تفاصيل كثير من الحوارات؛ كحوار الأنبياء مع الكفار من أقوامهم، أو حوارهم مع أتباعهم المؤمنين وغير ذلك.

وتعدّ المشورة من أساسيات أي حكم عادل وعند محاولة تطبيقها في الأسرة يجب على الوالدين مراعاة عملية التطبيق وإدراك مدى أهميتها وتأثيرها على حياة الطفل الذي ستغرس فيه الكثير من المفاهيم الإيجابية التي ستعكس عليه عند الكبر. أن المشورة عملية تربية تعتبر حلقة في سلسلة متصلة ومترابطة يجب أن تُرسخ عند الأطفال،

⁽¹⁾ انظر: "تفسير القرطبي" ج 7 ص 18

⁽²⁾ انظر جامع البيان . الطبري ج 13 ص 234 ، وفي "تفسير غريب القرآن" ص 237..

⁽³⁾ كيف تربي ولدك : ليلي بنت عبد الرحمن الجريبة الناشر: الكتاب . موقع وزارة الأوقاف السعودية

حيث من أهداف التنشئة أن تتواصل وكالات التنشئة متضافرة الجهود وتماسكة الأيدي في بلوغ هدف محدد.

وأوضح أن العلاقات الأسرية تحتاج إلى نقاشات وحوارات بشكل دائم، وهو ما تؤكدته الدراسات الاجتماعية في هذا الشأن، بل إن الاستشاريين يشجعون عليها، خاصة أن ما يحدث الآن من تشنجات وتعصبات سواء في الحوارات التلفزيونية، أو من خلال ما نراه في الجيل الرابع من وسائل الإعلام «مواقع التواصل الاجتماعي» هو فقدان لقواعد التربية وأساليبها.

ولفت إلى أن إشراك الوالدين للأبناء في عملية صنع القرارات الأسرية تنمي فيهم الثقة في النفس، وتسهم في صقل شخصياتهم ومهاراتهم الاجتماعية ليصبحوا قادرين على التعامل مع المجتمع الخارجي، وتكوين علاقات اجتماعية مبنية على احترام وتقبل الرأي الآخر خارج نطاق الأسرة، لتنشئة جيل يسهم في تكوين مجتمع قادر على إتقان فن الحوار.

وشدد على أن إعطاء الوالدين الأبناء نوعاً من الحرية، لا يعني ذلك عدم تدخل الأهل في شؤونهم عن طريق إرشادهم وتوجيههم، فهم مازالوا في حاجة إلى من هم أكثر منهم خبرة في الأمور الحياتية⁽¹⁾.

وتأمل هذا الشاهد في تصوير الحالات النفسية والمعنوية: قُلْ أَدْعُوا مِنْ دُونِ اللَّهِ مَا لَا يَنْفَعُنَا وَلَا يَضُرُّنَا وَنُرَدُّ عَلَىٰ أَعْقَابِنَا بَعْدَ إِذْ هَدَانَا اللَّهُ كَالَّذِي اسْتَهْوَتْهُ الشَّيَاطِينُ فِي الْأَرْضِ حَيْرَانَ لَهُ أَصْحَابٌ يَدْعُوهُ إِلَى الْهُدَىٰ انْتِنَا قُلْ إِنَّ هُدَى اللَّهِ هُوَ الْهُدَىٰ وَأْمُرْنَا لِنُسَلِّمَ لِرَبِّ الْعَالَمِينَ (الأنعام: 71) حيث «تبرز صورة هذا المخلوق التعيس الذي استهوته الشياطين في الأرض- ولفظ الاستهواء لفظ مصور مدلوله- ويا ليتته يتبع هذا الاستهواء في اتجاهه، فيكون راحة ذي القصد الموحد، ولو في طريق الضلال! ولكن هناك من الجانب الآخر إخوان له يدعونه إلى الهدى، وينادونه: «انتنا» وهو بين هذا الاستهواء وهذا الدعاء «حيران» موزع القلب، لا يدري أي الفريقين يجيب، ولا أي الطريقين يسلك، فهو قائم هناك شاخص متلفت⁽²⁾» «أتأمروننا أن نرجع الى الوراء بعد أن سعدنا المرتفع -بعد

¹) <https://bsr.onl/33355>

²) مدخل إلى تفسير القرآن وعلومه : عدنان محمد زرزور الناشر: دار القلم / دار الشاميه - دمشق / بيروت الطبعة: الثانية، 1419 هـ - 1998 م ج 1 ص 171

أن شممنا الهواء النقي الخالي من التلوث ونكون كالذي استهوته الشياطين⁽¹⁾ المنهج القرآني منهج فريد في التحذير من أخطر وسائل الغواية والاستهواءات وهي وسائل التواصل الاجتماعي التي أصبحت تنشر المقالات فيعمل على نشرها بعض الناس والترويج لها من غير التأكد من مصدرها. فأصبحت وسائل التواصل الاجتماعي تشكل خطر على المجتمع المسلم .

الإسلام هو الدين الذي ارتضاه الله لعباده المؤمنين، قال تعالى: ﴿الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتَمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيْتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا﴾ (المائدة : 3)، وهو الدين الكامل الشامل، المتضمن للسعادة والطمأنينة في الدارين والإسلام جاء ليخرج الناس من الظلمات إلى النور، ومن الضلالة إلى الهدى، وجاء ليبين للناس ما نزل إليهم من ربهم، وما يصلح أحوالهم. لذا كان تغيير ما بالنفس من أمراض وأوباء طريقاً للاستقامة قال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ﴾ (الرعد: 11). وتكرر النهي عن الغفلة، والتحذير من التماهي في مألوف العادات السيئة، والتقاليد المنحرفة. قال تعالى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ لَا يَرْجُونَ لِقَاءَنَا وَرَضُوا بِالْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَاطْمَأَنَّنُوا بِهَا وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ آيَاتِنَا غَافِلُونَ أُولَئِكَ مَاوَاهُمُ النَّارُ بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ﴾ (يونس: 7 - 8). وكان سبيل الأنبياء والصالحين هو محاولة الإصلاح، وتقويم الاعوجاج المستشري في جسد المجتمعات، والتحذير والتذكير، قال تعالى: ﴿إِنْ أُريدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ﴾ (هود: 88)، وقال: ﴿كِتَابٌ أَنْزَلَ إِلَيْكَ فَلَا يَكُنْ فِي صَدْرِكَ حَرَجٌ مِنْهُ تَتَذَكَّرُ بِهِ وَذَكَرَى لِلْمُؤْمِنِينَ﴾ (الأعراف: 2)، وقال: ﴿وَمَنْ أَعْرَضَ عَنْ ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا وَنَحْشُرُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ﴾ (طه: 124) . والرجوع لحقيقة الإسلام دون تحريف أو تبديل، والاستقامة على أمر الله جل وعلا، والثبات على شرعه، هو هدف كل من أراد رضا الله جل وعلا، ونشد الصراط المستقيم⁽²⁾ من أهم الوسائل والطرق التي على الأسرة المسلمة اتباعها من أجل تعظيم الفائدة والتقليل من السلبات التي تهدد الأسرة المسلمة، وهي:

⁽¹⁾ ((البيان في مداخل الشيطان : عبد الحميد جاسم أحمد الجاسم البلايي قدم له: محمد أحمد الراشد الناشر: مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت - لبنان الطبعة: السادسة، 1406 هـ - 1986 م ص91

⁽²⁾ ((الدكتور علي جمعة إلى أين : طلحة محمد المسير الطبعة: الأولى، 1432 هـ - 2011 م دار الكتب المصرية. 2011م ص66 و77

لا بد من إعادة تفعيل دور الأسرة والتركيز عليها بأن تكون -كما أرادها الإسلام- نواة المجتمع، بحيث تقوم بوقاية أعضائها وتحصينهم من الآثار السلبية للاستهواءات، فالأسرة عن طريق التربية والتنشئة الاجتماعية ومعرفة ما لها من حقوق وما عليها من واجبات تقوم بتعليم وإلزام أفراد الأسرة باتباع كل ما من شأنه أن يوصلهم إلى بر الأمان وإدامة سبل النجاح والانسجام فيما بين أعضائها، وكذلك على الأسرة المسلمة النظر إلى وسائل التطور التقني بشيء من الجدية والحزم، وعليها أن تحسن التقدير في التعامل مع هذه الوسائل، وذلك حتى نعتاد عليها بحيث تصبح نمط حياة لنا ولأفراد أسرتنا فيما بعد بدون أن تتسبب لنا في الإيذاء الفكري أو السلوكي أو النفسي⁽¹⁾.

عدم الارتباط بهذه الاستهواءات والمجذبات، حيث إنها أساسيات المشكلة لدى الأسرة المسلمة لا بد أن يكون الآباء قدوة للأبناء والآخرين، وذلك من خلال مراقبة النفس والسلوك وتنظيم الوقت⁽²⁾، وغرس مراقبة الله في نفس الفرد منذ طفولته.

اتباع نظام أسري محدد ومنظم مثل تخصيص وقت محدد يومياً لجلوس أفراد الأسرة مع بعضهم ومع الآخرين، والتواجد في غرفة الطعام وتناول الوجبات بشكل جماعي، وكذلك إغلاق هذه الأجهزة أو تحديد أوقات استخدامها، والعمل على ممارسة نشاطات رياضية أو ترفيهية بشكل جماعي، وتشجيع الأطفال على القراءة⁽³⁾، من خلال إنشاء مكتبة في البيت تساعدهم على ذلك.

عدم استقبال الأهل والأصدقاء أمام التلفاز أو أجهزة الحاسوب لتتاح الفرصة للتداول والتفاعل والتشارك في الأفكار والآراء. تدريب الأبناء على تقدير أولويات الحياة، بحيث لا يكون استخدام وسائل التطور التقني أو التعلق بها على حساب أشياء أخرى مثل الصلاة، الدراسة، الواجبات الأسرية والعلاقات الاجتماعية، بل لا بد من المتابعة والإرشاد المستمر من أجل إبعادهم عن دور المتلقي فقط، بل حثهم على الاستفادة من هذه الوسائل وتنمية قدراتهم الدينية والفكرية والأخلاقية والعلمية والروحية⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ شومان، محمد، الأسرة العربية ومواجهة البث الفضائي الأجنبي، جريدة الجزيرة، الثلاثاء، 1-3-1999

⁽²⁾ المخزومي، أمل، الألعاب الإلكترونية-مخاطر من السمّة إلى الانطوائية وضعف الشخصية وتشتيت الذهن، صحيفة الشرق الأوسط، العدد 223، ص13، تاريخ 2012/7/14.

⁽³⁾ الأطفال في ظل التكنولوجيا: كيف نشجعهم على القراءة، انظر: 15486=alyaseer.net/vb/showthread.php?t=

⁽⁴⁾ الجميل، سيار، العونة والمستقبل - إستراتيجية التفكير، الطبعة الأولى، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، ص99.

توظيف هذه الوسائل في نشر الإسلام ورسائله والدعوة إلى الله وخدمة القرآن الكريم بالإضافة إلى نشر الفضائل والمثل والقيم الإسلامية وكل ما يخدم الإنسانية في شتى أنواع العلوم من تربية وتعليم وصحة ورياضة، وذلك من خلال إنشاء القنوات الفضائية الهادفة ورعاية الشباب المبدع لإثراء محتوى هذه الوسائل بالبرامج والمعلومات المفيدة⁽¹⁾

المطلب الثالث: أساليب القرآن في التنشئة الأسرية السليمة

ان أساليب القرآن في التنشئة الأسرية السليمة منبعها من أساليب الدعوة الى الله التي ينبغي ان نربى عليها اسرنا وهذه الأساليب. بمعانيها العميقة لا زالت ولن تزال تؤيد العلم في اتجاهاته السليمة، واكتشافاته لمظاهر الكون لمعرفة أسرارها، وذلك بعكس الأديان الأخرى التي عاشت في صراع مرير مع العلم حتى الآن⁽²⁾. وهذه الأساليب فضلا عن تأديتها مهام العبادات والتكاليف والأحكام الشرعية ... هي أساليب جمالية ونصوص أدبية امتاعية، تقوم اللسان، وتعلم البيان، وترقق المشاعر.. وكلما قرئت اطمأنت بها النفوس، واقشعرت منها الجلود خشية لله وخضوعا لعظمته: ﴿الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ﴾ (الرعد/28)، ﴿اللَّهُ نَزَّلَ أَحْسَنَ الْحَدِيثِ كِتَابًا مُتَشَابِهًا مَثَانِيَ تَقْشَعْرُ مِنْهُ جُلُودُ الَّذِينَ يَخْشَوْنَ رَبَّهُمْ ثُمَّ تَلِينُ جُلُودُهُمْ وَقُلُوبُهُمْ إِلَى ذِكْرِ اللَّهِ ...﴾ (الزمر/23). ومن مقومات هذه الأساليب أنها قامت على الحق: ﴿أَمْ يَقُولُونَ افْتَرَاهُ بَلْ هُوَ الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ ...﴾ (السجدة/2). وعلى الصدق: ﴿وَمَنْ أَصْدَقُ مِنَ اللَّهِ قِيلًا﴾ (النساء/122). وعلى الوضوح والإبانة: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَكُمْ بُرْهَانٌ مِنْ رَبِّكُمْ وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكُمْ نُورًا مُبِينًا﴾ (النساء/174). وعلى اليسر: ﴿وَلَقَدْ يَسَّرْنَا الْقُرْآنَ لِلذِّكْرِ فَهَلْ مِنْ مُدَكِّرٍ﴾ (القمر/17). وعلى الحكمة والموعظة الحسنة والمجادلة بالتي هي أحسن: ﴿ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ...﴾ (النحل/125). وهي أساليب لا باطل فيها: ﴿... لا يَأْتِيهِ الْبَاطِلُ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَلَا مِنْ خَلْفِهِ ...﴾ (فصلت/42). ولا كذب: ﴿... مَا كَانَ حَدِيثًا يُفْتَرَى ...﴾ (يوسف/111). ولا عسر ولا

⁽¹⁾ المخزومي، أمل. الألعاب الإلكترونية-مخاطر من السمنة إلى الانطوائية وضعف الشخصية وتشتيت الذهن. صحيفة الشرق الأوسط، العدد 223، ص13، تاريخ 2012/7/14

⁽²⁾ كتاب أساليب الدعوة إلى الله في القرآن الكريم ص130 خصائص هذه الأساليب - المكتبة الشاملة الحديثة

حرج: ﴿ ... وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ ... ﴾ (الحج/78) . ولا لغو ولا لهو.. ﴿ وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا لَاعِبِينَ لَوْ أَرَدْنَا أَنْ نَتَّخِذَ لَهَوًا لَآتَخَذْنَاهُ مِنْ لَدُنَّا إِنْ كُنَّا فَاعِلِينَ بَلْ نَقْذِفُ بِالْحَقِّ عَلَى الْبَاطِلِ فَيَدْمَغُهُ فَإِذَا هُوَ زَاهِقٌ ... ﴾ (الأنبياء/16-18) فقد أوجبت الشريعة الإسلامية على الآباء أن يحسنوا تربية أبنائهم ورعايتهم، وحرمت تضييعهم وتضييع حقوقهم، وشرعت الكثير من الأحكام لحفظ الأبناء؛ ليؤدي هذا الحفظ المعضد الذي وجب لأهله [2]، وإن الله - تعالى - أوجب على الوالد أن يقي أهله من النار، وما يكون ذلك إلا بالتربية الصالحة المستمدة من القرآن الكريم؛ قال الله - تعالى - : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ ﴾ (التحریم: 6) قال السعدي في تفسير هذه الآية: "فالأولاد عند والديهم موصى بهم، فإما أن يقوموا بتلك الوصية، وإما أن يضيعوا؛ فيستحقوا بذلك الوعد والعقاب، ووقاية الأهل والأولاد بتأديبهم وتربيتهم، وإجبارهم على أمر الله⁽¹⁾ فصاحب الهمة العالية هو الذي يقي نفسه وأهله من العذاب؛ وذلك بترك المعاصي، وفعل الطاعات؛ فالمسلم الواجب عليه أن يصلح نفسه أولاً، ويقي نفسه شر النار وغضب الجبار، ثم يتجه ثانياً إلى تكوين أسرته على مبادئ الدين الحنيف، ويغرس في نفوسهم أدب القرآن الكريم، والفضائل الإسلامية العليا⁽²⁾

ولا نجد تصويراً لأثر الأسرة في تنشئة الطفل السليم أبلغ في التعبير من قوله - تعالى - : ﴿ وَالْبَلَدُ الطَّيِّبُ يَخْرِجُ نَبَاتُهُ بِإِذْنِ رَبِّهِ وَالَّذِي خَبثَ لَا يَخْرِجُ إِلَّا نَكْداً كَذَلِكَ نُصَرِّفُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَشْكُرُونَ ﴾ [الأعراف: 58]، فما أشبه الأسرة بالأرض الخصبة الطيبة التي تنبت أطفالاً ذوي طباع خيرة نقية، وسلوك نبيل، وما أشبه الأسرة المنهارة في أخلاقها وسلوكها بالأرض الخبيثة التي لا تنبت إلا نباتاً قليلاً حجمه ونفعه، فتخرج أطفالها بطباع قاسية وسلوك سيئ⁽³⁾ قال - تعالى - : ﴿ وَإِذِ ابْتَلَى إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ ﴾ [البقرة: 124]، قال السعدي في تفسير هذه الآية: "أي:

⁽¹⁾ تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان المعروف بـعبد الرحمن بن ناصر السعدي ص 166، وانظر: زاد المسير في علم التفسير. الإمام أبي الفرج جمال الدين عبد الرحمن بن علي بن محمد الجوزي القرشي البغدادي. الطبعة الأولى (1384هـ - 1965م) ج6، ص48، و تفسير التحرير والتنوير - تأليف سماحة الأستاذ الإمام الشيخ محمد الطاهر بن عاشور - دار سنحون ج28 ص327

⁽²⁾ انظر: التفسير الواضح محمد محمود حجازي. مطبعة الاستقلال الكبرى. الطبعة السادسة (1389هـ - 1956م) ج3، ص705

⁽³⁾ انظر: علم النفس التربوي في الإسلام، ص 106

يقتدون بك في الهدى، ويمشون خلفك إلى سعادتهم الأبدية، ويحصل لك الثناء الدائم، والأجر الجزيل، والتعظيم من كل أحد. وهذه - لعمر الله - أفضل درجة تنافس فيها المتنافسون، وأعلى مقام شمر إليه العاملون، وأكمل حالة حصلها أولو العزم من المرسلين وأتباعهم، من كل صديق متبع لهم، داعٍ إلى الله وإلى سبيله، فلما اغتبط إبراهيم - عليه السلام - بهذا المقام، وأدرك هذا، طلب ذلك لذريته؛ لتعلو درجته ودرجة ذريته، وهذا أيضاً من إمامته، ونصحه لعباد الله، ومحبه أن يكثر فيهم المرشدون؛ فله عظمة هذه الهمم العالية، والمقامات السامية⁽¹⁾ وحرص إبراهيم - عليه السلام - كل الحرص على تربية أبنائه على هذا المبدأ العظيم، الذي هو التوحيد، وذلك في دعواته: ﴿وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا الْبَلَدَ آمِنًا وَاجْنُبْنِي وَبَنِيَّ أَنْ نَعْبُدَ الْأَصْنَامَ﴾ [إبراهيم: 35]، وفي موضع آخر: ﴿رَبَّنَا وَاجْعَلْنَا مُسْلِمِينَ لَكَ وَمَنْ ذُرِّيَّتَنَا أُمَّةً مُسْلِمَةً لَكَ وَأَرِنَا مَنَاسِكَنَا وَتُبْ عَلَيْنَا إِنَّكَ أَنْتَ التَّوَّابُ الرَّحِيمُ﴾ [البقرة: 128]، فكان هذا أسلوب إبراهيم - عليه السلام - في تربية أبنائه، فأول أمر هو الأهل والأولاد، فصب همته على إصلاحهم ودعوتهم، فكان هذا الأسلوب وتلك التوصايا الميمونة في عقبه ونسله، فكل واحد من أبنائه كان موحداً يعبد الله ويربِّي على ذلك ولده، ويحذرهم من الشرك بالله، ولتتأمل مسيرة يعقوب بن إسحاق - عليهما السلام - وهو في سياق الموت، لقد جمع أولاده الاثني عشر وراح يوصيهم: ﴿أَمْ كُنْتُمْ شُهَدَاءَ إِذْ حَضَرَ يَعْقُوبَ الْمَوْتَ إِذْ قَالَ لِبَنِيهِ مَا تَعْبُدُونَ مِنْ بَعْدِي قَالُوا نَعْبُدُ إِلَهَكَ وَإِلَهَ آبَائِكَ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ إِلَهاً وَاحِداً وَنَحْنُ لَهُ مُسْلِمُونَ﴾ [البقرة: 133]، وهكذا فإن تربية الأولاد على الإيمان بالله - تعالى - دأب المرسلين، ونهج الأنبياء، وهو النهج القويم، والصراط المستقيم. منها قوله - تعالى -: ﴿وَادْكُرْ فِي الْكِتَابِ إِسْمَاعِيلَ إِنَّهُ كَانَ صَادِقَ الْوَعْدِ وَكَانَ رَسُولاً نَبِيًّا وَكَانَ يَأْمُرُ أَهْلَهُ بِالصَّلَاةِ وَالزَّكَاةِ وَكَانَ عِنْدَ رَبِّهِ مَرْضِيًّا﴾ [مريم: 54، 55]، وقال - تعالى -: ﴿الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ﴾ [الحج: 41]، وهنا يبرز لنا دور الأب كقدوة، إن إبراهيم - عليه السلام - والذي قال عنه ربه - تبارك وتعالى -: ﴿وَإِبْرَاهِيمَ الَّذِي وَفَّى﴾ [النجم: 37]، لما وفَّى بكل ما أمر به، أعطى القدوة لابنه الذي استجاب وأطاع؛ لأنه قد تربى على ذلك

(1) انظر: تيسير الكريم الرحمن ص 59.

