

مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية

مجلة علمية محكمة

ISSN: (e) 2709-0833
معامل التأثير للعام 2022 = 4.91

العدد الخامس - المجلد الرابع - مايو 2023م



السودان، الخرطوم، الخرطوم بحري،
كافوري جوار جامعة الزعيم الأزهرى

هاتف: 00249123656807

00249905578664

البريد الإلكتروني: info@hnjournal.net

العراق - بابل : 009647805011077

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إدارة المجلة

د. إبراهيم عبد الرحمن أحمد

رئيس التحرير

د. عبدالرحمن الشيخ علي ال غصبيه

نائب رئيس التحرير

د. أحمد فايق سليمان دنول

رئيس اللجنة العلمية

د. راکز سالم العرود

نائب رئيس اللجنة العلمية

الهيئة الاستشارية والعلمية الدولية

د. أم. عباس مراد دوهان

أستاذ الأدب الإنجليزي بجامعة الكوفة وجامعة الإمام

الكاظم كلية الدراسات الإسلامية

د. علي طالب عبید السلطاني

أستاذ جامعي كلية الإمام الكاظم عليه السلام للعلوم

الإسلامية

د. تامر شبل زيا

كلية الادارة والاقتصاد / الجامعة المستنصرية

د. أمجد عباس أحمد

كلية الإمام الكاظم. قسم الحاسوب، العراق

د. ميسون طه حسين منصور الزهيري.

القانون العام (القانون الدستوري) / جامعة بابل

د. علي محمد كاظم الكريطي

مقرر قسم القانون في كلية الإمام الكاظم / أقسام ميسان

د. خالد طه سالم صالح

كلية التربية جامعة صنعاء

د. ميثم منفي كاظم العميدي

كلية القانون، جامعة بابل، العراق

د. محمد حسين مهاوي / المعروف ب(د.محمد

الواضح)

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

بجامعة الامام الكاظم وأستاذ اللغة العربية

د. عبدالرحمن الشيخ علي ال غصبيه

استاذ القانون المدني

كلية القانون والعلوم السياسية جامعة ديالى

كلية الامام الكاظم (ع)

009647701072853

د. أم. د. حيدر كريم جاسم الجزائري

أستاذ جامعي جامعة الإمام الكاظم

الحمد لله الواحد الأحد، على ما أنعم وأعطى من غير حول منا ولا قوة، نحمده تعالى على عظيم فضله وكثرة نعمه وتوفيقه. ونصلي ونسلم على خير البرية احمد الذي هو عزيز عليه ما عنتنا، حريص علينا بالمؤمنين رؤوف رحيم.

مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية هي مجلة عربية دولية محكمة مستقلة تم انشاؤها عن طريق مجموعة من أساتذة الجامعات الموقرين وأصحاب الكفاءات العلمية العالية. حصلت المجلة على الرقم التعريفي الدولي، وقد حصلت أيضاً على اعتراف وتصنيف اتحاد الجامعات العربية. وأيضاً حصلت على تصنيف (SJIF) على الموقع الالكتروني <http://sjifactor.com/> بمعامل تأثير مقداره 4.91. وقد حصلت المجلة على الموافقة من المنظمة الدولية للأرقام التعريفية الدولية للأبحاث (DOI) وسيتم منح كل بحث رقم دولي الكتروني تعريفي خاص بالبحث يبقى مدى الحياة. تهدف المجلة إلى نشر العلوم في كافة المجالات باللغات العربية والانجليزية والفرنسية وبأسعار رمزية لتعم الفائدة لجميع الباحثين العرب حيث لا يجد كثير منهم منصات علمية محكمة وسريعة في النشر والتحكيم والتدقيق.

ونحمد الله ونشكره على ان اكتمل العدد الخامس من المجلد الرابع، وقد احتوى هذا العدد على (25) بحث، وتشكر إدارة المجلة جميع المؤلفين الذين تقدموا ببحوثهم وأوراقهم العلمية ومقالاتهم والتي بحسب رأينا بها كثير من الفائدة حيث تحتوي البحوث المنشورة في هذا العدد والأعداد السابقة على مواد ذات سبق علمي فريد. نسأل الله تعالى ان يوفقهم ويزيدهم علماً ونوراً وفائدة للأمة العربية.

كما تود إدارة المجلة ان تشكر جميع الذين ساهموا في إنجاح هذه المجلة فالبعض منهم قد قام بالتبرع المادي والبعض بالنصائح والمساعدة في النشر.

د. إبراهيم عبد الرحمن أحمد

رئيس التحرير

تعليمات للباحثين:

1. ان يكون البحث ذا قيم علمية بحيث انه يقدم جديد في عالم المعرفة.
2. ان يكون البحث سليماً من حيث الصياغة اللغوية والإملائية.
3. الا يكون البحث مستلاً من بحث تم نشره مسبقاً.
4. الا تتجاوز عدد صفحات البحث (25) صفحة متضمنة الأشكال والرسومات والجداول والصور والمراجع. اذا كان هنالك ملاحق فإنها لا تدرج في النشر ولكنها مهمة ان وجدت لأغراض التحكيم.
5. يجب الا يدرج الباحث اسمه في متن البحث وذلك لضمان سرية التحكيم وجودته.

تنسيق البحث:

1. لا يتجاوز عدد صفحات البحث (25) صفحة متضمنة الملخصين العربي والإنجليزي، والمراجع.
2. تكتب بيانات البحث باللغتين العربية والإنجليزية، وتحتوي على: (عنوان البحث، واسم الباحث والتعريف به، وبيانات التواصل معه).
3. أن يحتوي البحث على ملخص باللغتين العربية والإنجليزية على ألا يتجاوز كل منهما (250) كلمة مع التأكيد على كتابة عنوان البحث باللغة الانجليزية، وأن يتبع كل ملخص كلمات مفتاحية (Keywords) (دالة على التخصص الدقيق للبحث) بحيث لا يتجاوز عددها (5) كلمات.
4. الهوامش: إذا كان البحث باللغة العربية: 3 سم للأعلى والأسفل، و3 سم للجانب الأيمن و2.3 سم الأيسر. أما إذا كان البحث باللغة الإنجليزية: 3 سم للأعلى والأسفل، و2.3 سم للجانب الأيمن و3 سم الأيسر.
5. المسافة بين الأسطر: مفردة.
6. الخطوط: اذا كان البحث باللغة العربية Simplified Arabic،، حجم الخط 14 غامق للعنوان الرئيس، 12 غامق للعناوين الفرعية، 12 عادي لباقي النصوص وترقيم، 11 عادي للجداول والأشكال و10 عادي للملخص. اما اذا كان باللغة الإنجليزية Times New Roman،، حجم الخط 14 غامق للعنوان الرئيس، 12 غامق للعناوين الفرعية، 12 عادي لباقي النصوص وترقيم، 11 عادي للجداول والأشكال التوضيحية و10 عادي للملخص.
7. عناصر البحث:
8. المقدمة: (موضوع البحث، ومشكلته، وحدوده، وأهدافه، ومنهجه، وإجراءاته).
9. تبين الدراسات السابقة وإضافته العلمية عليها.
10. المواد وطرق العمل: يجب أن تحتوي على تفاصيل طريقة إجراء البحث والتحليل الإحصائية والمراجع المستخدمة لهما.
11. النتائج والمناقشة: يمكن كتابة النتائج والمناقشة تحت عنوان واحد أو تحت عنوانين منفصلين. في حالة البيانات المجدولة توضع الجداول والأشكال داخل المتن في أول موقع متاح عقب ذكرها برقمها في المتن. ويستحب عدم إعادة كتابة الأرقام المذكورة بالجداول ويفضل الإشارة إلى وجودها بالجدول أو الشكل وتناقش النتائج بالتفصيل بالاستعانة بالمراجع ذات الصلة بالبحث.
12. كتابة خاتمة بخلاصة شاملة للبحث تتضمن أهم النتائج والتوصيات.
13. قائمة المصادر والمراجع.

14. الجداول:

15. تدرج الجداول في النص وترقم ترقيمياً متسلسلاً وتكتب أسماؤها في أعلاها.
16. في النص: الجدول (1) (مع مسافة واحدة بين الجدول ورقمه).
17. التسمية التوضيحية: ينبغي أن تدرج في الجدول على الصف الأول تتسق كالتالي:

الجدول(1) عنوان الجدول مع ثلاث مسافات بين التسمية التوضيحية واسم الجدول.

- يتم كتابة المصدر أسفل الجدول حجم الخط 11.

1. الرسوم البيانية والأشكال التوضيحية: تدرج الرسوم البيانية والأشكال التوضيحية في النص، وتكون الرسوم والأشكال باللونين الأبيض والأسود وترقم ترقيمياً متسلسلاً.
2. في النص: (الشكل 1) (مع مسافة واحدة بين الشكل ورقمه).
3. التسمية التوضيحية: يجب أن تكون تحت الشكل مباشرة كالتالي:

شكل(1) عنوان الشكل

- يتم كتابة المصدر أسفل الشكل حجم الخط 11، كالتالي (اسم الشهرة للمؤلف، سنة النشر: رقم الصفحة) إن لزم.

طريقة التوثيق:

1. طريقة الإشارة إلى المصادر داخل متن البحث حسب نظام APA.
2. طريقة كتابة المراجع في نهاية البحث حسب نظام APA.

الصفحة	الموضوع
أ	اللجنة العلمية الدولية للمجلة
ب	تقديم
ج	شروط النشر بالمجلة
هـ	فهرس الموضوعات
15 – 1	أثر رأس المال الفكري على الاداء التنظيمي (دراسة على عينة من المستشفيات الخاصة في مدينة بغداد) رائد غانم رحيم الجابري ا. د. علي عبد الله الحاكم
23 – 16	شفاة النبي محمد صلى الله عليه وسلم ودلالة تنوعها (دراسة موضوعية) م. م. عمر حسين علي
38 – 24	الطاقة النفسية وعلاقتها بمستوى الاداء الرياضي لدي لاعبي كرة القدم بولاية جنوب كردفان محلية الدلنج د. عبدالعظيم جادالله يعقوب د. رقية عمر ادم ابكر
39 – 61	Motivating Factors Influencing Knowledge Sharing Behavior among Academic Staff Dr. Amer Hatamleh
62 – 69	The Role of Artificial Intelligence in Managing the Diversity of Human Resources: A Proposed Research Model Hadeel Basim Hussein Alhussein Aseel Ahmad Tayseer Hatamleh,
88 – 70	مرونة الموارد البشرية واثرها على التميز المؤسسي في قطاع المصارف العامة بولاية جنوب دارفور مدينة نيالا د. موسي صالح عمر سهام علي الحاج بحر الدين
105 – 89	الجن بين الإسلام والنصرانية (دراسة عقدية مقارنة) د. مها حسب الرسول عبد الله شكري
131 – 106	الشغف وعلاقته بالسعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة عبد الله بن عوض الله الحليسي
143 – 132	تمكن معلمي محافظة الزرقاء من تطوير أليات الحوار مع طلبتهم د. فواز ياسين مسلم د. محمد سلمان فياض الخزاعله
164 – 144	أثر الرضا الوظيفي على اداء العاملين بالمصارف العاملة في ولاية وسط دارفور - دراسة تطبيقية على البنك الزراعي السوداني فرع زالنجي د. عبد الشافع محمد ابكر يونس أ. مختار عبد المالك ادم إدريس د. حمزه عبدالله عبدالرحمن يحيى
175 – 165	الزراعة البينية من منظور القطاع الزراعي الليبي (رؤية مستقبلية للمزارع شبه الحضرية) د. جادالله علي العكف د. إبراهيم علي الظهيري
196 – 176	دور العلاقات العامة في تطوير شركات الطيران - دراسة وصفية لفروع شركة بدر بالمملكة العربية السعودية (يناير 2003 – أبريل 2023م) د. عقبة عبدالنافع العلي
233 – 197	دور مواقع التواصل الاجتماعي في تشكيل ثقافة الشباب - دراسة تحليلية على عينة عشوائية من طلاب جامعة دمشق (يناير 2023 – مارس 2023) د. عقبة عبدالنافع العلي

250 – 234	آليات مكافحة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال في القانون الأردني "دراسة مقارنة" د. عماد الفريحات
251 – 258	Design solar energy system for agricultural project to cultivate (purisem) instead of diesel system and compare the two systems with some – Sudan, northern Sudan, Al-Obaidiya area Anas Mohmad Hamad ELneil Abd ELfrag, Alfadil Aboud Alfadil Hassan
270 – 259	معوقات صناعة التشييد بولاية البحر الأحمر سلمى محمد علي زكريا وجدان دياب الجعلي دياب
285 – 271	المنعطف التاريخي للبيئة - المخاطر البيئية وانعكاساتها على قضايا السلام في الزمن الراهن بلال الخروبي
286 – 294	The role of Saudi cultural attachés in guiding students and empowering them with the pros and cons of intellectual security Dr. Dalal Mohammed Alharbi
316 – 295	الطلاق بوسائل الاتصال الحديثة في الفقه الإسلامي والقانون الليبي د. أبو بكر عبد الجليل أحمد أبو بكر أشحيث
333 – 317	أثر فاعلية مبادرة الحزام والطريق على تعزيز علاقات التعاون الصينية العربية د. هبة علوي
334 – 340	Tribalism Among African Nations: Does Tribalism Cause Oppression? Dr. Yousif Abdelrahim
350 – 341	الجهة المختصة بالنظر في طلب إزالة الشيوخ في التشريع الأردني اسماعيل محمد عبد الرحمن الغرايبة
363 – 351	مفهوم الروح بين المسلمين والهندوس (دراسة مقارنة) الدكتور عبد الرزاق بشرزي
375 – 364	مشاركة المواطن والمجتمع المدني رهان تطوير المقاربة التشاركية في التدبير الترابي د. الدغيش بوجمعة د. أخراز أحمد
391 – 376	تأثير نظم المعلومات في الأداء الأكاديمي بالتطبيق على الجامعات السودانية الحكومية د. عمر النور كريم الدين عمر

عنوان البحث

**أثر رأس المال الفكري على الاداء التنظيمي
(دراسة على عينة من المستشفيات الخاصة في مدينة بغداد)**

رائد غانم رحيم الجابري¹ ا. د. علي عبد الله الحاكم¹

¹ جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - الدراسات التجارية، السودان.

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj451>

تاريخ النشر: 2023/05/01م

تاريخ القبول: 2023/04/04م

المستخلص

يسعى هذا البحث لمعرفة علاقة الأثر والارتباط بين رأس المال الفكري وبين الاداء التنظيمي (دراسة على عينة من المستشفيات الخاصة في محافظة بغداد). وقد تضمن البحث عدة تساؤلات أهمها:

- هل ان هناك تأثير واضح لرأس المال الفكري في تحسين الاداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة المبحوثة؟
- ما طبيعة الأثر والارتباط فيما بين رأس المال الفكري بمكوناته وبين الاداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة المبحوثة؟

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام ادواته في جمع البيانات والمعلومات في ضوء الزيارات الميدانية لمواقع العمل والمقابلات الشخصية مع مديري المستشفيات المبحوثة، ومن خلال استمارة الاستبانة التي اعدت لهذا الغرض. ويهدف تحليل نتائج الجانب الميداني تم وضع مخطط افتراضي نموذج للبحث يعكس طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين هذه المتغيرات اوضحتها مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية التي تم اختبارها باستعمال عدد من الاساليب الاحصائية.

كما توصل البحث الى عدة استنتاجات أهمها:

- 1- ان الاهمية النسبية لتبني مكونات رأس المال الفكري حسب الادراك الاولي للأفراد المبحوثين في المستشفيات الخاصة قيد الدراسة جاءت من خلال حصول مكون (رأس المال العلاقتي) على المرتبة الاولي من وجهة نظر المبحوثين بمعدل وسط حسابي (4.34) وانحراف معياري (0.480)، وجاء مكون (رأس المال البشري) بالمرتبة الثانية بمعدل وسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (0.519)، ومن ثم مكون (رأس المال الهيكلي) بالمرتبة الثالثة والاخيرة على مستوى المستشفيات الخاصة قيد الدراسة بمعدل وسط حسابي (4.24) وانحراف معياري (0.465).
- 2- يتمتع الافراد المبحوثين في المستشفيات الخاصة قيد الدراسة بخبرة ومعرفة مناسبة بأنشطة منظماتهم، فضلاً عن ان اغلبهم يحملون مؤهلاً علمياً جيداً مكنهم من فهم استمارة الاستبانة والتعامل معها بشكل صحيح.

وقد اوصى البحث بالآتي:

- 1- تطوير واعداد برامج فصلية او سنوية تعزز مفاهيم عناصر الادارة الاستراتيجية ورأس المال الفكري بجميع مكوناتها وابعاد الاداء التنظيمي، على ان تشمل هذه البرامج على محاضرات مستمرة وحلقات نقاشية وصولاً الى استضافة بعض الخبراء في هذه المجالات لتعزيز العصف الذهني لدى المديرين والعاملين وبالتالي ادراك هذه المجالات بشكل جيد.
- 2- اعتماد رأس المال الفكري والتعامل معه كونه أهم مورد استراتيجي تمتلكه ادارة المستشفى، وضرورة المحافظة عليه باستمرار كونه عنصراً فعالاً في نجاح المستشفيات الخاصة خصوصاً في ظل التطور التكنولوجي المتسارع لبيئة الأعمال.

الكلمات المفتاحية: مكونات رأس المال الفكري، ابعاد الاداء التنظيمي.

RESEARCH TITLE

THE IMPACT OF INTELLECTUAL CAPITAL ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE
(A STUDY ON A SAMPLE OF PRIVATE HOSPITALS IN THE CITY OF BAGHDAD)

RAED GHANEM RAHIM AL-JABRI¹ DR. ALI ABDULLAH AL-HAKIM¹

¹ Sudan University of Science and Technology - Business Studies, Sudan.

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj451>

Published at 01/05/2023

Accepted at 15/04/2023

Abstract

This research seeks to find out the impact and correlation between intellectual capital and organizational performance (a study on a sample of private hospitals in Baghdad governorate).

The research included several questions, the most important of which are:

-Is there a clear effect of intellectual capital in improving the organizational performance in the private hospitals surveyed?

-What is the nature of the impact and correlation between the intellectual capital and its components and the organizational performance in the researched private hospitals?

The research adopted the descriptive analytical approach by using its tools to collect data and information in the light of field visits to work sites and personal interviews with the managers of the surveyed hospitals, and through a questionnaire prepared for this purpose. In order to analyze the results of the field side, a hypothetical scheme was developed as a research model that reflects the nature of the correlation and influence relationships between these variables, which were clarified by a group of main and sub-hypotheses that were tested using a number of statistical methods.

The research also reached several conclusions, the most important of which are:

1-The relative importance of adopting the intellectual capital components according to the initial perception of the respondents in the private hospitals under study came through the (relational capital) component obtaining the first rank from the respondents' point of view, with an arithmetic mean rate (4.34) and a standard deviation (0.480). The (human capital) component ranked second with an arithmetic mean rate (4.27) and a standard deviation (0.519), and then the (structural capital) component ranked third and last at the level of the private hospitals under study, with an arithmetic mean rate (4.24) and a standard deviation (0.465).

2 -The respondents in the private hospitals under study have appropriate experience and knowledge of the activities of their organizations, in addition to the fact that most of them hold a good academic qualification that enabled them to understand the questionnaire and deal with it correctly.

The research recommended the following:

1 -Developing and preparing quarterly or annual programs that enhance the concepts of the elements of strategic management and intellectual capital in all its components and the dimensions of organizational performance, provided that these programs include continuous lectures and panel discussions in order to host some experts in these areas to enhance brainstorming among managers and employees and thus realize these areas Well.

2- Adopting intellectual capital and dealing with it, as it is the most important strategic resource owned by the hospital administration, and the need to maintain it continuously as an effective element in the success of private hospitals, especially in light of the rapid technological development of the business environment.

Key Words: components of intellectual capital, dimensions of organizational performance.

- المقدمة:

انبرى الاهتمام وبشكل متزايد برأس المال الفكري منذ بداية القرن الحادي والعشرين نظراً للدور الفعال لهذا المكون في ضمان استدامة المؤسسات وتطويرها وتحقيق النمو فيها، خصوصاً في ظل التعقيد المتزايد في بيئة الأعمال وحصول تغييرات متسارعة جداً في مجالات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وانظمة العمل، اذ بات رأس المال الفكري هو احد أهم المجالات التي تحقق النجاح والتفوق التنافسي للمؤسسات الصحية في الوقت الحالي. كما تشهد المؤسسات الصحية تنافساً شديداً بسبب تسارع الإبداعات والابتكارات، اذ ان رأس المال الفكري هو احد اهم المجالات المعاصرة من حيث اسهامها في تحقيق الاستدامة للمؤسسات خاصة إذا تم الاهتمام بعناصره والإنفاق عليها بشكل يخلق أفكاراً جديدة أو يطور أفكاراً قديمة.

وقد أدت بيئة الأعمال التنافسية إلى التعقيد وتطور عملية صنع القرار التجاري الذي يتطلب إدارة استراتيجية فاعلة (Olanipekun, 2014).

واستناداً الى ما سبق يرتكز الاداء التنظيمي في الاساس على الاهتمام الكبير برأس المال الفكري ويوليه تلك الاهمية البارزة ليحقق من خلالها أهداف المنظمة ويجعلها في مصاف المنظمات المتميزة، من خلال تطوير الاداء بشكل مستمر (نجم، 2013).

- مشكلة الدراسة:

تتزايد التهديدات التي تواجهها منظمات الاعمال نتيجةً للتطورات البيئية المتسارعة التي تعد تحدياً كبيراً لبقاء واستدامة المنظمات، الامر الذي اثقل كاهل الادارة والمديرين الذين يعملون على موائمة اعمال منظماتهم مع متطلبات التغيير التكنولوجي المتسارع.

ويعد الاهتمام برأس المال الفكري من اهم اولويات منظمات الاعمال كونه يساهم بتطوير ونمو المنظمة من خلال صياغة خطط وبرامج ومشروعات وتنفيذ هذه الخطط بصورة كفوءة وفاعلة لضمان الحفاظ على انسيابية الاعمال بمستويات اداء عالية.

واستناداً الى ما تقدم فإن هذه الدراسة تعد احدى الدراسات الهادفة الى معرفة العلاقة بين رأس المال الفكري والاداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في محافظة بغداد. وتكمن مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

1- هل ان هناك تأثير واضح لرأس المال الفكري في تحسين الاداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة قيد الدراسة؟

2- ما طبيعة علاقة الارتباط بين مكونات رأس المال الفكري والاداء التنظيمي في المستشفيات قيد الدراسة؟

- اهداف الدراسة:

تتمثل اهداف البحث في معرفة علاقات الاثر والارتباط بين راس المال الفكري وبين الاداء التنظيمي في المستشفيات المبحوثة ، وكالاتي:

1- معرفة وإدراك علاقات الاثر والارتباط بين مكونات راس المال الفكري وبين الاداء التنظيمي في المستشفيات المبحوثة.

2- معرفة تأثير كل مكون من مكونات رأس المال الفكري على الاداء التنظيمي في المستشفيات المبحوثة.

3- ادراك مدى الاهتمام برأس المال الفكري ومدى توافره في المستشفيات المبحوثة.

- أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذا البحث من مدى أهمية مكونات رأس المال الفكري في المستشفيات الخاصة بشكل خاص، إذ إن رأس المال الفكري هو مجال حديث نسبياً في علم الإدارة، لذا يسعى البحث إلى معرفة أهميته وأثره في تحسين وتعزيز الاداء التنظيمي.

لذا تجلت أهمية الدراسة في محاولة تقديم اطار نظري يتناول رأس المال الفكري وأثره في الاداء التنظيمي، إذ يمثل تناول هذه المتغيرات ومحاولة ربطها بموضوع هذا البحث إضافة علمية جديدة بالاهتمام ومن ثم يمكن سد الفجوة الحاصلة من خلال هذا البحث. إذ إن الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال الفكري وبين الاداء التنظيمي في المؤسسات الصحية الخاصة في محافظة بغداد قليلة جداً. إذ إن هذه الدراسة من الممكن أن تكون انطلاقة لدراسات مستقبلية تتناول أثر كفاءة رأس المال الفكري في الاداء التنظيمي في المؤسسات الصحية الخاصة في باقي محافظات العراق، لما للقطاع الصحي الخاص من أهمية كبيرة في دعم القطاع الصحي العام والاسهام في خفض معدلات المرضى ومحاولة القضاء على الاوبئة والأمراض.

- منهجية الدراسة:

اعتمد البحث المنهج التحليلي الوصفي.

- الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات المتعلقة برأس المال الفكري:

1- دراسة: (بن عيشي: 2019)

عنوان الدراسة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الجودة الشاملة بالمستشفيات الخاصة الجزائرية دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة (بسكرة)، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال الفكري في تحقيق الجودة الشاملة بالمستشفيات الخاصة الجزائرية، ولغرض تحقيق ذلك اختار الباحث أفراد الدراسة من الفئات التالية، الفريق الإداري والفريق الطبي وشبه الطبي والفريق المساعد، وعددهم (200 عاملاً) من الافراد العاملين في المستشفيات الخاصة الجزائرية بولاية بسكرة. ووزعت عليهم الاستبانة وتم التحقق من صدقها وثباتها، ومن ثم تم إدخال البيانات إلى الحاسوب وتمت معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

* وجود علاقة بين رأس المال الفكري (رأس المال البشري، ورأس المال الزبائني، ورأس المال الهيكلي) وبين الجودة الشاملة بالمستشفيات الخاصة الجزائرية محل الدراسة.

* أن رأس مال البشري يعد عنصراً حيوياً مهماً في المستشفيات الخاصة الجزائرية، ومن خلاله تستطيع تحقيق الجودة الشاملة، إذ أن نجاحها أو فشلها يعتمد على عنصر رأس المال البشري.

* أن رأس مال الزبائني له أهمية كبيرة في المستشفيات الخاصة الجزائرية في تحقيق الأهداف المنشودة ومنها

إنتاج منتجات (تقديم خدمات) تلبية حاجات ورغبات الزبائن.

2- دراسة: (Maditinos, et. al.:2013)

عنوان الدراسة (The impact of intellectual capital on the market value of

companies through effective strategic implementation) (تأثير رأس المال الفكري على

القيمة السوقية للشركات من خلال التنفيذ الاستراتيجي الفعال).

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر رأس المال الفكري في القيمة السوقية من خلال فاعلية التنفيذ الاستراتيجي للمنظمات اليونانية. وتم اختيار (20) منظمة يونانية وتكونت العينة من (5) قطاعات صناعية مختلفة. استخدمت أساليب متعددة لتحليل الانحدار لاختبار الفرضيات.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة مهمة بين كفاءة رأس المال الهيكلي والتنفيذ الاستراتيجي، غير أن العلاقة بين باقي مكونات رأس المال الفكري والتنفيذ الاستراتيجي لم تكن ذات دلالة إحصائية. وقد أوصت الدراسة إدارة هذه المنظمات بأهمية تعزيز كافة مكونات رأس المال الفكري لرفع لرفع القيمة السوقية للشركات.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالأداء التنظيمي:

1- دراسة (كواسي، بودودة:2017)

عنوان الدراسة، نموذج مقترح للربط بين بطاقة الأداء المتوازن المستدام والمقارنة المرجعية لتقييم الأداء الشامل للمؤسسة: دراسة حالة مؤسسة الخزف الصحي بالميلية والمنظمة الجديدة للخزف الصحي بالغزوات. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، منهج دراسة حالة، من خلال جمع المعلومات اللازمة لتطبيق بطاقة الأداء المتوازن المستدام على المنظمات المبحوثة، وايضاً استخدام المنهج المقارن.

هدفت الدراسة الى ابراز أهمية تقييم الأداء الشامل للمؤسسة باستخدام بطاقة الأداء المتوازن المستدام للاستفادة من أهم مرتكزات ومناظير هذه البطاقة التي تعمل على توجيه ومتابعة الأداء الشامل للمؤسسة. كما سعت الدراسة أيضاً الى الربط بين بطاقة الأداء المتوازن المستدام والمقارنة المرجعية عن طريق مقارنة الأداء مرجعياً مع أداء المنظمة الرائدة بما يحقق التميز والمنافسة لهذه المنظمة محلياً وإقليمياً ودولياً وبتطبيق بطاقة الأداء المتوازن المستدام والمقارنة المرجعية على مؤسسة الخزف الصحي بالميلية لتقييم أدائها الشامل.

توصلت الدراسة الى انه تبين استعادة المنظمة من النموذج من خلال شمولية البطاقة لامتلاكها خمسة مناظير هذا من جهة، ومن جهة أخرى مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المستهدف، حيث إن الأهداف المحددة قد تكون غير ملائمة مع احتياجات السوق، لذلك تمت مقارنة النتائج الفعلية التي حققتها مؤسسة الخزف الصحي بالميلية بالنتائج الفعلية التي حققتها المنظمة الرائدة (المنظمة الجديدة للخزف الصحي بالغزوات سيراميك) لكونها نتائج منطقية وواقعية، وبهذا جعلت مخرجات البطاقة كمدخلات للمقارنة المرجعية وبالتالي تمت الاستفادة من مزايا الاثنين معاً.

واوصت الدراسة بأنه ينبغي على المنظمات وضع تقارير مفصلة عن أهدافها الاقتصادية، الاجتماعية، والبيئية، مع تقييم مدى تحقيق هذه الأهداف مع ضرورة تقادي مشكلة عدم الواقعية في تحديد الأهداف. والاقتراد بالمنظمات الرائدة عالمياً في مجال التنمية المستدامة والسير على خطاها، سواء فيما يتعلق بكيفية إدماج أبعاد

التنمية المستدامة ضمن انشغالات إدارة المنظمات، أو في مجال إعداد تقارير التنمية المستدامة المستخدمة في الإفصاح عن الأداء الاقتصادي، الاجتماعي، والبيئي. وضرورة نشر مفاهيم تقييم الأداء الحديثة من خلال المؤتمرات والندوات العلمية وتنفيذ الدورات التدريبية، مع حث الجامعات على تدريس الأنظمة الحديثة لتقييم الأداء الشامل في تخصصات الاقتصاد والتسيير.

2- دراسة (Mohamud, *et al.*:2015)

(The Relationship Between Strategic Management and Organizational Performance in Mogadishu-Somalia)

عنوان الدراسة، العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية والأداء المؤسسي في مقديشو - الصومال. اخذت عينة لبعض المنظمات المختارة في مقديشو. وقد تم تصميم البحث الوصفي والارتباطي لتأسيس طبيعة العلاقات. تحليل البيانات، وتم استخدام أداة إحصائية بهدف تأسيس العلاقة بين المتغيرات أعلاه. وشكل ذلك أساس التحليل التفصيلي والاستنتاجات والتوصيات.

هدفت الدراسة الى استكشاف العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية والأداء التنظيمي في مقديشو. وتم التركيز على محاولة تأسيس العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية والأداء التنظيمي في مقديشو - الصومال.

توصلت الدراسة الى وجود دلالة إحصائية لها علاقة إيجابية بين الرقابة الاستراتيجية والأداء التنظيمي. وتوصل الباحثون إلى الاستنتاجات التالية . يجب على المنظمات تقديم إدارة استراتيجية جيدة لمؤسساتهم التي من شأنها تحسين أداء الموظفين في حال تقييم أداء الموظفين لتعزيز الرضا بشكل أفضل أخيراً. كما اوصت الدراسة بضرورة أن تضع المنظمات في الاعتبار العوامل الداخلية والخارجية التي يمكن أن تؤثر على الأداء التنظيمي.

الاطار النظري:

أولاً: رأس المال الفكري:

- مفهوم رأس المال الفكري (Intellectual Capital):

برز مفهوم رأس المال الفكري في بداية التسعينات من القرن الماضي، إذ بينت الأدبيات عدة مواضيع غيرت النظرة الكلاسيكية لمفهوم رأس المال او مفهوم الربحية، فأصبح مفهوم رأس المال الفكري والذي يتضمن الافراد العاملين، هو رأس المال الحقيقي للمنظمات. (يوسف، 2005:30)

وقد سعت المنظمات إلى تعبئة جميع مواردها لتحقيق النجاح، إذ ان الموجودات غير الملموسة أصبحت من الأمور المهمة بالنسبة للمنظمة إلى جانب الموجودات الملموسة، ومن هنا اطلق على الموجودات غير الملموسة مصطلح رأس المال الفكري، ويعد رأس المال الفكري أحد عناصر النجاح الهامة في المنظمة.

وعرف أيضا بكونه المعرفة والمعلومات والخبرات والملكية الفكرية التي توظف في إنتاج الثروة وزيادة القدرة التنافسية للمنظمة. (حرحوش وصالح، 2003:14) فقد ركز (Stewart) في التعريف الأول على قدرة المنظمة في خلق رأس مال فكري من خلال المعارف واستغلاله لصالحها، واعتبر التعريف الثاني رأس المال الفكري بأنه المصدر الأساسي لتحقيق الثروة، من خلال مكوناته المتمثلة في المعارف الفكرية والمعنوية ، متناسياً علاقة المنظمة بزيائنها ومورديها والأطراف الاخرى ذات المصلحة.

- أهمية رأس المال الفكري:

أشار الكاتب (Vij:1999:3) الى ان رأس المال الفكري يخلق ميزات تنافسية لمنظمات الاعمال تكمن في امكانيات العاملين فيها على التعلم بصورة سريعة، وهذا دليل على وجود إدارة كفوءة وفاعلة لرأس المال الفكري كونه سر نجاح المنظمة، وان استدامة المنظمة تكمن في الاستثمار الصحيح للطاقات الفكرية الموجودة فيها بما يسهم في المحافظة عليها، وقد حدد الكاتب (Vij:1999:3) أهمية رأس المال الفكري بما يأتي:

1. ان رأس المال الفكري هو الثروة الحقيقية لمنظمات الاعمال، وتتمثل بالذكاء والمعارف الموجودة لدى الافراد العاملين في المنظمة، اذ انهم يقدمون إسهامات فكرية تحسن من انتاجية المنظمة وتحقق مستويات اعلى من الأداء.

2. يعد رأس المال الفكري الأساس لنجاح وتفوق منظمات الأعمال عن غيرها من المنافسين، وهناك أمثلة على اصحاب العقول الراجحة والذين مكنتهم افكارهم وخبراتهم من تأسيس منظمات كبيرة مثل (Gates & Ailen) اللذين بنيا شركة (Microsoft).

3. يعد رأس المال الفكري هو المصدر الاساسي للميزة التنافسية المستدامة، ويمثل نقاط قوة للمنظمة تميزها عن جميع منافسيها الآخرين.

4. يعد رأس المال الفكري سلاح المنظمة في العصر الحالي، كون الأصول الفكرية هي قوة مخفية تضمن بقاء واستدامة المنظمة.

- خصائص رأس المال الفكري:

يتميز رأس المال الفكري بعدة خصائص أهمها: (الروسان والعجلوني، 2010:47)

1- الخصائص التنظيمية: رأس المال الفكري وفق المستوى الاستراتيجي ينتشر في جميع المستويات وينسب متفاوتة، لكن وفق الهيكل التنظيمي فهو يناسب الهيكل العضوي المرن، وتستخدم الرسمية هنا بشكل منخفض جدا، ويميل في الادارة إلى اللامركزية بشكل واضح.

2- الخصائص المهنية: ينصب الاهتمام على التدريب والتطوير والتعليم، لا على الشهادة الأكاديمية، ويمتاز رأس المال الفكري بالإمكانات والمهارات المتنوعة والعالية والخبرة التراكمية.

3- الخصائص السلوكية والشخصية: رأس المال الفكري يتجه بدرجة كبيرة إلى المخاطرة، لذا فهو يتجه الى التعامل مع القرارات التي تتسم بالتأكد، ويتجه ايضاً الى المبادرة وتقديم أفكار ومقترحات عملية، ويتمكن من حسم القرارات دون أي تردد، ويمتلك مستويات عالية من الذكاء ومثابرة كبيرة في العمل، وثقة متميزة بالنفس. ويتميز رأس المال الفكري كأحد اصول المنظمة عن غيره من الأصول بعدة مميزات أهمها: (حباينة، 2007:42)

أ- يعد رأس مال غير ملموس: فالمعرفة والادراك لدى العاملين أو الهيكل التنظيمي، تتميز بكونها أثرية غير مرئية.

ب- صعب القياس: لا يقاس بدقة نظراً لطبيعته الأثرية.

ج- سريع الفقدان والاضمحلال والزوال.

د- يتزايد بالاستعمال: اذ أن اقتصاد المعرفة يتضمن الوفرة لا الندرة، وحين توظف المعرفة يساهم ذلك في

اكتشاف وتوليد معارف أخرى أو تحسين ما موجود من المعارف.
هـ- يستفاد منه في عمليات ومراحل وانشطة مختلفة في الوقت ذاته.
و- تأثيره كبير على المنظمة.

ثانياً: الاداء التنظيمي:

- مفهوم الأداء التنظيمي (Concept of Organizational Performance):

لا يوجد اتفاق بين اراء الكتاب حول مفهوم الاداء التنظيمي، فهناك من يربطه بتحقيق اهداف محددة للمنظمة، وهناك من وصف المنظمة بمجموعة من الاهداف، وهناك من اتفق على ان الاداء التنظيمي هو مجال متعدد الابعاد، وان ابعاده هي: الكلفة والفاعلية والكفاءة والتكيف. (الخطيب،2002:78)
كما ان ابرز التعريفات لمفهوم الاداء التنظيمي التي جاءت من خلال الكتاب والباحثين هي تعريف (Miles&Dess,1996:14) بانه انعكاس صورة اداء الاعمال من خلال استخدام المؤشرات المالية، وأنه داعم اساسي للأنشطة المختلفة التي تزاولها المنظمة. وعرفه (Wheelen & Hunger,2000:231)، بأنه النتيجة النهائية لفعاليات المنظمة.

وعرف (الدوري،2010:92) الاداء التنظيمي بانه، المؤشر الاساسي في استخدام الموارد البشرية والمالية والمعلوماتية بصورة تحقق أكبر الفوائد، فضلاً عن إشباع رغبات العاملين وزيادة روحهم المعنوية.
ويعد الأداء التنظيمي العامل المشترك لجهود الإدارة والعاملين في إطار المنظمات، فالاتجاهات الكلاسيكية في الإدارة تتناول الأداء المتميز في ضوء التوجهات والممارسات التي تسعى لتطوير وتحسين الأداء. فالأداء التنظيمي يعد مفهوماً أساسياً بالنسبة لمنظمات الاعمال، وقد يكون الظاهرة الشاملة لكافة ميادين وحقول المعرفة الإدارية. وهو النواتج المتأتية من تفاعل جميع أنشطة وموارد المنظمة، والمتمثلة بقدرة المنظمة على استقطاب عاملين جيدين والمحافظة على النتائج الجيدة. (الشحمانى،2009:29)
ومما تقدم يرى الباحث ان الاداء التنظيمي يشتمل على تحليل النتائج أو المخرجات الحقيقية للمنظمة مقارنة بالنواتج المقصودة. ويركز التحليل على ثلاث نتائج رئيسية:

1- أداء قيمة المساهمين.

2- الأداء المالي.

3- أداء السوق.

ويركز جميع الفنيين والمهنيين، بما في ذلك المخططين الاستراتيجيين على الأداء التنظيمي.

- أهمية الأداء التنظيمي:

ان اهمية الأداء التنظيمي تتبع من كونه بوصلة موقع المنظمة مالياً واقتصادياً، ودليل قدراتها في تحقيق اهدافها الخاصة. (العاني،2002:109)
و ان اهمية الاداء التنظيمي هي كالآتي:
1- تحقيق الاهداف المنشودة في ضوء قياس فاعلية الاداء لجميع الاقسام والوحدات وبالتالي في عموم المنظمة ككل.

2- ارشاد العاملين والمديرين للعمل وفق سلوكيات اخلاقيات المهنة خصوصاً في النشاطات الرئيسة التي ترفع من شأن المنظمة.

3- متابعة جميع العمليات والنشاطات الخاصة بالمنظمة، وتعزيز نواحي القوى لديها، ومعالجة نواحي الضعف لديها.

4- تطوير انظمة المعلومات الخاصة بقياس الاداء، والاعتماد عليها في تغيير الخطط الاستراتيجية. (27) (Aken & Gary,2002:

- الاطار الميداني:

ان مجتمع الدراسة هو (المستشفيات الخاصة في بغداد)، فقد بلغ العدد الكلي لهذه المستشفيات مدينة بغداد (35) مستشفى خاصة، وان البحث تضمن عينة تتكون من (20) مستشفى خاصة في بغداد، وقد تم حساب المديرين العاملين في ادارات هذه المستشفيات اذ بلغ عددهم (210) فرد، وزعت عليهم (210) استبانة على، اذ ان بعض الاستبانات فقدت والبعض الاخر كانت تالفة بعدد (35) استبانة من الاستبانات الموزعة، في حين استعيدت الاستبانات الباقية، والبالغ عددها (175) استبانة.

الجدول (1) اعداد المستشفيات كمجتمع وكعينة

ت	التفاصيل	القطاع الصحي الخاص
1-	عدد المنظمات المكونة للقطاع	35 مستشفى
2-	عدد المنظمات المأخوذة كعينة	20 مستشفى
3-	نسبة المنظمات المأخوذة كعينة	57.14%

الجدول من اعداد الباحث

الجدول (1) اعداد المستشفيات كمجتمع وكعينة.

- تحليل بيانات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الاولى:

- توجد علاقة ايجابية بين رأس المال الفكري والاداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في محافظة بغداد، وتنطبق منها الفرضيات الآتية:

الجدول (2) نتائج علاقة الارتباط بين مكونات رأس المال الفكري مجتمعةً والاداء التنظيمي على مستوى المستشفيات الخاصة قيد الدراسة¹

الاداء التنظيمي	المتغير التابع المتغير المستقل
0.869*	مكونات رأس المال الفكري مجتمعة

N = 175

**P ≤ 0.00

1 IBM SPSS 25 جميع الجداول الواردة في هذا البحث هي من اعداد الباحث استناداً الى برنامج

يوضح الجدول (2) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مكونات رأس المال الفكري والاداء التنظيمي على مستوى المستشفيات الخاصة قيد الدراسة، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.869^*) عند مستوى معنوية (0.00)، وهذا دليل على العلاقة القوية بين المتغيرين، اذ تشير تلك النتيجة الى انه عند زيادة اهتمام ادارات المستشفيات المبحوثة بمكونات رأس المال الفكري، تتحسن كفاءة وفاعلية الاداء التنظيمي.

وبناءً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسية الاولى على مستوى المستشفيات الخاصة قيد الدراسة.

1- توجد علاقة ايجابية بين رأس المال البشري وبين الاداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في محافظة بغداد.

2- توجد علاقة ايجابية بين رأس المال الهيكلي وبين الاداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في محافظة بغداد.

3- توجد علاقة ايجابية بين رأس المال العلاقتي وبين الاداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في محافظة بغداد.

- العلاقة بين كل مكون من مكونات رأس المال الفكري منفرداً وبين الاداء التنظيمي: ولتحديد هذه العلاقة قام الباحث بإعداد الجدول (3) الذي يوضح طبيعة علاقة الارتباط بين مكونات رأس المال الفكري منفرداً وبين الاداء التنظيمي على مستوى المستشفيات الخاصة قيد الدراسة وحسب ما انبثق عن الفرضية الرئيسية الاولى من فرضية فرعية:

الجدول (3) نتائج علاقات الارتباط بين مكونات رأس المال الفكري منفرداً وبين الاداء التنظيمي على مستوى المستشفيات الخاصة قيد الدراسة.

الارتباط الكلي	مكونات رأس المال الفكري			المتغير المستقل
	رأس المال العلاقتي	رأس المال الهيكلي	رأس المال البشري	المتغير المعتمد
0.869^*	0.743^*	0.855^*	0.894^*	الاداء التنظيمي

N = 175

**P ≤ 0.00

يتضح من الجدول (3) وجود علاقة ارتباط موجبة بين رأس المال الفكري والاداء التنظيمي على مستوى المستشفيات المبحوثة، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.869^*). كما تتضح علاقات الارتباط بين كل مكون من مكونات رأس المال الفكري وبين الاداء التنظيمي وكالاتي:

1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مكون رأس المال البشري وبين الاداء التنظيمي في المستشفيات قيد الدراسة. وقد تبين من الجدول (3) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين مكون رأس المال البشري بوصفه متغيراً مستقلاً (تفسيرياً) وبين الاداء التنظيمي بوصفه متغيراً تابعاً (مستجيباً). اذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.894^*)، وتؤكد هذه النتيجة على ان اهتمام ادارات المستشفيات الخاصة قيد الدراسة برأس المال البشري سيسهم في تحسين كفاءة الاداء التنظيمي.

2- توجد علاقة بين مكون رأس المال الهيكلية وبين الاداء التنظيمي في المستشفيات قيد الدراسة: تبين من الجدول (3) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين مكون رأس المال الهيكلية بوصفه متغيراً مستقلاً (تفسيرياً) وبين الاداء التنظيمي بوصفه متغيراً تابعاً (مستجيباً). اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بين مكون رأس المال الهيكلية وبين الاداء التنظيمي (0.855^*)، وتؤكد هذه النتيجة على ان زيادة اهتمام ادارات المستشفيات الخاصة قيد الدراسة بمكون رأس المال الهيكلية سيسهم في فاعلية وزيادة الاداء التنظيمي.

3- توجد علاقة بين مكون رأس المال العلاقتي وبين الاداء التنظيمي في المستشفيات قيد الدراسة: تبين من الجدول (3) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين مكون رأس المال العلاقتي بوصفه متغيراً مستقلاً (تفسيرياً) وبين الاداء التنظيمي بوصفه متغيراً تابعاً (مستجيباً). اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بين مكون رأس المال العلاقتي وبين الاداء التنظيمي (0.743^*)، وتؤكد هذه النتيجة على ان زيادة اهتمام ادارات المستشفيات الخاصة قيد الدراسة بمكون رأس المال العلاقتي سيسهم في تحسين كفاءة الاداء التنظيمي.

هذه النتائج توضح ان مدى اهتمام المنظمة بمكونات رأس المال الفكري سيسهم في تحقيق كفاءة وفاعلية الاداء التنظيمي.

تأسيساً على ما تقدم تقبل الفرضيات الفرعية الثلاث المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى على مستوى المستشفيات الخاصة قيد الدراسة.

- الفرضية الرئيسية الثانية:

- يوجد أثر لرأس المال الفكري على الاداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في محافظة بغداد، وتنبثق منها الفرضيات الآتية:

أ- تأثير مكونات رأس المال الفكري مجتمعة في الاداء التنظيمي في المستشفيات قيد الدراسة: ويتضح هذا الاثر من خلال الجدول (4) الذي يتضح فيه تأثير مكونات رأس المال الفكري على الاداء التنظيمي في المستشفيات المبحوثة.

الجدول (4) نتائج تأثير مكونات رأس المال الفكري مجتمعة في الاداء التنظيمي في المستشفيات قيد الدراسة.

F		R ²	مكونات رأس المال الفكري مجتمعة		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		B1	B0	المتغير المعتمد
3.83	161.228*	0.755	0.568 (14.742)*	0.662	الاداء التنظيمي

**P ≤ 0.00

D.F (1, 173) 175N =

يشير الجدول (4) الخاص بنتائج تحليل الانحدار الى وجود تأثيراً معنوياً لرأس المال الفكري على الاداء التنظيمي. فقد بلغت قيمة F المحسوبة 161.228^* وهي قيمة معنوية عند درجتى حرية (173, 1) وبمستوى معنوية (0.00). وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.755) وهذا يعني ان (75.5%) من

الاختلافات المفسرة في الاداء التنظيمي تعود الى تأثير رأس المال الفكري ويعود الباقي الى متغيرات عشوائية غير موجودة في انموذج الانحدار. ومن متابعة قيمة معامل B1 البالغة (0.568) واختبار T لها تبين ان قيمة (T) المحسوبة بلغت * (14.742) وهي قيمة معنوية عند درجتى حرية (173, 1) ومستوى معنوية (0.00). وهذه النتيجة توضح ان اهتمام منظمات الاعمال برأس المال الفكري سيسهم في تطوير وتعزيز الاداء التنظيمي ويرفع من المستوى التنافسي للمستشفى قيد الدراسة بين باقي المستشفيات.

اتساقاً مع ما تقدم تقبل الفرضية الرئيسية الثانية على مستوى المستشفيات الخاصة قيد الدراسة.

- تأثير كل مكون مكونات رأس المال الفكري منفرداً في الاداء التنظيمي في المستشفيات قيد الدراسة: حسب ما ورد في الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الرابعة. وقد قام الباحث بأعداد الجدول (5) الذي يبين تأثير كل مكون من مكونات رأس المال الفكري في الاداء التنظيمي في المستشفيات قيد الدراسة:

1- يوجد أثر لرأس المال البشري على الاداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في محافظة بغداد.

2- يوجد أثر لرأس المال الهيكلي على الاداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في محافظة بغداد.

3- يوجد أثر لرأس المال العلاقتي على الاداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في محافظة بغداد.

الجدول (5) تأثير كل مكون من مكونات رأس المال الفكري في الاداء التنظيمي في المستشفيات قيد الدراسة

المتغير المستقل	الاداء التنظيمي		R ²	F	المتغير المعتمد
	B	B0			
مكونات رأس المال الفكري	رأس المال البشري	1.832	0.649 (14.461)*	154.331*	0.799
	رأس المال الهيكلي	1.774	0.569 (12.439)*	137.463*	0.731
	رأس المال العلاقتي	1.563	0.432 (9.488)*	88.990*	0.552

**P ≤ 0.00

D.F (3, 171) 175N =

يشير الجدول (5) الى وجود تأثير معنوي لكل مكون من مكونات رأس المال الفكري على الاداء التنظيمي.

1- تأثير مكون رأس المال البشري في الاداء التنظيمي: يتضح من الجدول (5) وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمكون رأس المال البشري بوصفه متغيراً مستقلاً (تفسيرياً) في الاداء التنظيمي بوصفه متغيراً معتمداً (مستجيباً). ويدعم هذا التأثير قيمة F المحسوبة والبالغة (*154.331)، وهي قيمة معنوية عند درجتى حرية (173, 1)، وضمن مستوى معنوية (0.00). وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.799). وهذا يشير الى ان (79.9%) من الاختلافات المفسرة في فاعلية الاداء التنظيمي يفسرها مكون رأس المال البشري، ويعود الباقي الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير موجودة في انموذج الانحدار اصلاً. ومن متابعة (B1) واختبار (T)

لها وجد ان هنالك تأثيراً معنوياً لمكون رأس المال البشري في الاداء التنظيمي ، اذ بلغت قيمة (B1) المحسوبة (0.649) وقيمة (T) المحسوبة * (14.461) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.00). وهذه النتيجة تشير الى ان الاهتمام برأس المال البشري من اصحاب الخبرات والخبرات المتراكمة والخبراء واستغلال هذه الخبرات في كيفية تطوير المستشفى وتقديم خدمات مميزة سيسهم في تعزيز الاداء التنظيمي وبالتالي ستكون الخدمات المقدمة للزبون مرضية بشكل كبير وبالتالي ستمكن المستشفى من المحافظة على الزبائن الحاليين واستقطاب زبائن جدد.

2- تأثير مكون رأس المال الهيكلي في الاداء التنظيمي: يتضح من الجدول (5) وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمكون رأس المال الهيكلي بوصفه متغيراً مستقلاً (تفسيرياً) في الاداء التنظيمي بوصفه متغيراً تابعاً (مستجيباً). ويدعم هذا التأثير قيمة F المحسوبة والبالغة (*137.463)، وهي قيمة معنوية عند درجتي حرية (173, 1)، وضمن مستوى معنوية (0.00). وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.731). وهذا يشير الى ان (73.1%) من الاختلافات المفسرة في فاعلية الاداء التنظيمي يفسرها مكون رأس المال الهيكلي، ويعود الباقي الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير موجودة في انموذج الانحدار اصلاً. ومن متابعة (B2) واختبار (T) لها وجد ان هنالك تأثيراً معنوياً لمكون رأس المال الهيكلي في الاداء التنظيمي، اذ بلغت قيمة (B1) المحسوبة (0.569) وقيمة (T) المحسوبة * (12.439) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.00). وهذه النتيجة تشير الى ان اهتمام المستشفيات الخاصة قيد الدراسة برأس المال الهيكلي وسمعة المستشفى واسمها التجاري سيعزز من ادائها التنظيمي ويبقي من اسمها التجاري معروفاً في القطاع الصحي مما يساعد في استقطاب زبائن محتملين وبالتالي زيادة حصتها السوقية.

3- تأثير مكون رأس المال العلاقتي في الاداء التنظيمي: يتضح من الجدول (5) وجود تأثير ذو دلالة معنوية لمكون رأس المال العلاقتي بوصفه متغيراً مستقلاً (تفسيرياً) في الاداء التنظيمي بوصفه متغيراً تابعاً (مستجيباً). ويدعم هذا التأثير قيمة F المحسوبة والبالغة (*88.990)، وهي قيمة معنوية عند درجتي حرية (173, 1)، وضمن مستوى معنوية (0.00). وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.552). وهذا يشير الى ان (55.2%) من الاختلافات المفسرة في فاعلية الاداء التنظيمي يفسرها مكون رأس المال العلاقتي، ويعود الباقي الى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها او انها غير موجودة في انموذج الانحدار اصلاً. ومن متابعة (B3) واختبار (T) لها وجد ان هنالك تأثيراً معنوياً لمكون رأس المال الهيكلي في الاداء التنظيمي، اذ بلغت قيمة (B1) المحسوبة (0.432) وقيمة (T) المحسوبة * (9.488) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.00). وهذه النتيجة تشير الى ان اهتمام المستشفيات الخاصة قيد الدراسة برأس المال العلاقتي سيسهم في جذب الزبائن والموردين ويزداد الطلب على الخدمات المقدمة من هذه المستشفيات وبالتالي سيعمل الافراد العاملين في المستشفى بتقاني واخلاص لإرضاء الزبائن واستدامة تقديم الخدمات.

اتساقاً مع ما تقدم تقبل الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثالثة على مستوى المستشفيات الخاصة قيد الدراسة.

- الاستنتاجات والتوصيات:

- الاستنتاجات:

1- حصل مكون (رأس المال العلاقتي) على المرتبة الاولى بمعدل وسط حسابي (4.34) وانحراف معياري (0.480)، تلاه مكون (رأس المال البشري) بالمرتبة الثانية بمعدل وسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (0.519)، ومن ثم مكون (رأس المال الهيكلي) بالمرتبة الاخيرة على مستوى المستشفيات المبحوثة بمعدل وسط حسابي (4.24) وانحراف معياري (0.465).

2- حصل بعد (منظور الزبون) على المرتبة الاولى من وجهة نظر المبحوثين بمعدل وسط حسابي (4.69) وانحراف معياري (0.413)، تلاه بعد (المنظور المالي) بالمرتبة الثانية بمعدل وسط حسابي (4.60) وانحراف معياري (0.446)، ومن ثم بعد (منظور العمليات الداخلية) بالمرتبة الثالثة بمعدل وسط حسابي (4.46) وانحراف معياري (0.510)، واخيراً بعد (منظور الابداع والتعلم) بالمرتبة الرابعة على مستوى المستشفيات المبحوثة بمعدل وسط حسابي (4.33) وانحراف معياري (0.410).

3- ظهرت علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كل مكون من مكونات رأس المال الفكري منفرداً وبين ابعاد الاداء التنظيمي مجتمعاً. وذلك يشير الى ان زيادة اهتمام ادارات المستشفيات المبحوثة بكل مكون من مكونات رأس المال الفكري منفرداً سيسهم في رفع وتعزيز الاداء التنظيمي.

4- ان اعلى تأثير معنوي جاء في المرتبة الاولى هو لمكون (رأس المال البشري) على الاداء التنظيمي فقد بلغت قيمة (B1= 0.649) بينما كان اقل تأثير معنوي لمكون رأس المال العلاقتي. فقد بلغت قيمة (B3= 0.432).

- التوصيات:

1- التركيز في مجال تطوير رأس المال الفكري من خلال تقديم الفرص للعاملين وإفراح المجال لهم لتقديم مقترحاتهم وإبداء آرائهم حول تعزيز وتطوير وتحسين إجراءات العمل، وتوليد بيئة ابتكارية وإبداعية خلاقية وتطوير البنى التحتية وتحديث الهياكل التنظيمية للوصول الى مستوى اداء عالي يقدمه المديرين والعاملين على حد سواء.

2- اعتماد رأس المال الفكري والتعامل معه كونه أهم مورد استراتيجي تمتلكه ادارة المستشفى، وضرورة المحافظة عليه باستمرار كونه عنصراً فعالاً في نجاح المستشفيات الخاصة خصوصاً في ظل التطور التكنولوجي المتسارع لبيئة الأعمال.

3- الاهتمام برأس المال البشري وتطوير المعارف والمهارات وزيادة خبرات العاملين والمديرين من خلال اشراكهم في دورات تطويرية وتنموية تخص اعمال المستشفيات الخاصة قيد الدراسة.

4- استقطاب وجذب الموارد البشرية التي تمتلك مهارات عالية وخبرات متراكمة وامكانات معرفية واسعة لزجهم في المستشفيات الخاصة قيد الدراسة والاستفادة من هذه الخبرات والمهارات في عمل المستشفى، فضلاً عن تعليم وتطوير العاملين السابقين فيها من خلال عملهم المشترك.

- المراجع:

- 1- ال علي، رضا صاحب والموسوي، سنان كاظم، (2011)، الادارة المعاصرة، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- 2- بن عيشي، عمار، (2019)، دور رأس المال الفكري في تحقيق الجودة الشاملة بالمستشفيات الخاصة الجزائرية دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة-بسكرة- الجزائر، ملفات الابحاث في الاقتصاد والتسيير، المجلد (7)، العدد (2).
- 3- حباينة، محمد، (2007)، دور رأس المال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة-دراسة مقارنة بين اتصالات الجزائر وأوراسكوم تيليكوم الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر.
- 4- حرحوش، عادل وصالح، أحمد علي، (2003)، رأس المال الفكري: أساليب قياسه وطرق المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- 5- الخطيب، سمير كامل، (2002)، قياس دور ثقافة المرجعية في تحسين الاداء المنظمي، دراسة حالة مع نموذج مقترح، اطروحة دكتوراه في ادارة الاعمال، (غير منشورة)، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد.
- 6- الدوري، ياسمين خضير عباس، (2010)، دور تمكين العاملين في الاداء المنظمي في اطار عناصر ادارة الجودة الشاملة"، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، (غير منشورة)، جامعة بغداد.
- 7- الديراوي، ايمن حسن، (2017)، أثر التخطيط الاستراتيجي على أداء المنظمات: ريادة المنظمات كمتغير وسيط (دراسة تطبيقية على المنظمات الأهلية العاملة في قطاع غزة)، مجلة الاقتصاد والاعمال، الجامعة الاسلامية في غزة. المجلد (25)، العدد (3).
- 8- الروسان، محمود علي والعجلوني، محمود محمد ، (2010)، أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (26)، العدد (2).
- 9- العاني، اريج سعد، (2002)، المحددات التنظيمية وتأثيرها في الابداع والاداء التنظيمي، رسالة ماجستير علوم في ادارة الاعمال، (غير منشورة)، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- 10- يوسف، عبد الستار حسين، (2005)، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الاعمال، المؤتمر العلمي الخامس، جامعة الزيتونة، عمان، الاردن.
- 11- Aken Van and Coleman Gary,(2002), **Building better performance measurement**, industrial management, Vol (44), No. (4).
- 12- Chien , Y.C. , Yuam (2013) , **The Effects of Organizational Performance on the Intellectual Capital Accumulation of Taiwan-listed Biotechnology Companies: Organizational Citizen Behavior as a Moderator "** Journal of Human Resource and Adult Learning, 40 Vol. (9), No. (1).

- 13- Maditinos, Dimitrios, Dimitrios Chatzoudes, Theriou N. Georgios ,(2013), **The impact of intellectual capital on the market value of companies through effective strategic implementation**, Journal of Intellectual Capital, Vol. (17), No (2).
- 14- Unam & Akinola, Monday James, Grace Oluyemisi, (2016), **Strategic Management and Firm Performance: A Study of Selected Manufacturing Companies in Nigeria**, Vol (5), N0 (2).
- 15- Venkatraman, N., and Remanujam, V., (1989), **Measurement of Business performance in strategy research: a comparison of approaches**, Academy Management review, Vol. (11), No.(4).
- 16- Vij, S.D., (1999), **Beyond Binary Theories to Agile Learning**, An Empirical Investigation of Learning Methods In Warranty Management PhD, Business Administration University Of South Era California, U.S.A.
- 17- Wheelen, T., & Hunger, D, (2000), **strategic management and business policy**, 8th ed, Addison- Wesley.

عنوان البحث

**شفاة النبي محمد صلى الله عليه وسلم ودلالة تنوعها
(دراسة موضوعية)**

م. م. عمر حسين علي¹

¹ باحث، العراق.

بريد الكتروني: Omer85hhnn@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj452>

تاريخ القبول: 2023/04/04م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

يتناول البحث دلالة تنوع شفاة النبي محمد ﷺ من خلال الآيات القرآنية التي بيّنت مفهوم الشفاة والغاية من تنوعها، وبيان وجود الشفاة في الدنيا والآخرة، وأدلتها الشرعية من خلال ما ورد من أحاديث في السنة النبوية، فلم تقتصر على وقت محدد أو مكان أو زمان فشملت جميع ما وجد على هذه الأرض، ولم يشفع النبي محمد ﷺ إلا لمن استحقها.

RESEARCH TITLE**THE INTERCESSION OF THE PROPHET MOHAMMED, MAY GOD BLESS HIM AND GRANT HIM PEACE, AND THE SIGNIFICANCE OF ITS DIVERSITY (OBJECTIVE STUDY)****OMAR HUSSEIN ALI¹**¹ Researcher, Iraq.

Email: Omer85hhnn@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj452>**Published at 01/05/2023****Accepted at 04/04/2023****Abstract**

The research deals with the significance of the diversity of the intercession of the Prophet Muhammad, may God's prayers and peace be upon him, through the Qur'anic verses that clarified the concept of intercession and the purpose of its diversity, and the statement of the existence of intercession in this world and the Hereafter, and its legal evidence through the hadiths mentioned in the Prophet's Sunnah. What was found on this earth, and the Prophet Muhammad, may God's prayers and peace be upon him, did not intercede except for those who deserved it.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، وبعد:

فإن الله سبحانه وتعالى أكرم نبيه محمد ﷺ وفضله على سائر الأنبياء والمرسلين، فخصه بمزايا كثيرة تميزه عن سائر الخلق أجمعين؛ فمنها شفاعة النبي محمد ﷺ فكانت دلالتها كثيرة بالقرآن والسنة النبوية فتتوعدت حسب طلبها من المشفوع، فإن كانت في الدنيا أو الآخرة، وشملت المسلمين وغير المسلمين وكل ما وجد على هذه الأرض وفي السماء يوم المحشر، فشملته شفاعة النبي محمد ﷺ وكل من خصته شفاعة النبي فهي أمر مقدر من الله سبحانه وتعالى، وأمان من نزول العذاب على الأمة وهي حق في الآخرة كما هي في الدنيا، وعلى أساس هذا وقع بحثي على أربعة مطالب وخاتمة فكان المطلب الأول مفهوم الشفاعة لغة واصطلاحاً والمطلب الثاني الأدلة الشرعية للشفاعة، والمطلب الثالث شروط الشفاعة وأركانها وأسبابها، والمطلب الرابع دلالة تنوع شفاعة النبي محمد ﷺ، ثم ختمت البحث بأهم النتائج التي توصلت إليها.

أهمية البحث

بيان معنى الشفاعة، وورودها في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، ودلالة تنوع شفاعة النبي محمد ﷺ فهي أمر من الله عز وجل لنبيه الكريم، وبيان رحمته للناس أجمعين وتميزه عن سائر الأنبياء من قبله.

أهداف البحث

1. إبراز أدلو تنوع الشفاعة
2. بيان الأدلة التي وردت في تنوع شفاعة النبي محمد ﷺ في الدنيا قبل الآخرة.

المبحث الأول: مفهوم الشفاعة

المطلب الأول: تعريف الشفاعة لغة واصطلاحاً

وردت أدلة شرعية على شفاعة النبي محمد ﷺ كثيرة من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة في الدنيا، فمن خلال الخوض في هذا البحث سنبين دلالة تنوع شفاعة النبي محمد ﷺ التي خصها الله سبحانه وتعالى لنبيه الكريم والفائدة منها.

الشفاعة لغة:

مصدرها الشفع، والشفع ضد الوتر هو ما كان من العدد أزواجاً. تقول: كان وتراً فشفعته بالآخر حتى صار شفعاً. وفي القرآن وَالشَّفْعُ وَالْوَتْرُ، وَالشَّافِعُ: الطالب لغيره: وتقول استشفعت بفلان فتشفع لي إليه فشَفَعَهُ فِيّ. والاسم: الشفاعة. واسم الطالب: الشَّفِيع، والشَّفِيع: الزيادة، وَهُوَ أَنْ يَشْفِعَكَ فِيمَا تَطْلُبُ حَتَّى تَضُمَّهُ إِلَيَّ مَا عِنْدَكَ فتريده وتشفعه بها، أي تزيده بها، أي إنَّه كَانَ وَتِرًا وَاحِدًا فَضُمَّ إِلَيْهِ مَا زَادَهُ وَشَفَعَهُ بِهِ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ العين (مادة: شفع): أبو عبد الرحمن الخليل الفراهيدي البصري (ت ١٧٠هـ)، تحقيق: د مهدي المخزومي، د إبراهيم السامرائي، الناشر: دار ومكتبة الهلال: 260/1-261، وتهذيب اللغة (مادة: شفع): محمد بن أحمد بن الأزهر (ت: ٣٧٠هـ)، تحقيق: محمد عوض مرعب، ط/ 1، الناشر دار إحياء التراث العربي - بيروت، ٢٠٠١م. 1/ 278، وينظر الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية: أبو نصر إسماعيل الفارابي (ت: ٣٩٣هـ)، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، ط/4، الناشر دار العلم للملايين - بيروت، ١٤٠٧ هـ - ١٩٨٧ م. 1238، ولسان العرب (مادة: شفع): محمد بن مكرم جمال الدين ابن منظور (ت: ٧١١هـ)، ط/3، دار صادر - بيروت، ١٤١٤ هـ، 8/ 144-145.

الشفاعة اصطلاحاً:

فهي التوسط للغير بجلب منفعة او دفع مضرة، يعني أن يكون الشافع بين المشفوع إليه، والمشفوع له واسطة لجلب منفعة إلى المشفوع له، أو يدفع عنه مضرة⁽²⁾، وهي السؤال في التجاوز عن الذنوب من الذي وقع الجناية في حقه⁽³⁾، وجاء في قاموس العقيدة بأن الشفاعة: "طلب من الله أن يعفو عن استحق عقوبة أو لرفع درجته"⁽⁴⁾.

نلاحظ من التعريفات السابقة، بأن الشفاعة لم تخرج عن المعنى اللغوي عند بعض العلماء؛ وبعضهم حصرها في الدنيا دون الآخرة، والبعض الآخر اقتصرها على الآخرة والشرع في ذلك لا يمنع ما ورد ذكره.

المطلب الثاني: الأدلة الشرعية للشفاعة في ضوء القرآن الكريم

وردت الشفاعة في القرآن الكريم في عدة مواضع، فأمر الشفاعة يرد جميعه لله تعالى، لقوله تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِمَّا رَزَقْنَاكُمْ مِنْ قَبْلِ أَنْ يَأْتِيَكُمْ يَوْمٌ لَا بَيْعَ فِيهِ وَلَا خُلَّةً وَلَا شَفَاعَةً وَالْكَافِرُونَ هُمْ الظَّالِمُونَ)⁽⁵⁾.

ذكر الطبري: "يا أيها الذين آمنوا أنفقوا أنتم مما رزقناكم في طاعتي، إذ كان أهل الكفر بي ينفقون في معصيتي من قبل أن يأتي يوم لا بيع فيه، فيدرك أهل الكفر فيه ابتياع ما فرطوا في ابتياعه في دنياهم، ولا خلة لهم يومئذ تتصرهم مني، ولا شافع لهم يشفع عندي فتتجهم شفاعته لهم من عقابي. وهذا يومئذ فعلي بهم جزاء لهم على كفرهم، وهم الظالمون أنفسهم دوني، لأنني غير ظلام للعبد"⁽⁶⁾.

ففي الآية الكريمة نداء واضح ودعوة صريحة للإنفاق مما رزقهم الله عز وجل، فهي دعوة إلى نفوس المؤمنين، التي تربطهم بمن يدعوهم، فالله تعالى هو الذي اعطاهم الرزق، ويدعوهم للإنفاق منه، فهي فرصة إن ذهب لا تعود لهم⁽⁷⁾.

فدليل الآية صريح بوجود الشفاعة في الدنيا والآخرة ويجب أن لا تقوت فرصة اغتنام هذه الشفاعة التي خصها الله تعالى للمؤمنين، وإذا فوتت هذه الفرصة فلا شفاعة لهم.

قال تعالى: (قُلْ لِلَّهِ الشَّفَاعَةُ جَمِيعًا لَهُ مُلْكُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ ثُمَّ إِلَيْهِ تُرْجَعُونَ)⁽⁸⁾، يقول الطبري: "أم اتخذ هؤلاء المشركون بالله من دونه آلهتهم التي يعبدونها شفعاء تشفع لهم عند الله في حاجاتهم. يقول تعالى ذكره لنبيه محمد صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: قل يا محمد لهم: أتعبدون هذه الآلهة شفعاء كما تزعمون ولو كانوا لا يملكون لكم

⁽²⁾ النهاية في غريب الحديث والأثر: مجد الدين ابن الأثير (ت: ٦٠٦هـ)، تحقيق: طاهر أحمد الزاوي - محمود محمد الطناحي، الناشر المكتبة العلمية - بيروت، ١٣٩٩هـ - ١٩٧٩م. 485/5.

⁽³⁾ التعريفات: علي بن محمد الجرجاني (ت ٨١٦هـ)، تحقيق: ضبطه وصححه جماعة من العلماء بإشراف الناشر، ط/1، الناشر دار الكتب العلمية بيروت - لبنان، ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م 127.

⁽⁴⁾ قاموس العقيدة: أبي عبد الله عامر عبد الله فالح، مكتبة العبيكل، 103.

⁽⁵⁾ سورة: البقرة: الآية: (254).

⁽⁶⁾ جامع البيان عن تأويل آي القرآن: 385/5.

⁽⁷⁾ ينظر: في ظلال القرآن: سيد قطب: 416/1.

⁽⁸⁾ سورة الزمر الآية: (44).

نفعا ولا ضرا، ولا يعقلون شيئا، قل لهم: إن تكونوا تعبدونها لذلك، وتشفع لكم عند الله، فأخلصوا عبادتكم لله، وأفردوه بالألوهة، فإن الشفاعة جميعا له⁽⁹⁾.

وهذا دليل على صحة الشفاعة للمذنبين فلو لم تكن هناك شفاعة لغير الكافرين لم يكن التخصيص للكافر بالذكر وتكون الشفاعة للمؤمنين فقط في هذه الآية اثبات الشفاعة للشافعين وكونها تنفع الكافر مع المؤمن. فالآية تتحدث عن نفع الشفاعة للكافر متى أخلص عبادته لله سبحانه وتعالى فهي ثابتة لله بالأدلة الكثيرة، ومن هذه الآيات يتبين لنا ثبوت الشفاعة في القرآن الكريم ودلالة تنوعها من حيث الآيات التي وردت في ذكر الشفاعة.

المبحث الثاني

دلالة تنوع شفاعة النبي محمد ﷺ من خلال آيات القرآن الكريم

المطلب الأول: دلالة تنوع شفاعة النبي محمد ﷺ

قال تعالى: (وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ)⁽¹⁰⁾، يعنى بالرحمة نعمة لمن اتبعه على دينه فالآية دليلها واضح على أن النبي محمد ﷺ ما هو إلا رحمة للعالمين⁽¹¹⁾.

وقوله تعالى (وَلَا تَتَّبِعُ الشَّفَاعَةَ عِنْدَهُ إِلَّا لِمَنْ أَدْنَىٰ لَهُ ۗ حَتَّىٰ إِذَا فُزِعَ عَن قُلُوبِهِمْ قَالُوا مَاذَا قَالَ رَبُّكُمْ ۗ قَالُوا الْحَقَّ ۗ وَهُوَ الْعَلِيُّ الْكَبِيرُ)⁽¹²⁾، ففي هذه الآية يجوز أن يكون المعنى إلا لمن أدنى له أن يشفع، وأن يكون للمشفوع والأول أبين لقوله تعالى حتى إذا فزع عن قلوبهم⁽¹³⁾، فشرط الإذن وجب في معنى الآية القرآنية لكي تتحقق الشفاعة للمشفوع.

وأن يرضى الله سبحانه وتعالى للشافع القول ويرتضي للمشفوع فيه، لقوله تعالى: (يَعْلَمُ مَا بَيْنَ أَيْدِيهِمْ وَمَا خَلْفَهُمْ وَلَا يُشْفَعُونَ إِلَّا لِمَنْ ارْتَضَىٰ وَهُمْ مِنْ خَشِيَّتِهِ مُشْفِقُونَ)⁽¹⁴⁾، وأن يشهد بالحق، وأن يكون عالماً بأعمال المشفوع فيه وأن يكون الشافع يقول الصواب.

وأما أركانها فهي: الشافع، والمشفوع له، والمشفوع عنده، والمشفوع فيه. وأما أسبابها فمنها: التوحيد الخالص قال شيخ الإسلام ابن تيمية رحمه الله تعالى: "سبب الشفاعة توحيد الله وإخلاص الدين، والعبادة بجميع أنواعها له، فكل من كان أعظم إخلاصاً كان أحق بالشفاعة، فإن الشفاعة مبدؤها من الله، وعلى الله تمامها، فلا يشفع أحد إلا

⁽⁹⁾ جامع البيان عن تأويل آي القرآن: أبو جعفر، محمد بن جرير الطبري (ت: ٣١٠هـ)، الناشر دار التربية والتراث - مكة المكرمة، 21/300.

⁽¹⁰⁾ سورة الانبياء الآية: (107)

⁽¹¹⁾ ينظر: تفسير مقاتل بن سليمان: 2/624.

⁽¹²⁾ سورة سبأ الآية: (23).

⁽¹³⁾ ينظر: معاني القرآن: 5/415.

⁽¹⁴⁾ سورة الأنبياء الآية: (28).

بإذنه، وهو الذي يأذن للشافع، وهو الذي يقبل بالمشفوع له⁽¹⁵⁾.

ومن خلال ذكر الآيات القرآنية تبين أن الشفاة؛ هي من الله تعالى والنبي محمد ﷺ للعباد لمن يشاء الله عز وجل أن يرزقه الشفاة.

المطلب الثاني: أدلة الشفاة في السنة النبوية

نكرت الكثير من الأحاديث النبوية الشرفية التي وردت فيها شفاة النبي محمد ﷺ ودلالة تنوعها، فشملت جميع ما هو موجود على هذه الأرض من البشر ومنهم المؤمن والكافر والحيوانات فسنورد بعض أدلة الحديث الشريف في دلالة تنوع الشفاة.

عن أبي هريرة رضي الله عنه: قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "أنا سيد ولد آدم يوم القيامة، وأول من ينشق عنه القبر وأول شافع، وأول مشفع"⁽¹⁶⁾، وإنما أراد النبي محمد ﷺ توضيح أنه سيد ولد آدم يوم القيامة، لأنه الشافع لهم في يوم القيامة فلا انقطاع لشفاة بل باقية للمشفوع له⁽¹⁷⁾.

وفي حديث عبد الله بن عمر، عن النبي صلى الله عليه وسلم، قال: "خَيْرْتُ بَيْنَ الشَّفَاعَةِ، أَوْ يَدْخُلُ نِصْفُ أُمَّتِي الْجَنَّةَ، فَاخْتَرْتُ الشَّفَاعَةَ؛ لِأَنَّهَا أَعْمُ وَأَكْفَى، أَتْرُونَهَا لِلْمُنْعَيْنِ؟ لَا، وَلَكِنَّهَا لِلْمُتَلَوِّثِينَ، الْخَطَّاءُونَ". قَالَ زِيَادُ: أَمَا إِنَّهَا لَحَنٌّ، وَلَكِنْ هَكَذَا حَدَّثَنَا الَّذِي حَدَّثَنَا⁽¹⁸⁾.

وفي الحديث النبوي الشريف عن أبي هريرة يقول: "بَعَثَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ خَيْلًا قَبْلَ نَجْدٍ، فَجَاءَتْ بِرَجُلٍ مِنْ بَنِي حَنِيفَةَ يُقَالُ لَهُ: ثُمَامَةُ بْنُ أَثَالٍ سَيِّدُ أَهْلِ الْيَمَامَةِ، فَرَبَطُوهُ بِسَارِيَةٍ مِنْ سَوَارِي الْمَسْجِدِ، فَحَرَجَ إِلَيْهِ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَقَالَ: مَاذَا عِنْدَكَ يَا ثُمَامَةُ؟ فَقَالَ: عِنْدِي يَا مُحَمَّدُ خَيْرٌ إِنْ تَقْتُلُ تَقْتُلُ ذَا دَمٍ، وَإِنْ تُنْعِمُ تُنْعِمُ عَلَيَّ شَاكِرٍ، وَإِنْ كُنْتَ تُرِيدُ الْمَالَ فَسَلْ تُعْطَ مِنْهُ مَا شِئْتَ. فَتَرَكَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ حَتَّى كَانَ بَعْدَ الْعَدِّ، فَقَالَ: "مَا عِنْدَكَ يَا ثُمَامَةُ؟" قَالَ: مَا قُلْتُ لَكَ؛ إِنْ تُنْعِمُ تُنْعِمُ عَلَيَّ شَاكِرٍ، وَإِنْ تَقْتُلُ تَقْتُلُ ذَا دَمٍ، وَإِنْ كُنْتَ تُرِيدُ الْمَالَ فَسَلْ تُعْطَ مِنْهُ مَا شِئْتَ. فَتَرَكَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ حَتَّى كَانَ مِنَ الْعَدِّ، فَقَالَ: "مَاذَا عِنْدَكَ يَا ثُمَامَةُ؟" فَقَالَ: عِنْدِي مَا قُلْتُ لَكَ؛ إِنْ تُنْعِمُ تُنْعِمُ عَلَيَّ شَاكِرٍ، وَإِنْ تَقْتُلُ تَقْتُلُ ذَا دَمٍ، وَإِنْ كُنْتَ تُرِيدُ الْمَالَ فَسَلْ تُعْطَ مِنْهُ مَا شِئْتَ. فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "أَطْلِقُوا ثُمَامَةَ". فَانْطَلَقَ إِلَى نَخْلٍ قَرِيبٍ مِنَ الْمَسْجِدِ، فَاغْتَسَلَ، ثُمَّ دَخَلَ الْمَسْجِدَ، فَقَالَ: أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ، وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ، يَا مُحَمَّدُ وَاللَّهِ، مَا كَانَ عَلَى الْأَرْضِ وَجْهٌ أَبْغَضَ إِلَيَّ مِنْ وَجْهِكَ فَقَدْ أَصْبَحَ وَجْهَكَ أَحَبَّ الْوُجُوهِ كُلِّهَا إِلَيَّ، وَاللَّهِ مَا كَانَ مِنْ دِينٍ أَبْغَضَ إِلَيَّ مِنْ دِينِكَ فَأَصْبَحَ دِينُكَ أَحَبَّ الدِّينِ كُلِّهِ إِلَيَّ، وَاللَّهِ مَا كَانَ مِنْ بَلَدٍ أَبْغَضَ إِلَيَّ مِنْ بَلَدِكَ فَأَصْبَحَ بَلَدُكَ أَحَبَّ الْبِلَادِ كُلِّهَا إِلَيَّ، وَإِنَّ خَيْلَكَ أَخَذْتَنِي وَأَنَا أُرِيدُ الْعُمْرَةَ، فَمَاذَا تَرَى؟ فَبَشَّرَهُ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، وَأَمَرَهُ أَنْ يَعْتَمِرَ، فَلَمَّا قَدِمَ مَكَّةَ قَالَ لَهُ قَائِلٌ: أَصْبَوْتَ؟ فَقَالَ: لَا، وَلَكِنِّي أَسْلَمْتُ مَعَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ

⁽¹⁵⁾ مجموعة الفتاوى: ابن تيمية، 1/ 214.

⁽¹⁶⁾ صحيح مسلم، كتاب الفضائل، باب تفضيل نبينا صلى الله عليه وسلم على جميع الخلائق، الرقم: 2278.

⁽¹⁷⁾ ينظر: المسائل والأجوبة في الحديث والتفسير: 60.

⁽¹⁸⁾ مسند أحمد: مسند عبدالله بن عمر، الرقم: 5452.

عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، وَلَا وَاللَّهِ لَا يَأْتِيكُمْ مِنَ الْيَمَامَةِ حَبَّةٌ حِنْطَةٍ، حَتَّى يَأْذَنَ فِيهَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ» (19).

وحدث الشرع على العفو عند المقدرة، والإحسان إلى الناس، لأنها توصل إلى كسب القلوب لأن للعفو أهمية بالغة حث عليها الإسلام، فهذا الحديث تحققت أركان الشفاعة فالشافع هو الرسول ﷺ والمشفوع هو ثمامة بن أثال وموضوع الشفاعة دفع الضرر عنه وهو استحقاقه للقتل، فالنبي محمد ﷺ شفع له من القتل وعفا عنه وأحسن إليه حتى يلين قلبه.

وفي حديث عَبْدِ اللَّهِ بْنِ جَعْفَرٍ قَالَ : أُرْدَفَنِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ خَلْفَهُ ذَاتَ يَوْمٍ، فَأَسْرَّ إِلَيَّ حَدِيثًا لَا أُحَدِّثُ بِهِ أَحَدًا مِنَ النَّاسِ، وَكَانَ أَحَبَّ مَا اسْتَتَرَ بِهِ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لِحَاجَتِهِ هَدَفًا أَوْ حَائِشَ نَحْلِ. قَالَ : فَدَخَلَ حَائِطًا لِرَجُلٍ مِنَ الْأَنْصَارِ، فَإِذَا جَمَلٌ، فَلَمَّا رَأَى النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ حَنَّ، وَدَرَفَتْ عَيْنَاهُ، فَأَتَاهُ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَمَسَحَ ذِفْرَاهُ، فَسَكَتَ، فَقَالَ : " مَنْ رَبُّ هَذَا الْجَمَلِ ؟ لِمَنْ هَذَا الْجَمَلُ ؟ " . فَجَاءَ فَتَى مِنَ الْأَنْصَارِ فَقَالَ : لِي يَا رَسُولَ اللَّهِ. فَقَالَ : " أَفَلَا تَنْتَقِي اللَّهَ فِي هَذِهِ الْبَهِيمَةِ الَّتِي مَلَكَ اللَّهُ إِيَّاهَا ؛ فَإِنَّهُ شَكَا إِلَيَّ أَنَّكَ تُجِيعُهُ وَتُدْبِيهِ " (20).

فتحققت أركان الشفاعة فالشافع هو النبي محمد ﷺ والمشفوع له هو الجمل فشملت شفاعته للجمل ولم تقتصر على البشر وبهذا الحديث يتبين لنا دلالة تنوع شفاعة النبي محمد ﷺ في عدة مواضع في السيرة النبوية الشريفة.

وعلى هذه الدلالات تنوعت الشفاعة فشملت جميع المسلمين والكفار وحتى الحيوان، فدللت على ما كان يتحلى به الرسول محمد ﷺ من أخلاق جميلة حسنة، وما كانت تهدف شفاعته إلى إزالة ضرر وجلب منفعة والصبر على البلاء أو المرؤض والمعاملة الحسنة وإعطاء الأمان وعدم الترويع والتخويف من العقاب.

الخاتمة

بعد الانتهاء من كتابة بحثي هذا كان لا بد أن اسجل بعض النتائج التي توصلت إليها والتي هي خلاصة مختصرة لها وهي:

1. تنوعت شفاعة النبي محمد ﷺ في عصره وكانت شفاعة واضحة في أكثر من موضع خلده الأحدث النبوية الشريفة والسيرة النبوية.
2. شملت شفاعة النبي محمد ﷺ في الدنيا المسلمين والكفار فلم تقتصر على حادث أو رواية بل كانت شيء ملموس بين المسلمين.
3. تنوع الشفاعة دليل على أن الشفاعة باقية للنبي محمد ﷺ في الآخرة ولا تقتصر على الدنيا وهي لمن يستحقها.

¹⁹ الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه = صحيح البخاري محمد بن إسماعيل أبو عبد الله البخاري الجعفي، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، كتاب المغازي، باب وفد بني حنيفة وحديث ثمامة بن أثال ((5/ 170 برقم 4372)).
²⁰ سنن أبي داود: كتاب الجهاد، باب ما يؤمر به من القيام على الدواب والبهائم، الرقم: 2549.

المصادر

- 1- التعريفات: علي بن محمد الجرجاني (ت ٨١٦هـ)، تحقيق: ضبطه وصححه جماعة من العلماء بإشراف الناشر، دار الكتب العلمية بيروت- لبنان، ط/1، ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م
- 2- تفسير مقاتل بن سليمان: أبو الحسن مقاتل بن سليمان (ت: ١٥٠هـ)، تحقيق: عبد الله محمود شحاته، دار إحياء التراث- بيروت، ط/1، ١٤٢٣هـ.
- 3- تهذيب اللغة: محمد بن أحمد بن الأزهرى (ت: ٣٧٠هـ)، تحقيق: محمد عوض مرعب، دار إحياء التراث العربي - بيروت، ط/1، ٢٠٠١م.
- 4- جامع البيان عن تأويل آي القرآن: أبو جعفر، محمد بن جرير الطبري (ت: ٣١٠هـ)، دار التربية والتراث - مكة المكرمة.
- 5- الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه = صحيح البخاري، محمد بن إسماعيل أبو عبدالله البخاري الجعفي، ت: محمد زهير بن ناصر الناصر، الناشر: دار طوق النجاة (مصورة عن السلطانية بإضافة ترقيم محمد فؤاد عبد الباقي) ، الطبعة: الأولى، 1422هـ ، عدد الأجزاء: 9
- 6- الدرر السنية: الموسوعة الحديثة، أبو الفضل زين الدين العراقي (ت: ٨٠٦هـ)، دار المنهاج - بيروت، ط/1 ١٤٢٦هـ.
- 7- سنن أبي داود: أبو داود سليمان بن الأشعث بن إسحاق بن بشير بن شداد بن عمرو الأزدي الساجستاني (المتوفى: 275هـ)، محمد محيي الدين عبد الحميد، الناشر: المكتبة العصرية، صيدا - بيروت.
- 8- الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية: أبو نصر إسماعيل الفارابي (ت: ٣٩٣هـ)، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، دار العلم للملايين - بيروت، ط/4، ١٤٠٧هـ - ١٩٨٧م.
- 9- صحيح مسلم، كتاب الفضائل، باب تفضيل نبينا صلى الله عليه وسلم على جميع الخلائق.
- 10- العين: أبو عبد الرحمن الخليل الفراهيدي (ت: ١٧٠هـ)، تحقيق: د مهدي المخزومي، د إبراهيم السامرائي، دار ومكتبة الهلال.
- 11- في ظلال القرآن: سيد قطب، دار احياء التراث العربي، بيروت- لبنان، ط7، 1391هـ - 1971م.
- 12- قاموس العقيدة: أبي عبد الله عامر عبدالله فالح، مكتبة العبيكل.
- 13- لسان العرب: محمد بن مكرم جمال الدين ابن منظور (ت: ٧١١هـ)، دار صادر- بيروت، ط/3، ١٤١٤هـ.
- 14- مجموعة الفتاوي: تقي الدين بن محمد ابن تيمية الحراني الحنبلي الدمشقي (ت: ٧٢٨هـ)، دار الكتب العلمية، ط/1، ١٤٠٨هـ - ١٩٨٧م.

- 15- المسائل والأجوبة في الحديث والتفسير: أبو محمد عبد الله بن مسلم بن قتيبة الدينوري (ت: ٢٧٦ هـ)، تحقيق: مروان العطية - محسن خرابة، دار ابن كثير للطباعة والنشر والتوزيع، ط/1، ١٤١٠ هـ - ١٩٩٠ م.
- 16- مسند أحمد: أحمد بن محمد بن حنبل الشيباني (241هـ)، مؤسسة الرسالة.
- 17- معاني القرآن: أبو جعفر النحاس أحمد بن محمد (ت ٣٣٨ هـ)، تحقيق: محمد علي الصابوني، الناشر: جامعة أم القرى - مكة المكرمة
- 18- النهاية في غريب الحديث والأثر: مجد الدين ابن الأثير (ت: ٦٠٦هـ)، تحقيق: طاهر أحمد الزاوي- محمود محمد الطناحي، المكتبة العلمية - بيروت، ١٣٩٩هـ - ١٩٧٩م.

عنوان البحث

**الطاقة النفسية وعلاقتها بمستوى الأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم بولاية
جنوب كردفان محلية الدلنج**

د. عبدالعظيم جادالله يعقوب¹ د. رقية عمر ادم ابر¹

¹ جامعة الدلنج . كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، السودان.

بريد الكتروني: Abdelazimyag6@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj453>

تاريخ القبول: 2023/04/04م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الطاقة النفسية وعلاقتها بالأداء الرياضي ومدى تأثير الطاقة النفسية على الاداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم بولاية جنوب كردفان محلية الدلنج قيد الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي لملائمته لهذه الدراسة وتكون مجتمع الدراسة من لاعبي كرة القدم تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العمدية وقد بلغ عددهم 20 لاعب من اندية مختلفة استخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات تمت معالجة البيانات احصائياً باستخدام برنامج الحزم الاجتماعية التي تمثلت في (المتوسطات الحسابية والنسب المئوية) وجاءت أهم النتائج أن هنالك علاقة بين الطاقة النفسية واستقرارها ومستوى الاداء الرياضي للاعبي كرة القدم بولاية جنوب كردفان

الكلمات المفتاحية: الطاقة النفسية، الإعداد النفسي، كرة القدم، تنظيم الطاقة النفسية، فهم الطاقة النفسية

RESEARCH TITLE**PSYCHOLOGICAL ENERGY AND ITS RELATIONSHIP TO THE LEVEL OF SPORTS PERFORMANCE OF A FOOTBALL PLAYER IN THE STATE OF SOUTH KORDOFAN, DILLING LOCALITY****Dr. Abdul-Azim Jadallah Yaqoub¹ Dr. Ruqaya Omar Adam Abbakar¹**

¹ Dilling University - College of Physical Education and Sports Sciences, Sudan.
Email: Abdelazimyang6@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj453>

Published at 01/05/2023**Accepted at 04/04/2023****Abstract**

The study aimed to identify the psychological energy and its relationship to sports performance and the extent of the effect of psychological energy on the sports performance of the football player in the state of South Kordofan and the locality of Dilling under study. Their number was (20) players from different clubs. The researchers used the questionnaire as a tool for data collection, and the data was processed statistically using the social packages program spss, which was represented in arithmetic averages and percentages. The most important results were that there is a relationship between psychological energy and its stability and the level of athletic performance of football players in the state of South Kordofan.

Key Words: psychic energy, psychic energy, football, Regulating psychic energy, Understanding psychic

المقدمة

:

نظراً لتطور البدني والمهاري والخططي في الناشطة الرياضية المختلفة أصبح البحث عن أسباب التفوق والتطور والمحافظة على نشاط اللاعب والفريق خلال المباراة و ,وان الهدف الأساسي من عملية تخطيط التدريب هو الوصول إلى عملية تكيف أجهزة الجسم المختلفة وتأقلمها مع العبء البدني العصبي الواقع على الرياضي فضلاً عن اكتساب الرياضي القدرة على توزيع الطاقة في السباقات ليتمكن من تحقيق انجاز أفضل وهذه ظهر عامل مكمّل لا يمكن تجاهله من متطلبات خاصة لتحقيق الملائمة النفسية المطلوبة لظروف المباريات عبر وسائل وإجراءات يتخذها المدرب مع اللاعب أو حتى في بعض الأحيان يتخذها اللاعب مع نفسه وهذا ما يطلق عليه بالتعبئة النفسية لغرض الوصول بالطاقة النفسية إلى التكامل والتلازم مع الطاقة البدنية التي لا يمكن تحقيقها دون رفع الطاقة النفسية لأنها تمثل بعداً هاماً في إعداد اللاعبين , فهي تلعب دوراً أساسياً في تطوير الأداء وأصبح ينظر إليها كأحد المتغيرات التي يجب العناية جنباً إلى جنب مع المتطلبات البدنية والمهارية والخططية

. مشكلة الدراسة:

إن الأعداد النفسية الجيد في المجال الرياضي للاعب له دور كبير في تحديد مستوى الاستعداد النفسي له وتجاوز الحالات النفسية التي يمر بها ، لذا فمن خلال عمل الباحث في مجال تدريس وتدريب بعض الأندية الرياضية لا حظ في مباريات مختلفة لفرق الدورات الرياضية ان اللاعب يتعرض لدرجات مختلفة من الاستثارة الانفعالية خلال المنافسات وفي نفس الوقت لاحظ حدوث تغيرات ملحوظة في مستوى الطاقة النفسية لديه ، ولأجل ذلك دأب الباحث الي معرفة الطاقة النفسية لدى اللاعبين وعلاقتها بمستوى الاداء الرياضي لديهم وهل تؤثر احدهما علي الأخرى من اجل تجاوز الحالات السلبية التي تحدث وإيجاد المستوى المناسب من الطاقة النفسية للاعب والفريق ككل من اجل الوصول الي مستوى الانجاز الجيد.

. أهمية الدراسة والحاجه اليها :

- . قد تساعد هذه الدراسة في ابراز أهمية الطاقة النفسية لدي الرياضيين
- . قد تبرز الدراسة مدي أهمية الطاقة النفسية لدى اللاعبين قيد الدراسة والعمل علي تطويرها
- . قد تفتح المجال امام باحثين آخرين لمواضيع مشابهه وذات صلة بالموضوع

. أهداف البحث:

- . التعرف على الطاقة النفسية لدى لاعبي كرة القدم محلية الدنج قيد الدراسة
- . التعرف على مدى أهمية الطاقة النفسية في تطوير مهارات اللاعبين
- . التعرف علي مستوى الطاقة النفسية لدى لاعبي كرة القدم بولاية جنوب كردفان ومدى علاقتها بمهاراتهم

. تساؤلات البحث :

- . ما العلاقة بين الطاقة النفسية ومستوى الاداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم محلية الدنج؟

. هل تختلف الطاقة النفسية للاعبين قيد الدراسة وفق نوع المنافسة الرياضية؟

. هل توجد فروق داله احصائياً علي مستوى الطاقة النفسية لدى اللاعبين قيد الدراسة؟

. مصطلحات البحث :

1/ الطاقة النفسية هي الاساليب او الاجراءات التي يستخدمها المدرب مع الرياضي او الرياضي مع نفسه لزيادة الطاقة النفسية الى الدرجة المثلى التي تلائم الاداء . (اسامة كامل راتب) وعرفها (Bowman) هي افضل تهيئة نفسية للاعب يستطيع بموجبها تحقيق افضل اداء رياضي او اجراءات يتخذها المدرب مع اللاعب او اللاعب مع نفسه للتحكم بالشدة والحيوية التي يؤدي بها العقل وظائفه وهي على اساس الدافعية

2/ المظاهر الانفعالية للتوتر : هي مظاهراً وآثاراً نفسية في الغضب والحزن والشعور بالاكتئاب او الخجل

2/ الإطار النظري والدراسات السابقة

. مفهوم الطاقة النفسية:

لقد جاء حديثاً إن مفهوم الطاقة النفسية كبديل عن الاستثارة الانفعالية وبوجه الخصوص حيث تهدف الجهود الكبيرة التي يبذلها الكادر التدريبي والإدارة ومجموعة العناصر الأخرى و الوصول بكل الفرق إلى الحالة البنية والنفسية من خلال تحقيق متطلبات الوصول الى ذلك الهدف ,ويمكن تحقيق الطاقة النفسية من خلال معرفة الرياضي في كيفية السيطرة على أفكاره وتنظيمها وهو ناتج تدريب المهارات النفسية التي في العادة تقع على عاتق المرشد النفسي في الفريق لذلك وجب ان يتضمن البرنامج التدريبي جانباً عقلياً يؤمن عملية التحكم وضبط الاستثارة للفريق ككل ولكل لاعب على حدة محققاً ما عرف في بعض المصادر برفع الروح المعنوية إن مصطلح الطاقة النفسية في مجال علم النفس على نحو مرادف لمصطلحات أخرى عديدة مثل : الدافع (Drive) ,التنشيط (Activation) الاستثارة (Arousal) , لكل من العقل والجسم , ولكن كما يتضح إن هذه المصطلحات تخط بين كل من العقل والجسم , ولذلك فإن استخدامها في مجال التدريب الرياضي , وتدريب المهارات النفسية للرياضيين يسبب نوعاً من الغموض وعدم الفهم , في الوقت الذي يعتبر فيه مصطلح الطاقة النفسية أيسر فهماً وتحديداً , حيث المطلوب في مجال التدريب النفسي تمرين الذهن وتنشيطه مستقلاً عن الجسم , وبالرغم من اننا لا نستطيع ان نغفل النظرة المتكاملة من حيث التأثير والتأثر بين العقل والجسم , ولكن يجب ان يؤخذ في الاعتبار ان تنشيط الذهن قد يسبب تنشيط الجسم , ولكن قد لا يكون سبباً لذلك.

هذا , وينظر الى الطاقة النفسية على انها اكثر من كونها نوعاً من النشاط او الحيوية والشدة لوظائف العقل وأساساً للدافعية ,كما ان الطاقة النفسية يمكن ان تتخذ الشكل الايجابي او السلبي , ويتوقف ذلك على طبيعة الانفعالات مصدر الطاقة , فالإثارة والسعادة مصدران للطاقة الايجابية , اما القلق والغضب فإنهما مصدران للطاقة السلبية) .أسامة كامل راتب : علم نفس الرياضة المفاهيم-التطبيقات , ط4 , القاهرة , دار الفكر العربي , 2007

(ص 127)

. تنظيم الطاقة النفسية :

إن المدرب لناجح بمثابة إداري ماهر لتنظيم الطاقة لدى الرياضيين ، والهدف من تخطيط حمل التدريب ، هو تكييف أجهزة الجسم المختلفة مع العبء البدني العصبي الواقع على هذه الأجهزة وخاصة في غضون المنافسة . لذلك فإن المدرب يخص مرحلة ما قبل المنافسة بتهديئة الحمل بغرض زيادة مخزون الطاقة البدنية Physical Energy) ، (كما انه يكسب الرياضي المقدرة على تنظيم توزيع الطاقة) (تنظيم السرعة) (في مسابقات الجري او السباحة حتى يحقق الرياضي افضل إنجاز رقمي ممكن) ؛

يبدو إن وجه الشبة كبير بين نوعي الطاقة البدنية والنفسية ، وما دام الرياضي يحتاج الى تدريب معين لأجهزة الجسم العضلية والفسولوجية حتى يتكيف جسمه ، ، فإن الطاقة النفسية تكون في أفضل حالاتها من خلال التمرين الذهني ، واكتساب الأفكار الواقعية البناء المرتبطة بالأداء ؛

الطاقة النفسية ، باعتبار إنها لياقة الجسم تعتبر جزءاً هاماً من الصحة العقلية ، وإن التعب الجسمي قد يوهن من العزيمة لتحقيق المكسب ، فإن الطاقة النفسية تؤثر بدورها في الطاقة البدنية ، و الذهنية . وعلى أعضاء الجسم المختلفة، ومن هنا تتضح أهمية الدور الذي يقوم به المدرب لتحقيق التكامل بين الطاقة البدنية والنفسية حتى يصل الرياضي الى الحالة النفسية البدنية المثلى ، (Physical State) فعندما يفقد الرياضي المقدار الملائم من الطاقة النفسية ، فإن الحاجة تكون ملحة لتعبئته نفسياً ، (Psych-up) إي تحفيزه واستثارة الدافعية لديه ، إما اذا كان الرياضي لديه طاقة نفسية مرتفعة جداً بسبب القلق او الغضب على سبيل المثال ، فإن الحاجة تصبح ضرورة تهدئته والبحث عن الاساليب الملائمة لتحقيق ذلك وتحقق الطاقة النفسية من خلال تعلم الرياضي كيف يسيطر على افكاره - ذهنه - وهو ما يهدف إليه اساسا تدريب المهارات النفسية . إنه غالباً ما يعتقد المدرب أن الاهتمام بالجانب الذهني للرياضي ليس من اختصاصه ، ومن ثم لا تتضمن إجراءات التدريب الاهتمام بذلك ، والواقع أن نجاح عملية التدريب لا تتحقق من خلال اكتساب الرياضي القدرة على السيطرة والتحكم في تنظيم طاقته البدنية فحسب ، وإنما من خلال السيطرة والتحكم في الطاقة النفسية كذلك ؛ أن الخطوة الأساسية التي يجب أن يبدأ بها الرياضيون لتحقيق السيطرة على طاقاتهم النفسية هي المزيد من الوعي الذاتي (Self- Awareness) وذلك بمعرفة المزيد عن العلاقة بين الجانبين العقلي والجسمي وكيف يستجيب كل منهما في المواقف الرياضية المختلفة(مرجع سابق ، ص 125)

. التحكم في الطاقة النفسية :

أن المدربين الممتازين هم الذين يديرون بمهارة طاقة الرياضيين ، وكمدبر للطاقة يستطيع مساعدة الرياضيين في التحكم في أجسادهم لزيادة مخزونهم من الطاقة البدنية فأنت ترمي إلى تخفض فترة التدريب الشاق عند الإعداد لحدث رياضي هام للحفاظ على مخزون الطاقة ، فتقوم بتنظيم سباق أو مباراة لاستخدام الطاقة بشكل معين ، حيث انك نرى ان الجري في ماراتون يشكل تحدياً للرياضيين للتحكم في طاقاتهم . والسباق الطويل لمدة يومين يعتبر غير عادي من أنواع التحكم في الطاقة ، فانت تدرك جيداً أهمية التحكم في الطاقة البدنية ، ولكن هل تدرك أهمية الطاقة النفسية عند المشاركة في الأحداث الرياضية المختلفة ؟ ، يستطيعون التحكم في عقولهم لزيادة

الطاقة النفسية فالطاقة البدنية هي نتيجة التدريب المناسب للجسد والتغذية الجيدة مما يعمل على زيادة فترة الجسد على إطلاق الطاقة المخزونة مثل الجليسرجين والكربوهيدرات والدهون ، اما الطاقة النفسية فيتم إنتاجها بفاعلية أكبر بالتدريب الجيد للذهن على الأفكار البناءة الواقعية . كمدبر للطاقة ، تحتاج الى معرفة ان الطاقة البدنية تؤثر على الطاقة النفسية فالعقل السليم في الجسم السليم ، والتعب البدني يضعف من إرادة الفوز ، كما أن الطاقة النفسية تؤثر على الطاقة البدنية ، فعندما تزداد طاقة الذهن تزداد طاقة الجسد في حين يتبع الجسد الذهن في حالة هدوءه .. لذا كمدبر للطاقة حاول جاهداً تحقيق الوحدة بين الطاقة النفسية والبدنية ، وهي أفضل حالة نفسية بدنية . عندما نكون الطاقة النفسية للرياضيين غير كافية فابحث عن طريقة لتحثهم على زيادتها ، وعندما تكون طاقاتهم النفسية زائدة في صورة قلق أو غضب مثلاً ، حاول التهدئة من روعهم ، فالرياضيين المدربون جيداً وذوي الخبرات العالية يكونون ماهرون في التعرف على مخزونهم من الطاقة وتحديد ما ينفقونه منها ، فإبطال العدو الطويل قادرين عللا تحديد سرعة العدو بصورة دقيقة في أجزاء قليلة من الثانية ، فهم قادرين على العدو في إطار تلك السرعة .(سيكولوجية الأداء الرياضي والنظريات . التحليلات والتطبيقات، مصطفى باهي وآخرون ط1 ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، 2006م ، ص127) .

فهم الطاقة النفسية :

يتم الاستفادة من الطاقة النفسية بتعليم الرياضيين كيفية التحكم في أفكارهم الذهنية ، وهو محور اهتمام برنامج التدريب في المهارات النفسية ، وغالباً ما يتعامل المدرب مع ذهن الرياضي وكأنه في نطاق مسؤوليته ، ولكي تتحكم في الطاقة بفاعلية لا بد ان تساعد الرياضي على اكتساب القدرة على التحكم في التحكم في الطاقة البدنية والنفسية . وعند اقول أنه ينبغي على الرياضيين تعلم التحكم في أفكارهم فإنني أشير الى الوعي - أي الأنشطة الداخلية يعيها الفرد في داخل نفسه وجميعنا نميل الى الاعتقاد بأن الواقع فقط هو ما نلاحظه ، إلا ان حياتنا الداخلية هي الأخرى واقعية . فكل سلوكياتنا تعد تعبيراً عن خبراتنا الداخلية ، نحن لا نقوم فقط بسلوك أو أداء معين ، نحن نفكر نتخيل ، ثم نقرر في عقولنا أي الافعال نتخذها . وعندما يستطيع الرياضيون استخدام مصدر أكبر من الطاقة الذهنية، كلما استطاعوا تحقيق أداء أفضل . الطاقة النفسية البشرية والبدنية ينبغي توجيهها الى التحكم فيها ، فأنت تدرب الرياضيين على تجنب اهدار الطاقة في أفعال غير ضرورية ، وتقوم بتوجيه تلك الطاقة بتعليمهم كيف يقومون بالعدو بصورة فعالة وماهرة أو كيف يذهبون الى البقعة المناسبة من الملعب لرد رمية الخصم بدلاً من مطاردة الكرة في الملعب .الطاقة النفسية أيضاً لا بد من توجيهها حيث أنها قد تكون سلبية أو إيجابية فأنت تساعد الرياضيين على توجيه طاقاتهم النفسية بالتركيز على مهمة معينة دون غيرها كما تساعدكم على أن يفكروا فيما يمكن أدائه بدلاً من التفكير فيما يصعب القيام به . وعند الأداء يحتاج الرياضيون الى التفكير في الحاضر وليس في الماضي أو المستقبل ، ومتى يقومون بتحليل أنفسهم أو أدائهم ومتى لا يقومون بذلك . يقوم الرياضيون بأولى خطوات التحكم في التحكم في طاقاتهم النفسية من خلال الوعي النفسي أي بأن يكونوا على وعي بعقولهم وأجسادهم وبكيفية التعامل مع المواقف المختلفة . والخطوة الثانية هي تدريب عقولهم على تعلم المهارات النفسية مع التحكم في أنفسهم وتحمل مسؤولية أكبر . (سيكولوجية الاداء الرياضي ، نظريات . تحليلات . تطبيقات ' مصطفى باهي ، ط1 ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية 2006 ص 127)

. مفهوم المهارة النفسية :

يستخدم مصطلح (مهارة) في محالات الحياة اليومية للدلالة على العديد من المعاني والمفاهيم . ففي مجال الصناعة مثلاً يتم تصنيف العمال الى عمال مهرة وهم العمال الذين يجيدون أداء أعمالهم بدرجة كبيرة من الكفاءة والفاعلية ، وعمال غير مهرة وهم على العكس من العمال المهرة لا يجيدون أداء أعمالهم بدرجة واضحة من الكفاءة والفاعلية . وقد نسمع من بعض العازفين الذين يعزفون على آلة موسيقية معينة ونصفهم بأنهم عازفون مهرة لإتقانهم العزف على تلك الآلة الموسيقية . أو نشاهد بعض اللاعبين الرياضيين الذين يقومون بأداء حركي معين بدرجة عالية من الجودة والإتقان ونصفهم بأنهم يمتلكون مهارة حركية جيدة . كما يقوم بعض المدربين الرياضيين بتعليم اللاعبين بعض المهارات الحركية في أنشطة رياضية معينة ، أو نسمع عن مهارة بعض الأطباء في مجال الجراحة أو غيرها. ويتضح مما سبق مدى اتساع استخدام مصطلح (مهارة) في الحياة اليومية . وقد يبين ذلك أن كل نشاط من أنشطة الحياة اليومية يحتاج منا الى مهارة معينة . كما أن كل فرد منا يمارس أعمالاً تعتمد بشكل أو بآخر على مهارة . وإن الإنسان المتفوق في مجال ما يمارس أعمالاً بشكل رئيسي يعتمد على إجادته لبعض المهارات الخاصة بهذا المجال . والمهارة النفسية عبارة عن قدرة يمكن تعلمها وإتقانها عن طريق التعلم المرن والتدريب . فألعاب الرياضي لن يستطيع اكتساب وتعلم وإتقان المهارات الحركية كالتصويب أو التمرير أو الإرسال أو غير ذلك من المهارات الحركية إلا إذا تعلم هذه المهارات وتدريب عليها لدرجة الإتقان .

وينطبق ذلك أيضاً على المهارات النفسية فلن يستطيع اللاعب الرياضي إتقانها إلا إذا تعلمها وتدريب عليها . فكأن المهارة النفسية لأي عمل من الأعمال أو السلوك ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالنجاح في أداء هذا العمل أو السلوك كما يمكن تعلم وإتقان المهارة النفسية عن طريق عمليات التعلم والمران والتدريب . في علم النفس الرياضي يستخدم مصطلح تدريب المهارات النفسية للإشارة الى العملية التي يتم في غضون تعليم وتدريب المهارات النفسية في إطار عملية التدريب العقلي ، والذي يقصد به التطبيق المنهجي المنظم للأساليب العلمية النفسية (العقلية) للارتقاء بمستوى الأداء لدى اللاعب الرياضي . وتدريب المهارات النفسية (العقلية) للاعبين الرياضيين ليس وصفة سحرية أو (روشتة) طبية أو برنامجاً علاجياً سريعاً ، ولكنه برنامج تربوي وتعليمي منظم ومقنن ويهدف لمساعدة اللاعبين الرياضيين لاكتساب وإتقان المهارات النفسية (العقلية) التي تثبت فائدتها وفعاليتها في الارتقاء بمستوى الأداء الرياضي والاستمتاع بالرياضة . كما أن التدريب على المهارات النفسية (العقلية) يمكن ان يسهم في إعطاء اللاعب ميزة عن غيره من اللاعبين الذين لا يمارسون مثل هذا النوع من التدريب . وفي بعض الأحيان يكون هو الفيصل في النجاح والتفوق الرياضي . (محمد حسن علاوي ، علم النفس والتدريب والمنافسة الرياضية ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2002 ، ص 139)

. تحديد المهارات النفسية المرتبطة بالرياضة :

أشارة العديد من الباحثين في علم النفس الرياضي الى أن هناك عدداً كبيراً من المهارات النفسية (العقلية أو المعرفية) المرتبطة بالرياضة ، إلا أن هؤلاء الباحثين اختلفوا فيما بينهم بالنسبة لتحديد أنواع هذه المهارات النفسية . ومن بين أبرز النماذج التي حاولت تحديد المهارات النفسية المرتبطة بالرياضة النموذج الذي قدمه

(راينر مارتنز) (1987) والذي أشار فيه الى أن البرنامج الأساسي لتدريب المهارات النفسية ينبغي أن يتضمن ما يلي :

- * مهارات التصوير
- * إدارة الطاقة النفسية
- * إدارة الضغط
- * مهارات الانتباه
- * مهارات وضع الأهداف

وأشارت (مارتنز) الى وجود درجة كبيرة من الترابط والتفاعل بين تدريب هذه المهارات الخمس بعضها ببعض الآخر كما يوضحها الشكل (مرجع سابق)
. إدارة الطاقة النفسية :

أشار كل من دانيل جولد وفكس كرين الى عدم وجود دلائل تجريبية تدعم دقة نموذج الطاقة النفسية وهو المصطلح الذي استخدمه مارتنز كبديل لمصطلح الاستثارة او لمصطلح التنشيط كما اشار الي ان التفسير الذي قدمه مارتنز عن تحول الطاقة النفسية الايجابية والسلبية لا يزال يحتاج الي المزيد من الدراسات التأكيدية ومن ناحية أخرى فإن الدراسات التي حاولت استخدام هذا النموذج مازالت في بدايتها وتحتاج الي المزيد من التعميق . (مرجع سابق)
. الطاقة النفسية المثلى:

تعني الطاقة النفسية المثلى الحالة التي يكون فيها الرياضي في افضل حالته النفسية من حيث مقدار الطاقة اللازمة لتحقيق افضل اداء رياضي (الاداء الاقصى) مع الاخذ بالاعتبار ان مصدر الطاقة يتخذ الشكل الايجابي - المتعة والسعادة وليس المصدر السلبي مثل التوتر او القلق او الملل ؛ ويستخدم مفهوم تعبئة الطاقة النفسية (Psyching up) للتعبير عن الأساليب او الاجراءات التي يستخدمها المدرب مع الرياضي , او الرياضي مع نفسه لزيادة الطاقة النفسية الى الدرجة لمثلى التي تلائم الاداء .

كما يستخدم مصطلح تجاوز المستوى الامثل للطاقة النفسية (Psyching out) عندما يحدث ان مستوى الطاقة النفسية لدى الرياضيين يزيد عن الدرجة المثلى المطلوبة لتحقيق الاداء الاقصى او افضل اداء رياضي ممكن , كما يمكن ان يحدث عندما يكون مصدر زيادة الطاقة النفسية لدى الرياضي نتيجة بعض لمصادر السلبية التوتر او القلق او الملل .

هذا وحتى يستطيع الرياضي ان يحقق الاداء الاقصى فإنه يحتاج الى معرفة الخصائص المميزة لحالة الطاقة النفسية المثلى هذا من ناحية , ومعرفة العوامل التي تعوق وصوله الى حالة الطاقة النفسية المثلى من ناحية أخرى ؛

ولقد اهتم بعض الباحثين بمعرفة الخصائص النفسية المرتبطة بمستوى الطاقة النفسية المثلى , كما عبر عنها الرياضيون انفسهم , ربما امكن تلخيص اهمها كما يلي:

• الطاقة العالية (الناتجة عن المتعة والإثارة وليس القلق والتوت).

• الاندماج التام في الاداء.

• تركيز الانتباه في الاداء الحالي وعدم التفكير في الاداء السابق او المستقبل

• الاسترخاء البدني والإحساس ان العضلات تعمل بطلاقة وانسيابية دون عناء او جهد.

• التآزر والتكامل الواضح بين الخصائص المختلفة للأداء.

• السيطرة على الافكار والانفعالات المختلفة وعدم التفكير في نقد الذات او تقييم الذات.

• الثقة التامة والتقاؤل.

• الاسترخاء الذهني.

• عدم الخوف من الفشل

وبتحديد أكثر فانه حتى يستطيع اللاعب أداء أفضل ما عنده فهو يحتاج الى اكتشاف ومعرفة الخصائص المرتبطة بالطاقة النفسية المثلى , اذ انه كلما عرف اللاعب كيف يشعر في اطار هذا النطاق كلما كان قادراً على تحقيق هذا المستوى من الطاقة , كذلك كلما عرف ما يمنع وصوله الى هذا المستوى , استطاع تجاوز العقبات التي تحول دون ذلك والتخلص منها ؛ وبهذا الصدد تشير الدراسات الحديثة الى انه بإمكان اللاعب الوصول الى هذا النطاق عندما يكون في حالة الانسيابية , وهو الشعور بان كل شيء على ما يرام والاستمتاع بالأداء والجهد والأسغراق التام في الأداء , فهي تعني أفضل تهيئة نفسية والتي يمكن فيها اللاعب من حشد طاقاته البدنية والذهنية من اجل الوصول إلى التميز والإبداع ؛ وطبقاً لنتائج الدراسات فان هناك (خمس) سمات تتحقق فيها حالة الانسيابية بالنسبة الى اللاعبين وهي:

1/ يكون اللاعبون على وعي بأفعالهم عند اللعب ومستغرقون تماماً في الأداء فليس هناك تقييم سلبي او إيجابي.

2/ يركز اللاعبون انتباههم تماماً على النشاط الذي يقيمون به ويزداد تركيزهم بالتدرج.

3/ يفقد اللاعبون إحساسهم بالغرور وإحساسهم بذاتهم ولا يهتمون بالنتائج عند قيامهم بالأداء.

4/ يشعر اللاعبون التحكم في أفعالهم.

5/ يمتد النشاط الرياضي بتغذية استرجاعي واضح (أسامة كامل راتب : علم نفس الرياضة المفاهيم-التطبيقات ,

4 , القاهرة , دار الفكر العربي , 2007 , ص 131).

. الطاقة النفسية والأداء الرياضي:

اهتم الباحثون بدراسة العلاقة بين الطاقة النفسية والأداء , ينظر كمصطلح محايد لأنه لا يأخذ بعين الاعتبار

الجوانب المصاحبة كالانفعالات والأفكار ؛ فعلى سبيل المثال قد يمتلك شخصاً قدرًا متساوياً من الطاقة النفسية ، ولكنهما يختلفان في طبيعة الانفعالات والأفكار التي تسيطر عليهما ، اي يمكن للرياضي ان يمتلك طاقة نفسية عالية كنتيجة للقلق المرتفع ، بينما يمتلك رياضي اخر طاقة نفسية مرتفعة نتيجة بعض الانفعالات الإيجابية ؛ هذا ويمكن مناقشة العلاقة بين الطاقة النفسية والاداء في ضوء فرضين أساسيين هما:

•فرضية العلاقة المنحنية.

•فرضية العلاقة المستقيمة.

نقصد بفرضية العلاقة المنحنية : ان الطاقة النفسية تزداد من المستويات المنخفضة جداً ويصاحبها تحسن في الاداء حتى نقطة او منطقة معينة ، يؤدي عندها الرياضي افضل قدراته ، واذا حدثت زيادة بعد ذلك في الطاقة النفسية فإن الاداء يتأثر سلبياً ، وهذا المدى الذي يكون الاداء فيه في أعلى مستوى يطلق عليه منطقة الطاقة المثلى.

اما فرضية العلاقة المستقيمة : تشير هذه الفرضية الى وجود علاقة خطية بين زيادة الطاقة النفسية وتحسين الاداء ، اي ان ارتفاع مستوى الطاقة النفسية يؤدي الى تحسين أداء المهارات الرياضية ، ويبدو ان ذلك يتوقف الى حد كبير على درجة صعوبة المهارة ، هذا من ناحية ، ومدى إتقانها من ناحية اخرى ، فهذه العلاقة الطردية تساعد عملية التعلم الى نقطة معينة ، وإن الذي يحدد مكان هذه النقطة هو درجة صعوبة الواجبات الحركية ذاته من هنا فإن تنظيم الطاقة البدنية لها اثر كبير على الأداء الرياضي في الألعاب الرياضية المختلفة وهناك تساؤل مطروح هل هذه النشاطات والمسابقات تحتاج الى تنظيم الطاقة النفسية ؟ ان وجه الشبه بين نوعي الطاقة البدنية والطاقة النفسية كبير ، طالما ان الرياضي بحاجة الى تدريب معين لأجهزة جسمه العضلية والفيولوجية حتى تحدث عملية التكيف ، وبناءً على ذلك تزداد الطاقة البدنية ، وبالمقابل فإن الطاقة النفسية تؤثر بدورها في الطاقة البدنية فان ذلك سوف يكون له انعكاس على أعضاء الجسم ، وعليه يمكن فهم مدى التكامل بين الطاقة البدنية والنفسية الذي يمكن من خلالها الوصول الى الحالة النفسية والبدنية المثلى(مجيد خدا بخش وفاتن علي أكبر : الظواهر النفسية في المجال الرياضي ، ط1 ، عمان)

التعريف برياضة كرة القدم :

تعتبر كرة اللعبة الشعبية المحبوبة لدى الملايين وقد وجدت إنتشاراً في كل أنحاء العالم وإن بلاد الصين أقدم من عرفت لعبة كرة القدم ومارستها بشكل عشوائي قصدت منه تكملة التدريبات العسكرية للجيش عام 500 ق. وأما الملعب فهو مجهول المساحة وعددية اللاعبين تفوق المئات وزمن المباراة قد يمتد إلى نصف اليوم ولا يميز لها وبنفس الطريقة مارسها الجيش الروماني.

يعود الفضل الأكبر للشعب الإنجليزي في تطور اللعبة ونشرها بين العالم عن طريق الجيوش التي إنتشرت في جميع أنحاء العالم.

ولقد دخلت لعبة كرة القدم للسودان عن طريق الجيش الإنجليزي والذي كان يمارسها في القشلاقات ومارسها معهم بعض السودانيين وكانت كلية غردون (جامعة الخرطوم) ومنذ قيامها عام 1902 تمارس لعبة كرة القدم وإعترفت

بها كرياضة منتظمة عام 1907م

ومن ثم دخلت كرة القدم حياة الشعب السوداني في حدود ضيقة جداً بعد أن شاهدها بعض أفراد الجمهور الذين عاشوا بالقرب من نكتات الجيش البريطاني ومن عملوا بكلية غردون والكلية الحربية ولابد لنا من ذكر روادنا الذين ساهموا في تشجيع اللعبة ونشر الوعي الرياضي بين زملائهم أمثال (عثمان تكولا) وهو من الرياضيين الأوائل الذين مارسوا كرة القدم في السودان وقد شارك مع الفريق الإنجليزي عام 1907م لما أظهره من مهارات وبراعة وبعد ذلك دخلت الكرة المدارس الابتدائية (الكتاتيب) وقد توقف النشاط الكروي أبان الثورة السودانية 1924م وأستأنف عام 1927.

وفي الفترة ما بين 1918م و1922م ظهرت العديد من الفرق السودانية (المساحة، الخريجين ، النسر، قلب الاسد، الزهرة، حي الضباط، الحديد، الهلال، ديم عباس، الموردة، المريخ، أستاك (التحرير) وفي 1935م تم إفتتاح دار الرياضة بأدرمان. وبعدها تم إفتتاح إستاد الخرطوم، ومن ثم تم إنشاء إتحاد الكرة السوداني وقام بالإشتراك في الإتحاد الإفريقي والعربي والأولمبياد (الغالي محمد الحاج ، اساسيات التربية البدنية والرياضة ، الطبعة الاولى ، 2007)

الدراسات السابقة :

دراسة : عبد الجليل مصطفى 2003م

نوع البحث : دكتوراه

عنوان البحث : دافعية الانجاز الرياضي وعلاقتها بمستوى الأداة الرياضي .

هدف البحث : التعرف على دافعية الانجاز الرياضي وعلاقتها بمستوى الأداة الرياضي في المواقف التنافسية .

عينة البحث : تكونت عينة البحث من اللاعبين والعاملين في المجال الرياضي .

منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي .

أهم نتائج البحث :

- توجد علاقة دالة إحصائياً بين دافعية الإنجاز الرياضي ومستوى الأداء الرياضي .
- تختلف دافعية الإنجاز الرياضي وفق نوع المنافسة .
- قلة الدراسات البحثية في هذا المجال .

دراسة : اكرام عبد الحميد يوسف القليم 2006م

نوع البحث : ماجستير

عنوان البحث :علاقة المستوى الاجتماعي الاقتصاد للأسرة بكل من التحصيل الدراسي والدافع للإنجاز لدى طلاب كلية التربية جامعة كردفان .

هدف البحث : الكشف عن العلاقة الارتباطية بين المستوى الاجتماعي والاقتصادي وكل من التحصيل الدراسي والدافع للإنجاز وكذلك العلاقة الارتباطية بين الدافع للإنجاز والتحصيل الدراسي لدى طلاب كلية التربية جامعة كرفان .

- عينة البحث : تكونت عينة البحث من طلاب وطالبات والبالغ عددهم 67 طالب وطالبة جامعي .
 منهج البحث : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لملائته لنوع الدراسة .
أهم النتائج :

- عدم وجود علاقة ارتباطية بين المستوى الاجتماعي والاقتصادي وكل من التحصيل الدراسي والدافع للإنجاز .
- وجود علاقة ارتباطية دالة في التحصيل الدراسي تبعاً للعمر الزمني .
- عدم وجود فرق في الدافع للإنجاز تبعاً للعمر الزمني .

دراسة عبد العزيز بن احمد السلطان 2007م

نوع البحث : دكتوراه

- عنوان البحث : السلوك الرياضي القيادي للمدرب الرياضي وعلاقتها بدافعية الإنجاز الرياضي لدى لاعبي الألعاب الجماعية بالمملكة العربية السعودية .
- هدف البحث : التعرف على السلوك القيادي لدى المدربين السعوديين وعلاقته بدافعية الإنجاز الرياضي لدى لاعبي الألعاب الجماعية .
- عينة البحث : تكونت عينة البحث من لاعبي الألعاب الجماعية وبلغ عددهم (220) لاعب .
- منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي .

أهم النتائج :

- هناك علاقة بين السلوك القيادي الرياضي الذي يمارسه مدربي الألعاب الجماعية السعوديون ودافعية الإنجاز الرياضي لدى الرعبيين
- أن السلوك القيادي الرياضي الذي يمارس هو سلوك القيادة بأبعاده المختلفة

دراسة : حكمة محمد حسن السيد 2008م

نوع البحث : ماجستير

- عنوان البحث : دافعية الإنجاز لدى أبناء الأمهات المطلقات وبنات الأمهات غير المطلقات وعلاقتها بالتوازن الدراسي .
- هدف البحث : التعرف على مدى الارتباط بين دافعية الإنجاز لدى الأمهات والتوافق الدراسي وكذلك معرفة العلاقة الارتباطية بين دافعية الإنجاز لدى الأمهات غير المطلقات والتوافق الدراسي .
- عينة البحث : تكونت عينة البحث من تلاميذ وتلميذات مرحلة الأساس واشتملت العينة على 60 تلميذ و40 تلميذة .
- منهج البحث : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لملائته لنوع الدراسة .
أهم النتائج :

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين دافعية الإنجاز لدى أبناء الأمهات المطلقات وتوافقهم الدراسي .

- لا توجد فروق دالة احصائياً بين الابناء البنين والبنات الامهات المطلقات وتوافقهم الدراسي .
- لا توجد فروق بين طلاب الحلقة الأولى وطلاب الحلقة الثالثة .

. اسلوب التحليل الاحصائي المستخدم في الدراسة

قام الباحث بترميز أسئلة الاستبانة ومن ثم تفرغ البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانات وعمل على تحليلها باستخدام برنامج الحزم الاحصائية (SPSS) لتحقيق اهداف البحث واختبار فروض الدراسة

. تقييم ادوات القياس

يتم تقييم واختبار ادوات القياس من خلال المقاييس التالية :

(1) ثبات القياس (الاستبانة)

يقصد بالثبات (استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه ، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل)، والذي يأخذ Cronbach، إذا اعيد تطبيقه على نفس العينة (1) . ويستخدم لقياس الثبات " معامل الفا كرونباخ" (قيماً تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح ، فاذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فان قيمة المعامل تكون مساوية للصفر ، وعلى العكس اذا كان هناك ثبات تام في البيانات فان قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح . أي ان زيادة معامل الفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة .

وقد اخذ الباحث في اعتباره التأكد من ثبات المقياس قبل استخدامه في الدراسة بإعادة اختباره على واحد عشرون فرداً وحساب" عن عبارات الدراسة . كما قام بإجراء الاختبار على عبارات فرضية من معامل الفا كرونباخ" الفرضيات على حدة وحساب معامل الثبات ، كما يبين الجدول التالي :

جدول (1)

معاملات الثبات لعبارات المقياس بطريقة الفا كرونباخ

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
لمحور الأول	7	0.61
لمحور الثاني	7	0.62
لمحور الثالث	7	0.62
إجمالي المحاور	21	0.65

المصدر اعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS

من الجدول (1) نتيج اختبار الثبات ان قين الفاكرونباخ لجميع محاور الدراسة اكبر من (60%) وتعني هذه القيم توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي لجميع محاور الاستبانة سواء كان ذلك لكل محور على حدا أو على مستوى جميع المحاور وهو ثبات مرتفع ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمد 0.65 الاستبانة حيث

بلغت قيمة الفا كرنباخ للمقياس الكلي عليها الدراسة تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الاجابات في تحقيق اهداف الدراسة وتحليل نتائجها

الجدول (2) يوضح صدق المحك لعبارات الاستبانة

الفروض	عدد العبارات	معامل الثبات
المحور الاول	8	0.78
المحور الثاني	8	0.79
المحور الثالث	8	0.79
اجمالي المحاور	24	0.81

المصدر : اعداد الباحث من نتائج التحليل

وهي قيم كبيرة جداً مما 0.81 - 0.78 يوضح الجدول السابق ان درجة الصدق لعبارات الاستبانة العشرون تتحصر قيمة بين يعني صدق الاستبانة لقياس ما وضعت لقياسه .

الوصف الاحصائي لعينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية

1- توزيع افراد العينة حسب الطول

جدول رقم (3) التوزيع التكراري لافراد العينة وفق متغير الطول

الطول	العدد	النسبة %
100 _ 120 سم	14	70
120 سم فما فوق	6	30
المجموع	20	100

بينما بلغت نسبة الطول 30% يتضح من الجدول رقم (6/4) اعلاه ان غالبية افراد العينة من ذوي الطول المتوسط حيث بلغت نسبتهم من العينة الكلية 70%

2- توزيع افراد العينة حسب ممارسة الرياضات الاخرى

جدول رقم (4) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير ممارسة الانشطة الرياضية الأخرى .

النسبة %	العدد	الانشطة الاخرى غير القدم
40	8	نشاط رياضي فقط
40	8	2 _ 4 نشاط رياضي
20	4	4 نشاط رياضي فما فوق
100	20	المجموع

المصدر : اعدادا الباحث من نتائج الاستبيان.

60% من افراد العينة يتضح من الجدول رقم (8/4) اعلاه ان غالبية افراد العينة من الممارسين لنشاط رياضي وحد فقط غير كرة القدم حيث بلغت نسبتهم (40%) من العينة

3- توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي

4- جدول رقم (5) يوضح التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة %	العدد	المؤهل العلمي
10	2	أساس
40	8	ثانوي
50	10	جامعي
100	20	المجموع

المصدر : اعداد الباحث من نتائج الاستبيان

يتضح من الجدول رقم (6) اعلاه ان غالبية افراد العينة من حملة الشهادة الجامعية حيث بلغت نسبتهم (50%) من افراد العينة بينما بلغت نسبة حملة الشهادات الجامعية في العينة (40%) أما نسبة الذين يحملون الشهادة الثانوية قد بلغت نسبتهم (10%) من العينة الكلية .

5- توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

جدوا رقم (7) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق سنوات الخبرة

الخبرة	العدد	النسبة %
اقل من 5 سنوات	2	10
5-10 سنوات	12	60
اكثر من 10 سنوات	6	30
المجموع	20	100

المصدر : اعداد الباحث من نتائج الاستبيان

يتضح من الجدول رقم (8) أعلاه ان غالبية افراد العينة تتراوح سنوات خبرتهم ما 5-10 سنوات حيث ان أفراد العينة الذين تقل سنوات خبرتهم عن 5 واحد فقط

أهم النتائج والتوصيات :

. وجود فروق دالة إحصائياً بين مستوى المهارة الرياضية ومستوى الطاقة النفسية لدى لاعبي كرة القدم قيد الدراسة .
 . يوجد علاقة واضحة بين مستوى الأداء والطاقة النفسية لدى لاعبي كرة القدم بولاية جنوب كردفان محلية الدنج .
 . هناك مؤشرات تدل على تدني مستوى المعرفة بالطاقة النفسية لدى لاعبي كرة القدم قيد الدراسة .
 . تختلف الطاقة النفسية وفق نوع لمنافسة الرياضية والأداء الرياضي .

: التوصيات

. ضرورة وضع برامج للأندية الرياضية لكرة القدم بمحلية الدنج من اجل تطوير مستوى الطاقة النفسية .
 . ضرورة عقد دورات تدريبية لدى المدربين لتوعيتهم بأهمية دور الطاقة النفسية .
 . تزويد المدربين بالطرق والأساليب التي تساعد على تطوير مستوى الطاقة النفسية لدى اللاعبين .

المراجع

- 1/ أسامة كامل راتب : علم نفس الرياضي و المفاهيم والتطبيقات , ط4 , القاهرة , دار الفكر العربي , 2007 ,
- 2/ محمد حسن علاوي : علم النفس التدريب والمنافسة الرياضية , القاهرة , دار الفكر العربي , 2002
- 3/ مصطفى باهي وآخرون : سيكولوجية الأداء الرياضي ولتطبيقات . ولنظريات . تحليلات , القاهرة , مكتبة الانجاو المصرية , 2006
- 4/ . عامر سعيد الخيكاني وآخرون : علم النفس الرياضي - كتاب منهجي للمرحلة الرابعة , ط2 , جامعة بابل , دار الضياء للطباعة , 2016 , .
- 5/ مجيد خدا بخش , فاتن علي أكبر : الظواهر النفسية في المجال الرياضي , ط1 , عمان .

RESEARCH TITLE

**Motivating Factors Influencing Knowledge Sharing Behavior
among Academic Staff**

Dr. Amer Hatamleh¹

¹ Irbid National University, Jordan.

Email: aahatamleh@inu.edu.jo, aahatamleh@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj454>

Published at 01/05/2023

Accepted at 07/04/2023

Abstract

Effective knowledge sharing among academic staff has become a rising concern among researchers. To date, motivation has been recommended as a vital way to increase knowledge sharing behaviour among academic staff. However, limited empirical research has been conducted to uncover the motivational factors among academic staff. Therefore, the aim of this paper is to determine the intrinsic and extrinsic motivation factors that influence academic staff behaviour in terms of knowledge sharing. The result revealed that motivation has a direct influence on academic staff intention of knowledge sharing behaviour. Furthermore, intrinsic factors were found to have greater positive influence than extrinsic factors on academic staff intention of knowledge sharing behaviour. Achievement and quality of supervision were found to be dominating motivation factors. Therefore, universities should provide and implement the policies that recognize academic staff achievement and select the qualified leader to lead and direct the academic staff towards successful knowledge sharing.

INTRODUCTION

The education sector is the backbone of any country to be counted as a developed and innovative country. With education, many changes occur in technology, labour market patterns, people's life style and global environment. Universities are one of the main components of the education sector, and it is a well-known fact that universities are the ideal place for knowledge creation (Cronin, 2001), and play an essential role in the field of knowledge development, to provide ideas, insights and disseminate new products and services that improve and develop the society (Rowley, 2000; Martin & Marion, 2005; Jing *et al.*, 2012 Goh & Sandhu, 2013). To leverage more from academic staff knowledge, universities implement different systems and strategies to increase the productivity of knowledge creation and dissemination, such as knowledge management system (Rowley, 2000; Zoubi, 2009; Muhammad *et al.*, 2011; Fidalgo Blanco *et al.*, 2014) and collaborative knowledge sharing strategy (Kumaraswamy & Chitale, 2012). Furthermore, Amin *et al.* (2011b) suggest an activity called special interest group research to improve the research activity among academic staff by grouping the academic staff based on their research interest and concern.

Universities as specialists and experts in managing and sharing knowledge are considered as knowledge-based organizations (Ye *et al.*, 2005). Previous studies found that universities have an embedded culture and environment of knowledge sharing (Jain *et al.*, 2007; Bin *et al.*, 2008; Fullwood *et al.*, 2013). Moreover, successful knowledge sharing among academic staff was found to have a positive effect on university performance (Muhammad *et al.*, 2011; Kumaraswamy & Chitale, 2012 Khalil and Shea, 2012). Academic staffs as knowledge workers are the most important resource for university and their main duties related to knowledge sharing and dissemination (Rowley, 2000; Jain *et al.*, 2007). In addition, there is a widespread recognition among the academic staff regarding the importance of knowledge sharing (Machado *et al.*, 2011; Fullwood *et al.*, 2013) and how it affects their role in university which includes teaching, supervision, research and publication (Masron *et al.*, 2012).

Results from previous studies demonstrate a strong and consistent association between knowledge sharing and motivation in various organizational types (Rowley, 1996; Sharratt & Usoro, 2003; Ye *et al.*, 2005; Tohidinia & Mosakhani, 2010; Wang & Noe, 2010; Javadi *et al.*, 2012; Welschen *et al.*, 2012; Hau *et al.*, 2013; Sajeve, 2014; Shanshan, 2014; Yeon *et al.*, 2015). Furthermore, there is a good volume of published studies describing the role and influence of intrinsic and extrinsic motivation towards successful knowledge sharing among employees (Ipe, 2003; Lin, 2007; Cho *et al.*, 2007; Amin *et al.*, 2011a; Hung *et al.*, 2011; Bakan *et al.*, 2011; Da Silva & França, 2012; Olatokun & Nwafor, 2012; Welschen *et al.*, 2012; Shanshan, 2014; Susanty *et al.*, 2014).

Compared to other organizations, universities tend to rely more on knowledge sharing. However, knowledge sharing best practices among academic staff has received relatively limited attention until now (Fullwood *et al.*, 2013; Chong *et al.*, 2014). Despite the growing body of literature that recognizes the importance of academic staff motivation in the development of the higher education institutions (Rowley, 1996; Machado *et al.*, 2011;

Mawoli & Babandako, 2011; Siddique *et al.*, 2011; Abdulsalam & Mawoli, 2012; Rahab

& Wahyuni, 2013), limited empirical research to determine the effective intrinsic and extrinsic motivation factors for knowledge sharing behaviour among academic staff has been conducted (Amin *et al.*, 2011a). More specifically, academic staff in Jordanian universities were found to be less motivated than administrative staff regarding knowledge sharing (Alhammad *et al.*, 2009) and their participation in knowledge management system and knowledge sharing is still at a moderate level (Al-Omari *et al.*, 2013). Therefore, this study tries to fill the lack of insufficient empirical research in the current literature by determining the motivation factors from intrinsic as well as the extrinsic perspective that influence the knowledge sharing behaviour of academic staff in Jordanian universities.

RESEARCH MODEL AND HYPOTHESES

Theory of Reasoned Action (TRA)

The Theory of Reasoned Action (TRA) by Fishbein & Ajzen (1975) stated that individual belief and attitude can clarify most human behaviour. The theory was found very suitable to predict a wide range of human behaviours, which explain the intention and real actual behaviour of individual (Chang, 1998; Slocombe, 1999). In addition, According to Sheppard *et al.* (1988), TRA is effective when used to predict the real behaviour. In general, TRA believes that human beings are logical, and people make decisions based on relational motivation. According to TRA, individual behaviour can be determined by three elements namely attitude, subjective norms and behavioural intention and the effective way to predict whether an individual will perform a specific behaviour is by simply asking if he/she intends to perform that behaviour (Fishbein & Ajzen, 1975). More precisely, the theory asserts that the most important determinants of behaviour are the behavioural intention. Behavioural intention is an indication of individual's readiness to engage in behaviour and its turn into as a function of individual's attitude toward behaviour.

In the context of Jordanian universities, academic staff attitude, expectations and practises of knowledge management were found at a moderate level; hence, it can be assumed that academic staffs have a moderate level of knowledge sharing intention (Al-Omari *et al.*, 2013). In addition, Alhammad *et al.* (2009) stated that academic staffs have very low motivation and intention and a lack of interest regarding sharing knowledge. However, the existing literature on Jordanian universities lacks clarity regarding academic staff intention towards their behaviour of knowledge sharing. Therefore, empirical research will clarify whether knowledge sharing intention results in the real behaviour of knowledge sharing among academic staff in Jordanian universities. Hence, it is suggested that:

H1) There is a relationship between knowledge sharing intention and knowledge sharing behaviour among academic staff in Jordanian universities.

According to Deci and Ryan (2000), motivation is a salient factor that influences individual behaviour and also knowledge sharing intention (Lin, 2007; Olatokun and Nwafor, 2012; Hau *et al.*, 2013). The term motivation refers to "the reasons underlying behaviour" (Guay *et al.*, 2010). Motivation is "the attribute that moves us to do or not to do something" (Broussard & Garrison, 2004). Deci and Ryan (2000) distinguish between the two different

types of motivation (intrinsic and extrinsic) based on the reasons or goals that provide rise to action. Intrinsic motivation refers to doing something because it is interesting or enjoyable rather than relying on external pressures or a desire for reward. Meanwhile, extrinsic motivation refers to doing something because it leads to a separable outcome. Extrinsic motivation comes from outside of the individual. Numerous researchers have revealed that the quality of experience and performance can be very different when an individual is behaving for intrinsic versus extrinsic reasons (Ryan & Deci, 2000).

According to Fishbein and Ajzen (1975), intention is assumed to capture the motivation factors that influence the individual's intention to behave. In general, motivation was found to be an important factor that influences employees' intention to share knowledge (Bock *et al.*, 2005; Vera-Munoz *et al.* 2006; Welschen *et al.*, 2012; Hau *et al.*, 2013; Shanshan, 2014). In addition, Cheng *et al.* (2009) stated that knowledge sharing intention provides a decision for individual to participate in knowledge sharing behaviour and it is affected by internal and external factors. However, effective knowledge sharing among individuals cannot occur without a strong personal motivation (Stenmark, 2000). Therefore, both intrinsic and extrinsic motivation factors are important motivation factors for individual intention toward knowledge sharing behaviour. Consequently, integrating the motivation factors (intrinsic and extrinsic) with the Theory of Reasoned Action (TRA) will provide a greater explanation regarding the motivation factors that influence academic staff intention toward their behaviour of knowledge sharing.

Intrinsic Motivation and Knowledge Sharing

In general, intrinsic motivation refers to the relationship between a person and the job. Researchers have defined intrinsic motivation in terms of the task while others defined it in terms of satisfaction (Deci, 1975). Ryan and Deci (2000) defined intrinsic motivation as a way of doing the activity for the inherent satisfaction rather than some separable consequence. Therefore, intrinsic motivation refers to engaging and to the inherent satisfaction derived from an activity, or it can be derived from the experience. Previous studies revealed that the crucial role of intrinsic motivators can explain human intention for real behaviour (Baumeister

&Leary, 1995) including knowledge sharing activities (Osterloh & Frey, 2000). Previous studies found there is a positive relationship between intrinsic motivation and knowledge sharing (Lin, 2007; Welschen *et al.*, 2012; Hau *et al.*, 2013; Olatokun & Nwafor, 2012; Sajeva, 2014; Shanshan, 2014) in various types of organizations. Among these empirical studies knowledge self-efficacy, enjoyment of helping others, recognition and achievement were found to have effective motivational influence on knowledge sharing. Therefore, this study will examine if these intrinsic motivation factors have a positive influence on academic staff intention for knowledge sharing behaviour. Therefore, it is suggested that:

H2) Intrinsic motivation factors positively influence academic staff's intention toward knowledge sharing behaviour.

Knowledge Self-Efficacy and Knowledge Sharing

Self-efficacy has been defined as the decision of individuals to organize and take the action required to achieve certain levels of performance. In addition, individual behaviour to do any action is influenced by self-efficacy beliefs (Bandura, 1986). Through knowledge sharing activities, employees will be more satisfied to enhance their own self-efficacy and that will increase their level of confidence. Furthermore, employee's confidence will also help them to increase sharing their own knowledge both inside and outside organization boundaries when they have the opportunity (Wasko & Faraj, 2000). Previous researchers revealed that a confident employee has more ability to provide knowledge to others and they can accomplish their tasks (Constant *et al.*, 1994; Bock & Kim, 2001; Khalil and Shea, 2012). Thus, knowledge self-efficacy can provide positive intention toward knowledge sharing and it will be achieved when people believe that their knowledge can solve any problem in the workplace and that knowledge can increase the work efficiency (Constant *et al.*, 1994; Hargadon, 1998). Welschen *et al.* (2012) found that self-efficacy motivated employees to share their knowledge of each other and they have the ability to provide knowledge that can be useful for the organizations' success. Sajeve (2014) stated that when employees participate in knowledge sharing process they will learn from others and gain new knowledge and ideas, which will help them to understand more resulting in feeling greater self-efficacy and self-confidence. Consequently, knowledge self-efficacy can be considered as an intrinsic motivation factor that influences the intention of the academic staff toward knowledge sharing behaviour. Hence, it is suggested that:

H2a) knowledge self-efficacy positively influences knowledge sharing intention towards knowledge sharing behaviour among academic staff.

Enjoyment and Knowledge Sharing

Another concept for intrinsic motivation is the enjoyment of helping others. Enjoyment helping others derives from the notion of altruism. Altruism exists when people enjoy helping others without any expectation in return. Organ (1988) defined altruism in work as employee behaviour toward helping others to solve organization problems or to accomplish tasks. In addition, Wasko and Faraj (2000) found that most employees are motivated to share knowledge when they consider their knowledge can solve the problem and doing so provides them with a feeling of enjoyment. Through knowledge sharing, individuals feel a sense of usefulness when they giving give advice to others and that makes them feel enjoyment, a sense of meaning due to their helping others and the usefulness of their expertise and knowledge (Sajeve, 2014). Consequently, enjoyment in helping others can be considered as an intrinsic motivation factor that influences the intention of the academic staff toward knowledge sharing behaviour. Hence, it is suggested that:

H2b) enjoyment in helping others positively influences knowledge sharing intention towards knowledge sharing behaviour among academic staff.

Recognition and Knowledge Sharing

When knowledge has commercial and scientific value it is viewed as highly valued knowledge, thus, it could be difficult to share. Therefore, when individuals believe that the knowledge they possess is highly valuable, their process of knowledge sharing can be

effected by a few decisions such as what knowledge to share (tacit or explicit), who to share the knowledge with and when is the right time to share it (Andrews & Delahaye, 2000). In addition, when individuals share valuable knowledge they tend to claim the emotional ownership of this knowledge (Jones & Jordan, 1998). This sense of ownership knowledge comes from the fact that individual knowledge can be linked to their status, reputation and career development (Andrews & Delahaye, 2000). Moreover, the individual looks forward to being recognized by the organization and also from individuals (Brown & Woodland, 1999; Jarvenpaa & Staples, 2001 Wah *et al.*, 2007). Therefore, recognition is an important incentive for knowledge sharing, because employees want their organizations to be appreciative of their good work (Sutton, 2006). In organizations such as universities in which the individual's knowledge becomes the primary source of value, sharing this knowledge might potentially result in the feeling of losing their valuable knowledge which can create an unwillingness to engage in knowledge sharing activities. Therefore, universities should recognize the academic who shares his valuable knowledge with other staff. Consequently, recognition can be considered as intrinsic motivation factor that influences the intention of the academic staff toward knowledge sharing behaviour. Therefore, it is expected that:

H2c) recognition positively influences knowledge sharing intention towards knowledge sharing behaviour among academic staff.

Achievement and Knowledge Sharing

When individuals share their ideas and expertise in problem solving, they feel that their contribution to achievement and success of the organization should be rewarded (Sajeva, 2014). Other workers might feel achievement motivation or realize doing valuable things derived from their job or challenging task or high responsibility (Sudirman 2014). Therefore, workers feel that their achievements can provide a good opportunity for the improvement and development in their career path, and the top management should satisfy this need of employees in order to keep workers sharing their knowledge. In universities, when academic staff share knowledge that leads to university success, they expect that the university will reward them for sharing this knowledge. Consequently, achievement can be considered as an intrinsic motivation factor that influences the intention of the academic staff toward knowledge sharing behaviour. It is suggested that:

H2d) achievement positively influences knowledge sharing intention towards knowledge sharing behaviour among academic staff.

Extrinsic Motivation and Knowledge Sharing

In general, extrinsic motivation can be defined as when a person is engaged in a task for a reward, to achieve a meaningful goal, or to increase his self-worth (Galia, 2007). Extrinsic motivation focuses more on the goal driven reason or on the benefit that can be earned and it comes from outside the individual (Ryan & Deci, 2000). Previous studies found there is a relationship between extrinsic motivation and knowledge sharing (Lin, 2007; Sohail & Daud, 2009; Bakan *et al.*, 2011; Siddique *et al.*, 2011; Olatokun & Nwafor, 2012; Hau *et al.*, 2013; Shanshan, 2014) in various types of organizations. Among these empirical studies, expected organizational rewards, reciprocal benefit, organizational policy and administration

and quality of supervision were found to have effective motivation influence on knowledge sharing. Therefore, this study will examine if these extrinsic motivation factors have a positive influence on academic staff intention for knowledge sharing behaviour. Hence, it is suggested that:

H3) Extrinsic motivation factors positively influence academic staff's intention toward knowledge sharing behaviour.

Expected Organizational Rewards and Knowledge Sharing

Employee's extrinsic motivation to share their knowledge is concerned with their perception of knowledge exchange (Kankanhalli *et al.*, 2005). Thus, employees will engage in knowledge exchange based on the relationship between cost and benefit, which means comparing the effort (costs) with the rewards (benefits). If the effort is equal to or less than rewards they will continue with the exchange process, otherwise they will try to stop or ignore it (Kelley & Thibaut, 1978). Through knowledge sharing, if the costs such as time will be taken and the potential organizational reward is equal or less, they will participate. From extrinsic motivation view, individual behaviour is driven by the benefits of the action. Therefore, the main goals of extrinsic motivation behaviour are the reward or benefit that can be gained from the organization (Kowal & Fortier, 1999). Therefore, the organizational reward can be a useful tool for motivating employees to achieve the best performance. In universities context, academic staff share knowledge in their daily work, however, when this knowledge provides innovation and higher reputation for the university, they expect to be rewarded. Thus, expected organizational rewards can be considered as extrinsic motivation factor that influences the intention of the academic staff toward knowledge sharing behaviour. Therefore, it is suggested that:

H3a) expected organizational rewards positively influence knowledge sharing intention towards knowledge sharing behaviour among academic staff

Reciprocal Benefits and Knowledge Sharing

Another concept for extrinsic motivation is reciprocity. Reciprocity acts as a benefit because it results in feelings of personal obligation and trust. Lin (2007) said that the reciprocity behaviour is based on the exchange relationship which involves economic resources (money, goods, and services) and socio-emotional resources (status, devotion, and trust). Meanwhile, Bock *et al.* (2005) stated that reciprocal benefits can provide an effective motivation for knowledge sharing. For example, individuals engage in knowledge sharing with the expectation that their requests will be met by others in future. In addition, if individuals believe they will receive more reciprocity benefits, they will be likely to have a high intention to share knowledge. Thus, employees believe that they can gain reciprocal benefit when they share common areas of interest, specifically sharing problems with each other. Furthermore, Kankanhalli *et al.* (2005) indicated that reciprocity is the salient motivator for individual's knowledge sharing. Consequently, the reciprocal benefits are considered as extrinsic motivation factor that influences the intention of the academic staff toward knowledge sharing behaviour. Hence, it is suggested that:

H3b) reciprocal benefits positively influence knowledge sharing intention towards knowledge sharing behaviour among academic staff

University Policies & Administration and Knowledge Sharing

University policies and administration were found to be a key important factor that motivates the academic staff for successful knowledge sharing (Jain *et al.*, 2007; Amin *et al.*, 2011b; Siddique *et al.*, 2011). Universities need to implement the right policies and activities that strengthen the emotional bond among the academic staff such as teamwork spirit, teaching and researching skills training. Through such activities, the academic staff skills will be improved and also their level of confidence, which will lead to facilitate effective knowledge sharing (Goh & Sandhu, 2013). Furthermore, management should encourage academic staff to form groups based on their knowledge and research interests to increase the knowledge sharing activity (Amin *et al.*, 2011b). Therefore, Jain *et al.* (2007) proposed some policies that universities should implement to enhance the knowledge sharing activity among the academic staff such as implementing policies that recognize and reward individuals as well as teams who share more knowledge with others, and implement the rotation policies among staff for the academic position. Consequently, university policies and administration can be considered as the third factor of extrinsic motivation that can influence the intention of the academic staff toward knowledge sharing behaviour. Hence, it is suggested that:

H3c) University policies and administration positively influence knowledge sharing intention towards knowledge sharing behaviour among academic staff.

Quality of Supervision and Knowledge Sharing

Academic leaders have more challenges than leaders in business organizations as academic leaders deal with students, faculty members and top management at the same time. In addition, the academic leader should group faculty members together and direct them in order to perform the work and empower them to do the required task. In addition, Siddique *et al.* (2011) stated that academic leader has great role in motivating and satisfying the faculty members by providing different kinds of rewards and as academic institutions are much different from other organizations, different motivational policies should be used by the academic leader in order to motivate the academic staff. Consequently, leaders in higher education have different challenges compared to other organizations. One of the main duties of the academic leader is supervision. The supervisor has many duties such as managing academic staff and team performance, providing orientation, adequate training, evaluating, training and motivating the academic staff. Therefore, the quality of supervision plays an effective role to enhance the knowledge sharing behaviour of the academic staff. Consequently, quality of supervision is considered an extrinsic motivation factor that influences the intention of the academic staff toward knowledge sharing behaviour. Therefore, it is expected that:

H3d) quality of supervision positively influences knowledge sharing intention towards knowledge sharing behaviour among academic staff.

METHODOLOGY

Only private universities in Jordan were selected as the target population. Probability sampling using stratified random method was applied; the academic staff ranking was used as the sampling strata (Lecturer, Assistant professor, Associate professor and Professor). The questionnaire was the main instrument for data collection in this study. The questionnaire was given to three academic staff expert in the field of knowledge sharing from different Jordanian universities to validate the content of research instrument. On the whole, the experts believed that the research instrument is valid and acceptable for the study purpose. In addition, a pilot study was conducted to detect possible problems in research instrument or design and the relevance of the instrument. A random sample of 30 academic staff in private Jordanian universities was used for the pilot study. The Cronbach's alpha values ranged from 0.802 to 0.900, as indicated in Table 2, which are above the acceptable value of 0.70 (Nunnally, 1978), which indicated good instrument reliability. The researcher handled the printed questionnaire with cover letters that contain an introduction about the research, purpose and aim of the study along with an instruction paper that describes to whom the academic staff should return the filled questionnaire. The researcher selected a contact person in each private university to collect the filled questionnaire in order to ease the collection. Follow up calls were made by the researchers to the contact person in each private university. The response rate was 83.5% which indicates very good interaction from the

academic staff. On the basis of university name the respondents of Al-Zaytoonah University were the highest sample representing 11.2 % of the sample size (N = 35) followed by Zarqa private University at 11.0% (N = 34), and the lowest sample was from Ajloun national private university at 3.2% (N = 10). Most of the academic staff were ranked as Assistant Professor 50.8% (N = 157), and professor with the lowest present 11.0 % with sample size (N = 34). When respondents were asked about their years of experience, 25.9 % (N =80) indicated 5-9 years experiences and the lowest with 13.7 % (N = 42) had 20 years of experiences or more. Majority of the respondents were male 77.6% (N = 240), while 22.3% (N = 69) were female. Based on the age of the academic staff the highest age was 45 – 54 years with 35.3 % (N = 109) and the lowest age was 25 years or less representing 0.6 % (N = 2). Table 1 shows the demographic profile for the academic staff.