الخاتمة

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وعلى آله وصحبه ومن اهتدى بهداه إلى يوم الدين. وبعد

فشملت الدراسة تعريف التشاور وبيان حرص القرآن والسنة على مبدأ التشاور الاسرى وأثره في معالجة الاستهواءات العصرية متناولة مفهوم الاستهواء ودور الجلسات التشاورية الاسرية في مواجهته والاستفادة مناساليب القران في التنشئة الاسرية السليمة

نتائج البحث:

من خلال البحث توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية

- عدالة الإسلام وتفردته المتميز في توزيع المسؤوليات من حقوق وواجبات داخل الأسرة وفق الخصوصيات الفطرية والخلقية والنفسية لكل فرد من أفرادها، فهي مسؤوليات متكاملة وليست منفصلة عن بعضها البعض.
- فهمنا لحقيقة الحقوق والواجبات الأسرية ومقاصدها العامة والضرورة الملحة لتطبيقها في البيوت يجعل من أسرنا أسراً مؤمنة متماسكة من داخلها، حصينة في ذاتها
- مواجهة الاستهواءات التي نتجت من التطور التقني الذي يعتبر سلاح ذو حدين بالنسبة للأسرة المسلمة، إن أحسنت استخدامه تصبح أسرة ناجحة وآمنة في التكيف مع التغيرات واجتياز المعوقات، وعكس ذلك أساءة استخدامه
- وتوصي الدراسة بما يلي:
- إجراء المزيد من الدراسات والاحصائيات المتخصصة التي تبين آثار الجلسات الأسرية والاجتماعات على الأسرة المسلمة
- تنمية الوعي لدى الأسرة المسلمة بسبلات وسائل الاستهواء وكيفية التغلب عليها وذلك من أجل الحفاظ على خصوصية الأسرة المسلمة وثقافتها وتفردتها.

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم.

- أحكام القرآن - أبي بكر محمد بن عبد الله المعروف بابن العربي - تحقيق علي محمد البجاوي - دار الفكر العربي
- اللباب في علوم الكتاب المؤلف: أبو حفص سراج الدين عمر بن علي بن عادل الحنبلي الدمشقي النعماني (المتوفى: 775هـ) المحقق: الشيخ عادل أحمد عبد الموجود والشيخ علي محمد معوض الناشر: دار الكتب العلمية - بيروت / لبنان الطبعة: الأولى، 1419 هـ - 1998م ص184
- البداية والنهاية- أبو الفداء الحافظ بن كثير- مكتبة المعارف - بيروت - (1411هـ - 1990م)
- التفسير الوسيط للقرآن الكريم المؤلف: محمد سيد طنطاوي الناشر: دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، الضجالة - القاهرة الطبعة: الأولى يناير 1997
- التحرير والتنوير «تحرير المعنى السديد وتنوير العقل الجديد من تفسير الكتاب المجيد» المؤلف: محمد الطاهر بن محمد بن محمد الطاهر بن عاشور التونسي (المتوفى: 1393هـ) الناشر: دار التونسية للنشر - تونس سنة النشر: 1984
- الجامع لأحكام القرآن = تفسير القرطبي المؤلف: أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح الأنصاري الخزرجي شمس الدين القرطبي (المتوفى: 671هـ) تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش الناشر: دار الكتب المصرية - القاهرة الطبعة: الثانية، 1384هـ - 1964م
- التفسير الواضح محمد محمود حجازي. مطبعة الاستقلال الكبرى، الطبعة السادسة (1389هـ - 1956م)
- أساس البلاغة - جار الله أبي القاسم محمود بن عمر الزمخشري - دار صادر - بيروت - لبنان - الطبعة الأولى (1412هـ - 1992م)
- الاستيعاب في معرفة الأصحاب - أبي عمر يوسف بن عبد الله بن محمد بن عبد البر القرطبي - تحقيق الشيخ علي محمد معوض والشيخ عادل أحمد عبد الموجود - دار الكتب العلمية - بيروت - لبنان - الطبعة الأولى (1415هـ - 1995م).
- الإصابة في تمييز الصحابة - شهاب الدين أبي الفضل أحمد بن علي العسقلاني المعروف بابن حجر - مكتبة الكليات الأزهرية - الطبعة الأولى (1396هـ - 1976م)
- الأعلام قاموس تراجم لأشهر الرجال والنساء من العرب والمستعربين والمستشرقين - دار العلم للملايين - بيروت - لبنان - الطبعة السادسة عشر (2005م)
- الشورى في الشريعة الإسلامية المؤلف: القاضي حسين بن محمد المهدي تقديم: د. عبدالعزيز المقالح مكتبة المحامي: أحمد بن محمد المهدي طبعة 2006م

- المخزومي، أمل، الألعاب الإلكترونية-مخاطر من السمنة إلى الانطوائية وضعف الشخصية وتشتيت الذهن، صحيفة الشرق الأوسط، العدد 223، ص13، تاريخ 2012/7/14
- الأطفال في ظل التكنولوجيا: كيف نشجعهم على القراءة، انظر: 15486=alyaseer.net/vb/showthread.php?t
- الجميل، سيار، العولة والمستقبل- إستراتيجية التفكير، ط1، ص99، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان
- أسد الغابة في معرفة الصحابة - عز الدين بن الأثير أبي الحسن علي بن محمد الجزري - كتاب الشعب .
- تفسير ابن عرفة : محمد بن محمد ابن عرفة الورغمي التونسي المالكي، المحقق: حسن المناعي . مركز البحوث بالكلية الزيتونية - تونس، الطبعة: الأولى، 1986 م.
- سير أعلام النبلاء، شمس الدين الذهبي، الطبعة الثالثة، الناشر: مؤسسة الرسالة 1405 هـ 1985م
- التفسير الوسيط للقرآن الكريم المؤلف: مجموعة من العلماء بإشراف مجمع البحوث الإسلامية بالأزهر الناشر: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية الطبعة: الأولى، (1393 هـ = 1973 م) - (1414 هـ = 1993 م)
- أساليب الدعوة إلى الله في القرآن الكريم - خصائص هذه الأساليب - المكتبة الشاملة الحديثة
- تفسير الإمام ابن عرفة المؤلف: محمد بن محمد ابن عرفة الورغمي التونسي المالكي، أبو عبد الله (المتوفى: 803هـ) المحقق: د. حسن المناعي الناشر: مركز البحوث بالكلية الزيتونية - تونس الطبعة: الأولى، 1986 م
- تفسير الجلالين المؤلف: جلال الدين محمد بن أحمد المحلي (المتوفى: 864هـ) وجلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي (المتوفى: 911هـ) الناشر: دار الحديث - القاهرة الطبعة: الأولى
- تفسير النسفي (مدارك التنزيل وحقائق التأويل) المؤلف: أبو البركات عبد الله بن أحمد بن محمود حافظ الدين النسفي (المتوفى: 710هـ) حققه وخرج أحاديثه: يوسف علي بديوي راجعه وقدم له: محيي الدين ديب مستو الناشر: دار الكلم الطيب، بيروت الطبعة: الأولى، 1419 هـ - 1998 م
- تفسير المراغي المؤلف: أحمد بن مصطفى المراغي (المتوفى: 1371هـ) الناشر: شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده بمصر الطبعة: الأولى، 1365 هـ - 1946 م

- تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان المعروف ب.عبدالرحمن بن ناصر السعدي
- جامع البيان عن تأويل آي القرآن المؤلف: محمد بن جرير بن يزيد بن كثير بن غالب الأملي، أبو جعفر الطبري (المتوفى: 310هـ) تحقيق: الدكتور عبد الله بن عبد المحسن التركي بالتعاون مع مركز البحوث والدراسات الإسلامية بدار هجر الدكتور عبد السند حسن يمامة الناشر: دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان الطبعة: الأولى، 1422 هـ - 2001
- زاد المسير في علم التفسير - الإمام أبي الفرج جمال الدين عبد الرحمن بن علي بن محمد الجوزي القرشي البغدادي - الطبعة الأولى (1384هـ - 1965م)
- دكتور علي جمعة إلى أين المؤلف: طلحة محمد المسير الطبعة: الأولى، 1432 هـ - 2011 م رقم الإيداع بدار الكتب المصرية: 14510 / 2011 ص 66 و 77 مجلة الفرقان الالكترونية (<http://hoffaz-org.3albal.com/alforqan/details.php?id=192>)، التكنولوجيا وأثرها على العلاقات الاجتماعية، 2008
- عقيل، أديب، التلفزيون وتحديات التنشئة الاجتماعية، مجلة النبأ، العدد 64، 2001
- شومان، محمد، الأسرة العربية ومواجهة البث الفضائي الأجنبي، جريدة الجزيرة، الثلاثاء، 1-3-1999
- شمس العلوم ودواء كلام العرب من الكلوم : نشوان بن سعيد الحميري اليمني (المتوفى: 573هـ) المحقق: د حسين بن عبد الله العمري - مطهر بن علي الإيراني - د يوسف محمد عبد الله الناشر: دار الفكر المعاصر (بيروت - لبنان)، دار الفكر (دمشق - سورية) الطبعة: الأولى، 1420 هـ - 1999 م
- مرويات غزوة الحديبية جمع وتخريج ودراسة المؤلف: حافظ بن محمد عبد الله الحكمي الناشر: مطابع الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية الطبعة: 1406هـ
- معجم مقاييس اللغة المؤلف: أحمد بن فارس بن زكرياء القزويني الرازي، أبو الحسين (المتوفى: 395هـ) المحقق: عبد السلام محمد هارون الناشر: دار الفكر عام النشر: 1399 هـ - 1979 م، ص 227
- المصباح المنير في غريب الشرح الكبير : أحمد بن محمد بن علي الفيومي ثم الحموي، أبو العباس (المتوفى: نحو 770هـ) الناشر: المكتبة العلمية - بيروت

القيادة الابداعية بالجامعات السودانية ودورها في دعم التنمية المستدامة Creative leadership in Sudanese universities and its role in supporting sustainable development

د/انتصار مقبول الجبلاني السيد

جامعة الملك خالد

الكلية التطبيقية بخميس مشيط/إدارة الأعمال

المملكة العربية السعودية

ملخص البحث

هدفت الدراسة الى بيان دور الجامعات السودانية في تعزيز التنمية المستدامة. كما هدفت الى التعرف على قياس استخدام القيادة الابداعية في الجامعات السودانية بأبعادها المتمثلة في (تشجيع الإبداع، حل المشاكل واتخاذ القرارات، والقابلية للتغيير وروح المخاطرة) كمتغير مستقل في تعزيز التنمية المستدامة مقاسة بعدد من الأبعاد (رؤية ورسالة الجامعة، استدامة الجامعة، تجديد مناهجها، دور الجامعات في المجتمع، مشاركات الجامعات في المبادرات العالمية، دعم الجامعات للبحث العلمي، توافق برامج الجامعات مع معايير الجودة، والإرتقاء بالخدمات المقدمة للطالب) كمتغير تابع. اعتمد الباحث في الدراسة مصادر ثانوية اقتصت في هذا المجال والمتمثلة في الكتب والدراسات السابقة ومواقع الشبكة العنكبوتية، وتم بناء استبانة كمصادر اولية لجمع بيانات البحث. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لاختبار فرضيات الدراسة. اظهرت نتائج الدراسة عدم تطبيق أبعاد القيادة الابداعية بأبعادها المذكورة في الدراسة، واثبتت عدم دعم القيادة بالجامعات السودانية لمفهوم التنمية المستدامة. اظهرت الدراسة كذلك وجود علاقة بين بعد (تشجيع الابداع والقابلية للتغيير وروح المجازفة) والتنمية المستدامة. كما اثبتت عدم وجود استجابة لعناصر التنمية المستدامة مع التغيرات في عناصر حل المشاكل واتخاذ القرار. وأوصت الباحثة ببذل مزيد من الجهد لرفع مستوى تطبيق القيادة الابداعية بالجامعات السودانية لتتمكن من لعب الدور المنوط بها لدعم التنمية المستدامة. كما أوصت الدراسة بإجراء مزيد من الدراسات وذلك بإجراء الاختبار على مقومات القيادة الابداعية الأخرى المذكورة في أدبيات الموضوع.

Abstract

The study aimed to clarify the role of Sudanese universities in promoting sustainable development, and also aimed to identify the use of creative leadership in Sudanese universities represented in (encouraging creativity, solving problems, decision-making, susceptibility to change and the spirit of risk) as an independent variable in promoting sustainable development measured by a number of Dimensions (Vision and Mission of the University, University sustainability, renewal of its curricula, the role of universities in society, participation of universities in global initiatives, support of universities for scientific research, compatibility of university programs with quality standards, and upgrading services provided to students) as a dependent variable. Previous studies and websites, and a questionnaire was built as primary sources for collecting research data. The researcher used the descriptive analytical method to test the study hypotheses. The results of the study showed the lack of application of the dimensions of creative leadership mentioned in the study, and proved that the leadership in Sudanese universities did not support the concept of sustainable development. The study also showed a relationship between the dimension (encouraging creativity, susceptibility to change and the spirit of risk taking) and sustainable development. It also demonstrated the lack of response to the elements of sustainable development with changes in the elements of problem solving and decision-making. The researcher recommended making more effort to raise the level of application of creative leadership in Sudanese universities to be able to play the role entrusted to it to support sustainable development. The study also recommended conducting more studies to test other components of creative leadership mentioned in the subject literature.

المبحث الاول

منهجية وأدوات البحث

مقدمة

التنمية المستدامة عملية تحول المجتمع في سلوكه وتصرفاته ذلك أن التنمية لا تتم الا بوجود اناس تكون معارفهم العلمية متقدمة ويعملون على نشر هذه المعارف من أجل إيجاد رأي عام مستنير(ضياء2018). تلك المعارف العلمية تكتسب من خلال الجامعات، حيث تكتسب الجامعة الطالب قيم وسلوكيات تنمي مهاراته واتجاهاته واحساس المسؤولية تجاه المجتمع وحل المشاكل بالطرق والاساليب العلمية والبحوث. فالجامعات لها دور في تعزيز التنمية المستدامة حيث أنها كما ذكر(جيفري2019) تهتم بإنتاج المعارف العلمية والاجتماعية، تدريب المعلمين الذين يؤهلون الأجيال القادمة، تأهيل العلماء لإدارة المنظمات المؤسسات، كما تهتم أيضاً بتشخيص التحديات التي تواجه مرتكزات التنمية المستدامة بأركانها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ذلك ان على الجامعات أن تتبنى الانفتاح على المجتمع وتقوية الروابط به وتقديم المشورة والمساهمة في حل مشكلاته ومساعدته في الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية بتوفير القوى البشرية المدربة.

تواجه الجامعات عامة والسودانية بوجه الخصوص تحديات ومشاكل للقيام بدورها في تعزيز التنمية المستدامة. تعددت هذه التحديات وعلى رأسها معوقات الابداع. وقد ذكرت (نهى 2016) أن معوقات الابداع تمثلت في:

المعوقات التنظيمية والتي تمثلت في(نظم الترقية والحوافز والتعيين والرواتب وتقييم الأداء)

المعوقات الاجتماعية تمثلت في القيم والعادات والتقاليد، والاتجاهات والضغوط الاجتماعية.

المعوقات الادراكية وذلك يعني اقتصار الفرد على رؤية الامور والقضايا التي تهتمه واهمال القضايا ذات الصلة بالمشكلة.

المعوقات البيئية وهي عبارة عن جملة الظروف الخاصة التي تحيط بالشخص وتؤثر في تحديد أهدافه وتوجيه سلوكه، مثل التدهور الاقتصادي والاجتماعي، رداءة الجو الاداري،

عدم كفاية الموارد والمصادر، انخفاض مستوى التعليم والثقافة، ووجود رئيس دكتور لا يقدر الأفكار المبدعة، ضعف الحوافز المادية والمعنوية في بيئة العمل. المعوقات الشخصية (المقدرة على حل المشاكل واتخاذ القرار، توفر روح المخاطرة وقبول التغيير، مهارة تشجيع الابداع).