Table 1: Sampling profile

	Demographical (N=309)	Frequency	Percent
University Name	Al-Ahliyya Amman University	28	9.1
	Applied Science Private University	29	9.4
	Philadelphia University	25	8.1
	Isra University	28	9.1
	Petra University	25	8.1
	Al-Zaytoonah University	35	11.2
	Jerash Private University	17	5.5
	Irbid National University	11	3.6
	Zarqa Private University	34	11.0
	Princess Sumaya For Technology	13	4.2
	Amman Arab University	11	3.6

	Middle East University	17	5.5
	Jadara University	14	4.5
	American University Of Madaba	12	3.9
	Ajloun National Private University	10	3.2
Academic Rank	Lecturer	62	20.0
	Assistant Professor	157	50.8
	Associate Professor	56	18.2
	Professor	34	11.0
	Below 5 Years	46	14.9
Experience Years	5 - 9 Years	80	25.9
	10-14 Years	70	22.6
	15 - 19 Years	71	22.9
	20 Years Or More	42	13.7
Gender	Male	240	77.6
	Female	69	22.3
Age	Less Than 25	2	0.6
	25-34	56	18.2
	35-44	76	24.6
	45-54	109	35.3
	55 Years And More	66	21.3

Measures

Items used to operationalize the construct of intrinsic and extrinsic motivation factors, knowledge sharing intention and knowledge sharing behaviour are based on prior empirical studies and mainly adapted from previous studies that have been previously tested for reliability and validity. All constructs were measured by using the means of the multiple items based on a five-point Likert-type scale (ranging from 1 = strongly disagree to 5 = strongly agree). Table 2 lists all the items used to measure each construct. In this study, knowledge self-efficacy was measured by four items to assess the academic staff expertise and confidence in their own knowledge, and they were adapted from Lin (2007) study. In addition, enjoyment in helping others was measured by four items to assess the academic staff feeling when they shared knowledge that helps other colleagues, and they were adapted from Lin (2007) study. Meanwhile, recognition was measured by four items to assess the recognition that the university provides to the academic staff when to share this knowledge and they were adapted from Smerek and Peterson (2007) study. Also, achievement was measured by four items to assess how university recognizes the academic staff achievement that occurred through knowledge sharing activity, and they were adapted from Tan and Waheed (2011) study. Furthermore, expected organizational rewards were measured by four items to assess the academic staff agreement about salary, bonus, promotion and job security, and they were adapted from Lin (2007) study. Meanwhile, reciprocal benefits were measured by four items to assess the academic staff agreement on how knowledge sharing can increase their relationship with each other either inside the same university or outside, and they were adapted from Lin (2007) study. In addition, University policy and administration were measured by four items to assess the degree of the effective communication that occurred between the academic staff and the management and how the benefits package that academic

staff receive satisfied their decision to stay at the same university, and they were adapted from Al-Mekhlafie (1994) study. Moreover, the quality of supervision was measured by five items to assess how the academic supervision of the university deals with the academic staff in terms of communication, respect and new ideas, and they were adapted from Smerek and Peterson (2007) study. Knowledge sharing intention was measured by five items to assess the academic staff intention for sharing their own experience and any official documents between each other, and they were adapted from Lin (2007) study. Finally, knowledge sharing behaviour was measured by five items to assess the degree of the academic staff participation and their real behaviour for sharing their experience, official documents that contain any new knowledge which can help and increase their own knowledge and they were adapted from Chennamaneni (2006) study.

Table 2 Results for the Research Instrument

<i>Research Construct /Measured Items</i>	<i>Items loading</i>	<i>AVE</i>	<i>CR</i>	<i>α</i>
Knowledge Self- Efficacy (KS)		0.652	0.882	.878
I am confident in my ability to provide knowledge that others in my university consider valuable	0.75			
I have the expertise required to provide valuable knowledge for my university.	0.88			
It does not really make any difference whether I share my knowledge with colleagues.	0.81			
Most other academic staff can provide more valuable knowledge than I can	0.79			
Enjoyment In Helping Others (EH)		0.569	0.841	.840
I enjoy sharing my knowledge with my colleagues	0.78			
I enjoy helping my colleagues through sharing my knowledge	0.76			
It feels good to help my colleagues by sharing my knowledge	0.78			
Sharing my knowledge with my colleagues is pleasurable	0.70			
Recognition (RE)		0.551	0.830	.825
My university recognizes my knowledge	0.69			
My knowledge contributions	0.83			

<i>Research Construct /Measured Items</i>	<i>Items loading</i>	<i>AVE</i>	<i>CR</i>	<i>α</i>
are valued by the members of the university, community and outside university				
I get appropriate recognition when I have done something extraordinary with the knowledge I have	0.78			
Expressions of thanks and appreciation are common in my department/ university regarding the knowledge that I share	0.66			
Achievement (AC)		0.621	0.867	.861
I am proud to work in this university because it recognizes my knowledge achievements	0.72			
recognizes my knowledge achievements				
I feel satisfied with my knowledge because it gives me feeling of accomplishment	0.88			
I feel that my knowledge contributed towards my university in a positive manner	0.84			
I am able to evaluate my knowledge accomplishment objectively	0.70			
Expected Organizational Rewards (EOR)		0.514	0.808	.806
I will receive a higher salary in return for my knowledge sharing	0.64			
I will receive a higher bonus in return for my knowledge sharing	0.80			
I will receive increased promotion opportunities in return for my knowledge sharing	0.72			
I will receive increased job security in return for my knowledge sharing	0.70			
Reciprocal Benefits (RB)		0.604	0.859	.856
By sharing my knowledge with my colleagues, I strengthen ties between existing members of the university and myself	0.76			
By sharing my knowledge with my colleagues, I expand the scope of my association with other university members	0.88			
I expect to receive knowledge in return when I share my knowledge with my colleagues	0.74			

<i>Research Construct /Measured Items</i>	<i>Items loading</i>	<i>AVE</i>	<i>CR</i>	<i>α</i>
I believe that my future requests for knowledge will be answered if I share my knowledge with my colleagues	0.72			
University Policies And Administration (UPA)		0.517	0.801	.802
Senior management in my university keeps academic staff informed with the new knowledge	0.68			
My university policies meet my knowledge needs.	0.75			
The administrative procedures and policies used to carry out the knowledge sharing program are made available to all faculty members.	0.75			
The benefits package is a significant factor in my decision to share my knowledge at the University	0.70			
Quality Of Supervision (QS)		0.644	0.901	.900
My superior creates an environment that fosters trust in order to share knowledge	0.80			
My superior treats me with respect because of my knowledge	0.77			
My superior considers my ideas and knowledge	0.81			
My superior trust my knowledge	0.83			
My superior deals effectively with poor knowledge performance	0.80			
Knowledge Sharing Intention (KSI)		0.599	0.882	0.881
I intend to share knowledge with my colleagues more frequently in the future	0.79			
I plan to share knowledge with my colleagues	0.83			
I would share internal reports and other official documents with my colleagues.	0.76			
I will always make an effort to share knowledge with my colleagues	0.74			
I intend to share knowledge with colleagues who ask me	0.74			
Knowledge Sharing Behaviour (KSB)		0.593	0.879	0.887

<i>Research Construct /Measured Items</i>	<i>Items loading</i>	<i>AVE</i>	<i>CR</i>	<i>α</i>
I shared factual knowledge from work with my colleagues	0.75			
I shared internal reports and other official documents with my colleagues	0.74			
I shared my work experiences with my colleagues	0.82			
I shared my education expertise with my colleagues	0.79			
I shared my knowledge from work with my colleagues	0.74			

Confirmatory Factor Analysis and Measurement Model

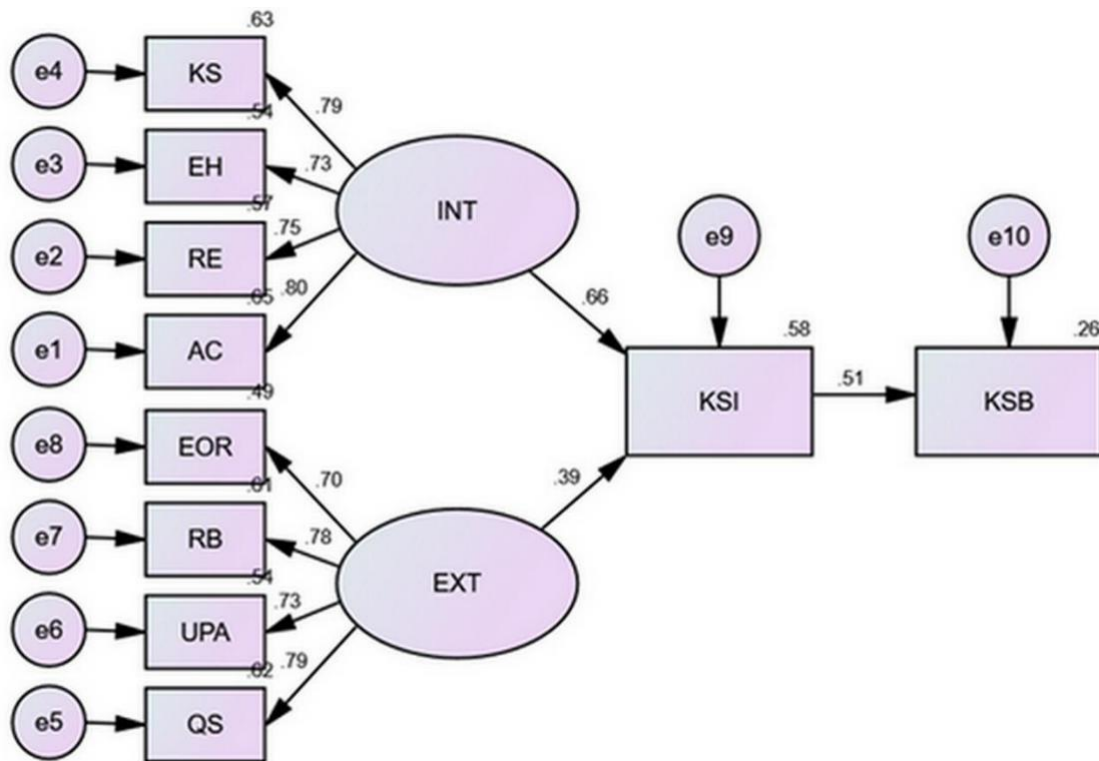
A preliminary confirmatory factor analysis (CFA) suggested that all items loaded reasonably well on their latent factors. According to Hair *et al.* (2012), a value of 0.50 is considered as acceptable value for factor loading in CFA test. The result revealed as indicated in Table 2 that the standard loading for the items ranged from 0.64 to 0.88. Moreover, the composite reliability (CR) was examined to have good construct reliability. According to Bagozzi and Yi (1998), a CR value of 0.6 is the acceptable value to meet the requirement of construct reliability in SEM analysis. The result revealed as indicated in Table 2 shows that the composite reliability ranged from 0.801 to 0.901. In addition, the measurement model was tested for the construct validity. The convergent validity was checked by the average variance extracted (AVE). An AVE value of 0.5 or more is used to indicate an adequate convergent validity (Hair *et al.*, 2006). The average variance extracted values for the study constructs as indicated in Table 2 ranged from 0.514 to 0.652 which indicated adequate convergent validity. In addition, discriminant validity was assessed by comparing the squared correlation between each pair of constructs against the average of the AVEs for these two constructs. Table 3 indicates the measure has adequate discriminant validity, as the square root of the average variance extracted for each construct is greater than the levels of correlations involving the construct. Moreover, the common method variance was tested to determine to what degree any such biases exist. Harman single factor technique was used in this study to determine to what degree any such biases exist (Harman, 1967). Specifically, an exploratory factor analysis was used to all variables to load onto a single factor and constrained so that there is no rotation (Podsakoff *et al.*, 2003). The results revealed that all factors accounted for 33.17 percent of the total variance, which indicated that the common method bias was not a significant issue in the study (Podsakoff & Organ, 1986).

Table 3 Discriminant validity for The Research Constructs

	CR	AVE	EOR	KS	EH	RE	AC	KSB	KSI	QS	RB	UPA
EOR	0.808	0.514	0.717									
KS	0.882	0.652	0.450	0.807								
EH	0.841	0.569	0.347	0.667	0.754							
RE	0.830	0.551	0.369	0.715	0.631	0.743						
AC	0.867	0.621	0.345	0.691	0.678	0.694	0.788					
KSB	0.879	0.593	0.412	0.343	0.391	0.343	0.346	0.770				
KSI	0.882	0.599	0.570	0.691	0.669	0.654	0.665	0.606	0.774			
QS	0.901	0.644	0.638	0.411	0.394	0.392	0.382	0.332	0.566	0.803		
RB	0.859	0.604	0.643	0.404	0.384	0.341	0.298	0.399	0.552	0.686	0.777	
UPA	0.801	0.517	0.620	0.380	0.334	0.297	0.255	0.403	0.505	0.680	0.676	0.719

Moreover, the researcher tested the structural model using information obtained by means of a construct that was collected from the sample of 309 academic staff. The structural (hypotheses) model provides good model fit with the collected data. The Chi-square = 100.425, DF = 34, $X^2/DF = 2.954$, NFI = 0.931, GFI = 0.945, AGFI = 0.911, CFI = 0.953, RMSEA = .080. Figure 1 shows the research model with the path values for each construct.

Figure 1 Research (hypotheses) Model



DISCUSSION AND IMPLICATION

This study set out with the aim of assessing the importance of motivation factors (intrinsic and extrinsic) on academic staff intention toward knowledge sharing behaviour in Jordanian universities. Consistent with expectations, the result indicated that both intrinsic and extrinsic motivation factors have a positive influence associated with the intention of academic staff for knowledge sharing behaviour in Jordanian

universities. In addition, the results of this study indicate that intrinsic motivation factors have more positive influence than extrinsic motivation factors on academic staff intention towards knowledge sharing behaviour. Therefore, universities should be more concerned with intrinsic motivation factors in order to achieve successful knowledge sharing behaviour among academic staff. First, the current study found that there is a positive relationship between knowledge sharing intention and knowledge sharing behaviour among the academic staff in Jordanian universities ($\beta = .506$, $P < 0.00$, R^2 for KSI = .58 and R^2 for KSB = .26). This result is consistent with previous findings (Bock *et al.*, 2005; Iqbal *et al.*, 2011; Goh & Sandhu, 2013). Therefore, determining the motivation factors (intrinsic and extrinsic) that influence the academic staff intention is important for successful knowledge sharing behaviour.

The current study found that intrinsic motivation factors have a positive influence on academic staff intention of knowledge sharing behaviour ($\beta = .658$, $P < 0.00$). This finding is consistent with past findings (Welschen *et al.*, 2012; Shanshan, 2014). Among the four intrinsic factors, achievement was found as the primary motivation for academic staff intention towards knowledge sharing behaviour ($\beta = .803$, $P < 0.00$). This result is consistent with previous findings (Chong *et al.*, 2014; Sajevea, 2014). This result may be explained by the fact that academic staffs feel that their contribution to achievement and success to the

university must be rewarded. In addition, their achievement can provide a good opportunity for the improvement and development in their academic career path. Therefore, universities must apply practices that can obtain a high sense of achievement and a joy of growth from knowledge-sharing activities such as involving academic staff in decision-making or problem-solving process.

Consistence with prior research, knowledge self-efficacy was also found to be an important motivation factor for knowledge sharing behaviour among the academic staff ($\beta = 794, P < 0.00$). This result was consistent with other researcher findings that knowledge self-efficacy is a motivation factor for knowledge sharing behaviour (Lin, 2007; Tohidinia & Mosakhani, 2010; Olatokun & Nwafor, 2012 Welschen *et al.*, 2012; Hau *et al.*, 2013). A possible explanation for these results may be that academic staff have more confidence in their knowledge and they have the ability to provide knowledge to others that can help them to accomplish their tasks. Therefore, academic staff leaders must enhance the perceptions of knowledge self-efficacy among the academic staff by indicating that their knowledge can make a significant contribution to the university and to society.

Another important finding was that recognition is also an essential intrinsic motivation factor for knowledge sharing behaviour ($\beta = 755, P < 0.00$). This result is consistent with the other researcher findings (Jain *et al.*, 2007; Da Silva & França, 2012; Sajeva, 2014; Susanty *et al.*, 2014). These results are likely to be related to academic staff tendency to claim an emotional ownership of owning a valuable knowledge and they look to get recognition and respect from university, supervisors and peers. Thus, university top management should recognize the academic staff who shares valuable knowledge by different methods such as financial rewards or enhancing the staff members' status inside the university. In addition, the result revealed that enjoyment in helping others is an important intrinsic motivation factor for knowledge sharing ($\beta = 735, P < 0.00$). The result was consistent with other researchers finding that enjoyment in helping others is a motivation factor for knowledge sharing (Lin, 2007; Olatokun & Nwafor, 2012; Welschen *et al.*, 2012) Hau *et al.*, 2013; Sajeva, 2014). A possible explanation for this might be that academic staff feel that the help they provide through knowledge sharing is meaningful and useful. Hence, academic staff leaders must increase the level of enjoyment among the academic staff by enhancing their positive mood regarding the usefulness of their help and how their knowledge can solve problems of other academic staff or the university.

Furthermore, the current study further supports the idea that extrinsic motivation factors have a significant positive influence on academic staff intention for knowledge sharing behaviour ($\beta = 386, P < 0.00$). This result is consistent with previous findings (Jain *et al.*, 2007; Hung *et al.*, 2011; Jahani *et al.*, 2011; Amin *et al.*, 2011b; Shanshan, 2014). One interesting finding is the quality of supervision as extrinsic motivation factor was found to have the highest influence on the academic staff intention for knowledge sharing in private Jordanian universities ($\beta = 785, P < 0.00$). This result is consistent with the Siddique *et al.* (2011) findings. This

result may be explained by the fact that academic supervision plays an effective role in motivation and enhances the academic staff intention for knowledge sharing behaviour. Thus,

university management should select a qualified academic leader who can motivate, lead, direct and eliminate the effect of any barrier that may influence the knowledge sharing activity among the academic staff. Another important finding was that reciprocal benefits have positive motivation influence on academic staff intention of knowledge sharing ($\beta = 780$, $P < 0.00$). This result was consistent with other researchers' findings (Cho *et al.*, 2007; Gururajan and Fink, 2010; Hung *et al.*, 2011; Olatokun & Nwafor, 2012; Hau *et al.*, 2013; Endres & Chowdhury, 2013). A possible explanation for this might be that academic staff believes they can obtain reciprocal benefits from others when sharing their knowledge. Thus, effective knowledge sharing requires active academic staff participation efforts to targeted reciprocal relationships for generating a positive knowledge sharing environment in universities. Consequently, one important role for the academic staff leaders is to improve the perceptions of reciprocal benefits among the academic staff. Another important finding was that University policies and administration also influenced academic staff intention for knowledge sharing ($\beta = 735$, $P < 0.00$). This result is consistent with the consistent with studies findings (Jain *et al.*, 2007; Amin *et al.*, 2011a; Siddique *et al.*, 2011). A possible explanation for this might be that academic staff believes that university policies play an effective role in motivating them for knowledge sharing. Therefore, universities need to implement the right policies and activities that can strengthen the emotional bond and communication among the academic staff which lead to facilitate knowledge sharing. One unexpected finding was that expected organizational reward had a positive influence on academic staff ($\beta = 700$, $P < 0.00$). This result was inconsistent with other researcher's findings (Lin, 2007; Wah *et al.*, 2007 Olatokun & Nwafor, 2012; Hau *et al.*, 2013). Therefore, academic staff in private Jordanian universities emphasized organizational rewards, which mean universities rewards are an important key to successful knowledge sharing among the academic staff in private Jordanian universities and this was supported by Wah *et al.* (2008) findings. Thus, university management should apply the rewards systems in order to have successful knowledge sharing behaviour among the academic staff.

LIMITATIONS AND RECOMMENDATIONS FOR FUTURE RESEARCH

As with any other research, this paper is not without limitation. Therefore, this limitation should be addressed and overcome by future research. Due to time and monetary constraint, this study focuses only on academic staff in Jordanian universities, since it is limited to the private universities in Jordan. Future research should include public universities in Jordan. Hence, a comparative study between the private and public universities can be carried out. In addition, future study should focus on the longitudinal time frame. Although longitudinal study consumes a lot of time and cost, it will allow future researchers to track changes and trends regarding academic staff behaviour for knowledge sharing. Moreover, this paper adapted the survey method for the data collection. However, another method of data collection such as interview may provide more depth information about the motivation factors among academic staff. Finally, this research investigated the major intrinsic and extrinsic motivating factors that influence the academic staff behaviour for knowledge sharing. Therefore, there can be other intrinsic and extrinsic motivating factors and also a mediator and moderators such as demographic characteristics and situational variables factors that might influence the knowledge sharing behaviour. It will be investigated more broadly in future studies.

CONCLUSION

In conclusion, knowledge sharing is a dynamic tool for all organizations, especially for universities. Academic staff motivation has been identified as a key enabler for successful knowledge sharing behaviour. Hence, the understanding of intrinsic and extrinsic motivating

factors that influence the knowledge sharing behaviour of academic staff is also important. The main goal of the current study was to determine the intrinsic and extrinsic motivation factors that influence the academic staff intention towards knowledge sharing behaviour. This study attempted to fill the gap in the current theoretical literature on knowledge sharing from both intrinsic and extrinsic motivation perspective in universities sector. Despite the limitations, this study fills the gap in previous research by concentrating on the relationship between motivating and knowledge sharing intention towards knowledge sharing behaviour. In addition, this study set out to investigate the impact of intrinsic and extrinsic motivating factors on knowledge sharing behaviour among academic staff. It is hoped that

the findings of this study will be sufficiently comprehensive and will be beneficial to the universities top management in order to improve the knowledge sharing behaviour of academic staff.

REFERENCES

- Abdulsalam, D., & Mawoli, M. A. (2012). Motivation and job performance of the academic staff of state universities in Nigeria: The case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State. *International Journal of Business and Management*, 7(14), 142-148.
- Alhammad, F., Al Faori, S., & Abu Husan, L. S. (2009). Knowledge sharing in the Jordanian universities. *Journal of Knowledge Management Practice*, 10(3), 1-9.
- Al-Mekhlafie, M. S. (1994). *A study of job satisfaction of faculty members at Sana'a University in the Republic of Yemen: Systematic analyses based on Herzberg's two-factor theory*, university of Pittsburgh, Pennsylvania.
- Al-Omari, A. A., Abu Tineh, M. A., Khasawneh, & A. S. (2013). Faculty members' attitudes, expectations and practises of Knowledge Management at higher education institutions in Jordan. *International Journal of Management in Education*, 7(1-2), 199-211.
- Amin, A., Hassan, M. F., Ariffin, M. B. M., & Rehman, M. (2011a). Knowledge sharing: two-dimensional motivation perspective and the role of demographic variables. *Journal of Information & Knowledge Management*, 10(02), 135-149.
- Amin, S. H. M., Zawawi, A. A., & Timan, H. (2011 b). *To share or not to share knowledge: Observing the factors*. Paper presented in Humanities, Science and Engineering (CHUSER), 2011 IEEE Colloquium on (pp. 860-864).
- Andrews, K. M., & Delahaye, B. L. (2000). Influences on knowledge processes in organizational learning: The psychosocial filter. *Journal of Management studies*, 37(6), 797-810.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bakan, İ., Erşahan, B., & Büyükbeşe, T. (2011). A Research Model on the Effects of Job Satisfaction, Extrinsic Motivation and Knowledge Sharing Intention on Knowledge Sharing. *China-USA Business Review*, 10(10), 1047-1060.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. NJ, US, Prentice-Hall, Inc.

- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497-529.
- Bin, L., Hong, Z., & MingLiang, W. (2008, December). An Exploration of the Relationship between Knowledge Sharing and Organizational Cultures in Education. Paper presented in Knowledge Acquisition and Modeling, 2008 (KAM'08, International Symposium) pp. 429-433.
- Bock, G. W., & Kim, Y. G. (2001). Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. *Information Resources Management Journal*, 15(2), 14-21.
- Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Broussard, S. C., & Garrison, M. E. (2004). The relationship between classroom motivation and academic achievement in elementary school aged children. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 106-120
- Brown, R. B., & Woodland, M. J. (1999). Managing knowledge wisely: A case study in organisational behaviour. *Journal of Applied Management Studies*, 8(2), 175-198.
- Chang, M. K. (1998). Predicting unethical behavior: a comparison of the theory of reasoned action and the theory of planned behavior. *Journal of Business Ethics*, 17(16), 1825-1834.
- Cheng, M. Y., Ho, J. S. Y., & Lau, P. M. (2009). Knowledge sharing in academic institutions: a study of Multimedia University Malaysia. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 7(3), 313-324.
- Chennamaneni, A. (2007). Determinants of knowledge sharing behaviors: Developing and testing an integrated theoretical model. Unpublished doctoral dissertation, The university of Texas, Arlington.
- Cho, N., Zheng Li, G., & Su, C. J. (2007). An empirical study on the effect of individual factors on knowledge sharing by knowledge type. *Journal of Global Business and Technology*, 3(2), 1-15.
- Constant, D., Kiesler, S., & Sproull, L. (1994). What's mine is ours, or is it? A study of attitudes about information sharing. *Information systems research*, 5(4), 400-421.
- Cronin, B. (2001). Knowledge management, organizational culture and Anglo-American higher education. *Journal of Information Science*, 27(3), 129-137.
- Da Silva, F. Q., & França, A. C. C. (2012). Towards understanding the underlying structure of motivational factors for software engineers to guide the definition of motivational programs. *Journal of Systems and Software*, 85(2), 216-226.
- De Lourdes Machado, M., Soares, V. M., Brites, R., Ferreira, J. B., & Gouveia, O. M. R. (2011). A look at academics job satisfaction and motivation in Portuguese higher education institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29(2), 1715-1724.
- Endres, M. L., & Chowdhury, S. (2013). The role of expected reciprocity in knowledge sharing. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 9(2), 1-19.

- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum Press.
- Fishbein, M. and Ajzen, I. (1975), *Beliefs, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Addison-Wesley Publishing, Reading, MA.
- Fidalgo Blanco, Á., Echaluze, S., Luisa, M., & García Peñalvo, F. J. (2014). Knowledge Spirals in higher education teaching Innovation. *International Journal of Knowledge Management*, 10(4), 16-37.
- Fullwood, R., Rowley, J., & Delbridge, R. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*, 17(1), 123-136.
- Galia, F. (2007). Intrinsic-extrinsic motivations, knowledge sharing and innovation in French firms. Paper presented in the DIME Workshop Organisational Innovation: the dynamics of organisational capabilities and design GREDEG-DEMOS, Sophia Antipolis, 15-16 November 2007
- Goh, S. K., & Sandhu, M. S. (2013). Knowledge sharing among Malaysian academics: Influence of affective commitment and trust. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 11(1), 38-48.
- Guay, F., Chanal, J., Ratelle, C. F., Marsh, H. W., Larose, S., & Boivin, M. (2010). Intrinsic, identified, and controlled types of motivation for school subjects in young elementary school children. *British Journal of Educational Psychology*, 80(4), 711-735.
- Gururajan, V., & Fink, D. (2010). Attitudes towards knowledge transfer in an environment to perform. *Journal of Knowledge Management*, 14(6), 828-840.
- Hair JF, Anderson RE, Tatham RL, Black WC (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6th edition, New Jersey, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414-433.
- Hargadon, A. (1998). Firms as knowledge workers. *California management review*, 40(3), 209-227.
- Harman, H. H. (1967). *Modern Factor Analysis*. Chicago, IL. University of Chicago Press.
- Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., & Kim, Y. G. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33(2), 356-366.
- Hung, S. Y., Durcikova, A., Lai, H. M., & Lin, W. M. (2011). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior. *International Journal of Human-Computer Studies*, 69(6), 415-427.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359.
- Iqbal, M. J., Amran, R., & Jolae, A. (2011). Academic Staff' Knowledge Sharing Intentions and University Innovation Capability. *African Journal of Business Management*, 5(27), 11051-11059.
- Jahani, S., Ramayah, T., & Effendi, A. A. (2011). Is reward system and leadership important in

knowledge sharing among academics? *American Journal of Economics and Business Administration*, 3(1), 87-94.

Jain, K. K., Sandhu, M. S., & Sidhu, G. K. (2007). Knowledge sharing among academic staff: A case study of business schools in Klang Valley, Malaysia. *JASA* 2, 23-29.

Jarvenpaa, S. L., & Staples, D. S. (2001). Exploring perceptions of organizational ownership of information and expertise. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 151-183.

Javadi, M. H. M., Zadeh, N. D., Zandi, M., & Yavarian, J. (2012). Effect of Motivation and Trust on Knowledge Sharing and Effect of Knowledge Sharing on Employee's Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(1), 210-221.

Jing, F., Chakpitak, N., Goldsmith, P., Sureephong, P., & Kunarucks, T. (2012). Creating a knowledge supply chain for e-tourism curriculum design: Integrating knowledge management and supply chain management. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 8(4), 71-94.

Jones, P., & Jordan, J. (1998). Knowledge orientations and team effectiveness. *International Journal of Technology Management*, 16(1-3), 152-161.

Kankanhalli, A., Tan, B. C., & Wei, K. K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories:

an empirical investigation. *MIS Quarterly*, 29(1), 113-143.

Kelley, H. H., & Thibaut, J. W. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. New York: Wiley.

Khalil, O. E., & Shea, T. (2012). Knowledge sharing barriers and effectiveness at a higher education institution.

International Journal of Knowledge Management (IJKM), 8(2), 43-64.

Kowal, J., & Fortier, M. S. (1999). Motivational determinants of flow: Contributions from self-determination theory. *The Journal of Social Psychology*, 139(3), 355-368.

Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149.

Martin, J.S. and Marion, R. (2005), "Higher education leadership roles in knowledge processing", *The Learning Organization*, 12(2), 140-151.

Masron, T. A., Ahmad, Z., & Rahim, N. B. (2012). Key performance indicators vs key intangible performance among academic staff: A case study of a public university in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 56 (2012), 494-503.

Mawoli, M. A., & Babandako, A. Y. (2011). An evaluation of staff motivation, dissatisfaction and job performance in an academic setting. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 1-13.

Muhammad, N., Rahman, B. A., Abd Rahman, W. Z., Idris, A. R., Sabri, S. M., & Jusoff, K. (2011). Knowledge management practices (KMP) and academic performance in Universiti Teknologi Mara (UITM) Terengganu, Malaysia. *World Applied Sciences Journal*, 12(12), 21-26.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.

Olatokun, W., & Nwafor, C. I. (2012). The effect of extrinsic and intrinsic motivation on knowledge

sharing

intentions of civil servants in Ebonyi State, Nigeria. *Information Development*, 28(3), 216-234.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, Mass:

Lexington Books.

Osterloh, M., & Frey, B. S. (2000). Motivation, knowledge transfer, and organizational forms. *Organization Science*, 11(5), 538-550.

Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of management*, 12(4), 531-544.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

Rahab, & Wahyuni, P. (2013). Predicting Knowledge Sharing Intention Based on Theory of Reasoned Action Framework: An Empirical Study on Higher Education Institution. *American International Journal of Contemporary Research*, 3(1), 138-147.

Rowley, J. (1996). Motivation and academic staff in higher education. *Quality Assurance in Education*, 4(3), 11-16.

Rowley, J. (2000). Is higher education ready for knowledge management? *International Journal of Educational Management*, 14(7), 325-333.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.

Sajeve, S. (2014). Encouraging Knowledge Sharing among Employees: How Reward Matters. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 156(2014), 130-134.

Shanshan, S. (2014). A Comprehensive Relational Model of Factors Influencing Knowledge Sharing: An Empirical Study. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 10(1), 1-25.

Sharratt, M., & Usoro, A. (2003). Understanding knowledge sharing in online communities of practice. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 1(2), 187-196.

Sheppard, B. H., Hartwick, J., & Warshaw, P. R. (1988). The theory of reasoned action: A meta-analysis of past research with recommendations for modifications and future research. *Journal of Consumer Research*, 15(3), 325-343.

Siddique, A., Aslam, H. D., Khan, M., & Fatima, U. (2011). Impact of academic leadership on faculty's motivation, and organizational effectiveness in higher education system. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8), 184-191.

Sita Nirmala Kumaraswamy, K., & Chitale, C. M. (2012). Collaborative knowledge sharing strategy to enhance organizational learning. *Journal of Management Development*, 31(3), 308-322.

Slocombe, T. E. (1999). Applying the theory of reasoned action to the analysis of an individual's

polychronicity. *Journal of Managerial Psychology*, 14(3), 313-324.

- Smerek, R. E., & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's theory: Improving job satisfaction among non-academic employees at a university. *Research in Higher Education*, 48(2), 229-250.
- Sohail, M. S., & Daud, S. (2009). Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia. *Vine*, 39(2), 125-142.
- Stenmark, D. (2000). Leveraging tacit organizational knowledge. *Journal of Management Information Systems*, 17(3), 9-24.
- Sudirman, I. (2014). Dominant Factors Influencing Knowledge Sharing Among Employees at PT Inco Tbk Indonesia. *American Journal of Business and Management*, 3(4), 224-236.
- Susanty, A. I., Wardhana, A., Hidayatunnisa, D., & Auliya, N. (2014). Extrinsic and Intrinsic Motivation Influence Employees' Performance through Knowledge Sharing. Paper presented at the International Conference on Emerging Trends in Academic Research November 25-26, 2014, ETAR © 2014 Bali, Indonesia.
- Sutton, M. (2006). Knowledge citizen's approach to knowledge sharing, rewards and incentive. *American International Journal of Contemporary Research*, 8(3), 138-147.
- Tan, T. H., & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73-94.
- Tohidinia, Z., & Mosakhani, M. (2010). Knowledge sharing behaviour and its predictors. *Industrial Management & Data Systems*, 110(4), 611-631.
- Vera-Muoz, S. C., Ho, J. L., & Chow, C. W. (2006). Enhancing knowledge sharing in public accounting firms. *Accounting Horizons*, 20(2), 133-155.
- Wah, C. Y., Menkhoff, T., Loh, B., & Evers, H. D. (2007). Social capital and knowledge sharing in knowledge-based organizations: An empirical study. *Knowledge Management, International Journal of Knowledge Management*, 3(1), 29-48.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131.
- Wasko, M. M., & Faraj, S. (2000). "It is what one does": why people participate and help others in electronic communities of practice. *The Journal of Strategic Information Systems*, 9(2), 155-173.
- Wei Chong, C., Yen Yuen, Y., & Chew Gan, G. (2014). Knowledge sharing of academic staff: A comparison between private and public universities in Malaysia. *Library Review*, 63(3), 203-223.
- Welschen, J., Todorova, N., & Mills, A. M. (2012). An investigation of the impact of intrinsic motivation on organizational knowledge sharing. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 8(2), 23-42.
- Ye, N., Zhi-Ping, F., & Bo, F. (2005). Motivation factors that make knowledge workers share their tacit knowledge in universities: An empirical research. Paper presented in International Conference on Services Systems and Services Management, (Vol. 2, 923-927).
- Yeon, K., Wong, S. F., Chang, Y., & Park, M. C. (2015). Knowledge sharing behavior among community members in professional research information centers. *Information Development*, 30(3) 1-18.
- Zoubi, D. M. (2009). Knowledge management awareness and its related operations and their impact on knowledge management utilization at Jordanian universities. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 5(4), 60-84.

RESEARCH TITLE

**THE ROLE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN MANAGING
THE DIVERSITY OF HUMAN RESOURCES: A PROPOSED
RESEARCH MODEL**

Aseel Ahmad Tayseer Hatamleh¹, Hadeel Basim Hussein Alhussein²

¹ Researcher, Jordan.

Email: aseelhatamleh@hotmail.com

² Researcher, Jordan.

Email: hadeelalhussein97@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj455>

Published at 01/05/2023

Accepted at 07/04/2023

Abstract

The aim of this study is to examine the appropriate literature and emphasize the significance of taking into account the role of Artificial Intelligence (AI) in managing diversity in human resources. AI has the potential to revolutionize the way organizations manage diversity in their human resources. It can help identify biases in hiring, provide diversity training, monitor diversity metrics, and reduce bias in performance evaluations. The researchers reviewed various related literature and came up with propose framework/model that is predicting the role of AI in managing diversity in human resources. If the empirical validation of the model is successful, practitioners and other stakeholders will gain a valuable understanding of the crucial role played by AI, based on the findings.

Key Words: Artificial Intelligence (AI), Human Resources, Diversity

Introduction

This paper presents a theoretical model/framework on the role of artificial intelligence in managing the diversity of human resources. In today's world, diversity has become a critical component of human resources management. It is essential for organizations to have a diverse workforce to reflect the diversity of their customers and clients. Managing diversity has its challenges, and it requires innovative and strategic approaches. Artificial Intelligence (AI) is a rapidly growing field, and it has the potential to revolutionize the way organizations manage diversity in their human resources. The use of AI in human resource management (HRM) is expected to have a major influence on the future of HRM, with considerable potential for its application, as suggested by studies conducted by Malik, Budhwar, Patel, & Srikanth (2020) and Malik, De Silva, Budhwar, & Srikanth (2021). Although AI systems and machines have the ability to mimic human intelligence and process various types of input data, such as text, numbers, figures/images, and sound, and generate output in the form of decisions or solutions, their potential is not fully realized by many organizations. This fact has been highlighted by several studies conducted by Akerkar (2018), Fountaine et al. (2019), Haenlein and Kaplan (2019), and Von Krogh (2018). Additionally, even among institutions that recognize the importance of AI and are implementing it into their business operations, most are only using it in a single function, process, or practice, as stated by Fountaine et al. (2019). This attracts the attention of many scholars, however, previous studies on AI have either been focused on conceptual analysis or limited to investigating the application of AI in a specific business practice or function without considering its impact on diversity management within organizations (examples include Yu, 2011; Stalidis et al., 2015; Abdou et al., 2017). Thus, the lack of research on the management of diversity using AI represents a significant gap in the existing literature.

AI has emerged as a powerful tool for managing diversity in human resources. Diversity in Human Resources Management refers to the differences that exist among individuals in an organization. These differences can be based on age, gender, race, ethnicity, religion, sexual orientation, and disabilities, among others. Managing diversity means recognizing these differences and creating an inclusive workplace that values and respects them. It involves developing policies and strategies that promote equity and inclusion and eliminate discrimination (Nguyen, Yadav, Pande, Bhanot, & Hasan, 2022). The importance of diversity in the workplace Diversity in the workplace refers to the differences that exist among employees in an organization. These differences can be based on a wide range of factors, including age, gender, race, ethnicity, religion, disability, sexual orientation, and cultural background. A diverse workplace can bring a wide range of benefits to an organization, including increased creativity and innovation, improved problem-solving capabilities, better decision-making, and a broader customer base (Shen, D'Netto, & Tang, 2010). However, managing a diverse workforce can be challenging, and organizations must take steps to ensure that all employees are treated fairly and equitably (Köllen, 2021). Therefore, AI has emerged as a powerful tool for managing diversity in human resources. AI can help organizations to create a more inclusive and equitable workplace by eliminating unconscious bias and providing objective assessments of employee performance (Akerkar, 2018; Fountaine et al., 2019; Haenlein & Kaplan, 2019; & Von Krogh, 2018). It has discovered that, there is scanty of studies that investigate empirically the role of AI on specifically in managing diversity in human resources. This is another important gap in the literature. However, to fill in these important gaps, this paper proposed a framework/model to explore the role of AI in managing diversity in human resources in an organization, by employing some of the ways in which AI can be used to manage diversity in human resources which include: Recruitment and Hiring,

Performance Management, Training and Development and Employee Engagement.

Literature Review

Artificial intelligence refers to the development of computer systems that can perform tasks that typically require human intelligence, such as language processing, decision-making, visual processing, and voice recognition (Zhang, Pee, & Cui, 2021). These systems are designed to function like humans, using techniques such as machine learning and deep learning to learn from data and make predictions (Pallathadka, Ramirez-Asis, Loli-Poma, Kaliyaperumal, Ventayen, & Naved, 2021). John McCarthy, the father of AI, defined it as the "scientific and technological expertise" of creating intelligent computer programs. This technology is widely used by individuals, businesses, and governments to improve various aspects of their operations.

It has unanimously agreed and confirmed by the previous researches that AI has several roles to play when it comes to managing diversity of human resources in an organization. Younis and Adel, (2020); Johnson, Stone and Lukaszewski, (2021); Oswal, Khaleeli and Alarmoti, (2020); Bhardwaj, Singh and Kumar, (2020); Zahidi and Imam, (2020) highlighted the following points among which AI plays a significant roles in managing diversity of human resources in an organization:

Firstly, AI algorithms can analyze vast amounts of data, including employee performance metrics, feedback, and engagement surveys. By identifying patterns and trends in this data, AI can provide valuable insights into how to manage diversity in the workplace effectively. For example, an AI algorithm could analyze performance metrics and identify if certain groups of employees are being unfairly treated or not receiving the same opportunities for career advancement.

Secondly, AI can help reduce bias in the hiring process. Traditional hiring methods can be biased, and recruiters may unconsciously favor candidates who share similar backgrounds or characteristics. AI-powered recruitment tools can help reduce this bias by analyzing candidate data without any preconceived notions or biases. This can help ensure that all candidates are evaluated fairly, based on their skills and qualifications, regardless of their background.

Thirdly, AI can help organizations create more inclusive workplace cultures. For instance, AI-powered tools can analyze employee engagement surveys and identify areas where diversity and inclusion are lacking. By identifying the root causes of these issues, organizations can take corrective measures to create more inclusive workplaces.

Artificial Intelligence and Recruitment and Hiring

Studies reported that, AI can be used to screen job applicants and eliminate bias in the recruitment process. AI-powered recruitment tools can help organizations to identify the best candidates for a job based on their skills, qualifications, and experience, rather than their gender, race, or other factors (Votto, Valecha, Najafirad, & Rao, 2021). AI can also help to reduce the time and cost involved in the recruitment process. AI Engines are responsible for determining the most suitable source to find potential job candidates, while NLP is utilized for screening resumes and assisting with candidate selection (Mathiraj, Karthick, & Nithyakarpagam, 2022). AI bots can even conduct video interviews as part of the initial screening process, which can save time and streamline the hiring process. Johnson, Stone and Lukaszewski, (2021) conducted a study on Talent Acquisition using hotel and tourist business their study reported that AI has significant role in recruits and hires hotel and tourist business workers. In the same vain Oswal, Khaleeli and Alarmoti, (2020) found that "AI have potential to improve the reliability of the hiring experience by aligning the qualified talent to job

requirements". AI plays a significant role in the recruitment and selection process in organizations (Bhardwaj, Singh & Kumar, 2020; Pillai & Sivathanu, 2020; Zahidi & Imam, 2020; Hogg, 2019). Based on the literature mentioned above, this research puts forward the following proposal:

Proposition 1: AI plays a significant role on recruitment and hiring process in an organization.

Artificial Intelligence and Training and Development

It's important to note that the HR's role extends beyond recruiting and selection and AI can be a valuable tool in other areas of employee development. However, AI can also be utilized to enhance employee empowerment beyond the hiring process. Machine learning can be used to suggest innovative training methods to help employees improve their skills and knowledge (Oswal, Khaleeli, & Alarmoti, 2020). AI can be used to provide personalized training and development opportunities for employees. AI-powered learning management systems can identify the specific learning needs of individual employees and provide them with customized training programs (Younis & Adel, 2020). This can help to ensure that all employees have access to the training and development opportunities they need to succeed in their roles. Maity, (2019) investigate into the possibility of applying AI in training programs. His study aims at promoting the use of AI among various sectors. Since, AI can provide diversity training to employees. AI-powered chatbots can be used to deliver training on diversity, equity, and inclusion (Bhardwaj, Singh & Kumar, 2020; Berhil, Benlahmar & Labani, 2020). The chatbots can answer questions and provide feedback on employee behavior. This can help create a more inclusive workplace where employees are aware of the importance of diversity and how to respect it. Based on the literature mentioned above, this research puts forward the following proposal:

Proposition 2: AI plays a significant role on Training and Development process in an organization.

Artificial Intelligence and Performance Management

AI can be used to provide objective assessments of employee performance. AI-powered performance management tools can help to eliminate bias in performance evaluations and ensure that all employees are treated fairly and equitably (Younis & Adel, 2020). AI can also help to identify areas where employees need additional training and support. AI can help reduce bias in performance evaluations. AI algorithms can be trained to analyze performance data and eliminate any biases that may exist. This can help create a more objective and fair evaluation process, which can lead to better outcomes for all employees (Kaur & Kaur, 2022). Although the literature emphasizes the significance of AI in promoting knowledge sharing and performance management, there is a limited amount of empirical research investigating this association (Liebowitz, 2001). Additionally, there is a lack of studies that have directly measured the impact of AI on performance. Moreover, most discussions in the literature about the connections between AI, knowledge, and performance are either theoretical or indirectly linked through other mediating factors. It was still revealed that, there is significant influence between AI on performance management tools (Wilson & Daugherty, 2018; Haenlein & Kaplan, 2019).

A system for managing employee performance can track and monitor the performance of individuals, groups, branches, or entire organizations (Arslan, Cooper, Khan, Golgeci, & Ali, 2021; Huang, & Hayat, 2019). Artificial intelligence (AI) plays an important role in these systems. Traditional methods of evaluating employee performance can be problematic due to biases in the workplace (Hashmi & Baig, 2020; Merlin & Jayam, 2018). However, data-

driven evaluation methods that utilize AI can promote transparency and eliminate misunderstandings and concerns, as well as mitigate bias. AI-driven programs can monitor targets and team activities and facilitate the exchange of real-time feedback (Huang, & Hayat, 2019; Alam, Khan, Dhar, & Munira, 2020; Jia, Guo, Li, Li, & Chen, 2018; Cappelli, Tambe, & Yakubovich, 2018). For example, if an employee's performance exceeds expectations, AI can suggest rewards, and if an individual is falling behind, AI-based performance monitoring can alert them to areas for improvement. Based on the literature mentioned above, this research puts forward the following proposal:

Proposition 3: AI plays a significant role on assessments of employee performance in an organization.

Artificial Intelligence and Employee Engagement

AI can be used to improve employee engagement and retention. AI-powered engagement tools can help organizations to identify the specific factors that drive employee engagement and develop strategies to improve employee satisfaction and retention. AI can also help to identify and address issues that may be causing employee disengagement, such as workplace bias or discrimination. Automating employees can lead to a more personalized experience and increase their involvement in engagement processes in real-time. This approach involves keeping employees informed about the progress of their applications and maintaining relationships to decrease stress and anxiety while they wait (Ahmed, 2018). Artificial intelligence systems can assist in updating records, gathering information, and completing tasks that require minimal human interaction (Maity, 2019; Bibi, 2019). These tools, such as virtual platforms or chatbots, can also be used as a source of knowledge for employees. AI helps with internal communication, timely updates, diverse reports, and notifications, saving time and effort for HR personnel. Additionally, this approach keeps employees involved in all procedures and ensures that they do not miss any critical information (Premnath, & Chully, 2020; George, & Thomas, 2019).

Artificial Intelligence utilizes algorithms to scan the web and search various sites, including social networking websites, individual webpages, meeting communities, or technical chat forums, to gain access to potential candidates. These robots not only find suitable candidates for job positions but also predict whether a person is open to a career change, which allows employers to efficiently attract hard-to-find talent. For example, Under Armour, an American footwear, athletic, and casual apparel company, receives over 30,000 applications per month. Handling a large number of applications from potential employees is a difficult task, and the company's recruitment process was ineffective, making it challenging to assess or track candidates effectively (Iqbal, 2018).

Based on the literature mentioned above, this research puts forward the following proposal:

Proposition 4: AI plays a significant role on improve employee engagement.

Proposed Research Model

AI has the potential to transform the way organizations manage diversity in their human resources. AI can help organizations to identify areas where diversity is lacking and develop strategies to address them. This model depicted four areas or some of the ways in which AI can be used to manage diversity in human resources which include: Recruitment and Hiring, Performance Management, Training and Development and Employee Engagement.

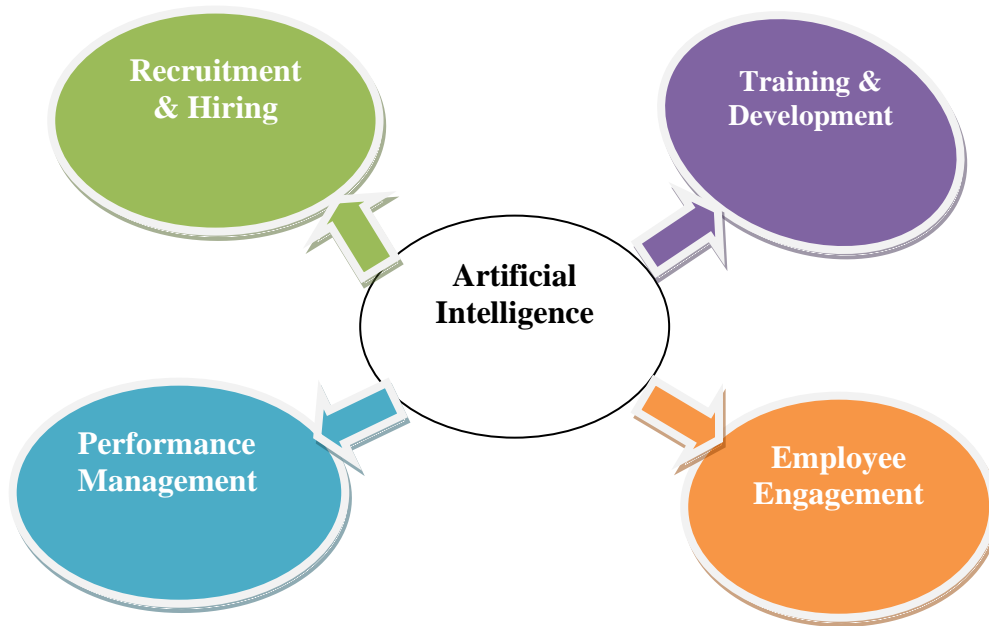


Figure 1: A Proposed Research Model

The Role of AI in Managing Diversity in Human Resources

Research Methodology

This paper conducted to propose theoretical framework/model. The scholars examined several relevant academic sources and developed a suggested framework for anticipating how AI will impact the management of diversity within human resources. The paper gives direction for the future research to validate the model empirically.

Conclusion

In conclusion, AI has emerged as a powerful tool for managing diversity in human resources in an organization. AI can help organizations to create a more inclusive and equitable workplace by eliminating unconscious bias, providing objective assessments of employee performance, and identifying areas where employees need additional training and support. However, it is essential to ensure that the use of AI is ethical and does not perpetuate bias or discrimination. Organizations must also ensure that AI is used in conjunction with human judgment and expertise to ensure that all employees are treated fairly and equitably. However, there are also challenges that must be addressed, including the potential for AI to reinforce biases and the lack of transparency in AI algorithms. Organizations must ensure that their AI algorithms are transparent and free of biases to ensure that they promote diversity and inclusion.

The aim of this study is to examine the pertinent literature and emphasize the importance of incorporating AI in the management of diversity within human resources, as illustrated in Figure 1. Should the model be supported by empirical evidence, it will provide valuable knowledge to professionals and other interested parties on the crucial role of AI in transforming the way companies handle diversity in their workforce. Additionally, this research will contribute to academic scholarship by introducing a model that has not been explored in previous studies. The study recommends that future research should validate the proposed framework presented in this study through empirical means.

Reference

- Abdou, H.A., Abdallah, W.M., Mulkeen, J., Ntim, C.G. and Wang, Y. (2017), "Prediction of financial strength ratings using machine learning and conventional techniques", *Investment Management & Financial Innovations*, Vol. 14 No. 4, pp.194-211.
- Ahmed, O., (2018), "Artificial Intelligence in HR," *Int. J. Reserach Anal. Rev.*, 5(4), 971–978.
- Akerkar, R. (2018), *Artificial Intelligence for Business*, Springer, Switzerland.
- Alam, M. S. Khan, T.-U.-Z. Dhar, S. S., and Munira, K. S., (2020), "HR Professionals' Intention to Adopt and Use of Artificial Intelligence in Recruiting Talents," *Bus. Perspect. Rev.*, 2 (2), 15–30.
- Arslan, C. A., Cooper, Z. Khan, I. Golgeci, and I. Ali, (2021), "Artificial intelligence and human workers interaction at team level: a conceptual assessment of the challenges and potential HRM strategies," *Int. J. Manpow.*
- Baryannis, G., Validi, S., Dani, S., & Antoniou, G. (2019), "Supply chain risk management and artificial intelligence: State of the art and future research directions", *International Journal of Production Research*, Vol. 57 No. 7, pp.2179-2202.
- Berhil, S., Benlahmar, H., and Labani, N., (2020), "A review paper on artificial intelligence at the service of human resources management," *Indones. J. Electr. Eng. Comput. Sci.*, 18(1), 32–40.
- Bhardwaj, G., Singh, S. V., and Kumar, V., (2020), "An empirical study of artificial intelligence and its impact on human resource functions," *Proc. Int. Conf. Comput. Autom. Knowl. Manag. ICCAKM 2020*, 47–51.
- Bibi, M., (2019), "Execution of Artificial Intelligence Approach in Human Resource Management Functions: Benefits and Challenges in Pakistan," *Sarhad J. Manag. Sci.*, 5(1), 113–124.
- Budhwar, P., & Srikanth, N. R. (2021). Elevating talents' experience through innovative artificial intelligence-mediated knowledge sharing: Evidence from an IT-multinational enterprise. *Journal of International Management*, 27(4). Article 100871
- Burggräf, P., Wagner, J. and Koke, B. (2018), "Artificial intelligence in production management: A review of the current state of affairs and research trends in academia", in *2018 International Conference on Information Management and Processing (ICIMP)*, IEEE, pp.82-88.
- Cappelli, P., Tambe, P., and Yakubovich, V., (2018), "Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward," *SSRN Electron. J.*, vol. 61, no. 4, pp. 15–42,
- Cho, S., Kim, A., & Mor Barak, M. E. (2017). Does diversity matter? Exploring workforce diversity, diversity management, and organizational performance in social enterprises. *Asian Social Work and Policy Review*, 11(3), 193-204.
- Fontaine, T., McCarthy, B. and Saleh, T. (2019), "Building the AI-powered organization", *Harvard Business Review*, pp.63-73.
- George, G., and Thomas, M. R., (2019) "Integration of Artificial Intelligence in Human Resource," *Int. J. Innov. Technol. Explor. Eng.*, 9 (2), 5069–5073.
- Haenlein, M. and Kaplan, A. (2019), "A brief history of artificial intelligence: On the past, present, and future of artificial intelligence", *California Management Review*, 61(4),

5-14.

- Hashmi, A. U., and Baig, M. M., (2020), "Impact of Artificial Intelligence on HR Management – A Review," *Dogo Rangsang Res. J.*, 10(6), 92–101.
- Hogg, P., (2019), "Artificial intelligence: HR friend or foe?," *Strateg. HR Rev.*, 18(2), 47–51.
- Huang, W., and Hayat, A., (2019), "Impact of Artificial Intelligence in Enterprises HR Performance in Pakistan: A Comparison Study with Australia Impact of Artificial Intelligence in Enterprises HR Performance in Pakistan A Comparison Study with Australia *Global Journal of Management and Business Research*," 19(15), 52–58.
- Iqbal, F. M., (2018), "Can Artificial Intelligence Change the Way in Which Companies Recruit, Train, Develop and Manage Human Resources in Workplace?," *Asian J. Soc. Sci. Manag. Stud.*, 5(3), 102–104.
- Jia, Q., Guo, Y., Li, R. Li, Y., and Chen, Y., (2018) "Association for Information Systems AIS Electronic Library (AISeL) A Conceptual Artificial Intelligence Application Framework in Human Resource Management Recommended Citation "A Conceptual Artificial Intelligence Application Framework in Human Resource M," *8th Int. Conf. Electron. Bus.*, 106–114.
- Johnson, R. D., Stone, D. L., and Lukaszewski, K. M., (2021), "The benefits of eHRM and AI for talent acquisition," *J. Tour. Futur.*, 7 (1), 40–52.
- Köllen, T. (2021). Diversity management: A critical review and agenda for the future. *Journal of Management Inquiry*, 30(3), 259-272.
- Kaur, G., & Kaur, R. (2022, October). A critical review on analysis of human resource functions using AI technologies. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 2555, No. 1, p. 020004). AIP Publishing LLC.
- Liebowitz, J. (2001), "Knowledge management and its link to artificial intelligence", *Expert Systems with Applications*, 20(1),1-6.
- Maity, S., (2019), "Identifying opportunities for artificial intelligence in the evolution of training and development practices," *J. Manag. Dev.*, 38(8), 651–663.
- Malik, A., Budhwar, P., Patel, C., & Srikanth, N. R. (2020). May the bots be with you! Delivering HR cost-effectiveness and individualised employee experiences in an MNE. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–31.
- Malik, A., De Silva, M. T., Stalidis, G., Karapistolis, D. and Vafeiadis, A. (2015), "Marketing decision support using artificial intelligence and knowledge modeling: Application to tourist destination management", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 175, pp.106-113.
- Mathiraj, S. P., Karthick, K., & Nithyakarpagam, A., (2022) Artificial Intelligence based human resources management in e-commerce industry. *Korea Review of International Studies*. 15(39), 111-118.
- Merlin.P. R., and Jayam. R, (2018), "Artificial Intelligence in Human Resource Management. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119(17), 1891–1895.
- Nguyen, N. T., Yadav, M., Pande, S., Bhanot, A., & Hasan, M. F. (2022). Impact of diversity management on organizational performance in hotel organizations: a conceptual framework. *International Journal of System Assurance Engineering and Management*, 1-11.

- Oswal, N., Khaleeli, M., & Alarmoti, A. (2020). Recruitment in the Era of Industry 4.0: use of Artificial Intelligence in Recruitment and its impact. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(8), 39-47.
- Pallathadka, H., Ramirez-Asis, E.H., Loli-Poma, T.P., Kaliyaperumal, K., Ventayen, R.J.M. and Naved, M., 2021. Applications of artificial intelligence in business management, e-commerce and finance. *Materials Today: Proceedings*.
- Pillai R., and Sivathanu, B., (2020), "Adoption of artificial intelligence (AI) for talent acquisition in IT/ITeS organizations," *Benchmarking*, 27(9), 2599–2629.
- Premnath, E., and Chully, A. A., (2020), "Artificial Intelligence in Human Resource Management : A Qualitative Study in the Indian Context," *J. Xi'an Univ. Archit. Technol.*, 11(12), 1193–1205.
- Shen, J., D'Netto, B., & Tang, J. (2010). Effects of human resource diversity management on organizational citizen behaviour in the Chinese context. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2156-2172.
- Von Krogh, G. (2018), "Artificial intelligence in organizations: New opportunities for phenomenon-based theorizing", *Academy of Management Discoveries*, Vol. 4 No. 4, pp.404-409.
- Votto, A.M., Valecha, R., Najafirad, P. and Rao, H.R., 2021. Artificial intelligence in tactical human resource management: A systematic literature review. *International Journal of Information Management Data Insights*, 1(2), p.100047.
- Wilson, H.J. and Daugherty, P.R. (2018), "Collaborative intelligence: Humans and AI are joining forces", *Harvard Business Review*, 96(4), 114-123.
- Younis, R.A.A. and Adel, H.M. (2020), "Artificial intelligence strategy, creativity-oriented HRM and knowledge-sharing quality: Empirical analysis of individual and organisational performance of AI-powered businesses", *The Annual International Conference of The British Academy of Management (BAM) 2020: Innovating for a Sustainable Future*, London, United Kingdom, 2-4 September
- Yu, M.-C. (2011), "Multi-criteria ABC analysis using artificial-intelligence-based classification techniques", *Expert Systems with Applications*, Vol. 38 No. 4, pp.3416-3421.
- Zhang, D., Pee, L.G. and Cui, L., 2021. Artificial intelligence in E-commerce fulfillment: A case study of resource orchestration at Alibaba's Smart Warehouse. *International Journal of Information Management*, 57, p.102304.

عنوان البحث

مرونة الموارد البشرية واثرها علي التميز المؤسسي في قطاع المصارف العامة بولاية جنوب دارفور مدينة نيالا

د. موسي صالح عمر¹ سهام علي الحاج بحر الدين¹

¹ أستاذ مشارك جامعة الجوف السعودية -كلية العلوم والآداب
بريد الكتروني: musasalih@yahoo.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj456>

تاريخ القبول: 2023/04/04م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

هدفت هذه الدراسة الي دراسة مستوى ممارسة مرونة الموارد البشرية في قطاع المصارف السودانية العامة بولاية جنوب دارفور مدينة نيالا ، وبيان ما إذا كانت هنالك علاقة بين مرونة الموارد البشرية والتميز المؤسسي بهذه البنوك، المساهمة المتواضعة في إثراء البحوث العلمية من خلال إختبار مفاهيم البحث ومتغيراته، حيث تتبع أهمية الدراسة باعتبار ان الدراسة تسد الفجوة المعرفية التي اغفلتها الدراسات السابقة خاصة في السودان بمدى تأثير مرونة الموارد البشرية علي خلق التميز المؤسسي. حيث اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والتاريخي اضافة الى منهج دراسة عينة من الشركات الخدمة نسبة لملائمة هذه المناهج مع طبيعة الدراسة الحاليه التي تم جمعها من خلال اداة البحث والاستبانة باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ،وقد تمكنت الدراسة من خلال تحليل المعلومات واختبار الفرضيات التوصل إلى عدة نتائج أهمها: ان المؤسسات التي تتوافر فيه مرونة موارد بشرية تتمتع بمزايا تنظيمية ، وهنالك وجود ارتباط ايجابي ومعنوي بين مرونة الموارد البشرية و التميز المؤسسي ، كما توصلت الدراسة الي عدة توصيات اهمها: ضرورة العمل بوظائف ابعاد مرونة الموارد البشرية وتعديل سياستها من اجل ممارسة العاملين اعمالهم بحرية وثقة وتجسيد اتجاهاتهم الي خدمات متطورة ومنقدمة، تم مناقشة نتائج الدراسة ومقارنتها مع الدراسات السابقة، وتقديم التأثيرات النظرية والتطبيقية وعدد من المقترحات بشأن الدراسات المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: مرونة الموارد البشرية – التميز المؤسسي.

RESEARCH TITLE**THE FLEXIBILITY OF HUMAN RESOURCES AND ITS IMPACT ON INSTITUTIONAL EXCELLENCE IN THE PUBLIC BANKING SECTOR IN THE STATE OF SOUTH DARFUR, THE CITY OF NYALA****Dr. Musa Saleh Omer¹ Siham Ali Al-Hajj Bahr Al-Din¹**

¹ Associate Professor, Al-Jouf University, Saudi Arabia - College of Arts and Sciences
Email: musasalih@yahoo.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj456>

Published at 01/05/2023**Accepted at 04/04/2023****Abstract**

The study aims to investigate the level of practicing the human resource flexibility at the Sudanese Banking in Suoth Darfour State, to clarify whether there is a relationship between the human resource flexibility and the organizational excellence at the Sudanese Banking in Suoth Darfour State, and to enrich the scientific researches through testing the concepts and variables of the research. The significance of the study arises from that; it fulfills the academic gap neglected by previous studies which were carried out in Sudan particularly the possible influence of the human resource flexibility on creating the organizational excellence, The study adopted a descriptive analytical, a historical and a case study methods, applied on a sample of Sector Banks since those methods are appropriate to the nature of the data of the current study, which were collected through a questionnaire and analyzed by using the Statistical Package For Social Science (SPSS). The researcher analyzed the data and verified the hypotheses then concluded several findings the most important include: The Sector Banks at which the human resource flexibility is available are characterized by advantages. There is a positive significant correlation between the human resource flexibility and the organizational excellence. The study recommended the following: The human resource flexibility dimensions should be utilized and human resource policy should be moderated in order employees practice their jobs freely and confidently and represent their attitudes in advanced and improved services. The study results were discussed and offered theoretical and applied effects and a number of suggestion regarding for future studies

Key Words: Human Resource Flexibility, Organizational Excellence.

المقدمة :

ومنذ التغييرات التي عرفها قطاع المصارف. أصبحت هناك ضرورة حيوية ومستعجلة لتحقيق تغيير فعلي في سير عمل المؤسسات المصرفية خاصة وأنه أصبح لها سوق كبير للمنافسة ، وكذلك الإنفتاح الذي بات يشهده النشاط المصرفي في مختلف مجالاته المالي والتسويقي والتكنولوجي والمعلوماتي و في ظل ما تفرضه متطلبات القرن الحادي والعشرين من تحديات كبيرة على منظمات الأعمال باختلاف حجمها وطبيعة عملها ، يعتبر التميز المؤسسي احد مقومات النجاح الاستراتيجي لمنظمات الأعمال المعاصرة ، حيث يشكل التميز المؤسسي نظاما متكاملًا ونموذجًا مهما يضم ممارسات الإدارة الحديثة وأساليبها، يعد التميز المؤسسي احد محددات السلوك التنظيمي، نظراً لعلاقته المباشرة بمجموعة من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على نجاح المنظمات، وتطورها وقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية (بن سالم وسليمانى والدولي، 2018). كما ان التميز المؤسسي في المؤسسات المصرفية يمثل موضوع ذا اهمية باعتبارها المحرك الرئيسى لعجلة الاقتصاد والتنمية في البلدان النامية والاتجاه العالمى والمحلي للاهتمام به وتقويته من خلال استكشاف نقاط قوته ومن ثم وضع التوجهات الكفيلة بتمكينها والمنظمات السودانية ليست بمعزل عن منظمات هذه الدول إذ تعاني المنظمات في السودان من العديد من معوقات التميز المؤسسي اذ لا يتم التغلب على تلك التحديات الا من خلال ممارسات مرونة إدارة الموارد البشرية التي تشير إلى أهمية الممارسات للموارد البشرية لأداء أعمالها وتنمية المهارات المطلوبة عبر الاتصالات الداخلية والخارجية للموظفين والتي تعمل على تحقيق الابتكار والابداع (Oconner, 2008 G.C.) واليوم تأخذ مرونة الموارد البشرية قدراً كبيراً من الاهتمام في البحوث والدراسات في مجال إدارة الموارد البشرية كونها تتيح للمنظمة التكيف مع المتطلبات المتنوعة في عالم متغير في بيئته الخارجية. فالمرونة تؤكد قدرة المنظمة على اتخاذ الاجراءات والمطالب في البيئة الداخلية من خلال القدرة التنظيمية لها ومن ذلك نجد أن المرونة تساعد المنظمة على تحقيق الميزة التنافسية من خلال الاداء المتفوق للعاملين فيه (Mac Duffie, 1995).

نظرا لضرورة التعرف علي مرونة الموارد البشرية الممارسة في المصارف السودانية الذي ينعكس علي درجة التميز المؤسسي في اداء المؤسسات الذي يمكن ان تحققه جاءت هذه الدراسة لمعرفة .

1 مشكلة الدراسة:

تشهد بيئة المؤسسات اليوم تغيرات وتحولات وتطورات تقنية متزايدة بفعل تاثير المنافسة الحادة ، الامر الذي جعل هذه المؤسسات في موقف صعب لا يكفي معه الاداء العادي لمواجهة اثار تلك التغيرات ، بل يلتزم منها العمل علي التحسين اداءها الي مستويات عالية تمكن من التفوق علي منافسيها ، مما ينتج لها قدرة علي المنافسة. يعتبر التميز المؤسسي احد مقومات النجاح الاستراتيجي لمنظمات الأعمال المعاصرة خصوصا في ظل ما تفرضه متطلبات القرن الحادي والعشرين من تحديات كبيرة على منظمات الأعمال باختلاف حجمها وطبيعة عملها ، حيث يشكل التميز المؤسسي نظاما متكاملًا ونموذجًا مهما يضم ممارسات الإدارة الحديثة وأساليبها الهادفة إلى الرفع من مستوى الأداء السياقي إلى اعلي مستوياتها (بن سالم واخرون، 2018) . واليوم تأخذ مرونة الموارد البشرية قدراً كبيراً من الاهتمام في البحوث والدراسات في مجال إدارة الموارد البشرية

كونها تتيح للمنظمة التكيف مع المتطلبات المتنوعة في عالم متغير في بيئته الخارجية. فالمرونة تؤكد قدرة المنظمة على اتخاذ الاجراءات والمطالب في البيئة الداخلية من خلال القدرة التنظيمية لها (Mac Duffie, 1995).

ومن جانب آخر الدراسة سوف تتناول العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والتميز المؤسسي علي الرغم من اهمية التميز المؤسسي الكبيرة في خلق الاداء التنظيمي المتميز الا انه من المثير للاستغراب ومن النادر تناول التميز المؤسسي للعاملين وربطه بشكل مباشر جنبا الي جنب مع مرونة الموارد البشرية حيث ركزت الدراسات التي تناولت مرونة الموارد البشرية بصفة عامة على دراسة العلاقة بينها وبين الأداء بشكل عام ، كما أشارة اليه دراسات (akatar mahood .2016) التي درست مرونة الموارد البشرية واثره علي اداء الموظفين ودراسة (عواد الخلدي 2012م) تناول اثر مرونة الموارد البشرية علي الاداء، اما (ايمان خويلدات .2014م) ركزت علي مرونة الموارد علي الاداء الوظيفي.

وايضا العلاقة بينها والتعلم التنظيمي ، والميزة التنافسية والمرونة الاستراتيجية كما في دراسات (عبد العزيز معفي 2013م) ممارسات استراتيجية الموارد البشرية ودورها في مرونة الاستراتيجية ، ودراسة (روان بلسم 2010م) التي تناولن اثر مرونة الموارد البشرية بين التعليم الاستراتيجي وتحقق الميزة التنافسية ، ودراسة (احمد خلف ، 2011) قد ركز في دراسته علي اثر مرونة الموارد لبشرية ودورها في تطوير منظمات الاعمال . كما ان معظم الدراسات التي تناولت التميز المؤسسي اخذته بابعاد مختلفة الا ان في هذه الدراسة سوف يتم الاعتماد علي الابعاد(تميز القيادة وتميز الهيكل التنظيمي وتميز الخدمات) التي جاءت في دراسة (النوايقة ،2014) و(Alnaweigh, 2013) كابعاد للتميز المؤسسي لانه من اكثر الابعاد استخداما ،كما انه تقيس التميز من وجه نظر مدراء المنظمات.

بجانب مرونة الموارد لبشرية بابعاده الثلاثة فان الدراسة تتناول أثرها على التميز المؤسسي (تميز القيادة و تميز الهيكل التنظيمي وتميز الخدمات). فهناك دراسات قليلة جداً تناولت التميز المؤسسي وعلاقتها بمرونة الموارد لبشرية وممارسات الموارد البشرية ووظائف الموارد البشرية كدراسة (الشمري ،2017) ودراسة (الشروقي،2018). من خلال الفجوات البحثية التي تم التطرق لها سوف تهدف الدراسة لسد الفجوة من خلال اختبار العلاقة بين ممارسات مرونة الموارد البشرية والتميز المؤسسي حيث انه من النادر وجود دراسات مشابهة في الدول النامية وفي السودان بصفة خاصة كبيئة محلية تربط بين المتغيرات بشكل مباشر .

عليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الي اي مدي تؤثر مرونة الموارد البشرية على التميز المؤسسي في قطاع المصارف السودانية العامة بولاية جنوب دارفور مدينة نيالا ؟

أهداف الدراسة:

وذلك لتحقيق الاهداف التالية: الوقوف على مدى اهتمام المؤسسات في قطاع المصارف السودانية العامة بولاية جنوب دارفور مدينة نيالا بمرونة الموارد البشرية ومستوى التطبيق الفعلي لها؛ تحديد العلاقة بين تطبيق مرونة الموارد البشرية والتميز المؤسسي في قطاع المصارف السودانية العامة بولاية جنوب دارفور مدينة نيالا.

أهمية الدراسة:

تتمثل **الأهمية العلمية** للدراسة في الآتي: طبيعة ما تحاول اختباره من علاقات، وهي بمثابة محاولة لتكملة جهود باحثين سابقين سعوا إلى تقديم اضافات في الدراسات التي تناولت مفهوم مرونة الموارد البشرية و التميز المؤسسي لذلك هذه الدراسة تعتبر إضافة جديدة للدراسات المتعلقة بهذه المتغيرات في المؤسسات المصرفية. وكذلك لشمولها حقلين من حقول المعرفة والربط بينهما وهما مرونة الموارد البشرية و التميز المؤسسي وتتمثل **الأهمية العملية** لهذه الدراسة في الإستفادة من نتائج الدراسة في تطبيق ابعاد مرونة الموارد البشرية ، لما له من أهمية في تحقيق التميز المؤسسي مما يحفز متخذي القرار للاهتمام بها ، وعدم مغادرتهم للتعامل مع المؤسسات المنافسة. وكذلك مساعدة متخذي القرار في قطاع المصارف السودانية العامة بولاية جنوب دارفور مدينة نيالا في تحديد المعوقات التي تواجه تطبيق مرونة الموارد البشرية والبحث عن فرص لتطبيقها.

الإطار النظري للدراسة :**مفهوم ممارسات مرونة الموارد البشرية:**

المرونة هي القدرة على التغيير وفقا للظروف المختلفة (Salvador.P.D,1997 :47). ويرى (yu.Z&weinan.L,2011: 747) ان ادارة المرونة هي اسلوب الادارة الذي يستعمله العاملين في المنظمة والقائم على اساس القيم والثقافات المشتركة. وتوصل (Zolin et al,2011:1098) الى ان مرونة ادارة الموارد البشرية تشير الى مقدرة ادارة الموارد البشرية لتسهيل مقدرة المنظمة على التكيف بفاعلية عالي مع متغيرات البيئة والاستجابة لها في الوقت المناسب. ويعتقد (Sánchez et al,2007:210; محمد, 2013: 376) ان مرونة الموارد البشرية تعني قدرة نظام الموارد البشرية للاستفادة من المهارات والسلوكيات الحالية للعاملين في مجموعة متنوعة من الوسائل من خلال اعادة تشكيل او اعادة التخصيص لاستعمال ممارسات الموارد البشرية ذات الصلة. بينما (Michel.R& Michel.c,2012:5169) فيعتقد ان مرونة الموارد البشرية هي مقدرة المنظمة لاستعمال عوامل العمالة (الحجم، والكفاءة، والوقت) وفقا للتقلبات والظروف البيئية لمساعدة الموظفين على التعامل مع متطلبات العمل والحياة الشخصية. وادعى (Alonsoa et al,2014:303) انه لكي تستطيع المنظمة انتاج منتجات بجودة عالية يتعين عليها ان تتكيف مع عملياتها المتعلقة بالإنتاج الداخلي للتغلب على المنتجات المعيبة التي تواجهها. وتوصل (Jin Chen.J&Weizi Li.W,2015:205) الى ان ممارسات مرونة ادارة الموارد البشرية هي الممارسات الادارية التي تستعملها المنظمة للتأثير بشكل مباشر او غير مباشر على مهارات وسلوكيات ومقدرات التعلم لدى الموظفين من خلال المرونة في التكيف مع هيكل الموظفين، ووضع العمل، وخطة التدريب، وخطة الحوافز. ويرى (Alibakhshi.N&Mahmoudi.G,2016:349) ان ممارسات الموارد البشرية هي احد الجوانب الاساس للمرونة التنظيمية التي تساهم على تكيف المعرفة والمهارات والسلوكيات مع الظروف البيئية المتغيرة.

ومما تقدم يمكن القول ان ممارسات مرونة الموارد البشرية " هي نظام متكامل من المهارات والمعرفة والسلوكيات والاجراءات التي تستعملها المنظمة من اجل التغلب على الظروف البيئية التي تواجهها"

❖ أهمية ممارسات مرونة ادارة الموارد البشرية

تكمن اهمي ممارسات الموارد البشرية من وجهة نظر (Bal.P.M&Lange.A,2014:1) في الاتي:-

1- تساعد المنظمات لتعزيز مشاركة العاملين الجدد في اتخاذ القرارات, فضلا عن انها تستعملها للموظفين الكبار لتحسين اداء وظائفهم.

2- تساعد المنظمات على توفير المرونة لموظفيها اثناء تأدية اعمالهم.

3- تساعد الافراد في المنظمة على تحقيق التوازن بين مطالب العمل وبين الحياة الشخصية

❖ الاختلاف بين مرونة ادارة الموارد البشرية وادارة الموارد البشرية التقليدية

الجدول ادنى يوضح نقاط الاختلاف على اساس مجموعة من الصفات من وجهة نظر (Jin Chen.J&Weizi) (Li.W,2015:206) وهذه النقاط هي:-

الجدول (1) نقاط الاختلاف بين مرونة ادارة الموارد البشرية وادارة الموارد البشرية التقليدية

ت	الصفة	ادارة الموارد البشرية التقليدية	مرونة ادارة الموارد البشرية
1	الغرض	تحسين الكفاءة المنظمة	تحسين حيوية مقدرة التكيف والمقدرة التنافسية للمنظمات
2	وظيفة الادارة	تقييم الوظائف, وتقييم الاداء, وادارة المرتبات	ادارة علاقات الموظف, وادارة الفرق, والاستعانة بمصادر خارجية للموارد البشرية
3	دور الادارة	المحافظة على المنظمة كما هي	الانتقال بالإصلاح المنظمي نحو مستوى عالي أي النهوض بالمنظمة
4	الهيكل التنظيمي	هرمي	الهدم او التسطح
5	منظور الادارة	الموظفين والمنظمة هي علاقة عمل راس مالية	الموظفين والمنظمة هي علاقة شراكة تعاونية.
6	البيئة الخارجية	البيئة الخارجية مستقرة	البيئة الخارجية ديناميكية ومعقدة
7	الموقف الاستراتيجي	منفذ المشاريع الاستراتيجية	صناعة القرار ومنفذ للمشاريع الاستراتيجية معاً

Source: Jin Chen.J&Weizi Li.W,2015 "The Relationship between Flexible Human Resource Management and Enterprise Innovation Performance: A Study from Organizational Learning Capability Perspective" International Federation for Information Processing, p206.