الكلمات المفتاحية: القيادة الابداعية والتنمية المستدامة

مشكلة الدراسة

تواجه الجامعات السودانية كثير من التحديات (التنظيمية، الاجتماعية، الادراكية، البيئية والشخصية، كما ذكر آنفاً هذه التحديات هي معوقات الابداع. لضمان نجاح هذه الجامعات عليها مواجهة تلك التحديات لمواجهة التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية مثل برامج التنمية المستدامة وعكسها داخل الجامعات. من وجهة نظر الباحثة أن ابرز وأهم هذه التحديات هي المعوقات الشخصية والتي تمثل خصائص وأبعاد القيادة الابداعية (المقدرة على حل المشاكل واتخاذ القرار، توفر روح المخاطرة وقبول التغيير، مهارة تشجيع الابداع)، ومن هنا برزت مشكلة البحث حيث أن مواجهة هذه التحديات والمعوقات الشخصية من شأنه أن يساهم في احتواء كل المعوقات والتحديات الأخرى (التنظيمية، الادراكية والبيئية). بناء على ما ورد تمثلت مشكلة البحث في الاجابة عن السؤال الرئيسي (ما دور القيادة الابداعية بالجامعات السودانية في تعزيز التنمية المستدامة) وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- 1/ هل تتوفر مقومات وأبعاد القيادة الابداعية في الجامعات السودانية؟
- 2/ هل تعمل القيادات الجامعية على مختلف مستوياتها على تعزيز التنمية المستدامة؟
- 3/ هل تسعى القيادات الجامعية الى تخريج أجيال باحثة مبدعة مفكرة وتخترع وتقود وتصبح إمتداد لقيادة مبدعة؟

أهداف الدراسة

- تمثل الهدف العام وفقاً لمشكلة الدراسة في معرفة العلاقة بين القيادة الابداعية والتنمية المستدامة، تفرعت من هذا الهدف أهداف فرعية يمكن صياغتها كالآتي:
- 1/ معرفة مدى توفر مقومات القيادة الابداعية المعتمدة في الدراسة.
 - 2/ معرفة مدى تعزيز قيادات الجامعات للتنمية المستدامة.
 - 3/ معرفة العلاقة بين مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات وعناصر التنمية المستدامة.

4/ معرفة العلاقة بين توفر روح المخاطرة وقبول التغيير وعناصر التنمية المستدامة.

5/ معرفة العلاقة بين مهارة تشجيع الابداع وعناصر التنمية المستدامة.

أهمية الدراسة

جاءت أهمية الدراسة من الآتي:

1/ أهمية الجامعات ودورها في المجتمع من حيث الرؤية والرسالة والأهداف.

2/ ضرورة تأهيل عناصر بشرية مدربة وباحثة لخدمة المجتمع.

3/ أهمية القيادة الإبداعية ودعمها للتنمية المستدامة.

4/ ضرورة دعم البحث العلمي مادياً ومعنوياً.

5/ تعتبر الدراسة امتداد لدراسات سابقة وأساس لدراسات مستقبلية تخدم المجتمع.

6/ تقديم توصيات يستفاد منها في مجال القيادات بالجامعات ودور الجامعات في التنمية

المستدامة وأهميتها.

فرضيات الدراسة

بناء على ما جاء في مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها تمت صياغة فرضيات

تقيس أثر أبعاد وعناصر القيادة الإبداعية على التنمية المستدامة كآلاتي:

1/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد تشجيع الابداع وعناصر التنمية المستدامة.

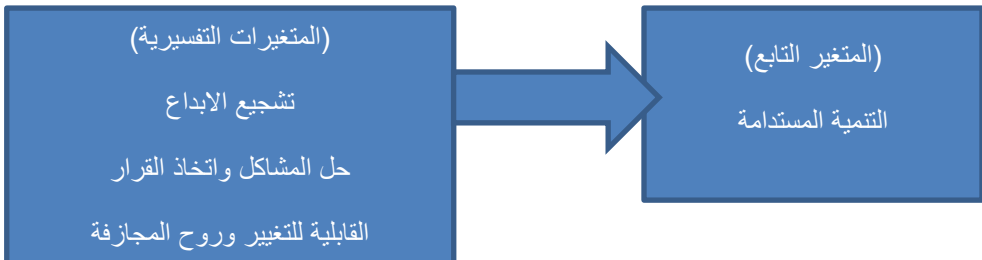
2/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد حل المشكلات واتخاذ القرارات

وعناصر التنمية المستدامة.

3/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد القابلية للتغيير وروح المخاطرة

وعناصر التنمية المستدامة.

نموذج الدراسة



منهجية وأدوات الدراسة :

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الذي يعتمد على وصف الظاهرة وصفاً دقيقاً كما يشمل المنهج تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل الى نتائج. صممت الاستبانة بعدد (27) سؤال لاختبار فرضيات الدراسة وتم توزيعها على عينة من مجتمع الدراسة الذي يشمل العاملين بالجامعات السودانية بمختلف فئاتهم الوظيفية المتباينة ونوعهم .بلغ عدد الاستبانات التي تم تجميعها حوالي (282) استبانة الكترونية وقد رأت الباحثة انها تكفي لاختبار الفرضيات حيث ان هنالك تكافؤ في الجامعات بالسودان من حيث اللوائح والقوانين والأنظمة.

تناولت الدراسة عدد من أبعاد القيادة الابداعية التي يرى الباحث أنها من أكثر الأبعاد التي تؤثر على التنمية المستدامة حيث يمتد تأثيرها على سائر التحديات التي تواجه التنمية المستدامة بالجامعات السودانية، وتم وضعها كمحاور في استبانة الدراسة وقد تمثلت الأبعاد في:

- 1/ التشجيع الابداعي.
- 2/ حل المشاكل واتخاذ القرارات.
- 3/ روح المخاطرة والقابلية للتغيير.

اضافة الى ذلك تناولت الدراسة عدد من أبعاد التنمية المستدامة التي يمكن للجامعات الحكومية ممثلة في قياداتها تعزيزها. وتمثلت أبعاد التنمية المستدامة في: (رؤية ورسالة الجامعة، استدامة الجامعة، تجديد مناهجها، دور الجامعات في المجتمع، مشاركات الجامعات في المبادرات العالمية، دعم الجامعات للبحث العلمي، توافق برامج الجامعات مع معايير الجودة، والإرتقاء بالخدمات المقدمة للطلاب).

لضمان صدق اداة الدراسة تم عرض الاستبانة على عدد من الاساتذة في مجال العلوم الادارية الاحصاء بجامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية وجامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية وجامعة وادي النيل بجمهورية السودان . تم استخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل الاستبانات واعتمدت الباحثة اسلوب الانحدار المتعدد للوصول الى النتائج، حيث اعتبرت متغير القيادة الابداعية بعناصره المختلفة متغيرات مفسرة والتنمية المستدامة متغير تابع.

الدراسات السابقة :

1/دراسة عبد الله وآخرون (2015) بعنوان "التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والابعاد" يهدف البحث الى تطبيق المفاهيم الخاصة بالتنمية المستدامة وتطبيقها على القطاعات الاقتصادية وتنميتها مع بيان دور الاطراف الفاعلة في التنمية المستدامة والاستفادة من تجارب الشعوب المتقدمة لتحقيق تنمية مستدامة للموارد الطبيعية والبشرية . وتمثلت مشكلة البحث في سؤال رئيسي هو(ماهو مفهوم التنمية المستدامة عناصرها وأبعادها ؟)

واوضحت الدراسة عدد من ابعاد التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي، البعد البيئي ، البعد الاجتماعي والبعد التكنولوجي).

2/دراسة ضياء(2018) بعنوان "الدور المأمول من الجامعات الفلسطينية في تعزيز التنمية المستدامة"

هدفت الدراسة التعرف على الدور المأمول من الجامعات الفلسطينية في تعزيز التنمية المستدامة. ويستعرض الباحث في هذه الدراسة مفهوم التنمية المستدامة وأهميتها ، ومتطلبات عملية ربط الجامعات الفلسطينية بعملية التنمية المستدامة، وكذلك التحديات التي تواجه الجامعات الفلسطينية في تحقيق التنمية المستدامة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المكتبي للتعرف على الادبيات المتعلقة بالجامعات والتنمية المستدامة. وبينت الدراسة أن الاهتمام برأس المال الفكري والعمل على توجيه البحث العلمي وتحقيق تنمية اقتصادية و اجتماعية مستدامة. وكذلك توطيد العلاقات الخارجية بين الجامعات الفلسطينية والجامعات الدولية وزيادة اهتمام الجامعات. وأيضاً تحويل دور الجامعات الفلسطينية بالتعليم التقني والتعليم القائم على الإبداع والابتكار من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل. مما يساهم في تعزيز التنمية المستدامة.

3/دراسة (نهى عواد 2016) بعنوان "دور القيادة الإبداعية في تحسين مستوى الثقافة التنظيمية في وزارة الصحة الفلسطينية "

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر سمات القيادة الإبداعية لدى المسؤولين في وزارة الصحة الفلسطينية، والتعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة الصحة الفلسطينية، كما هدفت إلى اختبار طبيعة العلاقة بين القيادة

الإبداعية والثقافة التنظيمية بوزارة الصحة الفلسطينية. أظهرت النتائج أن نسبة القيادة الإبداعية لدى المسؤولين في وزارة الصحة الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية 6.80%، وأن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة الصحة الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية بلغ 4.75%، وأظهرت النتائج أيضاً أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإبداعية بأبعادها المختلفة وبين الدرجة الكلية للثقافة التنظيمية السائدة في وزارة الصحة الفلسطينية بالمحافظات الجنوبية. أوصت الدراسة العمل على تعزيز ورفع مستوى أداء مديري الوزارة من خلال إلحاقهم بالدورات التدريبية في مجال القيادة ولا سيما القيادة الإبداعية، أن يعمل مديري الوزارة على تنمية ثقافة تنظيمية ايجابية داخل الوزارة من خلال توفير أجواء مريحة للعمل وإقامة علاقات طيبة مع كافة العاملين، وخلق مناخ تنظيمي يشجع على الانجاز والتميز و أن يولي صانعو القرار في وزارة الصحة الابداع القيادي ما يستحق من أهمية عند إختيارهم لمن يشغل منصب مدير.

4/دراسة فدوى (2019) بعنوان "مقومات القيادة الإبداعية وأثرها في الأداء المؤسسي" هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر القيادة الإبداعية في الأداء المؤسسي وقد تم تطبيقها على القيادات العليا والوسطي في شركة MTN -سودان للإتصالات. استخدمت الباحثة في الدراسة المنهج التحليلي الوصفي، والتاريخي وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط موجبة بين مقومات القيادة الشخصية والتنظيمية والأداء المؤسسي في متغيراته الأربعة (أداء الموارد البشرية الأداء المالي والأداء الانتاجي والأداء التسويقي) وأن هناك تطبيقاً لبعض مقومات القيادة الإبداعية الشخصية والتنظيمية. وقد أوصت الدراسة بعدد من التوصيات مثل التأكيد على أن وجود القيادة الإبداعية في المنظمات ضرورة ملحة يفرضها واقع اليوم والذي يقوم على مبدأ التنافس وفاعلية الأداء لتحسين صورة المنظمة ودعم موقعها وضرورة العمل على صقل المهارات الشخصية والتنظيمية لدي القادة والعمل على تنمية روح الإبداع والإبتكار، كما قدمت مقترحات لدراسات مستقبلية في نفس المجال.

5/دراسة رشاد، محمد (2020) بعنوان " دور القيادة الخادمة في تحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية على جامعة الأقصى في قطاع غزة"

هدفت الدراسة التعرف على دور القيادة الخادمة في تحقيق التنمية المستدامة ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت استبانة للكشف عن دور القيادة الخادمة في تحقيق التنمية المستدامة. واشتملت عينة الدراسة (255) عامل وعاملة في جامعة الأقصى، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى القيادة الخادمة متوسط (2.60) ، وأن مستوى التنمية المستدامة متوسط (2.65) % وأن معامل ارتباط بيرسون بين القيادة الخادمة والتنمية المستدامة يساوي (74.0) ، وتوجد فروق ذات دلالة احصائية في العلاقة الخادمة تبعاً لمتغير العمر والمؤهل ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية في التنمية المستدامة تبعاً لمتغير العمر والمؤهل لجميع الأبعاد. وقد اوصت الدراسة عقد دورات تدريبية تتعلق بالقيادة الخادمة، الاهتمام بالجوانب النفسية للعاملين، توفير العدد الكاف من العاملين وبناء قاعدة بيانات حول خصائص العاملين في الجامعة، توفير سبل العدالة التنظيمية، تشجيع المدراء على تغليب المصالح العامة على المصالح الشخصية، وضع جداول يومية لتحقيق الاهداف وصياغة لوائح مكافآت العاملين.

المبحث الثاني

الاطار النظري

مفهوم التنمية المستدامة

هي عملية تطوير الرض والمدن والمجتمعات وكذلك الأعمال التجارية بشرط أن تلبى احتياجات الحاضر بدون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية حاجاتها. والتنمية المستدامة هي تنمية تراعي حق الأجيال القادمة في الثروات الطبيعية للمجال الحيوي لكوكب الأرض، كما أنها تضع الاحتياجات الأساسية للإنسان في المقام الأول، فأولوياتها هي، تلبية احتياجات المرء من الغذاء والسكن والملبس وحق العمل والتعليم والحصول على الخدمات الصحية وكل ما يتصل بتحسين نوعية حياته المادية والاجتماعية. وهي تنمية تشترط ألا نأخذ من الأرض أكثر مما نعطي) العوضي (2003). لقد عرفت التنمية المستدامة وفق أحد أكثر تعريفاتها شيوعاً بأنها : " عبارة عن نمط من أنماط استخدام الموارد المتاحة بهدف تلبية الحاجات البشرية ، مع الحفاظ في

نفس الوقت على البيئة، وبحيث تكون الاستجابة لهذه الحاجات ليس من أجل الحاضر أو المستقبل القريب فقط ، بل من أجل المستقبل بجميع أبعاده (ابو بكر 2018).

مفهوم القيادة :

تتضمن القيادة العديد من الجوانب والمكونات، ولكي يمكن استيعابها فلا بد من معرفة ماهيتها، ولهذا فيمكن تناول أبرز المفاهيم الخاصة بالقيادة على النحو التالي:

ذكر (مصطفى، 2007) أن هناك عدة تعريفات للقيادة ومنها أنها مهارة التأثير في الآخرين ليعملوا طوعا في أداء مثمر وهي مزيج متناغم من المهارات السلوكية ((وقد عرف أبو النصر (2009) القيادة بأنها "عملية تفاعل متبادل بين قائد ومجموعة من الناس في موقف معين، يترتب عليه تحديد أهداف مشتركة، ثم القيام بالإجراءات الفعالة بشكل جماعي غير قهري لتحقيق هذه الأهداف". كما عرف رشوان (2010) القيادة بأنها " نوع من العلاقة بين شخص وتابعيه، بحيث تكون لإرادته ومشاعره وبصيرته قوة التأثير على الآخرين الذين يمثلون التابعين". عرفت المجالي (2011) مفهوم القيادة بأنها "هي القدرة على تحقيق الأهداف من خلال تنسيق وتكامل الجهود بين القائد والعاملين". وعرفت لهلوب (2012) القيادة بأنها "هي الأنشطة التي تؤثر في الناس لعمل ما، في وسعهم بإرادتهم لتحقيق هدفهم، وهي كذلك تعاون متبادل بين جماعة، ومن خلاله يستطيع شخص لديه مهارة من تحقيق هدف الجماعة وتقديم المشورة، فالقيادة تعني وجود علاقة مباشرة بين شخص "القائد" وآخرين "المرؤوسين" يقبلون التوجيه، لبلوغ الأهداف المحددة". تعد القيادة الأداة الرئيسية التي تستطيع المؤسسات من خلالها تحقيق أهدافها، وهي القدرة على التنسيق بين العناصر المختلفة لتصل بالمؤسسة إلى التكامل المنشود بين مدخلات العملية الإدارية، المادية منها والبشرية، وعلى الصعيدين الإقتصادي والتربوي من أجل تحقيق أهداف المجتمع (طوالبه، 2008).

مما سبق يمكن استنتاج أن أهمية القيادة تتلخص في تعزيزها للقطاع الإداري داخل المؤسسة، وتوجيه الكوادر الفنية ودفعهم لإظهار أفضل ما يمتلكون من قدرات وإمكانيات لصالح تحقيق أهداف المؤسسة، إلى تخصيص الموارد التي تمتلكها المؤسسة في مواطنها الصحيح للمساعدة على تحقيق تلك الأهداف؛ هذا وتعمل القيادة على المساعدة للتغلب على المشكلات البيئية التي تحيط بالمؤسسة، وإحداث عنصر التوافق بين ما يقع من

تطورات خارجية وبين الكيان الداخلي للمؤسسة، علاوة على توفير القيادة لعمليات تنفيذ الاستراتيجيات والسياسات الموضوعية لرفع الإيجابيات وإقصاء السلبيات داخل المؤسسة. كما يمكن استخدام القيادة كألية من آليات الإرشاد المؤسسي، وهو ما يُظهر أهميتها في استخراج المهارات التي يمتلكها الأفراد المرؤوسين وتوجيهها لتحقيق أهداف المؤسسة، وهو ما أشار إليه أبو النصر (2009) حينما أكد على أن أهمية القيادة تظهر في شحذ الهمم بشكل لم يسبق له مثيل للقيام بمهام التغيير المطلوبة، حيث تعتبر القيادة من أكثر أدوات التوجيه فعالية في مجال العمل، وتساعد في حل كثير من مهام وتعقيدات العمل، فالمنظمة التي تفتقر إلى القيادة السليمة لا يتوفر لها نصيب من النجاح، فالقيادة بمثابة حجر الزاوية في حياة المجتمعات والمنظمات وسبب في نجاح واستمراريتها، فالقادة هم من يخططون ويضعون الأهداف والسياسات ويتخذون القرارات الصحيحة البناءة، ويصدرون التعليمات والتوجيهات والإرشادات ويؤثرون على سلوك واتجاهات الأفراد. واطاف محسن (2018) أن القيادة الفعالة هي محصلة التفاعل بين القائد ومرءوسيه في المواقف التنظيمية المختلفة.

القيادات الاكاديمية

في ظل التطورات المتسارعة التي يمر بها العالم في وقتنا الحالي اتجهت أغلب الدول إلى الاهتمام بالتعليم العالي كونه الرافد الذي يمد المجتمع بحاجته من الكوادر البشرية المدربة القادرة على بناء المجتمع، ونظراً لكونه عضو هيئة التدريس من أهم أركان التعليم العالي فقد برز الاهتمام بشكل جلي بالقيادات الأكاديمية في الجامعات حيث أشارت دراسة البدوي (2017) أن للقيادة الأكاديمية أهمية بالغة لأي مؤسسة ، فتنوع علاقاتها، وتأثير مخرجات التعليم على صورة المستقبل هي السبب الأهم في تلك الأهمية، فعلاقة السياسات التعليمية العليا تكون من خلال القيادات الأكاديمية، وترتبط بالمنفذين لكل المشاريع التعليمية، وتلتقي مباشرة مع محور العملية التعليمية، ولا تعمل بمعزل عن المجتمع الذي تخدمه. وتعد القيادة من الجوانب التي تساعد الفرد على تنظيم مجهوداته من أجل تحقيق ما يصبو له من نجاحات في كافة المجالات، وهو ما أشار إليه الشمري (2014) حينما أكد على أنه لا يصلح لأي مجتمع بشري ولا تنتظم حياته ما لم تتوفر له قيادة حكيمة تسعى لما فيه مصلحته ويحقق أهدافه. فالقيادات الأكاديمية تتمثل في العمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات ممن يمتلكون التأثير في بيئة

العمل الأكاديمي (الرقب، 2018). تلعب القيادات الأكاديمية دوراً فاعلاً في تنفيذ رؤية ورسالة الجامعات فتشير العلفي (2014) إلى أنه يتوقف نجاح قيادات الجامعات على تحقيق رؤية ورسالة الجامعات بما يتوافق مع المتغيرات العالمية المتسارعة، ويتطلب ذلك أن تكون هذه القيادات على درجة عالية من التأهيل والكفاءة.

مما سبق يمكن استنتاج أن التطور المجتمعي يقترن بوجود عناصر القيادة، والتي تعمل على تنظيم كافة الجهود البشرية من أجل تحقيق الآمال والطموحات، وعقد الشراكات والروابط التي قد تتمثل في منظومة التعاون بين مجموعة من الأفراد، أو بين المؤسسات والمجتمعات.