❖ ابعاد ممارسات مرونة ادارة الموارد البشرية

يتفق معظم الباحثين والكتاب والممارسين (Jin Chen.J&Weizi) (Martín et al,2008: 1026;

Li.W,2015:207) على ثلاث ابعاد رئيسة لقياس ممارسات الموارد البشرية وهذه الابعاد هي:-

1- المرونة الوظيفية:- وتتمثل المرونة الوظيفية بتفويض السلطة, والادارة التشاركية, والتدريب (Cheng et

al,2008:1). اذ تعتبر المرونة الوظيفية من المكونات الرئيسية لمرونة الموارد البشرية والتي تؤثر على اداء

المنظمات, فمسؤولية العديد من الانشطة في المنظمة يقع على عاتق المرونة الوظيفية لادارة الموارد البشرية

بما تمتلكه من مهارات ومقدرات التي تساهم بذلك، فضلا عن هذا فان المرونة الوظيفية لادارة الموارد البشرية تلعب دور اساس باعتبارها قاعدة معرفية واسعة لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة لان هذه القاعدة تخلق مقدرات عالية لتطوير وسائل اكثر فاعلية لتحقيق المتطلبات والاهداف التي تسعى اليها المنظمة، فيرى بعض الكتاب والممارسين ان المرونة الوظيفية العالية تحقق رفاهية للعاملين وتحفزهم نحو اداء الاعمال بجودة عالية، الامر الذي يعني زيادة انتاجية العاملين، وانخفاض دوران العمل، وتقليل عدد المدراء التنفيذيين (Martín et al,2008: 1015).

2- مرونة السلوك:- ويتمثل هذا البعد بمدى امتلاك الموظفين في المنظمة لمعرفة واسعة في استعمال البرامج النصية السلوكية التي تكون معروضة بشكل مناسب في مواقف مختلفة الامر الذي يعني تكيف سلوك الموظفين وفقا لمواقف العمل (محمد، 2013: 378)

3- مرونة المهارات:- مرونة المهارة يشير الى مدى سهولة وسرعة الحصول على مقدرات العاملين اللازمة لاداء المهام الجديدة، فهناك ثلاث انواع من مرونة المهارة تتمثل الاولى بالتنوع والذي يشير الى المدى الذي يمكن من خلاله للعاملين من امتلاك مهارات ومقدرات لها استعمالات متعددة، اما النوع الثاني فهو السرعة والتي تدل على السرعة التي يمكن بها للمنظمة تكوين المهارات اللازمة لانتقال الموظفين، وتكيف الفرق، ونقل المعرفة بنوعيتها، بينما النوع الثالث فيتمثل بالاتساق والذي يعني الحصول على فائدة من خلال استعمال مهارات متنوعة في ظل ظروف طلب مختلفة (محمد، 2013: 378).

ثانياً : مفهوم التميز المؤسسي :

ينطلق التميز المؤسسي من أن المنظمات تسعى إلى إستغلال الفرص الحاسمة التي يسبقها التخطيط الإستراتيجي الفعال والالتزام بإدراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف وكفاية المصادر والحرص على الأداء بأنه كل فعل أو نشاط لكل شخص يعزز ويقوي الإنجاز داخل المنظمة ويتضمن العديد من قوى العمل التي تشكل هيكل المنظمة. بأنها تفوق المنظمات باستمرار على أفضل الممارسات العالمية في أداء مهماتها، وترتبط مع عملائها، والمتعاملين معها بعلاقات التأييد والتفاعل، وتعرف قدرات أداء منافسيها، ونقاط الضعف والقوة الخارجية بها والبيئة المحيطة. وعليه ومن خلال إستعراض التعاريف السابقة للتميز المؤسسي يرى الباحث بأنه قدرة المنظمات على المساهمة بشكل إستراتيجي، بالتفوق في أدائها وحل مشكلاتها وتحقيق أهدافها بصورة فعالة، تميزها عن باقي المنظمات (زيد وعادل، 2003).

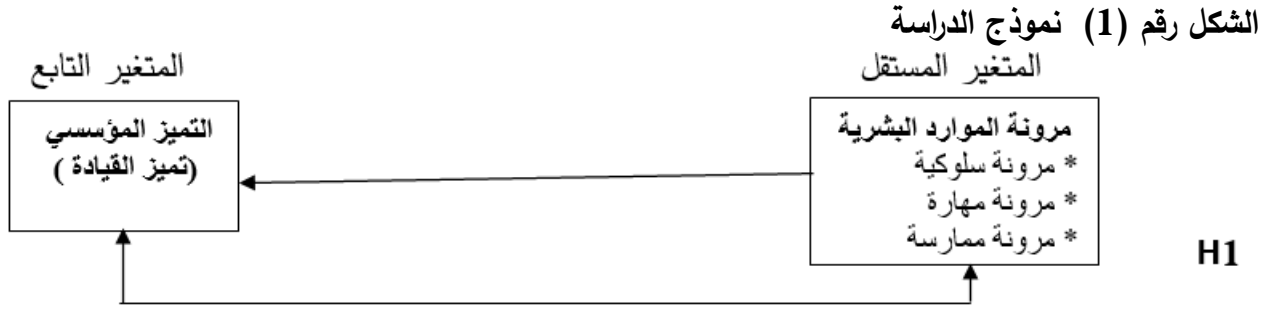
عرف (Pinar & Girard, 2008) التميز المؤسسي بأنه استثمار المنظمات الفرص الحاسمة التي يسبقها التخطيط الاستراتيجي الفعال والالتزام لادراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف وكفاية المصادر والحرص على الأداء. وأشار (النويقة 2014) المنظمات المتميزة بأنها المنظمات التي تتفوق باستمرار على افضل الممارسات العالمية في أداء مهامها، وترتبط زبائنها والمتعاملين معها بعلاقات التأييد والتفاعل، وتعرف قدرات أداء منافسيها، ونقاط الضعف والقوة الخارجية والبيئة المحيطة بها. أما (خليل، 2014) فبين أنها القدرة على توفيق وتنسيق عناصر المنظمة وتشغيلها في تكامل وترابط لتحقيق أعلى معدلات الفاعلية والوصول بذلك إلى مستوى المخرجات الذي يحقق رغبات ومنافع وتوقعات أصحاب المصلحة المرتبطين بالمنظمة، أما تعريف

النموذج الأروبي لإدارة التميز هو أنها تلك الممارسة المتأصلة في إدارة لمنظمة وتحقيق النتائج، التي تركز على مجموعة من المعايير الجوهرية. وفي هذه الدراسة نعتمد مفهوم تميز القيادة كما جا في دراس (النوايقة، 2014) لأنه يتوافق مع أهداف الدراسة هو الإطار الذي يحدد الوصف الوظيفي ومدى ملائمة الوظائف مع المهام والقدرة على التكيف مع المتغيرات ولديه خريطة تنظيمية توضح خطوط الإتصال بين القيادة والعاملين وتوزيع للاعمال والمسؤوليات بشكل منظم من خلال وجود رؤية ورسالة وأهداف واضحة للمنظمة (النويقة، 2014) ، ويعرف تميز القيادة بأنه ممارسات متميزة يتم اتباعها في المنظمة لتتم ادارتها بشكل يحقق النتائج المطلوبة، وتساعد المنظمة على ان تصبح بارعة في الاستجابة بشكل مستمر للتغيير الذي يطراً في بيئه العمل، فتصبح فعالية وكفاءة المنظمة مرضية لأصحاب المصلحة بشكل مستدام (Sadiq & Mahmood,2014)، المنظمات المتميزة تعمل بواسطة القادة المميزين الذين يحددون توجهات واضحة لمنظمتهم، ويثبتون القيم والثقافة والكيان في المنظمات، من أجل صنع هوية جاذبة ومتميزة للمنظمة ، والحصول على تقدير وثقة أصحاب المصلحة ، والتعاون مع المجتمع في أنشطة تحسين مشتركة .

ويعرف كذلك (Hashemi & Ghajari, 2014) القدرة على استثمار الفرص التنظيمية، وقبول الاعمال التي تتصف بالتحدي والتي تساعد القائد على مواجهة العمليات المضطربة والازمات المتعددة وتكنه من رؤية الكثير من المشكلات في موقف واحد وقدرته على التأثير في فرد أو جماعة وتوجيههم وإرشادهم لنيل تعاونهم وتحفيزهم للعمل بأعلى درجة من الكفاءة من أجل تحقيق أهداف المنظمة (الطائي والقيسي، 2016).

نموذج الدراسة:

تم تكوين نموذج الدراسة بناءً على نظرية الموارد، والتي تبين أن أهم عوامل تحقيق الأداء المرتفع تأتي من المؤسسة نفسها قبل المحيط أو بالأحرى من مواردها (سملاي، بلالي، 2004، ص154) ، وعليه فإن المحدد الأقوى لربحية المؤسسة ليس هو هيكل الصناعة التي تنتمي إليها بل الأمر يتعلق بقدرة المؤسسة على حسن استغلال وتفعيل مواردها الداخلية وكفاءاتها الإستراتيجية. وبغض النظر عن الأسلوب الذي تعتمده المؤسسة لتجديد وتطوير مواردها، وحتى يمكن للمؤسسة تحقيق ميزة تنافسية والمحافظة عليها (تطبيق مرونة الموارد البشرية) من منظور مقارنة الموارد الداخلية والكفاءات، ينبغي أن تتّصف الموارد والكفاءات بخصائص أساسية أهمها مساهمتها في خلق القيمة (خلق القيمة للمؤسسة والعلاء)؛ وأن تكون نادرة وفريدة أو مميزة عن ما يمتلكه المنافسون الحاليون أو المحتملون للمؤسسة؛ كما يجب ألا تكون الموارد قابلة للتقليد بشكل كامل وبسهولة من قبل المنافسين؛ فضلا عن عدم إمكانية استبدالها بمورد مماثل ضمن إطار الإستراتيجية المعتمدة (التميز المؤسسي). وإن يتم ذلك وفقا لمنهجية معينة تقوم على تصنيف وتقييم واستغلال الموارد والكفاءات الاستغلال الأمثل والفعال ، وعلى تجديدها وتطويرها وضمان تدفقها المستمر. وحسب هذه النظرية فان وجود الموارد المتميزة في المؤسسات هو الذي يفسر اختلاف الأداء بين المؤسسات في نفس القطاع (بوزايد، 2012، ص46). ومن خلال نظرية الموارد والدراسات السابقة تم التوصل الى نموذج الدراسة الموضح في الشكل التالي :



المصدر من إعداد الباحثين ، في ضوء نظرية الموارد والدراسات السابقة
تنمية فرضيات الدراسة :

من خلال نموذج الدراسة يمكن استنتاج العلاقات الآتية :-

اولا: الفرضية الاولى الرئيسية:

العلاقة ما بين مرونة الموارد البشرية و التميز المؤسسي .

هنالك دراسات تناولت مرونة الموارد البشرية و التميز المؤسسي حيث اكدت دراسة (الشمري،2017) التي درست العلاقة بين ممارست الموارد البشرية و التميز التنظيمي ان هنالك علاقة بينهم ، كما اشارة دراسة (الشروقي،2018) ان استراتيجية الموارد البشرية لها تاثير ايجابي علي التميز وايضاً مرونة الموارد البشرية لها تاثير ايجابي علي التميز ودراسة (Snigdha Rai & V.V. Ajith Kumar ,2017) حيث بحثت الدراسة الدور الوسيط للثقافة الاخلاقية الذي تلعبه في العلاقة بين ابعاد مرونة الموارد البشرية والاداء التنظيمي تم اجراء دراسة الحالة علي شركات تكنولوجيا المعلومات الهندية ، و اشارت نتائج بوجود علاقة ارتباط موجبة وقوية من ابعاد مرونة الموارد البشرية (مرونة مهارة ، امرونة سلوك ومرونة ممارسة) علي الاداء التنظيمي و دراسة (Ghadeer Adel ،2018م) هدفت الدراسة الي التعرف لمفهوم مرونة الموارد البشرية نتائجها واثارها علي الاداء بجانب تنمية الوعي لدي العاملين والقيادة الادارية. وكانت ابرز نتائج الدراسة تتمثل في الاتي: ان مرونة الموارد البشرية تستخدم للدلالة علي كل شكل من اشكال وانماط السلوك الانساني ودراسة نجوى وفائي سليم ، 2020 هدفت الدراسة الي الكشف عن مستوى العلاقة المتمثلة بين الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي

عليه تفترض الدراسة الفرضية الرئيسية الآتية:

هنالك علاقة تاثير ايجابية من مرونة الموارد البشرية على التميز المؤسسي (تميز القيادة) في المؤسسات المصرفية .

وتتفرع منه الفرضيات الفرعية التالية :

- 1- هنالك علاقة تاثير ايجابية من مرونة السوك علي تميز القيادة ؟
- 2- هنالك علاقة تاثير ايجابية من مرونة مهارة علي تميز القيادة ؟
- 3- هنالك علاقة تاثير ايجابية من مرونة الممارسة علي تميز القيادة ؟

منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام أدوات الإحصاء المختلفة، وقد اعتمدت الدراسة على المصادر الأولية والمصادر الثانوية والمتمثلة في الكتب والمراجع والدوريات والرسائل الجامعية والدراسات السابقة ، تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، حيث تم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج الذي يتكون من خمسة مستويات، وتمت صياغة الاسئلة بطريقة علمية بالاستناد على متغيرات الدراسة والدراسات السابقة . وتم عرض الاستبيان علي (3) من المحكمين تم اخذ توجيهاتهم بعين الاعتبار في تعديل الاستبانة ، تم استخدام العينة غير الاحتمالية القصدية وتم توزيع عدد (160) استبانة على مجتمع الدراسة المكون من المؤسسات الخدمية العاملة بولاية جنوب دارفور تحت الاشراف الشخصي للباحث وتم استرداد(140) استبانة صالحة للتحليل بنسبة بلغت (88%).

واشتملت الاستبانة على قسمين: **الجزء الأول:** يحتوى على عدد (6) فقرات تناولت المعلومات الشخصية لإفراد عينة الدراسة والمتمثلة في: النوع، العمر ، المسمى الوظيفي التخصص الاكاديمي، المؤهل العلمي، الخبرة العملية. أما الجزء الثاني فقد تضمن أسئلة من خلال (4) محاور و(15) فقرة والمتمثلة في متغيرات الدراسة. المتغير المستقل: وهو مرونة الموارد البشرية ويشتمل على ثلاثة ابعاد متمثلة في: (مرونة السلوك والمهارة والممارسة) ويشتمل هذا المحور على (12) فقرة . المتغير التابع: هو (التميز المؤسسي تميز القيادة) ويشتمل هذا المحور على (4) فقرات.

مقياس الدراسة:

كما تم قياس درجة الاستجابات المحتملة على الفقرات إلى تدرج خماسي حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale)، في توزيع اوزان اجابات أفراد العينة والذي يتوزع من اعلى وزن له والذي اعطيت له (5) درجات (أوافق بشدة) الى أدنى وزن له والذي اعطى له (1) (لأوافق بشدة) وبينهما ثلاثة اوزان . وقد تم إعداد الاستبيان قياساً على نموذج الدراسة والدراسات السابقة .

الأساليب الإحصائية المستخدمة : تشمل 1: / معدل الارتباط 2/ معامل الارتباط بيرسون 3/ الانحراف الخطى المتعدد 4/ الانحراف المعياري 5/ الوسيط 6/ تحليل الانحدار المتعدد.

نتائج الدراسة وتحليل البيانات الشخصية:

فيما يتعلق بالنوع نجد ان الذكور بلغت نسبتهم (56.1%) وهي اكبر نسبة يليها الاناث بنسبة (43.9%) وهي نسبة متقاربة ، كما اوضح التحليل توزيع مفردات العينة وفقا لمتغير العمر نجد أن الفئة العمرية اقل من 30 سنة شكلت نسبة (30.1%) ، بينما شكلت الفئة من 30 و اقل من 40 سنة نسبة بلغت (35.7%) وهي اكبر نسبة ، ثم الفئة من 40 و اقل من 50 سنة نسبة بلغت (20.8%)، واخيرا مثلت الفئة من 50 فأكثر نسبة (14%)، وكما اظهر التحليل توزيع مفردات العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة نجد أن نسبة (14.2%) اقل من 5 سنوات وان نسبة (17.8) من 5 و اقل من 10 سنوات وان نسبة (35.7%) 10 الي 15 وان نسبة (32%) 15 فأكثر ، في يتعلق بمسمى الوظيفة نجد أن نسبة (10.7%) مدير ، وان نسبة (0,7%) نائب مدير، ونسبة (43.6%) مدير ادارة وهي النسبة الاكبر، وان نسبة (35,7%) مشرف ، وان نسبة (0,3%)

وظائف اخري ، في مايتعلق بالتخصص الاكاديمي نجد أن نسبة (7, 8%) مصارف ، وان نسبة (15.1%) مصارف ونسبة (16%) حاسوب ونسبة(18,6%) تخصصات أخرى (24,4%) إدارة اعمال وهي النسبة الاكبر، فيما يتعلق بالمؤهل العلمي نجد أن نسبة(25%) قبل الجامعة، وان نسبة(51.4%) جامعي وهي النسبة الاكبرونسبة(23,5%) حاملي الدرجات العليا فوق الجامعية .

التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل (إدارة الجودة الشاملة):

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للنموذج حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغيرات الاستبانة، ويوضح الجدول (2) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للدراسة المكون من عدد من العبارات (4عبارة) .

الجدول (2) التحليل العاملي الاستكشافي لنموذج الدراسة

المتغيرات	العبارات	1	2	3	4
مرونة المهارات	a1	.846			
	a2	.797			
	a3	.790			
	a5	.623			
مرونة السلوك	b1		.849		
	b2		.723		
	b3		.720		
	b4		.630		
مرونة الممارسة	c1			.849	
	c2			.767	
	c3			.747	
	C6			.631	
تميز القيادة	L1	.789			
	L2	.781			
	L4	.695			
	L5	.654			
KMO		0.857			
الجذر الكامن		1416.795			
نسبة التباين		71.758			

المصدر إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2022

الاعتمادية بعد التحليل العاملي الاستكشافي لنموذج الدراسة :

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة ألفا (كرونباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي، إذا كان تقييم معامل ألفا كرونباخ أقرب إلي (1) يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير، ولاتخاذ قرار بشأن قيمة ألفا كرونباخ المطلوبة يتوقف ذلك على الغرض من البحث ففي المراحل الأولى من الأساسية تشير (Nunnally,1967) إلى أن المصدقية من (0.50-0.60) تكفي وأن زيادة المصدقية لا أكثر من 0.80 وربما تكون إسراف، أما (Hair et al, 2010) اقترح أن قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكثر من (0.70) ومع ذلك، يعتبر ألفا كرونباخ من (0.50) فما فوق مقبولة أيضًا في الأدب (Bowling,2009)، والجدول رقم (3) يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) بعد اجراء التحليل العاملي

الجدول (3) معامل الاعتمادية ألفا كرونباخ لعبارات الإستهيين بعد التحليل الاستكشافي

نوع المتغير	المتغيرات	عدد العبارات	Cronbach's alpha
المستقل	مرونة المهارات	4	0.764
	مرونة السلوك	4	0.816
	مرونة الممارسة	4	0.814
التابع	تميز القيادة	4	0.772

المصدر إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية 2202

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة :

الجدول (4) أدناه يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة :

جدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

إسم المتغير	نوع المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مرونة المهارات	مستقل	1.8642	.69332
مرونة السلوك	مستقل	1.7245	.66073
مرونة الممارسة	مستقل	1.6889	.52745
تميز القيادة	تابع	1.6100	.63868

المصدر إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022)

تحليل الارتباط : (person correlation):

اجري تحليل الارتباطات على بيانات الدراسة الميدانية للوقوف على الصورة المبدئية للارتباطات البينية بين متغيرات الدراسة. فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فان ذلك يعنى ان الارتباط قويا بين

المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية او عكسية ، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة اذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة اذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30) الى (0.70) و تعتبر العلاقة قوية اذا كان معامل الارتباط اكثر من (0.70) الجدول أدناه رقم (5) يوضح الارتباطات بين متغيرات الدراسة.

جدول رقم (5)

الارتباطات بين متغيرات الدراسة

Person's Correlation Coefficient for All Variables

المتغيرات	مرونة المهارات	مرونة السلوك	مرونة الممارسة	تميز القيادة
مرونة المهارات	1			
مرونة السلوك	.357**	1		
مرونة الممارسة	.524**	.434**	1	
تميز القيادة	.549**	.415**	.565**	1

المصدر إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022)

إختبار الفروض

تناقش هذه الجزئية نتائج اختبارات فرضيات الدراسة بعد التحليل العاملي للبيانات حيث يتناول هذا الجزء اختبار الفرضيات الرئيسية المتعلقة بالعلاقة بين المتغيرات المتبقية بعد إجراء التحليل العاملي والاعتمادية، كما هو موضح في جزئية الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، لقد تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد والذي يهدف إلى التعرف على تأثير أبعاد المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة .

اختبارالفرضية الرئيسية هناك علاقة ايجابية بين مرونة الموارد البشرية والتميز المؤسسي (تميزالقيادة)

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للتعرف على أثر بين مرونة الموارد البشرية و التميز المؤسسي (تميز القيادة) ، ومن خلال تحليل الانحدار تم التوصل إلى أنه توجد هناك علاقة ايجابية بين مرونة الموارد البشرية و التميز المؤسسي (تميز القيادة) حيث كانت قيم مستوى الدلالة اقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) في هذه الدراسة. وقد أشار اختبار F إلي أن نموذج الانحدار ذو دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (43.107) بمستوى دلالة (sig =0.000) وهي اقل من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05)، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار والمتمثلة في معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (0.714) مما يشير إلى أن 71% تقريبا من التغيرات في درجة التميز المؤسسي (تميز القيادة) تفسرها مرونة الموارد البشرية أي كلما زادت مرونة ادارة الموارد البشرية زاد التميز المؤسسي (تميز القيادة) وتبقى 29% تفسرها عوامل أخرى خارج موضوع الدراسة بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناجمة عن دقة اختيار العينة ودقة وحدات القياس وغيرها وهي عوامل عشوائية ترجع للصدفة وغير جوهرية .أما على مستوى العلاقة التفصيلية بين أثر مرونة الموارد البشرية و

التميز المؤسسي (تميز القيادة) فقد أشارت النتائج الموضحة في الجدول رقم (6) وهذه النتائج تجعل العلاقة مدعومة جزئيا كون مرونة السلوك لم تبلغ مستوى الدلالة المعتمد كما موضح في و الجدول رقم (6) التالي الذي يوضح الانحدار لمكونات مرونة الموارد البشرية .

جدول رقم (6)

نتائج تحليل العلاقة بين مرونة الموارد البشرية و التميز المؤسسي (تميز القيادة)

مستوى المعنوية: $p < 0.10$, $p < 0.05$, $p < 0.001$

المصدر إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2022)

ملخص اختبار نتائج الفرضيات :

المتغيرات	قيمة بيتا	مستوى المعنوية	النتيجة
مرونة المهارة	.440	.000	دعمت
مرونة السلوك	-.063	.265	لم تدعم
مرونة الممارسة	.200	.004	دعمت
النسب الإحصائية:			
R 2	0.510		
Adjusted R 2	0.498		
R 2 Δ	0.510		
F change	43.107		

من خلال اجراءات عملية التحليل الاحصائي لاختبار فرضيات الدراسة باستخدام اسلوب تحليل الانحدار المتعدد والذي يهدف إلى التعرف على تأثير أبعاد المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة ويتم الاعتماد على مستوى الدلالة (05.0) فاذا كانت قيم الدالة المحتسب اقل من مستوى المعنوية المعتمد فانه يتم قبول الفرضية البديلة.

عليه تم التوصل الى مجموعة النتائج تم تلخيصها كما موضح بالجدول رقم ادناه

الفرضية	نص الفرضية	P	النتيجة
الفرضية الرئيسية توجد علاقة تاثيرمن مرونة الموارد البشرية على التميز المؤسسي (تميز القيادة)			
1-1	يوجد تاثيرمن مرونة المهارة علي تميز القيادة	.000	دعمت
1-2	يوجد تاثير من مرونة السلوك على تميز القيادة	.265	لم تدعم
1-3	يوجد تاثير من مرونة الممارسة على تميز القيادة	.004	دعمت
مستوي دعم الفرضية			دعم جزئي

الجدول رقم (7) ملخص اختبار نتائج الفرضيات

المصدر : إعداد الباحثين من بيانات الدراسة 2020م

مناقشة النتائج :

تم اجراء التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات الدراسة بهدف اكتشاف العوامل التي تصف تلك المتغيرات ، ولاختبار الاختلاف بين العبارات التي تقيس كل متغير من المتغيرات ، حيث تم توزيع عبارات الاستبانة على متغيرات معيارية يتم فرضها وتوزع عليها العبارات التي تقيس كل متغير حسب انحرافها المعياري عن الوسط الحسابي ، بحيث تكون العلاقة بين المتغيرات داخل العامل اقوى من العلاقة مع المتغيرات في العومل الاخرى . وتم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (spss) في اجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي حيث تم التحليل لكل متغير على حده .

كما اعتمدت الدراسة في عملية التحليل الاحصائي للبيانات على اسلوب ، لقد تم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد والذي يهدف إلى التعرف على تأثير أبعاد المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة . لما يتمتع به هذا الاسلوب من عدة مزايا تتناسب مع طبيعة الدراسة في هذا البحث، وفيما يلي مناقشة للنتائج التي توصلت اليها الدراسة.

مستوى إدراك ابعاد مرونة إدارة الموارد البشرية :

اتضح من التحليل ان المؤسسات المصرفية تهتم مرونة إدارة الموارد البشرية فقد اظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل (مرونة الموارد البشرية) أنه يتكون من أبعاد (مرونة المهارة، مرونة سلوك ، مرونة ممارسة) ،وبعد مراجعة الادبيات السابقة التي تناولت المتغير الملاحظ ان معظمها تركز على هذه الابعاد لانه تعتبر من اقوي واحداث الابعاد واشمله في قياس مرونة إدارة الموارد البشرية كما اشارة اليه دراسة (sable ,et.al 2017) و دراسة (Ali Javed et al, 2017)، ودراسة (akatar mahood .2016) اخذ مرونة الموارد البشرية بابعاده مرونة ممارسة ، مرونة مهارة ومرونة سلوك . واختلفت مع دراسة (عواد الخلدني 2012م) تناول مرونة الموارد البشرية بابعاد النمو ، مرونة مناخ ومرونة سلوك . ، ويعزى هذا الاختلاف إلى الاختلافات ، المتمثلة في ثقافات وسياسات بمؤسسات الدول المتقدمة وكذلك القطاعات التي اجريت فيه الدراسات فالمديرين بمؤسسات القطاع المصرفي قد تكون نظرتهم للمفاهيم التي طرحت مختلفة عن مؤسسات القطاعات الأخرى ، كما ادراك ووعي المجتمعات لمرونة ادارة الموارد البشرية في تلك الدول يختلف تماما عن الدول النامية وهو ما اثبتته الدراسة ان واقع مرونة الموارد البشرية يقاس بثلاثة ابعاد فقط وما يعتبر اسهام للمعرفة .

4-5 العلاقة بين مرونة ادارة الموارد البشرية والتميز المؤسسي (تميز القيادة).

أظهرت النتائج من واقع تحليل البيانات وجود أثر مباشر لمرونة الموارد البشرية من خلال بعد المهارة والسلوك علي تميز القيادة ، تطابقت نتيجة الدراسة مع دراسة (رجا، 2020م) والتي توصلت الي ان هناك ارتباط ايجابي جزئى ومعنوي بين مرونة الموارد البشرية والاداء الابداعي . اما دراسة (عادل 2018م) اشارت الي الان وظيفة مرونة الموارد البشرية تشكل ركيزة اساسية للمؤسسات وان المؤسسات التي تتوافر فيه مرونة موارد بشري تتمتع بمزايا ابداعية. ودراسة (الشمري، 2017) ودراسة (الشروقي، 2018) وجدا ان هنالك علاقة بين مرونة الموارد البشرية والتميز المؤسسي. وهو ما أكدته نظرية الموارد ان الموارد غير الملموسة كمرونة الموارد

البشرية يمكن ان تقود الي تميز في المنظمة كتميز القيادة والخدمات في هذا الجانب نجد ان هنالك تتطابق بين النظرية والواقع ، هذا التتطابق يؤكد ان حرص المؤسسة على استقلال مرونة الموارد البشرية في إنجاز العمل يعمل على تلبية الاحتياجات فيه يعتبر واحد من الادوات القادرة على تحقيق تميز في التنظيم . بينما اظهرت نتائج الدراسة بأنه لا توجد علاقة ذات تأثير معنوي بين مرونة الموارد البشرية بعد السوك على تميز القيادة. وهذا مؤشر الى ان مرونة الموارد البشرية كواحدة من ادوات التميز والتي تعتبر اهم العوامل غير المادية ذات بعد إستراتيجي للتنافس قد لا تشكل اساس علي خلق التميز في تقديم الخدمات التي تقدمها المؤسسات محل الدراسة، قد يرجع السبب لعوامل اخري قادرة علي خلق التميز المؤسسي وهوما اشارة اليه نظرية الموارد، وهذه النتائج لا تتطابق مع دراسة (رجاء، 2020م) التي اشارة الي وجود علاقة قوية بين مرونة الموارد البشرية والاداء الابداعي ودراسة دراسة (عادل 2018م) اشارت الي الان وظيفة مرونة الموارد البشرية تشكل ركيزة اساسية للمؤسسات وان المؤسسات التي تتوافر فيه مرونة موارد بشري تتمتع بمزايا ابداعية ودراسة (akatar mahood 2016). التي درست مرونة الموارد البشرية واثره علي اداء الموظفين ، ويعزى هذا الاختلاف إلى اختلاف طبيعة الدراسة ، المتمثلة في ثقافة وسياسات المؤسسات بالدول المتقدمة ، كما ادراك ووعي المؤسسات مرونة الموارد البشرية في تلك الدول يختلف تماما عن الدول النامية .

إسهامات الدراسة:

اولاً: مضامين الدراسة النظرية:

هذه الدراسة تساهم في اثراء ادبيات البحث العلمي بالكشف عن مجموعة من العلاقات بين متغيراتها حيث قامت باختبار علاقة مرونة ادارة الموارد البشرية والتميز المؤسسي ، تأتي الأهمية النظرية لهذه الدراسة خلال معرفة الدور الذي تسهم به مرونة ادارة الموارد البشرية والتميز المؤسسي في المؤسسات المصرفية والتعرف على متغيرات الدراسة، والمؤثرات المنصبة عليها وأظهرت النتائج اشارة نتائج الدراسة الي ان مؤسسات القطاع المصرفي بولاية جنوب دارفور - مدينة نيالا تطبق مستويات مرونة ادارة الموارد البشرية (مرونة المهارة، مرونة سلوك ، مرونة ممارسة). وايضاً أوضحت نتائج الدراسة وجود أثر مباشر لمرونة ادارة الموارد البشرية من خلال بعد المهارة والسلوك علي تميز القيادة و عدم وجود أثر مباشر لمرونة ادارة الموارد البشرية بعد السوك على تميز القيادة .

ما يعد اضافة جديدة واسهام للمعرفة ، كما اختبرت الدراسة نظرية المنشاء القائمة على الموارد (RBV) لتفسير متغيرات الدراسة وهو يعد اضافة واسهام للمعرفة.

ثانياً: مضامين الدراسة التطبيقية :

هذه الدراسة تبين لمتخذي القرار مدى أهمية موضوع الدراسة للمنظمات الذي يكشف مدى اهمية مرونة ادارة الموارد البشرية التي تعتبر موردا اساسيا في المنظمات لانه تقود الي بلورة وخلق التميز الفعال للمنظمة. نتائج هذه الدراسة قد تكون مفيدة للممارسين بالمؤسسات المصرفية خاصة عندما توخذ نتائجها في الحسبان ، حيث يمكن الاستفادة من نتائجها في معرفة أكثر عوامل المكونة لمرونة ادارة الموارد البشرية من واقع التطبيق بهذه المؤسسات المؤثرة على التميز المؤسسي بالمؤسسات المصرفية وبالترتيب وبالتالي تشكل دراسة هذه العوامل

فرص يستفاد منها في المؤسسات محل الدراسة.

محددات الدراسة:

إسوة ببقية الدراسات السابقة فان مجال البحث في الدراسات النظرية لاتحده ثوابت فعليه هذه الدراسة بها أوجه قصور تعتبر بمثابة محددات للدراسة وتتمثل في تناولها لقطاع خدمي محدود وهو المؤسسات المصرفية ، بالتركيز على .بعض(المؤسسات المصرفية العاملة بولاية جنوب دارفور مدينة نيالا) في القطاع المصرفي مما يحد من إمكانية تعميم نتائج الدراسة على باقي القطاعات. كما ان الدراسة لم تستخدم علاقات اكثر عمق واكتفت بدراسة المتغيرين بشكل .و ايضاً تم استخدام الاستبيان لجمع بيانات العينة وفيه تم الاعتماد على نوعية الأسئلة المغلقة والتي لا تسمح للمبحوث الإجابة على أسئلة الاستبيان حسب نمطه وأسلوبه الشخصي وحصره في عدد من الإجابات المحددة مسبقاً.

مقترحات لبحوث مستقبلية:

عليه يمكن إجراء المزيد من الدراسات بنفس المتغيرات ولكن في قطاعات اخرى لتعميم النتائج ، حتى يمكن تعميم النتائج بصورة أفضل، أو وإجراء دراسات في مجالات أخرى ومتغيرات مختلفة ، لم تتطرق إليها الدراسة الحالية ، كادارة المعرفة ، الادارة بالاهداف ،إدارة التغير، الادارة اللوجستية ... وغيرها .في قطاع المؤسسات الخدمية وايضا تطبيق نفس متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة مع متغيرات وسيطة ومعدلة كالثقة التنظيمية ، والثقافة التنظيمية لدراسة مدى تأثيرها على العلاقة بينها .

المراجع العربية:

1. محمد الزيدان ، اتجاهات العاملين نحو اتصالات الاعمال في شركات الاتصالات في الاردن ، جامعة محمد بو ضيف ، المسيلة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التصير ، الجزائر ، رسالة لنيل الدكتوراة 2015م ، منشورة .
2. احمد مخلوف ، مرونة الموارد البشرية ودورها في منظمات الاعمال ، رسالة لنيل درجة الدكتوراة ،محاسبة ، تخصص معايير محاسبة دولية ، جامعة الجزائر ، منشورة 2009م.
3. احمد مخلوف الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية ودورها في تطوير منظمات الاعمال . رسالة لنيل درجة الدكتوراة ، محاسبة ، تخصص معايير محاسبة دولية ، جامعة الجزائر، رسالة منشورة ، 2009م .
4. جبر، عبد الرحمن (2102) ، الإبداع الإداري وأثره على الأداء الوظيفي – دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير منشورة مقدمة في إدارة الأعمال بكلية التجارة بالجامعة الإسلام في غزة.
5. خالد سعد عائض العتيبي ، اتجاهات الطلاب والطالبات نحو مرتكبي الجرائم ، مدينة الرياض ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الاجتماعية ، تخصص رعاية صحة نفسية ، للحصول علي درجة الدكتوراة 2004م.

6. روان بلسم عبد الشريف . اثر المرونة الاستراتيجية في العلاقة بين التعليم والاستراتيجي وتحقيق الميزة التنافسية في شركات التأمين الاردنية . جامعة الشرق الاوسط ، دراسة لنيل درجة الماجستير في ادارة الاعمال 2015م
7. فاتن نهاد جواد ، تاثير المناخ الابداعي للاداء المتميز خلال ادارة الذات ، دراسة الجامعة المستنصرية ، كلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية ، العراق ، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في ادلة الاعمال ، رسالة منشورة 2015م رقم . 6341
8. فدوي عبد المجيد عبيدات ، اتجاهات العاملين نحو اداء وحدات شؤون الموظفين في المؤسسات العامة بالاردن ، الجامعة الاردنية ، كلية الدراسات العليا ، كلية ادارة الاعمال الجامعة الاردنية ، الموسوعة الشاملة ، رسالة منشورة علي WWW.ISLAMPORT.COM لنيل درجة الماجستير المحاسبية .
9. همشري،عمر . " معوقات الإبداع الإداري لدى العاملين في المكتبات المتخصصة بالأردن" رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية ، عمان ، 1994م.
10. اكرم عبد المجيد واخرون ، اثر وظائف ادارة الموارد البشرية في الابداع التنظيمي كما يراها العاملون في شركة الاتصالات الاردنية ، دراسة حالة ، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، المجلد 6 العدد4 ، ص19. 2016م
11. حسن وليد حسين ، اثر المرونة الاستراتيجية لمنظمات الاعمال في ترشيد قراراتها الاستراتيجية ، مجلة المنصورة ، العدد25 ، 2016م.
12. خالد عبد الرحيم ، ادارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ط2 ، عمان الاردن ص37.35 2005 (كتاب)
13. وائل محمد صبحي ادريس ، اختبارالمرونة الاستراتيجية كوسيط لعلاقة عدم التاكيد البيئي باتخاذ القرارات الاستراتيجية . دراسة عينة بشركة تصنيع ادوية بالاردن ،المجلة العربية للادارة مجلد 33، العدد 1، يونيو 2013 .
14. الشيباني، زينة كاظم دخيل، 2015 " تأثير مقدرات الموارد البشرية في الأداء المتميز : الدور الوسيط لأدوار الموارد البشرية (دراسة تحليلية لآراء أعضاء مجالس الكليات في بعض الجامعات الحكومية العراقية)" رسالة ماجستير، جامعة القادسية، كلية الادارة والاقتصاد.
15. محمد، اثير عبدالله، 2013 "تأثير مرونة الموارد البشرية الاستراتيجية في تحسين الأداء التشغيلي" دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين والمهندسين والفنيين في مديرية محطة كهرباء جنوب بغداد الغازية/الثانية، جامعة بغداد، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد8، العدد23، الفصل2.

المراجع الاجنبية:

1. Alibakhshi.N&Mahmoudi.G,2016 "The relation between flexibility of human resources and performance indexes of selected hospitals of Tehran Medical Sciences University" International Journal of Medical Research & Health Sciences,vol.5, on12, Pp349-355
2. Alonsoa.A, Kintanaa.M,Olaverrib.C&Arribasa.E, 2014 "Manufacturing flexibility and advanced human resource management practices"Production Planning & Control, Vol. 25, No. 4, 303–317,

3. Bal.P.M&Lange.A,2014 "From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,PP1-29
4. Beheshtifar.M&Moghadam.M, 2011" studying the competency-related models in succession planning", *European journal of economics, finance and administrative sciences*, No 34 , pp.144-121 .
5. Cheng.Q,Tian.Y&Su.Y, 2008"Comparative Study on the Human Resource Flexible Management of Manufacturing Enterprises by AHP" *IEEE*, PP1-4
6. Devaraj.S&Kohli.R, 2003 "Performance Impacts of Information technology: Is actual usage the missing link?" *Management Science, Electronic* ,Vol. 49, No. 3,pp. 273–289.
7. Freed. A, Hyatt, Papachristou.A &Papalexandris.N, 2012 "Greek HRM: Building the Critical Competencies" *The RBL Group and the Ross School of Business, University of Michigan*, PP1-7.
8. Jin Chen.J&Weizi Li.W,2015 "The Relationship between Flexible Human Resource Management and Enterprise Innovation Performance: A Study from Organizational Learning Capability Perspective" *International Federation for Information Processing*, pp. 204–213.
9. Long.C& Ismail. Wan, 2008" human resource competencies : a study of the hr professionals in manufacturing firms in Malaysia" *International Management Review* , Vol.4, No. 2 , pp.65-76
- 10.March.S&Smith.G,1995" Design and natural science research on information technology " *Decision Support Systems* 15, pp.251-266.
- 11.Martín.I,Puig.V,Tena.A&Llusar.J,2008"Human Resource Flexibility as a Mediating Variable Between High Performance Work Systems and Performance" *Journal of Management*, Vol. 34 No. 5,PP 1009-1044
- 12.Michel.R& Michel.c,2012 "Faculty satisfaction and work-family enrichment: The moderating effect of human resource flexibility" *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46, pp5168 – 5172
- 13.Rekers.M, 2013" hr competencies : a contingency approach a quantitative study into business context factors influencing hr competencies", *Master thesis* , University Of Twente.
- 14.Ruel.H, Bondarouk.T, Velde.M, 2007 "The Contribution of e-HRM to HRM effectiveness: results from a quantitative study in dutch ministry", *Employee Relation* ,Vol.(29), Issue(3), pp 280-291.
- 15.Salvador.P.D,1997 "Staffing and Human Resources Flexibilities in the Spanish Public Services" *University Carlos III Madrid (Spain)*,PP46-56.
- 16.Sánchez.A,Pérez.M,Carnicer.P&Jiménez.M,2007 "Telework, human resource flexibility and firm performance"*Journal compilation*, PP208-223
- 17.Selmer.J&Chiu.R, 2004 "Required human resources competencies in the future: a framework for developing HR executives in Hong Kong" *Journal of World Business* 39, PP324–336
- 18.Ulrich .D, Younger .J, Brockbank .W &Ulrich .M. 2012 "HR Talent and the New HR Competencies" *The RBL Group. Strategic HR Journal* , vol.11, no.4, pp1-7.
- 19.Ulrich .D, Younger .J, Brockbank .W &Ulrich .M.,2009 " HR transformation", *TMTC Journal of Management*.

- 20.Ulrich .D, Younger .J, Brockbank .W &Ulrich .M.,2011 "The New HR Competencies: Business Partnering from the Outside-In" The RBL Group.
- 21.Ulrich .D, Younger .J, Brockbank .W &Ulrich .M.,2012 " the future is now: hr competencies for high performance", The RBL Group , Michigan M. Ross School of Business.
- 22.Ulrich .D, Younger .J, Brockbank .W&Ulrich .M 1 ,2011 "The State of the HR Profession" The RBL Group, Human Resource Management Journal, PP 1-22.
- 23.Ulrich .D, Younger .J, Brockbank .W&Ulrich .M, 2009 "Human Resource Competencies" Rising to Meet the Business Challenge, The RBL Group.
- 24.Ulrich.D, Brockbank.W, Johnson.D & Younger.J, 2007 "Human Resource Competencies: Responding to Increased Expectations" Employment Relations Today Journal, VOL.34, NO.3, PP.1-12
- 25.yu.Z&weinan.L,2011 "Study on the flexible human resource management in the enterprises in new economic era"IEEE, School of Management, Hubei University of Technology, PP747-750.
- 26.Zolin.R, Kuckertz.A&Kautonen.T,2011 "Human resource flexibility and strong ties in entrepreneurial teams" Journal of Business Research 64, PP1097–1103

عنوان البحث

الجن بين الإسلام والنصرانية

دراسة عقديّة مقارنة

د. مها حسب الرسول عبد الله شكيري¹

¹ جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية

بريد الكتروني: mahashekary@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj457>

تاريخ القبول: 2023/04/09م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

يهدف البحث إلى التعرف على أصل من أصول الدين الإسلامي وهو مفهوم الجن في الإسلام والنصرانية. وانتظم البحث في سبعة مباحث، بيّن الأول مفهوم الجن في الإسلام، وأشار الثاني إلى أسماء الجن في كتب اللغة، وكشف الثالث عن الأدلة الدالة على وجود الجن، وأفصح الرابع عن مراتب وأوصاف الجن، واستعرض الخامس الجن عند النصارى، واشتمل السادس على أعمال الجن في الأسفار النصرانية، ووضح المبحث السابع جزاء الجن في النصرانية. وأهم ما توصل إليه البحث اتفاق جميع الأديان السماوية حول وجود الجن مع اختلافهم في بعض الأمور التفصيلية، كما أنه لا مجال لمعرفة الجن إلا بنصوص الكتاب والسنة، وأهم ما أوصى به البحث الاهتمام بدراسة الأديان والأبحاث التي تتناول الكشف عن الغموض الذي يحيط بالديانة النصرانية.

الكلمات المفتاحية: الإسلام، الجن، النصارى.

RESEARCH TITLE

**JINN BETWEEN ISLAM AND CHRISTIANITY
A COMPARATIVE NODAL STUDY****Dr. Maha Hasab Al-Rasoul Abdullah Shekari¹**

¹ King Khalid University, Kingdom of Saudi Arabia
Email: mahashekary@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj457>

Published at 01/05/2023**Accepted at 09/04/2023****Abstract**

The research aims to identify one of the origins of the Islamic religion, which is the concept of jinn in Islam and Christianity. The research was organized in seven sections, the first explained the concept of jinn in Islam, the second referred to the names of jinn in language books, the third revealed evidence of the existence of jinn, the fourth disclosed the ranks and descriptions of jinn, the fifth reviewed the jinn among Christians, and the sixth included the works of jinn in The Christian travels, and the seventh topic clarified the punishment of the jinn in Christianity.

The most important findings of the research are the agreement of all the heavenly religions on the existence of the jinn with their differences in some detailed matters, and there is no way to know the jinn except in the texts of the Book and the Sunnah

Key Words: Islam, Jinn, Christians.

المقدمة

إن الحمد لله، نحمده وتستعينه ونستغفره ونستهديه، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له ومن يضل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمداً عبده ورسوله.

فلقد خلق الله تعالى الخلق، وخلق الخير والشر، وأرسل الرسل للناس تعلمهم وترشدهم إلى الخير، وخلق الله إبليس، وقد كان من الجن ففسق عن أمر ربه، وأقسم لربه ليغوين بني آدم، وطلب من ربه تعالى أن ينظره إلى يوم الدين، وقد كان له ذلك.

وإبليس اللعين حرص من أول الأمر على معرفة طبيعة آدم وبنيه حتى يسهل عليه إغواءهم فقد روى الإمام مسلم من حديث أنس رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: (لما صورَّ الله آدم في الجنة تركه ما شاء الله أن يتركه، فجعل إبليس يُطيفُ به، ينظر ما هو، فلما رآه أجوفَ عَرَفَ أَنَّهُ خُلِقَ خَلْقًا لَا يَتَمَالَكُ) (1). قال النووي في شرح الحديث قوله صلى الله عليه وسلم (جعل يطيف به) قال اهل اللغة طاف بالشيء يطوف طَوْفًا وطَوَافًا وَأَطَافَ يُطِيفُ إِذَا اسْتَدَارَ حَوَالِيهِ قَوْلُهُ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (فَلَمَّا رَأَهُ أَجُوفًا) علم أَنَّهُ خُلِقَ خَلْقًا لَا يَتَمَالَكُ. وقيل الأَجُوفُ هو صَاحِبُ الجُوفِ وقيل هو الذي داخله خال ومعنى لَا يَتَمَالَكُ لَا يَمْلِكُ نَفْسَهُ وَيَحْبِسُهَا عَنِ الشَّهَوَاتِ وَقِيلَ لَا يَمْلِكُ دَفْعَ الوَسْوَاسِ عَنْهُ وَقِيلَ لَا يَمْلِكُ نَفْسَهُ عِنْدَ الغَضَبِ وَالمراد جنس بني آدم (2).

وحتى ينجح المؤمنون من الإفلات من إبليس وجنوده ينبغي أن يتعرفوا عليه وعلى خلقه هو وذريته، أسماءهم وصفاتهم وكيفية الوقاية منهم، ولا يتسنى ذلك إلا من خلال القرآن الكريم والسنة النبوية وأيضاً نسعى في هذه المقالة لدراسة رؤية النصارى حول الجن، بنظرة إجمالية مختصرة، مع الاعتماد على المصادر الأصلية لكل دين. أسباب اختيار الموضوع:

التعرف إلى مفهوم عالم الجن في الإسلام والنصرانية من حيث أصل الخلقة، ورتبهم، وأسمائهم، وأهم الأعمال التي يقومون بها، ومقارنة ذلك بالديانة النصرانية بالرجوع إلى العهد الجديد من الكتاب المقدس، وإلى تفاسيرهم للكتاب المقدس، ومقارنة كل ذلك بما ورد في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة الموضوع في أنه يتناول عدداً من المسائل التي لها أصل عقدي في الدين والتدين. وقد يكون مدخلاً أساساً للدعاة المسلمين في دعوة أصحاب الديانات الأخرى وأن التصديق بالغيبيات عند المسلمين من كمال الإيمان قال تعالى: (الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ) (3). ثم أن هنالك سبباً آخر هو الوقوف على عقيدة النصارى في الجن ومدى إيمانهم بهم، وهل يؤمن النصارى بأن هناك جن مسلم موحد ام كلهم أشرار عندهم.

¹ - صحيح مسلم، ج4/ص2016 حديث رقم 2611، كتاب البر والصلة والآداب، باب خلق الإنسان خلقاً لا يتمالك، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت.

² - صحيح مسلم بشرح النووي 126/16.

3 - البقرة الآية: 3.

أهداف الدراسة:

- دراسة الأدلة القرآنية والسنة النبوية دراسة متأنية، من خلال تناول النصوص الدالة على إثبات الجن والاستفادة منها.
- كونه يناقش موضوعاً حيويًا من الموضوعات الإيمانية الغيبية المهمة في حياة الإنسان.
- إثراء موضوع مقارنة الأديان لاحتياج الإنسان المعاصر لهذا العلم بعد أن أصبحت ثورة المعلومات تتدفق من كل اتجاه.
- إظهار التحريف الذي طال النصرانية والعمل على دراسة الأديان دراسة علمية نقدية لصد تيارات التبشير النصراني الجارفة.

فروض الدراسة:

1. نظرة الإسلام إلى الأديان السماوية السابقة وإقرار أنها وحي من السماء.
2. الإسلام كاشف للتحريف الذي لحق بالنصرانية.
3. الجن من مخلوقات الله تعالى ولها خصوصيات.
4. تأثير الجن على عقائد الناس وإراداتهم وأعمالهم.
1. موقف الإسلام من الاعتقادات الغيبة المحرفة.

منهج الدراسة:

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي إضافة للمنهج التاريخي والمنهج المقارن. تتكون خطة البحث من مقدمة، أهمية البحث، أهداف البحث، مشكلة البحث، أسئلة البحث، منهج البحث.

وجاءت هذه الدراسة على النحو التالي:

- المبحث الأول: مفهوم الجن في الإسلام.
- المبحث الثاني: أسماء الجن في كتب اللغة.
- المبحث الثالث: الأدلة الدالة على وجود الجن.
- المبحث الرابع: مراتب وأوصاف الجن.
- المبحث الخامس: الجن عند النصارى.
- المبحث السادس: أعمال الجن في الأسفار النصرانية.
- المبحث السابع: جزاء الجن في النصرانية.
- الخاتمة: وتشتمل على أهم النتائج والتوصيات

فهرس المصادر والمراجع

المبحث الأول: مفهوم الجن في الإسلام**تعريف الجن:**

هم نوع من الأرواح العاقلة، المريدة، المكلفة على نحو ما عليه الإنسان، مجردون عن المادة، مستترون عن الحواس، لا يرون على طبيعتهم، ولا بصورتهم الحقيقية، ولهم قدرة على التشكل، يأكلون، ويشربون،

ويبتاعون، ولهم ذرية، محاسبون على أعمالهم في الآخرة، قال الله تعالى: (وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ)⁽⁴⁾. وعالم الجن كعالم الملائكة من حيث إنه غيب يجب الإيمان به مع الاختلاف في أصل الخلق، فالملائكة خلقت من نور، والجان خلق من نار، والملائكة لا يأكلون، ولا يشربون، ولا يتناسلون، ولا يعصون الله ما أمرهم، ويفعلون ما يؤمرون، بخلاف الجن فإنهم يأكلون ويشربون، ولهم ذرية، منهم العصاة، ومنهم الصالحون، فهما عالمان محجوبان عنا لا تدركهما أبصارنا، ولكنهما عالمان مختلفان في أصلهما وصفاتهما، ولفظ الجن ورد في القرآن الكريم في تسعة وخمسين موضعاً⁽⁵⁾ الجن: ضد الإنس، وسميت بذلك لأنها تتقى ولا ترى⁽⁶⁾. قال تعالى: (إِنَّهُ يَرَاكُمْ هُوَ وَقَبِيلُهُ مِنْ حَيْثُ لَا تَرَوْنَهُمْ)⁽⁷⁾.

المبحث الثاني: أسماء الجن في كتب اللغة

إبليس: ذكر بعض العلماء أن إبليس اسم عربي، على وزن إفعيل، مشتق من الإبلاس، وهو الإبعاد من الخير، أو اليأس من رحمة الله⁽⁸⁾.

والإبلاس معناه في اللغة: القنوط وقطع الرجا من رحمة الله تعالى، وقيل الانكسار والحزن، يقال أبلس فلان إذا سكت غماً وحزناً⁽⁹⁾.

الشیطان: ذكر جماعة من أهل اللغة أن الشيطان نونه أصلية على وزن فيعال مشتق من شطن: أي بعد، فهو بعيد بطبعه عن طباع البشر، وبعيد بفسقه عن كل خير، وشيطان وتشيطان، صار كالشيطان وفعل فعله، فالشيطان مخلوق من النار كما دل عليه القرآن الكريم، وكونه من ذلك اختص بفرط القوة والحمية الذميمة وامتنع من السجود، والشيطان ضرب من الحيات قبيح الخلق⁽¹⁰⁾.

المبحث الثالث: الأدلة الدالة على وجود الجن

القول الحق المبين في هذه المسألة أن الجن عالم ثالث غير الملائكة والإنس وأنهم مخلوقات عاقلة وواعية ومدركة وأنهم عباد لله مكلفون ومقهورون ومأمورون ومنهيون بأوامر الشرع ومن أنكر أصل وجودهم أنكر آيات صريحة وأحاديث صحيحة ويكفر بإنكاره ما ثبت قطعياً بالأدلة الصحيحة والصريحة إذا توفرت فيه الشروط وانتفت عنه الموانع.

4 - الذاريات: الآية 56.

5 - انظر الفهرس الموضوعي لآيات القرآن الكريم، محمد عوض العايدى، مركز الكتاب للنشر، ج2/ص950-954، معجم الإعلام والموضوعات في القرآن الكريم، عبد الصبور مرزوق، ط1، 1415 هـ، 1995 م، دار الشروق ج1/473 ص476.

6 - انظر لسان العرب، لابن منظور، ج13/ص92 والصاحح، للجوهري ج5/ص2093، والقاموس المحيط، للفيروز آبادي ط1، 1420 هـ - 1999 م ج4/ص195-196، مفردات الفاظ القرآن، الحسين بن محمد بن المفضل، دار الفكر المعاصر، بيروت 1999 م، المعروف بالرغاب الأصفهاني المتوفي 503 هـ ضبطه وصححه وخرج آياته وشواهد، إبراهيم شمس الدين، الطبعة الأولى 1418 هـ - 1997 م دار الكتب العلمية بيروت لبنان ج1/ص111-112.

7 - الأعراف: الآية 27.

8 . لسان العرب لابن منظور، ج6/ص29، وتفسير الطبري، ج1/ص509، وتفسير روح المعاني، ج1/ص229.

9 - تاج العروس من جواهر القاموس، محب الدين أبي الفيض السيد محمد مرتضى الحسيني الواسطي الزبيدي، دراسة تحقيق على شبيري، دار الفكر، ج8/ص28-29، وكتاب معجم متن اللغة، الشيخ أحمد رضا، دار مكتبة الحياة، بيروت 1380 هـ 1960 م ج5/ص27.

10 - لسان العرب، لابن منظور، ج13/ص238 ومعجم مفردات ألفاظ القرآن، للأصفهاني ج1/ص161 وشمس العلوم، نشوان سعيد اليماني، ج6/ص3465.

ومن الأدلة الدالة على وجود الجن التالي:

1. النصوص القرآنية: ذَكَرَ اللهُ تَعَالَى الْجِنَّ فِي مَوَاضِعَ عَدِيدَةٍ مِنْ كِتَابِهِ الْكَرِيمِ. تقرر وجود الجن كقوله تعالى: (قُلْ أُوحِيَ إِلَيَّ أَنَّهُ اسْتَمَعَ نَفَرٌ مِنَ الْجِنِّ فَقَالُوا إِنَّا سَمِعْنَا قُرْآنًا عَجَبًا⁽¹¹⁾).

2. المشاهدة والرؤية: كثير من الناس في عصرنا وقبل عصرنا شاهد شيئاً من ذلك، وإن كان كثير من الذين يشاهدونهم ويسمعونهم لا يعرفون أنهم جنّ؛ إذ يزعمون أنهم أرواح، أو رجال الغيب، أو رجال الفضاء. وأصدق ما يروى في هذا الموضوع رؤية الرسول صلى الله عليه وسلم للجن، وحديثه معهم، وحديثهم معه، وتعليمه إياهم، وتلاوته القرآن عليهم. إذا كان الإنسان لا يرى الجن فإنّ بعض الأحياء يرونهم كالحمار والكلب، ففي الصحيحين عن أبي هريرة رضي الله عنه: أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: (إذا سمعتم صياح الديكة، فاسألوا الله من فضله، فإنها رأت ملكاً، وإذا سمعتم نهيق الحمار، فتعوذوا بالله من الشيطان، فإنه رأى شيطاناً)⁽¹²⁾. ورؤية الحيوان لما لا نرى ليس غريباً، فقد تحقق العلماء من قدرة بعض الأحياء على رؤية ما لا نراه، فالنحل يرى الأشعة فوق البنفسجية، ولذلك فإنه يرى الشمس حال الغيم، والبومة ترى الفأر في ظلمة الليل البهيم⁽¹³⁾.

3. رسالة النبي محمد صلى الله عليه وسلم إلى الإنس والجن: أجمع جميع المسلمين أنّ نبيّنا صلى الله عليه وسلم مرسل إلى الجن والإنس معاً، وأنّه بلّغ الرسالة لمن استطاع أن يبّلّغه من الجنسين، يقول ابن تيمية: " وهذا أصل متفق عليه بين الصحابة والتابعين لهم بإحسان وأئمة المسلمين، وسائر طوائف المسلمين: أهل السنة والجماعة، وغيرهم. يدل على ذلك تحدي القرآن الجن والإنس، (قُلْ لئن اجتمعت الإنس والجن على أن يأتوا بمثل هذا القرآن لا يأتون بمثله ولو كان بعضهم لبعض ظهيراً)⁽¹⁴⁾ ، وقد سارع فريق من الجن إلى الإيمان عندما استمعوا القرآن⁽¹⁵⁾.

وقال ابن تيمية: "يجب على الإنسان أن يعلم أن الله عز وجل أرسل محمداً صلى الله عليه وسلم إلى جميع التقاليد: الإنس والجن وأوجب عليهم الإيمان به وبما جاء به، وطاعته، وأن يحلوا ما أحله الله ورسوله، وأن يوجبوا ما أوجبه الله ورسوله، ويحبوا ما أحبه الله ورسوله، ويكرهوا ما كرهه الله ورسوله، وأن كل من قامت عليه الحجة برسالة محمد صلى الله عليه وسلم من الإنس والجن

فلم يؤمن به استحق عقاب الله كما يستحقه أمثاله من الكافرين الذين بعث إليهم الرسول"⁽¹⁶⁾.

الخلاصة: أنه لم يبعث إلى الجن رسل منهم، بل الرسل من الإنس فقط، وهم رسل الله، والنذر من الجن وهم رسل الرسل، وأجمعوا على أن نبينا محمداً صلى الله عليه وسلم بعث للجن والإنس، قال ابن القيم: (لما كان الإنس

¹¹ - الجن الآية 1.

¹² - صحيح البخاري، كتاب بدء الخلق، باب خير مال المسلم، رقم (3303) ج6/ص350.

¹³ - عالم الجن والشياطين، عمر الأشقر، ط1، جامع الكتب الإسلامية، ص6.

¹⁴ الإسراء الآية: 88.

¹⁵ مجموع الفتاوى، ابن تيمية، ج19/ص9.

¹⁶ مجموع الفتاوى، ابن تيمية، ج19/ص9-10.

أَكْمَلَ مِنَ الْجِنِّ وَأَتَمَّ عَقُولًا أزدادوا عليهم بثلاثة أصنافٍ آخرَ لَيْسَ شَيْءٌ مِنْهَا لِلْجِنِّ، وَهُمْ: الرُّسُلُ، وَالْأَنْبِيَاءُ، وَالْمَقْرَبُونَ، فَلَيْسَ فِي الْجِنِّ صِنْفٌ مِنْ هَؤُلَاءِ، بَلْ حَلِيَّتُهُمُ الصَّلَاحُ⁽¹⁷⁾.

المبحث الرابع: مراتب وأوصاف الجن

أولاً: مراتب الجن

وقال ابن عبد الله: الجن عند أهل الكلام والعلم باللسان على مراتب: (الجن عند أهل الكلام منزلون على مراتب، فإذا ذكروا الجن خالصا قالوا: جني، وإذا أرادوا أنه ممن يسكن مع الناس في البيوت قالوا: عامر، ويجمع على عمار، وإن كان ممن يعرض للصبيان قالوا: أرواح، وإذا خبث فهو شيطان، وإذا زاد على ذلك فهو مارد، وإذا زاد على ذلك قالوا: عفريت، وكبير الجن يقال له إبليس)⁽¹⁸⁾

وقد ثبت وجود الجن بالقرآن والسنة والإجماع، فلا مجال لإنكاره، ومن أنكر الجن فقد كفر، بل ولا مجال لإنكار قدرتهم على التشكل في صور كذا وكذا، قال تعالى: ﴿وَإِذْ زَيَّنَّا لَهُمُ الشَّيْطَانَ أَعْمَالَهُمْ وَقَالَ لَا غَالِبَ لَكُمْ الْيَوْمَ مِنَ النَّاسِ وَإِنِّي جَارٌّ لَكُمْ فَلَمَّا تَرَآتِ الْفِتْنَانَ نَكَصَ عَلَى عَقْبَيْهِ وَقَالَ إِنِّي بَرِيءٌ مِنْكُمْ إِنِّي أَرَى مَا لَا تَرَوْنَ إِنِّي أَخَافُ اللَّهَ وَاللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ⁽¹⁹⁾﴾.

وفي الحديث (إن بالمدينة نفراً من الجن قد أسلموا، فمن رأى شيئاً من هذه العوامر فليؤذنه ثلاثاً، فإن بدا له بعد فليقتله فإنه شيطان)⁽²⁰⁾.

وقد قال عمر-رضي الله عنه -: (إن أحدا منهم لا يستطيع أن يتغير عن صورته التي خلقه الله عليها، ولكن لهم سحرة كسحرتكم، فإذا رأيتم ذلك فادنوا). ولابن عابدين قوله بقدرتهم على التشكل، وهذا التشكل كما يقول ثابت بالأحاديث والآثار والحكايات. واتفق العلماء على أن الجن أغلبيتهم يوجدون في مواضع المعاصي والنجاسات، وفي الحديث أن الرسول صلى الله عليه وسلم قال: (إن هذه الحشوش محتضرة، فإذا أتى أحدكم الخلاء فليقل: اللهم إني أعوذ بك من الخبث والخبائث)⁽²¹⁾.

ويأكلون الفضلات ولا سيما العظام، لذلك فإن الرسول صلى الله عليه وسلم نهى أن يستنجى بالعظم والروث، فالعظم زاد الجن والروث علف الدواب، ودخول الجن بدن الإنسان معقول، لأن أجسام الجن رقيقة، فيدخلون في جوف الإنسان من خروقه.⁽²²⁾ والجن في النهاية كالإنس مكلفون بالعبادة، فيثابون على الطاعة، ويعاقبون على المعصية.

ثانياً: أوصاف الجن كما ذكرت في القرآن الكريم:

الجن عالم غيبي يتميز بقدرات متفاوتة وقد وصف في القرآن الكريم بما يلي:

⁽¹⁷⁾ طريق الهجرة وباب السعادتين، ابن القيم ص: 416.

¹⁸ .. عمر سليمان الأشقر، عالم الجن والشياطين، ص12.

¹⁹ - الأنفال، الآية: 48.

²⁰ - صحيح مسلم، باب قتل الحيات رقم (4158) ج6/ص112.

²¹ - صحيح الألباني، رواه زيد بن أرقم، السلسلة الصحيحة، إسناده صحيح على شرط الشيخين، ص1070.

²² - عمر سليمان الأشقر، عالم الجن والشياطين، ص25.

1. قرين: والقرين في اللغة الملازم السوء⁽²³⁾. والقرين ورد في القرآن الكريم كناية عن الشيطان في قوله تعالى: (وَمَنْ يَعْشُ عَنْ ذِكْرِ الرَّحْمَنِ نُقَيِّضْ لَهُ شَيْطَانًا فَهُوَ لَهُ قَرِينٌ)⁽²⁴⁾ فالقرين شيطانٌ ماردٌ يقارنه ويصاحبه، ويعده ويمنيه، ويؤذه إلى المعاصي أزا⁽²⁵⁾.
2. مرید: ورد وصف الشيطان بالمرید في قوله تعالى: (إِنْ يَدْعُونَ مِنْ دُونِهِ إِلَّا إِنَاثًا وَإِنْ يَدْعُونَ إِلَّا شَيْطَانًا مَرِيدًا)⁽²⁶⁾، والمارد في اللغة هو العاتي الشديد العتو⁽²⁷⁾. المارد من الرجال العاتي الشديد وأصله من مَرَدَة الجن والشياطين، وشَيْطَانٌ مَرِيدٌ وماردٌ واحدٌ، وهو الحَبِيثُ الْمُتَمَرِّدُ الشَّرِيرُ.
3. رجم: في اللغة المبعد المطرود، والرجم (اللعن)، ومنه الشيطان الرجيم أي الملعون المرجوم باللعنة، وهو مجاز، ويكون بمعنى الهجران، وأيضاً (الطرد)، والأصل في الرجم (رمى بالحجارة)⁽²⁸⁾. والرَّجْمُ أيضاً: اسم لما يُرجم به الشيء المرجوم، وجمعه رُجُوم، قال الله في الشُّهُبِ: (وَجَعَلْنَاهَا رُجُومًا لِلشَّيَاطِينِ)⁽²⁹⁾ أي جعلناها مرمياً بها لهم.
4. عفریت: ورد وصف لبعض الجن بالعفریت قال تعالى: (قَالَ عِفْرِيْتُ مِنَ الْجِنِّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ)⁽³⁰⁾. والعفریت من الشياطين القوي المارد، وتعفرت الرجل إذا تخلق بخلق الأذية، وقيل: عفریت أي رئيس من الجن مارد قوي وهو الشديد الوثيق النافذ في الأمور، المبالغ فيه مع خبث ودهاء⁽³¹⁾. والعفریت هو القوي النشيط⁽³²⁾ وهو موافق لما ذكر أهل اللغة⁽³³⁾.
5. طاغوت: الطاغوت في اللغة: قال الزَّاعِبُ الأصفهاني في مفردات القرآن: الطاغوت عبارة عن كل متعدّ وكل معبود من دون الله، ويستعمل في الواحد والجمع، ولما تقدّم سُمِّيَ الساحر والكاهن والمارد والجن والصارف عن طريق الخير طاغوتاً ولقد جاء لفظ "الطاغوت" في القرآن الكريم في أكثر من موضع بمعنى الشيطان ومن أمثلة ذلك قوله تعالى: (فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ وَيُؤْمِنْ بِاللَّهِ فَقَدِ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَى لَا انْفِصَامَ لَهَا وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ)⁽³⁴⁾، قال البغوي يعني الشيطان⁽³⁵⁾. قال ابن عباس وعكرمة: الطاغوت في هذه الآية الشياطين⁽³⁶⁾.

23 - تاج العروس، الزبيدي، ج1/ص7270 ولسان العرب لابن منظور ج11/ص667.

24 - الزخرف الآية: 36.

25 - تفسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، للسعدي ج1/ص776، وزاد المسير، لابن الجوزي ج7/ص315، وتفسير الجامع لأحكام القرآن، للقرطبي، ج16/ص77.

26 - النساء الآية: 117.

27 - الصحاح في اللغة، الجوهري، ج2/ص165، لسان العرب لابن منظور، ج3/ص400، تاج العروس، الزبيدي ج1/ص2269.

28 - تاج العروس، الزبيدي، ج1/ص7724.

29 - الملك الآية: 5.

30 - النمل الآية: 39.

31 - زاد المسير في علم التفسير، لابن الجوزي، ج6/ص174.

32 - تفسير القرآن العظيم، ابن كثير، ج6/ص192.

33 - معجم سنن اللغة، أحمد رضا، ج4/ص145، دار مكتبة الحياة، بيروت 1379هـ - 1960م.

34 - البقرة الآية: 256.

35 - معالم التنزيل، للبغوي ج1/ص314.

36 - تفسير زاد المسير في علم التفسير، لابن الجوزي، ج1/ص306.

6. غرور: العَرُورُ : كلّ ما يَغُرُّ الإنسان من مال وجاه وشهوة وشيطان (37) والغرور في اللغة الشيطان، ومنه قوله تعالى: (فَلَا تَغُرَّتْكُمْ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا وَلَا يَغُرَّتْكُمْ بِاللَّهِ الْعَرُورُ) (38)، وقد ورد لفظ "الغرور" في القرآن الكريم بمعنى الشيطان في ثلاثة مواضع هي: قال تعالى: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ وَأَخْشَوْا يَوْمًا لَا يَجْزِي وَالِدٌ عَنْ وَلَدِهِ وَلَا مَوْلُودٌ هُوَ جَازٍ عَنِ وَالِدِهِ شَيْئًا إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ فَلَا تَغُرَّتْكُمْ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا وَلَا يَغُرَّتْكُمْ بِاللَّهِ الْعَرُورُ) (39). قال البيضاوي في تفسير الغرور من هذه الآية "الشيطان بأن يريكم التوبة والمغفرة فيجسرکم عن المعاصي" (40)، قال ابن جرير في تفسير هذه الآية: "ولا يخدعنكم بالله الشيطان فيمنيكم الأمانى ويعدكم من الله الوعود الكاذبة، ويحكمكم على الإصرار على كفركم بالله" (41). وقوله تعالى: (يُنَادُوهُمْ أَلَمْ نَكُنْ مَعَكُمْ قَالُوا بَلَىٰ وَلَكِنَّكُمْ فَتَنْتُمْ أَنْفُسَكُمْ وَتَرَبَّصْتُمْ وَارْتَبْتُمْ وَغَرَّتْكُمُ الْأَمَانِيُّ حَتَّىٰ جَاءَ أَمْرُ اللَّهِ وَغَرَّكُمْ بِاللَّهِ الْعَرُورُ) (42)، يقول السعدي: "وهو الشيطان الذي زين لكم الكفر والريب فاطمأنتم به ووثقتم بوعده وصدقتم خبره" (43).

7. الوسواس: والوسواس في اللغة: هو اسم الشيطان قال تعالى: (مِنْ شَرِّ الْوَسْوَاسِ الْخَنَّاسِ) (44)،

قال الزجاج: يعني: الشيطان ذا الوسواس "الخناس" الرجاع، وهو الشيطان جاثم على قلب الإنسان، فإذا ذكر الله خنس وإذا غفل وسوس

قال ابن كثير: هو الشيطان الموكل بالإنسان، فإنه ما من أحد من بني آدم إلا وله قرين يزين له الفواحش ولا يألوه جهداً في الخبال، والمعصوم من عصم الله، وقد ثبت في الصحيح أنه: (ما منكم من أحد إلا قد وُكِّلَ به قرينه". قالوا: وأنت يا رسول الله؟ قال: "نعم، إلا أن الله أعانني عليه، فأسلم، فلا يأمرني إلا بخير" (45) وثبت في الصحيح، عن أنس في قصة زيارة صفية النبي صلى الله عليه وسلم وهو معتكف، وخروجه معها ليلاً ليردها إلى منزلها، فلقيه رجلان من الأنصار، فلما رأيا رسول الله صلى الله عليه وسلم أسرع، فقال رسول الله: "على رسلكما، إنها صفية بنت حُيي". فقالا سبحان الله، يا رسول الله. فقال: "إن الشيطان يجري من ابن آدم مجرى الدم، وإني خشيت أن يقذف في قلوبكما شيئا، أو قال: شراً" (46). وفيه دلالة على أن القلب متى ذكر الله تصاغر الشيطان وغلب، وإن لم يذكر الله تعظم وغلب" (47).

37 - المفردات في غريب القرآن، للأصفهاني، ص: 604، (وذكر هذا أيضا: الفيروزآبادي، بصائر ذوي التمييز، ج4/ص129.

38 - فاطر الآية: 5.

39 - لقمان الآية: 33.

40 - أنوار التنزيل وأسرار التأويل، البيضاوي، تحقيق عبد القادر عرفات العشا حسونة، دار الفكر، بيروت، لبنان، 1416هـ - 1996م، ج2/ص232.

41 - تفسير جامع البيان، للطبري، ج22/ص116.

42 - الحديد الآية: 14.

43 - تفسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، للسعدي، ج5/ص179.

44 - الناس الآية: 4.

45 - صحيح مسلم، كتاب صفة القيامة والجنة والنار، رقم (7286) ج8/ص138.

46 - صحيح البخاري، كتاب الاعتكاف، باب زيارة المرأة زوجها في اعتكافه، رقم (1933) ج2/ص717 ورواه مسلم في كتاب السلام، رقم (5807) ج7/ص8.

47 - تفسير القرآن العظيم، لابن كثير، ج8/ص539.

المبحث الخامس: الجن عند النصارى

تعتقد النصارى أن الجن كلهم شياطين لا خير فيهم، وهم أقوى من الإنسان، وهم سبب جميع خطايا البشر، لذلك يسمونهم بالأرواح غير النظيفة، والأرواح الشيطانية، كما في الأدب السرياني، ويعتقد أنهم يعيشون في الأماكن الوسخة (48).

والشيطان يعد المسئول الأول عن خطايا البشر في الإنجيل، وعن سقوط الإنسان وعبادته للعجل عندما أخبرهم موسى أنه لن يعود من طور سيناء (49).

وهو موافق للمفهوم الإسلامي، قال ابن تيمية (يوجدون كثيرا في الخراب والفلوات، ويوجدون في مواضع النجاسات كالحمامات والحشوش والمزابيل والمقابر) (50).

أما عن عبادة العجل فقد برأ السامري الشيطان من هذه الخبيثة، ونسبها إلى نفسها كما أخبرنا الله تعالى (قَالَ فَمَا خَطْبُكَ يَا سَامِرِيُّ قَالَ بَصُرْتُ بِمَا لَمْ يَبْصُرُوا بِهِ فَقَبَضْتُ قَبْضَةً مِنْ أَثَرِ الرَّسُولِ فَنَبَذْتُهَا وَكَذَلِكَ سَوَّلَتْ لِي نَفْسِي قَالَ فَاذْهَبْ فَإِنَّ لَكَ فِي الْحَيَاةِ أَنْ تَقُولَ لَا مِسَاسَ وَإِنَّ لَكَ مَوْعِدًا لَنْ تُخْلَفَهُ وَانظُرْ إِلَى إِلْهِكَ الَّذِي ظَلْتَ عَلَيْهِ عَاكِفًا لَنُْحَرِّقَنَّهُ ثُمَّ لَنَنْسِفَنَّهُ فِي الْيَمِّ نَسْفًا) (51). ويذكر الشيطان خمسا وثلاثين مرة في العهد الجديد (52) والنصارى أظهروا أكثر من السهود خصومة الشيطان، فقالت موسوعة الأديان في العهد الجديد: استعمل كلمة شيطان ليعني خصمًا للإله بعد أن كان يعني خصما فقط في العهد القديم (53).

ويوضح قاموس الكتاب المقدس أن سبب سقوط الشيطان كان من تكبره وغيرته من الإنسان الأول (آدم عليه السلام) مع عظم خلقه وتميزه عن باقي الملائكة، فجاء فيه: (والشيطان بشكل خاص كان غيورا من الإنسان الأول وغيرته هذه قادته إلى الهاوية، لرفضه السجود إلى آدم بعد أن نفخ الله فيه من روحه، ودعا جميع الملائكة للسجود، إلا أن الشيطان وهو أعظم الملائكة في الجنة المتميز بأجنحته السبعة بدلا من الستة رفض الانقياد لأمر الله (54).

وهذا المفهوم موافق للمفهوم الإسلامي من حيث إن طرد إبليس من الجنة كان بسبب حسده وتكبره ورفضه السجود لآدم عليه السلام قال تعالى (قَالَ يَا إِبْلِيسُ مَا مَنَعَكَ أَنْ تَسْجُدَ لِمَا خَلَقْتُ بِإِيْدِي أَسْتَكْبَرْتَ أَمْ كُنْتَ مِنَ الْعَالِينَ قَالَ أَنَا خَيْرٌ مِنْهُ خَلَقْتَنِي مِنْ نَارٍ وَخَلَقْتَهُ مِنْ طِينٍ قَالَ فَاحْرُجْ مِنْهَا فَإِنَّكَ رَجِيمٌ وَإِنَّ عَلَيْكَ لعَنْتِي إِلَى يَوْمِ الدِّينِ) (55).

48- الموسوعة اليهودية، عبد الوهاب المسيري، ج5، ص: 1526.

49- الموسوعة الكاثوليكية الحديثة، ج7، ص: 1039.

50- مجموعة الفتاوى، ابن تيمية، ج19، ص: 40.

51- طه من الآية 95 - 97.

52- قاموس الكتاب المقدس، ج5 /ص: 988.

53- موسوعة الأديان، بحوث، 1424هـ ج4 /ص: 319.

54- قاموس الكتاب المقدس، ج4 /ص: 319.

55- ص آية 75 - 77.

أما من حيث تميزه فقد كان إبليس من أشرف الملائكة وأكرمهم قبيلة، يقول الواعظ الشهير بللي جراهام في وصف الشيطان (كانت أعظم كارثة في تاريخ الخليقة هي عصيان لوسيفير (الشيطان) ضد الله، والتي تبعها سقوط حوالي عدد من الملائكة التي اشتركت معه في عصيانه وشره⁽⁵⁶⁾).