مفهوم القيادة الأكاديمية :

يتسم مصطلح القيادة الأكاديمية في انتشاره ضمن كافة السياقات التعليمية، وفيما يلي سرد لأبرز مفاهيم القيادة الأكاديمية :

عُرفت القيادات الإدارية الأكاديمية بأنهم "الأشخاص المنوط لهم الأعمال الإدارية في الجامعة والمتمثل في عميد الكلية، وقد سُميت بالإدارية الأكاديمية حتى لا يكون هناك خلط بين من يقوم بالعمل الإداري فقط كالمسكترارية، ومن هو إداري أكاديمي، أي أنه أكاديمي في الأصل مثله مثل باقي أعضاء الهيئة التدريسية ولكنه أيضاً أنيط إليه القيام بالأعمال الإدارية المتمثلة بعمادة الكلية" (الديب، 2012).

ويرى الشمرائي (2017) أن القيادة تتمثل في السلطة الإدارية التي يمتلكها القائد بصفة رسمية، ويعمل من خلالها للتأثير إيجاباً في المرؤوسين الذين يعملون لديه في محيط العمل الأكاديمي داخل المؤسسة، وعليه فالقيادة الأكاديمية هي مجموعة الأفراد الذين أوكلت إليهم مهام العمل القيادي .

وعرفت الشهري (2017) القيادة الأكاديمية بأنها "التأثير المتبادل بين القيادات الجامعية على مستوى الكليات وأعضاء هيئة التدريس، بما يؤدي إلى زيادة التشارك المعرفي فيما بينهم".

وُعرفت القيادة الأكاديمية بأنها "هي تلك القيادات التي تصنع النجاح والتأثير في بيئة العمل الأكاديمي، فهم العمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات ممن يمتلكون التأثير في بيئة العمل الأكاديمي" (الرقب، 2018).

كما عرف العودة (2018) القائد الأكاديمي بأنه "الشخص المنوط به الأعمال الإدارية في الجامعة، وهو أكاديمي في الأصل مثله مثل باقي أعضاء الهيئة التدريسية، ولكنه أُسند إليه القيام بالأعمال الإدارية المتمثلة بعمادة الكليات ووكالة الجامعة".
 مما سبق يمكن استنتاج أن القيادات الأكاديمية تعبر عن الطبقات الإدارية المتواجدة داخل المؤسسة التعليمية، والتي يمكن تصنيفها ، كأشرفين والمديرين، ورؤساء الأقسام، والعمداء.

أهمية القيادات الأكاديمية :

تتمثل أهمية القيادات الأكاديمية الأساسية في منح القدرة على رفع جودة منظومة التعليم والتغلب على التحديات الإستراتيجية داخل المؤسسة الأكاديمية، وهو ما أشار إليه زاهر وندا (2018) حينما أكد على أن أهمية القيادات الأكاديمية الجامعية تكمن في مساعدة الجامعات في القضاء على العقبات التي تحول دون الارتقاء بالأداء الاستراتيجي للقيادات الأكاديمية، وتحول أيضاً دون تحسين الكفاءة والإنتاجية. ويؤكد الخويطر (2019) على أن للقائد الأكاديمي شأن كبير في إدارة الأزمات التي قد تعوق تحقيق أهداف الجامعة من خلال مواجهته للأزمات وحلها والتخفيف من حدتها، وتحليل المخاطر الناتجة عنها، وتحديد نسبة حدوث الخسائر الناجمة عن الأزمات والتعاون مع الجهات ذات العلاقة لحل تلك الأزمات. كما تشمل أهمية القيادات الأكاديمية على تطويرهم لبرامج الدراسة والمقررات الأكاديمية، ووضع الرؤى والاستراتيجيات الخاصة بامتلاك الجوانب المعرفية لدى الطلاب بشكل صحيح، وهو ما أشار إليه الزهراني والسيبي (2018) حينما أكدوا على أنه من أهم الأدوار القيادية التي يتعين على القادة الأكاديميين أداؤها تتضمن توفير مناخ إيجابي يحفز أعضاء القسم الأكاديمي على إطلاق معارفهم الكامنة، وابتكار إستراتيجيات مناسبة لإدارة أصول المعرفة، والتطوير المستمر للبرامج الأكاديمية بالقسم، واقتراح طرق وأساليب لتنمية موارد القسم، والمشاركة في وضع رؤية للقسم الأكاديمي، وفتح قنوات اتصال مع مؤسسات المجتمع الخارج لتطبيق المعرفة. فيؤكد محمد (2017) على أن تطور أداء الجامعات يعتمد على وجود قيادات أكاديمية تمتلك من المهارات والقدرات والكفاءات ما يمكنها من تعزيز قدراتها على تأدية أدوارها ووظائفها بشكل يحقق الجودة والتميز لهذه الجامعات. كما تعمل القيادات الأكاديمية على تحسين المناخ الوظيفي والمهني داخل المؤسسة، ورعاية كافة الجوانب الإدارية، وهو ما أشار إليه

الشهري (2016) حينما أكد على أن رؤساء الأقسام الأكاديمية يمثلون القيادة الأكاديمية والإدارية المنوطة بإدارة شؤون الأقسام الأكاديمية والفنية، وتزداد مسؤولياته لتشتمل على الجوانب الأكاديمية والإدارية بشكل متلازم في منظومة واحدة، فهو المسئول عن تهيئة المناخ المناسب لتحقيق السياسة العامة للقسم الأكاديمي وإدارة شؤونه العلمية والإدارية. مما سبق يمكن استنتاج أن القيادات الأكاديمية تنطوي أهميتها على تحسين المجتمع وتقوية الجانب التكنولوجي، والمساعدة على تقدم جوانب المجتمع المادية والمعنوية، إلى جانب تحسين قدرة الخريجين على التأقلم مع متطلبات المجتمع وتلبيتها في مختلف المجالات؛ كذلك وتعمل القيادات الأكاديمية بكل حرص على تلبية احتياجات العاملين داخل المؤسسة الأكاديمية، وتحقيق رضاهم الوظيفي، إلى جانب رفع كفاءة وفعالية التعليم داخل المؤسسة، بالإضافة إلى تكوين الرؤى والأهداف الأكاديمية، وتطوير المناخ والبيئة التنظيمية داخل المؤسسة، ونشر ثقافة العمل التعاوني بين عناصرها الوظيفية.

القيادة الإبداعية

يعتبر الإبداع أحد أهم العوامل والمعايير والضوابط التي يجب على كل مدير مؤسسة أن يتحلى بها؛ من أجل تحقيق نجاحات كبرى وكذا تحقيق أهداف وغايات أي مؤسسة؛ فالإبداع يساهم في خلق بيئات عمل مناسبة وتحقيق الأهداف بطرق أسهل وأبسط وأفضل مما إذا تمت محاولة تنفيذها وتحقيقها بالطرق التقليدية العادية. (منة 2017).

يستخدم مصطلح القيادة الإبداعية بشكل شائع في الدراسات التنظيمية وقد أبتكر لأول مرة في عام 1957. وأشار الباحثون والممارسون أن القيادة الإبداعية أصبحت أكثر أهمية في البيئة السياسية والاقتصادية الحالية من أي وقت مضى، وقد أشاروا أيضاً أن القادة المبدعين يُبدون سلوكيات قد تتعارض مع أساليب الإدارة التقليدية. (موقع الكتروني)

وفقاً لستول و تيمبيرلي (2009) ، فإن القادة المبدعون يبتكرون ظروف تساعد الآخرين على بث روح الإبداع لديهم ، وتشمل على: "تحفيز الجميع على الشعور بالضرورة الملحة أو المسؤولية لاتخاذ تدابير إذا لزم الأمر ، وجعل الزملاء يفكرون بأفكار وخبرات جديدة وخوض تجارب جديدة ، وتوفير الوقت والمساحة لتسهيل الجوانب العملية ؛ ووضع توقعات عالية ، وتعزيز التفكير الإبداعي والتخطيطي لدى الفرد والعمل الجماعي ،

واعتبار الفشل كفرصة للتعلم و التخلي عن السيطرة و تطبيق الإبداع و المجازفة. وأشار بال في عام 2015 أن الكفاءات الأساسية الخمسة للقيادة الإبداعية هي: " العمل بشغف وهدف، و تطبيق التفكير الاستكشافي و تصور مستقبل أفضل ، و تنظيم الفرق الإبداعية ، و قيادة التغيير المفاجئ". وناقش سوهين في بحثه عام 2015 بأن يطور باستمرار القادة المبدعين الجيدين الميزات التالية بأنفسهم: أنماط القيادة و الإدراك، وحث الأفراد و الفريق، و دوافع الأفراد و الفرق ، و مهارات التعامل مع الآخرين ، و مستويات الإبداع ، و القدرة على إدارة التغيير، و أنماط التواصل، و القدرة على الإنصات، و مهارات اتخاذ القرار و الأخلاق الشخصية (موقع الكتروني).

تعتبر القيادة الإبداعية اليوم من أهم أنماط القيادة التي تحتاجها المنظمات لإحداث التغيير الإيجابي في عملها، و يتطلب وجودها عددا من المقومات الشخصية و التنظيمية التي يجب أن تتوافر في القادة، و يتميز القائد الإبداعي بعدد من الصفات التي تجعل منه قائدا مبدعا يتميز بصفات تؤهله للقدرة و التأثير في تابعيه و الهامهم مما يساعد في تحقيق أهداف المنظمة و تحسين أدائها (فدوى 2019)

خصائص الإبداع في العمل القيادي :

الانفتاح نحو التغيير

الرغبة في التعرف على المشكلات و القضايا الداخلية

القدرة على التحكم في البيئة التي يعيش فيها

الثقة في قدرة غيره على الإنجاز و تحمل المسؤولية

احترام اختيارات الغير

الاندفاع نحو التعلم و استخدام الثقافة

تقدير إنجازات الآخرين

التوجه نحو المستقبل

معوقات الإبداع الإداري.

يعتبر موضوع معوقات الإبداع واحداً من أكثر الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال الإبداع، فقد ركزت في أهدافها على محاولة تحديد العوامل التي من

- الممكن أن تعيق العملية الإبداعية، سواء كان ذلك على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وفيما يلي توضيح لأهم معوقات الإبداع (الفاعوري، 2005):
- المعوقات المادية: والتي تتعلق بإمكانات أو ممتلكات المنظمة المادية، وعدم القدرة على الإيفاء بمتطلبات عملية الإبداع من أساليب وأماكن خاصة وحوافز مادية إضافية وغيرها.
 - القوانين والأنظمة: التي تعمل على الحد من الإبداع والمبادرة وتتعلق بمقاييس الأداء الإبداعي، وأنظمة الحوافز، وأنظمة تقييم الأفكار الإبداعية حيث تهيمن النظرة المالية على تقييم أعمال المنظمة وبخاصة الربحية منها، الأمر الذي ظل يحول دون تخصيص الميزانيات المخصصة للبحث العلمي ورعاية الموهوبين.
 - مقاومة التغيير: من قبل الإدارة والعاملين، والتمسك بالعادات والتقاليد المألوفة.
 - المناخ التنظيمي: وطبيعة العلاقة بين العاملين والمديرين، وكذلك بين العاملين أنفسهم. وغياب التشجيع من المنظمة على تجريب الأشياء الجديدة، وعدم الخوف من الخطأ والفضل.
 - الاعتماد المفرط على الخبراء الخارجيين كثيراً في أداء الوظائف الفنية والإدارية المتخصصة، والتي قد تمثل تحدياً إيجابياً على سلوك الأفراد الإبداعي.
 - عدم مساندة العمل الجماعي من قبل المنظمة، أو عدم إتباع الأساليب الصحيحة في تشكيل فرق العمل.
 - قلة المعلومات المتوفرة عن الأوضاع الداخلية والخارجية للمنظمات، وعدم الاستفادة من أنظمة المعلومات بالطريقة التي تضمن الحصول على المعلومات بشكل سريع ومستمر بين الأقسام والإدارات.
 - العمل على صياغة استراتيجيات المنظمة بعيداً عن الأهداف التي ترمي إلى إدارة الإبداع وتطوير المهارات والقدرات للأفراد.
 - المعوقات التي من الممكن أن تظهر في قيادة المنظمة من قلة المهارات والقدرات القيادية، بالإضافة إلى قلة الوعي والإدراك لمفاهيم وأسس إدارة الإبداع، والتي تمثل عائقاً أمام الوصول إلى الأهداف التنظيمية، أو عدم وجود معايير وأسس واضحة ومعلنة يمكن من خلالها دعم توجهات تطوير الإبداع.

- غياب النظرة والأهداف المشتركة في المنظمة. والتي تعمل على خلق الإحساس المشترك بطبيعة المواقف والتحديات التي تواجه المنظمة.
- غياب البرامج التدريبية؛ التي تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات التي تمكنهم من تطبيق الأفكار والأساليب الإبداعية.
- ويشير العنزي إلى أنه تواجه عملية الإبداع الكثير من المعوقات التي تؤدي إلى التقليل من قدرة الفرد على استثمار قدراته وتنمية مهاراته، ويمكن عرض هذه المعوقات في ما يلي (العنزي، 1425هـ):

1- المعوقات التنظيمية والإدارية:

- نجد أن الكثير من التنظيمات الإدارية غير قادرة على حمل برامج وخطط التنمية إلى بر الأمان بسبب المشكلات الإدارية والتنظيمية التي تواجهها تلك الأجهزة. والتي أدت بالتالي إلى غياب المحاولات الإبداعية والتطويرية في أجهزتها الإدارية. ونجد أن كثيراً من هذه المشكلات الإدارية يعود إلى بعض الأسباب ومنها ما يلي:
- عدم وضوح الأهداف للمنظمة. والمركزية والتسلط. والافتقار إلى معايير واضحة للأداء.
- انخفاض الروح المعنوية لدى العاملين. وعدم وجود اتصال فاعل. والافتقار إلى العمل الجماعي. وعدم وجود حوافز مادية ومعنوية لأصحاب الأفكار الإبداعية.
- هيمنة المديرين المتقنين للمعرفة والمهارة الإدارية اللازمة على معظم المنظمات الإدارية المعاصرة.
- الاستهانة بفكر المبدعين وعدم الاستماع إلى مقترحاتهم سواء كانوا من داخل المنظمة أو من خارجها.
- عدم وجود البرامج التدريبية التي تساعد على تنمية المهارات الإبداعية والابتكارية.
- الالتزام الحرفي بالقوانين والأنظمة لدرجة تعارضها مع صفات الشخص المبدع.

2- المعوقات الاجتماعية والثقافية:

- الاسرة التي تعتمد على القهر والتسلط وهضم حقوق الأبناء وعدم الاستماع لمطالبهم والتقليل من شأنهم سيكون لها دور رئيسي في الحد من الإبداع لدى أبنائها. كما أن لعادات والتقاليد دوراً كبيراً في الحد من الإبداع. حيث أن الكثير من العادات والتقاليد التي يؤمن بها المجتمع تحد من الإبداع وتقتل الطموح لدى أبناء هذا المجتمع. كما أن

التعليم له دور رئيس في الحد من الإبداع عندما تكون المناهج غير مواكبة للتطور، وغير معتمدة على الاحتياجات والتحليلات الضرورية لتطوير مدارك الطلاب. وقد عدد هيجان معوقات الإبداع الإداري في المنظمات السعودية وحصرها في تسعة معوقات كما يلي (هيجان، 1420هـ):

1- عدم وضوح الرؤية :

ويقصد به عدم وجود الصورة الذهنية الواضحة لدى المدير والتي يحدد على أساسها مستقبل المنظمة، حيث تكون هذه الرؤية أساساً لأهداف وخطط وإجراءات المنظمة.

2- الخوف من الفشل :

ويتمثل في عدم تقديم الأفكار والآراء الجديدة والحلول الإبداعية لمواجهة مشكلة ما، خوفاً من العقاب عند ارتكاب الأخطاء، وخوفاً من النقد الناتج عن تلك الأفكار.

3- التمسك بالأنماط المألوفة :

ويشير هذا المعوق إلى رغبة الشخص في التمسك بالأنماط المألوفة، وعدم القدرة على الخروج عليها ظناً منه أن كل الأحداث والمشكلات متشابهة.

4- غياب جو الحرية :

ويقصد به محدودية الدرجة المتاحة للفرد للتعبير عن شخصيته.

5- عدم التشجيع من المنظمة :

ويقصد به غياب المكافأة المادية أو المعنوية المطلوبة والملائمة لتشجيع الأفراد العاملين .

6- الإفراط في مكافأة النجاح :

ويشير هذا المعوق إلى أن الإفراط في مكافأة النجاح يعمل على إعاقة الإبداع نظراً لخوف العاملين من ضياع المكافأة العالية .

7- عدم مساندة العمل الجماعي من قبل المنظمة :

إذا لم تعمل تلك المنظمات على تشجيع العاملين على حل المشكلات بشكل جماعي فسوف يتراخى العاملون ويتدنّى حماسهم ويتراجعون عن تقديم الأفكار والحلول الإبداعية.

8- الاعتماد المفرط على الخبراء :

الاعتماد المفرط على الخبراء له آثاره السلبية على العاملين في المنظمة، وخصوصاً المتميزين منهم. حيث إن هذه الاعتماد يمنع العاملين من تقديم آرائهم الإبداعية لشعورهم أنه لن تقبل آراؤهم ومقترحاتهم إلا إذا كانوا ضمن فئة هؤلاء الخبراء.
9- عدم شيوع جو المرح والتسلية :

تؤكد نظرية العلاقات الإنسانية أن غياب جو المرح والتسلية في المنظمات يعتبر أحد الأسباب البارزة التي قد تحول دون تمكين منسوبي المنظمات من إظهار ما لديهم من إمكانيات وقدرات إبداعية.

ويوضّح الاستعراض السابق مدى اتساع وتعدد مجالات أو أسباب معوقات الإبداع، مما يعطى رؤية جيدة للإدارة من أجل إدراك ابعادها المختلفة. ومحاولة القضاء على تلك المعوقات للحصول على افراد مبدعين ومؤسسات مبتكرة.

المبحث الثالث

اختبار الفرضيات

جدول رقم (1) كاي² (العلاقة بين اجابات عينة الدراسة و النوع)

محاوير الدراسة		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
التشجيع والابداع	Pearson Chi-Square	103.209 ^a	16	.000
	Likelihood Ratio	124.372	16	.000
	N of Valid Cases	282		
حل المشاكل واتخاذ القرار	Pearson Chi-Square			
	Likelihood Ratio			
	N of Valid Cases			
المخاطر وقابلية التغيير	Pearson Chi-Square			
	Likelihood Ratio			
	N of Valid Cases			
التمنية المستدامة	Pearson Chi-Square	123.228 ^a		
	Likelihood Ratio	157.643		
	N of Valid Cases	282		

المصدر: الباحث

الجدول رقم (1) لاختبار استقلالية اجابات عينة الدراسة عن النوع اوضح عدم الاستقلالية حيث كانت قيمة كاي² المحسوبة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05) عدا الاجابات على محور (حل المشاكل واتخاذ القرار) حيث كانت قيمة كاي² (0,246) أكبر من مستوى المعنوية (0,05) مما يدل على استقلالية اجابات المفحوصين عن النوع.

جدول رقم (2) كاي² (العلاقة بين اجابات عينة الدراسة والوظيفة)

محاور الدراسة		Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
التشجيع والابداع	Pearson Chi-Square	302.155 ^a	48	.000
	Likelihood Ratio	187.709	48	.000
	N of Valid Cases	282		
حل المشاكل واتخاذ القرار	Pearson Chi-Square			
	Likelihood Ratio			
	N of Valid Cases			
المخاطر وقابلية التغيير	Pearson Chi-Square			
	Likelihood Ratio			
	N of Valid Cases			
التمنية المستدامة	Pearson Chi-Square	371.660 ^a		
	Likelihood Ratio	250.790		
	N of Valid Cases	282		

المصدر: الباحث

الجدول رقم (2) لاختبار استقلالية اجابات عينة الدراسة عن الوظيفة اوضح عدم الاستقلالية حيث كانت قيمة كاي² المحسوبة (0,000) اصغر من مستوى المعنوية (0,05)

جدول رقم (3) الأوزان العامة لخيارات الاستبانة

الخيارات	الأوزان المرجحة للخيار
لا اوافق بشدة	1.00 - 1.75
لا اوافق	1.75 - 2.50
اوافق	2.50 - 3.25
اوافق بشدة	3.25 - 4

المصدر: الباحث

جدول (3) يوضح أوزان الخيارات والتي تم حسابها كالآتي:

عدد الخيارات = 4

المسافات بين الخيارات = 3

وزن الخيار = $4 \div 3 = 0,75$

جدول رقم (4) قياس مستوى عنصر تشجيع الابداع في الجامعات السودانية

الاسئلة من 1-6	Mean	Std. Deviation
تدعم القيادة وتشجع الافكار الجديدة والابتكرة	2.36	1.082
تعمل القيادة على تهيئة الظروف التي تعزز الابداع	2.49	1.091
تطور القيادة أنماط القيادة التقليدية	2.17	.908
تشجع القيادة المجموعة لمواجهة التحديات بدل من اعطاء الأوامر	2.38	1.065
يتوجه تفكير القيادة نحو المستقبل	2.34	.931
تكتشف القيادة مهارات وقدرات الافراد	2.47	1.009
تشجيع الابداع	2.3688	.87670
Valid N (listwise)		

المصدر: الباحث

الجدول رقم (4) يوضح ان المتوسط المرجح العام للأسئلة التي تقسيم مستوى (تشجيع الابداع) يساوي (2.36) وهذا يعني من جدول الاوزان رقم (1) ان الوزن يقع في فئة (لا وافق) مما يدل على أن بعد تشجيع الابداع لا يتم تطبيقه داخل الجامعات السودانية .

جدول رقم (5) قياس مستوى عنصر حل المشاكل واتخاذ القرارات في الجامعات السودانية

الاسئلة من 7-12	Mean	Std. Deviation
تعمل القيادة من خلال فرق العمل	2.19	.843
تمتلك القيادة مهارات التعامل مع الآخرين	2.36	.911
تمتلك القيادة مهارات الإصغاء والإنصات	2.38	.937
تمتلك القيادة مهارة إتخاذ القرار	2.36	1.000
تعتمد القيادة مبدأ التفويض	2.36	.934
تمتلك القيادة مهارة ادارة الصراعات	2.45	.943
اتخاذ القرارات	2.3511	.82892
Valid N (listwise)		

المصدر: الباحث

الجدول رقم (5) يوضح ان المتوسط المرجح العام للأسئلة التي تقسيم مستوى (حل المشاكل واتخاذ القرار) يساوي (2.35) وهذا يعني من جدول الاوزان رقم (1) ان

الوزن يقع في فئة (لا وافق) مما يدل على أن بعد حل المشاكل واتخاذ القرار لا يتم تطبيقه داخل الجامعات السودانية

جدول رقم (6) قياس مستوى عنصر قابلية التغيير وروح المجازفة داخل الجامعات السودانية

الاسئلة من 13-17	Mean	Std. Deviation
تمتلك القيادة مهارة توجيه المجموعة نحو هدف جديد	2.28	.985
تمتلك القيادة مهارة التعامل مع الفرص والتحديات	2.34	.931
تمتلك القيادة مهارة إدارة التغيير	2.47	.966
تتميز القيادة بالقدرة على التعلم ومواكبة التغيرات	2.45	1.008
لدى القيادة القدرة على تحمل المسؤولية	2.23	.996
المجازفة	2.3532	.90664
Valid N (listwise)		

المصدر: الباحث

الجدول رقم (6) يوضح ان المتوسط المرجح العام للأسئلة التي تقسيم مستوى (قابلية التغيير وروح المجازفة) يساوي (2.35) وهذا يعني من جدول الاوزان رقم (1) ان الوزن يقع في فئة (لا وافق) مما يدل على أن بعد تشجيع الابداع لا يتم تطبيقه داخل الجامعات السودانية

جدول رقم (7) قياس مستوى دعم الجامعات السودانية للتنمية المستدامة

الاسئلة من 18-27	Mean	Std. Deviation
تتضمن رؤية ورسالة الجامعات مفهوم الإستدامة	2.26	.888
الجامعات مستدامة من حيث(مبانيها، ونظافة حرما	2.47	.921
تتجدد برامج الجامعات دورياً لمواكبة التغيير وخدمة الإستدامة	2.57	.941
تساهم الجامعات في مبادرة الشراكة العالمية(تضم ألف جامعة)لدعم التنمية المستدامة	2.43	.918
اساتذة الجامعة وطلابها وموظفوها رعاة لسلوك الاستدامة	2.30	.967
تركز الجامعات على التعليم المستمر	2.17	.860
الجامعات علاقات الشراكة مع المؤسسات المحلية والاقليمية والدولية تدعم	2.21	.850
تتوافق البرامج التعليمية بالجامعات مع معايير الجودة	2.55	.965
للجامعات دور في خدمة المجتمع ثابت منصوص عليه	1.98	.889
تشجع الجامعات البحث العلمي مادياً ومعنوياً	2.49	1.031
التنمية المستدامة	2.3426	.80002
Valid N (listwise)	2.26	

المصدر: الباحث

الجدول رقم (7) يوضح ان المتوسط المرجح العام للأسئلة التي تقسيم مستوى دعم (التنمية المستدامة) يساوي (2.34) وهذا يعني من جدول الاوزان رقم (1) ان الوزن يقع في فئة (لا اوافق) مما يدل على أن بعد التنمية المستدامة لا يتم تطبيقه داخل الجامعات السودانية

جدول رقم (8) جدول نتائج الانحدار المتعدد

معامل	دلالة	ت	بيتا	دلالة	ف	ر ²	ر ²	ر	التغير المستقل	ء
تضخم	ت			ة ف		العدلة				
6.535	.001	3.418	.435	000 ^b	.920	0.304	.311	.558 ^a	تشجيع الابداع	التنمية
7.553	.076	-1.783	244-						حل المشاكل واتخاذ القرارات	المستدامة
9.115	.017	2.392	.359						القابلية للتغيير وروح المخاطرة	

المصدر: الباحث

الجدول رقم (8) يوضح استخدام معامل الانحدار المتعدد لمعرفة العلاقة بين التنمية المستدامة والمتغيرات المفسرة المتمثلة في أبعاد القيادة الابداعية المعتمدة في الدراسة. حيث اعتبرت فيه (تشجيع الابداع حل المشكلات واتخاذ القرارات وقابلية التغيير وروح المجازفة) متغيرات تفسيرية والتنمية المستدامة متغير تابع.

المبحث الرابع

النتائج والتوصيات

النتائج

أولاً: اختبارات (كاي²) في الجدول رقم (1) والجدول رقم (2) أثبت أن اجابات عينة الدراسة لم تكن لها علاقة مع النوع والوظيفة حيث كانت (كاي²) المحسوبة أصغر من مستوى المعنوية (0,05) إلا في بعض الاجابات. فالاجابات عن اسئلة عنصر (حل المشاكل واتخاذ القرارات) أثبتت وجود علاقة ذات دلالة احصائية مع النوع وعدم الاستقلالية، حيث كانت قيمة (كاي²) المحسوبة (0,246) أكبر من مستوى المعنوية (0,05).

ثانياً: نتائج تحليل مقومات قياس مستوى تطبيق أبعاد القيادة الابداعية في الجامعات السودانية في نموذج الدراسة والتي تمت تغطيتها بالأسئلة من (1-17) والموضحة في الجداول رقم (4، 5، 6) جاءت سلبية. أي أن الأبعاد المذكورة لا يتم تطبيقها ويمكن صياغة النتائج كالآتي:

1/ مقومات بعد تشجيع الابداع والذي تمت تغطيته بالأسئلة من (1-6) جدول رقم (4) وكان المتوسط المرجح العام (2,37) يقع في فئة (لا أوافق) في جدول الأوزان رقم(1).

2/ مقومات بعد حل المشاكل واتخاذ القرارات والذي تمت تغطيته بالأسئلة من(7- 12) جدول رقم (5) وكان المتوسط المرجح العام (2,35) يقع في فئة (لا أوافق) في جدول الأوزان رقم(1).

3/ مقومات بعد القابلية للتغيير وروح المجازفة والذي تمت تغطيته بالأسئلة من(12- 17) جدول رقم(6) وكان المتوسط المرجح العام (2,35) يقع في فئة (لا أوافق) في جدول الأوزان رقم(1).

ثالثاً: نتائج تحليل مقومات قياس مستوى دعم التنمية المستدامة التي تمت تغطيتها بالأسئلة من(18-27) والموضحة في جدول رقم(7) جاءت سلبية حسب جدول أوزان الخيارات(جدول رقم1) حيث أن الاوساط المرجحة للأسئلة معظمها في فئة(لا أوافق) عدا السؤال رقم(3) والسؤال رقم(8) كانت الاوساط المرجحة (2,57) و (2,55) على التوالي و تقابل فئة(أوافق) في جدول الأوزان رقم(3).

رابعاً: تفسير نتائج التحليل حسب الجداول رقم(4، 5، 6، 7)

أ/محاور المتغير المستقل(القيادة الابداعية)

1/ لا تدعم القيادة بالجامعات السودانية ولا تشجع الافكار الجديدة والمبتكرة.

2/ لا تعمل القيادة بالجامعات السودانية على تهيئة الظروف التي تعزز الابداع.

3/ لا تطور القيادة بالجامعات السودانية أنماط القيادة التقليدية.

4/ لا تشجع القيادة بالجامعات السودانية المجموعة لمواجهة التحديات بدل من اعطاء الأوامر.

5/ لا يتوجه تفكير القيادة بالجامعات السودانية نحو المستقبل.

6/ لا تكتشف القيادة بالجامعات السودانية مهارات وقدرات الافراد.

7/ لا تعمل القيادة بالجامعات السودانية من خلال فرق العمل.

- 8/ لا تمتلك القيادة بالجامعات السودانية مهارات التعامل مع الآخرين.
 - 9/ لا تمتلك القيادة بالجامعات السودانية مهارات الإصغاء والإنصات.
 - 10/ لا تمتلك القيادة بالجامعات السودانية مهارة إتخاذ القرار.
 - 11/ لا تعتمد القيادة بالجامعات السودانية مبدأ التفويض.
 - 12/ لا تمتلك القيادة بالجامعات السودانية مهارة ادارة الصراعات.
 - 13/ لا تمتلك القيادة بالجامعات السودانية مهارة توجيه المجموعة نحو هدف جديد.
 - 14/ لا تمتلك القيادة بالجامعات السودانية مهارة التعامل مع الفرص والتحديات.
 - 15/ لا تمتلك القيادة بالجامعات السودانية مهارة إدارة التغيير.
 - 16/ لا تتميز القيادة بالجامعات السودانية بالقدرة على التعلم ومواكبة التغيرات.
 - 17/ ليس لدى القيادة بالجامعات السودانية القدرة على تحمل المسؤولية.
- ب/محاور المتغير التابع(التنمية المستدامة)
- 1/ لا تتضمن رؤية ورسالة الجامعات السودانية مفهوم الإستدامة.
 - 2/ الجامعات ليست مستدامة من حيث(مبانيها، ونظافة حرمتها).
 - 3/ لا تساهم الجامعات السودانية في مبادرة الشراكة العالمية(تضم ألف جامعة)لدعم التنمية المستدامة.
 - 4/ اساتذة الجامعات السودانية وطلابها وموظفوها ليسوا رعاة لسلوك الاستدامة.
 - 5/ لا تركز الجامعات السودانية على التعليم المستمر.
 - 6/ لا تدعم الجامعات السودانية علاقات الشراكة مع المؤسسات المحلية والاقليمية والدولية.
 - 7/ ليس للجامعات السودانية دور في خدمة المجتمع ثابت منصوص عليه.
 - 8/ لا تشجع الجامعات السودانية البحث العلمي مادياً ومعنوياً.
- جاءت اجابات عينة الدراسة على السؤال رقم (3) والسؤال رقم (8) في محور التنمية المستدامة أن برامج الجامعات السودانية تتجدد دورياً لمواكبة التغيير وخدمة الإستدامة، كذلك تتوافق البرامج التعليمية بالجامعات السودانية مع معايير الجودة حيث أن متوسط اجابات عينة الدراسة كانت (2,57) و (2.55)على التوالي وتقابل فئة (أوافق) في جدول الأوزان رقم(3).

خامساً: نتائج تحليل واختبار الفرضيات كآلاتي:

1/ جدول الانحدار المتعدد رقم (8) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين المتغير التابع (التنمية المستدامة) والمتغيرات المستقلة (تشجيع الابداع، حل المشاكل واتخاذ القرارات والقابلية للتغيير وروح المجازفة) حيث مبلغ قيمة متوسطه (0,558) بقيمة معامل تحديد (0,311) وقيمة معامل التحديد المعدل (0,304)، أي أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة (المفسرة) والمتغير التابع (التنمية المستدامة) طردية متوسطة وأن المتغيرات المستقلة تفسر (31,1)% للتباين الحاصل في التنمية المستدامة.

2/ أظهرت نتائج نموذج الانحدار جدول رقم (8) أن نموذج الانحدار معنوي من خلال قيمة (ف) والبالغة (41,920) بدلالة (0,000) أصغر من مستوى المعنوية (0,01).

3/ جاءت قيمة (بيتا) التي توضح العلاقة بين بعد (تشجيع الابداع) و (التنمية المستدامة) (0,435) ذات دلالة احصائية وذلك يعني كلما تحسنت مقومات تشجيع الابداع بمقدار وحدة، يتحسن مستوى دعم التنمية المستدامة بمقدار (0,435). وهذا يثبت صحة الفرضية الأولى (توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تشجيع الابداع والتنمية المستدامة).

4/ جاءت قيمة (بيتا) التي توضح العلاقة بين بعد (حل المشاكل واتخاذ القرار) و (التنمية المستدامة) (-0,244) وذلك يعني أن متغير التنمية المستدامة لا يستجيب للتغيرات في بعد (حل المشاكل واتخاذ القرار) وهذا يثبت صحة المعنوي ورفض الفرضية الثانية (توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين حل المشاكل واتخاذ القرار) والتنمية المستدامة.

5/ جاءت قيمة (بيتا) التي توضح العلاقة بين بعد (القابلية للتغيير وروح المجازفة) و (التنمية المستدامة) (0,359) ذات دلالة احصائية وذلك يعني كلما تحسنت مقومات تشجيع الابداع بمقدار وحدة، يتحسن مستوى دعم التنمية المستدامة بمقدار (0,359). وهذا يثبت صحة الفرضية الثالثة (توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القابلية للتغيير وروح المجازفة والتنمية المستدامة).

التوصيات

أثبتت الدراسة عدم تطبيق أبعاد القيادة الابداعية المعتمدة في نموذج الدراسة (تشجيع الابداع، حل المشكلات واتخاذ القرارات والقابلية للتغيير وروح المجازفة). كما أثبتت عدم دعم القيادة بالجامعات السودانية للتنمية المستدامة وعليه جاءت توصيات الدراسة كالآتي:

1/ أن تطور القيادة بالجامعات السودانية انماط القيادة التقليدية وتتبع نمط القيادة الابداعية بعناصرها المختلفة فتصبح قادرة على:

أ/ تشجيع الافكار الجديدة والمبتكرة.

ب/ تهيئة الظروف التي تعزز الابداع.

ج/ مواجهة التحديات وتشجيع المرؤسين لمواجهة التحديات بدل من اعطاء الأوامر.

د/ التفكير بالمستقبل واكتشاف مهارات وقدرات الافراد.

هـ/ تطوير مهارات التعامل مع الآخرين والاصفاء والانصات واتخاذ القرار.

و/ تطوير مهارات ادارة الصراعات ومواكبة وادارة التغيير.

ز/ دعم وتبني مفهوم التنمية المستدامة.

2/ اعتمدت الدراسة ثلاث محاور وأبعاد للقيادة الابداعية والتي تمثل المقومات الشخصية

للقيادة الإبداعية عليه توصي الدراسة بإجراء دراسة تتضمن المقومات التنظيمية

والبيئية لمعرفة علاقتها بدور الجامعات السودانية في دعم التنمية المستدامة.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

- 1/ ناصر زيدان "مهارات القيادة الادارية واخلاقيات الاعمال" Arabic –Hardcover
May 2014 ,edition
- 2/ موسى جاب الله مصطفى "القيادة والإبداع الفكري" Arabic edition –Paperback ،
January 2000
- 3/ اقبال رفيق علي البعداني "القيادة الادارية الفعالة" الناشر كتب مؤلفين، 2021
- 4/ محمود عساف "دور التمكين في تحقيق التنمية المستدامة بالجامعات الفلسطينية ، مجلة
جرش للبحوث والدراسات ،الاردن،2015
- 5/ ترجمة: داود سليمان القرنة " عن القيادة (كتاب إلكتروني)"، الناشر مكتبة
العبيكان،2016
- 6/ إبراهيم الدبل، عبدالرحمن شرف "القائد الاجتماعي" دار كتاب للنشر والتوزيع،2015
- 7/ سلمان نصيف الدحدوح "القيادة أو صفات القائد الناجح"، الناشر دار البشائر
الإسلامية1998
- 8/ أحمد مصطفى معوض " فن القيادة والتاثير"، دار ميم للنشر والتوزيع2021
- 9/ سمير عطية المعراج "القيادة الإبداعية وقدرتها علي التجديد والإبتكار"،الناشرالعلم
والإيمان للنشر والتوزيع، 2020
- 10/ خالد دويكات " دور الدراسات العليا والبحث العلمي في تحقيق التنمية"المستدامة في
فلسطين . جامعة القدس المفتوحة،2012
- 11/محمد الصيرفي"القيادة الإدارية الإبداعية"،دار الفكر الجامعي،2006
- 12/محسن سلامة علي"صفات القائد الناجح،2018
- 13/بيتر.ج.نورث هاوس،ترجمة صلاح بن معاذ المعيوف"القيادة الادارية:النظرية
والتطبيق"،معهد الادارة العامة،2018

المراجع الانجليزية

- 1 /Kevin Cross "Great Leaders Have No Rules" 2020.Jarir
- 2/The Making of a Manager" Publisher Label: Ebury Publishing. 2019
- Julie Zhou"" 2018

- 3/ Simon Sinek Leaders Eat Last. Amazon, 2018
 4/ John C. 2018 The Five Levels of Leadership, Center Street, 2018
 Maxwell
 5/ Marcus First, Break All the Rules" Label: Gallup Press ,2016
 Buckingham

الدراسات

- 1/ ريم ابراهيم القديسات "الثقافة التنظيمية وأثرها على الابداع الإداري"، دار المنظومة للنشر، 2018
- 2/ عبد الله حسون ومهدي صالح واسراء عبد الرحمن "التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والأبعاد"، مجلة دياالي، 2015
- 3/ ضياء احمد الكرد "الدور المأمول من الجامعات الفلسطينية في تعزيز التنمية المستدامة"، مؤتمر التنمية المستدامة، 2018
- 4/ نهى عواد "دور القيادة الإبداعية في تحسين مستوى الثقافة التنظيمية في وزارة الصحة الفلسطينية"، أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا، 2016
- 5/ فدوى ابو الحسن "مقومات القيادة الابداعية وأثرها في الأداء المؤسسي"، جامعة الشارقة، 2019
- 6/ أبو بكر مصطفى "لا تنمية مستدامة بدون إدارة قوامة"، مؤتمر التنمية المستدامة، 2018
- 7/ رشاد حماد ومحمد عاطف " دور القيادة الخادمة في تحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية على جامعة الاقصى في قطاع غزة"، مجلة الباحث الاقتصادي، 2020
- 8/ جيفري " الجامعات وأهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية"، أكاديمية الامارات الدبلوماسية، 2019
- 9/ كتابة: منة آخر تحديث: 29 أكتوبر 2017 ، 01:36
- 10/ أحمد كردي مقال " الإبداع الإداري وأنواعه " ، 14 أكتوبر 2015
- المواقع الالكترونية

<https://euromatech-me.com>

حكم تحديد جنس الجنين
 د. سعاد نور الدين حامد آدم
 أستاذ الفقه المساعد بجامعة الملك خالد
 كلية الشريعة وأصول الدين
 المملكة العربية السعودية



المقدمة:

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره ونتوب إليه ونعوذ بالله من شرور أنفسنا وسيئات أعمالنا من يهده الله فلا مضل له ومن يضلل فلا هادي له ، واشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له واشهد أن محمدا عبده ورسوله صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين وسلم تسليما :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ) سورة آل

عمران 102

((يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا)) (سورة النساء : 1)

أما بعد:

مسألة تحديد الجنين من المسائل النازلة التي ظهرت مع تطور وسائل الطب وعملياته الجراحية. ولذلك اختلف الفقهاء في حكمها لعدم وجود دليل خاص لهذه المسألة. ومأخذ النزاع بينهم في هذه المسألة هل هذا الإجراء يخالف أصل الشرع في تفرد

الخائق جلا وعلا بصفة تحديد نوع الجنين أم لا. وهل يعد ذلك من التدخل في الغيب الذي لا يطلع عليه إلا الله أم لا.