وبسبب عظم معصية الشيطان بالنسبة لمعصية آدم وحواء بقوله: (إن خطيئته أعظم بكثير من خطيئة الإنسان، لأنه سقط من غير أن يجر به أحد، في حين أن خطأ آدم وحواء حدث بعد أن خدعهما الشيطان) .

وهذا مخالف للمفهوم الإسلامي لأن عظم خطيئة إبليس كان بسبب إصراره على الذنب، ورفضه أوامر الله حسداً وكبراً، أما آدم عليه السلام فتلقى كلمات من ربه فتاب عليه كما قال تعالى (فَتَلَقَّى آدَمُ مِنْ رَبِّهِ كَلِمَاتٍ فَتَابَ عَلَيْهِ إِنَّهُ هُوَ التَّوَّابُ الرَّحِيمُ)⁽⁵⁷⁾.

يقول صاحب موسوعة علم اللاهوت (إن كل شيء حي إما يكون صالحاً بكليته، أو طالحاً شريراً بكليته، وإما أن يكون الصلاح فيه غالباً للشر أو يكون الشر غالباً للصلاح أو أن يكون خيره وشره متساوين. فالأول هو الله جل شأنه، والثاني غير موجود لأن الله لم يخلق شيئاً هو شر محض، والثالث هم الملائكة، والرابع هم الشياطين، والخامس هو الإنسان)⁽⁵⁸⁾.

وهذا التقسيم فيه جرأة على مكانة الخالق - عز وجل -، حيث أشركه مع المخلوق في تقسيم الصلاح والفساد ومما تنزه الله عز وجل، بل قد يصل بصالحه إلى مرتبة الملائكة، والشياطين نوع من الجن كله شر، أما الجن فيهم من الخير والشر كما أخبر تعالى عن قولهم، فقال: (وَأَنَا مِنَّا الصَّالِحُونَ وَمِمَّا دُونَ ذَلِكَ كُنَّا طَرَائِقَ قَدَدًا)⁽⁵⁹⁾.

المبحث السادس: أعمال الجن في الأسفار النصرانية

يعمل الشيطان دائماً على إفساد الإنسان وإبطال أعماله الصالحة بطرق عديدة، منها:

1. تزيين الباطل: الشيطان يزين الخطايا للإنسان ويسميها بغير أسمائها، وبأسلوب يسهل قبوله، ويلبس الخطايا ثياب فضائل. جاء في إنجيل متى (احترزوا من الأنبياء الكذبة الذين يأتونكم بثياب الحملان ولكنهم من داخل ذئاب خاطفة!)⁽⁶⁰⁾ فالشيطان لا يقدم الخطيئة مكشوفة لئلا يرفضها الإنسان، بل يقدمها باسم آخر، جاء في إنجيل يوحنا (سَيُخْرِجُونَكُمْ مِنَ الْمَجَامِعِ بَلْ تَأْتِي سَاعَةٌ فِيهَا يَظُنُّ كُلُّ مَنْ يَقْتُلُكُمْ أَنَّهُ يُقَدِّمُ خِدْمَةً لِلَّهِ)⁽⁶¹⁾. فقدم الشيطان خطيئة القتل باسم "الغيرة المقدسة" أو الدفاع عن الدين أو الجهاد المقدس، وربما كان هذا شعور الكتبة الفريسيين وشيوخ الشعب عندما صلبوا المسيح عليه السلام⁽⁶²⁾. ومن أمثلة تزيين الباطل أن يسمى الغناء والموسيقى فناً، وأن يسمى البخل، حسن تدبير، أو عدم التبذير.

⁵⁶ - الملائكة رسل الله المخفون، بلي جراهام، ص: 58.

⁵⁷ - البقرة، آية: 37.

⁵⁸ . موسوعة علم اللاهوت، ميخائيل مينا، ص: 149.

⁵⁹ الجن، آية: 11.

60 - (متى 7: 15).

61 - (يوحنا 2: 16).

62 - في المفهوم الإسلامي المسيح لم يقتل ولم يصلب بل رفعه الله إليه.

وإذا أراد الشيطان أن يمنع غنياً من أن يدفع للفقراء يقول له: ليس من الخير أن تعودهم التسول والتواكل، إن عدم إعطائهم هو عين الحكمة ليبحثوا عن عمل فجاء عنهم ما يلي: (بِعَرَقِ وَجْهِكَ تَأْكُلُ خُبْرًا حَتَّى تَعُودَ إِلَى الْأَرْضِ الَّتِي أَخَذْتَ مِنْهَا. لِأَنَّكَ تُرَابٌ وَإِلَى تُرَابٍ تَعُودُ)⁽⁶³⁾. وهذا موافق للعقيدة الإسلامية فالشيطان لا يزال بالإنسان يحسن له الباطل ويكره إليه الحق حتى يندفع إلى فعل المنكرات، ويعرض عن الحق، كما أخبرنا بذلك القرآن الكريم (قَالَ رَبِّ بِمَا أَغْوَيْتَنِي لَأُزَيِّنَنَّ لَهُمْ فِي الْأَرْضِ وَلَأُغْوِيَنَّهُمْ أَجْمَعِينَ إِلَّا عِبَادَكَ مِنْهُمُ الْمُخْلَصِينَ)⁽⁶⁴⁾. وقوله تعالى: (تَاللَّهِ لَقَدْ أَرْسَلْنَا إِلَى أُمَمٍ مِنْ قَبْلِكَ فَزَيَّنَّ لَهُمُ الشَّيْطَانُ أَعْمَالَهُمْ فَهُوَ وَلِيُّهُمْ الْيَوْمَ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ)⁽⁶⁵⁾. قال الطبري: "فحسن لهم الشيطان ما كانوا عليه من الكفر بالله وعبادة الأوثان مقيمين، حتى كذبوا رسلهم، وردوا عليهم ما جاءوهم به من عند ربهم يقول: فالشيطان ناصرهم اليوم في الدنيا، وبئس الناصر"⁽⁶⁶⁾. يقول ابن القيم في هذا الصدد "ومن مكايده أنه يسحر العقل دائماً حتى يكيد، ولا يسلم من سحره إلا من شاء الله، فيزين له الفعل الذي يضره، حتى يخيل إليه أنه أنفع الأشياء، وينفره من الفعل الذي هو أنفع الأشياء له، حتى يخيل له أنه يضره، فلا إله إلا الله كم فتن بهذا السحر من إنسان"⁽⁶⁷⁾.

2. التشكيك: إن الشيطان يزرع الشكوك في كل مجال من مجالات الحياة، لأن الإنسان في حالة الشك يكون ضعيفاً يمكن للشيطان أن ينتصر عليه، فهو مثلاً يغرس الشك من جهة التوبة، سواء من جهة إمكانية التوبة أو من جهة قبول الله لها، فهو يصور للإنسان أنه ليس من السهل عليه أن يتخلص من هذه الخطايا التي صارت طبيعة فيه، أو عادة من عاداته، لا يمكنه الاستغناء عنها، ويغرس فيه الشك الكامل في قدرته ويخفي عنه تماماً معونة الله، أو يشكك فيها أيضاً وإذا صمم الإنسان على التوبة فإنه يشككه في قبول الله لتوبته: إما لأنها أتت بعد فوات الفرصة، أو لأنها توبة غير حقيقية، أو لأن خطاياها بشعة من الصعب مغفرتها، وتحتاج إلى عقوبات فوق احتمالها. وأيضاً يشكك في الإيمان وفي العقائد، وكل البدع والهرطقات التي قاست منها البشرية هي من صنع الشيطان ومن أفكاره والإلحاد أيضاً من صنع الشيطان⁽⁶⁸⁾. وهذا موافق للتصور الإسلامي فمن أساليب الشيطان زعزعة العقيدة بما يلقى من شكوك وشبهات في العقيدة وحول الخالق سبحانه وتعالى، قال تعالى: (إِنَّ الَّذِينَ اتَّقَوْا إِذَا مَسَّهُمْ طَائِفٌ مِّنَ الشَّيْطَانِ تَذَكَّرُوا فَإِذَا هُمْ مُبْصِرُونَ)⁽⁶⁹⁾ "أن ذلك خبر من الله عما يمس الذين اتقوا من الشيطان، وإنما

63 - حروب الشيطان، البابا شنودة الثالث، مطبعة الأنبا رويس الأوفست، الكاندرائية، العباسية.

ص36.

64 - الحجر الآيات: 39-40.

65 - النحل الآية: 63.

66 - تفسير جامع البيان، للطبري، ج 17 / ص 235.

67 - إغاثة اللهفان، لابن القيم، ج1/ص130.

68 - حروب الشيطان، البابا شنودة الثالث، ص63.

69 - الأعراف الآية: 201.

يمسهم ما طاف بهم من أسبابه، وذلك كالغضب والوسوسة. وإنما يطوف الشيطان بابن آدم ليستزله عن طاعة ربه، أو ليوسوس له. والوسوسة والإستزلال هو "الطائف من الشيطان"⁽⁷⁰⁾.

3. **التسوية:** المقصود بالتسوية تأجيل العمل، فإذا وجد الشيطان الإصرار على العمل الصالح، فإنه يدعوه إلى التأجيل، والمقصود بالتأجيل هو إضاعة الحماس للعمل، أو إضاعة الفرصة، أو ترك الموضوع فترة لعلك تنسى، ويسوف ويؤجل في التوبة والصلاة وعمل الخير، كما جاء في سفر الأمثال (لَا تَمْنَعِ الْخَيْرَ عَنْ أَهْلِهِ حِينَ يَكُونُ فِي طَاقَةٍ يَدِكَ أَنْ تَفْعَلَهُ، لَا تَقُلْ لِصَاحِبِكَ: أَذْهَبَ وَعُدُّ فَأُعْطِيكَ عَدًّا وَمَوْجُودًا عِنْدَكَ)⁽⁷¹⁾. فالتأجيل لون من ألوان قساوة القلب، والشيطان يدعوه إلى هذه القساوة بالتأجيل فتعتاد على قساوة القلب، وتستمر بعيداً عن الله⁽⁷²⁾. وهذا موافق للتصور الإسلامي بالتسوية والتأجيل في الأعمال الصالحة من حيل الشيطان التي أخبرنا عنها، الرسول صلى الله عليه وسلم لنبتعد عنها ونتقيها عن أبي هريرة رضي الله عنه: أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: (يعقد الشيطان على قافية رأس أحدكم إذا هو نام ثلاث عقد يضرب كل عقدة عليك ليل طويل، فارقد فإن استيقظ فذكر الله، انحلت عقدة، فإن توضأ انحلت عقدة، فإن صلى انحلت عقدة، فأصبح نشيطاً طيب النفس وإلا أصبح خبيث النفس كسلان)⁽⁷³⁾ وهذا التسوية من الشيطان يكون بالوسوسة أو الكسل أو يسند له طول الأمل يقول ابن الجوزي للتسوية وتأجيل العمل "كم قد خطر على قلب يهودي ونصراني" وقال بعض السلف: أنذركم (سوف) فإنها أكبر جنود إبليس⁽⁷⁴⁾.

4. **اليأس:** يذكر صاحب كتاب حروب الشيطان أن من أهم وسائل إبليس ما يوقع به الإنسان بعد مقدمات طويلة تمهيدية، وربما تكون هذه المقدمات سقطات متتالية يوقع فيها ضحيته بلا هوادة حتى يقول لا فائدة، ويضخم له الأخطاء ليقع في اليأس، ويقول: هل من المعقول أن يغفر الله لي كل هذه الأخطاء حتى يشعر بالكفر وهكذا ألا تكون له مغفرة إلى الأبد كما جاء في إنجيل مرقس (وَلَكِنْ مَنْ جَدَّفَ عَلَى رُوحِ الْقُدْسِ فَلَيْسَ لَهُ مَغْفِرَةٌ إِلَى الْأَبَدِ بَلْ هُوَ مُسْتَوْجِبٌ دَيْنُونَةٍ أَبَدِيَّةٍ)⁽⁷⁵⁾. ويقنعه بالسقوط الأبدي، وهذا السقوط الكثير سماه الكتاب المقدس صديقاً، ومن طريقه ليوصلك إلى اليأس أنه يغريك بمستويات أعلى منك في العبادة فقد تستمر بالعبادة يوماً أو أكثر، ثم تفشل في الاستمرار. وفي التصور الإسلامي اليأس من صفات الكافرين والظالمين قال تعالى: (قَالَ وَمَنْ يَقْنَطُ مِنْ رَحْمَةِ رَبِّهِ إِلَّا الضَّالُّونَ)⁽⁷⁶⁾. وقال تعالى على لسان يعقوب (يَابْنَئِي أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوْسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيَسَّسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَيَّسُ مِنْ رَوْحِ

70 - تفسير جامع البيان، للطبري ج 13 / ص 335.

71- سفر الأمثال، ج3/ص27-28.

72 - حروب الشيطان، البابا شنودة الثالث ص65 - 66 بتصرف.

73 - صحيح البخاري، رقم 1142، ج2/ص52، وصحيح مسلم، رقم 776، ج1/ص538.

74 - تلبس إبليس، لابن الجوزي، ص 467، تحقيق خالد محمد عثمان ط1، 1400هـ/2001م، دار البيان القاهرة.

75 - (مرقص3: 29).

76 - الحجر الآية: 56.

اللَّهُ إِلَّا الْقَوْمَ الْكَافِرُونَ⁽⁷⁷⁾. وعرف اليأس بأنه: القنوط، وفي التهذيب: اليأس من الخير. وقيل: أشد اليأس من الشئ⁽⁷⁸⁾.

المبحث السابع: جزاء الجن في النصرانية

يعتقد النصارى أن مصير الشيطان هو الخلود في نار جهنم، نظراً لمعصيته وحسده واستكباره، ومعصيته الحقيقية، التي بسببها استحق الطرد واللعن، ألا وهي رفضه لأوامر الله بالسجود لآدم عليه السلام. فقد جاء في كتاب موسوعة الحقائق الكتابية عن جزاء ابليس "لقد لعن الرب إبليس في شخصية الحية لعنة خاصة"⁽⁷⁹⁾.

وتتلخص هذه اللعنة في قضاء المسيح في آخر الزمان على جنوده وآلاته، والشياطين أعد لهم ناراً أبدية، وهناك ملائكة أشرار مقبوض عليهم، ومحروسون في سجن عذاب الأرواح الشريرة، وهم الذين قال عنهم: (وَالْمَلَائِكَةُ الَّذِينَ لَمْ يَحْفَظُوا رِيَاسَتَهُمْ، بَلْ تَرَكُوا مَسْكَنَهُمْ حَفِظَهُمْ إِلَى دَيْئُونَةِ الْيَوْمِ الْعَظِيمِ بِقِيُودٍ أَبَدِيَّةٍ تَحْتَ الظَّلَامِ).

ويرى علماء أهل الكتاب أنه قد تم طرح الشياطين بعد سقوطهم منذ ملايين السنين في ظلمة الجحيم، ثم صرح الله لفئة منهم لتذهب إلى الأرض لامتحان الناس كما يقول بولس: (الَّتِي سَلَكْتُمْ فِيهَا قَبْلًا حَسَبَ دَهْرِ هَذَا الْعَالَمِ، حَسَبَ رَيْبِ سُلْطَانِ الْهَوَاءِ، الرُّوحِ الَّذِي يَعْمَلُ الْآنَ فِي أَبْنَاءِ الْمَعْصِيَةِ)⁽⁸⁰⁾. ويعتقدون أنهم معذبون الآن في جهنم بدون نجاة، وسيزيد عذابهم يوم الدينونة مثل أشرار البشر "وإبليس الذي كان يضلهم، وهذا الاعتقاد يناقض ما قاله من أنه صرح لفئة منهم لامتحان أهل الأرض، أما عن عذاب الشياطين النفسي فيقول صاحب موسوعة علم اللاهوت "سيكون امتحان المؤمنين على الشياطين المتكبرين عذاباً أليماً وعاراً مهيناً لهم، وهذا عقاب نفسي يضاف إلى عذابهم المحتوم في جهنم"⁽⁸¹⁾. وقال الرب لجبرائيل أذهب وجد الهجناء والساقطين وأبناء الفجور أرسلهم يتقاتلون حتى الموت. وقال لميخائيل أذهب وأعلن هذا الشهمازا... قيدهم لسبعين جيلاً في ثنايا الأرض حتى يوم دينونتهم، عندها سيقادون إلى هوة النار⁽⁸²⁾.

وفي العقيدة الإسلامية الاعتقاد في جزاء الجن والشياطين أوضح وأوفى، ولا يوجد اضطراب فيه كما هو في كتبهم المحرفة، فالجن في الإسلام خلق من مخلوقات الله، خلقت من نار قبل خلق آدم عليه السلام، وهم مكلفون بالعبادة.

والعبادة تستلزم العمل بالتكاليف الشرعية فهم مأمورون كالإنسان بفعل الطاعات، ولديهم المقدرة، ومنهيون عن فعل المعاصي والمحرمات، ولهم حرية الاختيار، بين الحق والباطل، وهذا هو مذهب جمهور الإسلام⁽⁸³⁾.

77 - يوسف الآية: 87.

78 - جامع البيان في تأويل القرآن، الطبري، ج 20 / ص 102.

79 - كتاب موسوعة الحقائق الكتابية، برسوم ميخائيل، ص 187-189.

80 - (أفسس 2: 2).

81 - موسوعة علم اللاهوت، ميخائيل مينا، 158 اختصار.

82 - مخطوطات قمران، ج 2/ص 17.

83 - انظر طريق الهجرتين وباب السعادتين، لابن القيم الجوزية، تحقيق وتعليق محمد الدين الخطيب، ط3، 1407هـ، دار المطبعة السلفية، القاهرة ص 428.

أما إبليس فهو منبع الشرور والآثام، والقائد إلى الهلاك الدنيوي والأخروي، فقد طلب من الله إمهاله إلى يوم يبعثون، وفي إلقائه إلى آخر الدهر، والحكمة من ذلك وضحاها ابن القيم في كتابه شفاء العليل: امتحان العباد، ومجازاة له على صالح عمله السابق، وإمهاله ليزداد إثماً، وإبقاؤه ليتولى المجرمين⁽⁸⁴⁾.

مما سبق يتضح أن الجن مكلفون بالإيمان بالله، وطاعته وعبادته، فمؤمنهم يستحق الثواب، وكافرهم يستحق العقاب، وقد ورد في القرآن الكريم آيات عن ثواب الجن وعقابهم، منها قوله تعالى: (لِمَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ جَنَّاتٍ فَبِأَيِّ آلَاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ)⁽⁸⁵⁾، وقوله تعالى: (فَبِئْسَ مَا كَانُوا يَفْعَلُونَ) (فَبِئْسَ مَا كَانُوا يَفْعَلُونَ) وقوله تعالى: (وَلَوْ شِئْنَا لَآتَيْنَا كُلَّ نَفْسٍ هُدَاهَا وَلَكِنْ حَقَّ الْقَوْلُ مِنِّي لَأَمْلَأَنَّ جَهَنَّمَ مِنَ الْجِنَّةِ وَالنَّاسِ أَجْمَعِينَ)⁽⁸⁷⁾. وجزاء إبليس النار لقوله تعالى: (وَجُنُودُ إبْلِيسَ أَجْمَعُونَ)⁽⁸⁸⁾.

ورد في العذاب النفسي للشيطان ما يوافق ذلك في قوله تعالى: (قَالَ فَاهْبِطْ مِنْهَا فَمَا يَكُونُ لَكَ أَنْ تَتَكَبَّرَ فِيهَا فَاخْرُجْ إِنَّكَ مِنَ الصَّاغِرِينَ)⁽⁸⁹⁾، قال الشنقيطي: "بين الله تعالى في هذه الآية الكريمة أنه عامل إبليس اللعين بنقيض قصده، حيث قصد التعاضم والتكبر فأخرجه الله صاغراً ذليلاً"⁽⁹⁰⁾.

تنسب العقيدة النصرانية إلى الشيطان أعمالاً كثيرة، وقوة كبيرة يستطيع بها التسلط حتى على المؤمنين، وتعتقد بدخول الشيطان إلى الأجساد، سواء كانت على شكل حية أم بشر، وتصيب البشر بالجنون والأذى، وتعتقد بالسكر، وأنه تعامل مع الشيطان وتؤمن بتحريمه، وأن العرافة نوع محرم من أنواع التعامل مع الجن ولكن دائرتهم تنحصر في الأخبار عن الماضي والحاضر، أما المستقبل فلا يعلمه إلا الله عز وجل.

وتعتقد العقيدة النصرانية أن الله أعطى المسيح عليه السلام ورسله وتلاميذه من بعده سلطاناً على إخراج الأرواح النجسة [ثُمَّ دَعَا تَلَامِيذَهُ الْإِثْنَيْ عَشَرَ وَأَعْطَاهُمْ سُلْطَانًا عَلَى أَرْوَاحٍ نَجِسَةٍ حَتَّى يُخْرِجُوهَا وَيَشْفُوا كُلَّ مَرَضٍ وَكُلَّ ضَعْفٍ].⁽⁹¹⁾ وورد في انجيل لوقا (هَا أَنَا أُعْطِيكُمْ سُلْطَانًا لِتَدْوَسُوا الْحَيَّاتِ وَالْعَقَارِبَ وَكُلَّ قُوَّةِ الْعَدُوِّ وَلَا يَضُرُّكُمْ شَيْءٌ)⁽⁹²⁾.

ورد ذكر الشيطان في الأسفار النصرانية كثيراً، كلها اعتقاد النصارى في الشيطان بأن له سلطاناً على الأنبياء، ويرسل لامتحانهم وتجربتهم، فهم يعتقدون أنه جرب المسيح في البرية، وتعتقد أن الأرواح الشريرة هي مرسله من قبل الشيطان، وتحت أمره وسلطانه، وأنها تدخل الناس والبهائم فتحدث فيهم أعراض الجنون والصرع، وتعتقد دخول الشياطين في الناس أمراً حقيقياً يظهر على هيئة أمراض جسدية وعقلية والخرس والعمى أيضاً، بسبب الشيطان.

84 - شفاء العليل، ابن القيم، مكتبة دار التراث، بيروت، لبنان، ص 227.

85 - الرحمن الآيات: 46-47.

86 - الرحمن الآيات: 56-57.

87 - السجدة الآية: 13.

88 - الشعراء الآية: 95.

89 - الأعراف الآية: 13.

90 - تفسير أضواء البيان للشنقيطي ج 2/ 294.

91 - متى: 1: 10.

92 - لوقا: 10: 19.

– مما سبق يتضح اعتقاد النصارى بتأثير الجن على الأبدان من مرض وشلل وعمى وأن المسيح عليه السلام استطاع إخراج هذه الأرواح الشريرة ولم يستطع تلاميذه فعل ذلك، وهذا الاعتقاد لا يزال مستمراً في أوساط النصارى اليوم.

– عالم الجن عالم غيبي غير عالم الإنسان وعالم الملائكة، والجن نوع من الأرواح العاقلة المريدة المكلفة على نحو ما عليه الإنسان، ولكنهم مجردون عن المادة البشرية، مستترون عن الحواس، لا يرون على طبيعتهم، ولا بصورتهم الحقيقية، ولهم قدرة على التشكل. والطريق إلى معرفة عالم الجن هو الوحي، وقد هدانا الكتاب والسنة الصحيحة عن أصل المادة التي خلقوا منها، وعن طوائفهم، وعن مصير كل طائفة، وعن تكليفهم واستماعهم القرآن من الرسول صلى الله عليه وسلم.

إنّ علاقة الجنّ بالإنسان علاقة قديمة بدأت منذ خلق آدم عليه السلام، وقد برزت هذه العلاقة حين أقسم إبليس وهو من الجنّ أن يكرّس جهده ليتربّص ببني آدم بعد أن اعتقد أنّ آدم قد فضّل عليه باختياره خليفة لله في أرضه، فانبرى مستخدماً ما يستطيعه من وسائل وإمكانيات بغية إغواء بني آدم وتحتيتهم عن نيل الخيرات وتحقيق القرب والسعادة. فالجنّ في الأصل كائنات لا تعادي الإنس وليست معنية بهم، إلا إبليس وجنوده من شياطين الجن بل وجنوده من شياطين الإنس.

الخاتمة:

النتائج:

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

1. الجن منهم المسلمون، وهم مكفون، ومنهم الشياطين، وهم كفرة الجن وعصاتهم.
2. لا مجال لمعرفة الجن إلا بنصوص الكتاب والسنة.
3. الشياطين خلقت من نار، وله صفات جسمية ذاتية، ولها صفات نفسية، ولها أسماء ودرجات وألقاب، ولها صفات فعلية كقدرتها على التشكل بصورة مرئية، ولهم حركة وأفعال تأكل وتشرب.
4. الجن مأمورون بالتوحيد والإيمان والطاعة والعبادة، وعدم المعصية والبعد عن الظلم وعدم تعدي حدود الله.
5. الجن ليست شياطين حسب مفهوم الدين الإسلامي لكن الشياطين هم فئة خاصة من الجن تعصي الله وتوسوس للناس.
6. الجن عالم ثالث غير البشر والملائكة، وهم مخلوقات عاقلة وواعية مدركة ليسوا أعراض أو جرائم، ولا وهم من الدجالين، بل هم خلق مكلف بالعبادة والأدلة على ذلك كثيرة، من الإنجيل والقرآن.

التوصيات:

بعد الاطلاع والمراجعة من خلال هذه الدراسة (الجن بين الإسلام والنصرانية دراسة مقارنة). توصلت الباحثة للتوصيات التالية:

1. الاهتمام بدراسة الأديان والبحوث التي تعنى بكشف الغموض الذي يكتنف الديانة النصرانية.

2. ما زال عالم الجن بحاجة إلى دراسة وخاصة أقوال الصحابة والتابعين وهي كثيرة تتحدث عن قصص الإنس مع الجن منثورة في كتب السنة وتراجم الصحابة وكتب التاريخ، كما أوصي بدراسة موضوعية لآيات الجن في القرآن وكتب النصارى وتبين القول الحق في هذه المسألة حتى يتبين للناس ضلال النصارى في هذه المسألة في بعض الجوانب.
3. رد القضايا العقائدية والغيبية إلى كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم.
4. الاهتمام بنشر الوعي والثقافة الإسلامية بشقيها النظري والغيبي بين المسلمين.
5. دراسة قصة آدم عليه السلام وإبليس في المناهج الدراسية سيراً على الطريقة القرآنية، لما لهذه القصة من أهمية في إبراز أصل العداوة بين آدم وإبليس.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر.

1. القرآن الكريم.
 2. السنة النبوية المطهرة.
 3. العهد الجديد.
- ثانياً: الكتب.

1. أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكي ابن منظور الأفرقي المصري، لسان العرب دار صادر للطباعة، دار بيروت 1388 هـ - 1968 م.
2. أبي الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي الدمشقي، تفسير القرآن العظيم، تحقيق: سامي بن محمد سلامة، دار طيبة للنشر، ط2، 1420 هـ، 1999 م.
3. أبي الحسين مسلم بن الحجاج بن مسلم القشيري النيسابوري، صحيح مسلم، دار الجيل بيروت.
4. الأصفهاني، مفردات ألفاظ القرآن، دار القلم بدمشق 1418 هـ - 1997 م.
5. الشيخ أحمد رضا، معجم متن اللغة، دار مكتبة الحياة، بيروت.
6. عبد الرحمن بن ناصر بن عبد الله السعدي (ت 1376 هـ)، تفسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، مؤسسة الرسالة، الطبعة الأولى 1420 هـ - 2000 م.
7. ابن قيم الجوزية: إغاثة اللفهان من مصائد الشيطان، طبعة الحلبي بمصر سنة 1961 م.
8. ابن الجوزي، تلبس إبليس، تحقيق: خالد محمد عثمان ط1، 1400 هـ / 2001 م، دار البيان القاهرة.
9. جمال الدين أبو الفرج عبد الرحمن بن علي بن محمد الجوزي (ت 597 هـ)، تفسير زاد المسير في علم التفسير، الطبعة: الأولى - 1422 هـ، بيروت.
10. ابن القيم الجوزية، طريق الهجرتين وباب السعادتين، تحقيق وتعليق محمد الدين الخطيب، ط3، 1407 هـ، دار المطبعة السلفية، القاهرة.
11. ابن القيم، شفاء العليل في مسائل القضاء والقدر والحكمة والتعليل، مكتبة دار التراث، بيروت، لبنان.
12. الطبري، جامع البيان في تأويل القرآن، الطبعة الأولى 1412 هـ، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان.

13. أحمد رضا، معجم سنن اللغة، دار مكتبة الحياة، بيروت 1379 هـ -1960م.
 14. أبي محمد الحسين بن مسعود الفراء البغدوي الشافعي المتوفى سنة ٥١٦ هـ، معالم التنزيل دار إحياء التراث العربي بيروت - لبنان.
 15. أبو الخير عبد الله بن عمر بن محمد بن علي الشيرازي الشافعي البيضاوي، تفسير أنوار التنزيل وأسرار التأويل، تحقيق عبد القادر عرفات العشا حسونة، دار الفكر، بيروت، لبنان، 1416 هـ - 1996م.
 16. الشنقيطي، تفسير أضواء البيان أضواء البيان في إيضاح القرآن بالقرآن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع بيروت - لبنان، ١٤١٥ هـ - ١٩٩٥ م.
 17. برسوم ميخائيل كتاب موسوعة الحقائق الكتابية،
 18. محمد بن إسماعيل بن إبراهيم بن المغيرة البخاري، صحيح البخاري، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، دار طوق النجاة، ط1، 1422 هـ.
 19. محب الدين أبي الفيض السيد محمد مرتضى الحسيني الواسطي الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس دراسة تحقيق على شبري، دار الفكر.
 20. محمد عوض العائدي، انظر الفهرس الموضوعي لآيات القرآن الكريم، مركز الكتاب للنشر.
 21. د. عمر سليمان الأشقر، عالم الجن والشياطين، ط4، 1404 هـ 1984م، مكتبة الفلاح-الكويت.
 22. عبد الرزاق نوفل، عالم الجن، مطبوعات دار الشعب، رمضان 1388 هـ -ديسمبر 1968م.
 23. عبد الصبور مرزوق، معجم الإعلام والموضوعات في القرآن الكريم، ط1، 1415 هـ 1995م، دار الشروق
 24. البابا الأنبا شنودة الثالث، حروب الشيطان، مطبعة الأنبا رويس الأوفست، الكاتدرائية، العباسية.
 25. بلي غراهام، الملائكة رسل الله المخفون،
- ثانياً: الموسوعات.
1. الموسوعة اليهودية.
 2. الموسوعة الكاثوليكية الجديدة The ،New Catholic Encyclopedia Volume XII 1905G: The Evangelical Seminary Library.
 3. موسوعة الأديان
 4. موسوعة علم اللاهوت
 5. موسوعة علم اللاهوت، ميخائيل مينا

عنوان البحث

الشغف وعلاقته بالسعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة

عبد الله بن عوض الله الحليسي¹

¹ باحث، المملكة العربية السعودية.

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj458>

تاريخ القبول: 2023/04/09م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى كل من الشغف والسعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة وعلاقة الشغف بنوعيه (القهري والانسجامي بالسعادة وعلاقة المعدل التراكمي بالسعادة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي والوصفي الارتباطي والوصفي المقارن. ومقياس الشغف Passion Scale من إعداد (Vallerand ٢٠٠٣) وترجمة سلامة يونس ، (٢٠١٣) ومقياس الازدهار flourishing scale اعداد دينر (٢٠١١) Diener وترجمة (سلامة يونس، ٢٠١٣). بلغت العينة (١١٥٧) طالبا من طلاب المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة، توصلت الدراسة الى وجود مستويات مرتفعة من الشغف الانسجامي والشغف العام، ومستوى متوسط من الشغف القهري. ووجود ارتباط موجب بين الشغف الانسجامي والشغف العام بالسعادة وارتباط سالب غير دال للشغف القهري. وجود ارتباط موجب وغير دال بين المعدل التراكمي والشغف الانسجامي والشغف القهري، ودال للشغف العام، كما اظهرت النتائج مستوى عالي من السعادة بشكل عام لدى الطلاب. وقد أوصت الدراسة بتنمية الشغف الانسجامي لأنه يرتبط بالسعادة ارتباط ذو دلالة إحصائية والاهتمام بتعليم الطلاب بما يرفع معدلاتهم التراكمية، لأن زيادة المعدل التراكمي لها ارتباط موجب ودال إحصائيا بمستوى السعادة وحث وتدريب الطلاب على الارتقاء بمستوى الشغف الانسجامي بممارسة الأنشطة التي تتناسب مع شخصيتهم وتتسجم مع بقية الأنشطة الأخرى، والحد من الشغف القهري بتوجيه الطلاب على ممارسة أنشطة مختلفة ومتنوعة.

الكلمات المفتاحية: الشغف، السعادة، طلاب المرحلة الثانوية، مكة المكرمة.

RESEARCH TITLE**PASSION AND ITS RELATIONSHIP TO HAPPINESS AMONG
SECONDARY SCHOOL STUDENTS IN THE CITY OF MAKKAH
AL-MUKARRAMAH****Abdullah bin Awad Allah Al-Hulaisi¹**¹ Researcher, Saudi Arabia.HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj458>**Published at 01/05/2023****Accepted at 09/04/2023****Abstract**

The study aimed to know the level of each of passion and happiness among secondary school students in the city of Makkah Al-Mukarramah and the relationship of passion of its two types (compulsive and harmonic) with happiness and the relationship of the cumulative average with happiness. Translated by Salama Younes, 2013) and the flourishing scale, prepared by Diener (2011), translated by (Salamah Younes, 2013). The sample consisted of (1157) secondary school students in the city of Makkah Al-Mukarramah. The study found that there were high levels of harmonious passion and general passion, and a medium level of compulsive passion. There is a positive correlation between harmonious passion and the general passion for happiness, and a non-significant negative correlation for compulsive passion. There is a positive and non-significant correlation between the accumulative average, harmonious passion and compulsive passion, and a signifier of general passion, and the results showed a high level of happiness in general among students. The study recommended the development of harmonious passion because it is associated with happiness with a statistically significant correlation and interest in educating students in a way that raises their cumulative averages, because increasing the cumulative average has a positive and statistically significant correlation with the level of happiness and urges and trains students to raise the level of harmonious passion by practicing activities that are commensurate with their personality and are consistent with the rest of the activities The other, reducing compulsive passion by directing students to practice different and varied activities

Key Words: Passion, happiness, secondary school students, Makkah Al-Mukarramah.

المقدمة :

يتسم هذا العصر بأنه عصر علم النفس الإيجابي، الذي تدور اهتماماته حول موضوعات متعددة مثل الخبرات والخصائص الإيجابية للشخصية، كالسعادة والثقة والتفاؤل والأمل وتنظيم الذات وتوجيه الذات، وهذا لا يعني أن الاهتمام بالانفعالات السلبية والاضطرابات النفسية قد توقف، لكن البحوث الحديثة تتجه إلى الاهتمام بموضوعات علم النفس الإيجابي، ويرجع الفضل في ذلك إلى سليجمان (Seligman) الذي يعد أول من استخدم هذا المصطلح في ثمانينيات القرن الماضي، والذي يقوم على ثلاثة أعمدة هي: دراسة الانفعالات الإيجابية، ودراسة السمات الإيجابية، ودراسة المؤسسات الإيجابية (سلامة يونس، ٢٠١٥).

وعلى الرغم من أن الغاية الأساسية لعلم النفس هي مساعدة الفرد على أن يحيا الحياة الطيبة التي يشعر فيها بالسعادة، فقد تجاهل علماء النفس لسنوات طويلة المشاعر الإيجابية للشخصية وظلت الانفعالات السلبية مثل القلق والاكتئاب والضغط النفسية، والتشاؤم الأكثر تناولا واهتماما في بحوثهم ودراساتهم (اليحفوفي، ٢٠٠٩) وتعد السعادة والتفاؤل والأمل والشغف من موضوعات علم النفس الإيجابي التي لم تحظ بالاهتمام بدراساتها إلا في الآونة الأخيرة رغم أهميتها في هذا العصر، وقد دعا الكثير من علماء النفس المهمتين بالبحث الكشف عن جوانب القوى الإيجابية للإنسان بدلاً من دراسة الوهن والضعف، حيث أن مجرد تركيز علم النفس والطب النفسي على الاضطرابات النفسية تعد نظرة قاصرة، فعلم النفس ليس مجرد دراسة الأمراض والضعف وتحديد الخطأ فقط، ولكنه دراسة القوة والفضيلة، والكشف عن المكامن الإيجابية للفرد

كما أكد ميلر وآخرون (Miller et al, 2008) على أهمية دراسة الجوانب الأكثر إيجابية في الحياة، مثل السعادة والهناء الذاتي والتفاؤل والتي بدورها تؤثر إيجابياً في نمو الإنسان.

مشكلة الدراسة

تتكون شخصية الإنسان من جوانب عدة منها الجانب الوجداني أو الانفعالي وهو ما يتعلق بمشاعر الفرد وأحاسيسه، والذي يعتبر الشغف أحد مكونات هذا الجانب. والشغف يؤثر في حياة الفرد وسلوكه وقد يحدد له أنماطاً معينة من السلوك تؤثر فيما بعد في حالته النفسية وأحيانا البدنية وعلاقاته وتفاعله الاجتماعي. ومن خلال ملاحظات الباحث في الميدان وجد أن الشغف أصبح ظاهرة منتشرة بين طلاب المرحلة الثانوية، خاصة مع توفر أسبابه وسبله، من قنوات فضائية وألعاب الكترونية، وإنترنت وأجهزة ذكية، وهو من المواضيع الجديدة التي تناولته دراسات قليلة، فأراد الباحث التطرق إلى هذا الموضوع ومعرفة أبعاده ومدى انتشاره وعلاقته بالسعادة لدى هذه الفئة.

تساؤلات الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

ما مستوى الشغف لدى طلاب المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة ؟

ما مستوى السعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة ؟

هل هناك علاقة بين الشغف والسعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة ؟

هل هناك علاقة بين معدل الطالب التراكمي في المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة ومستوى الشغف؟

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الشغف لدى طلاب المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة والتحقق من مستوى السعادة لديهم. ومعرفة ما إذا كان هناك علاقة بين الشغف والسعادة لديهم. ومعرفة ما إذا كان هناك علاقة بين معدل الطالب التراكمي وكل من مستوى الشغف ومستوى السعادة

أهمية الدراسة

تحدد أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

الأهمية النظرية

1. تسليط الضوء على موضوع الشغف لدى طلاب المرحلة الثانوية.
2. إثراء المكتبة العربية بإحدى الدراسات التي تتناول الشغف وعلاقته بالسعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة.
3. لفت أنظار الباحثين والمسؤولين في وزارة التعليم إلى موضوع الشغف لدى طلاب المرحلة الثانوية بشكل عام وطلاب المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة بشكل خاص.

الأهمية العملية

1. تزويد العاملين في مجال التوجه الطلابي في مدارس التعليم العام بدراسة قد تكون الأساس لإعداد برامج ارشادية للتعامل مع الشغف لدى طلاب المرحلة الثانوية.
2. قد تساعد العاملين في مجال التوجه الطلابي في وزارة التعليم بإعداد برامج تدريبية تساعد على التعامل مع الشغف لدى طلاب المرحلة الثانوية.

مصطلحات الدراسة :**أولاً / الشغف Passion**

الشغف هو رغبة قوية تجاه نشاط معين يفضله الناس ويحبونه ويجدونه مهما، ويشغلون فيه جهودهم وطاقتهم وأوقاتهم على نسق منتظم " (Vallerand et al, 2012)

الشغف الانسجامي Harmonious passion هو الذي ينشأ من الشعور الداخلي المتحكم فيه والذي يجعل الناس يمارسون انشطتهم الشغفية بشكل اختياري ودون وجود ضغوط عليهم.

الشغف القهري passion Obsessive هو الذي يصدر من الشعور الداخلي غير الحكم فيه والذي يسيطر على مشاعر الشخص عند الاندماج في الأنشطة الشغفية التي تحدث على أسس منظمة وبصفة متكررة (Vallerand et al, 2010)

تعريف الشغف إجرائياً:

يعرف الباحث الشغف إجرائياً بأنه الميل الى النشاط الذي يمارسه الفرد ويرغبه ويندمج فيه إرادياً أو غير إرادياً ويشعر معه بالمتعة والمتمثل بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الشغف الثاني لغاليراند وآخرون (Vallerand et al, 2012) بشقيه الشغف الانسجامي والشغف القهري

ثانياً السعادة: Well-being

عرفها ريو وجاري (Rayo & Gary, 2007) بأنها "خبرات انفعالية مبهجة وإيجابية تشمل الشعور بالبهجة والتفاؤل والسرور والفرح وحب الحياة والناس والإحساس بالقدرة على التأثير في الأحداث المحيطة".
تعريف السعادة إجرائياً :

يعرف الباحث السعادة إجرائياً بأنها النجاح المدرك الشخصي في مجالات العلاقات، تقدير الذات الهدف من الحياة التفاؤل والتمثلة في الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الازدهار لدينر ودينر (Diener et al, 2011)

حدود الدراسة :

الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في مدينة مكة المكرمة
الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي ١٤٣٥ - ١٤٣٦ هـ.
الحدود البشرية : اقتصرت هذه الدراسة على طلاب المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة.

الإطار النظري

أولاً: الشغف

مفهوم الشغف :

يرى روني (Rony, 1990) ان هناك وجهتان للنظر حول مفهوم الشغف: الأولى ترى أن كلمة شغف مأخوذة من الكلمة اللاتينية (passion) بمعنى المعاناة، حيث كان الناس ينظرون إلى أولئك الذين يتصرفون بشغف على أنهم يعانون من مشكلة ويعتبرون أن شغفهم يسيطر عليهم ويتحكم فيهم. أما وجهة النظر الثانية فتري الشغف بصورة أكثر إيجابية وإشراقاً. فهو عبارة عن مشاعر إنسانية قوية ذات نزعات سلوكية كامنة يمكن أن تكون إيجابية طالما كانت هناك دوافع سلوكية، وأن وجود الشغف ضروري للإنسان حتى يصل إلى أعلى مستويات الأداء.

وغرض هذا الجزء هو توضيح دور الشغف للأنشطة في استقرار السعادة النفسية وذلك باستخدام نموذج الشغف الثنائي (The Dualistic Model of Passion (DMP) حيث يقدم هذا النموذج نوعين من الشغف: شغف انسجامي، وشغف قهري، ينشأ الشغف الانسجامي من الشعور الداخلي المتحكم فيه، بينما يصدر الشغف القهري من الشعور الداخلي غير المتحكم فيه والذي يسيطر على مشاعر الشخص عند الاندماج في الأنشطة الشغفية التي تحدث على أسس منظمة وبصفة متكررة (Vallerand, 2010).

فالشغف الانسجامي يساهم في استمرار السعادة النفسية، ويساعد في الوقت نفسه في منع حدوث التجارب التي تؤثر تأثيراً سلبياً في نفسية الانسان بسبب الصراع النفسي، والشغف بالشقاء، أو بعدم الراحة النفسية ولا يتوقع من الشغف القهري مثل هذه النتائج، والتي تعتبر نتائج ذات تأثيرات إيجابية لدى الشخص، بل على العكس تماماً، فقد يساعد في حدوث صراع نفسي أثناء ممارسة الأنشطة الحياتية اليومية، وبالتالي يتسبب في الشعور بالشقاء والتعاسة النفسية (Lyubomirsky et al, 2005)

النموذج الثنائي للشغف The Dualistic Model of Passion

طور فاليراند (Vallerand, 2010) نموذجاً ثانياً للشغف أسماه الثنائية الموروثة للشغف وذلك في ضوء

نظرية تقرير المصير لديسي وريان (٢٠٠٠)، ويفترض هذا النموذج أن الأفراد حريصون على معرفة بيئتهم وذلك من أجل التطور الطبيعي للفرد في المجتمع، لذلك يقومون بمجموعة متنوعة من الأنشطة المختلفة وينهمكون فيها، قليل منها يكون ممتعا ومهما بشكل خاص حسب وجهة نظرهم، ويقررون الاستمرار فيها بصورة منتظمة وبالتالي سوف يتحول واحد منها أو أكثر إلى نشاط شغفي. لذلك قدم نموذج الشغف الثنائي نوعين من الشغف: شغف قهري Obsessive passion وشغف انسجامي Harmonious passion وهما النوعان اللذان من خلالهما يمكن تحديد نوعية النشاط الشغفي الذي يمارسه شخص معين، ويمكن تحديد هويته الذاتية.

فالشغف القهري يأتي نتيجة التحكم من عناصر داخلية على النشاط الذي يمارسه شخص معين، فالناس ذوي الشغف القهري يجدون أنفسهم يمارسون نشاطا غير مسيطر عليه، يحتل جزءاً من النشاط الذي يرونه مهما وممتعا. ويصبحوا غير قادرين على مقاومة الاندماج فيه، مما يؤدي إلى ظهور الشغف القهري تجاه ذلك النشاط، وهذا قد يكون له آثارا ايجابية كإتقان الممارسة مع الوقت، وقد ينتج عنه بعض الآثار السلبية كأن يفقد الأداء الأمل للنشاط الشغفي، ويجعل الشخص مغلقا على نفسه، ويكون محصوراً في التعامل مع خبراته الذاتية فقط، ولا يستفيد من خبرات الغير (Hodgins & Knee, 2002)

وعندما يكون الشغف شغفا انسجاميا، فإن الأفراد لا يدفعون بشكل قهري للانهماك في النشاط الشغفي، إنما يكون لهم الحرية في القيام به، ويكونوا قادرين على التركيز بشكل كبير على أعمالهم التي يقومون بأدائها، ويحصلون على نتائج إيجابية أثناء قيامهم بالعمل كالتركيز، والشعور بالرضا التام بعد الانتهاء من أداء العمل (Ryan & Deci, 2003)

من خلال ما سبق يلاحظ الباحث ان اراء الباحثين الذين أجروا دراسات على الشغف باستخدام النموذج الثنائي للشغف تذهب الى ان الشغف الانسجامي مرتبط بالسعادة وذلك لان الافراد لا يدفعون بشكل قهري او اجباري للقيام بهذا النشاط مما يكسبه أهمية لدى الفرد، وعلى النقيض من ذلك يرتبط الشغف القهري بالتعاسة النفسية وذلك لان الفرد قد يدفع بشكل قهري لممارسة هذه الأنشطة مما ينتج عنه اثار سلبية تؤدي الى هذه المشاعر

الشغف والسعادة النفسية :

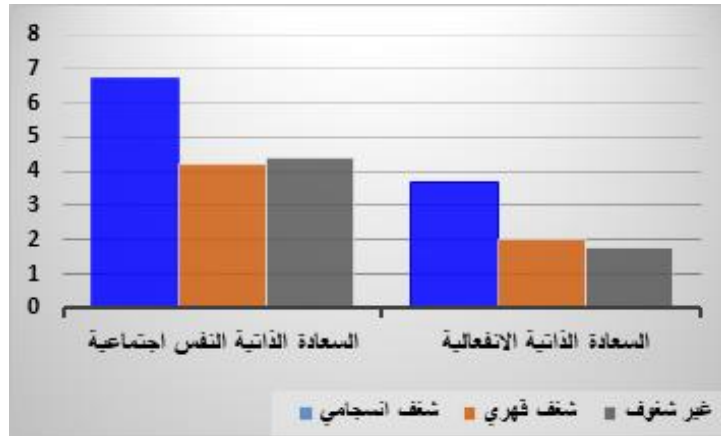
يوجد هناك عاملين للسعادة: عُرف العامل الأول بالسعادة الذاتية الانفعالية Hedonic well-being وعرف العامل الثاني بالسعادة الذاتية النفس اجتماعية Eudaimonic well-being وهذه الأوجه المختلفة للسعادة قد تكون مرتبطة ببعضها، فمثلا يمكن للفرد أن يصل إلى درجة السعادة عندما يحقق ذاته، وقد تشكل عاملين منفصلين للسعادة النفسية إذ من الممكن أن يعاني الشخص أثناء محاولاته للوصول إلى السعادة، كما أنه قد يكون هناك أساسا للسعادة النفسية لكل فرد نتيجة أسباب وراثية (Seligman, 2011).

ويرى (Lyubomirsky et al, 2005) أن فئة معينة من الأنشطة تصنف بالأنشطة المرتبطة بالسعادة قد تقود فعلا إلى آثار إيجابية تؤدي لاستقرار السعادة. وما يميز تلك الأنشطة أنها مقصودة بطبيعتها وأنها تنتشر ببذل جهود أكثر كالتعبير عن الامتنان وكتابة الأهداف التي يريد الشخص تحقيقها في الحياة، كل هذه الأمثلة وجد أن لها تأثيراً مباشراً في اكتساب الفرد للسعادة النفسية وكذلك فإن تنوع الأنشطة التي يقوم بها الفرد مهمة

لتعطيه مساحة أكبر لتحقيق ذاته وإثبات قدراته.

وقد ميز كل من (Vallerand & Houliort 2003) ما بين الأفراد ذوي الشغف الانسجامي والأفراد ذوي الشغف القهري ثم قاما بالمقارنة لنوعين من مؤشرات السعادة النفسية هي السعادة الذاتية الانفعالية (Hedonic Well-being) والسعادة الذاتية النفس اجتماعية (Eudaimonic Well-being) وأظهرت النتائج بأن الأشخاص ذوي الشغف الانسجامي حصلوا على مستويات أعلى في السعادة النفسية في كلا نوعي مؤشرات السعادة النفسية (السعادة النفسية الذاتية الانفعالية والسعادة الذاتية النفس اجتماعية مقارنة بالأشخاص ذوي الشغف القهري أو الغير شغوفين، كما يوضحه الشكل التالي:

شكل (١) مقارنة كل من الشغف الانسجامي والقهري وانعدام الشغف على كل من السعادة الذاتية الانفعالية والسعادة الذاتية النفس اجتماعية



وفي المجمل فقد توصلت هذه الدراسات إلى بعض الاستنتاجات الهامة وهي:
أولاً: أن الشغف الانسجامي يسهم ايجابيا في الوصول إلى السعادة النفسية وكذلك في القيام بعملية الحماية والوقاية من التعاسة النفسية.

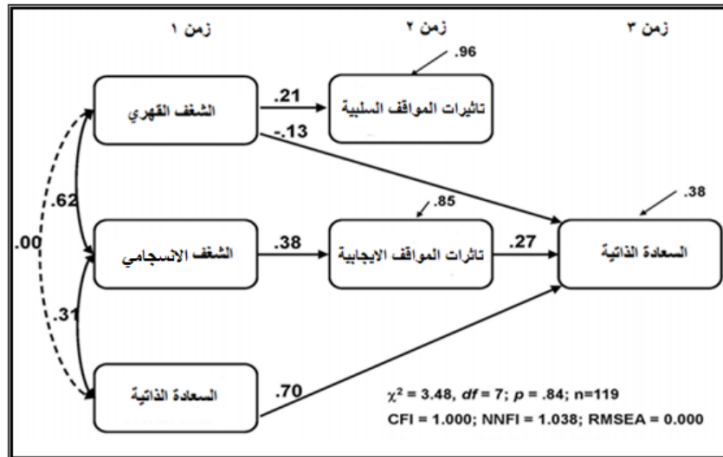
ثانياً: أن انعدام الشغف يؤدي الى انخفاض بسيط في السعادة النفسية. لذا يبدو أن النشاط المقصود قد يساهم في ايجاد السعادة النفسية، وقد لا يفعل، وذلك بناء على مدى انخراط الفرد فيه.

ان النشاطات التي تمارس في ظل الشغف الانسجامي تمارس عموماً لفترات تستغرق عدة ساعات أسبوعياً أثناء العام، لذلك فإن التأثيرات التي تحصل من هذه النشاطات التي تمارس في أنماط متكررة ومستمرة، تبقى مع مرور الوقت (Rousseau et al, 2002)

ويرى (Garland, et al (٢٠١٠) أن التأثيرات الإيجابية التي تعمل بصفة مستمرة تؤدي إلى نتائج إيجابية تصاعديّة تسهم في توسيع المدارك للشخص ويقوم بإعادة تقييم إيجابي للأحداث وتطوير الفكر الذي يقود إلى تعزيز أسباب حدوث السعادة النفسية لديه، كما تحد من المظاهر السلبية التي تؤدي إلى حدوث التعاسة النفسية. ومن ناحية أخرى فإن الشغف القهري يعمل بصورة كبيرة على خلق المناخ المناسب لإيجاد التعاسة النفسية والحد من تحقيق السعادة النفسية، ويقود الشخص إلى الشعور بالتأثيرات السالبة مثل التوتر والقلق والاجهاد كما انه كثيراً ما يجعل الشخص يشعر بأن المشاركة في أداء النشاط يحدث دائماً خارج إرادته، مما قد يعني انخراط الشخص في أنشطة مفروضة عليه ولا يرغب القيام بها وهكذا فإن بعض التأثير السلبى مثل الشعور بالذنب والخل قد تحدث لبعض المشاركين في مثل هذه الأنشطة.

وقد بين نموذج المعادلة الهيكلية أن الانشطة التي تمت في ظل الشغف الانسجامي في الفترة الأولى إلى الفترة الثالثة، قد أنت لزيادة احتمالية حدوث السعادة . ومن ناحية أخرى فلم يكن للشعب القهري ارتباط ايجابي بالسعادة النفسية، بل على العكس من ذلك أسهم في حدوث آثار سلبية تحد من حدوث السعادة النفسية كما هو موضح في الشكل التالي:

شكل (٢) تأثير دور العوامل الوسيطة في العلاقة بين الشغف الانسجامي، والقهري والسعادة الذاتية



إن الشغف القهري يجعل هناك رغبة ملحة لمزاولة النشاط لا يمكن السيطرة عليها، فيصبح من الصعوبة بمكان بالنسبة للشخص التوقف عن ممارسة النشاط، مما يؤدي إلى صراع مع غيره من الأنشطة الأخرى في حياة الشخص مثل هذا الصراع يمكن أن يكون سبباً في منع الشخص من الانخراط في مناحي الحياة الأخرى. وبالتالي فإنه سيبقى معطل عقلياً، بحيث سيصعب عليه المساهمة الانشطة في الحياتية الأخرى (Garland, et , ٢٠١٠).

الشغف والانخراط في أنشطة مقصودة

ربما يتبادر إلى الذهن السؤال التالي: هل مجرد الانخراط في الأنشطة المقصودة كافياً ليؤثر إيجاباً في السعادة النفسية؟ فبعض الأنشطة قد تكون أكثر إيجابية من غيرها في إحداث التجربة ذات التأثير الإيجابي في السعادة النفسية فيفترض أن السعادة النفسية لا تعتمد على ممارسة النشاط فقط بل على كيفية انخراط الأشخاص في النشاط في المقام الأول، بالإضافة إلى قدرة الشخص على العودة إلى النشاط بشكل منتظم، لذا فإن شغف الشخص يحدد نوعية المشاركة في هذا النشاط فإذا كان الشخص ذو شغف انسجامي فإن نتائج الانخراط في النشاط تكون إيجابية بشكل كبير. أما إن كان ذو شغف قهري فإن النتائج سوف تكون أقل إيجابية وربما تكون النتائج سلبية (Lutz et al, 2008)

لقد تم اختبار هذه الفرضيات مع نشاطات معروفة بأنها عالية الإيجابية كممارسة رياضة اليوجا وهي رياضة نشأت في الهند تهدف إلى الحفاظ على التوازن الطبيعي ما بين العقل والجسد والروح. حيث كشفت الدراسات التي أجريت في هذا المجال أن ممارسة اليوجا تعزز قوة العضلات ومرونتها، وتعزز وظيفته الجهاز التنفسي والقلب والأوعية الدموية، وتدعم التأثير الإيجابي وتقلص التأثير السلبي، فضلاً عن أنها تساعد في عملية اكتساب

السعادة النفسية. فإذا كانت المسألة مسألة نشاط فقط فإن الشغف لليوغا ينبغي أن لا يشكل فرقا وان مجرد الانخراط باليوغا لا يكفي للحصول على بعض النتائج الإيجابية، لذلك فإن الشغف أمر هام والشغف الانسجامي فقط هو الذي يؤثر إيجابيا مع اليوجا، بينما الشغف القهري ليس له أي تأثير بل قد يكون تأثيرها سلبي (Impett et al, 2006)

كما قام (Carbonneau, et al (2010) بإجراء دراستين، الدراسة الأولى كان المشاركون فيها من عامة الناس تتراوح أعمارهم ما بين (19) إلى (60) سنة مارسوا رياضة اليوغا لعدة سنوات، طبق عليهم مقياس الشغف لليوغا ومقياس التأثير الإيجابي والسلبي وتجربة حالة القلق خلال فترة ممارسة اليوجا وأظهرت النتائج بأن الشغف الانسجامي فقط هو الذي أدى الى نتائج إيجابية لكنها ليست بنسب عالية، كما حد من التأثير السلبي وحالة القلق.

من خلال ما سبق يلاحظ الباحث ان البحوث اشارت الى ان الأشخاص ذوي الشغف الانسجامي قادرين على التركيز بشكل كبير على أعمالهم التي يقومون بأدائها، وليس هناك تعارضا أو اختلافا بين نشاطهم الحالي والأنشطة الأخرى، كما جاء في دراسة ريان وديسي (Ryan & Deci, 2003) وإذا منعوا من القيام بنشاطاتهم الشغفية، فإن لديهم القدرة على التكيف مع الوضع القائم، والتحكم في نشاطهم الذي سوف يقومون به، وقدرتهم على وقفه إذا اتضح لديهم بأن هذا النشاط ذو تأثير سلبي على حياتهم

ثانيا: السعادة

مفهوم السعادة:

بالرغم من أن غالبية الأفراد يتفقون على أن السعادة هدف أساسي في حياة الإنسان، إلا أنهم يختلفون حول مفهوم السعادة والعوامل التي تؤدي إليها. وتعتبر السعادة من أهم المفاهيم التي يبحث فيها علم الصحة النفسية، بل ان هذا العلم عادة ما يعرف على أساس أنه يهدف إلى تحقيق سعادة الإنسان، حيث تعرف الصحة النفسية بأنها تستهدف معونة كل فرد وتدريبه على العيش السعيد المنتج في بيئة اجتماعية، كما تعتبر السعادة مقياسا للصحة النفسية، حيث تقاس الصحة النفسية للفرد بمدى قدرته على التأثير في بيئته على التكيف مع الحياة بما يؤدي بصاحبها إلى قدر معقول من الإشباع الشخصي والكفاءة والسعادة (ابراهيم، 2010)

ففي المجتمعات الإسلامية يرى كثير من المسلمين أن السعادة تتحقق بتقوى الله، والسير وفق منهجه، والقيام بالأعمال الصالحة، وان تحقيق السعادة أمر لا يحصل عليه الإنسان في هذه الحياة، وإنما في الحياة الأخرى.

وفي المجتمعات الغربية، يؤكد (Cisksalimihly (1999 أن السعادة تنتشر في الحياة المادية والتمتع بصحة قوية وطول العمر، والثراء هو الطريق لتحقيق السعادة، وهذا أدى إلى ربط السعادة به، حيث أشار إلى أن بعض الأفراد يحققون السعادة بتغيير الحالة الذهنية لهم بطريقتين، الممارسة الإيجابية وهي ممارسة الأعمال التي تؤدي إلى صفاء الذهن كالرياضة الجسدية أو العقلية أو الممارسة السلبية عن طريق المخدرات والخمور ويرى أن السعادة تتحقق لدى الفرد من خلال ممارسه الأنشطة الإيجابية (سماوي وفادي، 2013)

وينظر نومورا (2002) إلى السعادة على أنها حالة تتضمن تحقيق الذات والشعور بالبهجة، إذ إن المرء لا يشعر بالسعادة إلا إذا مارس الإحسان بالبهجة والفرح وأن البحث عن متعة روحية مستمرة هو الأكثر احتمالا لأن

يوصل إلى السعادة، ولذلك فإن من المهم أن نرى الأشياء من الجانبين المادي والروحي، وكذلك من الخارج والداخل وبالعلاقة بالآخرين.

ومفهوم السعادة مفهوم ينتمي إلى علم النفس الإيجابي، حيث استخدم سليجمان كلمتي السعادة وطيب الحال تبادلياً كمصطلحات لوصف أهداف علم النفس الإيجابي ويتضمنان المشاعر والأنشطة الإيجابية (جودة وأبو جراد، ٢٠١١)

كما يرى (Veenhoven ٢٠٠٠) أن مفهوم السعادة يحمل معنيين مختلفين المعنى الأول موضوعي والثاني ذاتي وفي الحالة الأولى فإنها تكون تقريبا مرادفة لمفهوم الحرية حيث السعادة تعني عيش الفرد في سلام وحرية أي توافر ظروف جيدة وملائمة لحياته. وفي الثانية حيث المعنى الثاني للسعادة، فإنها تعرف على أنها حالة عقلية تعكس شعور الفرد وتقديره المستقر لحياته

أثر السعادة:

إن التفاؤل والإحساس بالسعادة والتفكير الإيجابي والعقلية الإيجابية، يكون لها مزايا عديدة وعائد اجتماعي يؤثر على إنتاج الفرد ودفاعيته للإنجاز وجودة أدائه وقدرة الفرد على الضبط والتحكم الذاتي، وأيضا يزيد من كفاءة جهاز المناعة لديه فيكون أكثر تعاوناً وتعاطفاً مع الآخرين (Siahpush, et al, 2008)

فالسعداء هم صناع الحياة، وسعادة الفرد لا تنعكس على نفسه فقط، بل يتأثر بها من حوله وتنعكس على مجتمعه، فالفرد السعيد مطمئن قادر على العطاء تنسم علاقته بالآخرين بالود والتسامح، وكثير من السلوكيات المضادة للمجتمع هي نتيجة لعدم الاستقرار النفسي وعدم الشعور بالرضا عن الذات والآخرين لأن السعيد يحب الحياة ويعشر أنها قيمة ويتعاون مع الآخرين إن الجريمة والمخدرات وحوادث العنف والإرهاب، والتدمير والتخريب لا تصدر من السعادة أناس سعداء، كما أن الضياع والتشرد والبأس والكراهية لا تجتمع معا (Argyle, 2013) ويضيف أبو حلاوة (٢٠١٠) أن السعادة تمثل الغاية النهائية للحياة الإنسانية وأن من يسعون للوصول إليها والاقتراب منها وتحقيقها هم الأجدر بأن يطلق عليهم ذوي العقلية السوية وهم بذلك أشخاص متفائلون يمتلكون نظرة طبيعية إيجابية للحياة.

مكونات السعادة

يرى (Diener & Myers, 1995) أن الدرجة المرتفعة من السعادة تتحدد على أساس مكونات ثلاثة : تكرر الوجدان الإيجابي، وعدم تكرار الوجدان السلبي، والإحساس بالرضا عن الحياة، وأن السعادة والرضا عن الحياة متاح بنفس القدر للصغير والكبير ، للرجل والمرأة، للأسود والأبيض، ويمكن التعرف على سعادة الفرد من معرفة سماته وعلاقاته الوثيقة وخبرات العمل والثقافة والتدين، كما أظهرت نتائج دراسة Gallagher et al, (2008) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين السعادة والدعم الاجتماعي.

ويفترض كثير من الباحثين أن السعادة تشمل على ثلاث مكونات مترابطة معا وهي الوجدان الإيجابي Positive affect وغياب الوجدان السلبي negative والرضا عن الحياة life Satisfaction بوجه عام، ويعزى المكونات الأولان إلى المظاهر الانفعالية، بينما يعزى المكون الثالث إلى المظاهر المعرفية (Furnham & Cheng, 1999)

لقد اختلف علماء النفس الإيجابيون لوضع قائمة للطرق والوسائل التي تؤدي إلى السعادة وإلى التوافق الشخصي فيرى البعض أن السعادة والرفاهية أو الهناء الذاتي يتحققان عندما يحرز الناس تقدماً كاف في تحقيق أهدافهم، بينما يرى سيلجمان أن السعادة تتحقق عندما يمارس الناس قواهم المميزة، بينما يرى ميري أن السعادة تتحقق عندما يندمج الناس في أنشطة تحقق احتياجاتهم النفسية الأساسية (Ryan & Deci, 2003)

مصادر السعادة:

يرى جاد (٢٠١٠) أن للسعادة مصدرين رئيسيين هما :

المصدر الداخلي ويتمثل في خصائص وسمات وقدرات ومعتقدات الفرد ومستوى الصحة العامة المصدر الخارجي يتمثل في ظروف حياة الفرد من حيث الدخل والمكانة الاجتماعية والاستقرار الأسري، والعلاقات مع الآخرين والاتجاهات الحديثة تضيف بعداً ثالثاً يتمثل في سعي الفرد المتعمد للحصول على السعادة. فهي لا تعد منحة من الآخرين بقدر ما ترتبط بوعي الفرد بأهدافه والسعي لتحقيقها ورغم اتفاق الدراسات النفسية على مصادر السعادة للأفراد، فإنها اختلفت في الأهمية النسبية لكل منها كعوامل منبئة بمستوى السعادة، فالبعض يؤكد على أهمية العوامل الداخلية للفرد والتي تعد مسؤولة بشكل مباشر عن سعادته، والبعض الآخر يرى أهمية المواقف الخارجية والمرتبطة بظروف الحياة والمتغيرات الديموغرافية. وقد بينت دراسة هريدي وفرج (٢٠٠٢) أن من المصادر الخارجية للسعادة احترام الآخرين، الحياة الأسرية المستقرة، الدخل الكافي لسد جميع الاحتياجات، عمل يحقق فيه إنجازاً وابتكاراً، الحصول على إجازة ترفيهية، توفر حياة آمنة مطمئنة، الصحة، امتلاك ثروة كبيرة.

أنماط السعادة:

تتميز السعادة إلى ثلاثة انماط هي:

السعادة الذاتية (Subjective well – being (SWB) أو الشعور الذاتي بالسعادة وتدور حول كيف يكون الفرد سعيداً، وكيف يكون راضياً عن حياته، وتعكس السعادة الذاتية تصورات الأفراد وتقييمهم لحياتهم من الناحية الانفعالية السلوكية، والوظائف (الأدوار) النفسية والاجتماعية التي تعتبر أبعاداً ضرورية للصحة النفسية. السعادة النفسية (Psychological well – being) / وهي تتميز عن السعادة الذاتية، حيث تتعلق بالإيجابية أو الصحة النفسية الجيدة، مثل القدرة على متابعة الأهداف ذات المغزى، ونمو وتطور وإقامة روابط جيدة ذات معنى مع الآخرين.

السعادة الذاتية (Objective well – being) / وتتضمن خمس أنواع هي: السعادة المادية والسعادة الصحية والنمو والنشاط والسعادة الاجتماعية، والسعادة الانفعالية (Hind)

وتعرف السعادة الذاتية بأنها مزيج من وجود الفعالات موجبة مع غياب الانفعالات السالبة ووجود رضا عام عن الحياة وهي تضمن تقبل الذات والنمو الشخصي، ووجود هدف من الحياة، ووجود علاقات إيجابية مع الآخرين والاستقلالية، والسرور والقدرة على التحكم في الظروف البيئية (Ryff & Keyes, 1995)

ثالثاً: الدراسات السابقة

1. الدراسات التي تناولت الشغف

قام فيليب وآخرون (Philippe et al, 2009) بعمل دراسة بعنوان: «شغف الحكام: اختبار تجاربهم المعرفية والوجدانية في الحالات الرياضية» هدفت إلى معرفة دور الشغف للتحكيم على الأداء المعرفي والعاطفي للحكام خلال الألعاب وطبقت الدراسة على عينتين من الحكام الأولى مكونة من ٩٠ حكم فرنسي لكرة القدم الأمريكية ٨٢ ذكورا وإناثا تراوحت أعمارهم بين ٢٢ و ٤٥ سنة والثانية مكونة من ١٤٨ حكمة ٧٩ منهم حكام كرة الريشة و ٦٩ حكام كرة السلة وكلهم كانوا من الهواة ١٣١ منهم ذكورا و ١٧ من الإناث تراوحت أعمارهم ما بين ٢٠ و ٦٩ سنة استخدم مقياس الشغف لفاليراند ومقياس العواطف السلبية وتم استخراج النتائج عن طريق تحليل التباين لفشر توصلت الدراسة إلى أن الشغف الانسجامي للتحكيم مرتبط إيجابيا مع العواطف الإيجابية خلال الألعاب أما الشغف القهري للتحكيم فلم يرتبط بالعواطف الإيجابية و لكنه ارتبط إيجابياً بالمشاعر السلبية خلال الألعاب . كما أظهرت النتائج ثباتاً ملحوظاً مع تغير الجنس والعمر وسنوات الخبرة ونوع الرياضة للحكام.

قام لافرينيير وآخرون (Lafrenière et al, 2012) بعمل دراسة بعنوان: « دور الشغف في العلاقة بين الأداء والرضا الحياتي» أجريت على مجموعتين الأولى مكونة من ٦٣ فنانا محترفاً والثانية مكونة من ٧٧ من جماهير الهوكي. استخدم نموذج الشغف الثنائي لفاليراند واستخدم التصميم التجريبي ونموذج التحليل الهرمي وتوصلت الدراسة إلى أن الفنانين المحترفين كلما زاد شغفهم القهري تجاه فنونهم، كلما زادت احتمالات رضاهم للحياة. ولم تظهر هذه النتائج على ذوي الشغف الانسجامي، كما أن جماهير الهوكي يشعرون بالرضا الحياتي طوال اليوم الذي يعقب نهائيات المباريات.

وفي دراسة لافرينيير وآخرون (Lafrenière et al, 2011) بعنوان الشغف للتدريب وأثره على نوعية العلاقة بين اللاعب والمدرّب طبقت على عينة مكونة من (١٠٣) مدرّب ورياضي من رياضات مختلفة هدفت إلى اختبار دور شغف المدرّبين للتدريب على نوعية العلاقة بين اللاعب والمدرّب من وجهة نظر اللاعبين استخدم منها نموذج الشغف الثنائي فاليراند وآخرون، (٢٠٠٣) وكذلك استبانة قياس النشاط البدني وعرضت النتائج باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية لتحليل النتائج وتوصلت إلى أن الشغف الانسجامي للتدريب يزيد من قوة العلاقة بين اللاعب والمدرّب وان السلوكيات الذاتية للشغف الانسجامي يكون لديها تصور واضح في العلاقة بين المدرّب واللاعبين بصورة إيجابية، وهذه الحالة تخلق لدى اللاعبين شعوراً طيباً يوصلهم إلى السعادة النفسية. بينما يحد الشغف القهري من قوة العلاقة بين اللاعب والمدرّب ويقلل مدتها .

2. الدراسات التي تناولت السعادة :

أجرت المحروقي (٢٠١٢) دراسة بعنوان مصادر السعادة لدى عينة من طالبات المرحلة المتوسطة والثانوية والجامعية في ضوء بعض الخصائص ليم وجغرافية والاجتماعية والأكاديمية بمدينة مكة المكرمة هدفت إلى معرفة أهم مصادر السعادة لدى عينة من طالبات المرحلة المتوسطة والثانوية والجامعية. واختلافها باختلاف كل من الحالة الاجتماعية الحالة الاقتصادية المستوى الدراسي الوضع الأسري). ثم التعرف على ترتيب هذه المصادر وفق أهميتها من وجهة نظر أفراد العينة والمكونة من (٥٧٠) طالبة من طالبات التعليم العام، وطالبات جامعة أم

القرى بمكة في الفصل الدراسي الأول من العام ١٤٣٢-١٤٣٣هـ، طبق عليهم مقياس مصادر السعادة لدى الطالبات. وتوصلت الدراسة إلى أن الأسرة والتدين يحتلان مكان الصدارة في مصادر السعادة لدى الطالبات وان مصادر السعادة تختلف لدى الطالبات باختلاف كل من المراحل الدراسية، الوضع الأسري، الحالة الاقتصادية المستوى الدراسي، والحالة الاجتماعية.

قامت جودة (٢٠١٠) بعمل دراسة بعنوان التفاؤل والأمل وعلاقتها بالسعادة لدى عينة من المراهقين في محافظة غزة " هدفت إلى الكشف عن مستويات التفاؤل والأمل والسعادة، والتعرف على نوع العلاقة التي قد تربط التفاؤل والأمل بالسعادة لدى عينة من المراهقين في محافظة غزة، ومعرفة الفروق بين متوسطات أفراد العينة في التفاؤل والأمل والسعادة، والتي يمكن أن تعزى إلى متغير النوع، وقد بلغت عينة الدراسة (٣٦٣) تلميذا وتلميذة (١٧٢ تلميذا - ١٩١ تلميذة) وقد استخدمت الباحثة في الدراسة ثلاثة مقاييس الأول لقياس التفاؤل، والثاني لقياس الأمل، والثالث لقياس السعادة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستويات التفاؤل والأمل والسعادة هي على التوالي ٧١٪، ١٨٪، ٦٣٪، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة تربط التفاؤل والأمل بالسعادة، كذلك توصلت الدراسة إلى أن الطالبات أكثر تفاؤلا وسعادة مقارنة بالطلاب، وبالنسبة للأمل لم تكشف النتائج عن فروق تعزى إلى متغير النوع.

ودلت دراسة هريدي وفرج (٢٠٠٢) حول مصادر ومستويات السعادة المشتركة في ضوء العوامل الشخصية والتدين على عينة من ٢٨٧ مبحثا من الراشدين ومن مستويات تعليمية مختلفة، على ارتباط التدين سلبا بالعصابية والوجدان السلبي، وإيجابا بالرضا عن الحياة وبالوجدان الإيجابي. كذلك تعتبر الصحة الجسدية المنين الأبرز بالسعادة يليها استقرار الحياة ثم احترام الآخرين والمكانة الاجتماعية والعلاقة الجيدة بالأهل منبئان قويان بالسعادة، كما أشارت إلى أن الانبساطية والعصابية يتنبآن بالسعادة والاكتئاب من خلال تقدير الذات.

تعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت الشغف نجد أن الدراسات هي دراسات اجنبية، ومعظمها كانت تتعلق بالشغف حول أنشطة رياضية أو فنية مختلفة، وتناولت هذه الدراسات متغيرات مختلفة مثل شغف الحكام الرياضي والاداء المعرفي والعاطفي كما ان هذه الدراسات طبقت على عينات مختلفة من الذكور والاناث وفي أعمار مختلفة ومجالات مختلفة

وبالرجوع الى تلك الدراسات نلاحظ اختلافها مع هذه الدراسة في متغيرات الدراسة فالدراسات السابقة تناولت موضوع الشغف نحو أنشطة مختلفة كالأنشطة الرياضية أو الفنية أو الاجتماعية، ولم يجد الباحث في حدود علمه دراسات القت الضوء على علاقة الشغف بالسعادة. كما اختلفت تلك الدراسات مع هذه الدراسة في العينة فقد كانت أعمار العينة في الدراسات السابقة من ٢٢ سنة فما فوق، وقد اتفقت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في أداة الدراسة حيث استخدم مقياس الشغف الثنائي لفاليراند كما في دراسة فيليب وآخرون (Philippe et al, 2009) ودراسة مارك اندريه وآخرون (Marc-Andre et al, 2011)

وبالنظر الى الدراسات التي تناولت السعادة نجد انها تطرقت الموضوعات مختلفة وتناولت متغيرات مختلفة، كمصادر السعادة كما جاء في دراسة المحروقي (٢٠١٢)، والتفاؤل والأمل وعلاقتها بالسعادة في دراسة جودة

(٢٠١٠) ومصادر ومستويات السعادة المدركة في دراسة هريدي وفرج (٢٠٠٢)

كما تباينت عينات الدراسات السابقة، فقد كانت عينة الدراسة على طالبات المرحلة المتوسطة والثانوية والجامعية في دراسة المحروقي، (٢٠١٢)، وعينة من المراهقين في دراسة جودة (٢٠١٠) والراشدين في دراسة هريدي وفرج (٢٠٠٢)

ان ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة هو تناولها لموضوع الشغف والسعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة، وتسلطها الضوء على متغيري الدراسة (الشغف والسعادة) وهو ما لم تتطرق له البحوث والدراسات السابقة - حسب علم الباحث - كما أنها كشفت عن مستوى السعادة ومستوى الشغف لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، اضافة الى ذلك فهي تعد دراسة جديدة في الربط بين الشغف والسعادة بشكل عام، والشغف والسعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة بشكل خاص - حسب علم الباحث - حيث أن الباحث لم يتوصل من خلال البحث لدراسة جمعت بين المتغيرين

منهج الدراسة :

بناء على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها فإن المنهج الملائم للدراسة الحالية هو المنهج الوصفي حيث يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة وبين خصائصها، بينما التعبير الكمي يعطينا وصفاً رقمياً لمقدار الظاهرة، أو حجمها. كما أن هذا المنهج لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها وإنما يمضي إلى ما هو أبعد من ذلك لأنه يتضمن قدراً من التفسير لهذه البيانات.

عينة الدراسة :

لضمان تمثيل مجتمع الدراسة تمثيلاً جيداً، اختار الباحث عينة طبقية عشوائية، بلغت (١١٥٧) طالبا حيث قام بتحديد مكاتب التعليم في مدينة مكة المكرمة، ثم قام بتحديد المدارس الحكومية النهارية التابعة لكل مكتب وكتابتها على قصاصات ورقية وبعد ذلك قام باختيار مجموعة من المدارس التابعة لكل مكتب بطريقة عشوائية.

أدوات الدراسة :

استخدم الباحث مقياسين كأدوات للدراسة الحالية، وهما:

1. مقياس الشغف Passion Scale

قام بتصميمه في البيئة الكندية (Vallerand, 2003) وترجمه إلى اللغة العربية سلامة يونس (٢٠٠٩). وهو مقياس ذو تقدير ثلاثي ويتكون من (11) عبارة، ويضم (٣) ابعاد هي: الشغف الانسجامي ويتكون من (6) عبارات، الشغف القهري ويتكون من (٦) عبارات أيضا الشغف العام ويتكون من (٤) عبارات

2. مقياس الازدهار Flourishing scale

قام بتصميمه في البيئة الأمريكية دينر ودينر. (Diener & Diener, 2011) وترجمه الى اللغة العربية سلامة يونس (٢٠١٣). يتكون من (٨) عبارات ويقاس بعدا واحدا هو السعادة، وهو مقياس ذو تقدير ثلاثي أيضا.

إجراءات الصدق والثبات للمقياسين في الدراسة الحالية:

الدراسة الاستطلاعية الأولى

هدفت الدراسة الاستطلاعية الأولى إلى معرفة مدى فهم الطلاب لعبارات المقياسين، والتأكد من عدم وجود عبارات غير مفهومة أو غامضة في المقياسين بالنسبة للطلاب، حيث قام الباحث بعرض عبارات المقياسين على عينة استطلاعية مكونة من (٥٠) طالبا من طلاب المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وطلب منهم تقييم عبارات المقياس وذلك من خلال مدى فهمهم لكل عبارة من تلك العبارات وابداء ملاحظاتهم عليها واتضح ان هناك غموض في بعض العبارات وقد تم إعادة صياغتها بعد ذلك تم إعادة عرضها على نفس الطلاب مرة أخرى وطلب منهم تقييمها للمرة الثانية، مع ملاحظة غياب (٦) طلاب ليصبح إجمالي عدد الطلاب (٤٤) طالبا وقد اتسمت جميع العبارات بالوضوح.

صدق أدوات الدراسة :

1. صدق المحكمين

تم التأكد من صدق أدوات الدراسة عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة بلغ عددهم (٦) محكمين حيث تم توجيه خطاب لهم موضحا به مشكلة وأهداف الدراسة وتساؤلاتها وتعريف المتغيرات، وذلك للتأكد من درجة مناسبة العبارة ووضوحها، وانتمائها للمقياس وسلامة الصياغة اللغوية، وكذلك النظر في تدرج المقياس ومدى ملائمته، وقد اتفقت آراء المحكمين على مناسبة الأدوات لأهداف الدراسة، وبذا يمكن القول أن أدوات الدراسة تتمتع بصدق المحكمين

٢. صدق الاتساق الداخلي

تم التأكد من صدق أدوات الدراسة بطريقة الاتساق الداخلي، وهو يعطي صورة عن مدى التناسق الموجود بين العبارات الموجودة داخل البعد الذي تنتمي إليه، وتم التأكد من توافر صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة في مقياس الشغف ومعامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للمقياس في حالة مقياس السعادة، وذلك من خلال التطبيق على عينة استطلاعية تكونت من (٨٠) طالبا وكانت النتائج كالتالي :

جدول (١) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

الشغف الانسجامي		الشغف القهري		الشغف العام	
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
1	0,64	2	0,71	13	0,69
3	0,68	4	0,66	14	0,68
5	0,66	7	0,64	15	0,65
6	0,64	9	0,69	16	0,72
8	0,71	11	0,71		
10	0,64	12	0,70		

تراوحت قيم معاملات الارتباط من (٠,٦٤) إلى (٠,٧٢)، وجميع قيم معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وتشير إلى الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة، ودرجة البعد الذي

تنتمي إليه، ومن ثم فإن مقياس الشغف يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

جدول (2) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للسعادة

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
1	0,66	4	0,68	7	0,70
2	0,65	5	0,64	8	0,67
3	0,67	6	0,73		

تراوحت قيم معاملات الارتباط من (٠,٦٤) إلى (٧٣)، وجميع قيم معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وتشير إلى الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس السعادة ومن ثم فإن مقياس السعادة يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

ثبات أدوات الدراسة :

طريقة الاتساق الداخلي (معامل ألفا كرونباخ)

تم التأكد من ثبات أدوات الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ من خلال التطبيق على العينة الاستطلاعية (٨٠)

طالبا وكانت النتائج كالتالي:

جدول (3) معاملات ألفا كرونباخ لثبات المقياسين

المقياس	البعد	قيمة ألفا كرونباخ
الشغف	الشغف الانسجامي	0,92
	الشغف القهري	0,93
	الشغف العام	0,92
الازدهار	السعادة	0,91

بلغت قيم معاملات ألفا كرونباخ (٠,٩٢) للشغف الانسجامي و(٠,٩٣) للشغف القهري، و(٠,٩٢) للشغف العام. وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٩١) لمقياس الازدهار. وهذه القيم مرتفعة وتشير إلى أن المقياسين يتمتعان بدرجة عالية من الثبات والاتساق

طريقة التجزئة النصفية

تم التأكد من ثبات أدوات الدراسة بطريقة التجزئة النصفية من خلال التطبيق على العينة الاستطلاعية (٨٠

طالب، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (4): قيم التجزئة النصفية للمقياسين

المقياس	البعد	قيمة التجزئة النصفية
الشغف	الشغف الانسجامي	0,87
	الشغف القهري	0,85
	الشغف العام	0,88
الازدهار	السعادة	0,87

بلغت قيم التجزئة النصفية (٠,٧٨) للشغف الانسجامي، و(٠,٨٥) للشغف القهري و (٨٨) للشغف العام. وبلغت التجزئة النصفية (٠,٨٧) لمقياس الازدهار. وهذه القيم مرتفعة وتشير إلى أن المقياسين يتمتعان بدرجة

عالية من الثبات والاتساق

طريقة التطبيق وإعادة التطبيق معامل الاستقرار)

تم حساب الثبات بطريقة إعادة التطبيق على نفس العينة الاستطلاعية بعد (١٥) يوم وحساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول ودرجات إعادة التطبيق، مع الإشارة إلى غياب عدد (٩) طلاب عند إعادة التطبيق، لذا تم حساب الثبات بطريقة إعادة التطبيق على (٧١) طالباً، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (5) الثبات بطريقة إعادة التطبيق للمقياسين

المقياس	البعد	قيمة معامل الارتباط
الشغف	الشغف الانسجامي	0,94
	الشغف القهري	0,93
	الشغف العام	0,94
الازدهار	السعادة	0,93

بلغت قيم معاملات الارتباط في حالة إعادة تطبيق مقياس الشغف (٠.٩٤) للشغف الانسجامي، (٠.٩٣) للشغف القهري، (٠.٩٤) للشغف العام. وبلغت قيمة معامل الارتباط لمقياس السعادة (٠.٩٣) في حالة إعادة تطبيق مقياس السعادة وهذه القيمة مرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وتشير إلى أن المقياسين يتمتعان بدرجة عالية من الثبات

الأساليب الإحصائية :

للإجابة عن تساؤلات الدراسة، ثم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1. التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة بالنسبة للبيانات الأولية.
2. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك لحساب القيمة التي يعطيها أفراد عينة الدراسة لكل عبارة أو مجموعة من عبارات (البعد).
3. معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين مستوى الشغف ومستوى السعادة وبين المعدل التراكمي وكل من مستوى الشغف ومستوى السعادة
4. اختبار ليفن للتأكد من تجانس التباين
5. اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغيرات (العمر - التخصص)
6. اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغيرات (الصف الدراسي - النشاط المفضل)
7. اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق في حالة وجود فروق دالة إحصائية.

الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج

تناول الباحث في الفصل الحالي عرض النتائج التي تم الحصول عليها من خلال استجابات عينة الدراسة وتحليلها إحصائياً بواسطة الأساليب الإحصائية المناسبة، كذلك مناقشة هذه النتائج، وذلك على النحو التالي:

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول:

ما مستوى الشغف (الانسجامي - القهري - العام) لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة؟ للإجابة على السؤال الأول، تم استخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل عبارة من عبارات مقياس الشغف، وتم الحصول على النتائج التالية:

أولاً مستوى الشغف الانسجامي

قام الباحث بالتعرف على مستوى الشغف الانسجامي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاستجابة العينة كما في الجدول التالي :-

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الشغف الانسجامي

رقم العبارة في المقياس	العبارة	درجة الاتفاق		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
6	من خلال ممارستي لنشاطي المفضل أكتسب تجارب وخبرات	2,66	0,57	متفق
3	ما أكتشفه في نشاطي المفضل يجعلني أفضله أكثر من غيره	2,58	0,65	متفق
5	تبرز الجوانب المفضلة في شخصيتي من خلال ممارستي لهذا النشاط	2,37	0,68	متفق
10	شخصيتي تتناسب مع نشاطي المفضل	2,36	0,65	متفق
8	يتناسب نشاطي تماماً مع حياتي	2,25	0,68	متوسط
1	ينسجم نشاطي المفضل تماماً مع أنشطة حياتي الأخرى	2,21	0,67	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	2,41	0,36	متفق

تشير النتائج الواردة في جدول (6) أن مستوى الشغف الانسجامي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، بصفة عامة هي بدرجة عالية) حيث أن المتوسط الحسابي العام يساوي (٤١,٢) وبدرجة استجابة (متفق).

قيم المتوسطات الحسابية لمستوى الشغف الانسجامي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، تراوحت من (٢,٢١) للعبارة رقم (١) وهي (ينسجم نشاطي المفضل تماماً. أنشطة حياتي الأخرى) إلى (٢,٦٦) للعبارة رقم (٦) وهي (من خلال ممارستي لنشاطي المفضل أكتسب تجارب وخبرات).

تم قياس مستوى الشغف الانسجامي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، من خلال استجابات عينة الدراسة على (٦) عبارات، وكانت بدرجة (متفق) على (٤) عبارات وبدرجة (متوسطة) على (٢) عبارة، وتم ترتيب العبارات التي تقيس مستوى الشغف الانسجامي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، ترتيباً تنازلياً حسب قيم المتوسطات الحسابية على النحو التالي:

يوجد (٤) عبارات حصلت على درجة (متفق) وتراوحت متوسطاتها الحسابية من (٢,٣٦ - ٢,٦٦) وجاءت في الترتيب من الأول إلى الرابع من حيث مستوى الشغف الانسجامي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، على النحو التالي: العبارة رقم (٦) وهي (من خلال ممارستي لنشاطي المفضل أكتسب تجارب وخبرات) بمتوسط حسابي (٢,٦٦) ، العبارة رقم (٣) وهي (ما أكتشفه في نشاطي المفضل يجعلني أفضله أكثر من غيره)

بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، العبارة رقم (٥) وهي تبرز الجوانب المفضلة في شخصيتي من خلال ممارستي لهذا النشاط) بمتوسط حسابي (٢,٣٧) ، العبارة رقم (١٠) وهي (شخصيتي تتناسب مع نشاطي المفضل) بمتوسط حسابي (٢,٣٦).

يوجد (٢) عبارة حصلت على درجة (متوسط) وجاءت في الترتيب من الخامس إلى السادس من حيث مستوى الشغف الانسجامي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة على النحو التالي:

العبارة رقم (٨) وهي يتناسب نشاطي تماماً مع حياتي بمتوسط حسابي (٢,٢٥)، العبارة رقم (١) وهي (ينسجم نشاطي المفضل تماماً مع أنشطة حياتي الأخرى) بمتوسط حسابي (٢,٢١)

ثانياً: مستوى الشغف القهري

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الشغف القهري

رقم العبارة في المقياس	العبارة	درجة الاتفاق		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة
7	أشعر بالاستمتاع فقط عندما أمارس نشاطي	0,73	2,39	1
4	لا يغيب نشاطي المفضل عن تفكيري	0,73	2,31	2
11	أستمتع كثيراً بممارسة نشاطي المفضل لدرجة أنني لا يمكنني التوقف عنه	0,77	2,16	3
12	لا أستطيع تأجيل رغبتني في ممارسة نشاطي المفضل	0,76	2,06	4
2	ليس من السهل دائماً أن أمارس نشاطي المفضل	0,75	2,05	5
9	لا أفضل ممارسة أي نشاط غير نشاطي المفضل	0,77	1,69	6
	المتوسط الحسابي العام	0,42	2,11	

تشير النتائج الواردة في جدول (7) أن مستوى الشغف القهري لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، بصفة عامة هي بدرجة (متوسطة) حيث أن المتوسط الحسابي العام يساوي (٢,١١) ، وبدرجة استجابة (متوسطة).

قيم المتوسطات الحسابية لمستوى الشغف القهري لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة تراوحت من (١,٦٩) للعبارة رقم (٩) وهي (لا أفضل ممارسة أي نشاط غير نشاطي المفضل) إلى (٢,٣٩) للعبارة رقم (٧) وهي (أشعر بالاستمتاع فقط عندما أمارس نشاطي).

تم قياس مستوى الشغف القهري لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من خلال استجابات عينة الدراسة على (٦) عبارات، وكانت بدرجة (متفق) على (1) عبارة، وبدرجة (متوسطة) على (٥) عبارات. وتم ترتيب العبارات التي تقيس مستوى الشغف القهري لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة ترتيباً تنازلياً حسب قيم المتوسطات الحسابية على النحو التالي:

يوجد (١) عبارة حصلت على درجة (متفق) وهي العبارة رقم (٧) وهي (أشعر بالاستمتاع فقط عندما أمارس نشاطي) بمتوسط حسابي (٢,٣٩)

يوجد (٥) عبارات حصلت على درجة (متوسط) وجاءت في الترتيب من الثاني إلى السادس من حيث

مستوى الشغف القهري لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، على النحو التالي:

العبارة رقم (٤) وهي (لا يغيب نشاطي المفضل عن تفكيري) بمتوسط حسابي (٢,٣١)، العبارة رقم (١١) وهي (أستمتع كثيراً بممارسة نشاطي المفضل لدرجة أنني لا يمكنني التوقف عنه بمتوسط حسابي (٢٠١٦) ، العبارة رقم (١٢) وهي (لا أستطيع تأجيل رغبتني في ممارسة نشاطي المفضل) بمتوسط حسابي (٢,٠٦)، العبارة رقم (٢) وهي ليس من السهل دائماً أن أمارس نشاطي المفضل) بمتوسط حسابي (٢,٠٥)، العبارة رقم (٩) وهي (لا أفضل ممارسة أي نشاط غير نشاطي المفضل) بمتوسط حسابي (١,٦٩)

ثالثاً: مستوى الشغف العام

جدول (8) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الشغف العام

رقم العبارة في المقياس	العبارة	درجة الاتفاق		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة
14	أحب هذا النشاط جداً	2,65	0,57	متفق
16	أشعر أغلب الوقت برغبة شديدة في ممارسة نشاطي المفضل	2,45	0,68	متفق
15	ممارسة نشاطي المفضل جزء لا يتجزأ من	2,19	0,71	متوسط
13	حياتي أمضي الكثير من الوقت في ممارسة نشاطي المفضل	2,16	0,74	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	2,36	0,44	متفق

تشير النتائج الواردة في جدول (8) أن مستوى الشغف العام لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، بصفة عامة هي بدرجة (عالية) حيث أن المتوسط الحسابي العام يساوي (٢,٣٦) ، وبدرجة استجابة (متفق).

قيم المتوسطات الحسابية لمستوى الشغف العام لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، تراوحت من (٢٠١٦) للعبارة رقم (١٣) وهي (أمضي الكثير من الوقت في ممارسة نشاطي المفضل) إلى (٢,٦٥) للعبارة رقم (١٤) وهي (أحب هذا النشاط جداً).

مستوى الشغف العام لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، تم قياسها من خلال استجابات عينة الدراسة على (٤) عبارات وكانت بدرجة (متفق) على (٢) عبارة، وبدرجة (متوسطة) على (٢) عبارة وتم ترتيب العبارات التي تقيس مستوى الشغف العام لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، ترتيباً تنازلياً حسب قيم المتوسطات الحسابية على النحو التالي:

يوجد (٢) عبارة حصلت على درجة (متفق) وجاءت في الترتيب من الأول إلى الثاني من حيث مستوى الشغف العام لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة على النحو التالي:

العبارة رقم (١٤) وهي (أحب هذا النشاط جداً بمتوسط حسابي (٢,٦٥) ، العبارة رقم (١٦) وهي (أشعر أغلب الوقت برغبة شديدة في ممارسة نشاطي المفضل) بمتوسط حسابي (٢,٤٥).

يوجد (٢) عبارة حصلت على درجة (متوسط) وجاءت في الترتيب من الثالث إلى الرابع من حيث مستوى الشغف العام لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة على النحو التالي:

العبارة رقم (١٥) وهي (ممارسة نشاطي المفضل جزء لا يتجزأ من حياتي) بمتوسط حسابي (٢,١٩) ،
العبارة رقم (١٣) وهي (أمضي الكثير من الوقت في ممارسة نشاطي المفضل) بمتوسط حسابي (٢,١٦).
ان هذه النتائج تبين لنا مستويات الشغف لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، مما يمهّد لفهم
كثير من تصرفاتهم وسلوكياتهم واعطاء فكرة للتعامل معهم بالشكل المناسب خاصة لذوي الاختصاص كالموجه
الطلابي.

عرض ومناقشة نتائج السؤال الثاني :

ما هو مستوى السعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة؟
للإجابة السؤال الثاني، تم استخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل عبارة من
عبارات مقياس السعادة، وتم الحصول على النتائج التالية:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى السعادة

رقم العبارة في المقياس	العبارة	درجة الاتفاق		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب
1	أعرف تماماً ما الهدف من وجودي في الحياة.	0,42	2,84	1
2	أستمتع بالتعاون مع الآخرين وبأن أساندهم اجتماعياً.	0,53	2,73	2
8	يحترمني الناس.	0,51	2,72	3
4	أساهم بفاعلية في إسعاد الآخرين.	0,54	2,71	4
7	أنا متفائل بمستقبلي.	0,55	2,70	5
6	أنا إنسان جيد، وحياتي جيدة.	0,58	2,69	6
3	أندمج في أنشطتي اليومية وأستمتع بها.	0,63	2,56	7
5	أستطيع القيام بالأنشطة المهمة بالنسبة لي بإتقان.	0,16	2,55	8
	المتوسط الحسابي العام	0,29	2,69	

تشير النتائج الواردة في جدول (9) أن مستوى السعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة،
بصفة عامة هي بدرجة عالية) حيث أن المتوسط الحسابي العام يساوي (٢,٦٩) ، وبدرجة استجابة (متفق).
قيم المتوسطات الحسابية لمستوى السعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة تراوحت من
(٢,٥٥) للعبارة رقم (٥) وهي (أستطيع القيام بالأنشطة المهمة بالنسبة لي بإتقان) إلى (٢,٨٤) للعبارة رقم (١)
وهي أعرف تماماً ما الهدف من وجودي في الحياة).

مستوى السعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، تم قياسها من خلال استجابات عينة
الدراسة على (٨) عبارات، وكانت بدرجة (متفق) على جميع العبارات وتم ترتيب العبارات التي تقيس مستوى
السعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، ترتيباً تنازلياً حسب قيم المتوسطات الحسابية على النحو
التالي:

المقياس المكون من (٨) عبارات قد حصلت جميعها على درجة (متفق) وتراوحت متوسطاتها الحسابية من
(٢,٥٥) للعبارة رقم (٥) الى (٢,٨٤) للعبارة رقم (١) وجاءت في الترتيب من الأول إلى الثامن من حيث مستوى

السعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، على النحو التالي:

العبارة رقم (١) وهي (أعرف تماماً ما الهدف من وجودي في الحياة). بمتوسط حسابي (٢,٨٤)، العبارة رقم (٢) وهي (أستمتع بالتعاون مع الآخرين وبأن أساندهم اجتماعياً بمتوسط حسابي (٢,٧٣) ، العبارة رقم (٨) وهي (يحترمني الناس) بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، العبارة رقم (٤) وهي (أساهم بفاعلية في إسعاد الآخرين) بمتوسط حسابي (٢,٧١)، العبارة رقم (٧) وهي (أنا متفائل بمستقبلي) بمتوسط حسابي (٢,٧٠) العبارة رقم (٦) وهي أنا إنسان جيد، وحياتي جيدة. بمتوسط حسابي (٢,٦٩) العبارة رقم (٣) وهي أندمج في أنشطتي اليومية وأستمتع بها بمتوسط حسابي (٢,٥٦) ، العبارة رقم (٥) وهي (أستطيع القيام بالأنشطة المهمة بالنسبة لي بإتقان بمتوسط حسابي (٢,٥٥).

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث :

هل هناك علاقة بين الشغف والسعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة ؟ للإجابة على التساؤل الثالث قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الشغف ومستوى السعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة وكانت النتائج كالتالي:

جدول (10) معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الشغف ومستوى السعادة (ن=١١٥٧)

المتغير الأول	المتغير الثاني	معامل الارتباط	الدلالة
مستوى الشغف الانسجامي	السعادة	0,32	0,001
مستوى الشغف القهري		-0,02	0,568
مستوى الشغف العام		0,17	0,001

تشير نتائج الجدول (10) إلى أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الشغف الانسجامي ومستوى السعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، بلغ (٠,٣٢) وهي قيمة موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، وهذا يعني أنه كلما زاد مستوى الشغف الانسجامي، كلما زاد مستوى السعادة، لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة.

قيمة معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الشغف القهري ومستوى السعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة ، بلغ (- ٠,٠٢) وهي قيمة سالبة وغير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وهذا يعني أنه كلما زاد مستوى الشغف القهري كلما نقص مستوى السعادة، لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، ولكن بدرجة منخفضة وغير دالة إحصائياً.

قيمة معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الشغف العام ومستوى السعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، بلغ (٠,١٧) وهي قيمة موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ، وهذا يعني أنه كلما زاد مستوى الشغف العام، كلما زاد مستوى السعادة، لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة.

أشارت هذه النتائج إلى الارتباط الايجابي بين الشغف الانسجامي والسعادة. والارتباط الايجابي بين الشغف القهري والتعاسة وهذه النتائج تتوافق مع نتائج الدراسات السابقة. فقد اكدت الدراسات بشكل عام على ان الشغف الانسجامي يساهم ايجابيا في الوصول إلى السعادة النفسية وكذلك في القيام بعملية الحماية ضد التعاسة النفسية. وان للشغف القهري اثرا ايجابيا في وجود التعاسة النفسية، وأن انعدام الشغف يؤدي إلى انخفاض بسيط في

السعادة النفسية. هذه النتائج ظهرت في دراسة

(2005) Lyubomirsky et al ودراسة (٢٠٠٧) Vallerand & Miquelon ودراسة (2008) Rousseau & Vallerand وايضا دراسة كل من (2003) Vallerand & Houliort وكذلك دراسة Philippe et al (2009)

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الرابع :

هل هناك علاقة بين معدل الطالب التراكمي في المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة ومستوى الشغف؟ للإجابة على التساؤل الرابع، قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون بين المعدل التراكمي ومستوى الشغف لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (11) معامل ارتباط بيرسون بين المعدل التراكمي ومستوى الشغف (ن = 1157)

المتغير الأول	المتغير الثاني	معامل الارتباط	الدلالة
المعدل التراكمي	مستوى الشغف الانسجامي	0,03	0,569
	مستوى الشغف القهري	0,09	0,077
	مستوى الشغف العام	0,16	0,003

تشير نتائج الجدول (11) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المعدل التراكمي ومستوى الشغف الانسجامي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، بلغ (٠.٠٣) وهي قيمة موجبة وغير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، وهذا يعني أنه كلما زاد المعدل التراكمي، زاد مستوى الشغف الانسجامي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، ولكن بدرجة منخفضة وغير دالة إحصائياً.

قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المعدل التراكمي ومستوى الشغف القهري لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، بلغ (٠.٠٩) وهي قيمة موجبة وغير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، وهذا يعني أنه كلما زاد المعدل التراكمي، كلما زاد مستوى الشغف القهري لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، ولكن بدرجة منخفضة وغير دالة إحصائياً.

قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المعدل التراكمي ومستوى الشغف العام لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، بلغ (٠,١٦) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠٥)، وهذا يعني أنه كلما زاد المعدل التراكمي زاد مستوى الشغف العام لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة.

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الخامس :

هل هناك علاقة بين معدل الطالب التراكمي في المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة ومستوى السعادة؟ للإجابة على التساؤل الخامس، قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون بين المعدل التراكمي ومستوى السعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (12) معامل ارتباط بيرسون بين المعدل التراكمي ومستوى السعادة (ن = 1157)

المتغير الأول	المتغير الثاني	معامل الارتباط	الدلالة
المعدل التراكمي	مستوى السعادة	0,15	0,006

تشير نتائج الجدول (12) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المعدل التراكمي ومستوى السعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، بلغ (0,15) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (0,05)، وهذا يعني أنه كلما زاد المعدل التراكمي، زاد مستوى السعادة، لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة.

ويرى الباحث أن ازدياد مستوى السعادة بسبب ازدياد المعدل التراكمي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة. قد يكون بسبب ما يحمله ارتفاع المعدل التراكمي من معان بالنسبة للطلاب، فارتفاع المعدل التراكمي قد يشعر الطالب بتميزه وتقدير الآخرين له إضافة الى انه يفتح للطلاب خيارات دراسية أو مهنية متنوعة وبالتالي تخفيف القلق بالنسبة للطلاب فيما يتعلق بمستقبله المهني او التعليمي، وشعوره بنوع من الامان والاطمئنان كما ان ارتفاع المعدل التراكمي قد يحقق للطلاب الالتحاق بالمجالات الدراسية او المهنية التي يرغبها مما يؤدي الى تحقق اهدافه وطموحاته وبالتالي تحقيق ذاته.

التوصيات :

حيث أن التوصيات تنبثق من النتائج، لذا يوصي الباحث بما يلي:

1. حث وتدريب الطلاب على الارتقاء بمستوى الشغف الانسجامي فيما يتعلق بالعبارات التي حصلت على استجابة بدرجة متوسطة وهي (يتناسب نشاطي تماماً مع حياتي) - ينسجم نشاطي المفضل تماماً مع أنشطة حياتي الأخرى).
2. حيث أشارت نتائج الشغف القهري إلى شعور الطلاب بالاستمتاع فقط عندما يمارسون نشاطهم المفضل، لذا يجب حث الطلاب على الاستمتاع بأنشطة مختلفة ومتنوعة.
3. تنمية الشغف الانسجامي لأنه يرتبط بالسعادة ارتباطاً ذو دلالة إحصائية الاهتمام بتعليم الطلاب بما يرفع معدلاتهم التراكمية، لأن زيادة المعدل التراكمي لها ارتباط موجب ودال إحصائياً بمستوى السعادة

المقترحات :

1. إجراء دراسة مشابهة تطبق على طالبات المرحلة الثانوية ومقارنة النتائج مع الدراسة الحالية.
2. إجراء دراسة مشابهة تطبق على مراحل تعليمية أخرى ومقارنة النتائج مع الدراسة الحالية.
3. إجراء دراسة مشابهة تطبق على مناطق أخرى بالمملكة ومقارنة النتائج مع الدراسة الحالية.

المراجع

أولاً : المراجع العربية:

- إبراهيم، رشا (٢٠١٠). المكونات العاملية للسعادة لدى طلبة وطالبات الجامعة. *مجلة البحث العلمي في التربية*، (١١)، ٤٣-٢٤
- أبو حلاوة، محمد (٢٠١٠) حالة التدفق المفهوم، الأبعاد، والقياس، المؤتمر الإقليمي السابع لقسم علم النفس علم النفس والطب النفسي معا من أجل حياة أفضل"، كلية الآداب، جامعة طنطا، ٤٢٨-٤٨١
- جاد، عبد الله (٢٠١٠). بعض المتغيرات المعرفية والشخصية المساهمة في السعادة دراسة تربوية ونفسية. *مجلة كلية التربية بالزقازيق*، ٢ (٦٦)، ١٦٣-١٩٧.
- جودة، أمال وأبو جراد، حمدي. (٢٠١١)، التنبؤ بالسعادة في ضوء الأمل والتفاؤل لدى عينة من طلبة القدس المفتوحة. *مجلة جامعة القدس المفتوحة*، (٢٤)، ١٢٩-١٦٢.
- جودة، أمال (٢٠١٠). التفاؤل والأمل وعلاقتها بالسعادة لدى عينة من المراهقين في محافظة غزة. *المؤتمر الاقليمي الثاني لعلم النفس*، ٦٣٩-٦٧١.
- سلامة يونس، مرعي. (2015) علم النفس الإيجابي: مفهومه، تطوره، مجالاته التطبيقية ورؤية مستقبلية بالوطن العربي. *مجلة الشرق الأوسط لعلم النفس الإيجابي*، ١ (١) ٤5-٥٩
- سماوي، فادي (٢٠١٣). السعادة وعلاقتها بالذكاء الانفعالي والتدين لدى طلبة جامعة العلوم الإسلامية العالمية. *مجلة دراسات*، ٤، (٢)، ٧٢٩-٧٤٧
- المحروقي، عائشة. (٢٠١٢). مصادر السعادة لدى عينة من طالبات المرحلة المتوسطة والثانوية والجامعية في ضوء بعض الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والأكاديمية بمدينة مكة المكرمة [رسالة ماجستير منشورة، جامعة أم القرى].
- نومورا، يوشيكو (٢٠٠٤). التعليم التكامل المستمر كصانع للمستقبل (حسن صرصور، مترجم). دار الفكر الإسلامي للنشر.
- هريدي، عادل وفرج، طريف (٢٠٠٢). مصادر ومستويات السعادة المدركة في ضوء العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتدين وبعض المتغيرات الأخرى، *علم النفس*، ٧ (٤)، ٤٦-٦١.
- اليحفوفي، نجوى. (٢٠٠٩). السعادة وارتباطاتها لدى طلاب الجامعة اللبنانيين. *دراسات عربية في علم النفس*، ٥ (٤) ٩٤٥-٩٧٢

ثانيا المراجع الأجنبية

- Argyle, M. (2013). *The psychology of happiness*. Routledge.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., & Massicotte, S. (2010). Is the practice of yoga associated with positive outcomes? The role of passion. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 452-465.
- Furnham, A., & Cheng, H. (1999). Personality as predictor of mental health and happiness in the East and West. *Personality and individual differences*, 27(3), 395-403.
- Gallagher, E. N., & Vella-Brodrick, D. A. (2008). Social support and emotional

- intelligence as predictors of subjective well-being. *Personality and individual differences*, 44(7), 1551-1561.
- Garland, E., Fredrickson, B., Kring, A., Johnson, D., Meyer, P., & Penn, D. (2010). Upward spirals of positive emotions counter downward spirals of negativity: Insights from the broaden-and-build theory and affective neuroscience on the treatment of emotion dysfunctions and deficits in psychopathology. *Clinical psychology review*, 30(7), 849-864.
- Hodgins, S & ,Knee, R. (2002). *The integrating self and conscious experience*. Rochester. University of Rochester.
- Impett, E. A., Daubenmier, J. J., & Hirschman, A. L. (2006). Minding the body: Yoga, embodiment, and well-being. *Sexuality research & social policy*, 3, 39-48.
- Lafrenière, M., St-Louis, A., Vallerand, R., & Donahue, E. (2012). On the relation between performance and life satisfaction: The moderating role of passion. *Self and Identity*, 11(4), 516-530.
- Lutz, A., Slagter, H. A., Dunne, J. D., & Davidson, R. J. (2008). Attention regulation and monitoring in meditation. *Trends in cognitive sciences*, 12(4), 163-169.
- Lyubomirsky, S, King, L & ,Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Miller, D. Nickerson, A. Chafouleas, S & .Osborne, K. (2008). Authentically happy school psychologists: Application of positive psychology for enhancing professional satisfaction and fulfillment. *Journal of Psychology in the school*, 45(8), 679-692.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological science*, 6(1), 10-19.
- Rayo, L & Gray, S. (2007) Evolutionary Efficiency and Happiness. *Journal of political Economy*, 115(2), 302-337.
- Lafrenière, M., Jowett, S., Vallerand, R., & Carbonneau, N. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach–athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(2), 144-152.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Richer, I., Vallieres, É., & Bergeron, J. (2009). Passion for driving and aggressive driving behavior: A look at their relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(12), 3020-3043.
- Rousseau, F. L., & Vallerand, R. J. (2008). An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults. *The International Journal of Aging and Human Development*, 66(3), 195-211.
- Rousseau, F. Vallerand, R. Ratelle, C. Mageau, G & .Provencher, P. (2002). Passion and gambling: On the validation of the Gambling Passion Scale (GPS). *Journal of Gambling Studies*, 18, 45-66
- Ryan, R & ,Deci, E. (2003). On assimilating identities to the self: A self-determination theory perspective on internalization and integrity within cultures. *Handbook of self and identity*, 253-272.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Siahpush, M., Spittal, M., & Singh, G. K. (2008). Happiness and life satisfaction prospectively predict self-rated health, physical health, and the presence of

- limiting, long-term health conditions. *American Journal of Health Promotion*, 23(1), 18-26.
- Vallerand, R. (2010). On passion for life activities: The Dualistic Model of Passion. *Advances in experimental social psychology*, 42, 97-193.
- Vallerand, R. J., & Miquelon, P. (2007). Passion for Sport in Athletes. *Social psychology in sport*, (18), 249-262.
- Vallerand, R. Lafrenière, M. Philippe, F (2012). *On harmonious and obsessive passion: A nomological network analysis*. Manuscript in preparation.
- Vallerand, R. Paquet, Y. Philippe, F. Charest, J. (2010). On the role of passion in burnout: A process model. *Journal of Personality*, 78, 289-312.
- Veenhoven, R. (2000). Freedom and happiness: A comparative study in forty four nations in the early 1990s. *In Diener and Suh. Culture and subjective well-being. Massachusetts Institute Technology*, 257-288.
- Diener, E., & Diener, C. (2011). Monitoring psychosocial prosperity for social change. *Positive psychology as social change*, 53-71.
- Rony, J. (1990). *The passions*. Presses universitaires.
- Vallerand, R & Houliort, N. (2003). *Passion at Work: Toward a New Conceptualization*. Information Age Publishing.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Andrianarisoa, J., & Brunel, P. (2009). Passion in referees: Examining their affective and cognitive experiences in sport situations. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 31(1), 77-96.

عنوان البحث

تمكن معلمي محافظة الزرقاء من تطوير آليات الحوار مع طلبتهم

د. فواز ياسين مسلم¹ د. محمد سلمان فياض الخزاعلة²

¹ كلية التربية، الجامعة الهاشمية

² كلية التربية والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العين

بريد الكتروني: d.mohamadslman12@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj459>

تاريخ القبول: 2023/04/09م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

هدفت الدراسة التعرف الى درجة تمكن معلمي محافظة الزرقاء من تطوير آليات الحوار مع طلبتهم من وجهة نظرهم ، تكونت عينة الدراسة من 500 معلما ومعلمة، تم اختيارهم من خلال العينة العشوائية النسبية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وقد توصلت الدراسة الى أن درجة تمكن معلمي محافظة الزرقاء من تطوير آليات الحوار مع طلبتهم من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة، كما وتوصلت الدراسة الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد العينة من المعلمين حول التمكّن من تطوير آليات الحوار تعزى الى متغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغير الخبرة ولصالح المعلمين ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات.

الكلمات المفتاحية: الحوار، معلمي محافظة الزرقاء، آليات التطوير

RESEARCH TITLE

ZARQA GOVERNORATE TEACHERS WERE ABLE TO DEVELOP THE MECHANISMS OF DIALOGUE WITH THEIR STUDENTS**Dr. Fawaz Yassin Muslim¹ Prof Mohammad Salman Al-Khazaleh²**¹ College of Education, The Hashemite University² College of Education, Humanities and Social Sciences, Al Ain University

Email: d.mohamadslman12@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj459>**Published at 01/05/2023****Accepted at 09/04/2023****Abstract**

The study aimed to identify the degree to which the teachers of Zarqa Governorate were able to develop the mechanisms of dialogue with their students from their point of view. The study sample consisted of 500 male and female teachers, who were chosen through the relative random sample. The study concluded that there are no statistically significant differences in the estimates of the sample members of the teachers about the ability to develop dialogue mechanisms due to the gender variable, and the presence of statistically significant differences in the estimates of the sample members. Attributable to the variable of experience and in favor of teachers with experience less than 5 years.

Key Words: dialogue, teachers of Zarqa Governorate, development mechanisms

المقدمة

يعد الحوار ضرورة حتمية للنضوج، من خلال اكتشاف الفرد لنفسه، وقدراته، ويعرف نقاط القوة والضعف فيه، ويكتشف الآخرين، ويستزيد منهم علماً، وتُتمى إرادته، ونتيجة لأهمية الحوار لأبد من تعزيزه كوسيلة لحل المشكلات الحياتية، وكثقافة تعتمد على الاستماع للآخرين، ومقارعة الرأي بالرأي، والحجة بالحجة، من أجل الوصول إلى نقطة تفاهم حول أي خلاف، وتشكيل ملامح ثقافة التسامح بين الجميع. (السعيد، 2014).

ولتفعيل الحوار بشكل فعال، فإن المؤسسات التربوية تلعب دوراً حيويًا في نشر ثقافة الحوار، حيث تشكل هذه المؤسسات الأماكن الحقيقية التي يتم فيها تعليم الأفراد وتأهيلهم للمشاركة في المجتمعات بطريقة فعالة ومتسقة. (الحربي، 2014).

وأول هذه المؤسسات التربوية المدرسة حيث تمثل المكان الرئيس لتعليم الطلاب وتأهيلهم للمشاركة في المجتمعات بصورة واعية وهادفة، حيث تقوم المدرسة بنشر ثقافة الحوار من خلال: (McIntyre, 2018).

- توفير بيئة تعليمية تشجع على الحوار والنقاش وتقبل الآراء المختلفة

تعزيز المهارات اللازمة للحوار الفعال، مثل مهارات الاتصال والاستماع والتفكير النقدي -

- توفير الفرص للطلاب للتفاعل مع بعضهم البعض، من خلال العمل الجماعي والمناقشات الجماعية وغيرها من الأنشطة التعليمية

- تعزيز الثقافة الديمقراطية، حيث يتم تعليم الطلاب على كيفية التعاون والتفاعل مع بعضهم البعض بطريقة تشجع على احترام الآخرين وقبول الاختلافات

- تعزيز الثقافة الإيجابية للتعاون والحوار، وتعليم الطلاب كيفية التعبير عن آرائهم بطريقة بناءة ومحترمة

- تعزيز قيم الاحترام والتسامح والتعاون والعدالة، والتي تساهم في تطوير مجتمع يتسم بالتعاون والتفاعل الإيجابي.

بالتالي، فإن دور المدرسة في نشر ثقافة الحوار مع الطلاب يساهم في تطوير جيل من الشباب الذي يتمتع بمهارات التواصل الفعال والتفاعل البناء، والذي يمكنه المساهمة في بناء مجتمعات أكثر تفاعلاً وتسامحاً. (الزهراني، 2007).

ومن يحرك ذلك داخل المدرسة هم المعلمون ، فهم حجر الزاوية في العملية التعليمية التعلمية، فيركزون وباستمرار على تطوير اليات الحوار مع طلابهم عن طريق اتباع بعض الخطوات، وهي: (الرومي، 2004)

1- فهم احتياجات الطلاب ومستوياتهم التعليمية والعمرية والاجتماعية، حيث أن ذلك يساعد على تحديد الأساليب الأنسب لتطوير اليات الحوار

2- اختيار الأساليب المناسبة وفهم احتياجات الطلاب، لتطوير اليات الحوار، مثل استخدام الأسئلة المفتوحة والحوار الجماعي وتقنيات التفكير الناقد والتحليلي

3- تدريب الطلاب على استخدام الأساليب المختلفة للحوار وتطبيقها في الحصص الدراسية، كما وتقييم النتائج وتحليلها لمعرفة مدى فعالية الأساليب المستخدمة

4- الاستماع بشكل فعال لطلابهم والتفاعل معهم، حيث يمكن ذلك أن يشجع الطلاب على التعبير عن أفكارهم

ومشاعرهم ويساعد على تطوير الحوار بشكل أفضل

5- التواصل بشكل مستمر مع طلابهم وتحديث آليات الحوار وتطويرها بشكل مناسب لتلبية احتياجات الطلاب وتحسين جودة التعليم.

فالمعلم هو المحور الأساسي في العملية التعليمية في المدرسة فإن دوره مهماً ويحتل موقعاً مرموقاً يحتم عليه حسن التعامل مع الطلبة وتمكينهم من ثقافة الحوار لأنها المنطلق الأول لإصلاح العملية التعليمية، فرسالة المعلم عظيمه وواجباته جسيمه منها تأصيل مفهوم الحوار ونقله من إطاره النظري إلى الواقع العملي. (الخزاعلة، 2013).

ولأهمية ثقافة الحوار في المدرسة وداخل الصفوف الدراسية، ودورها في تشكيل الوعي التربوي لدى الطلبة والمجتمع المدرسي، جاءت هذه الدراسة لتتعرف على تمكين الطلبة من ثقافة الحوار من خلال الآليات التي يتبعها معلموهم لتطوير ذلك.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس الآتي:

ما مدى تمكن معلمي محافظة الزرقاء من تطوير آليات الحوار مع طلبتهم.

وتنطلق من السؤال الرئيس الأسئلة الآتية:

1. ما مدى تمكن معلمي محافظة الزرقاء في تطوير آليات الحوار مع طلبتهم؟
2. هل يختلف تمكن معلمي محافظة الزرقاء في تطوير آليات الحوار مع طلبتهم باختلاف متغيري (الجنس، الخبرة)؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى ما يلي:

1. التعرف على دور معلمي محافظة الزرقاء في تطوير آليات الحوار مع طلبتهم.
2. التعرف على دور المعلمين وفقاً لمتغيري (الجنس، والخبرة)

أهمية الدراسة

وتبرز أهمية الدراسة فيما يلي:

- إفادة صانعي القرار في مديرية التربية والتعليم في محافظة الزرقاء في الاطلاع على واقع دور المعلمين في تطوير ثقافة الحوار مع طلبتهم.
- إضافة هذه الدراسة للمعرفة الإنسانية والمكتبة العربية، أموراً جديدة تتعلق بثقافة الحوار، ودور المعلمين في تطويرها.

التعريفات الإجرائية:

ثقافة الحوار: هي عبارة عن العملية التي يتوافر فيها إمكانيات الحوار مع الآخر والإيمان بوجوده وحقوقه والمحافظة على تدفق المعلومة والحديث بين الطرفين والإدراك والفهم لطبيعة الحوار وأهدافه وآدابه.

حدود الدراسة

الحدود المكانية : أجريت الدراسة على معلمي المدارس في محافظة الزرقاء .

- الحدود الموضوعية: التعرف على مدى تمكن المعلمين من تطوير آليات الحوار مع طلبتهم
- الحدود الزمانية : الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2022-2023.
- الحدود البشرية : اقتصرت عينة الدراسة على معلمي مدارس محافظة الزرقاء .

الدراسات السابقة

تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وقد قام الباحثان بإختيار الدراسات الأكثر ارتباطاً، ومنها:

دراسة انداي (Inday, 2018) والتي هدفت التعرف إلى أهمية الحوار في الغرفة الصفية في المدارس الثانوية على المناخ التعليمي في بريطانيا، واستخدمت الباحثة المنهج التحليلي، حيث قامت بتحليل (175) رسالة حوارية بين (15) طالباً مع بعضهم ومع معلمهم، وبينت النتائج أن الحوار في غرفة الصف قد أسهم في توثيق العلاقة بين الطلبة مع بعضهم، ومع معلمهم، ولا وجود فرق دال احصائياً بين المعلمين الذكور والاناث في طرق وأساليب تنمية وتطوير الحوار .

وأجرى روبرت (Robart, 2017) دراسة هدفت التعرف إلى قدرة المعلمين على استخدام الحوار، وقدرة الطلبة على استيعاب أهمية الحوار في التعلم في ولاية مينيسوتا الأمريكية. وتكونت عينة الدراسة من ثلاث مجموعات من المعلمين وأظهرت النتائج أن الحوار يتخذ أشكالاً عدة، لأنه يستخدم في التفاعلات الجماعية، ويستخدم مع التكنولوجيا ، وأظهرت النتائج تفاوت في استخدام المعلمين لأسلوب الحوار .

وأجرى آل جبرين (2016) دراسة هدفت التعرف على الخلفية الثقافية لمفهوم الحوار لدى المعلمين، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي مدارس التعليم العام للمرحلة الثانوية التابعة لمكتب التربية والتعليم بالسويدي في مدينة الرياض بالسعودية والبالغ عددهم (620) معلماً، وتوصلت الدراسة إلى أن الخلفية الثقافية لمفهوم الحوار لدى المعلمين تراوحت بين الدرجة المنخفضة والعالية في بعض مجالات الدراسة.

وهدفت دراسة حموري (2011) التعرف على مفهوم الحوار وثقافته، وبيان دور والمعلم والمنهاج في ترسيخ ثقافة الحوار في مدارس الأردن ، وأشارت الدراسة الى أن دور المعلم في ترسيخ مفهوم الحوار جاء متوسطاً.

وأجرى العنزي (2011) دراسة هدفت التعرف على مسؤولية معلمي المرحلة الثانوية في تنمية مهارات الحوار التربوي لدى الطلاب، وتكونت عينة الدراسة من (37) مديراً، و(1101) معلماً، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المعلم يؤمن بأهمية الحوار التربوي مع الطلاب، ويشجع الطلاب على الحوار من خلال تطبيق الأساليب التربوية الفاعلة.

وقام الطيار (2010) بدراسة بعنوان درجة استخدام المعلمين والمعلمات للحوار داخل المدرسة، وتدريب المتعلمين عليه، ودور المدير والمشرف التربوي في مساعدة المعلم على ذلك في مدارس المملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة من (1959) معلماً، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن

استخدام المعلم للحوار مع الطلبة جاء متوسطاً.

يلاحظ من خلال الدراسات السابقة تركيزها على ثقافة الحوار وأهميته لدى المعلمين والطلبة وتميزت هذه الدراسة عن غيرها بأنها الأولى من نوعها في التي أجريت في مدارس محافظة الزرقاء في حدود علم الباحثان، كما تميزت بأنها جاءت للتعرف على قدرة المعلمين في تمكين الطلبة من الحوار وكيفية إدارة الحوار في غرفة الصف وفي البيئة المدرسية، وكيفية التمكن من ذلك بصورة فاعله.

منهجية الدراسة

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي ، وذلك لملائمة لاهداف الدراسة

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي محافظة الزرقاء للعام الدراسي 2022/ 2023

وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية النسبية، تكونت من (500) معلماً ومعلمة، والجدول رقم (1)

يوضح ذلك.

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغيرات	المستويات	العدد
الجنس	ذكور	254
	إناث	246
	المجموع	500
الخبرة العلمية	أقل من 5 سنوات	170
	من 5 الى 10 سنوات	166
	أكثر من 10 سنوات	164
المجموع		500

أداة الدراسة :

بعد اطلاع الباحثان على الأدب النظري وكل ما يتعلق بالمعلمين وثقافة الحوار ، استطاعا تصميم

استبانته تكونت من محور واحد هو محور " تنمية الحوار وتطويره" حيث تكونت الأداة بصورتها الأولية من 32 فقرة.

صدق أداة الدراسة:

تم عرض الاستبانته على مجموعة المحكمين وعددهم (15) محكم من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في أقسام كليات التربية في الجامعات الأردنية وقد طلب من المحكمين الحكم على جودة محتوى الفقرات، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية وسلامتها، ومدى ملاءمة الفقرة للمجال الذي اندرجت تحته، والدقة اللغوية، بالإضافة إلى أي آراء أخرى قد يرونها مناسباً سواء أكان بالحذف أم بالإضافة أم الدمج، وبعد

إجراء الأزم تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من مجال واحد و(30) فقره.
ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، قام الباحثان بحساب معامل الثبات من خلال طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، حيث قام بتطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة في مدارس محافظة الزرقاء وعددهم (18) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة وذلك بتطبيقها مرتين وبفاصل زمني بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني وقدره أسبوعان. وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، حيث تراوح معامل الثبات الكلي للمجال بين (0.89) ويعد ذلك ملائماً لأغراض الدراسة.
تصحيح أداة الدراسة:

من اجل تحليل البيانات والتعرف على تمكن المعلمين من تطوير اليات الحوار عند الطلبة تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، حيث تم إعطاء اعلى درجة في المقياس 5 وأقل درجة علامه 1 وكما في الجدول (2):

الدرجة	5	4	3	2	1
مدى التمكن	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا

أما فيما يتعلق بالحدود التي اعتمدها هذه الدراسة عند التعليق على المتوسط الحسابي للمتغيرات الواردة في أنموذج الدراسة، ولتحديد درجة الموافقة فقد حددت الباحثان ثلاثة مستويات هي (كبيرة، متوسطة، منخفضة) بناء على المعادلة الآتية:
طول الفترة = الحد الأعلى للبدل - الحد الأدنى للبدل / عدد المستويات المحددة من قبل الباحثان وهي 3.
وعليه فإن.

$$4 / 1 - 5$$

$$1.33 = 3 / 4$$

كالآتي:

-درجة موافقة منخفضة من 1- 2.33

-درجة موافقة متوسطة من 2.34- 3.67

- درجة موافقة كبيرة من 3.68- 5

أولاً: المتغيرات المستقلة:

1- الجنس: وله فئتان (ذكور، وإناث).

2- الخبرة: ولها ثلاثة مستويات (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى 10 سنوات

أكثر من 10 سنوات).

ثانياً: المتغير التابع:

تمكن معلمي محافظة الزرقاء من تطوير آليات الحوار مع طلبتهم.

المعالجة الإحصائية:

قام الباحثان باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حول تقديرات أفراد عينة الدراسة
- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام اختبار "t" واختبار تحليل التباين الأحادي ، واختبار

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما مدى تمكن معلمي محافظة الزرقاء من تطوير آليات الحوار مع طلبتهم من وجهة نظرهم؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين حول تطوير آليات الحوار مع طلبتهم، والجدول (3). يبين ذلك.

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	مدى التمكن
1	5	التركيز على تنمية قيمة الانتماء الوطني لدى الطلبة أثناء الحوار.	3.74	.750	كبير
2	2	التركيز على تنمية قيمة التواصل لدى الطلبة أثناء الحوار.	3.70	0.77	كبير
3	1	تنمية قيمة تقبل الرأي الآخر لدى الطلبة أثناء الحوار.	3.52	0.77	متوسط
4	12	تنمية قيمة الأمانة في العرض في الحوار لدى الطلبة.	3.50	0.79	متوسط
5	7	تنمية قيمة الصبر وضبط النفس في المواقف الحوارية لدى الطلبة.	3.48	0.81	متوسط
6	11	تنمية قيمة حسن الخلق لدى الطلبة أثناء الحوار.	3.44	0.83	متوسط
7	3	تنمية قيمة الموضوعية لدى الطلبة أثناء الحوار.	3.39	0.85	متوسط
8	9	تنمية قيمة الاعتزاز بالهوية الإسلامية أثناء الحوار لدى الطلبة.	3.37	.860	متوسط
9	17	تنمية قيمة الرحمة بين الطلبة أثناء الحوار.	3.36	0.90	متوسط
10	10	تنمية قيمة الثقة بالنفس لدى الطلبة أثناء الحوار.	3.33	.930	متوسط
11	15	تنمية قيمة حب العدل لدى الطلبة أثناء الحوار.	3.31	.950	متوسط
12	13	تنمية قيمة الأمانة في النقل في الحوار لدى الطلبة.	3.26	.940	متوسط
13	4	تنمية قيمة التثبت من صحة المعلومات أثناء الحوار لدى الطلبة.	3.17	.950	متوسط
14	6	تنمية قيمة التعاون لدى الطلبة أثناء الحوار.	3.16	.960	متوسط
15	14	تنمية قيمة التسامح مع المخالف لدى الطلبة أثناء الحوار.	3.15	.940	متوسط
16	8	تنمية قيمة الاحترام بين الطلبة أثناء الحوار.	3.14	.900	متوسط
17	16	تنمية قيمة الرفق بالآخرين أثناء الحوار لدى الطلبة.	3.11	.870	متوسط
18	21	إكساب الطلبة مهارة تحديد مشكلة الحوار.	3.09	0.98	متوسط
19	20	تعويد الطلبة على مهارة تحديد مواضع الاتفاق والاختلاف.	3.07	0.96	متوسط

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	مدى التمكن
20	19	إكساب الطلبة مهارة ترتيب الأولويات أثناء الحوار.	3.05	1.02	متوسط
21	18	تعويد الطلبة على استخدام مهارة تغيير نبرة الصوت في مواقف الحوار.	3.02	1.01	متوسط
22	24	تنمية مهارات الاتصال غير اللفظي لدى الطلبة أثناء الحوار.	3.00	1.04	متوسط
23	26	إكساب الطلبة مهارة التحليل وتمحيص الأدلة والبراهين أثناء الحوار.	2.98	1.05	متوسط
24	22	إكساب الطلبة مهارة التأثير في الآخرين أثناء الحوار.	2.96	1.08	متوسط
25	28	تنمية مهارة انتقاء الألفاظ المناسبة لدى الطلبة أثناء الحوار.	2.93	1.09	متوسط
26	23	تعويد الطلبة على مهارة ضبط النفس أثناء الحوار.	2.91	1.09	متوسط
27	27	تدريب الطلبة على مهارة القدرة في التعبير عن الاحتمالات المختلفة أثناء الحوار.	2.90	1.10	متوسط
28	29	إكساب الطلبة مهارة الطلاقة في التعبير أثناء الحوار.	2.88	1.11	متوسط
29	25	إكساب الطلبة مهارة التدرج بشكل منطقي أثناء الحوار.	2.88	1.12	متوسط
30	30	تدريب الطلبة على مهارة الوضوح في التعبير عن وجهة النظر أثناء الحوار.	2.87	1.12	متوسط
		المجال ككل	3.19	.760	متوسطة

يبين الجدول (3) أن أعلى الفقرات في المتوسط الحسابي جاءت من نصيب الفقرة رقم (5) والتي تنص على " التركيز على تنمية قيمة الانتماء الوطني لدى الطلبة أثناء الحوار " بمتوسط مقدارة (3.74) وانحراف معياري (0.81) في حين جاءت اقل الفقرات في المتوسط الحسابي من نصيب الفقرة رقم (30) والتي تنص على " تدريب الطلبة على مهارة الوضوح في التعبير عن وجهة النظر أثناء الحوار " بمتوسط حسابي قدرة (2.87) وانحراف معياري (0.112).

بينما جاء المجال بشكل عام متوسطا وبمتوسط حسابي قدرة (3.19)، وتدل هذه النتيجة على أن المعلمين متمكنين من تطوير آليات الحوار مع طلبتهم ، ولكنه لم يرقى الى التطلعات التربوية ، ولعل ذلك يعود الى الثقافة المتبعه في المدارس والمتعارف عليها ، وهي تقديم التعليم على التربية ، وبذلك يلتزم المعلم بدوره فهو يصدر الأوامر، وهو من يدرس ، ويحل ، ويصحح ، الأمر الذي يضعف الحوار في غرفة الصف وفي بيئة التعليم بشكل عام، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة حموري (2011) والتي أشارت الى أن دور المعلم في ترسيخ مفهوم الحوار جاء متوسطا، ودراسة الطيار (2010) والتي أكدت على أن استخدام المعلم للحوار مع طلبته جاء متوسطاً.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل يختلف تمكن معلمي محافظة الزرقاء في تطوير آليات الحوار مع طلبتهم باختلاف متغيري (الجنس، الخبرة)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحويله للفرضيات التالية:

نتائج الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول تمكن معلمي محافظة الزرقاء من تطوير آليات الحوار مع طلبتهم من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس؟ تم فحص الفرضية الأولى باستخدام اختبار "ت" والجدول رقم (4) يبين ذلك.

جدول (4) نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة حول استجاباتهم عن مدى تمكنهم من تطوير آليات الحوار مع طلبتهم العينة وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
ذكور		3.22	0.81	0.757	0.458
إناث		3.17	0.84		

يتبين من خلال الجدول أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (0.757) ومستوى الدلالة (0.458) أي أنه لا توجد فروق بين تقديرات أفراد العينة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس. وبذلك تم قبول الفرضية الأولى.

ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة من كل الجنسين يعملان في نفس الظروف ويتلقيان نفس التدريب ، ولذلك البيئة واحده ومتشابهه في طرق تنمية وتطوير آليات الحوار ، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة انداي (Inday, 2018) والتي اشارت لا عدم وجود فرق دال احصائيا بين المعلمين الذكور والاناث في طرق وأساليب تنمية وتطوير الحوار.

نتائج الفرضية الثانية :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول تمكن معلمي محافظة الزرقاء من تطوير آليات الحوار مع طلبتهم من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الخبرة؟

تم فحص الفرضية الثانية من خلال الأساليب الإحصائية الاتية والمتتالية، والجدول ذوات الأرقام (5، 6، 7) توضحان ذلك

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة وفقاً لمتغير الخبرة

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5		3.27	0.80
من 5 إلى 10		3.04	0.88
أكثر من 10		3.11	0.86

يلاحظ من الجدول (5) وجود فروق ظاهرية بين تقديرات أفراد العينة، ولمعرفة دالة الفروق تم استخدام اختبار

تحليل التباين الإحادي

(ANOVA way one) كما يظهر في الجدول (6)

جدول (6) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأفراد العينة وفقا لمتغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	7.205	2	3.602	6.779	0.001
داخل المجموعات	147.226	497	0.296		
المجموع	154.431	499			

يلاحظ من الجدول (6) أن قيمة ف للدرجة الكلية (6.779)، ومستوى دلالة مقدارة (0.001) وهي أقل من تقديرات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 05.0$) أي أنه توجد فروق دالة إحصائية، وبذلك تم رفض الفرضية الثانية، وقبول الفرضية البديلة

لبيان اتجاه الفروق (LSD) وعلية فقد تم فحص نتائج اختبار

كما في الجدول (7).

للمقارنات البعدية LSD جدول (7) نتائج اختبار

بين المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة.

المتغيرات	الفرق في المتوسطات	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	من 5 - 10	0.84854 *
	أكثر من 10	0.65556*
من 5 - 10	أقل من 5	-
	أكثر من 10	0.84854*
أكثر من 10	أقل من 5	0.65556*-
	من 5 - 10	0.19298

يتبين من الجدول (7) أن الفروق بين أقل من 5 ومن 5 الى 10 لصالح أقل من 5، وبين أقل من 5 وأكثر من 10 لصالح أقل من 5. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن أصحاب الخبرات أقل من 5 يحترمون ويهتمون بالتعليمات التي يتلقونها من المدرسة ومن الدورات التدريبية، ويبدلون أقصى درجات الاجتهاد لإثبات فاعليته في التدريس، وكسب ود الطلبة ورضاهم، ويعطوهم الفرص والمساحة للمشاركة والنقاش والحوار وإبداء الرأي.

التوصيات:

وفي ضوء نتائج الدراسة، تم تقديم التوصيات الآتية:

- 1- إقامة ورشات عمل وندوات تثقيفية ودورات تدريبية لتطوير قدرات المعلمين على تعزيز الحوار ومهاراته وآلياته تنميته لدى الطلبة.
- 2- توفير المواد المطبوعة والمواد الإلكترونية التي تُعنى بثقافة الحوار ومهاراته ليستفيد منها الطلبة.
- 3- حث المعلمين على تبني طرق تدريس تؤكد شراك الطلبة في الحوار والمناقشة وابداء الرأي كطريقة التعلم التعاوني.
- 4- يحب تقييم المعلمين من قبل إدارة المدرسة والإشراف التربوي، وفقا لمدى قدرتهم على تنمية الحوار وتطويره في الغرفة الصفية وفي بيئة المدرسة.

المراجع العربية

آل جبرين، فهد. (2016). دور البيئة المدرسية في تعزيز ثقافة الحوار لدى الطلاب من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية بمدارس مكتب التربية والتعليم بالسويدي بمدينة الرياض. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، 5(4): 578-592.

الحري، عبدالعزيز (2014) معوقات ممارسة الحوار في البيئة المدرسية من وجهة نظر طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طيبة، المدينة المنورة.

حموري، خوله. (2011). *دور المدرسة في ترسيخ ثقافة الحوار من منظور إسلامي*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الخرزاعله، محمد سلمان (2013) المعلم والمدرسة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
الرومي، عبدالعزيز (2014) الدواعي المعرفية والوطنية لتعزيز ثقافة الحوار لدى طلاب المرحلتين المتوسطة والثانوية من وجهة نظر المعلمين، مجلة العلوم التربوية ، م 1 (4) ، ص 333-380

الزهراني، فيصل (2007) إسهام الحوار في معالجة المشكلات الأخلاقية في ضوء التربية الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
السيد، عصام (2014) نحو بيئة تربوية جامعية داعمة لثقافة الحوار لدى الطلاب، مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، م 2 (16)، ص 245-287.

الطيبار، بسمة. (2010). *الحوار في التربية والتعليم مدى استخدام المعلمين والمعلمات للحوار الحر داخل المدرسة، دراسة ميداني*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

العنزي، سعود. (2011). *مسؤولية معلمي المرحلة الثانوية في تنمية مهارات الحوار التربوي لدى الطلاب بمحافظة حفر الباطن من وجهة نظر المديرين والمعلمين*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

وحش ، هاله (2017) مدى ممارسة ثقافة الحوار لدى طالب جامعة بيشة* وسبل تعزيزها، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، م (41) 3، ص 17-39.

المراجع الأجنبية:

- Indya, A. (2018). Invitations to dialogue: The role of a letter exchange in a high school English classroom. Unpublished master thesis, Hofstra University, new york, USA.
- McIntyre, E.(2018)A Primary-Grade Teacher s Guidance Toward Small-Group Dialogue, Reading Research Quarterly, V.41, N.1.,p 112-123.
- Robart, R . (2017). Dialogue as a Means of Learning and Teaching. Unpublished master thesis, Walden University, Minnesota, USA.

عنوان البحث

**أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين بالمصارف العاملة في ولاية وسط دارفور
دراسة تطبيقية على البنك الزراعي السوداني فرع زالنجي**

د. عبد الشافع محمد ابكر يونس¹ أ. مختار عبد المالك ادم إدريس² د. حمزه عبدالله عبدالرحمن يحيى³

¹ جامعة زالنجي، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال. البريد الإلكتروني: Abdelshafi1200@gmail.com

² باحث. البريد الإلكتروني: mukhtarabdelmalik@gmail.com

³ جامعة الجوف - كلية الأعمال - قسم إدارة الاعمال. البريد الإلكتروني: Hamza1552015@gmail.com

HNSJ، 202،3 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4510>

تاريخ القبول: 2023/04/12م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

هدفت الدراسة الى معرفة اثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين، وقد استخدم الباحث المنهج التاريخي والمنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق اهداف الدراسة طور الباحث استبانة لجمع المعلومات. واختبرت الدراسة فرضيات تمثلت في: ان درجة الرضا الوظيفي لها اثر على أداء العاملين بالبنك الزراعي فرع زالنجي، وان ظروف العمل بالبنك لها اثر على أداء العاملين، وان اسلوب القيادة و انظمة و علاقات العمل بالبنك يؤثران على أداء العاملين.

وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج تتمثل أهمها في : ظروف العمل بالبنك الزراعي السوداني فرع زالنجي له اثر إيجابي على أداء العاملين بالمصارف، يوجد اثر إيجابي للعوامل المالية على أداء العاملين بالبنك والمرتببات لا يفي بحاجات العاملين بالبنك وعلاقات العمل له اثر إيجابي على أداء العاملين بالبنك.

واوصت الدراسة بتوصيات اهمها :الاهتمام بالتدريب وتأهيل العاملين بالبنك الزراعي السوداني فرع زالنجي لمواكبة التطور التكنولوجي في سوق العمل المصرفي ضرورة مراجعة ساعات الدوام المتبعة بالبنك ليتواءم مع طبيعة العمل ضرورة اجراء مراجعات دورية للمرتببات ليتواءم مع التغيرات الجارية في السوق لا يفي بالحاجات المعيشية للعاملين .

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي ، التدريب ، الحوافز .

RESEARCH TITLE**THE IMPACT OF JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN OPERATING BANKS IN CENTRAL DARFUR STATE
AN APPLIED STUDY ON THE SUDANESE AGRICULTURAL BANK, ZALINGEI BRANCH****Dr. Abdel Shafie Mohamed Abakar Younes¹ prof. Mukhtar Abdul Malik Adam Idris²
Dr. Hamza Abdullah Abdul Rahman Yahya³**

¹ Zalingei University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration. Email: Abdelshafi1200@gmail.com

² researcher. Email: mukhtarabdelmalik@gmail.com

³Jouf University - College of Business - Department of Business Administration. Email: Hamza1552015@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4510>

Published at 01/05/2023

Accepted at 12/04/2023

Abstract

The research reflect effectiveness of Job satisfaction in the Agricultural Bank employees in Central Darfur state (Zalingei city brunch). The objective of study to reveal impacts of job satisfaction in Bank employees performances.

The research used historical and Analytical descriptive method in the study. The presumptions were tested while the questioner was developed by researcher to get information to enable study to achieve the goal. The following are result of study: job satisfaction and work environment has impacts on employees' performances in the bank, work performances influences by leadership style and work system. The study find out the following output, working environment in the Bank have positive impact to the employees performances, finance implication play positive role in the employees performances, salary did not satisfy needs of the workers in the Bank and working relationship have positive impact to employees performances in the Agriculture bank .

The Study was coming with following recommendation: Training and capacity building necessary for bank employees in Central Darfur to enable them to adapt the banks market technical requirement, Review working hours in the banks in central Darfur state to much with working environment, Regular salary increment to much current market changes to cover living cost of the banks employees.

Key Words: Job satisfaction , Training ,incentives.

تمهيد :

نظراً لأهمية العنصر البشري وباعتباره المحور الأساسي للإنتاج في المنظمات المعاصرة فإن الاهتمام بدرجة الرضا عن العمل يعتبر عاملاً مهماً ومساعداً في رفع كفاءة وفعالية المنظمات وفي مواجهة التحديات والمنافسة، فسر نجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها يعتمد على تحريك الطاقات البشرية وتطويرها وتحفيزها على العمل، وذلك من خلال توفير جميع الوسائل اللازمة التي تؤدي إلى تحقيق الرضا للعاملين.

يعد القطاع المصرفي من أهم القطاعات العاملة في السودان، لما له من دور أساسي في تنمية اقتصاد الدولة، وقد حظي هذا القطاع والعاملين به بإهتمام الباحثين والدارسين في مجال إدارة الموارد البشرية.

مشكلة البحث : تكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي :

- ما اثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين في البنك الزراعي السوداني فرع زالنجي؟
ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل للرضا الوظيفي اثر في أداء العاملين في البنك الزراعي فرع زالنجي ؟
2. هل ظروف العمل بالبنك تؤثر على أداء العاملين فيها؟
3. هل لأسلوب القيادة والإشراف في البنك اثراً على أداء العاملين فيها؟
4. هل انظمة العمل في البنك تؤثر على أداء العاملين فيها ؟
5. هل للعوامل المادية بالبنك أثراً على أداء العاملين فيها ؟
6. هل علاقات العمل في البنك لها اثر على أداء العاملين فيها؟

فرضيات الدراسة

استند الباحث في صياغة فرضيات الدراسة على الدراسات السابقة التي تم مراجعتها .

- تدور الدراسة حول الفرضية الرئيسية التالية :ان درجة الرضا الوظيفي لها اثر على أداء العاملين بالبنك الزراعي فرع زالنجي.
- ويتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

1. ان لظروف العمل بالبنك الزراعي فرع زالنجي اثر على أداء العاملين فيها.
2. ان العوامل المادية بالبنك الزراعي فرع زالنجي لها اثر إيجابي على الأداء العاملين.
3. ان اسلوب القيادة بالبنك الزراعي فرع زالنجي يؤدي الى رفع مستوى أداء العاملين بالبنك.
4. ان علاقات العمل بالبنك الزراعي فرع زالنجي يساهم في زيادة أداء العاملين.
5. ان انظمة العمل بالبنك الزراعي فرع زالنجي يحفز العاملين على أداء العاملين.

أهداف البحث:

تتلخص أهداف هذا البحث في الآتي :

1. التعرف على اثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين بالبنك الزراعي فرع زالنجي
2. التعرف على أهم العوامل المؤثرة على أداء العاملين بالبنك الزراعي فرع زالنجي .

3. توضيح أهمية الحوافز -انظمة العمل- اسلوب القيادة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي ورفع مستوى الأداء.

4. دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي واثره على أداء العاملين في البنك الزراعي فرع زالنجي.

حدود البحث

- الحدود الموضوعية: أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين.
- الحدود الزمانية 2015-2016م
- الحدود المكانية: البنك الزراعي فرع زالنجي - السودان
- الحدود البشرية : العاملين بالبنك الزراعي فرع زالنجي

الدراسات السابقة :

1. دراسة علاء خليل محمد 2007 (1)

هدفت الدراسة الى التعرف على دور نظام الحوافز والمكافآت واثره في تحسين الاداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة، وذلك من خلال دراسة نظام حوافز والمكافآت واثره على الأداء ، وتأتى اهميه الرضا في التعرف على فعالية النظام واثره في تحسين اداء العاملين. اعتمد الباحث المنهج الوصف التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات عن الظاهرة وتفسيرها. ومن اهم نتائج البحث هناك أثر ضعيف لفعالية نظام الحوافز والمكافآت في تحسين اداء العاملين في وزارات السلطة الفلسطينية، وان نظام المكافآت غير فعالة ومدتدى ومعظم العاملين ليس لديهم علم بنظام المكافآت والحوافز. ومن اهم توصيات الدراسة يجب اعاده مراجعة تقييم النظام والحوافز الحكومية وتطويره بشكل يتناسب مع الموظف العام، وان تمنح الحوافز والترقيات وفقاً للضوابط والمعايير التي حددها قانون الخدمة.

2. دراسة سالم عواد الشمري 2009م(2)

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين من قطاع الصناعي بعمليات الخفجي المشتركة بالمملكة العربية السعودية، وتأتى اهمية البحث في تناوله لمدى تأثير الاداء الوظيفي بالرضا لدى العاملين، وانتهجت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والتاريخي التي حدثت في منطقة الدراسة، وتوصلت هذه الدراسة الى ان هناك عدم الرضا بين افراد عينة الدراسة في نظام الاجور وبلغ درجة عدم الرضا اقصاه عند العاملين الفنيين، وذلك نتيجة لعدم رضاهم عند بند المكافآت، وتمثل الرضا عند الوقت المتاح لهم لإتمام العمل بكفاءة وعن الامكانيات المتاحة لإنجاز العمل والتدريب. واوصت الدراسة بان على الشركة ان تقوم بإعادة دراسة سياسة توزيع المهام على العاملين بشكل يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية. وان تزيد الشركة من تفاعلها مع العاملين وان تقوم بأشراكهم في خططها المستقبلية وان تكون خطط التدريب واضحا للعاملين.

¹ - علاء خليل محمد- نظام الحوافز والمكافآت واثره في تحسين الاداء الوظيفي في الوزارات رسالة ماجستير منشورة جامعة الاسلامية قطاع غزة-السلطة الفلسطينية 2007

² - سالم عود الشمري الرضا الوظيفي على العاملين واثاره على الاداء الوظيفي رسالة ماجستير منشورة جامعة ملك عبدالعزيز السعودية 2009

3. دراسة فاروق ابوجديع 2010⁽³⁾

هدفت الدراسة الى التعرف على أهمية الرضا الوظيفي في تنمية وتطوير أداء العاملين والارتقاء بسلوكياتهم، و تأتي أهمية البحث باعتباره اضافة مادة علمية جديدة في الرضا الوظيفي واثاره على أداء العاملين، وانتهجت البحث الاسلوب الوصفي التحليل و اهم النتائج التي توصلت اليه البحث هناك ارتباط بين الحوافز والرضا الوظيفي لان الحوافز تساعد على ايجاد شعور نفسى يتسم بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات مع محتوى العمل نفسه ومن اهم التوصيات يجب الاهتمام بالرضا الوظيفي في محيط العمل ويعتبر من المؤثرات الاساسية فى حصيله العمل بالمنظمة.

4. دراسة بوقال نسيم 2012⁽⁴⁾

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر بيئة العمل الداخلية للمنظمة على الرضا الوظيفي للعاملين، ويأتي اهميته في فهم تدنى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الجزائرية واهمية الرضا الوظيفي وتأثيره على العاملين. و من اهم نتائج البحث هناك علاقة بين بيئة العمل الداخلية للمنظمة والرضا الوظيفي بديوان الترقية والتسيير و انتهجت البحث الدراسة الميدانية لمواقع الدراسة (ديوان الترقية والتسيير العقاري). واوصت البحث بالاهتمام بالبيئة الداخلية وتحسينه داخل المنظمة.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة فى ان بيئة العمل الداخلية للمنظمة لها اثر على أداء العاملين ، وان الحوافز لها اثر على أداء العاملين أيضا. وبينت الدراسة على ان العوامل المالية لها اثر على أداء العاملين بالبنك .

واختلفت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة فيما يتعلق بان العاملين بالبنك يشعرون بالأمن عند العمل و ان البنك يوفر للعاملين الخدمات الصحية، وان علاقة العاملين مع بعضهم البعض وعلاقة العاملين مع العملاء في البنك لها اثر إيجابي على أداء العاملين بالبنك .

الاطار النظري

المحور الأول: الرضا الوظيفي

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي

تعريف الرضا الوظيفي:

التعريف اللغوي للرضا الوظيفي: في معجم متن اللغة العربية تم شرح فعل راض ،انه ضد سخط، فهو راض، واما في معجم التراث الأمريكي عرف الرضا بأنه تحقيق اشباع ورغبة حاجة وميل، واما في المعجم السلوكي الرضا بأنه حالة من السرور لكائن الحى عندما يتحقق هدف او ينتج عن ميوله ودوافعه السائدة (الشمري، 2009:24).⁽⁵⁾ .

التعريف الاصطلاحي للرضا الوظيفي: يعرف الرضا بأنه ردود افعال المستخدم ورضا الشخص ومشاعره

³- فاروق ابوجديع الرضا الوظيفي رسالة ماجستير منشورة جامعة دمشق كلية الاقتصاد - سوريا 2010

⁴- بوقال نسيم اثر بيئة العمل الداخلية للمنظمة على الرضا الوظيفي للعاملين رسالة ماجستير منشورة جامعة منتوري كلية الاقتصاد -قسنطينة الجزائر 2011

⁵- سالم عود الشمري الرضا الوظيفي على العاملين واثاره على الاداء الوظيفي رسالة ماجستير(منشورة جامعة ملك عبدالعزيز 2009)

وموقفه جسدياً وفكرياً فيما يتعلق بالبيئة، والموقف العام الذي يحفز المستخدم نحو واجباته في العمل (الشمري، 2009: 24).⁽⁶⁾

وكما عرف الرضا الوظيفي بان احساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته المهنة التي يعمل بها. والذي ينتج عنه من الرضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام (عبدالحكيم، 2009: 25).⁽⁷⁾

ويعرفه احمد فاضل بأنه درجة الاشباع التي تحقق لدى الافراد والنابعة من حاجاته الاساسية وهي الحاجات من مأكلاً و الشرب والشعور بالانتماء والاحترام والحاجة الى تحقيق الذات، وهذا ما يتوافق مع سلم ابراهام ماسلو للحاجات والتي تعتبر من اهم النظريات الرئيسية التي تفسر العلاقات الإنسانية (محمد، 2007، 53).⁽⁸⁾

ثانياً : اهمية الرضا الوظيفي

يعتبر الرضا الوظيفي مهم في منظمات الاعمال وخاصة لها اثر فعالة في الانتاجية وجودة الانتاج لتحقيق الهدف المنشود وترقية الخدمات، لان المنظمات الخدمية تبحث عن عملاء مقابل خدماتها المنتجة لتحقيق ارباح طائلة، واما العملاء يبحثون عن خدمات راقية ذات جودة عالية، لا يمكن تحقيق ذلك الا بالتنمية البشرية وتحقيق رضا العاملين بالمنظمة.

واظهرت كثير من الدراسات والبحوث بوجود علاقة ارتباط بين الرضا الوظيفي وتحليل و تصميم العمل. فنجد ان تحقيق اشباع حاجات الموظفين نفسياً والمزايا المادية والرواتب تشجع الافراد بهدف تحقيق التفوق في مجال زيادة الانتاج (محمد، 2009، 55).⁽⁹⁾

ثالثاً :العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

هناك عدة عوامل مؤثرة على درجة الرضا الوظيفي والتي لا بد للإدارة من ان تركز عليها لتحقيق الرضا للعاملين، واهم هذه العوامل (كريمة وآخرون، 2012، 65).⁽¹⁰⁾

أ- الاجور: يعد الاجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد وقد اشارت الكثير من الدراسات الى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الفرد ارتفع رضاه عن العمل والعكس هو صحيح .والاجر هو المبلغ المادي الذي يدفعه المنظمة للعامل مقابل العمل الذي ينجزه العامل للمنظمة سواء كان مباشر او غير مباشر، ويعتبر عنصر أساسي في تحقيق اهداف المنظمة، والاجر يمكن العامل من مواصلة وتوطيد علاقاته الاجتماعية سواء كانت بالاشتراك في كثير من المناسبات المختلفة والزيارات وايضا الاجر تلعب دوراً في درجة تفوق الفرد ونجاحه وقد يمكنه في اخذ موقع اجتماعياً مرموقاً و يعزز مستوى

⁶ - سالم مرجع سبق ذكره ، 24 .

⁷ - عبدالحكيم بن عبدالحكيم الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين-دراسة مقارنة منشورة كلية الجامعية ام القرى 2009 ، ص 25 .