ومعلوم أن الرجال منهم من يحمل منيه حيوانات ذكورية وحيوانات أنثوية ومنهم من اقتصر على حيوانات ذكورية أو حيوانات أنثوية ومنهم من لم يحمل لا حيوانات ذكورية ولا حيوانات أنثوية فهم أقسام ثلاثة كما أشار الله سبحانه إلى ذلك بقوله (لله ملك السموات والأرض يخلق ما يشاء ويهب لمن يشاء إناثا ويهب لمن يشاء الذكور أو يزوجهم ذكرا وإناثا ويجعل من يشاء عقيما انه عليم قدير)

ووسائل تحديد الجنين متنوعة إما عن طريق أكل نوع من الغذاء أو تعاطي مصل أو يؤخذ المنى من الرجل ويتلف الحيوانات الأنثوية منه وهذه الطريقة هي المؤثرة عند الأطباء بنسبة عالية وتسمى بالتخصيب المجهري.

أهمية الموضوع وسبب اختياره :

- نظراً لقيمة الموضوع من الناحية الشرعية.
- تأتي أهمية الموضوع من خلال مدى الاختلافات في الأقوال فيه.
- الرغبة الشخصية للباحثة في اختيار هذه الأنواع من البحوث.

أهداف البحث :

- التعرف على مشروعية تحديد جنس الجنين.
- التعرف على الأقوال المتفقة والمختلف فيها
- توضيح أقوال العلماء في الموضوع .

منهج البحث :

سلكت في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي مستدلة بالآيات القرآنية وعزو الآيات لمراجعها من السور، وبيان وجه الدلالة فيما يحتاج لذلك.

والاستدلال بالأحاديث النبوية وتخريجها مع الاكتفاء بالصحيحين أو أحدهما إذا ورد فيهما.

اقتصرت على مذهب أهل السنة والجماعة.

هيكل البحث: يشتمل البحث على مبحثين بكل مبحث مطلبان

المبحث الأول: الحكم الشرعي في تحديد جنس المولود

المطلب الأول:

المطلب الثاني:

المبحث الثاني: ضوابط في طرق تحديد جنس الجنين

المطلب الأول: الطرق والوسائل العامة غير الطبية لتحديد جنس الجنين

المطلب الثاني: الطرق الطبية لتحديد جنس الجنين

الخاتمة: وذكرت فيها النتائج والتوصيات

تمهيد :

لقد شغلت هذه النازلة العالم قديماً وحديثاً، وتوصيف هذه النازلة طبيياً أن علماء الطب قد توصلوا إلى سبب حصول الأنوثة والذكورة في جنين الإنسان، وتوصيفه أن بويضة المرأة تحمل صبغة (X) وماء الرجل يحمل صبغتين (X) و (Y) فإذا لقحت بويضة المرأة بحيوان منوي (X) خلق المولود أنثى، وإذا لقحت بحيوان منوي (Y) خلق المولود ذكراً. وبعد أن توصلوا إلى هذا السبب وعرفوه انتقلوا إلى مرحلة ثانية، وهي دعوى قدرتهم على اختيار جنس الجنين، وذلك عن طريق التخصيب الداخلي أو الخارجي بإحدى صبغتي الرجل (X) و (Y)، فمن يرغب في ذكر يُخصب له بالصبغة (Y)، ومن يرغب في أنثى يُخصب له بالصبغة (X)، وقالوا إن نسبة نجاح التخصيب والعلوق (25%) فإذا تم التخصيب والعلوق كانت نسبة النجاح (99%)، وقالوا إن هذا لا ينافي الإرادة الإلهية، بل هو من جملة الأسباب¹.

• 1 / الفقه الميسر عبدالله الطيار 101/12

المبحث الأول

الحكم الشرعي في تحديد جنس المولود الأدلة في ذلك

المطلب الأول: الحكم الأول وأدلته:

اختلف العلماء المعاصرون في هذه المسألة على قولين:

الأول: أنه يجوز التدخل الطبي لاختيار أحد الجنسين، وهو أمر لا يخالف الشرع وما هو إلا اكتشاف لسنة من سنن الله الكونية، وهو من الأسباب التي خلقها الله وقدرها، ولا يكون تأثيرها إلا بإذن الله، وأن الأصل في اختيار جنس الجنين هو الإباحة، ومن الأدلة الشرعية على جواز تحديد جنس المولود ما يلي:

الدليل الأول: إن الأصل في الأشياء الإباحة والحل حتى يقوم دليل المنع والحظر في قول جمهور أهل العلم؛ وليس لدى من قال بمنع العمل على تحديد جنس الجنين دليل يستند إليه، فيبقى الأصل محفوظاً مستصحباً.⁽¹⁾

الدليل الثاني: أن طلب جنس معين في الولد لا محظور فيه شرعاً. فالله تعالى قد أقر بعض أنبيائه الذين سألوه في دعائهم أن يهب لهم ذكوراً من الولد. فهذا نبي الله إبراهيم عليه الصلاة والسلام سأل الله تعالى أن يرزقه ولداً ذكراً صالحاً⁽²⁾، فأجابه الله تعالى. قال تعالى فيما قصه عن إبراهيم: ﴿رَبِّ هَبْ لِي مِنَ الصَّالِحِينَ﴾ ﴿فَبَشَّرْنَاهُ بِغُلَامٍ حَلِيمٍ﴾⁽³⁾. وكذلك نبي الله زكريا عليه الصلاة والسلام دعا ربه أن يهبه غلاماً زكياً، فقال الله تعالى: ﴿هُنَالِكَ دَعَا زَكَرِيَّا رَبَّهُ قَالَ رَبِّ هَبْ لِي مِنْ لَدُنْكَ ذُرِّيَّةً طَيِّبَةً إِنَّكَ سَمِيعُ الدُّعَاءِ﴾⁽⁴⁾. ولو كان هذا الدعاء سؤالاً لمحرم لكان محرماً ولنعه الله تعالى ولما أقره؛ فإن الدعاء بالمحرم محرّم⁽⁵⁾. فلما جاز الدعاء بطلب جنس معين في الولد، وهو سبب من الأسباب⁽⁶⁾ التي تُدرك بها المطالب - دل ذلك على أن الأصل جواز العمل على تحديد جنس الجنين بالأسباب المباحة؛ لأن ما جاز سؤاله وطلبه جاز بذل السبب لتحصيله.

(1) ينظر: الفصول في الأصول للجصاص 252/3، نشر البنود شرح مراقي السعود ص 20، الحصول في علم الأصول 97/6، شرح

الكوكب المنير 325/1. بل قال ابن رجب في كتابه جامع العلوم والحكم 166/2: ((وقد حكى بعضهم الإجماع عليه)).

(2) ينظر: التفسير الكبير للرازي 137/13.

(3) الصافات، 100-101.

(4) آل عمران، 38.

(5) تهذيب الفروق 294/4.

(6) الآداب الشرعية 274/2.

الدليل الثالث: أن النبي صلى الله عليه وسلم بيّن السبب الطبيعي الذي يُوجب الإذكار أو الإيثار بإذن الله⁽¹⁾. ففي صحيح الإمام مسلم من حديث ثوبان أن النبي صلى الله عليه وسلم أجاب اليهودي الذي سأله عن الولد. فقال صلى الله عليه وسلم: ((ماء الرجل أبيض، وماء المرأة أصفر، فإذا اجتمعا فعلاً مَنِيَّ الرجل مَنِيَّ المرأة أذُكرا بإذن الله. وإذا علا مَنِيَّ المرأة مَنِيَّ الرجل آتَنا بإذن الله))⁽²⁾. وهذا يفيد أن الإذكار والإيثار في الجنين أمرٌ يستند إلى سبب طبيعي معلوم. وليس في الحديث ما يشعر بأنه مما استأثر الله به. بل هو كسائر الأسباب الطبيعية التي متى قدر الخلق على إيجادها فقد أدركوا المقدمة التي يمكن أن يصلوا بها إلى النتيجة.

وقد نوقش هذا الدليل من جهتين:

الأولى: عدم صحة لفظ حديث ثوبان قال ابن القيم عن شيخ الإسلام ابن تيمية: ((وسمعت شيخنا رحمه الله يقول في صحة هذا اللفظ نظراً. قلت: لأن المعروف المحفوظ في ذلك إنما هو تأثير سبق الماء في الشبه))⁽³⁾. وقال: ((هذا الحديث تفرد به مسلم في صحيحه. وقد تكلم فيه بعضهم. وقال: الظاهر أن الحديث وهم فيه بعض الرواة، وإنما كان السؤال عن الشبه، وهو الذي سأله عنه عبد الله بن سلام في الحديث المتفق على صحته. فأجابه بسبق الماء⁽⁴⁾، فإن الشبه يكون للسابق، فلعل بعض الرواة انقلب عليه شبه الولد بالمرأة بكونه أنثى وشبهه بالوالد بكونه ذكراً))⁽⁵⁾.

وأجيب على هذا بأن ((الحديث صحيح لا مطعن في سنده، ولا منافاة بينه وبين حديث عبد الله بن سلام. وليست الواقعة واحدة، بل هما قضيتان. ورواية كل منهما غير رواية الأخرى))⁽⁶⁾.

(1) ينظر: شرح مشكل الآثار 89/7، فتح الباري 270/11.

(2) كتب الحيض، باب صفة مني الرجل ومني المرأة، رقم (315).

(3) الطرق الحكمية ص 185. وقال في إلام الموقعين 207/4: ((فكان شيخنا يتوقف في كون هذا اللفظ محفوظاً)).

(4) يشير إلى ما رواه البخاري (3329) من حديث أنس رضي الله عنه قال بلغ عبد الله بن سلام مقدم رسول الله صلى الله عليه وسلم المدينة فأتاه فقال إني سألتك عن ثلاث لا يعلمهن إلا نبي. وكان منها أنه قال: من أي شيء ينزع الولد إلى أبيه؟ ومن أي شيء ينزع إلى أخواله؟ فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((وأما الشبه في الولد فإن الرجل إذا غشي المرأة فسبقها ماؤه كان الشبه له. وإذا سبق ماؤها كان الشبه لها)).

(5) التبيان في أقسام القرآن 163/2-164.

(6) التبيان في أقسام القرآن 165/2.

المطلب الثاني

الحكم الثاني وأدلته:

إن الإذكار والإينات ليس له سبب طبيعي، بل هو مستند إلى مشيئة الخالق سبحانه. فقد ردَّ الله تعالى ذلك إلى محض مشيئته⁽¹⁾، فقال: ﴿يَهَبُ لِمَن يَشَاءُ إِنَاءً وَيَهَبُ لِمَن يَشَاءُ الذُّكُورَ ❖ أَوْ يُزَوِّجُهُمْ ذُكْرَانًا وَإِنَاءً وَيَجْعَلُ مَن يَشَاءُ عَقِيمًا إِنَّهُ عَلِيمٌ قَدِيرٌ﴾⁽²⁾. ويشهد لهذا ما في الصحيحين من حديث ابن مسعود رضي الله عنه في مراحل خلق الإنسان، قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم في بيان ما يقوله الملك عند الخلق: ((قال: يا رب أذكر أم أنثى، فيقضي ربك ما شاء، ويكتب الملك))⁽³⁾. قال ابن القيم: ((فكون الولد ذكراً أو أنثى مستند إلى تقدير الخلاق العليم كالشقاوة والسعادة والرزق والأجل))⁽⁴⁾. ووجه ذلك أن النبي صلى الله عليه وسلم ((أحال بالاذكار والإينات على مجرد المشيئة، وقرنه بما لا تأثير للطبيعة فيه من الشقاوة والسعادة والرزق والأجل. ولم يتعرض الملك لكتابة الذي للطبيعة فيه مدخل))⁽⁵⁾. ((فإذا كان للطبيعة تأثير في الإذكار والإينات، فلها تأثير في الرزق والأجل، والشقاوة والسعادة، وإلا فلا؛ إذ مخرج الجميع ما يوحيه الله إلى الملك))⁽⁶⁾. وأجيب على ذلك بما يأتي:

الأول: أن ((استناد الإذكار والإينات إلى مشيئته سبحانه لا ينافي حصول السبب، وكونهما بسبب لا ينافي استنادهما إلى المشيئة))⁽⁷⁾. فالأسباب التي قضى الله تعالى أن تكون سبباً لمسيباتها لا تخرج عن تديره ومشيئته، فالأسباب ((طوع المشيئة والإرادة

(1) الطرق الحكمية ص 185.

(2) الشورى: 49-50.

(3) رواد مسلم، كتاب القدر، باب كيفية خلق الأدمي، رقم (2645). وأصله في البخاري رقم (3208) دون هذه اللفظة. وقد أخرجه البخاري (318) من طريق أنس رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: ((إن الله عز وجل وكل بالرحم ملكاً يقول: يا رب نطفة، يا رب علقة، يا رب مضغة. فإذا أراد أن يقضي خلقه قال: أذكر أم أنثى؟ شقي أم سعيد؟ فما الرزق والأجل؟ فيكتب في بطن أمه)).

(4) تحفة المودود ص 166.

(5) مفتاح دار السعادة 259/1.

(6) مفتاح دار السعادة 258/1.

(7) تحفة المودود ص 167. وينظر: الطرق الحكمية ص 186.

ومحل جريان حكمها عليها. فيقوّي سبحانه بعضها ببعض، ويبطل إن شاء بعضها ببعض، ويسلب بعضها قوته وسبببته ويعربها منها، ويمنعه من موجبها مع بقائها عليه⁽¹⁾.

الثاني: أن من تكلموا فيما تضمنه حديث ثوبان من سبب الإذكار والإينات لا يناقشون في أصل سبببتهما. ولكنهم يمنعون قول الطبائعين الذين يجعلون للطبيعة تأثيراً مستقلاً في الإيجاد والخلق. ويقولون: ((نحن لا ننكر أن لذلك أسباباً أخرى. ولكن تلك من الأسباب التي استأثر الله بها دون البشر))⁽²⁾. فمناقشتهم في تعيين السبب لا في أصله. وليس في النصوص ما يدل على امتناع إدراك ذلك على البشر.

الثالث: أن ما ذكر من اقتران الإذكار والإينات بما لا تأثير للأسباب فيه كالتشاوة والسعادة والرزق والأجل دليل على أنهما لا يستندان إلا إلى مجرد المشيئة - فهذا غير مسلم لوجهين:

أن دلالة الاقتران على الاتفاق في الحكم والتساوي ضعيفة في قول أكثر الأصوليين⁽³⁾. فاقتران ما له سبب كالإذكار والإينات بما ليس له سبب كالتشاوة والسعادة لا يفيد الاتفاق والمساواة في عدم السببية.

أن السعادة والتشاوة والرزق والأجل كلها بأسباب⁽⁴⁾. وكون أسباب هذه الأمور لا تكون إلا بعد الولادة⁽⁵⁾ لا يلزم منه استواء جميع المذكورات في وقت السبب وزمنه. فالسعادة والتشاوة والرزق والأجل لا تكون إلا بعد الولادة بخلاف الإذكار والإينات فإنهما يكونان قبلاً؛ لذلك تقدم زمن ما قدره الله من أسبابهما.

الدليل الرابع: قياس السعي في تحديد جنس الجنين على معالجة العقم الذي يمكن معالجته. فإنه لا خلاف بين أهل العلم في جواز السعي في معالجة العقم مع كونها سعيًا في إيجاد الحمل وأخذًا لأسباب حصوله. وليس فيه معارضة لقول الله تعالى: ﴿وَيَجْعَلُ مَنْ يَشَاءُ عَقِيمًا إِنَّهُ عَلِيمٌ قَدِيرٌ﴾⁽⁶⁾. فجواز أخذ أسباب تحديد جنس الجنين من

(1) مدارج السالكين 243/1.

(2) مفتاح دار السعادة 259/1.

(3) ينظر: كشف الأسرار 2/61، البحر المحيط 109/8، التحبير شرح التحرير 2457/5.

(4) تحفة المودود ص 166.

(5) التبيان في أقسام القرآن 2/165.

(6) الشورى: 50.

باب أولى؛ لأنه عمل بالأسباب الممكنة لإدراك صفة في الجنين، وهو أسهل من أخذ أسباب الإيجاد والتكوين.

الدليل الخامس: قياس السعي في تحديد جنس الجنين على جواز العزل. ووجهه أن العزل سبب يبذله الإنسان لمنع الحمل وضبط حصوله يشابهه في المعنى ضبط جنس الجنين⁽¹⁾.

ويجاب عن هذا بأن القياس إلحاق فرع بأصل لعللة جامعة وتشابهه بين بينهما⁽²⁾، وليس هذا ظاهراً بينهما، كما أن العزل اختلف أهل العلم في حكمه بين مانع ومبيح⁽³⁾، فهو قياس على مختلف فيه، ومن شروط صحة القياس الاتفاق على حكم الأصل⁽⁴⁾.