⁸ - علاء خليل محمد- نظام الحوافز والمكافآت واثره في تحسين الأداء الوظيفي في الوزارات رسالة ماجستير منشورة جامعة الاسلامية قطاع غزة 2007م 53.

⁹ - وفاء احمد محمد ، اثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل رسالة ماجستير (منشورة كلية البغداد للعلوم الاقتصادية 2009) ، ص 55 .

¹⁰ - بن مبارك كريمة وآخرون محددات الرضا الوظيفي واساليب تفعيلها لدى عمال مؤسسة البريد والمواصلات رسالة للبيانس منشورة (جامعة قاصدي مرياح _ ورقة 2011 -2012) ، ص 65 .

الشعور بالأمان والاستقرار .

ب :الترقية :

الترقية لها أهمية كبير فيما يتعلق بتوفير الكادر البشري التي تحتاجها المنظمة وذلك يمكنها من شغل الوظائف الشاغرة، وتعتبر الترقية من انجح وسائل لتحفيز العاملين وخاصة اصحاب الكفاءات .
والترقية ترتبط بتقييم أداء الفرد (أيا كان وضعه بالمنظمة) ومن ثم تحدد مدى قدرته على التدرج الى درجة اعلى وتحمل مسؤوليات وظيفية اكبر. (11)

ج: نمط الاشراف :

يتأثر الرضا عن العمل بنمط الاشراف الذي يعتمده الرئيس مع الموظفين، وهو ما أكدته الدراسات التي اجريت بجامعة متشجن التي ترى ان المشرف الذي يجعل محور اهتمامه عن طريق تنمية علاقات مساندة بينه وبين الموظفين بالإضافة الى ابداء تفهم لصعوباتهم ، والتسامح عن اخطائهم، قد يربح ولائهم ويرفع مستوى رضاهم عن العمل (كريمة وآخرون، 4، 2012). (12)

د : العلاقة مع الزملاء : (13)

تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة للفرد او مصدر توتر له، فكلما كان تفاعل الفرد مع افراد اخرين في العمل يحقق تبادل للمنافع بينه وبينهم كلما كانت جماعة العمل مصدر الرضا للفرد عن عمله، وكلما تفاعل الفرد مع افراد اخرين يخلق تواتر لديه او يعوق اشباعه لحاجات او وصوله لأهدافه كلما كانت جماعة العمل مسببا لاستياء الفرد عن العمل .

هـ : ظروف البيئة المحيطة بالعمل (14)

ان تحسين الظروف البيئية المحيطة بموقع العمل كالاعتدال درجة الحرارة والاضاءة المناسبة والتهوية الجيدة وما الى ذلك يمكن ان يرفع معنويات العامل ويدفعه لزيادة الاداء والانتاجية ومن ثم يتمسك بعمله .

و: فرص التدريب:

يرى الباحث بان فرص التدريب و التطوير و الترقية للفرد داخل المنظمة مهمة جدا باعتبار الية مفيدة تتيح فرص الترقية وفقاً لكفاءة الافراد وتساهم في تحقيق الرضا الوظيفي بشكل اكبر وتحفيز العاملين على المنافسة وجودة الاداء . وان اشباع الحاجات العليا كما في التطوير و النمو التي تنتج من التدريب ذو أهمية لدى الافراد ذوي الحاجات العليا و الرؤية المستقبلية.

المحور الثاني: الاداء الوظيفي

أولاً: تعريف الاداء الوظيفي

الأداء الوظيفي: هو العملية التي يتم التعرف من خلالها على أداء الفرد لمهامه وقدراته على الاداء والخصائص الازمة لتأدية العمل بنجاح. وايضا يعرف الاداء بأنه العملية التي يقوم به الافراد من اعمال داخل المنظمة .

¹¹ - ذكي مكي اسماعيل مرجع سبق ذكره ص 95

¹² - بن مبارك كريمة مرجع سبق ذكره ص 14

¹³ - فاروق ابوجديع مرجع سابق ذكره ص 10

¹⁴ - فاروق ابوجديع مرجع سابق ذكره ص 11

وعرف الاداء بانه المسؤوليات والواجبات والانشطة والمهام التي يتكون منها عمل فرد الذي يجب عليه القيام به على الوجه المطلوب.⁽¹⁵⁾

يعتبر الاداء الوظيفي عنصرا من عناصر الانتاجية، وهو يختص بالجانب الإنساني ويتم تحديد الانتاجية تبعا لعدة ابعاد وهي: (اسماعيل، 233، 2005).⁽¹⁶⁾

1. العمل الذي يؤديه العامل ومدى تفهمه لدوره واختصاصه، ومدى اتباعه للتعليمات التي تصل اليه من الادارة والمشراف المباشر له.

2. الانجاز الذي يحققه العامل ومدة توافقه على المعايير ومستويات الجودة

3. سلوك العامل في وظيفته من حيث اهتمامه بالعمل وادوات العمل وشعوره بالانتماء لمكان العمل وتطوره المهني واتقانه.

4. سلوك العامل مع زملائه ورؤسائه ومدى تعاونه مع زملائه .

5. الحالة النفسية التي يوجد عليها العامل من حيث الرغبة في العمل واتقان عمله والسعي لتطوير نفسه.

6. طرق التحسين والتطوير التي يمكن ان يوفرها العامل في عمله، وبالتالي انعكاسه على ترقيته ويعرف

البعض بان مستوى الاداء يساوى القدرة التي يمتلكه العامل مضروب في رغبته مضروب في بيئة العمل

(الزملاء-الادارة والاشراف-الاضاءة الى الخ) والبيئة الخارجية (العلاء-الشركاء-المجتمع من حوله-

الظروف سياسية الخ). كمت في المعادلة التالية :

ومستوى الاداء = القدرة * الرغبة * البيئة (الداخلية و الخارجية) ويعتبر الاداء بنتائجه الفعلية محصلة للعوامل الثلاثة السابق (القدرة - الرغبة - البيئة)

ويعرف الباحث الاداء الوظيفي : هو المحصلة التي ينتج من خلال اداء الفرد لمهام الذي اوكل اليه و

المسؤوليات والواجبات والانشطة على الوجه المطلوب حسب استطاعته والكفاءة الذي يستخدمه في العمل

ويتأثر الاداء بكفاءة العامل كما في معدلات الدوران العاملين-الحوادث العمل- الغياب والتأخير ويقارن

جودة العمل بمعدل الاداء المستخدم وكمية الانتاجية . فكلما كانت نسبة الكفاءة والفعالية عالية نقل نسب

الحوادث والتأخير الى الخ وعندئذ تكون الاداء جيد ولذلك يعتبر الاداء هو الناتج النهائي لمحصلة جميع

الانشطة .

ثانيا : علاقة الرضا بالأداء

فيما يلي يبين العلاقة بين الأداء و الرضا الوظيفي كما في الاتجاهات الآتية : (أبو جديع، 98، 2010).⁽¹⁷⁾

1- الاتجاه الاول حيث تعبر على ان الرضا عن العمل يودي الى زيادة الانتاجية . هذا الاتجاه ظهر نتيجة

تجارب وابحاث هورثون في الثلاثينات حيث ركز على العلاقات الانسانية واهتمام بالعاملين ومعالجة مشاكلهم

واشباع حاجاتهم وتشجيعهم للمشاركة في الادارة و الغرض من ذلك زيادة الدافعية للعمل، وهذه العلاقات

¹⁵ - انعام بشير الفضل محاضرة بعنوان الرضا الوظيفي منشورة الموقع <https://faculty.psau.edu.sa/.../doc-6-pptx-7710caff9842968fac743...> ومكان المحاضرة جامعة الامير سطاتم بن عبدالعزيز

¹⁶ - ذكى مكي اسماعيل أصول الادارة الموارد البشرية ط 4 (الخرطوم شركة مطابع السودان للعملة المحدودة- 2005) ص 233

¹⁷ - فاروق ابوجديع الرضا الوظيف رسالة ماجستير (منشورة جامعة دمشق كلية الاقتصاد 2010م ، ص 98 .

السببية بين الرضا عن العمل والأداء التي أسهمت بها مدرسة العلاقات الإنسانية ، حيث قدمت أساليب متعددة للعلاقات الإنسانية بهدف زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين وهذه الأساليب مثل المشاركة في الإدارة والنصح والإرشاد والإشراف الجيد.

وعن حركة العلاقات الإنسانية : بدأت الأبحاث في الثلاثينات بواسطة التون مايو مؤسس المدرسة السلوكية ، واتى بخلاصة أبحاثها لتربط وتحدد العلاقة المباشرة بين ظروف العمل المادية وأثرها في إنتاجية العاملين كقياس أثر الضوء وفترات الراحة و الضجيج . وأكدت هذه الدراسات والأبحاث الى وجوب تركيز الإدارة على تلبية الحاجات الشخصية للعاملين بجانب توفيرها لظروف العمل حيث ان الروح المعنوية العالية هي تقود الى زيادة الإنتاجية. فقد اثبت التون مايو خطأ المفهوم الميكانيكي للعامل وفق النظريات القديمة لتطوير العمل وهي التي كانت تعتبر ان العوامل المادية كفترات الراحة و الاضاءة و الاجر وحدها المؤثر في كفاءة الإنتاجية.

2- الاتجاه الثاني لا يوجد علاقة مباشرة بين الرضا والأداء، حيث اكدت بعض البحوث في الخمسينات ان بعض الحالات ومواقف يكون فيها العاملون على درجة كبيرة من الروح المعنوية لكنهم انتاجهم قليل كما ظهرت بعض المواقف عكس ذلك، حيث ان العاملون على درجة منخفضة من الروح المعنوية غير ان انتاجهم عالية . وهذا يفسر بانه يمكن زيادة انتاجية الفرد بالضغط او استخدام الاسلوب الديكتاتوري في الإدارة، بذلك نكون الانتاج مرتفع والرضا الوظيفي متدن .

3- الاتجاه الثالث : وفي هذا الاتجاه بان الرضا الوظيفي يتحقق نتيجة الأداء العالي يتبعه عوائد ايجابية مثل الحوافز - الاجور - الترقيات وخاصة عند ادراك العامل ان هذه العوائد مرهونة بمستوى معين من الاداء.

ثالثاً : محددات الاداء

ان محددات الاداء كثيرة ومختلفة بالاختلاف طبيعة العاملين والبيئة المنظمة والثقافة السائدة ومحيط العمل والسياسات المتبعة وفيما يلي بعض محددات الاداء (زكي، 2013م)..(18)

أ : كفاءة العاملين والمهام بمتطلبات العمل و تشمل المعارف والمهارات الفنية والخلفية العامة عن مجال العمل والخبرة التي تم اكتسابها من التجارب السابقة وفي نفس مجال العمل. المؤهلات أيضا تلعب دورا أساسيا في الاداء من حيث الجودة حسب المعايير المطلوبة وسرعة الانجاز كما ونوعا. كما ان العاملين الذين لا يمتلكون الخبرات كافية او التدريب والمؤهلات لأداء العمل على سبيل المثال، قد يواجهون صعوبات بالغة لإنجاز مهامهم وواجباتهم، وخاصة اذا لم يتم الاشراف عليهم بصور دقيقة والاحرى في المؤسسات التي تغيب عنها روح العمل الجماعي وعدم المزج بين عمال حديثي واصحاب الخبرات والكفاءات العالية .

ب: دوران العمل هو ترك العمل نتيجة لعوامل تتعلق بشروط العمل او البحث عن فرص عمل بشروط محفزة وبامتيازات مغرية، وهذا يؤدي الى تغير العاملين بصورة دوريا مما يسبب في عدم الاستقرار القوى العاملة داخل المنظمة، ومن سلبيات دوران العمل هو مغادرة الموظفين ذو الكفاءات و الخبرات والمؤهلات العالية بعد ما تلقوا

¹⁸ - بهاء زكي تقوم الشكاوى في مكتب المفتش العام 2013 دراسة وصفية تحليلية منشورة انترنت -www.igoil.gov.iq/Publications/ba7th-3n-

تدريباً في مجال العمل، إلى منظمة جديدة لبحث عن الوضع أفضل ويتم إحلالهم بموظفين ذو كفاءات وخبرات أقل، وقد يحتاجون وقتاً لتدريب وسد الثغرة التي نتجت عن مغادرة الموظفين الأكفاء وهكذا تستمر الأمور إلى أن يتم البحث من الإدارة العليا لمعرفة أسباب وراء هذا الظاهرة ومعالجتها.

ج : الغياب عن العمل و تعنى الغياب أو الحضور في موقع العمل متأخراً عن ساعات الحضور وبدء العمل، وهذا الغياب لها دوافعها، قد تكون مرتبطة بالرضا عن العمل نفسه أو شروط الخدمة أو الحوافز المادية أو معنوية أو امتيازات أخرى كالتأمين الاجتماعي أو الصحي وما إلى ذلك، أو الغياب تتعلق بالأساليب الإدارية كالإشراف والإرشاد والتوجيه وتطبيق القوانين و السياسات وهذا كلها تلعب دوراً سلبياً على العامل في قدرته على تحمل المسؤولية والعمل وإنجازه في الوقت المحدد ومدى التزامه بتنفيذ الأوامر لتحقيق الأداء المطلوب منه إن ينجزه .

د : الأجر: هو المبلغ المادي ويعتبر نصيب العامل من الإنتاج المنظمة التي يعمل بها أو المقابل المادي للجهد البشري والمتمثل في كل ما يدفع للعامل بطريقة مباشرة مقابل عمله الذي يؤديه و بالإضافة إلى مزايا المالية الغير دورية (اسماعيل، 2005م، 95).⁽¹⁹⁾

ويعتبر الأجر هو المحرك الأساسي والمقابل الذي يعمل العامل من أجله و هو عنصر ضروري لإشباع حاجات الإنسان من توفير المسكن والملبس والغذاء ويؤثر إيجاباً وسلباً في الوضع الاقتصادي والاجتماعي والنفسي للعامل، فعندما تكون الأجر متدني أو أقل من المجهود الذي تبذره العامل لأداء العمل، ذلك يولد شعوراً بعدم الرضا وأحياناً يؤدي إلى التذمر والشكاوى ومطالبة بامتيازات إضافية، وإذا لم يتم القبول والتفاعل من جانب الإدارة العليا، قد يترجم بقله الأداء أو تقليل المجهود المبذول بحيث يتساوى مع الأجر الذي يتلقاه العامل في فترة زمنية محددة مع حجم الشغل والجهد المبذول لتنفيذ مهمته ما، وذلك ينتج عنه قلة الأداء وكل ذلك يحدث حسب تقديرات العامل.

هـ : التحفيز قد يكون تحفيز مادي أو معنوي ، نجد أن التحفيز المادي تؤدي إلى إشباع حاجات ورغبات الإنسان وتؤثر على المستوى المعيشي للإنسان ويساهم في توطيد العلاقات الاجتماعية (مناسبات، زيارات) وأما الحافز المعنوي مهم جداً في رفع الروح المعنوي للعامل وتلعب دوراً إيجابياً في الأداء، لأنه يؤثر على الجوانب النفسية ويولد ارتياحاً للعامل وهذا يؤدي إلى زيادة الأداء والعكس كما في عدم التحفيز والتشجيع وعدم الرضا عن الأداء العامل يؤثر على عوامله النفسية ويقود إلى الاكتئاب والقلق وقلة التركيز، وهذا بدوره يؤدي إلى نقص أو تدني في الأداء الوظيفي.

و : بيئة العمل، هو المحيط التي يتم فيها تنفيذ العمل وقد تكون البيئة داخلية أو خارجية ، فالبيئة الداخلية عن العمل يتمثل في العمال وفريق العمل وكيفية تجاوبهم وتعاونهم (روح الجماعة) في تنفيذ الأداء والإضاءة وتهوية والإشراف فإذا كانت إيجابية تؤدي إلى زيادة الأداء والعكس صحيح كما في إذا كانت البيئة الداخلية سلبية تخفض من درجة الأداء . أما في البيئة الخارجية كالعلاقات مع المنافسين والشركاء وعملاء والمجتمع الخارجي لإنجاح المهام أما إن تكون مساعداً ومحفزاً في تنفيذ المهام بسهولة ويسر وأما إن تكون معسراً في تنفيذ العمل و

19- ذكي مكي اسماعيل أصول الإدارة والتنظيم منشورات جامعة السودان المفتوحة (الخرطوم شركة مطابع السودان للعملة المحدود 2005) ص 95

الإداء وهذا يؤثر سلبا على النفسية والعقلية و البدنية للعامل ويؤدي الى انخفاض درجة الاداء .

المحور الثالث: الدراسة الميدانية

اجراءات الدراسة الميدانية

أولاً : مجتمع البحث وعينة الدراسة

1- مجتمع البحث :

يمثل مجتمع الدراسة كل الموظفين العاملين بالبنك الزراعي السوداني فرع زالنجي ، في الفترة من 2015 - 2016م والبالغ عددهم العدد (22) موظفا .

2- عينة البحث:

أخذت عينة الدراسة بطريقة الحصر الشامل نسبة لصغر حجم المجتمع، حجم 22 موظف في الفترة من 2015-2016م.

والجدول ادناه يوضح ذلك :

الجدول (4/1)

البيان	العدد	النسبة
الاستبيانات الموزعة	22	100%
الاستبيانات التي تم ارجاعها	22	100%
الاستبيانات التي لم يتم ارجاعها	0	0%
الاستبيانات غير صالحة للتحليل	2	9.09
الاستبيانات صالحة للتحليل	20	90.9

المصدر : اعداد الباحثين 2017

3- وصف أداة الدراسة : اعتمدت الدراسة على وسيلة الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات و تحقيق للغرض قام الباحث بتصميم الاستبانة في المرحلة الاولى علي المراجع والدراسات السابقة وأدبيات البحوث المتصلة بالبحث .:

القسم الاول : تضمنت البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة حيث شملت قسمين

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، وقام الباحث بالتأكد من اختبارات الصدق والثبات على الاداة الدراسة بطريقتين هما :-

1 - عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين وهو ما يعرف بالصدق الظاهري، وقد اجريت بعض التعديل على اسئلة الاستبانة بحسب رؤية المشرف والمحكمين حتى ظهرت في صورته النهائية.

2 - صدق القياس ويقصد به الاتساق الداخلي والبنائي واحد مقياس صدق الاداة الذي يقيس مدى تحقق الاهداف التي تزيد الاداة قياسها والوصول اليها، وقد استخدم في ذلك معامل الارتباط لسيرمان.

3 - مقياس الدراسة : تم استخدام القياس ليكرت الثلاثي في توزيع اوزان اجابات عينة الدراسة

أولاً : تم وضع استبانة ثلاثية حسب مقياس ليكرت وخيارات هي اوافق - محايد - لا اوافق والدرجات كما في

الجدول (4/2) درجات مقياس ليكرت

الوزن	درجة الاستبانة
3 درجات	اوافق
2 درجة	محايد
1 درجة	لا اوافق

المصدر : اعداد الباحثين 2017

ثبات الاستبانة :

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطى هذه الاستبانة نفس النتيجة لو أعاد توزيع الاستبانة اكثر من مرة تحت نفس الظروف ، أي ثبات الاستبانة يعنى الاستقرار في النتائج.

وقد قام الباحث بتوزيع 15 استبانة للتأكد من صدق وثبات الاستبانة ، وقد وجد ان :
معامل الصدق = 0.69

$$\sqrt{\text{نسبة معامل الصدق}}$$

وهذا العامل = 83%

وهذا يعنى ان معامل الثبات مرتفع مما يؤكد صدق وثبات الاستبانة.

الاساليب الاحصائية المستخدمة في البحث:

أولا تم وضع استبانة ثلاثية حسب مقياس ليكرت وخيارات هي اوافق - محايد - لا اوافق والدرجات كما في
الجدول (4/3) درجات مقياس ليكرت

الوزن	درجة الاستبانة
3 درجات	اوافق
2 درجة	محايد
1 درجة	لا اوافق

المصدر : اعداد الباحثين 2017

ثانيا: الاساليب المستخدمة في التحليل الاحصائي لهذا البحث :

التكرارات والنسب المئوية والانحراف المعياري.

وقد تم حساب الوسط الفرضي بحسب مقياس ليكرت الثلاثي الفرضي .

$$2 = 6/3 = \frac{1+2+3}{3}$$

ثانيا : عرض وتحليل البيانات الأساسية لعينة الدراسة

توزيع افراد العينة حسب النوع

جدول (4/4) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير النوع

النوع	العدد	النسبة
نكر	18	90%
انثى	2	10%
	20	100%

المصدر : نتائج الدراسة الميدانية 2017

يتبين من الجدول (4/4) اعلاه ان غالبية المبحوثين من الذكور بنسبه 90% وهذا يشير الى ان معظم موظفي البنك الزراعي السوداني فرع زالنجي من الذكور .

ويتضح من ان نسبة 90% من الذكور هذا انما يدل على نسبة تعليم الذكور فى المنطقة اعلى من نسبة الاناث .

جدول (4/5) المسمى الوظيفي:-

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة
مدير	2	10%
مدير ادارة	-	صفر
رئيس قسم	5	25%
موظف	13	65%
	20	100%

المصدر : اعداد الباحثين 2017

نلاحظ من الجدول (4/5) اعلاه ان معظم المبحوثين من الموظفين بنسبة 65% ويليهِ روسا اقسام بنسبه 25% بينما المدراء بنسبه 10% ولا يوجد بين المبحوثين مدراء الادارة.

جدول (4/6) المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
ثانوي	1	5%
جامعي	14	70%
فوق الجامعة	5	25%
	20	100%

المصدر : اعداد الباحثين 2017

نلاحظ من الجدول (4/6) اعلاه ان معظم موظفي البنك الزراعي السوداني فرع زالنجي من حملة الشهادات الجامعية حيث النسبة المئوية لحاملي المؤهل الجامعي 70% بينما نجد نسبة المؤهل فوق الجامعي بنسبه 25% ونسبة حاملي الشهادة الثانوية 5% فقط .

التعليق : ومن نتيجة التحليل ان 70% من المبحوثين من اصحاب المؤهلات الجامعية هذا يدل بان معظم الموظفين البنك من اصحاب المؤهلات الجامعية وتقل نسبة الموظفين للشهادات الثانوية والفوق الجامعية .

الجدول (4/7) سنوات الخبرة :-

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
اقل من 5 سنة	6	30%
من 5 الى 10 سنة	3	15%
اكثر من 10 سنة	11	55%
	20	100%

المصدر : اعداد الباحثين 2017

يتبين من الجدول (4/7) ان غالبية المبحوثين من ذوى الخبرات اكثر من 10 سنة بنسبه 55% بينما نلاحظ نسبه الخبرة الاقل من 5 سنة 30%، و من 5 الى 10 سنة 15%.

التعليق : يتضح من نتيجة التحليل في الجدول اعلاه (4/7) ان نسبة 55% من المبحوثين من ذوى الخبرات اكثر من 10 سنة هذا يدل على غالبية المبحوثين من ذوى الخبرات العالية.

المبحث الثاني : اختبار الفروض

الفرضية الاولى:-

الجدول (4/8) ان ظروف العمل بالبنك الزراعي فرع زالنجي لها اثر على أداء العاملين فيها.

العبارة	وافق	محايد	لا وافق
	النسبة	النسبة	النسبة
يشعر العاملین بالأمن والسلامة في العمل	50%	45%	5%
يدعم البنك سكن العاملين	55%	20%	25%
يوفر البنك الامكانيات اللازمة لأداء العمل	75%	15%	10%
يوفر البنك الرعاية الصحية للموظفين	80%	20%	-
راض عن بيئة العمل بشكل عام	65%	20%	15%

المصدر : اعداد الباحثين 2017

نلاحظ من الجدول (4/8) اعلاه ان العبارة يشعر العاملین بالأمن والسلامة في العمل ، الذين يوافقون عليه 50% بينما المحايد بنسبه 45% ونجد الذين لا يوافقون على العبارة بنسبة 5%، اما العبارة يدعم البنك سكن العاملين الذين يوافقون عددهم 11 مبحوث بنسبه 55% والذين لا يوافقون عددهم 5 بنسبه 25% ونجد ان المحايدون 4 مبحوث ويمثل نسبه 20%، اما العبارة يوفر البنك الامكانيات اللازمة لأداء العمل نجد ان معظم المبحوثين يوافقون عليه بنسبه 75% بينما المحايد بنسبه 15% ونجد ان الذين لا يوافقون بنسبة 10%، اما العبارة يوفر البنك الرعاية الصحية للموظفين نجد ان معظم المبحوثين يوافقون عليه بنسبه 80% بينما المحايد

بنسبه 20% ولا يوجد غير الموافقين، العبارة راض عن بيئة العمل بشكل عام الذين يوافقون عدد 13 بنسبه 65%، والمحايدون عددهم 4 مبحوث بنسبه 20% بينما الذين لا يوافقون عليه 3 مبحوث بنسبه 15%.
التعليق : من نتيجة الجدول اعلاه (4/8) ان نسبة الراضين عن بيئة العمل بشكل عام 65% وهذا يدل على ان اغلب المبحوثين راضين عن بيئة العمل بشكل عام.

الفرضية الثانية: جدول (4/9) ان العوامل المادية بالبنك الزراعي لها اثر على اداء العاملين فيها.

العبارة	اوافق	محايد	لا اوافق
	النسبة	النسبة	النسبة
تتناسب الراتب ففي البنك مع عبء العمل	55%	15%	30%
تتناسب الراتب في البنك مع متطلبات المعيشة	30%	35%	35%
يتم صرف المرتبات فتي موعدها دائما	95%	-	5%
يوجد نظام الحوافز في البنك بالعدالة	70%	20%	10%
يمنح البنك علاوة ومكافئات باستمرار	65%	20%	15%
انا راض عن الجوانب المالية بشكل عام	65%	30%	5%

المصدر : اعداد الباحثين 2017

يتبين من الجدول (4/9) اعلاه ان اجابات المبحوثين للأسئلة المتعلقة بهذا المحور على النحو التالي :-
العبارة تتناسب الراتب في البنك مع عبء العمل الذين يوافقون عليه عددهم 11 بنسبه 55% بينما المحايدون عددهم 3 بنسبه 15% ونجد البعض الاخر لا يوافقون وعددهم 6 بنسبه 30%، اما العبارة تتناسب الراتب في البنك مع متطلبات المعيشة جاءت اجابات المبحوثين متباينة فالذين يوافقون عليه 6 بنسبه 30% ونجد المحايدون عددهم 7 بنسبه 35% بينما الذين لا يوافقون وعددهم 7 بنسبه 35%، اما العبارة يتم صرف المرتبات في موعدها دائما نجد ان معظم المبحوثين يوافقون عليه بنسبه 95% بينما نجد 5% لا يوافقون عليه، اما العبارة يوجد نظام الحوافز في البنك بالعدالة نجد ان اجابات المبحوثين الذين يوافقون عليه بنسبه 70% ونجد ان 20% منهم محايدون بينما الذين لا يوافقون 10%، اما العبارة يمنح البنك علاوة ومكافئات باستمرار اجابات المبحوثين نحوه موافق بنسبة 65% ومحايدون بنسبه 20% بينما الذين لا يوافقون بنسبه 15%، اما العبارة انا راض عن الجوانب المالية بشكل عام جاءت الاجابات المبحوثين الذين يوافقون بنسبة 65% ونجد المحايدون بنسبه 30% بينما الذين لا يوافقون بنسبه 5%.

التعليق : من الجدول (4/9) اعلاه اغلب المبحوثين يعتبرون ان راتب في البنك يتناسب مع عبء العمل و متطلبات المعيشة. وغالبية المبحوثين يوافقون على ان المرتبات تصرف في موعدها 70% من المبحوثين يوافقون بان نظام الحوافز وفي البنك بالعدالة ، ونسبة 65% من المبحوثين راضين عن الجوانب المالية بشكل وهذا اثبتت الفرضية بان ظروف العمل بالبنك الزراعي فرع زالنجي لها اثر على اداء العاملين فيها.
الفرضية الثالثة :

جدول (4/10) ان اسلوب القيادة بالبنك الزراعي فرع زالنجي يؤدي الى رفع مستوى أداء العاملين بالبنك.

العبرة	اوافق	محايد	لا اوافق
	النسبة	النسبة	النسبة
يحظى العاملين بالبنك باحترام وتقدير المدير تتوفر القدوة في سلوك المدير يثنى المدير على العمل الجيد ان المدير واسع الاهتمام بحاجات الموظفين نظام التوجيه الفني المتبع في البنك جيد يتبنى البنك التدريب المستمر للعاملين العاملين في البنك راضون عن اسلوب القيادة والاشراف بشكل عام	%90	-	%10
	%80	10%	%10
	%75	%20	%5
	%70	%20	%10
	%80	%15	%5
	%55	%45	-
	%65	%25	%10

المصدر : اعداد الباحثين 2017

نلاحظ من الجدول (4/10) ان اجابات المبحوثين نحوه العبرة يحظى العاملين بالبنك باحترام وتقدير المدير عدد الذين يوافقون 18 بنسبه %90 بينما الذين لا يوافقون 2 بنسبه %10، اما العبرة تتوفر القدوة في سلوك المدير اجابات المبحوثين معظمها موافقون 16 مبحوث بنسبه %80 ونجد محايدون بنسبه %10 بينما لا يوافقون بنسبه %10، اما العبرة يعزز المدير العمل الجيد نجد ان %75 من اجابات المبحوثين موافقون بينما %20 محايدون و%5 لا يوافقون، اما العبرة ان المدير واسع الاهتمام بحاجات الموظفين نجد اجابات المبحوثين يوافقون عليه بنسبه %70 والمحايدون بنسبه %20 بينما الذين لا يوافقون بنسبه %10، اما العبرة نظام التوجيه الفني المتبع في البنك جيد نجد ان المبحوثين يوافقون عليه بنسبه %80 ونجد المحايدون بنسبه %15 بينما الذين لا يوافقون عليه بنسبه %5، اما العبرة يتبنى البنك التدريب المستمر للعاملين حيث نلاحظ ان اجابات المبحوثين الذين يوافقون بنسبه %55 والمحايدون بنسبه %45، واما العبرة راض عن اسلوب القيادة والاشراف بشكل عام يتبين لنا ان اجابات المبحوثين الذين يوافقون عليه %65 و المحايدون %25 بينما الذين لا يوافقون عليه بنسبه %10.

التعليق: الفرضية من نتيجة التحليل في الجدول (4/10) اعلاه %65 راضون عن اسلوب نظام اسلوب القيادة والاشراف بشكل عام ، وهذا له اثر إيجابي ويؤدي الى رفع مستوى الاداء بالبنك .

الفرضية الرابعة: جدول (4/11) ان علاقات العمل بالبنك الزراعي فرع زالنجي يساهم في زيادة أداء العاملين.

العبرة	اوافق	محايد	لا اوافق
	النسبة	النسبة	النسبة
يتوفر الاحترام بين الزملاء في العمل علاقة البنك بعملائه جيد يوجد انسجام شخصي بين الزملاء في العمل يوجد تعاون بين الزملاء في العمل انا راضي عن علاقات جماعة العمل بشكل عام	%90	%10	-
	%95	%5	-
	%85	%15	-
	%85	%15	-
	%60	%30	%10

المصدر : اعداد الباحثين 2017

نلاحظ من الجدول اعلاه (4/11) ان اجابات المبحوثين على نحو التالي :-
 العبارة يتوفر الاحترام بين الزملاء في العمل وافق بنسبه 90% اما المحايد بنسبه 10%، والعبارة علاقة البنك بعملائه جيد نجد ان معظم المبحوثين يوافقون على هذه العبارة بنسبه 95% بينما المحايدون بنسبه 5%، والعبارة يوجد انسجام شخصي بين الزملاء في العمل نلاحظ ان معظم المبحوثين يوافقون عليه بنسبه 85% بينما نجد المحايدون بنسبه 15% اما اجابات المبحوثين حول العبارة يوجد تعاون بين الزملاء في العمل 85% يوافقون بينما 15% محايدون. ومن الملاحظ في هذا المحور لا يوجد لا وافق عدا العبارة الاخيرة وهي انا راضي عن علاقات جماعة العمل بشكل عام نجد ان 60% يوافقون و30% محايدون و10% لا يوافقون.
 التعليق : من الجدول(11-4) اعلاه 90% من المبحوثين يوافقون بان هناك احترام شخصي بين الزملاء في العمل و ان هناك انسجام و التعاون بين الزملاء العمل في البنك ، وهذا يساهم في زيادة أداء العاملين .
 الفرضية الخامسة :

جدول (4/12): ان انظمة العمل بالبنك الزراعي فرع زالنجي يحفز العاملين على اداء العاملين.

العبارة	وافق	محايد	لا وافق
	النسبة	النسبة	النسبة
ساعات الدوام المتبع في العمل مناسبة	20%	40%	40%
نظام الاجازات المتبع في العمل جيد	65%	5%	30%
نظام الترقيات في البنك عادلة	60%	25%	15%
راض عن انظمة الوظيفة بشكل عام	60%	25%	15%
للمصرف نظم ولوائح واضحة لسير العمل	85%	5%	10%
يتم الانجاز العمل في وقت وجيز	55%	25%	20%
تتمتع بسرعة انجاز العمل	75%	15%	10%
تتمتع بالتعامل الجيد مع العملاء	80%	20%	-
انا راضي عن الاداء الوظيفي بشكل عام	80%	15%	5%
الاداء في البنك يحقق طموحاتي وطموحات البنك	65%	30%	5%
نستطيع تنفيذ المهام والواجبات بدقة	90%	10%	-
رضاك عن المكافآت المالية وعلاوات تؤدي الى زيادة الاداء	70%	25%	5%

المصدر : اعداد الباحثين 2017

يتبين من الجدول (4/12) ان اجابات المبحوثين عن اسئلة هذا المحور على النحو التالي :-
 العبارة ساعات الدوام المتبع في العمل مناسبة اجاب المبحوثين 20% يوافقون ونجد ان 40% محايدون وكذلك 40% منها لا يوافقون . اما العبارة نظام الاجازات المتبع في العمل جيد نلاحظ اجابات المبحوثين 65% منها يوافقون و5% محايدون و30% لا يوافقون. اما في العبارة نظام الترقيات في البنك عادلة نلاحظ عدد الذين وافقوا 12 بنسبه 60% ونجد 5 منهم محايدون بنسبه 25% بينما نجد 15% لا يوافقون .

ونجد اجابات المبحوثين عن العبارة راض عن انظمة الوظيفة بشكل عام 60% من المبحوثين يوافقون عليه و25% منهم محايدون و15% منهم لا يوافقون على هذه العبارة . اما العبارة للمصرف نظم ولوائح واضحة لسير العمل نجد ان الذين يوافقون عليه 85% والمحايدون بنسبه 5% بينما الذين لا يوافقون بنسبه 10% . اما العبارة يتم الانجاز العمل في وقت وجيز معظم اجابات المبحوثين يوافقون عليه بنسبه 55% ونجد اجابات الذين هم محايدون 25% بينما الذين لا يوافقون بنسبه 20%. اما العبارة تتمتع بسرعة انجاز العمل نلاحظ ان معظم اجابات المبحوثين يوافقون عليه بنسبه 75% بينما نجد ان 15% من الاجابات محايدون ونجد كذلك 10% لا يوافقون عليه . اما العبارة تتمتع بالتعامل الجيد مع العملاء 80% من المبحوثين يوافقون عليه وان 20% من الاجابات محايدون ، اما اراء المبحوثين نحو العبارة انا راضي عن الاداء الوظيفي بشكل عام نلاحظ ان 80% من المبحوثين يوافقون عليه، ونجد ان 15% من المبحوثين محايدون بينما نجد 5% من المبحوثين لا يوافقون عليه . اما العبارة الاداء في البنك يحقق طموحاتي وطموحات البنك نجد ان 65% من المبحوثين يوافقون عليه ونجد ان 30% من المبحوثين محايدون بينما 5% من المبحوثين لا يوافقون . اما العبارة نستطيع تنفيذ المهام والواجبات بدقة نلاحظ في هذه العبارة ان 90% من المبحوثين يوافقون بينما نجد 10% من المبحوثين لا يوافقون عليه . اما العبارة رضاك عن المكافآت المالية وعلاوات تؤدي الى زيادة الاداء نجد ان معظم المبحوثين يوافقون عليه بنسبه 70% ونجد ان 25% محايدون ، بينما 5% من المبحوثين لا يوافقون عليه.

التعليق : ويتضح من الجدول (4/12) اعلاه 85% من المبحوثين يوافقون بان للبنك لوائح واضحة لسير العمل و معظم المبحوثين عن اداء الوظيفة بشكل عام.

المبحث الثالث : المناقشة والتحليل والتفسير والاجابة على اسئلة البحث

السؤال الاول

جدول (4/13) يبين الوسط الحساب والانحراف المعياري للعبارة مدى رضا العاملين عن الظروف العمل والبيئة المادية .

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
شعور العاملين بالأمن والسلامة في البنك	2.5	.6
يدعم البنك سكن العاملين	2.3	.8
يوفر البنك الامكانيات اللازمة لاداء العمل	2.7	.7
يوفر البنك الرعاية الصحية للموظفين	2.8	.6
راض عن بيئة العمل بشكل عام	2.5	.7

المصدر : اعداد الباحث 2017

يتبين من الجدول (4/13) وسط حسابي لكل الفقرات او الاسئلة المتعلقة بالجوانب المالية اكبر من 2 والنسب المئوية للفقرات عالية جدا مما يؤدي على موافقة معظم المبحوثين عن رضاهم ظروف العمل والبيئة المادية. كما نجد ان الوسط الحسابي لجميع فقرات الرضا عن ظروف العمل والبيئة المادية يساوي 2.6 وهو اكبر من الوسط الحسابي الغرض (2)، كما نجد ان الانحراف المعياري لجميع اسئلة المحور يساوي فاصل 7 مما يؤكد القبول والرضا عن ظروف العمل .

النتائج :

مما سبق نستنتج ان العاملين يشعرون بالأمن في بيئة العمل و البنك يدعم سكن العاملين ويوفر لهم الرعاية الصحية المناسبة ويوفر البنك المعينات اللازمة للأداء العمل .
اذا يوجد اثر إيجابي لظروف العمل والبيئة المادية على العاملين لأنه كلما رضا العامل اكبر انعكس ذلك على الاداء .

جدول (4/14) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارة الجوانب المتعلقة بالعوامل المالية :

العبارة	الوسط الحساب	الانحراف المعياري
تناسب الراتب في البنك مع عبء العمل	2,3	9,٠
تناسب الراتب في البنك مع متطلبات المعيشة	9,1	8,٠
يتم صرف المرتبات في موعدها دائما	9,2	4,٠
يوجد نظام حوافز في البنك بالعدالة	6,2	7,٠
يمنح البنك علاوة ومكافآت باستمرار	5,2	7,٠
انا راضي عن الجوانب المالية بشكل عام	6,2	7,٠

المصدر : اعداد الباحثين 2017

يتبين من الجدول(4/14) ان الوسط الحسابي لكل فقرة من فقراتها اكبر من 2 ماعدا الوسط الحسابي للعبارة (تناسب الراتب في البنك مع متطلبات المعيشة) نجدها اقل من 2 الوسط العرض مما يدل على عدم رضا المبحوثين حول هذه العبارة مما يؤكد رضا المبحوثين عن الجوانب المالية في البنك بشكل عام عدا متطلبات المعيشية وتناسبها مع الرتب .

كما نجد ان الوسط الحسابي لجميع اسئلة هذا المحور يساوى 2,5 اكبر من الوسط الحسابي الغرض ، ونلاحظ ان الانحراف المعياري لجميع اسئلة هذا المحور يساوى 6,٠ مما يدل على تجانس اجابات المبحوثين بالإضافة الى النسب المئوية والتكرارات يؤكد ان الموظفين راضين عن الجوانب المتعلقة بالجوانب المالية .

النتائج :

مما سبق نستنتج ان الموظفين راضين عن كل الفقرات ماعدا تناسب الراتب مع متطلبات المعيشة

جدول (4/15) يتبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارة الرضا عن اسلوب القيادة

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
يحظى العاملين بالبنك باحترام وتقدير المدير	2,8	.6
تتوفر القدوة في سلوك المدير	7,2	.6
يثنى المدير على العمل الجيد	7,2	.6
ان المدير واسع الاهتمام بحاجات الموظفين	6,2	.7
نظام التوجيه الفني المتبع في البنك جيد	7,2	.6
يتبنى البنك التدريب المستمر للعاملين	6,2	.5
العاملين في البنك راضون عن اسلوب القيادة والاشراف بشكل عام	6,2	.7

المصدر : اعداد الباحثين 2017

يلاحظ من الجدول (4/15) ان الوسط الحسابي للفقرات كلها اكبر من الوسط الحسابي الغرض وهو 2 وكذلك التكرار والنسب المئوية عالية جدا، كل ذلك يؤكد رضا معظم المبحوثين عن الجوانب المتعلقة حول الرضا عن سلوك القيادة او اسلوب القيادة ونلاحظ ان الوسط الحسابي لجميع الفقرات المحور يساوى 2,8 وهذا يؤكد ان

معظم المبحوثين راضين على أسلوب القيادة المتبع في البنوك بزالنجي ، كما نجد ان الانحراف المعياري لجميع فقرات المحور 6، وهو ما يدل على تجانس اجابات المبحوثين ويؤكد رضاهم حول هذا المحور .
 مما سبق نستنتج ان العاملين راضين عن أسلوب القيادة المتبع في البنوك بزالنجي وهو ما ينعكس إيجاباً على أداء العاملين ، ان يوجد علاقة او اثر إيجابي لأسلوب القيادة المتبع في البنك واداء العاملين.
جدول (4/16) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور رضا العاملين عن علاقة العمل .

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
يتوفر الاحترام بين الزملاء في العمل	2،9	3،
علاقة البنك بعملائه جيد	9،2	2،
يوجد انسجام شخصي بين الزملاء في العمل	9،2	4،
يوجد تعاون بين الزملاء في العمل	9،2	4،
انا راضي عن جماعة العمل بشكل عام	5،2	7،

المصدر : اعداد الباحثين 2017

يتبين من الجدول (4/16) ان الوسط الحسابي لكل فقرة من الفقرات المحور اكبر من الوسط الحسابي الفرضي والانحراف المعياري يؤكد تجانس اجابات المبحوثين ، ينتج من ذلك رضا العاملين بالبنوك في زالنجي عن علاقات العمل .

ونلاحظ ان والوسط الحسابي لجميع فقرات أسئلة المحور يساوي 2،8 وهو اكبر بكثير عن الوسط الحسابي الغرض وهو 2 مما يشير الى رضا العاملين عن علاقات العمل بشكل عام . ونجد ان الانحراف المعياري لجميع الفقرات المحور يساوي 4، مما يؤكد صحة الفرضية يوجد اثر بين الرضا العاملين عن علاقات العمل و الاداء الوظيفي للعاملين وينعكس ذلك ايجابا على النتائج .

مما سبق نستنتج ان العاملين راضين عن علاقات العمل بشكل عام ومن خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري يتبين صحة الفرضية يوجد اثر إيجابي بين علاقات العمل واداء العاملين بالبنوك العاملة بزالنجي .

جدول (4/17) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمدى الرضا عن انظمة الوظيفة

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ساعات الدوام المتبع في العمل مناسبة	1،8	7،
نظام الاجازات المتبع في العمل جيد	4،2	9،
نظام الترقيات في البنك عادلة	5،2	7،
راضي عن انظمة الوظيفة بشكل عام	5،2	7،
للمصرف نظام ولوائح واضحة لسير العمل	8،2	6،
يتم الانجاز العمل في وقت وجيز	4،2	8،
تتمتع بسرعة انجاز العمل	7،2	6،
تتمتع بالتعامل جيد مع العملاء	8،2	4،
أنا راضي عن اداء الوظيفي بشكل عام	8،2	6،
الاداء في البنك يحقق طموحاتي وطموحات البنك	2،6	5،
تستطيع تنفيذ المهام والواجبات بدقة	2،9	3،
رضاك عن المكافآت المالية والعلاوات تؤدي الى زيادة الاداء	2،7	6،

المصدر : اعداد الباحثين 2017

يتبين من الجدول (4/17) ان الوسط الحسابي لكل فقرة من فقرات الرضا عن انظمة الوظيفة اكبر من الغرض الفقرة (ساعات الدوام المتبع في العمل مناسب) نجد وسطها الحسابي 1,8 أي اقل من الوسط الغرض مما يدل على عدم رضا المبحوثين عن هذه الفقرة ، فيما عدا ذلك نجد ان معظم اجابات المبحوثين يشير الى رضاهم عن انظمة الوظيفية المتبع في البنوك بزالنجي .

ونلاحظ ان الوسط الحسابي لجميع فقرات محور الرضا عن انظمة الوظيفة يساوى 2,6 وهو اكبر من الوسط الحسابي الغرض 2 مما يدل على قبول ورضا المبحوثين عن انظمة الوظيفة. والانحراف المعياري لجميع فقرات المحور يساوى 6، يؤكد رضا المبحوثين عن انظمة الوظيفة ، ويؤكد صحة الفرضية القائلة يوجد اثر لأنظمة الوظيفة على أداء العاملين .

مما سبق نستنتج ان العاملين بالبنك الزراعي السوداني فرع زالنجي راضين عن انظمة الوظيفة المتبع ، من خلال التكرارات والنسبة المئوية والوسط الحسابي يثبت صحة الفرضية ان الانظمة الوظيفة اثر على أداء العاملين بالبنك.

النتائج والتوصيات :

توصل الباحثون الى عدة نتائج اهمها :

- 1 - اكدت الدراسة ان المبحوثين في البنك الزراعي فرع زالنجي يشعرون بالأمان عند تأدية عملهم.
- 2 -اثبتت الدراسة ان المبحوثين يوافقون بان للبنك لوائح واضحة لسير العمل.
- 3 -توصلت الدراسة ان المبحوثين يوافقون بأن يتبع السلوك القيادي في البنك جيد.
- 4 -اكدت الدراسة ان المبحوثين يوافقون بان لأسلوب القيادة اثر إيجابي على أداء العاملين و راضون عن اسلوب نظام اسلوب القيادة والاشراف بشكل عام .
- 5 -بينت الدراسة ان المبحوثين يوافقون بان علاقات العاملين بالبنك مع العملاء جيدة.
- 6 -اكدت الدراسة ان المبحوثين فقط يوافقون بان ساعات الدوام المتبع مناسب مع طبيعة العمل بالبنك.
- 7 -اثبتت الدراسة المبحوثين يوافقون بان هناك احترام شخصي بين الزملاء في العمل و ان هناك انسجام و تعاون بين زملاء العمل في البنك ، مما يساهم في زيادة أداء العاملين بالبنك .
- 8 -اكدت الدراسة ان المبحوثين فقط يوافقون بان المرتبات في البنك يتناسب مع عبء المعيشة . وهذا يدل على ان المرتبات لا تتناسب مع الوضع المعيشي للعاملين وان المرتب في البنك لا يكفي لمتطلبات المعيشة مع الغلاء الجاري في اسعار المواد في السوق .
- 9 -اثبتت الدراسة ان المبحوثين يوافقون بان المدير يثنى على العمل الجيد ، مما يعتبر ذلك تحفيز معنوي للعاملين .
- 10 -بينت الدراسة ان المبحوثين يوافقون بان البنك يوفر الرعاية الصحية للعاملين فيها .
- 11 -توصلت الدراسة ان المبحوثين راضين عن الجنوب المالية بشكل وهذا اثبتت الفرضية بان ظروف العمل بالبنك الزراعي فرع زالنجي لها اثر على أداء العاملين فيها .

اهم التوصيات :

بعد استعراض الدراسة الميدانية والنتائج يمكن وضع التوصيات التالية :

- 1 - الاهتمام بالتدريب والتأهيل للعاملين بالبنك للتطور والمواكبة التكنولوجي الجاري في سوق العمل المصرفي .
- 2 - ضرورة مراجعة ساعات الدوام المتبع في البنوك ليتماشى مع طبيعة العمل .
- 3 - ضرورة اجراء مراجعات دورية للمرتبات ليتواءم مع التغيرات الجاري في الاسواق ليفي حاجات العاملين .

المراجع والمصادر**أولاً: الكتب**

- 1- ذكى مكي اسماعيل أصول الادارة والتنظيم منشورات جامعة السودان المفتوحة (شركة مطابع السودان للعملة المحدودة 2007 .
- 2- _____ أصول إدارة الموارد البشرية ط 4(الخرطوم شركة مطابع السودان للعملة المحدودة - السودان 2005) .
- 3- مايكل ارمسرنج ترجمة عمر احمد عثمان المقلّى ادارة الافراد (الخرطوم شركة مطابع السودان للعملة المحدودة 2005 .

ثانياً/ الرسائل الجامعية:

- 1- اكثم ماجد العوجين اثر جودة الخدمات الداخلية في الرضا الوظيفي رسالة ماجستير منشورة - جامعة الشرق الاوسط 2013 .
- 2 - بن مبارك كريمة واخرون محددات الرضا الوظيفي واساليب تفعيلها لدى عمال مؤسسة البريد والمواصلات رسالة ليسانس منشورة (جامعة قاصدي مرباح _ ورقلة 2012 .
- 3- بوقال نسيم اثر بيئة العمل الداخلية للمنظمة على الرضا الوظيفي للعاملين رسالة ماجستير منشورة جامعة منتوري كلية الاقتصاد -قسنطينة الجزائر 2011.
- 4- سالم عود الشمري الرضا الوظيفي على العاملين واثاره على الاداء الوظيفي رسالة ماجستير منشورة جامعة ملك عبدالعزيز السعودية 2009 .
- 5- علاء خليل محمد- نظام الحوافز والمكافآت واثره في تحسين الأداء الوظيفي في الوزارات رسالة ماجستير منشورة جامعة الاسلامية قطاع غزة-السلطة الفلسطينية 2007 .
- 5-فاروق ابوجديع الرضا الوظيفي رسالة ماجستير منشورة جامعة دمشق كلية الاقتصاد - سوريا 2010 .
- 6- وفاء احمد محمد ، اثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل رسالة ماجستير (منشورة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية 2009) .

ثالثاً / التقارير والمنشورات

- 1- انعام بشير الفضل محاضرة بعنوان الرضا الوظيفي منشورة الموقع www.faculty.psau.edu.sa/.../doc-6-pptx-c7710caff9842968fac743ومكان المحاضرة جامعة الامير سطاتم بن عبدالعزيز
- 2- عبدالحميد بن عبدالحكيم الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين- دراسة مقارنة منشورة الكلية الجامعية ام القري
- 3- بهاء زكى تقويم الشكاوى في مكتب المفتش العام - 2013 دراسة وصفية تحليله منشورة في انترنت www.igoil.gov.iq/Publications/ba7th-3n-shakoa.doc

عنوان البحث

**الزراعة البيئية من منظور القطاع الزراعي الليبي
(رؤية مستقبلية للمزارع شبه الحضرية)**

د. جادالله علي العكف¹ د. إبراهيم علي الظهيري²

¹ كلية العلوم البيئية - جامعة بنغازي. بريد الكتروني: jadallah.ali@uob.edu.ly

² كلية الزراعة - جامعة بنغازي. بريد الكتروني: Elduhere@yahoo.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4511>

تاريخ القبول: 2023/04/12م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الزراعة البيئية على القطاع الزراعي في ليبيا ، وتألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين وعددهم (600) موظف في بلدية المرج. بعد التحقق من صحة واستقرار الأداة تم تطبيقها على عينة قوامها (224) عضوا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة رجعت منها (10) ، من ثم تم استخدام أسلوب التحليل الكمي للبيانات لتحليل البيانات (SPSS). وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: المشكلات البيئية التي تسبب تلوث البيئة بمتوسط حسابي (4.54). وأخيراً أوصت الدراسة بإصدار تشريعات للحوافز والضوابط للزراعة البيئية.

الكلمات المفتاحية: الزراعة البيئية - القطاع الزراعي- المشاكل البيئية - المميزات - المقترحات.

RESEARCH TITLE

**ENVIRONMENTAL AGRICULTURE FROM THE PERSPECTIVE OF
THE LIBYAN AGRICULTURAL SECTOR
(FUTURE VISION OF SEMI-URBAN FARMS)****Dr. Jadallah Ali Al-Akaf¹ Dr. Ibrahim Ali Al-Duhairi²**¹ Environmental Sciences - University of Benghazi. Email: jadallah.ali@uob.edu.ly² Faculty of Agriculture - University of Benghazi. Email: Elduhere@yahoo.comHNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4511>**Published at 01/05/2023****Accepted at 12/04/2023****Abstract**

The study aimed to identify the impact of ecological agriculture on agricultural sector in Libya, and the study community consisted of all employees numbering (600) employees in the municipality of Marj. After verifying the validity and stability of the tool, it was applied to a sample of (224) members who were chosen by the simple random method where (10) .Then responded a quantitative data analysis approach was used to analyze the data (SPSS). The study concluded with a set of results, the most important of which are: Environmental problems that pcause environmental pollution, with a mean of (4.54). Finally, the study recommended that by issuing legislation for incentives and controls for Ecological agriculture.

Key Words: Ecological agriculture- environmental problems - Advantages - proposals.

المقدمة :

تعتبر المزارع شبه الحضرية الرابط بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية ، بالإضافة أنه تملك دوراً مهماً بنسبة للبيئة والمحيط لأنه تنتج المناظر الطبيعية الخضراء وتحافظ على المناظر الطبيعية المفتوحة ، وفي كثير من الأحيان لديه قيمة تراثية من خلال الحفاظ علي المحاصيل التقليدية ، (Henke, Vanni,2017)، مع العلم أن مفهوم الخصائص شبه الحضرية يصل إلى ما وراء الحدود الحضرية لمسافة 15-40 كم ، (Smith,et al.2019). تعرف الزراعة التقليدية بالزراعة الكيماوية بسبب استهلاكها ثلث التكاليف الزراعية ، وبالتالي تعتبر احدي أهم المهددات الصحية لأنسان مما تسبب من أمراض مثل السرطان والقلب والفشل الكلوي ، غيرها (داغر، كرز، 2019)، بالإضافة إلي تأثيرها علي المناخ بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، وهذا ينعكس علي الحياة النباتية والحيوانية ،، (توفيق،2012). الزراعة البيئية تعني زراعة الغذاء في أنظمة عضوية متنوعة ولاستخدم الزراعة الأحادية لأنها توفر عائداً مشترك ومستم في الأرض بدلاً من محصول أو أثنان ، (Yeboah, 2018). ، لذا تساهم في تحسين البيئة والمحافظة علي موارها ،وذلك عن طريق الحد من تلوث الناتج عن إستخدام المفرط للمواد الكيماوية، (ساحوري، أبوعامرية ،2020)، حيث تتضمن ممارستها بناء نقاط القوة للنظم البيئية الطبيعية في النظم الزراعية البيئية والتي يتم ضبطه عمداً لإنتاج الغذاء ، (Magdoff, 2007). تهدف الزراعة البيئية إلي زيادة الاستقرار الاقتصادي عن طريق التكيف البيئي مع الظروف المتغيرة من خلال النظم البيئية الزراعية المعقدة القادرة علي مقاومة الضغوط البيئية المرتبطة بتغير المناخي والضغط الاقتصادية المرتبطة بتقلب أسعار السلع في الأسواق العالمية الغير مستقرة ، (الصالح ،2019). يعرف التكيف البيئي بأنه تعزيز خدمات النظام البيئي لأستكمال أو إستبدال دور المدخلات البشرية في الحفاظ علي المحاصيل أو زيادتها ، (MacLaren,et al.2022). يمكن للزراعة البيئية تلبية الطلبات المتزايدة علي المنتجات الصديقة للبيئة ، وذلك من خلال إدارة التنوع البيولوجي الزراعي، (الفاو،2018). يعرف التنوع البيولوجي المرتبط بالنظم البيئية الزراعية بالتنوع البيولوجي الزراعي ،وينظر إليه عموماً علي أنه مجموع النباتات والحيوانات والكائنات المجهرية علي المستويات الوراثية ، والخاصة بالأنواع والنظم البيئية والتي لايمكن الاستغناء عنها في تدعيم الوظائف الرئيسية لإنتاج الأغذية والأمن الغذائي ، (الفاو،2007). يلعب القطاع الزراعي في ليبيا دوراً مهماً في التنمية بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ، وبما أن معظم المحاصيل المنتجة تعتمد بشكل بسيط علي التقنية الزراعية ، وبالتالي تكون حساسة بشكل كبير للعوامل البيئية مثل التغيرات في سقوط الأمطار والأختلاف الشديد في درجات الحرارة ، وعدم ترشيد الاستهلاك للمياه الجوفية ،وهذه العوامل كان لها تأثير كبير علي إنتاج الغذاء ، (البيدي ، حمودة ،2015).

مشكلة البحث : زيادة المشاكل البيئية للزراعة التقليدية بسبب غياب دور الدولة في المحافظة علي البيئة.

هدف البحث : التعرف علي مدي وعي موظفين القطاع الزراعي الليبي بمفهوم الزراعة البيئية.

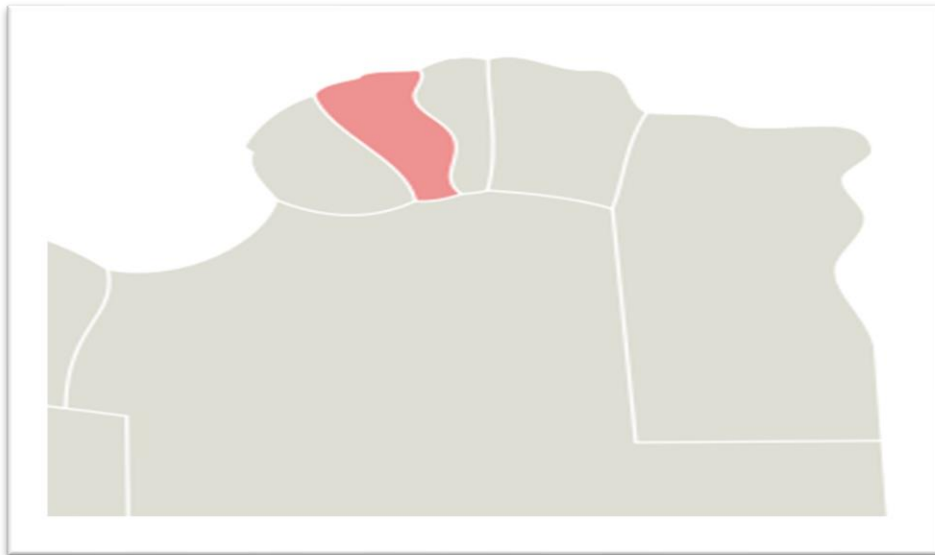
حدود الدراسة :

الحدود المكانية : بلدية المرج - شرق ليبيا.

الحدود الزمنية : خلال فترة من شهر يناير إلى شهر مارس عام 2022.

منطقة الدراسة:

تقع منطقة الدراسة في شمال شرق ليبيا، ضمن إقليم محدد طبيعياً يعرف بإقليم الجبل الأخضر، وتحديدًا على الطرف الغربي للإقليم، وتمثل منطقة انتقالية بين المصطبة الأولى والمصطبة الثانية للجبل الأخضر، حيث تتوسط سهل فسيح يعرف باسمها "سهل المرج"، بمتوسط ارتفاع يصل إلى حوالي 335 متر فوق مستوى سطح البحر، (شرف، 1996). يحدها شمالاً البحر الأبيض المتوسط، وجنوباً الحافة الثانية للجبل الأخضر، وغرباً مرتفع الباكور الذي يمثل حداً طبيعياً لإقليم الجبل الأخضر، ويمثل بداية المصطبة الأولى له، أما شرقاً تظهر بشكل واضح حافة المصطبة الثانية للجبل عند مرتفع الشليون، وتبعد عن مدينة بنغازي الواقعة غربها مسافة 98 كيلو متر، وعن مدينة البيضاء الواقعة شرقها مسافة 104 كيلو متر وعن ساحل البحر المتوسط عند منطقة ظلمية شمالاً مسافة 30 كيلو متر، وعن مدينة الأبيار الواقعة في جنوبها الغربي مسافة 35 كيلو متر، (بولقمة والقزيري، 1995). أما فلكياً فتقع مدينة المرج بين دائرتي عرض 32.31.30 و 32.28.12 شمالاً، وبين خطي طول 20.51.54 و 20.47.42 شرقاً، (بولقمة والقزيري، 1995)، شكل رقم (1).



المصدر: www.google.com شكل رقم (1) : موقع منطقة الدراسة

منهجية البحث :

يتكون الاستبيان من أربعة أجزاء ، الجزء الأول يحتوي على أسئلة عن الخصائص الشخصية للمبحوثين ، والجزء الثاني أسئلة عن المشاكل البيئية التي تسببها الزراعة التقليدية والجزء الثالث تناول أسئلة عن أهم مميزات الزراعة البيئية والجزء الرابع تناول أسئلة عن أهم المقترحات لأنجاح الزراعة البيئية، وهذا الاستبيان يعتمد على نظام الأسئلة المغلقة، (5 نقاط)، (1- موافق بشدة ، 2- موافق ، 3- محايد ، 4- غير موافق ، 5- غير موافق اطلاقاً)، بعد ذلك تم تطبيق هذا الاستبيان على أفراد العينة الإستطلاعية والتي بلغ عددها (10) افراد من مجتمع الدراسة، وتم أجره اختبار أداة الدراسة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل كما هو مبين بالجدول (1) حيث بينت نتائجه أن أداة الدراسة حققت ثباتاً مرتفعاً حيث بلغت قيمته (0.95)، كما ترواحت قيم معاملات الثبات لمحاور الدراسة ما بين (0.74- 0.96)، وبالتالي يتضح من ذلك أن أداة الدراسة حققت ثباتاً عالياً يفوق الحد المسموح للثبات (0.70) مما يدعم الوثوق بالنتائج التي نتوصل إليها ، جدول رقم (1).

جدول (1) معامل ألفا كرونباخ للثبات الكلي لإداة الدراسة والأبعاد

الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات
البعد الأولي: المشاكل	5	0.96
البعد الثاني: مميزات	10	0.74
البعد الثالث : المقترحات	5	0.86
الثبات الكلي لإداة الدراسة	20	0.95

وبما أن البحث يناقش فكرة تطبيق الزراعة البيئية في ليبيا لذا كان من الضروري توزيع الإستبيانات علي موظفي احدي القطاعات الزراعية في ليبيا لتشابه المشاكل والرؤي في كافة ربوع الدولة بشأن القطاع الزراعي, لذلك تم تجميع البيانات البحثية من موظفي القطاع الزراعي في بلدية المرج, حيث تم توزيع الاستبيانات استناداً علي جدول كزيري ومورغان (الفاندي,2013). لتحديد حجم العينة علي (234) مزارع مع علم أن مجتمع الدراسة (600) (احصائيات القسم المالي بقطاع الزراعي), رجع منها (224) استبيان والفاقد (10) استبيانات، ثم تم إدخال البيانات وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخدمت النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

النتائج والمناقشة:

1- الخصائص الشخصية للمبحوثين:

اوضحت نتائج البحث كما هو مبين في جدول رقم (2) بأن 64,73% من المبحوثين اعمارهم (48 فأكثر)، وأن 64,73% منهم يحملون مؤهل دبلوم متوسط، وأن 100% من الذكور، أما بالنسبة لسنوات الخبرة فقد افاد حوالي 90.6% من المبحوثين أن لديهم خبرة (16-30) في القطاع الزراعي.

جدول رقم(2) الخصائص الشخصية للمبحوثين:

النسبة المئوية %	التكرار	الصفات الشخصية
العمر		
00	00	18- 27
00	00	28-37
35.26	79	38-47
64,73	145	48- فأكثر
الجنس		
100	224	ذكر
00	00	انثى
المؤهل العلمي		
64,73	145	دبلوم متوسط
10.26	23	دبلوم عالي
25	56	بكالوريوس
00	00	ماجستير
00	00	دكتوراه
سنوات الخبرة		
00	00	اقل من 5 سنوات
00	00	5-15
90.6	203	16- 30
9.3	21	اكثر من 30

2- أهم المشاكل البيئية التي تسببها الزراعة التقليدية :

يبين الجدول رقم (3) أن 57.6 % (العدد =129) منهم، موافقين بشدة بان أهم المشاكل البيئية التي تسببها الزراعة التقليدية هي القضاء علي الغابات نتيجة إلي تحويلها إلي اراضي زراعية، في حين 46.9% (العدد=105) منهم، موافقين بشدة بانه تسبب زيادة متبقيات المبيدات في التربة مما يؤدي إلي تلويثها.، بينما 38.4% (العدد=86) منهم، أتفقوا بشدة بان الزراعة التقليدية تلوث الموارد المائية بالاسمدة الكيماوية ، في حين نجد أن 58.9 % (العدد=132) منهم، كانوا موافقين بشدة علي أنها تسبب استنزاف المياه الجوفية.، كذلك 48.7% (العدد=109) من المبحوثين متفقين بشدة علي ان الزراعة التقليدية تسبب ارتفاع مستوى الانبعاث لغازات مثل ثاني أكسيد الكربون والميثان والنترات الناتجة عن الأنشطة الزراعية.

جدول رقم(3) أهم المشاكل البيئية التي تسببها الزراعة التقليدية وفق استجابة المبحوثين:

الاستجابات					التكرار / النسبة	العبارات	ت
غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار / النسبة	العبارة	
00	09	26	60	129	ت	القضاء علي الغابات نتيجة إلي تحويلها إلي اراضي زراعية.	1-
00	04	11.6	26.8	57.6	%		
00	08	15	96	105	ت	زيادة متبقيات المبيدات في التربة مما يؤدي إلي تلويثها.	2-
00	3.5	6.7	42.9	46.9	%		
00	08	46	84	86	ت	تلوث الموارد المائية بالاسمدة الكيماوية.	3-
00	3.6	20.5	37.5	38.4	%		
00	00	10	82	132	ت	استنزاف المياه الجوفية.	4-
00	00	4.5	36.6	58.9	%		
00	11	18	86	109	ت	ارتفاع مستوى الانبعاث لغازات مثل ثاني أكسيد الكربون والميثان والنترات الناتجة عن الأنشطة الزراعية.	5-
00	4.9	08	38.4	48.7	%		

كما يظهر من الجدول رقم(4) أن أهم المشاكل البيئية التي تسببها الزراعة التقليدية وفق المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وفقا لتقديرات أفراد العينة جاء علي النحو التالي:-

1- نلاحظ أن العبارة رقم(4) «استنزاف المياه الجوفية» ، جاءت بالمرتبة الأولى، حيث حصلت هذه المشكلة علي متوسط حسابي (4.54) وبانحراف معياري بلغ (0.58).

2- جاءت العبارة رقم(1) «القضاء علي الغابات نتيجة إلي تحويلها إلي اراضي زراعية» بالمرتبة الثانية، حيث

- حصلت هذه المشكلة علي متوسط حسابي (4.35) وبإنحراف معياري بلغ (0.90).
- 3- في المرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم(5) «ارتفاع مستوى الانبعاث لغازات مثل ثاني أكسيد الكربون والميثان والنترات الناتجة عن الأنشطة الزراعية»، حيث حصلت هذه المشكلة علي متوسط حسابي (4.31) وبإنحراف معياري بلغ (0.81).
- 4- نجد أن العبارة رقم(2) «زيادة متبقيات المبيدات في التربة مما يؤدي إلي تلويثها»، جاء بالمرتبة الرابعة , حيث حصلت هذه المشكلة علي متوسط حسابي (4.30) وبإنحراف معياري بلغ (0.82).
- 5- نلاحظ أن العبارة رقم(3) « تلوث الموارد المائية بالاسمدة الكيماوية » جاءت بالمرتبة الخامسة, حيث حصلت هذه المشكلة علي متوسط حسابي (4.06) وبإنحراف معياري بلغ (0.92).
- جدول رقم (4) أهم المشاكل البيئية التي تسببها الزراعة التقليدية وفق المؤشرات الإحصائية:

المؤشرات الإحصائية				
ت	العبارات	الحسابي المتوسط	المعياري	الرتبة
1-	القضاء علي الغابات نتيجة إلي تحويلها إلي اراضي زراعية.	4.35	0.90	2
2-	زيادة متبقيات المبيدات في التربة مما يؤدي إلي تلويثها.	4.30	0.82	4
3-	تلوث الموارد المائية بالاسمدة الكيماوية.	4.06	0.92	5
4-	استنزاف المياه الجوفية.	4.54	0.58	1
5-	ارتفاع مستوى الانبعاث لغازات مثل ثاني أكسيد الكربون والميثان والنترات الناتجة عن الأنشطة الزراعية.	4.31	0.81	3

3- أهم مميزات الزراعة البيئية :

لقد أكدت نتائج البحث في الجدول رقم (5) أن 60.3 % (العدد=135) اتفقوا بشدة علي مساهمة الزراعة البيئية في تقليل تكاليف الإنتاج الزراعي, كذلك حوالي 54% (العدد=121) موافقين بشدة على أنها تساهم في الحد من الإعتماد علي المدخلات الزراعية المستندة علي الوقود الأحفوري والمساهمة في زيادة انبعاثات الغازات الدفئية ، في حين يتفق بشدة 51.8% (العدد=116) على أنها تساهم في تدوير العناصر بإستغلال المخلفات النباتية والحيوانية, ايضاً 53.1% (العدد=119) موافقين بشدة على أن الزراعة البيئية تعمل علي عدم استعمال الكيماويات الزراعية والمحاصيل المعدلة وراثياً, بينما اتفق بشدة 48.2% (العدد=108) على أن الزراعة المترافقة والمتداخلة والمتواصلة من أهم أسسها, في حين يتفق بشدة 51.8% (العدد=116) على أنها تساهم في تقليل الحرث والعزق وصولاً إلي التوقف عن الحرث, بينما 44.6% (العدد=100) موافقين بشدة علي مساهمتها في حفظ خصوبة التربة وزيادتها, في حين يرى 48.7% (العدد=109) أن التنوع الزراعي داخل المزرعة واستبعاد الزراعة الأحادية عن طريق اتباع الدورات الزراعية أحدي مساهمات الزراعة البيئية, بينما اتفق بشدة 54.5% (العدد=122) على أهم مميزاتا الإعتماد علي عناصر البيئة لإنتاج غذاء صحي, وفي حين

ينفق بشدة 51.3% (العدد=115 علي حافظها علي الحياة الكريمة للعاملين الزراعيين.
جدول رقم(5) مميزات الزراعة البيئية وفق استجابة المبحوثين:

الاستجابات					التكرار النسبة	العبارات	ت
غير موافق أطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار/ النسبة	العبارة	
02	07	21	59	135	ت	تقليل تكاليف الإنتاج الزراعي.	1-
0.9	3.1	9.4	26.3	60.3	%		
03	12	28	60	121	ت	الحد من الإعتدال علي المدخلات الزراعية	2-
1.3	5.4	12.5	26.8	54	%	المستندة علي الوقود الأحفوري والمساهمة في زيادة انبعاثات الغازات الدفئية .	
00	00	16	92	116	ت	تدوير العناصر بإستغلال المخلفات النباتية والحيوانية.	3-
00	00	7.1	41.1	51.8	%		
00	02	18	85	119	ت	عدم استعمال الكيماويات الزراعية والمحاصيل المعدلة وراثياً.	4-
00	0.9	08	37.9	53.1	%		
00	02	11	103	108	ت	الزراعة المترافقة والمتداخلة والمتواصلة من أهم أسسها.	5-
00	0.9	4.9	46	48.2	%		
00	10	17	81	116	ت	تقليل الحرث والعزق وصولاً إلي التوقف عن الحرث.	6-
00	4.5	7.6	36.1	51.8	%		
00	08	31	85	100	ت	حفظ خصوبة التربة وزيادتها.	7-
00	3.6	13.8	37.9	44.6	%		
00	04	48	63	109	ت	التنوع الزراعي داخل المزرعة واستبعاد الزراعة الإحادية عن طريق اتباع الدورات الزراعية.	8-
00	1.8	21.4	28.1	48.7	%		
00	00	08	94	122	ت	الإعتدال علي عناصر البيئة لإنتاج غذاء صحي.	9-
00	00	3.5	42	54.5	%		
00	03	06	100	115	ت	الحفاظ علي الحياة الكريمة للعاملين الزراعيين.	10-
00	1.3	2.7	44.6	51.3	%		

كما يظهر من الجدول رقم(6) أن مميزات الزراعة البيئية، وفقاً لتقديرات أفراد العينة جاء علي النحو التالي:-
1- جاءت العبارة رقم(9) «الإعتدال علي عناصر البيئة لإنتاج غذاء صحي» بالمرتبة الأولى، حيث حصلت هذه الميزة علي أعلى متوسط حسابي (4.51) وبإنحراف معياري بلغ (0.56).
2- نجد أن العبارة رقم(10) «الحفاظ علي الحياة الكريمة للعاملين الزراعيين» جاءت بالمرتبة الثانية، حيث حصلت هذه الميزة علي متوسط حسابي (4.45) وبإنحراف معياري بلغ (0.61).
3- في المرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم(3) «تدوير العناصر بإستغلال المخلفات النباتية والحيوانية»، حيث حصلت هذه الميزة علي متوسط حسابي (4.44) وبإنحراف معياري بلغ (0.62).
4- نلاحظ أن العبارة رقم(4) «عدم استعمال الكيماويات الزراعية والمحاصيل المعدلة وراثياً» جاءت بالمرتبة

- الرابعة، حيث حصلت هذه الميزة علي متوسط حسابي (4.43) وبإنحراف معياري بلغ (0.67).
- 5- جاءت العبارة رقم(1) "تقليل تكاليف الإنتاج الزراعي" بالمرتبة الخامسة، حيث حصلت هذه الميزة علي متوسط حسابي (4.42) وبإنحراف معياري بلغ (0.85).
- 6- في المرتبة السادسة تأتي العبارة رقم(5) "الزراعة المترافقة والمتداخلة والمتواصلة من أهم أسسها"، حيث حصلت هذه الميزة علي متوسط حسابي (4.41) وبإنحراف معياري بلغ (0.62).
- 7- نجد أن العبارة رقم(6) "تقليل الحرث والعرق وصولاً إلي التوقف عن الحرث"، جاءت بالمرتبة السابعة ، حيث حصلت هذه الميزة علي متوسط حسابي (4.33) وبإنحراف معياري بلغ (0.80).
- 8- نلاحظ أن العبارة رقم(2) "الحد من الإعتدال علي المدخلات الزراعية المستندة علي الوقود الأحفوري والمساهمة في زيادة انبعاثات الغازات الدفئية" جاءت بالمرتبة الثامنة، حيث حصلت هذه الميزة علي متوسط حسابي (4.27) وبإنحراف معياري بلغ (0.96).
- 9- جاءت العبارة رقم(8) "التنوع الزراعي داخل المزرعة واستبعاد الزراعة الإحادية عن طريق اتباع الدورات الزراعية" بالمرتبة التاسعة، حيث حصلت هذه الميزة علي متوسط حسابي (4.24) وبإنحراف معياري بلغ (0.84).
- 10- في المرتبة العاشرة تأتي العبارة رقم(7) "حفظ خصوبة التربة وزيادتها"، حيث حصلت هذه الميزة علي متوسط حسابي (4.24) وبإنحراف معياري بلغ (0.82).
- جدول رقم (6) أهم المشاكل البيئية التي تسببها الزراعة التقليدية وفق المؤشرات الإحصائية:

المؤشرات الإحصائية			
ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1-	تقليل تكاليف الإنتاج الزراعي.	4.42	0.85
2-	الحد من الإعتدال علي المدخلات الزراعية المستندة علي الوقود الأحفوري والمساهمة في زيادة انبعاثات الغازات الدفئية.	4.27	0.96
3-	تدوير العناصر بإستغلال المخلفات النباتية والحيوانية.	4.44	0.62
4-	عدم استعمال الكيماويات الزراعية والمحاصيل المعدلة وراثياً.	4.43	0.67
5-	الزراعة المترافقة والمتداخلة والمتواصلة من أهم أسسها.	4.41	0.62
6-	تقليل الحرث والعرق وصولاً إلي التوقف عن الحرث.	4.33	0.80
7-	حفظ خصوبة التربة وزيادتها.	4.24	0.82
8-	التنوع الزراعي داخل المزرعة واستبعاد الزراعة الإحادية عن طريق اتباع الدورات الزراعية.	4.24	0.84
9-	الإعتدال علي عناصر البيئة لإنتاج غذاء صحي.	4.51	0.56
10	الحفاظ علي الحياة الكريمة للعاملين الزراعيين.	4.45	0.61
-			

4- هم المقترحات لإنجاح الزراعة البيئية:

يوضح الجدول رقم (7) أن 57.1% (العدد=128) منهم، متفقين بشدة بأنه يجب وضع الأطر القانونية لتنظيم برامج الزراعة البيئية، في حين 48.7% (العدد=109) منهم، متفقين بشدة علي أنه يجب إعداد برامج تدريبية لمزارعين لتطبيق الزراعة البيئية، بينما 61.2% (العدد=137) منهم، أتفقوا بشدة أنه يجب تقديم القروض المالية لمزارعين تشجعهم علي تطبيق برامج الزراعة البيئية، في حين نجد أن 60.7% (العدد=136) منهم، كانوا موافقين بشدة علي توفير برامج إرشادية لزيادة الوعي البيئي لمفهوم الزراعة البيئية، كذلك 61.2% (العدد=137) من المبحوثين متفقين بشدة علي تفعيل دور الجمعيات الزراعية لتنسيق بين وزارة الزراعة والمزارعين في مجال الزراعة البيئية.