أدلة القول الثاني:

الدليل الأول: أن العمل على تحديد جنس الجنين يتضمن منازعة الله تعالى في خلقه ومشيئته وما اختلف به من علم ما في الأرحام، قال الله تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي يُصَوِّرُكُمْ فِي الْأَرْحَامِ كَيْفَ يَشَاءُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ﴾⁽⁵⁾. قال جماعة من المفسرين منهم ابن مسعود وقتادة وغيرهما: ذكوراً وإناثاً⁽⁶⁾. وقال أيضاً: ﴿اللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَحْمِلُ كُلُّ أُنْثَىٰ وَمَا تَغِيضُ الْأَرْحَامَ﴾⁽⁷⁾، وقال أيضاً: ﴿إِنَّ اللَّهَ عِنْدَهُ عِلْمُ السَّاعَةِ وَيُنَزِّلُ الْغَيْثَ وَيَعْلَمُ مَا فِي الْأَرْحَامِ﴾⁽⁸⁾. فقد ذكر جماعة من المفسرين في معنى الآية أنه لا يعلم أحد ما في الأرحام أذكراً أو أنثى أو أحمر أو أسود⁽⁹⁾. فالله تعالى ((خص نفسه بالعلم بالأرحام في هذا الموضع إعلماً لنا أن أحداً غيره لا يعلم ذلك، وأنه من علم الغيب الذي لا يعلمه إلا الله))⁽¹⁰⁾. ويشده لذلك أن الملك إذا جاء لنفخ الروح يقول: ((يا رب أذكر أم أنثى؟ فيقضي ربك ما شاء، ويكتب الملك))⁽¹¹⁾.

(1) اختيار جنس الجنين دراسة فقهية طبية ص 79.

(2) ينظر: التفسير شرح التحرير 3116/7-3125.

(3) طرح التثريب 60/7-61.

(4) ينظر: كشف الأسرار 333/3، شرح الكوكب المنير 27/4.

(5) آل عمران: 6.

(6) ينظر: الدر المنثور 144/2، جامع البيان للطبري 169/3.

(7) الرعد: 8.

(8) لقمان: 34.

(9) ينظر: جامع البيان للطبري 88/21.

(10) أحكام القرآن للجصاص 60/5.

(11) رواه مسلم، كتاب القدر، باب كيفية خلق آدمي، رقم (2645). وأصله في البخاري رقم (3208) دون هذه اللفظة.

وأجيب على ذلك بما يأتي:

الأول: أن أخذَ العبد بالأسباب التي جعلها الله تعالى وسيلة لإدراك مسبباتها سواء أكان ذلك في تحديد جنس الجنين أم في غيره لا يتضمن منازعة لله تعالى في خلقه ومشيتته وتصويره. وذلك أن كل ما يكون من العبد لا يخرج عن تقدير الله ومشيتته وخلقته كما قال تعالى: ﴿وَمَا تَشَاءُونَ إِلَّا أَنْ يَشَاءَ اللَّهُ﴾ (1)، وقوله: ﴿اللَّهُ خَالِقُ كُلِّ شَيْءٍ﴾ (2). والإيمان بهذا لا يلغي مشيئة العبد وعمله كما دل على ذلك الكتاب والسنة واتفاق سلف الأمة، فالنصوص دالة على إثبات مشيئة العباد وفعالهم (3). وبهذا يتبين أن العمل على تحديد جنس الجنين لا يتضمن منازعة للرب جل جلاله في مشيئته وخلقته وتصويره. ويوضح هذا ويجليه أن الأسباب لا تستقل بالتأثير، بل هي مفتقرة لأمر الله تعالى، فتأثيره يكون بتقدير الله تعالى، فلو شاء لسلبها قواها فلم تؤثر شيئاً (4). (وليس شيء من الأسباب مستقلاً بالفعل، بل هو محتاج إلى أسباب أحرّ تعاونه، وإلى دفع موانع تعارضه ولا تستقل إلا مشيئة الله تعالى، فإنه ما شاء كان وما لم يشأ لم يكن، فما شاء الله كان وإن لم يشأ العباد وما لم يشأ لم يكن ولو شاء العباد) (5).

الثاني: أن العمل على تحديد جنس الجنين لا ينافي اختصاص الله تعالى بعلم ما في الأرحام. ويتبين هذا بما يلي:

أن العمل على تحديد جنس الجنين لا يعدو كونه أخذاً بسبب من الأسباب لإدراك غاية قد تحصل وقد لا تحصل كسائر أسباب المطالب والمرغوبات. فالوظء الذي هو سبب الحمل عمل يقوم به الزوجان لتحصيل الولد قد ينتج عنه الحمل وقد لا ينتج. فليس في ذلك ما ينفي اختصاص الله تعالى بعلم ما في الأرحام.

أنه في حال حصول النتيجة المطلوبة بتحديد جنس الجنين ليس في ذلك ما ينافي ما ذكره الله تعالى من اختصاص علمه بما في الأرحام، فإن الذي اختص به الله تعالى، هو العلم السابق للوجود، وكذا العلم التام بما في أرحام ذوات الأرحام من كل وجه، وكذا العلم بما يكون من حالهم وعملهم ومآلهم. فعلم جنس الجنين لا ينافي ذلك ولا يعارضه؛

(1) الإنسان: 30.

(2) الزُّمَر: 62.

(3) مجموع فتاوى شيخ الإسلام ابن تيمية 393/8، 459.

(4) فتح الباري 60/10.

(5) درء تعارض العقل والنقل 5/ 263.

لأن الله تعالى يُظهِرُ عليه بعض خلقه إما بالإعلام؛ وإما بالتجربة والخبرة؛ وإما بغير ذلك من الوسائل والأسباب، وهو قطرة في بحر. وبيان ذلك أن جنس ما في أرحام إناث بني آدم يُعَلِّمُ اللهُ تعالى به الملك الموكل بالرحم كما دلت على ذلك الأحاديث⁽¹⁾. ومن أشهرها حديث ابن مسعود رضي الله عنه في بيان مراحل خلق الإنسان، ففيه قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: يقول الملك الموكل بالجنين عند خلقه: ((قال: يا رب أذكر أم أنثى؟ فيقضي ربك ما شاء، ويكتب الملك))⁽²⁾. وكذا حديث أنس رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: ((إن الله عز وجل وكل بالرحم ملكاً يقول: يا رب نطفة، يا رب علقة، يا رب مضغة. فإذا أراد أن يقضي خلقه قال: أذكر أم أنثى؟ شقي أم سعيد؟ فما الرزق والأجل؟ فيكتب في بطن أمه))⁽³⁾. كما أن علم جنس ما في أرحام إناث بني آدم ثبت أنه يمكن أن يكون بغير ذلك كالفراصة؛ والرؤيا وغيرها. ومن شواهد ذلك أن أبا بكر رضي الله عنه علم ما في بطن زوجته قبل وضعه؛ حيث قال لعائشة رضي الله عنها في مرض موته في قصة هبته إياها عشرين وسقاً من ماله بالغابة: ((إني كنت نحلتك جاد عشرين وسقاً. فلو كنت جددتيه واحتزتيه كان لك. وإنما هو اليوم مال وارث. وإنما هما أخواك وأختاك فاقسموه على كتاب الله. قالت عائشة: فقلت: يا أبت، إنما هي أسماء فمن الأخرى؟ فقال أبو بكر: ذو⁽⁴⁾ في بطن بنت خارجة أراها جارية))⁽⁵⁾. قال القرابي معلقاً على ذلك في بيان عدم معارضته للآية: ((الذي اختص به الله تعالى هو علم هذه بغير سبب محصل للعلم والصديق رضي الله عنه قيل علم ذلك بسبب منام رآه فلا تناقض))⁽⁶⁾. وهذا الخبر عن الصديق يصلح شاهداً لجواز بحث الإنسان في جنس الجنين. قال السرخسي معلقاً على هذه القصة: ((وفيه دليل أن الحمل من جملة الورثة، وأنه لا بأس للإنسان أن يتكلم بمثل هذا بطريق الفراسة. فإن أبا بكر رضي الله عنه قال ذلك

- (1) قال ابن كثير في تفسيره 454/3: ((وكذلك لا يعلم ما في الأرحام مما يريد أن يخلقه تعالى سواه. ولكن إذا أمر بكونه ذكراً أو أنثى أو شقياً أو سعيداً علم الملائكة الموكلون بذلك، ومن شاء الله من خلقه)).
- (2) رواه مسلم، كتاب القدر، باب كيفية خلق الأدمي، رقم (2645). وأصله في البخاري رقم (3208) دون هذه اللفظة.
- (3) أخرجه البخاري، كتاب الحيض، باب قول الله تعالى: ﴿مُضْغَةً مُخْلَقَةً وَغَيْرِ مُخْلَقَةٍ﴾، رقم (318).
- (4) ذو بمعنى الذي في لغة طيء؛ فإما كرام موسرون لقبتهم فحسبي من ذو عندهم ما كفانيا
- (5) أخرجه مالك في الموطأ، كتاب الأفضية، باب ما لا يجوز من النحل، رقم (1474).
- (6) الذخيرة 229/6. وينظر أيضاً: 57/10.

بفراسته، ولم يكن ذلك منه رجماً بالغيب. فإن ما في الرحم لا يعلم حقيقته إلا الله تعالى كما قال الله تعالى: ﴿وَيَعْلَمُ مَا فِي الْأَرْحَامِ﴾⁽¹⁾.

الدليل الثاني: أن العمل على تحديد جنس الجنين ضرب من ضروب تغيير خلق الله تعالى الذي هو من عمل الشيطان كما دل عليه قوله تعالى: ﴿وَلَأْمُرَهُمْ فليُغَيِّرَنَّ خَلْقَ اللَّهِ﴾⁽²⁾. وكذلك ما رواه الشيخان⁽³⁾ من حديث عبد الله بن مسعود رضي الله عنه قال: ((لعن الله الواشمات والمستوشمات، والمتنمصات، والمتفلجات للحسن المغيرات خلق الله تعالى مالي لا ألعن من لعن النبي صلى الله عليه وسلم)). فإذا كان التغيير في صورة الخلقة على النحو الذي ذكره النبي صلى الله عليه وسلم محرماً فكيف بالتغيير في الجنس؟ لا شك أنه أحق بالتحريم وأولى بالمنع.

ويجاب على هذا بعدم التسليم، وذلك أن تحديد جنس الجنين لا يدخل في تغيير خلق الله تعالى؛ وبيان ذلك أن جميع إجراءات عملية تحديد جنس الجنين في جميع صورها تكون قبل تكوّن الجنين وتخلقه، فلا تغيير فيها.

الدليل الثالث: أن القول بجواز العمل على تحديد جنس الجنين يفضي إلى عدة مفسدات ومخاطر منها:

الإخلال بالتوازن الطبيعي البشري في نسب الجنسين الذي أجراه الله تعالى في الكون لحكمة ورحمة. فإن كثيراً من الناس قد يميل إلى جنس الذكور في المواليد لذلك ((حذر خبراء في مجال الأخلاقيات من مخاطر وقوع اختلال سكاني بسبب هذه الطريقة فضلاً عن تجاوزات تسمح باختيار مميزات الأطفال الجسدية. ففي الصين والهند حيث يفضل الأهل إنجاب الذكور أدى إجهاض الأجنة الأنثى وحتى قتل الأطفال إلى نقص في الفتيات))⁽⁴⁾. ويعزز هذا ما جاء في تقرير اللجنة المعنية بحقوق الإنسان في الأمم

(1) المبسوط، 50/12.

(2) النساء: 119.

(3) روى البخاري، كتاب اللباس، باب المتفلجات للحسن، رقم (5931)، ومسلم، كتاب اللباس والزينة، باب تحريم فعل الواصلة، رقم (2125).

(4) http://www.akhbar.ma/_i58_6.html.

المتحدة حول كوريا ((وما يثير القلق إلى حد كبير هو ممارسة تعيين جنس الجنين، والازدياد غير المتناسب في نسبة البنين إلى البنات))⁽¹⁾.

فتح المجال أمام العبث العلمي في خلق الإنسان وتكوينه، وهو أمر اتفق الناس على خطورته وشؤم عاقبته على البشرية.

ما يمكن أن يقع من جراء بعض الطرق في عملية تحديد جنس الجنين من اختلاط الأنساب، وهذا من المفسد الكبرى الناتجة عن هذه العملية⁽²⁾.

هتك العورات بكشفها وعدم حفظها، وذلك أن من طرق تحديد جنس الجنين ما يتطلب كشف المرأة عن العورة المغلظة.

ويجاب على هذا إجمالاً بأن وجود المفسد في عمل معين، وأمر ما لا يلزم منه منعه شرعاً إلا في حال كون المفسد غالبية والمصالح منغمرة كما دلت على ذلك قواعد الشريعة ونصوصها⁽³⁾. لذا وجبت الموازنة بين المفسد والمصالح في قضية تحديد جنس الجنين.

وبالنظر إلى ما ذكر من المفسد المترتبة على القول بجواز العمل على تحديد جنس الجنين يتبين أنها ليست ملازمة للقول بالجواز ولا للعملية نفسها؛ لكنها مفسد قد تنتج عن سوء استعمال أو عن أمور ليست ذات صلة بالعملية ذاتها. ويمكن بيان ذلك بالإجابة على المفسد المذكورة بالنقاط التالية:

أن ما ذكر من اختلال في نسب الجنسين ليس سببه إمكانية تحديد جنس الجنين، بل هو راجع لأمر أخرى خارجة عن ذلك. فعلى سبيل المثال ما ذكر من شواهد اختلال في الصين وكوريا هو نتاج قانون التنظيم الحكومي للنسل الذي يمنع أكثر من ولد، فيضطر الناس إلى العمل على تحديد جنس المولود الذي يرغبون فيه لعدم إمكانية تكرار الحمل

(1) تقرير اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، الجمعية العامة - الدورة الخامسة والخمسون - الملحق رقم 40(40/55A)، ص 35.

وقد جاءت الإشارة إلى هذه الإشكالية دون تقييدها ببلد معين في إعلان ومنهاج عمل بيجين في القرار (1) للمؤتمر العالمي المعني بالمرأة المتخذ في بيجين خلال الفترة 4-15 أيلول/سبتمبر 1995.

(2) ينظر: المسائل الطبية المستجدة 1/232.

(3) ينظر: قواعد الأحكام في مصالح الأنام 2/54.

ثانية⁽¹⁾. كما أنه مع التطور المشاهد في تسجيل المواليد ونسبهم التحكم بالمنع عند حصول الاختلال كما فعلت الحكومة الماليزية حيث اقترحت مشروع قانون يحظر ((اختيار جنس المولود قبل ولادته؛ وذلك بدعوى أن هذا العمل قد يسفر عن اختلالات اجتماعية))⁽²⁾. والمشروع نفسه كان مقترحاً في الصين ((لإعطاء فاعلية جديدة للحملة الحكومية المناهضة للإجهاض الاختياري للأجنة الإناث. وتصحيح الخلل في معدل الذكور إلى الإناث))⁽³⁾. ومن الضمانات التي اقترحتها جماعة من القائلين بالجواز لتوقي مخاطر الاختلال المذكور تقييد جواز تحديد جنس الجنين بما إذا لم يكن مشروع دولة وسياسة أمة. ومن الضمانات أيضاً تقييده بما إذا دعت إليه الحاجة. أما إذا لم يكن حاجة فترك الأمر على طبيعته دون تدخل هو المسلك القويم.

وجود العبث العلمي في خلق الإنسان وتكوينه لا يسوغ منع الاستعمال الراشد لتحقيق الأهداف السليمة. وإنما الذي يمنع هو ما كان ضاراً من تلك التطبيقات. لا ريب أن الخشية من اختلاط الأنساب محذور قائم في بعض الوسائل المستعملة لتحديد جنس الجنين وليس في جميعها. والإجماع منعقد على أن الجواز يشترط له الأمن من اختلاط الأنساب باختلاط المياه. من المسلم أن بعض وسائل تحديد جنس الجنين تتطلب كشف العورة المغلظة. وهذا الكشف قد يندرج في الحاجة التي لا خلاف بين أهل العلم في أنه يجوز معها كشف العورة بقدرها⁽⁴⁾.

ومثل هذا النوع من المفاصد لا يقوى على المنع؛ لأنه في الإمكان العمل على توقي هذه المفاصد ومحاصرتها بالضوابط المانعة من حصولها، أو قطع مسبباتها. ولذلك أكثر من قال بالجواز قيّد ذلك بما يدفع المفاصد ويضيّقها. وسيأتي مزيد بسط وبيان لهذا عند الحديث عن ضوابط في تحديد جنس الجنين.

(1) جاء في جريدة الشرق الأوسط، العدد 9891، الثلاثاء 26 ذو القعدة 1426 هـ 27 ديسمبر 2005م. ((والذي تزايد منذ تطبيق سياسة طفل واحد في الصين منذ أكثر من 20 عاماً. وتظهر إحصاءات حكومية أن 119 ذكراً يولدون أمام كل 100 أنثى في أكبر دول العالم سكاناً. وتعزز التقليد الصيني بتفضيل الذكور بعد تطبيق الصين سياسة طفل واحد للحد من الزيادة السكانية في هذا البلد الذي يبلغ تعداد سكانه أكثر من 1.3 مليار نسمة)).

(2) جريدة الرياض، العدد 13883، الأربعاء 2 جمادى الآخر 1427 هـ - 28 يونيو 2006م.

(3) جريدة الشرق الأوسط، العدد 9891، الثلاثاء 26 ذو القعدة 1426 هـ 27 ديسمبر 2005م.

(4) فتح الباري لابن رجب 85/3.

الدليل الرابع: أن القول بجواز العمل على تحديد جنس الجنين يفضي إلى تفضيل جنس على جنس، وهو في معنى ما كان عليه أهل الجاهلية من تفضيل الذكور على الإناث، الذي أفضى بهم إلى الوأد في الجاهلية⁽¹⁾.
ويجاب على هذا بما تقدم من أن طلب جنس معين في الولد لا محظور فيه شرعاً. فالله تعالى قد أقر بعض أنبيائه الذين سألوه في دعائهم أن يهب لهم ذكوراً من الولد. كما في دعاء إبراهيم وزكرياء⁽²⁾. أما ما كان عليه أهل الجاهلية من الوأد فلا خلاف في تحريمه وعدم جوازه، ويلحق به في التحريم ما كان في معناه من طرق اختيار جنس الجنين بإجهاضه، وهو ما يعرف بالإجهاض الانتقائي⁽³⁾، فهذا الطريق من الطرق المحرمة في اختيار جنس الجنين⁽⁴⁾. كما أنه خارج عن محل البحث.

الترجيح:

وبعد هذا التطواف في أدلة الجواز والمنع، فالذي يترجح أن الأصل في تحديد جنس الجنين الإباحة والجواز؛ لقوة أدلة الجواز، ولعدم قيام دليل يعضد القول بالمنع والتحريم. لكن لما كان تحديد جنس الجنين يحتاج لضبط لتوقي الاستعمال السيئ له فقد ذكر أهل العلم والنظر في الشرع والاجتماع جملة من الضوابط تمنع ما يمكن أن يكون من استعمال غير راشد لتحديد جنس الجنين. وسأذكر ذلك في المطلب القادم.

(1) ينظر: المسائل الطبية المستجدة 234/1.

(2) ص 5.

(3) وهو من أكبر أسباب الإجهاض في بعض المجتمعات "فحسب الجمعية الطبية الهندية تجرى أكثر من عشرة ملايين عملية إجهاض أغلبها من أجل التخلص من الجنين الأنثى كل عام".

http://www.alarabiya.net/programs/21090/13/02/2006

(4) أحكام الإجهاض في الفقه الإسلامي ص 231-233.

المبحث الثاني

ضوابط في طرق تحديد جنس الجنين

المطلب الأول: الطرق والوسائل العامة غير الطبية لتحديد جنس الجنين:

الجامع لهذه الطرق هو أنها وسائل وطرق تستعمل لتحديد جنس الجنين دون تدخل طبي، فالرغبة في تحديد جنس الجنين أمر شغل كثيراً من الناس منذ القدم. وقد تناقل الناس طرقاً عديدة ونظريات مختلفة لا تصدقها تجربة ولا تثبتها براهين. فلا تستحق الوقوف عندها؛ لأن كثيراً منها قد اندثر وطواه كُرُّ الزمان⁽¹⁾، ولاسيما مع ما يشهده العالم اليوم من ثورة علمية في العلوم الطبيّة عموماً وعلم الهندسة الوراثية خصوصاً. لذلك سأطرق في هذا المطلب إلى الطرق التي لها حضور في حياة الناس فقط مما لا يستدعي تدخلاً طبياً.

الفرع الأول: النظام الغذائي:

ورد في بعض الأبحاث أن لتغذية المرأة تأثيراً في عملية تحديد جنس المولود؛ وقد شرحت تلك الأبحاث كيفية التأثير التي تتلخص في أن بعض الأغذية تؤدي إلى إحداث تهيئة من طريق زيادة نسب مواد في الرحم وخفض نسب مواد أخرى ينتج عنها التلقيح بالجنس المطلوب. ولحصول ذلك كله برنامج غذائي مقترح⁽²⁾.

ومن هذا العرض الموجز لهذه الطريقة يتبين أنه ليس فيها ما يُوجب المنع والتحریم. بل هي من جملة الأسباب المباحة؛ لتحقيق الرغبة في جنس المولود.

الفرع الثاني: استعمال الغسول الكيميائي المناسب:

هذه الطريقة تتلخص في أنه بات معروفاً أن الوسط الحامضي أكثر ملاءمة للحيوان المنوي الأنثوي، والوسط القاعدي يناسب الحيوان المنوي الذكري. لذلك يستعمل

(1) كيف تختار جنس مولودك للدكتور لاندروم والدكتور دافيد ص 57-73، هل تستطيع اختيار جنس مولودك للدكتور خالد بكر ص 8. مقال: 500 طريقة لاختيار جنس المولود القادم، للأستاذ د. محمد حسن عراد، جريدة الرياض، العدد 13897، الأربعاء 16 جمادى الآخرة 1427هـ، 12 يوليُو 2006م.

(2) كيف تختار جنس مولودك للدكتور لاندروم والدكتور دافيد ص 142-147، هل تستطيع اختيار جنس مولودك للدكتور خالد بكر ص 47-59.

بعض النساء دش مهبلي حامضي أو قاعدي لتهيئة الرحم بالوسط الكيمائي المناسب للجنس المرغوب فيه⁽¹⁾.

وهذه الطريقة كسابقتها في الحكم، ليس فيها ما يخرجها عن أصل الإباحة.

الفرع الثالث: توقيت الجماع؛

تعتمد هذه الطريقة على معرفة اختلاف الخصائص الخلقية للحيوانات المنوية الذكرية عن الأنثوية. فقد كشفت الأبحاث أن الحيوان المنوي الذكرى خفيف الوزن. سريع الحركة، يعيش زمناً قصيراً، في حين أن الحيوان المنوي الأنثوي ثقيل الوزن، بطيء الحركة، يعيش زمناً أطول من الذكرى. وبناء على ذلك يمكن التدخل لتهيئة التوقيت المناسب للجماع؛ الذي يرشح حصول الجنس المأمول. فمثلاً إذا حدث الجماع مباشرة بعد حدوث الإباضة فإن الكفة ترجح للذكورة، والعكس صحيح. وقد ترتفع نسبة النجاح بالحصول على الجنس المطلوب إذا ضمت الوسائل المتقدمة إلى التوقيت الدقيق للإباضة والوقاع⁽²⁾. والحكم في هذه الطريقة كالوسيلتين السابقتين، فهذه الوسيلة لا تعدو كونها سبباً مباحاً لا محذور فيها لإدراك مقصد جائز مباح.

أما ما يتعلق بتوقيت الجماع استناداً إلى دورة القمر⁽³⁾ فلا يجوز اعتماده ولا العمل به؛ لأنه سبب لم يثبت حس ولا تجربة. وهو ضرب من التخمين المرتبط بالتنجيم واعتقاد تأثير الأحوال الفلكية على الحوادث الأرضية.

الفرع الرابع: الجدول الصيني والطريقة الحسابية؛

حقيقة الجدول الصيني الذي يُروَّج له على أنه وسيلة من وسائل تحديد جنس الجنين محاولة إيجاد علاقة فلكية بين جنس الجنين وعمر أمه وعمر الجنين وشهر التلقيح، في طريقة معقدة. تبنى على فرضيات فلكية لا ترتكز على أساس علمي يُعتمد

(1) كيف تختار جنس مولودك للدكتور لاندروم والدكتور دافيد ص 222-224.

(2) كيف تختار جنس مولودك للدكتور لاندروم والدكتور دافيد ص 222-224، تعريفي على هرموناتك وجنس مولودك ص 74-75.

(3) حقيقة هذه الوسيلة أنهم يقسمون أوقات الجماع إلى فترتين خلال الدورة القمرية، كما يلي: الأيام الخمس الأولى من ظهور القمر تعتبر صالحة؛ ليكون الجنين ذكراً، ويقابلها الخمسة الثانية، أي: من السادس إلى العاشر من الشهر تعتبر صالحة؛ ليكون الجنين أنثى، ويتبع ذلك تسلسلاً أربعة أيام للذكر، ومثلها للأنثى، ثم ثلاثة أيام يقابلها ثلاثة، ثم يومان ثم يوم واحد.

عليه⁽¹⁾. وقريب منه الطريقة الحسابية التي تعتمد على جمع عدد أحرف اسم المرأة، مع عدد أحرف اسم والدتها، مع عدد أيام الشهر الذي يتم به الحمل، مع عدد أيام الشهر الذي سوف تلد به المرأة، فإذا حصل لدينا رقماً مفرداً فينتظر أن يكون المولود ذكراً، وإذا حصل رقماً مزدوجاً فيكون المولود المنتظر أنثى⁽²⁾.

وهذه الطريقة لا يرتاب عالم بشرع أنها لا تجوز لما اشتملت عليه من اعتقاد جاهلي، وعمل المنجمين والعرافين الذين يدعون علم الغيب. كما أن في هذه الطرق جعل ما ليس سبباً في الشرع ولا في القدر سبباً.

وقد جاء في فتوى اللجنة الدائمة للإفتاء بالمملكة العربية السعودية عن تحديد جنس الجنين استناداً إلى الجدول الصيني ((وأما تحديد نوعه بموجب الجدول المشار إليه فهو كذب وباطل؛ لأنه من ادعاء علم الغيب الذي لا يعلمه إلا الله. ويجب إتلاف هذا الجدول، وعدم تداوله بين الناس))⁽³⁾.

وكذلك كانت فتوى مركز الفتوى بإشراف د.عبدالله الفقيه حيث جاء في فتواهم ((فلا يجوز اعتماد هذه الطريقة أو غيرها مما يشبهها كالجدول الصيني المذكور في السؤال لمعرفة أمر غيبي كتحديد الجنين أو غيره، والاعتماد على هذه الطريقة من جنس أعمال العرافين والمنجمين الذين يجعلون للأيام والشهور وأسماء الأشخاص تأثيراً في الخلق ووسيلة إلى معرفة أمور الغيب، وهذا من أعظم المحرمات، لأن ذلك من الشرك القبيح الذي نهى الله عنه))⁽⁴⁾.

المطلب الثاني: الطرق الطبية لتحديد جنس الجنين

الطرق الطبية التي يُسعى من خلالها إلى تحديد جنس المولود على اختلافها تجتمع في كونها تسعى إلى تلقيح البويضة بالحيوانات المنوية الحاملة للجنس المرغوب فيه، بعد العمل على فصلها بالوسائل المختلفة. وهناك طرق عديدة لفصل الحيوانات المنوية للحصول على الجنس المطلوب؛ فمنها ما يعتمد على الغريلة، ومنها ما يعتمد على

(1) هل تستطيع اختيار جنس مولودك للدكتور خالد بكر ص 16-22.

(2) جنس المولود، ذكر أم أنثى؟ <http://www.balagh.com/woman/tefl/vd0vsofa.htm>

(3) فتوى رقم (21820)، بتاريخ 1422/1/22هـ.

(4) فتاوى الشبكة الإسلامية معدلة 5/3302.

الطررد المركزي، ومنها ما يعتمد على اختلاف الشحنات الكهربائية، إلا أن هذه الوسائل جميعها لم تحقق نتائج مرضية، الأمر الذي دفع العلماء للبحث عن طرق أكثر دقة، وأكثر نجاحاً وفعالية. ومع توالي الأبحاث والدراسات للوصول إلى وسيلة تكون أكثر دقة، لجأ العلماء إلى طريقة فصل الحيوانات المنوية بالاعتماد على محتويات المادة الوراثية (DNA)، ثم تطور الأمر إلى تقنية فصل الأجنة وهي من أنجح الوسائل التي توصلت إليها الأبحاث والدراسات لتحديد جنس الجنين.

وبعد نجاح عملية الفصل يتم التلقيح بعد ذلك؛ إما عن طريق التلقيح الصناعي، أو عن طريق أطفال الأنابيب التلقيح المجهرى.

وملخص ما يجري في عملية التلقيح الصناعي أنه يتم متابعة التبويض ثم حقن الحيوانات المنوية المذكرة أو المؤنثة داخل الرحم في وقت التبويض وتبلغ نسبة حدوث الحمل 25%، ويكون الجنين من الجنس المرغوب فيه سواء أكان ذكراً أم أنثى بنسبة 80%. أما طريقة التلقيح المجهرى فهي أكثر دقة وفيها يتم متابعة التبويض ثم ارتشاف البويضات خارج جسم المرأة عن طريق المهبل (بدون جراحة)، ويلى ذلك تلقيح البويضات بالحيوانات المنوية بعد فصلها، وفي اليوم الثالث بعد التلقيح يتم فصل خلية واحدة من البويضة الملقحة وفحصها وراثياً لمعرفة جنس الجنين ثم إعادة البويضات المطلوبة فقط إلى الرحم. وتبلغ نسبة الحمل في هذه الطريقة 50%، ونسبة حصول الجنين المرغوب فيه أكثر من 99%⁽¹⁾.

والحقيقة أن هذه الوسائل على تنوعها واختلافها يجري فيها من حيث تكييفها الواقعي وحكمها الشرعي ما ذكره العلماء في مسألة التلقيح الصناعي وأطفال الأنابيب. وقد أصدر المجمع الفقهي فيها قراراً تضمن جواز الصورتين التاليتين:

الأولى: أن تؤخذ نطفة من زوج وبويضة من زوجته ويتم التلقيح خارجياً ثم تزرع اللقيحة في رحم الزوجة.

الثانية: أن تؤخذ بذرة الزوج وتحقن في الموضع المناسب من مهبل زوجته أو رحمها تلقيحاً داخلياً.

(1) الوراثة والإنسان ص 164، دراسات فقهية في قضايا طبية معاصرة 859/2-861، كيف تختار جنس مولودك للدكتور لاندروم والدكتور دافيد ص 222-224.

فجاء في قرار المجلس فيما يخص هاتين الصورتين ((فقد رأى مجلس المجمع أنه لا حرج من اللجوء إليهما عند الحاجة مع التأكيد على ضرورة أخذ كل الاحتياطات اللازمة))⁽¹⁾.

فالذي يظهر جواز استعمال هذه الوسائل الطبية مع مراعاة الضوابط السابقة الذكر، ولاسيما اتخاذ الضمانات اللازمة والتدابير الصارمة لمنع أي احتمال لاختلاط المياه المفضي إلى اختلاط الأنساب. ولا يغيب التأكيد على حفظ العورات وصيانتها من الهتك، وذلك من خلال قصر الكشف على موضع الحاجة قدرًا وزمانًا، وأن تكون العملية من الموافق في الجنس درءًا للفتنة ومنعًا لأسبابها.

(1) قرارات وتوصيات مجمع الفقه الإسلامي. ص 74-76، الدورة الثالثة مجمع الفقه الإسلامي المنعقدة بعمّان عاصمة المملكة الأردنية الهاشمية من 8-13 صفر 1407هـ، 11-16 أكتوبر 1986م.

الخاتمة :

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه وسلم، وبعد: فقد أكرمني الله تعالى بدراسة هذا الموضوع ومراجعة ما كنت أعتقد سابقاً من حرمة تحديد جنس المولود، وبعد الاستقراء والتحليل وجدت أن القول بجواز تحديد جنس المولود وأدلة القائلين به وجيهة، وأن معارضتها لا تقوى على وجاهتها، ومعلوم أن الأحكام الاجتهادية تتغير بتغير الأزمان، والحقيقة أن العصر وتطوره السريع في كل قضاياها يفرض على علماء المسلمين مراجعة كثير من المسائل ضمن ضوابط شرعية إيمانية بين الأصالة والمعاصرة، وبين احترام وتقديس النص الشرعي، ومواجهة التطور فيما لا نص فيه مما كان للعلماء فيه آراء اجتهادية.

وقد توصل هذا البحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات:

نتائج البحث:

- لا تعارض بين تحديد جنس الجنين واختياره وبين المشيئة الإلهية والإيمان بالقضاء والقدر.
- الله سبحانه وتعالى بقدرته وإرادته وعلمه - وكلها من صفات ذاته سبحانه وتعالى - هو من يقرر وحده فقط ما يُقرُّ في الأرحام إن أراد لها ذلك، ومهما اتخذ البشر من الوسائل فلا يكون إلا ما أَرَادَهُ اللهُ سبحانه.
- كل ما يفعله الأطباء من طرق ووسائل لتحديد جنس الجنين واختياره لا يخرج عن علم الله تعالى وقدرته وإرادته.
- التلقيح الاصطناعي من الطرق المعتمدة علمياً لحل كثير من مشاكل الإنجاب، وقد أجاد علماء الشريعة ببحثها وتفصيلها ووضع الأحكام الشرعية لها.
- تحديد جنس الجنين مسألة قديمة بوسائلها التقليدية، حديثة بوسائلها العلمية.
- اختلف العلماء في حكم تحديد جنس الجنين بين مجيز على الإطلاق، ومجيز للحالات الفردية ومجيز على المستوى المجتمعي ومانع على الإطلاق ومانع إلا لضوابط
- أدلة المجيزين قوية ووجيهة، ولا ترقى أدلة المانعين ومناقشتهم لأدلة المجيزين من دحضها.
- تحديد جنس الجنين مباح شرعاً ضمن ضوابط شرعية محددة لا بد من اجتماعها معاً.

فهرس المراجع

- الفقه الميسر عبد الله الطيار المؤلف: أ. د. عبد الله بن محمد الطيار، أ. د. عبد الله بن محمد المطلق، د. محمد بن إبراهيم الموسى الناشر: مدار الوطن للنشر، الرياض - المملكة العربية السعودية الطبعة: ج 7 و 11 - 13، الأولى 1432/ 2011 باقي الأجزاء: الثانية، 1433 هـ - 2012 م
- الفصول في الأصول للجصاص تأليف: أبو بكر الجصاص، أبو بكر أحمد بن علي تاريخ النشر 2010 م ترجمة، تحقيق: محمد محمد تامر. الناشر: دار الكتب العلمية
- نشر البنود شرح مراقي السعود تأليف: الشنقيطي، عبد الله بن إبراهيم العلوي تاريخ النشر 2012 م ترجمة، تحقيق: ناجي إبراهيم السويد. الناشر: دار الكتب العلمية
- المحصول في علم الأصول تأليف: فخر الدين محمد بن عمر بن الحسين الرازي تاريخ النشر 2011 م ترجمة، تحقيق: طه جابر العلواني. الناشر: دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة
- شرح الكوكب المنير تأليف: ابن النجار، ابي البقاء احمد الفتوحى المصري تاريخ النشر 2007 م ل دار الكتب العلمية.
- التفسير الكبير المؤلف: أبو عبد الله محمد بن عمر بن الحسن بن الحسين التيمي الرازي الملقب بفخر الدين الرازي خطيب الري (المتوفى: 606هـ) الناشر: دار إحياء التراث العربي - بيروت الطبعة: الثالثة - 1420 هـ
- شرح مشكل الآثار المؤلف: أبو جعفر أحمد بن محمد بن سلامة بن عبد الملك بن سلمة الأزدي الحجري المصري المعروف بالطحاوي (المتوفى: 321هـ) تحقيق: شعيب الأرنؤوط الناشر: مؤسسة الرسالة الطبعة: الأولى - 1415 هـ، 1494 م
- فتح الباري المؤلف: أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني الشافعي الناشر: دار المعرفة - بيروت، 1379
- الطرق الحكمية المؤلف: محمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد شمس الدين ابن قيم الجوزية (المتوفى: 751هـ) الناشر: مكتبة دار البيان
- صحيح البخاري المؤلف: البخاري؛ محمد بن إسماعيل بن إبراهيم بن المغيرة ...

- مؤهرس فهرسة كاملة؛ الناشر: دار ابن كثير - دمشق بيروت؛ سنة النشر: 1423هـ
- التبيان في أقسام القرآن المؤلف: محمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد شمس الدين ابن قيم الجوزية (المتوفى: 751هـ) المحقق: محمد حامد الفقي الناشر: دار المعرفة، بيروت، لبنان
 - صحيح مسلم، مسلم بن الحجاج أبو الحسن القشيري النيسابوري (المتوفى: 261هـ) المحقق: محمد فؤاد عبد الباقي الناشر: دار إحياء التراث العربي - بيروت.
 - مدارج السالكين تأليف: ابن القيم الجوزي تاريخ النشر 2016 م الناشر: دار الآثار للنشر والتوزيع.
 - كشف الأسرار المؤلف: عبد العزيز بن أحمد بن محمد، علاء الدين البخاري الحنفي (المتوفى: 730هـ) الناشر: دار الكتاب الإسلامي
 - البحر المحيط تأليف: ابن حيان الأندلسي تاريخ النشر 2015 م الناشر: مؤسسة الرسالة العالمية
 - التخبير شرح التحرير المؤلف: علاء الدين أبو الحسن علي بن سليمان المرادوي الدمشقي الصالحي الحنبلي (المتوفى: 885هـ) المحقق: د. عبد الرحمن الجبرين، د. عوض القرني، د. أحمد السراح الناشر: مكتبة الرشد - السعودية / الرياض الطبعة: الأولى، 1421هـ - 2000م
 - التبيان في أقسام القرآن المؤلف: محمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد شمس الدين ابن قيم الجوزية (المتوفى: 751هـ) المحقق: محمد حامد الفقي الناشر: دار المعرفة، بيروت.
 - طرح التثريب تأليف: عبد الرحيم بن الحسين العراقي تاريخ النشر 2000 م ترجمة، تحقيق: عبد القادر محمد علي. الناشر: دار الكتب العلمية
 - شرح الكوكب المنير تأليف: ابن النجار، أبي البقاء أحمد الفتوح المصري تاريخ النشر 2007 م ل دار الكتب العلمية.
 - الدر المنثور تأليف: جلال الدين السيوطي تاريخ النشر 2015 م ترجمة، تحقيق: عبد الله بن عبد المحسن التركي. الناشر: دار عالم الكتب

- جامع البيان للطبري تأليف: ابن جرير الطبري تاريخ النشر 2013 م
الناشر: دار النوادر للنشر والتوزيع السلسلة: مكتبة التفسير
- مجموع فتاوى شيخ الإسلام ابن تيمية المؤلف: تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحلیم بن تيمية الحراني (المتوفى: 728هـ) المحقق: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم الناشر: مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية، المملكة العربية السعودية عام النشر: 1416هـ/1995م