جدول رقم(7) أهم المقترحات لإنجاح الزراعة البيئية وفق الاستجابات المبحوثين:

الاستجابات					التكرار النسبة	العبارات	ت
غير موافق	غير موافق أطلاقاً	محايد	موافق	موافق بشدة	التكرار/ النسبة	العبارة	
00	03	32	61	128	ت	وضع الأطر القانونية لتنظيم برامج الزراعة البيئية.	1-
00	1.3	14.4	27.2	57.1	%		
00	11	18	86	109	ت	إعداد برامج تدريبية لمزارعين لتطبيق الزراعة البيئية.	2-
00	4.9	08	38.4	48.7	%		
00	00	03	84	137	ت	تقديم القروض المالية لمزارعين تشجعهم علي تطبيق برامج الزراعة البيئية.	3-
00	00	1.3	37.5	61.2	%		
00	01	04	83	136	ت	توفير برامج إرشادية لزيادة الوعي البيئي لمفهوم الزراعة البيئية.	4-
00	0.4	1.8	37.1	60.7	%		
00	03	05	79	137	ت	تفعيل دور الجمعيات الزراعية لتنسيق بين وزارة الزراعة والمزارعين في مجال الزراعة البيئية.	5-
00	1.3	2.2	35.3	61.2	%		

كما يظهر من الجدول رقم(8) أن أهم المقترحات لإنجاح الزراعة البيئية،وفقاً لتقديرات أفراد العينة جاء علي النحو التالي:-

- 1- جاءت العبارة رقم(3) " تقديم القروض المالية لمزارعين تشجعهم علي تطبيق برامج الزراعة البيئية" بالمرتبة الاولى، حيث حصل هذا المقترح علي أعلى متوسط حسابي (4.59) وبإنحراف معياري بلغ (0.55).
- 2- نجد أن العبارة رقم(4) " توفير برامج إرشادية لزيادة الوعي البيئي لمفهوم الزراعة البيئية" جاءت بالمرتبة الثانية، حيث حصل هذا المقترح علي متوسط حسابي (4.58) وبإنحراف معياري بلغ (0.55).
- 3- في المرتبة الثالثة تأتي العبارة رقم(5) "تفعيل دور الجمعيات الزراعية لتنسيق بين وزارة الزراعة والمزارعين في مجال الزراعة البيئية"، حيث حصل هذا المقترح علي متوسط حسابي (4.56) وبإنحراف معياري بلغ (0.61).

4- نلاحظ أن العبارة رقم(1) "وضع الأطر القانونية لتنظيم برامج الزراعة البيئية" جاءت بالمرتبة الرابعة، حيث حصل هذا المقترح علي متوسط حسابي (4.40) وبإنحراف معياري بلغ (0.78).

5- جاءت العبارة رقم(2) "إعداد برامج تدريبية لمزارعين لتطبيق الزراعة البيئية" بالمرتبة الخامسة، حيث حصل هذا المقترح علي متوسط حسابي (4.31) وبإنحراف معياري بلغ (0.81).

جدول رقم(8) أهم المقترحات لإنجاح الزراعة البيئية وفق المؤشرات الإحصائية:

المؤشرات الإحصائية			
ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1-	وضع الأطر القانونية لتنظيم برامج الزراعة البيئية.	4.40	0.78
2-	إعداد برامج تدريبية لمزارعين لتطبيق الزراعة البيئية.	4.31	0.81
3-	تقديم القروض المالية لمزارعين تشجعهم علي تطبيق برامج الزراعة البيئية.	4.59	0.55
4-	توفير برامج إرشادية لزيادة الوعي البيئي لمفهوم الزراعة البيئية.	4.58	0.55
5-	تفعيل دور الجمعيات الزراعية لتنسيق بين وزارة الزراعة والمزارعين في مجال الزراعة البيئية.	4.56	0.61

التوصيات :

- 1- إصدار تشريع خاص بحوافز وضوابط الزراعة البيئية.
- 2- توفير برامج إرشادية لزيادة الوعي البيئي لمفهوم الزراعة البيئية.
- 3- تقديم القروض المالية لمزارعين تشجعهم علي تطبيق برامج الزراعة البيئية.
- 4- تفعيل دور الجمعيات الزراعية لتنسيق بين وزارة الزراعة والمزارعين في مجال الزراعة البيئية.

المراجع:

- 1- بولقمة ، الهادي مصطفى وسعد خليل القزيري ،(1995)، ليبيا ، دراسة في الجغرافيا ، منشورات الدار ليبيا للنشر والتوزيع والإعلان ، الطبعة الأولى ، ليبيا.
- 2- البيدي ، خالد رمضان ، حمودة، عبدالباسط محمد ،(2015)، التغيرات المناخية وأثرها علي الناتج الزراعي في ليبيا ، (1980-2010)، مجلة علوم البحار والتقنيات البيئية ، ص 61-62.
- 3- توفيق ،شهلة ذكر ، (2012). التغيرات البيئية وأثرها علي الواقع الزراعي في محافظة واسط ، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية ، العدد (52)، ص 109.
- 4- داغر ، سعد،كرزم،جورج، (2019). الزراعة البيئية، مركز العمل التنموي معاً، ص3.
- 5- ساحوري ،ندين ، أبوعامرية ،محمد ،(2020). نحو زراعة مستدامة وإدارة سليمة للنفايات ، نماذج من فلسطين، مركز الريادة الاستشاري للتنمية المستدامة ، (PCC) ،ص40.

- 6- شرف، عبد العزيز طريح, (1996), جغرافية ليبيا ، منشورات مركز الإسكندرية للكتاب الطبعة الثالثة، جمهورية مصر العربية.
- 7- الصالح، علا، (2019)، الإيكولوجيا الزراعية الحل لمبيدات الآفات عالية الخطورة، شبكة العمل الدولية حول المبيدات ، ص3.
- 8- الفائدي، محجوب عطية، (2013)، مناهج البحث الاجتماعي / طرق التصميم وأساليب التنفيذ ، منشورات دار الفضيل للنشر والتوزيع ، بنغازي، ليبيا، ص 412.
- 9- منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) ، (2007). حالة الأغذية والزراعة ، منشورات منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة ، ص 24.
- 10- منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو)، (2018). العناصر العشرة للزراعة الإيكولوجية ، منشورات منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، ص10.
- 11-Henke ,R and Vanni ,F. (2017), Peri-urban agriculture: an analysis of farm typologies in Italy, NEW MEDIT N.(3), pp 11-18.
- 12-MacLaren,et al.(2022). Long-term evidence for ecological intensification as a pathway to sustainable agriculture. <https://doi.org/10.1038/s41893-022-00911-x>
- 13-Magdoff, F. (2007). Ecological agriculture: Principles, practices, and constraints1. Renewable Agriculture and Food Systems: 22(2); 109–117.
- 14-Smith, D .L . Prain,G. Cofie, O. Veenhuizen,R.V. Karanja,N. (2019).Urban and peri-urban farming systems.pp504-531. Urban and peri-urban farming systems (researchgate.net).
- 15-SPSS. 2007. SPSS® base 16.0 user's guide, Chicago, IL: SPSS Inc.P25.
- 16-www.google .com.
- 17-Yeboah,P.(2018). Ecological Agriculture as an Integral part of Permaculture, TH 4 African Organic Conference. “Ecological and Organic Agriculture Strategies for Viable Continental and National Development in the Context of the African Union's Agenda 2063”. November 5-8, . Saly Portudal, Senegal.

عنوان البحث

دور العلاقات العامة في تطوير شركات الطيران

دراسة وصفية لفروع شركة بدر بالمملكة العربية السعودية (يناير 2003 – أبريل 2023م)

د. عقبة عبدالنافع العلي¹

¹ باحث، المملكة العربية السعودية.

بريد الكتروني: oqba.ali@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4512>

تاريخ القبول: 2023/04/12م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

هدفت الدراسة لمعرفة دور العلاقات العامة وواقعها وأنشطتها ومدى مساهمتها في تطوير شركات الطيران بصورة عامة وشركة بدر بصورة خاصة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأدوات جمع البيانات الأساسية من خلال توزيع الاستبانة لعملاء الشركة خاصة الجالية السودانية لمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، وبعض عملاء الشركة من الجنسيات الأخرى، وشملت الدراسة خمس مباحث، وخرجت الدراسة بأهم النتائج والتوصيات الآتية:

أهم النتائج:

1- أثبتت الدراسة أن العلاقات العامة تسهم في تطوير الشركات والمؤسسات.
2- أظهرت الدراسة أن العاملين بالشركة يستخدمون التقنيات الحديثة – ولهم مهارات عالية في معاملة عملاء الشركة.

أهم التوصيات:

1- على إدارة العلاقات العامة بالشركة خلق علاقات طيبة مع جمهورها من عملائها.
2- على الشركة الاهتمام بأراء الجماهير من خلال العلاقات العامة.

RESEARCH TITLE**THE ROLE OF PUBLIC RELATIONS IN THE DEVELOPMENT OF AIRLINES
A DESCRIPTIVE STUDY OF THE BRANCHES OF BADR COMPANY IN THE
KINGDOM OF SAUDI ARABIA (JANUARY 2003 - APRIL 2023 AD)****Dr. Oqba Abdul Nafie Al-Ali¹**

¹ Researcher, Saudi Arabia.
Email: oqba.ali@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4512>

Published at 01/05/2023**Accepted at 12/04/2023****Abstract**

The study aimed to find out the role of public relations, its reality, its activities and the extent of its contribution to the development of airlines in general and Badr Company in particular. The researcher used the descriptive analytical approach and basic data collection tools by distributing the questionnaire to the company's customers, especially the Sudanese community of Riyadh, Saudi Arabia, and some of the company's customers of other nationalities, and the study included five sections, and the study came out with the following most important results and recommendations:

Key findings:

- 1- The study proved that public relations contribute to the development of companies and institutions.
- 2- The study showed that the company's employees use modern technologies - and have high skills in dealing with the company's customers.

The most important recommendations:

- 1- The company's public relations department must create good relations with its customers.
- 2- The company must pay attention to the opinions of the public through public relations.

المبحث الأول الاطار المنهجي

المقدمة:

إن العلاقات العامة في أية منشأة تستهدف تعريف الجمهور بأنواعه المختلفة أنشطة هذه المنشأة وتكوين السمعة الطيبة والصورة الذهنية الممتازة لدى مختلف فئات المتعاملين معها على أساس من المعلومات الصادقة والحقائق. أو تستهدف في المقام الأول تنمية العلاقات الطيبة بين الجماهير العاملين بعضهم البعض ومن جهة بينهم وبين الإدارة العليا.

وعلى هذا الأساس يمكن تركيز وظيفة العلاقات العامة في أنها العمل على إيجاد صلات وعلاقات قوية بين المنشأة وجماهيرها الداخلية والخارجية بهدف الوصول إلى أقصى الفهم المتبادل والمعرفة المتكاملة بين الطرفين بما يؤدي في النهاية إلى رفع الكفاءة الإنتاجية كنتاج نهائي لنشاط العلاقات العامة داخل المنشأة.

نمت العلاقات العامة كمفهوم إداري وكوظيفة نمو سريعاً خلال النصف الأخير من القرن العشرين، وقد حدث هذا التطور نتيجة للتعدد المتزايد للمجتمع الحديث وزيادة علاقات الاعتماد المتبادل بين منظماته والقوة المتزايدة لدى الرأي العام، وكذلك زيادة فهم دواع الأفراد والجماعات ومطالبهم كما أصبح كسب تأييد الآخرين وتعاونهم وتكثفهم عن طريق الاقناع جزء من العمل للمدير وفي أي نوع من أنواع المنظمات كما أصبحت العلاقات العامة تعبيراً شائعاً في اللغة والفكر.

وهذه الجهود البحثية في مجال البحث الهدف منها معرفة دور العلاقات العامة داخل الشركة والخدمة التي تقدمها إلى الدول والجمهور الداخلي والخارجي⁽¹⁾

مشكلة البحث:

العلاقات العامة في أي شركة في العصر الحديث لها الدور المحوري لتحقيق الشركات أهداف ال خدمية بالسودان أياً كان نوعها.

وفي مجال الشركات عموماً تبرز أهمية العلاقات العامة لتحقيق أهداف الشركات في هذا المجال. وقد لاحظ الباحث أن البحوث في مجال العلاقات العامة تجاه المؤسسات في الشركات قليلة إلى حد ما. وهناك قصوراً واضح في تنفيذ برامجها ونشاطها حيث سعى الباحث في تعزيز العمل في مجال الشركات. ولمعالجة الخلل ووضع الحلول تأتي هذه الدراسة.

أهداف البحث:

هنالك عدد من الأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها:

- 1- التعرف على دور العلاقات العامة في شركة بدر للطيران
- 2- تحديد المرتكزات الأساسية التي تقوم عليها برامج وأنشطة العلاقات العامة بالشركة.
- 3- معرفة مستوى تأهيل ممارسي العلاقات العامة وتقييم مدى كفاءتهم في ممارسة عملهم في الشركة الخطوط الجوية السودانية ومدى الاهتمام بتطويرهم عبر التدريب.

(1) منصور عثمان محمد زين، العلاقات العامة الدولية، مطبعة العملة، 2008م، ص 6

4- تسليط الضوء على دور العلاقات العامة ومدى ارتباطها بعمل الشركة.

5- معرفة الوسائل التي تستخدمها العلاقات العامة في الشركة.

تساؤلات البحث:

1- هل توجد إدارة للعلاقات العامة في شركة النواة البرية السودانية؟

2- ما هو الدور الذي تقوم به العلاقات العامة داخل الشركة؟

3- ما هي الوسائل التي تستخدمها العلاقات العامة في الوصول إلى جماهيرها الداخلية والخارجية؟.

4- ما هي العقبات التي تواجه إدارة العلاقات العامة في الشركة؟

5- ما هي الخدمات التي تقدمها العلاقات العامة في شركة بدر للطيران؟

منهج البحث:

استخدم المنهج الوصفي بأعتبره طريقة لوصف الظاهرة المبحوثة وتصويرها كمياً عن طريق جمع البيانات والمعلومات وتصنيفها وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة، حيث ان المنهج الوصفي التحليلي يعتمد على التحليل والتعبير بشكل علمي منظم من اجل الوصول لنتائج محددة، حيث يقوم هذا المجتمع على تقييم الحقائق المجردة وتمييز الظاهرة كماً وكيفياً بغرض إظهارها أو تحديدها بصورة واضحة⁽²⁾.

أدوات جمع البيانات:

استخدم الباحث الملاحظة العلمية والمقابلة والاستبانة.

الدراسات السابقة :-

الدراسة الأولى: دراسة احمد عمر هارون (أحمد عمر هارون، وظيفة العلاقات العامة في تطوير المؤسسات الخدمية، دراسة تطبيقية على جهاز تنظيم شئون السودانيين العاملين بالخارج ديسمبر 2009م إلى ديسمبر 2010م، رسالة ماجستير، جامعة أم درمان الإسلامية، 2010م، ص 6)

بعنوان: وظيفة العلاقات العامة في تطوير المؤسسات الخدمية.

الدراسة الثانية:

بعنوان: التقنيات الحديثة وأثرها في إدارة العلاقات العامة دراسة وصفية تحليلية التطبيق على الهيئة العامة للطيران المدني في الفترة من يناير 2002 - ديسمبر 2004م⁽³⁾

(صالح موسى على موسى التقنيات الحديثة وأثرها في إدارة العلاقات العامة دراسة وصفية تحليلية التطبيق على الهيئة العامة للطيران المدني في الفترة من الأول من يناير 2002 - ديسمبر 200م ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإعلام جامعة أمدرمان الاسلامية ، لآكتوبر 2005م)

(2) محمد عبدالحميد، البحث العلمي في مجال الإعلام، القاهرة، الدرا الجامعية، 2006م، ص 353.

(3) صالح موسى على موسى التقنيات الحديثة وأثرها في إدارة العلاقات العامة دراسة وصفية تحليلية التطبيق على الهيئة العامة للطيران المدني في الفترة من الأول من يناير 2002 - ديسمبر 200م ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإعلام جامعة أمدرمان الاسلامية ، لآكتوبر 2005م.

المبحث الثاني

المفهوم الوظيفي للعلاقات العامة

يحتاج المدير المعاصر إلى معاونة ونصح عدد من الخبراء والمستشارين الذين يقدمون له المشورة في الأمور المتخصصة أو التي لا يتسع وقته للقيام بها شخصياً حتى يتسنى له أن يدير بنجاح. ويعتبر خبير أو مستشار العلاقات العامة من بين هؤلاء فهو يتم اختياره بواسطة الإدارة العليا من أجل:

1. تسهيل وضمان انسياب الآراء الممثلة لموقف الفئات الجماهيرية العديدة من المنظمة، وذلك حتى تظل سياستها وقراراتها متوافقة ومتسقة مع حاجات فئات هذه الجماهير.

2. تقديم النصح للإدارة حول الطرق والوسائل الخاصة بوضع سياسات وقرارات المنظمة بما يؤدي إلى كسب أقصى قبول عام ممكن.

3. إعداد وتنفيذ البرامج التي تحقق الانتشار والتفسير الإيجابي لسياسات وقرارات المنظمة وبرامجها وإنجازاتها. وعلى الرغم من أن المفهوم الأول ينتمي إلى نظرية المعرفة بينما الأخير ينتمي إلى الممارسة والتطبيق فإنهما متصلان ببعضهما بشكل قوى، فأى عمل لا بد أن ينبع من فلسفة معينة ويستند إلى مبادئ محددة⁽⁴⁾ يمكننا نحدد الجوانب المختلفة للعلاقات جوانب رئيسية وهي⁽⁵⁾:

1. الجانب الاجتماعي : حيث تهدف العلاقات العامة إلى مساعدة المواطنين على التكيف الاجتماعي مع الجماعة تبعاً لحاجتها ومطالبها والانضواء تحت مظلة الرأي العام. 2. الجانب الأخلاقي:- وفيه تحاول العلاقات العامة إقامة المبادئ التي تستند على احترام الكيان الإنساني وفردية الإنسان وتبعد الإنسان عن استخدام التشويش القائم على التضليل والإقناع القائم على عمليات التوضيح النفسي والتبصير والمعونة السليمة.

3. الجانب السلوكي في العلاقات العامة فهو أهم جانب فيها حيث يتعامل مع كائنات إنسانية حية ذات طباع مختلفة وتكوين نفسي متغاير من فرد لآخر بل إن الفرد في حد ذاته يتغير من وقت لآخر بل من لحظة إلى أخرى ، ولهذا يجب أن يقوم بتنفيذ برامج العلاقات العامة أفراد لهم دراية بأساليب قيادة الرأي العام.

وهناك اتفاق من الناحية النظرية بين معظم المشتغلين بالعلاقات العامة على أن مهنتهم تنحصر في بناء صورة محببة للجمهور عن منظماتهم وذلك عن طريق الأعمال الصادقة التي تقوم بها هذه المنظمات، وحرصها على وجود اتصال متبادل مستمر بينها وبين جماهيرها بحيث يمكن من خلال الوصول إلى التوافق والتفاهم والمشتراط بين المنظمات والجماهير.

مفهوم سيكولوجية العلاقات العامة:

يقصد به الجانب السلوكي حيث يلعب علم النفس بصفة عامة وعلم النفس الاجتماعي بصفة خاصة دوراً مهماً وأساسياً في دراسة العلاقات العامة حيث يهتم رجل العلاقات العامة بدراسة آراء واتجاهات الأفراد والجماعات ودوافع السلوك الاجتماعي وإحداث التجديد فيها.

وفي هذا الصدد يرد عاطف عيش مجموعة من النقاط يعتبرها مبادئ أساسية يتوقف عليها تغيير

(4) محمد مصطفى أحمد، الخدمة الاجتماعية في المجالات العامة، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2003م، ص33

(5) فؤاد البكري، العلاقات العامة بين التخطيط والاتصال، مرجع سابق، ص11

الاتجاهات ويجب من يهتم ويلم بها المشتغلون بالعلاقات العامة على مدى إمكانية إحداث ذلك التغيير المرغوب في الاتجاهات، وهذه المبادئ تتلخص في الآتي:

المبدأ الأول:

تتوقف قابلية الاتجاه للتعديل على خصائص النسق الذي يضم الاتجاهات وعلى شخصية الفرد وطبيعة انتمائه الجماعي.

المبدأ الثاني:

يمكن الوصول إلى تغير الاتجاه عن طريق مزيد من المعلومات الإضافية وتغيير الانتماء الجماعي للفرد و التعديل الإجباري للسلوك تجاه أشياء محددة، عن طريق بعض الإجراءات التي من شأنها أن تحدث تغييراً أساسياً في الشخصية.

المبدأ الثالث:

يتوقف تأثير الانتماء الجامعي الجديد في تغيير الاتجاه على خصوص الجماعة وطبيعة عضوية الفرد فيها، فعندما يضم الفرد إلى جماعة جديدة فإنه يتعين عليه أن يتبنى اتجاهاتها وقيمها ومعاييرها.

المبدأ الرابع:

تتوق عملية تغيير الاتجاه على المعلومات الإضافية وشكلها ومفهومها وعلى العوامل الفعالة في الموقف ومصدرها والوسط الذي أنبعث منه.

المبدأ الخامس:

يمكن تغيير الاتجاه عن طريق خلق اتجاهات جديدة تعتبر بمثابة وسائل لإشباع حاجات الإنسان.

المفهوم التسويقي للعلاقات العامة:

في الآونة الأخيرة ظهرت اتجاهات بين العديد من الكتاب تنادي بأن تكون العلاقات العامة نشاطاً من أنشطة التسويق داخل المنظمة ويستند هذا الاتجاه على أن تنمية المنظمة لعلاقاتها مع الجماهير الداخلية أو الخارجية هو جزء من النشاط التسويقي.

فيعرف Lesley ثلاث ادوار للعلاقات يطبق كل منها على الاحتياجات المحددة لجماهير المنظمة

وكذلك تطبيقها على كافة أنواع المنظمات وهذه الأدوار كالاتي:

- 1- الاتصال مع جماهير المنظمة.
- 2- خلق تفاهم بين هذه المجموعات.
- 3- خلق صورة ذهنية جيدة للمنظمة في أعين جماهيرها.

ويضيف فن جديدة للعلاقات العامة لم يطرق إليه الكثير من الكتاب وهو المساهمة في تنمية مبيعات

المنشأة فوق آراء الكتاب تدور وظائف العلاقات العامة حول الآتي:

- 1- بناء صورة وسمعة ذهنية للمنشأة.
- 2- زيادة المبيعات.
- 3- جذب عاملين جديدة للمنظمة ذوي كفاءة عالية.

4- تنمية شخصية عامة للشركة.

المفهوم التنظيمي للعلاقات العامة:

جهاز العلاقات علامة هو تنظيم إداري لمجموعة من الأعمال و الأنشطة تستهدف تحقيق فهم متبادل مشترك يؤدي إلى التوافق بين منظمة ما وبين جماهيرها وينظم العمل بتوزيعه على وحدات بنائية أصغر تتكون كل وحدة من مجموعة من الأدوار و المكنات التي يشغلها متخصصون في العلاقات العامة يربطهم هدف مشترك واحد ويقوم كل جزء من هذا البناء أو التنظيم بأداء المهام التي تتطلبها مسئوليات العلاقات العامة.

المفهوم التخطيطي للعلاقات العامة:

التخطيط عملية ضرورية وأساسية في جميع مرافق الحياة ، وفي جميع المجالات وفي العلاقات العامة يجب أن يكون هناك خطط واضحة وسليمة لتحقيق أهداف واضحة ومحددة تستخدم فيها وسائل وموارد وأساليب معينة.

ويعرف ميلفين وبيبر melven webber التخطيط بأنه عملية اتخاذ قرارات منطقية عن أهداف المستقبل ووسائل تحقيق هذه الأهداف والتي تعتمد على وضوح ورسم الإجراءات والقيم المتضمنة للطرق البديلة للعمل وتباعاً تتضمن توضيح التقدم والاختيار بين نظم العمل. والتخطيط المثالي الرشيد المستند إلى رؤية موضوعية طويلة الأجل فعادة ما يحقق عدة مزايا تتمثل في:

1- جمع المعلومات والحقائق عن المستقبل من توقيع تصرفات الجماهير المستقبلية والمنافسة ومحاولة التنبؤ، قبل وقوعها تحت نظر المختصين.

2- ازدياد إسهام الإدارة ودعمها لأنشطة العلاقات العامة وأصبح مفهوم .

1- اختيار مشروع هادف للأفكار وكيفية التنفيذ ومكانة ووقته.

2- تحقيق الرقابة أثناء التنفيذ وبعده.

ونجد أن خطط العلاقات العامة تختلف باختلاف المؤسسات وتتنوع تبعاً للسياسات ، فإنه يمكن القول أنها تشترك جميعها من حيث المنهج العلمي والخطوات المنتظمة في تسلسل واقعي يهدف إلى تحقيق أغراض المؤسسة وهذه هي أهم الخطوات لرسم الخطط سواء كانت علاجية أو وقائية للعلاقات العامة.

خطوات تخطيط العلاقات العامة:

1- تحديد الأهداف البعيدة والوسطى و القريبة.

2- دراسة جماهير المؤسسة دراسة إحصائية علمية.

3- تعديل الأهداف على ضوء ما سبق من بحوث ومعلومات.

4- رسم الخطة المناسبة ضمن استراتيجية العلاقات العامة.

5- اختيار الموضوعات وتحديد وسائل وأساليب التنفيذ.

6- تصميم البرامج تصميمياً دقيقاً يكفل النجاح عند تنفيذ الخطة⁽⁶⁾.

(6) صالح ليري، مدخل إلى العلاقات العامة، مكتبة الفلاح، الكويت الطبعة الأولى، 2005م، ص 145-164-147

المفهوم الاتصالي للعلاقات العامة:

يعرف الاتصال بصفة عامة بأنه عملية مشاركة آراء أو معتقدات ومعلومات واتجاهات الآخرين الفكرية مع آرائنا ومعتقدات و اتجاهاتنا الفكرية ، كما يعرف بأنه العملية التي تنتقل بها المعلومات بين مرسل ومستقبل بإحدى طرق الاتصال المختلفة. وقد أهتم الكتاب في كتاباتهم بمفهوم الاتصال لأن الاتصال يكاد يكون عاملاً مشتركاً في كثير من المهن و المجالات.

المبحث الثالث**أهداف ووظائف العلاقات العامة****أولاً: أهداف العلاقات العامة**

تتكون المنشآت من أربعة أبعاد رئيسية مترابطة ومتشابهة هي: الأهداف والمهام التي تقوم بها Takes الهيكل التنظيمي Structure، الجوانب الفنية والتكنولوجية Technology الأفراد القوى البشرية People . ويعتبر البعد الأخير أبرز هذه الأبعاد لأنه أساس الأبعاد الثلاثة السابقة. حيث يحدد الأهداف، ويرسم الهيكل التنظيمي، ويبني التكنولوجيا التي تيسر له الأداء. ومن هذا المنطلق كان اهتمام العلوم المختلفة بدراسة الفرد من زوايا عدة أملاً في الوصول للعوامل التي قد تؤثر على أدائه من أجل تحسين وزيادة كفاءته. ويقترح نموذج رقم (1) الذي طرح في الفصل الأول عدداً من العوامل اعتبرت مدخلات لنظام العمل في العلاقات العامة واعتمدت الباحثة في تحديدها لهذه العوامل على مؤشرات ونتائج الدراسات سابقة تناولت أداء العاملين في تخصصات أخرى خلاف العلاقات العامة.

1. الأهداف التنظيمية.
2. الاتصال التنظيمي.
3. القيادة في المنظمة.
4. مكانة العلاقات العامة في المنظمة.
5. الاتجاهات السائدة نحو العلاقات العامة.
6. الثقافة التنظيمية.
7. السمات الديموغرافية للعاملين في العلاقات العامة.
8. دوافع العمل.
9. مستوى الذكاء.
10. الميول المهنية.
11. جماعات العمل.
12. أخلاقيات المهنة.

وسيتم تناول كل عامل من هذه العوامل بالشرح التفصيلي في الصفحات التالية:

الأهداف التنظيمية:

تبدأ العلاقات العامة عملها بتحديد الأهداف التي تسعى لتحقيقها. وعندما تبدأ هذه الخطوة تجد نفسها

محددة بعدد من الاعتبارات أهمها التي تتركز في الأهداف التي يتبناها التنظيم الذي تعمل في ظله. ويعرف التنظيم بأنه نظام مستقر من مجموعة من الأفراد يعملون معا لتحقيق عدد من الأهداف العامة من خلال هيكلية من رتب وتقسيمات للعمل. ويسهل تحديد الأهداف وإعلام الأفراد بها في ظل التنظيمات المعقدة في عصرنا الحديث والتي تضم عددا كبيرا من الأفراد يصل في بعض الأحيان إلى الآلاف، بالإضافة للاختلافات الكبيرة بينهم وترتبط مهنة العلاقات العامة ارتباطا كاملا بالتنظيم ككل، والعاملون فيها لا يعملون في استقلالية عنه. فالعمل الذي تقوم به العلاقات العامة يمثل أداة معاونة تمنح للجميع ويجب أن تتكامل مع باقي عمليات ووظائف المنظمة لتحقيق تقدمها وتطورها والسعي لإنجاز أهدافها، ومواكبة البيئة المحيطة بها ضمانا لاستمرارها وبقائها عضوا منتجا في المجتمع. وتخدم الأهداف التنظيمية إتجاهين هما:

أ. أنها أساس لرسم السياسات والتخطيط.

ب. أنها معيار للمتابعة وتقييم الأداء.

وتعتبر الأهداف عن الغايات التي تسعى المنظمة لتحقيقها، وهناك أهداف عامة للمنظمة، كما توجد أهداف خاصة بالعاملين. وقد تتطابق أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيستفيد كل طرف منهما، وقد يتعارض النوعان من الأهداف فيؤدي الأمر للصراع ولمناخ تنظيمي سيئ.

أنواع الأهداف: ويمكن تقسيم الأهداف من أكثر من منظور كالآتي:-

(أ) من حيث القابلية للتحقيق وتنقسم إلى:

1. أهداف منظورة: وهي أهداف بعيدة جدا في المستقبل البعيد، ولكن لا يعني ذلك انعدام جدواها، بل يمكن أن يمثل وجودها آمالا تطمح المنظمة إليها.
2. أهداف قابلة للتحقيق: وتمثل الأهداف أو الغايات والنتائج التي يمكن تنفيذها وإنجازها، ويمكن وضع برنامج زمني لذلك.

3. الأهداف المباشرة: وتمثل الأهداف التي تم تقدير وتوفير الإمكانيات اللازمة لإنجازها فعلا في القوت الراهن.

(ب) من حيث البعد الزمني تنقسم الأهداف إلى:

1. أهداف طويلة الأجل وتمثل الغايات المطلوب الوصول إليها من أجل تنفيذ وإنجاز رسالة المنظمة وتحويلها لواقع ملموس. ويتجاوز المدى الزمني لهذه الأهداف فترة خمس سنوات وقد يصل المدى إلى عشرين عاما أو أكثر حسب ظروف كل منظمة ومجالات نشاطها. ما تشق هذه الأهداف من الأهداف المتوسطة وطويلة الأجل.
2. أهداف متوسطة الأجل: ويتراوح بعدها الزمني بين أكثر من سنة حتى خمس سنوات ويجب أن تتناسق وتتكامل الأهداف متوسطة الأجل الأهداف طويلة الأجل وتساعد على تحقيقها.
3. أهداف قصيرة الأجل: ويتراوح المدى الزمني لهذه الأهداف بين سنة وأقل وعادة ما تشق هذه الأهداف من الأهداف المتوسطة وطويلة الأجل.

(ج) من حيث وظائف المنظمة توجد أهداف تسويقية - إنتاجية - تمويلية - شرائية - بشرية - بحوث وتطوير.

ثانياً: وظائف العلاقات العامة

كلمة وظيفة (Function) تعني الأداء الذي تقوم به وسيلة من وسائل الإعلام بالنسبة للجمهور في مجال

معين التعليم، الأخبار، الإرشاد، التوجيه،..(7).

والعلاقات العامة في أبسط معانيها هي إقامة علاقات حسنة بين المنظمة و جماهيرها الداخلية والخارجية مبنية على التفاهم والثقة المتبادلة، لذا تعد وظيفة العلاقات العامة من الوظائف المهمة والأساسية في عمل المنظمات الحديثة، فهي حلقة الوصل بين المنظمة والمجتمع، كما تقوم على بناء الثقة داخل المنظمات وخارجها، والاتصال بالآخرين والتفاعل معهم وتعالج المتغيرات المحيطة بهدف تمكين المنظمة من تحقيق أهدافها.

فالعلاقات العامة هي وظيفة من الوظائف الإدارية المختلفة بالمؤسسة، مثالها في ذلك مثل إدارة الشؤون الإدارية أو إدارة الشؤون المالية، وأصبحت كذلك وظيفة أساسية في الأجهزة الإدارية في القطاعين العام والخاص وتعتمد على مجموعة من وسائل المنظمة لخلق الثقة لدى موظفين في المنظمات والهيئات المتعلقة بها(8).

وبعد أن اتضح للوزارات المختلفة أهمية الدور الذي تقوم به العلاقات العامة داخل المنظمة اهتمت معظم المؤسسات والهيئات بإنشاء إدارات وأقسام للعلاقات العامة، وقام البعض الآخر والذي لا توجد لديه أقسام للعلاقات العامة باللجوء إلى المكاتب الاستشارية وذلك مقابل أجر مادي. ومن هنا بدأت تتضح مسؤوليات ووظائف إدارات وأقسام العلاقات العامة(9). بعد أن اتضحت أهمية العلاقات العامة لتك المؤسسات والهيئات.

وتختلف وظائف العلاقات العامة من وزارة لأخرى تبعا لاختلاف الوظائف والأهداف التي تمارسها كل وزارة أو مؤسسة لهذا لم تتجح المحاولات العديدة التي قام بها العلماء لتحديد الوظائف، فقد ارتبطت الوظائف المحددة للعلاقات العامة في المؤسسة بحجمها وحجم الجمهور الذي يتعامل معها، والعوامل التي تتصل بالهيئة أو المجتمع سواء كانت سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية، وقد حاول العلماء والباحثون تحديد الوظائف لارتباطها بأهداف المنشأة بينما الوظائف قد تتداخل في بعض الأحيان مع الوظائف الإدارية الأخرى للمنظمة.

وتعتبر وظيفة العلاقات العامة من أقدم الوظائف الإدارية التي عرفها الإنسان فهي وظيفة تتعلق بذلك الجانب غير المرئي عادة من جوانب العملية الإدارية(10).

ويرى بيرنايس bernays بأن للعلاقات العامة ثلاثة وظائف تاريخية وهي إعلام الناس وإقناعهم و إدماج بعضهم مع بعض ووظيفة الإدماج هامة للعلاقات العامة التي تسعى إلى تكييف الناس و إلى أن يقوموا بالتفسير و إلى إدماج الأفراد و الجماعات و المجتمع وفهم الناس أساسي في ظل المجتمع التنافسي و المعرفة هامة لكل فرد للتعامل مع الجمهور.

ويرى بريك وهادولسن blake and haroldsen أن تعقيدات المجتمع الحديث جعلت من العلاقات العامة اليوم وظيفة من وظائف أي إدارة سواء كانت مؤسسة تجارية أو منظمة حكومية او اتحاد عمال ، أو جامعة أو أية وكالة أخرى و الهدف من العلاقات العامة هو الحصول على الدعم وتعاون الناس الذي تسعى

(7) كرم شلبي: معجم المصطلحات الإعلامية، ط1 (القاهرة، دار الشروق، 1989م) ص522.

(8) ياسر العدوان: مستوى إنجاز وفعالية وحدات العلاقات العامة في أجهزة الإدارة العامة في الأردن، مجلة دراسات، المجلد 23، العدد 1 كانون الثاني، 1996م، شعبان 1419هـ، ص 49

(9) حسين عبدالحميد رشوان، العلاقات العامة والإعلام من منظور علم الاجتماع، ط2 (القاهرة، عالم الكتب، 1990م)، ص 149

(10) حمدي روزقات وأحمد القطامين، العلاقات العامة النظرية والأساليب، عمان، دار حنين للنشر والتوزيع، ط2، 1999م، ص 11

المنظمة التأثير فيهم (11)

وعلى الرغم من تنوع و اختلاف الوظائف التي تؤديها إدارات العلاقات العامة بتنوع الأهداف المحددة لها من منظمة لأخرى ، فإن ثمة نمطاً محدد من الوظائف التي تشيع في أغلب إدارات العلاقات العامة وهي (12):

1- تقديم المشورة conseeling تقديم المشورة لإدارة المنظمة فيما يخص السياسات العلاقات بالجمهور بوسائل الاتصال ، أي تقديم المشورة للإدارة بالنسبة لوعي و إدراك واتجاهات وسلوك الجماهير التي تتعامل ومعها.

2- البحوث: التعرف على اتجاهات وسلوكيات الجماهير وأسبابها ودوافعها من أجل تخطيط وتنفيذ وقياس الأنشطة التي تستهدف التأثير في وعي ومعرفة اتجاهات هذه الجماهير.

1- العلاقات بوسائل الاتصال: إقامة علاقات جيدة ومستمرة مع وسائل الاتصال سعياً لنشر أخبار وتحليلات وصور عن المنظمة ، وترويجها وإشباع الاحتياجات الإعلامية بوسائل الاتصال.

2- النشر: من خلال نشر رسائل مخططة من خلال نشر وسائل مختارة من دون مقابل مالي لتعزيز مصالح المنظمة.

5- العلاقات بالعاملين وأعضاء المنظمة من خلال نشر رسائل مخططة من خلال وسائل مختارة من دون مقابل مالي لتعزيز مصالح المنظمة.

6- العلاقات بالعاملين وأعضاء المنظمة من خلال الاستجابة لاهتمامات ومصالح العاملين بالمنظمة، و أعضائها حملة الاسم أو المشاركين في رأس مال المنظمة وإعلامهم عن كل ما يخص المنظمة وسياساتهم وسلوكياتها وانجازاتها أو المعوقات التي تعترضها وحثهم على الاستمرار بالمنظمة، وتشمل هذه الأنشطة وفي دعم العاملين والأعضاء الحاليين و المتقاعدين الذي انتهت علاقاتهم الرسمية بالمنظمة.

إدارة القضايا من خلال التعامل مع القضايا ذات الاهتمام العام في المجتمع التي يجب أن تهتم بها المنظمة لما لها من تأثير مباشر أو غير مباشر على المنظمة، الاتصالات التسويقية وهي مزيج من الأنشطة الاتصالية التي تسد في العملية التسويقية (13).

هذا ولقد أجمع عديد من الكتاب المهتمين بالعلاقات العامة على أن وظائف العلاقات العامة لم تتعدى ما

سوف نلخصه في النقاط التالية:

1- بحث وقياس الاتجاهات والرأي العام واستجابات الجماهير ودراسة التغيير الاجتماعي ومد المؤسسة أولاً بأول بكافة التطورات التي تحدث في ذلك.

2- تخطيط ورسم سياسة العلاقات العامة في المؤسسة وتخطيط وإنشاء العلاقات السليمة والتفاهم بين المؤسسة والمؤسسات الأخرى وبينها وبين وسائل الإعلام، وبينها وبين الهيئات الحكومية التفاعل الاجتماعي في المجتمع.

3 - التنسيق بين المؤسسات والهيئات المختلفة والمصالح في المجتمع تحقيقاً للتفاعل الاجتماعي في المجتمع والتنسيق بين الإدارات المختلفة في المؤسسة لتحقيق التوافق بينها وبين الجمهور الداخلي والخارجي.

(11) صالح خليل أو إصبع، إدارة العلاقات العامة والإتصال، المرجع السابق، ص99

(12) راسم محمد الجمال، إدارة العلاقات العامة، المرجع السابق، ص218

(13) راسم محمد الجمال وخيرت معوض، إدارة العلاقات العامة، المدخل الاستراتيجي، دار المصرية اللبنانية، ط1، 2005م، ص 283 - 281

4- مد مجلس الإدارة بالأدوار الفنية والاشتراك في وضع التخطيط العام لسياسة المؤسسة وإطلاع إدارة المؤسسة على رد فعل سياستها بالنسبة لجمهورها الداخلي والخارجي.

5- إعلام الجمهور بالمؤسسة وشرح خدماتها و الدور الذي تقوم به في المجتمع في أسلوب سهل صادق دقيق، وإعلام الجمهور الخارجي بسياسة المؤسسة وتعريفه بأي تعديل أو تغيير أو إضافة إلى نشاطها، وتزويد الجمهور بكافة المعلومات لمساعدتها وتكوين رأي عام مبني على أساس من الحقائق إنتاج الوسائل الإعلامية ونشر أخبار المؤسسة وتحليل ما ينشر بوسائل الإعلام المختلفة من أخبار ومعلومات عن المؤسسة والإجابة عن استفسارات الجماهير من خلال مكاتب الاستعلامات وتقدير مدى نجاح الحملات الإعلامية وحماية المؤسسة من نشر أية معلومة كاذبة عنها أو ترويج معلومات غير صحيحة، مساعدة تشجيع التفاعل الاجتماعي و الاتصال بين المؤسسة و المؤسسات الأخرى، والسعي لإقامة علاقات ودية قوية قائمة على الفهم المتبادل بين المؤسسة و الأفراد، وبين الأفراد بعضهم البعض، خدمة العاملين ورعايتهم في شتى المجالات نفسية أو صحية أو إجتماعية.

وقد حددت الجمعية الأمريكية للعلاقات العامة P.R.S.A في بحث لها ثمانية وظائف أساسية لمهنة العلاقات العامة على النحو التالي⁽¹⁴⁾:

- 1- كتابة التقارير والبيانات الصحفية والكتيبات ونصوص برامج الراديو والتلفزيون والخطب ومواد الأفلام، ومقالات المجالات والصحف التجارية وإنتاج المواد الإعلامية و الفنية.
- 2- تحديد النشرات العالمية والصحيفة وتقارير المساهمين وسائر المخاطبات الموجهة من الإدارة إلى كل من أفراد المؤسسة والجماهير الخارجية.
- 3 - الاتصال بالصحافة والراديو والتلفزيون وكذلك المجالات والملاحق الأسبوعية ومحرري الأقسام التجارية بهدف إثارة اهتمامهم لنشر الأخبار والموضوعات التي تتعلق بالمؤسسة.
- 4- تحسين صورة المؤسسة من خلال الأحداث الخاصة كالحفلات التي تقام لرجال الصحافة و المعارض وتنظيم المسابقات ورعاية العلاقات الضيوف وتقديم الهدايا التذكارية وإنتاج أفلام عن المؤسسة بالإضافة إلى غيرها من الوسائل البصرية الأخرى كالشرائح و شرائط الفيديو.
- 5- مواجهة الجماعات المختلفة التحديث إليها من خلال لقاءات طبيعية وإعداد خطط للغير وتخصيص متحدث باسم المؤسسة وتقديم المتحدثين في الحفلات والاجتماعات العامة.
- 6- إنتاج النشرات والكتيبات والتقارير الخاصة ومواد الاتصال المصورة ودوريات المؤسسة و إخراجها على نحو فني يتفق مع الذوق العام.
- 7- تحديد الاحتياجات أ، الأهداف و الخطوات اللازمة لتنفيذ المشروع، وهذا يحتاج خبرة رفيعة في العلاقات العامة، ومقدرة خاصة في توجيه النصيح والمشورة إلى رجال الإدارة.
- 8- استخدام الإعلان بالمؤسسة في إعلاء اسم المؤسسة والتنسيق المستمر مع قسم الإعلان بالمؤسسة، وغالباً ما تكون مسئولية قسمي الإعلان والعلاقات العامة بالمؤسسة مسئولة مزدوجة ويضيف الباحثان الأمريكيان كاتليب

(14) علي عوجة، العلاقات العامة بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، ص18-19

- وسنتر Cutlip and center هذه الوظائف إلى أربعة وظائف أساسية هي:
- ❖ المشاركة في المناسبات العامة كتمثيل المنظمة في المشروعات التي تتصل بالنواحي الفنية و الاجتماعية و الثقافية و السياسية و التعليمية والشؤون العامة.
 - ❖ إجراء البحوث و الدراسات المتعلقة بآراء الجماهير المعنية حتى يمكن القيام بالوظائف السابقة على أكمل وجه.
 - ❖ تفسير سياسات المؤسسة وقدراتها للهيئات الحكومية وللشخصيات التي تملك حق التصويت في أي أمر يخصها عند إقرار السياسات العامة.

المبحث الرابع

خصائص العلاقات العامة

- تعد العلاقات العامة من أحد المجالات أو الإدارات التي ظهرت بصورة واضحة في العديد من المؤسسات وحققت قبولاً واضحاً . أهمية الرأي ويرجع ذلك إلى العام.
- ومن خلال تعريفنا للعلاقات العامة يمكن استخلاص الخصائص التي تميزت بها العلاقات العامة وهي على النحو التالي⁽¹⁵⁾
- 1- إن العلاقات العامة هي فلسفة الإدارة وهذه الفلسفة لا بد أن تكون في خطة أو أي خطة تخطو بها المنظمة أو الهيئة نحو هدف بعينه.
 - 2- أن العلاقات العامة عملية إتصالية متبادلة بين الطرفين أو عدة أطراف أساسية بالنسبة للمؤسسة والجماهير التي تتعامل معها.
 - 3- إن عمل العلاقات العامة منظم ومرسوم من قبل إدارتها.
 - 4- إن العلاقات العامة منظم ومرسوم من قبل إدارتها.
 - 5- إن العلاقات العامة عملية موصولة بين أفراد المؤسسة وجمهورها ويكون المحور إتصالي.
- وقد استخلص محمد منير حجاب وسحر وهبي بعض الخصائص للعلاقات العامة بعد الدراسات والبحوث التي أجروها في هذا العلم وتتمثل في الآتي⁽¹⁶⁾
- 1- إن العلاقات العامة تعد فلسفة للإدارة وهذه الفلسفة تفترض أن أي منظمة لا تنشأ لتحقيق أهداف مالية وإنما ينبغي أيضاً أن تلعب دوراً اجتماعياً ولهذا فعليها أن تضع مصالح الجمهور في المقام الأول بالنسبة للموضوعات التي تتعلق بسلوك المنظمة.
 - 2- إن العلاقات العامة ليست من الأنشطة الثانوية الأهمية بل تشكل عنصراً أساسياً في أنشطة المنشآت فهي ضرورة بفرضها المجتمع الحديث.
 - 3- العلاقات العامة هي همزة الوصل بين فلسفة المشروع والجمهور وهذا الاتصال ضروري لجعل الجمهور يتفهم أنشطة المنظمة.

(15) إبراهيم وهبي، كنجو عبود، العلاقات العامة وإدارتها (مدخل وظيفي) ط 1 (عمان) مؤسسة الوراق للنشر (1999) ص 280.

(16) محمد منير حجاب، سحر وهبي، مرجع سابق، ص 35 - 37

- 4 - تستهدف العلاقات العامة تحقيق الرضا وانتزاع موافقة الجمهور أي أنها تدير بمهارة الأسلوب التأثري الصاعد والهابط من أجل إحداث التوافق والتكيف والتعاون.
- 5- إن العلاقات العامة عملية تطبيقية للعلوم الإجتماعية والسلوكية لأنها تتعامل كائنات إنسانية حية ذات طابع مختلفة وتكوينات نفسية متغيرة مع لذلك تحتاج لهذه الوظيفة إلى متخصصين لممارسة أنشطتها المختلفة.
- 6- إن العلاقات العامة جوهرها الاتصال بالمفهوم العلمي وهي تستخدم وسائل الاتصال المختلفة لكي تنشر المعلومات والأفكار وتشرحها وتفسرها للجمهور كما تتعرف على إتجاهات الجماهير عن طريق البحوث التي تجريها لجمع المعلومات، وذلك بغرض التوفيق بين المؤسسة ومصلحة الجماهير التي تتعامل معها.
- 7- إن العلاقات العامة نشاط مؤقت بمعنى أن اختيار الوقت المناسب لتنفيذ برنامج معين من برامج العلاقات العامة أمر ضروري وحيوي لنجاح هذا البرنامج. الأزمة وذلك لأن أنشطتها طويلة المدى ونتائجها بعيدة الأثر.
- 8- العلاقات العامة نشاط قائم على التخطيط وهذا يعني أنها ليست نشاط عشوائياً وليس نشاطاً وقتياً يبدأ حين تقع المؤسسة في أزمة وينتهي بإنتهاء الأزمة وذلك لأن أنشطتها طويلة المدى ونتائجها بعيدة الأثر. وقد ذكرت خصائص العلاقات العامة في بعض المصادر على أنها (17)
- 1- لا تقصر العلاقات العامة على نوع واحد من النشاط بل إن مجالها يشمل كافة أنواع النشاط الخاص والعام في الميادين المختلفة.
- 2- تركز العلاقات العامة على مبادئ أخلاقية لتدعيم الثقة أو الاحترام المتبادل بين المؤسسة وجمهورها. لهذا يجب أن لا يستخدم في برنامج العلاقات العامة وسائل الخداع والتضليل والدعاية المزيفة، بل تستخدم الحقائق والوقائع الصحيحة في توضيح أهداف المؤسسة وسياساتها. وتود الباحثة أن نقول إن ابتعاد العلاقات العامة عن أساليب الغش أو الخداع في تنفيذ البرامج الموجهة إلى الجماهير يساعد في تعزيز الثقة بين المؤسسة وجمهورها. خصائص وظيفة العلاقات العامة حسب ما ورد عند حمدي عبد الحارس البخشوانجي (18)
- 1- تركز العلاقات العامة على ركائز إجتماعية وذلك من خلال تدريب جماهير المؤسسات الداخلية والخارجية على تحمل المسؤولية الإجتماعية، ويتم ذلك بعد تبصيرهم بإمكانات المؤسسة ومجهوداتها والعوائق التي تقف أمامها في تحقيق رسالتها وما ينتظر الجماهير من تأييد وتحمل مسؤولية ومعاونة المؤسسات في تأدية مهامها.
- 2- تركز العلاقات العامة على مبدأ مهم وهو توافق برامجها مع ظروف المجتمع وذلك بهدف الإيفاء بحاجات أبنائه، ولهذا يجب أن تتميز العلاقات العامة بالإبتكار من أجل تحقيق عنصر التشويق وجذب الأنتباه وأكتساب التأييد القائم على الإقناع.

أهمية العلاقات العامة في المؤسسات الخدمية:

إذا كانت العلاقات العامة في المنشآت الصناعية تمثل أهمية خاصة ففي المنشآت الخدمية لا تقل أهمية بل هي أكثر أهمية ، وتكمن أهميتها في أنه عندما تسو العلاقات بين المؤسسة الصناعية والمستهلك قد يستمر

(17) محمد منير حجاب، سحر وهبي، مرجع سابق ، ص 35 - 37

(18) محمد منير حجاب، سحر وهبي، مرجع سابق، ص 35 - 37

المستهلك في شراء السلعة لأضطراره لها لعدم وجود غيرها ضرورية له، أو ربما قد تكون هنالك بدائل عديدة عنها يسهل على المتعامل معها أن يستبدلها، وهذا الأمر من المشاكل التي يصعب معالجتها دون خبراء أكفاء متخصصين في العلاقات العامة (19)

كما يمكن ان نوضح أهمية العلاقات العامة مع بيان ما يمكن أن تحققه العلاقات العامة للإنسان والمجتمع وللمؤسسات والتنظيمات في النواحي الآتية: تعمل على تهيئة الرأي العام لتقبل آراء وأفكار جديدة وإيجاد جمهور يؤيد ويساند المنظمات أو المؤسسات بما يقوى الروابط بين هذه المؤسسات والجمهور ويجعل هنالك تعاوناً بينهما يساعد على تماسك المجتمع.

1 - توضح بحوث العلاقات العامة للتنظيمات والمؤسسات الاتجاهات الحقيقية للجمهور وكذلك رغباتهم واحتياجاتهم وهذا التوضيح يساعد هذه المؤسسات والتنظيمات على إحداث التعديلات المناسبة في وضع سياستها وخططها.

2- تحقق العلاقات العامة التكيف الإنساني اللازم بين جماهيرها وهذا التكيف أصبح من ضروريات المجتمع الحديث.

3- تحقق العلاقات العامة لجمهور المؤسسة الداخلي خدمات إنسانية متنوعة بما يعود عليهم بالنفع وبما يكفل لهم تحقيق الدعاية الإجتماعية والعدالة التامة وتهيئة الحياة الكريمة للعاملين بالمؤسسة أو المنظمة، وبالتالي يساعد على نشر روح الطمأنينة والاستقرار في نفوس العاملين.

4 - تعمل العلاقات العامة على غرس المسؤولية الإجتماعية بين الجماهير وهذا يعاون المجتمع والتنظيمات على التغلب على العقبات. وبشكل عام فان العلاقات العامة تساهم مساهمة كبيرة وفعالة في مد الجسور لإقامة أقوى العلاقات بين المؤسسات وجمهورها والمساهمة في رسم الصورة اللاتقة على نشاطات وسياسات هذه المؤسسة أمام الجمهور، كما تساعد المجتمع على تفهم حقيقة المؤسسة كعضو فعال ومن جانب آخر يمكن القول أن للعلاقات المؤسسات العامة أهمية كبرى فيما تقوم به من تخفيض معاناة الجماهير في بعض ، من خلال تقليل السلبيات وتحسين صلة جمهور المؤسسة بالمؤسسة وتدعيم الثقة بها.

مقومات نجاح العلاقات العامة:

1- تبدأ من داخل المؤسسة⁽²⁰⁾: فالتفاهم المتبادل أساس يقوم عليه مجاح العلاقات العامة وذلك التفاهم المتبادل بين المؤسسة وجميع الأفراد الذي يعملون في خدمتها فليس من المعقول أن تبء المؤسسة أو المنشأة بتحسين علاقتها مع الجمهور الخارجي وعلاقتها مع جمهورها الداخلي على غير ما يرام فيجب أولاً خلق روح الجماعة والتعاون بين أفراد المؤسسة مع إختلاف مستوياتهم الإدارية ثم بعد ذلك يبدأ في تنمية وتوطيد العلاقات الحسنة مع جمهورها الخارجي.

2- مراعاة الصدق واتباع الأسلوب العلمي: يجب أن تتسم اعمال المنشأة بالصدق والأمانة وأن تتقيد بالعدالة والإخلاص في جميع تصرفاتها لأن الحقيقة خير إعلام عن المنشأة.

(19) محمد جودت ،ناصر، مرجع سابق، ص 178 179

(20) محمد مصطفى أحمد ، العلاقات العامة من منظور الخدمة الإجتماعية ، ب ط (الإسكندرية : ب ، د (1997) ص 47.

- 3- عدم إخفاء الحقائق: إن الأساس السليم للعلاقات العامة هو الإفصاح وليس إخفاء الحقائق التي تهم الجماهير، وسياسة عدم إخفاء الحقائق كفيلة بأن تقضي على الشائعات الضارة التي تولد عدم الثقة.
- 4- مساهمة الهيئة في رفاهية المجتمع: يجب على إدارة الهيئة أن تكون هيئتها عضواً نافعاً في المجتمع.
- 5- نشر الوعي بين الجماهير: أصبح على عاتق العلاقات العامة شرح سياسة الدولة وخطط تنميتها كما من واجبها توجيه الرأي العام إلى ألى أحسن السبل للتعاون مع السياسة العامة للمجتمع لكسب ثقته وتأييده.
- 6- كسب ثقة الجماهير: إن هدف العلاقات العامة هة كسب ثقة الجماهير ومعنى هذا أن أنشطة الهيئة لا يمكن أن تنجح إلا برضاء جماهيرها عنها.
- 7- تعاون الهيئة مع الهيئات الأخرى. لا يمكن لأي هيئة أن تنجح في تأدية رسالتها مالم تتعاون مع غيرها.

المبحث الخامس

تحليل وتفسير معلومات بيانات مجال الدراسة

العلاقات العامة والإعلام في شركة بدر للطيران:

أولاً: التبعية الإدارية:

تتبع مباشرة للسيد/ المدير العام، حيث يقوم مدير العلاقات العامة بالتواصل المباشر مع المدير العام في لقاءات عمل صباحية يومية لمعرفة ما يدور داخل الشركة وإتجاهات الرأي العام. الخطابات توجه من مدير العلاقات العامة إلي المدير العام مباشرة. العلاقات العامة هي قسم ويمثل جزءاً لا يتجزأ من إدارة المدير العام والمكاتب التابعة له.

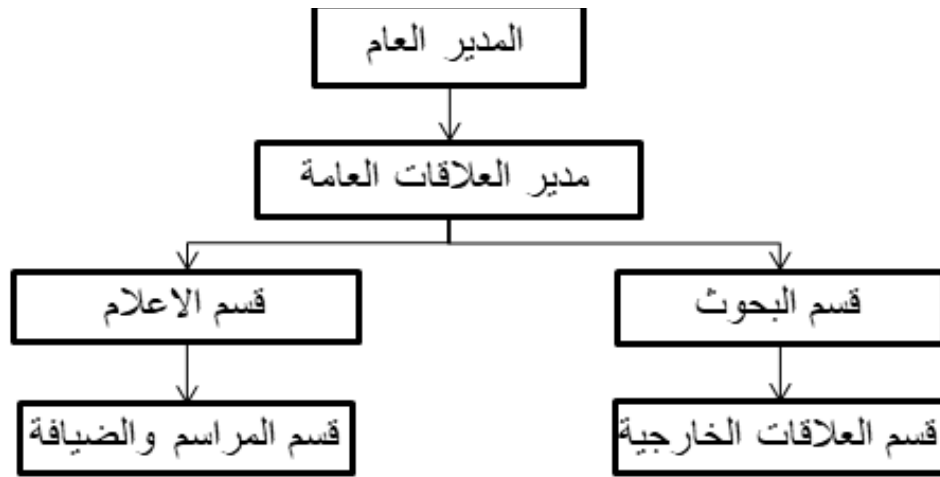
ثانياً: الدورات التدريبية:

- 1- هناك دورات تدريبية عامة للشركة يتم تنفيذها داخلياً.
- 2- هناك دورات تدريبية خارجية: حيث سبق لجميع منسوبي العلاقات العامة المشاركة في دورات متنوعة.
- 3- يقوم موظفي شركة بدر للطيران بجميع فروعها بالمملكة العربية السعودية - خاصة مكائنها بالرياض، بأنشطة ووظائف العلاقات العامة لذلك كان الباحث عليها، خاصة وهو استخدمها كثيراً في زيارته طالباً للدراسات العليا إلي السودان.

ثالثاً: نشاط العلاقات العامة:

- 1- هنالك أنشطة موجهة للجمهور الداخلي، مثل الإذاعة الداخلية واللوحات الإعلانية، والاتصال الجماهيري (اللقاءات العامة - الاحتفالات - ورش العمل).
- 2- تقوم العلاقات العامة بإنتاج برامج تلفزيونية ومواد إعلامية للعرض بالقنوات الفضائية.
- 3- بجانب استخدام كافة الوسائل والإعلام الالكترونية وكافة وسائل الاتصال الحديثة.

الهيكل التنظيمي المقترح للعلاقات العامة لشركة بدر للطيران.



المصدر: الباحث.

رابعاً: مجتمع البحث

يتكون مجتمع الدراسة من الجمهور الداخلي والخارجي للشركة بدر للطيران ولما كان من الصعب على الباحث إجراء الدراسة على المجتمع الأصلي بأكمله، اختار الباحث عينة عشوائية من المجتمع. وبالخصوص من جمهور الجالية السودانية بالمملكة العربية السعودية، ومن عملاء الشركة من الجنسيات غير السودانية واختار الباحث عدد (130) مفردة بصورة عشوائية وتم توزيع الاستمارات وجمعها كاملة وتحليلها بواسطة SPSS خامساً: تحليل وتفسير المعلومات والبيانات أولاً: البيانات الشخصية:

جدول (1-5) يوضح النوع:

النسبة المئوية	التكرار	البيان
68.5	89	انثى
31.5	41	ذكر
100.0	130	الجملة

يتضح من الجدول أعلاه ومن خلال النوع أن نسبة الإناث تتفوق على الذكور حيث أن نسبة الإناث 68.5% بينما نسبة الذكور 31.5% ويشير ذلك إلى طبيعة العمل في شركة بدر للطيران.

جدول (2-5) يوضح العمر:

النسبة المئوية	التكرار	البيان
2.3	3	أقل من 20
23.1	30	20-30
37.7	49	31-40
31.5	41	41-50
5.4	7	51 فأكثر
100.0	130	الجملة

يتضح من الجدول أعلاه أن الفئة العمرية 20 سنة فأقل تمثل نسبة 2.3% والفئة العمرية من 20 30 سنة تمثل نسبة 23% بينما الفئة العمرية من 31-40 سنة نسبة 38% وتعتبر هذه النسبة الأكثر في الفئة العمرية لأنها تمثل مرحلة مهمة من مرحلة الشباب في عمر الانسان وفيها يكون الفرد أكثر اهتماماً بالحانب

العلمي والعملي في نفس الوقت ولديه الكثير من التطلعات والمشاركة.

جدول (3-5) يوضح الحالة الإجتماعية:

النسبة المئوية	التكرار	البيان
53.8	70	متزوج
29.2	38	عازب
12.3	16	مطلق
4.6	6	أرمل
100.0	130	الجملة

من الجدول أعلاه اتضح أن المتزوجين هم الأكثر من العينة حيث بلغت نسبتهم 54% ويليهم فئة عازب حيث بلغت نسبتهم 30% ثم المطلقين بنسبة 12% واخيرا الأرامل حصلوا على أقل نسبة 5% . وترى الباحثة ان الاستقرار الاجتماعي هام، ويساهم في تحسين جودة الأداء وتطور العمل بالشركة.

جدول (4-5) يوضح وظيفة عينة أفراد البحث:

النسبة المئوية	التكرار	البيان
36.2	47	إعلام
26.2	34	إدارة
13.1	17	قانون
10.8	14	محاسبة
8.5	11	إقتصاد
5.4	7	أخرى تذكر
100.0	130	الجملة

يشير الجدول أعلاه أن التخصصات العلمية الأكثر هي الإدارة حيث بلغت نسبة 36% من حجم العينة ثم الإعلام والقانون والمحاسبة والاقتصاد حيث بلغ نسبة 9% بينما التخصصات الأخرى حصلت على أقل نسبة حيث كانت 5% . ويبين ذلك أن هناك حاجة في شركة بدر للطيران إلى الكوادر الفنية المؤهلة وإلى خبرات في المجال.

جدول (5-5) يوضح المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرار	البيان
20.8	27	ثانوي
57.7	75	جامعي
21.5	28	فوق الجامعي
100.0	130	الجملة

يتضح من الجدول والرسم البياني أعلاه أن المستوى العلمي الجامعي حصل على أكبر نسبة بلغت 58% من أفراد العينة يليه المستوى العلمي فوق الجامعي حيث بلغ نسبة 22% ثم المؤهل الأكاديمي الثانوي جاء بنسبة 21% .

جدول (5-6): يوضح العلاقات العامة في الشركات السودانية ويمكن أن تكون إدارة فعالة:

النسبة المئوية	التكرار	البيان
25.4	33	أوافق بشدة
50.0	66	أوافق لحد ما
21.5	28	لا أوافق
3.1	4	لا أدري
100.0	130	الجملة

يتضح من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد عينة البحث يرون أهمية العلاقات العامة في تحقيق الأهداف المرجوة. حيث يمثلون نسبة 50% بينما الذين يرون غير ذلك نسبتهم أقل حيث كانت 3.1%.

جدول (5-7): يوضح العلاقة العامة في شركة بدر للطيران:

النسبة المئوية	التكرار	البيان
16.2	21	أوافق بشدة
20.8	27	أوافق لحد ما
24.6	32	لا أوافق
21.5	28	لا أدري
16.9	22	أوافق بشدة
100.0	130	الجملة

يتضح من الجدول السابق أن العلاقات العامة في شركة بدر للطيران تسعى إلى تحقيق التفاهم المشترك بصروة طيبة من خلال إجابات المبحوثين لأكثر من 52% بينما باقي أفراد عينة البحث يرون أن نشاطات وبرامج العلاقات العامة دون الطموح.

جدول (5-8): يوضح تحقيق العلاقات العامة لأهداف الشركة:

النسبة المئوية	التكرار	البيان
16.2	21	أوافق بشدة
20.8	27	أوافق لحد ما
24.6	32	لا أوافق
21.5	28	لا أدري
16.9	22	أوافق بشدة
100.0	130	الجملة

يتضح من الجدول أعلاه أن 51% يرون أن العلاقات العامة تساهم في تحقيق أهداف الشركة من خلال وظائفها المختلفة بينما 15% يرون أن دور العلاقات العامة يتمثل في جذب العملاء و12% أجابوا بأن للعلاقات العامة تساهم في التخطيط وشرح سياسات الشركة، كما تقوم بوظيفة التقييم والتقييم لبرامجها وأنشطتها

جدول (5-9) يوضح أهم الوسائل الاتصالية التي تستخدمها العلاقات العامة بالشركة:

النسبة المئوية	التكرار	البيان
26.2	34	الصحف
36.2	47	الإذاعة
15.4	20	التلفزيون
13.1	17	الانترنت
9.2	12	الاصدارات والنشرات
100.0	130	الجملة

يلاحظ من الجدول أعلاه أن 62% يعتقدون أن العلاقات العامة بالشركة تستخدم كافة الوسائل الاتصالية وهي كما يلي: الإذاعة - الصحف - التلفزيون - الانترنت. ثم الاصدارات والنشرات الخاصة. جدول (5-10): يوضح أن العلاقات العامة في شركة بدر للطيران السودانية تساهم في تحسين صورتها لدى الجماهير:

النسبة المئوية	التكرار	البيان
16.2	21	لا أوافق بشدة
22.3	29	لا أوافق
23.8	31	لا أدري
19.2	25	أوافق
18.5	24	أوافق بشدة
100.0	130	الجملة

يتضح من الجدول أعلاه أن 38% من أفراد العينة يوافقون ويوافقون بشدة على أن العلاقات العامة بالشركة تقوم بتحسين الصورة الذهنية، بينما 37% لا يوافقون ولا يوافقون بشدة على أن العلاقات العامة بالشركة لا تقوم بذلك، مما يتطلب الاهتمام أكثر بفئة الجماهير سواء كانت داخلية أو خارجية. جدول (5-11): يوضح الأهداف التي تسعى إليها العلاقات العامة في الشركة بدر للطيران:

النسبة المئوية	التكرار	البيان
14.6	19	الحصول على تأييد الجماهير
25.4	33	شرح القوانين والمتغيرات
19.2	25	توضيح أهداف الشركة
30.8	40	الدفاع عن الشركة
10.0	13	تحسين الصورة الذهنية للشركة
100.0	130	الجملة

يتضح من الجدول اعلاه أن العلاقات العامة تسعى إلي تحقيق الأهداف المتمثلة في الحصول على تأييد الرأي العام ومد جسور الثقة لدى جماهيرها وشرحها والدفاع عن مواقفها وبناء صورة طيبة وعلاقات مع الجهات ذات الصلة وكل ذلك جاء من إجابات المبحوثين المتوازنة في هذا الإتجاه.

أهم المقترحات التي يراها أفراد عينة البحث لتطور الاداء بشركة بدر للطيران وهي كما يلي:

- 1 - توفير المخصصات المالية الكافية.
- 2 - الإهتمام بالتدريب والتأهيل.
- 3- عدم التدخل في إختصاصاتها.
- 4- توفير الكوادر المؤهلة.
- 5- القيام بحملات إعلامية وإعلانية لتحسين صورتها الذهنية لدى الجماهير.

أهم النتائج والتوصيات:

نتائج الدراسة النظرية :

- 1- أثبتت الدراسة النظرية أن العلاقات العامة تعمل على تحقيق أهداف المؤسسات والهيئات والشركات وذلك لتكوين واستمرار علاقة فعالة وإيجابية بين الإدارة العليا والعاملين، مما يحقق على الدوام الرضا والقناعة بقرارات وتوجيهات الإدارة العليا ونقل الأفكار والآراء وتطلعات الجماهير .
- 2- أثبتت الدراسة النظرية أن العلاقات العامة وظيفه استشارية، كما أنها تعمل على تكوين صورة ذهنية طيبة لدى الجماهير عن عمل المنظمات والهيئات والمؤسسات الحكومية.
- 3- أكدت الدراسة التطبيقية أن أغلب عينة المبحوثين من الإناث، وأن معظم أفراد العينة مستقرون إجتماعياً، مما يؤثر إيجاباً في الأداء.
- 4- أثبتت الدراسة أن معظم المبحوثين مؤهلين أكاديمياً وقد نالوا تعليم جامعي أو فوق الجامعي، وكذلك الغالبية منهم نال دورات تدريبية في مجال العمل، ولكنها غير كافية وتتحصر أعمارهم في سنين البذل والعطاء والخبرات التراكمية.
- 5- أظهرت الدراسة أن العاملين بالشركة يستخدمون التقنيات الاتصالية الحديثة وأن أهم وسائل الإتصال التي تستخدمها العلاقات العامة للإتصال بجمهورها الإذاعة والصحافة والإنترنت والتلفزيون والإتصال الشخصي والندوات هي والمحاضرات.
- 6 - أثبتت الدراسة على أن تبعية إدارة العلاقات العامة لمدير الشركة يساعد في تطوير مهامها.
- 7 - أظهرت الدراسة، ومن خلال إجابة المبحوثين، أن العلاقات العامة يمكنها المساهمة في تطوير خدمات الشركة إن وجدت الإهتمام المناسب وتوفيرالإمكانات.

التوصيات:

- 1- يجب رفع كفاءة العاملين لإستخدام مهارات الإتصال الحديثة بالتدريب والتأهيل في شركة بدر للطيران.
- 2- الإستفادة من نشاطات العلاقات العامة ومهاراتها في تحقيق أهداف الشركة.
- 3- خلق صلات طيبة مع جماهير الشركة، وضرورة التواصل مع أجهزة الإعلام لشرح وتوضيح سياساتها وعملها للجماهير، بواسطة إدارة حملات إعلانية عن خدمات الشركة المقدمة للجمهور .
- 4- لا بد أن تكون تبعية إدارة العلاقات العامة للمدير مباشرة، وهذا يساهم في تطوير مهامها وتنفيذ أنشطتها.
- 5- على إدارة العلاقات العامة الإهتمام بإجراء البحوث والدراسات ذات الصلة في رفع كفاءة جودة خدمات الشركة.

المصادر والمراجع:

1. أحمد محمد المصري، العلاقات العامة، القاهرة، مؤسسة شباب الجامعة، 2000م.
2. جابر الطماوي، العلاقات العامة وتطبيقها العلمية، ط1، القاهرة، دار المعارف، 2003م
3. حمى شعبان، وظيفة العلاقات العامة، الأسس والمهارات، القاهرة، مؤسسة الطويحي للطباعة والنشر، 2008م
4. عبدالرزاق محمد الدليمي، العلاقات العامة في التطبيق، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، 2005م
5. السيد أحمد مصطفى عمر، البحث الإعلامي، مفهومه إجراءاته ومناهجه (بيروت - مكتبة الفلاح، الطبعة الثانية، 2002م.
6. سعادة راغب الخطيب، المدخل غلي العلاقات العامة (عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، 2002م)
7. منصور عثمان محمد زين، العلاقات العامة الدولية، مطبعة العملة، 2008م، ص 6
8. محمد عبدالحמיד، البحث العلمي في مجال الإعلامي، القاهرة، الدرا الجامعية، 2006م، ص 353.
9. صالح موسى على موسى التقنيات الحديثة وأثرها في إدارة العلاقات العامة دراسة وصفية تحليلية التطبيق على الهيئة العامة للطيران المدني في الفترة من الأول من يناير 2002 - ديسمبر 200م، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإعلام جامعة أمدرمان الاسلامية، لاكتوبر 2005م.
10. محمد مصطفى أحمد، الخدمة الاجتماعية في المجالات العامة، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2003م، ص33
11. صالح ليبي، مدخل إلي العلاقات العامة، مكتبة الفلاح، الكويت الطبعة الأولى، 2005م، ص 145-164-147
12. إبراهيم وهبي، كنجو عبود، العلاقات العامة وإدارتها (مدخل وظيفي) ط 1 (عمان) مؤسسة الوراق للنشر (1999) ص 280.
13. محمد مصطفى أحمد، العلاقات العامة من منظور الخدمة الاجتماعية، ب ط (الإسكندرية : ب، د (1997) ص 47.
14. منصور عثمان محمد زين، المفاهيم الحديثة للعلاقات العامة، مطبعة العملة، (الخرطوم، 2008م).
15. طاهر مرسي عطية، فن العلاقات وترويج المبيعات، دار الانهضة، القاهرة.
16. علي عجوة، الأسس العلمية للعلاقات العامة (القاهرة: عالم الكتب، الطبعة الخامسة، 2008م)
17. محمد منير حجاب، العلاقات العامة في المؤسسات الحديثة، القاهرة - دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007م)

عنوان البحث

دور مواقع التواصل الاجتماعي في تشكيل ثقافة الشباب

دراسة تحليلية على عينة عشوائية من طلاب جامعة دمشق (يناير 2023 - مارس 2023)

د. عقبة عبدالنافع العلي¹

¹ دكتوراه في العلاقات العامة والإعلان، المملكة العربية السعودية.

بريد الكتروني: oqba.ali@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4513>

تاريخ القبول: 2023/04/12م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

هدفت الدراسة لمعرفة دور مواقع التواصل الاجتماعي في تشكيل ثقافة الشباب، واعتمدت الدراسة على تفسير المعلومات والبيانات بطريقة علمية تساهم في عكس ذلك الدور الذي يساهم في بناء قدرات الشباب الفكرية والثقافية حسب العادات والتقاليد والعقيدة الدينية وشملت الدراسة ثلاثة مباحث: المبحث الأول يتناول مواقع التواصل الاجتماعي والمبحث الثاني يتناول أهم مواقع التواصل الاجتماعي وأهميتها، والمبحث الثالث يتناول مفهوم الثقافة والمبحث الرابع يتناول الوعي الثقافي لدى الشباب.

وخرجت الدراسة بعدد من النتائج والتوصيات كان أهمها:

أهم النتائج:

1. بنيت الدراسة أن لمواقع التواصل الاجتماعي دور في توفير المعلومات لدى المجتمعات بصورة عامة ومجتمع الشباب بصفة خاص.

2. أظهرت الدراسة أن معظم الشباب الذين يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي تساهم في رفع قدراتهم الفكرية ووعيهم الثقافي.

أهم التوصيات:

1. نوصي الدراسة بتوفير التقنيات الحديثة لفئة الشباب بسهولة ويسر حتى يستفيدوا منها في تشكيل ثقافتهم بوعي.

2. يجب على الشباب الاستفادة من شبكات التواصل الاجتماعي بصورة إيجابية.

RESEARCH TITLE

**THE ROLE OF SOCIAL NETWORKING SITES IN SHAPING YOUTH CULTURE
AN ANALYTICAL STUDY ON A RANDOM SAMPLE OF DAMASCUS UNIVERSITY
STUDENTS (JANUARY 2023 – MARCH 2023)****Oqba Abdul Nafie Al-Ali¹**

¹ PhD in Public Relations and Advertising, Saudi Arabia.
Email: oqba.ali@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4513>

Published at 01/05/2023**Accepted at 12/04/2023****Abstract**

The study aimed to investigate the role of social media platforms in shaping the culture of teenagers. Adopting a scientific approach, the study drew on the interpretation of the data collected on the functional role of these social media platforms in shaping the intellectual and cultural capacities of teenagers in light of their customs, traditions and religious beliefs. The study consists of three sections. The first one provides coverage of the social media platforms under study. The second one examines the most influential social media platforms and their significance. The third one explores the concept of culture and its implications. The last one deals with the place of social awareness among teenagers.

The study reached the following findings:

1. Social media platforms could provide significant data on social communities in general and teenagers in particular.
2. It also showed that the majority of teenagers use social media platforms for boosting their intellectual capabilities and raising their social awareness.

The study came up with the following recommendations:

1. Modern technologies should be made convenient for teenagers within the available resources, so that they can utilize them in forming their culture consciously and competently.

Teenagers are recommended to make use of social media platforms in a positive way

مقدمة:

لقد تطورت عملية الاتصال وقنواته تطوراً كبيراً عبر العصور، فالإنسان منذ البداية كان حريصاً على نقل أفكاره باستخدام الاتصال الشفوي في بداية الأمر، أو عن طريق الإشارات بيديه أو بتعبيرات من وجهه، وعند ظهور الكتابة أصبح الإنسان بحاجة إلى مواد يكتب ويسجل عليها تاريخه بهدف نقلها للأجيال التالية، فكتب على الحجارة والطين والخشب والجلود وسعف النخل.

ثم ظهرت الكتابة لتصبح القناة الرئيسية في نشر المعلومات واستمر ذلك إلى أن ظهرت الصحف والمجلات، هذا وقد شهدت نهاية القرن العشرين ظهور وسائل الإعلام التي تطورت بسرعة فائقة نتيجة للتكنولوجيا المتقدمة حتى غدت من خصائص العصر الذي نعيش فيه فانعكس ذلك على حياتنا الفكرية والثقافية. وقد أدى ظهور وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة والمرئية إلى نقل المعلومات والألفاظ والصور الذهنية والمفاهيم إلى الشباب فأصبح من الضروري أن يرتفع مستوى قدراته الفكرية ووعيه الثقافي.

هذا وقد أحدث الكمبيوتر (الحاسب الآلي) ثورة نوعية في القدرة على التعامل مع تلك التقنيات، حيث أسهم في إنتاج برامج عديدة تسهل القدرة على استخدام هذه الوسائل، وازدادت أهمية الكمبيوتر وبرامجه في قدرة على التخزين والمعالجة وكذلك قدرته على تطوير تقنيات عرض الصوت، والصورة والنص والأفلام بشكل سريع، بالإضافة إلى المميزات التي تحتويها هذه التقنيات كالسرعة والأمان والخصوصية وقلة التكلفة النسبية للمستخدمين بالإضافة إلى الحد من شرط التزامن المكاني أو الزماني.

وللاستفادة من تلك التطورات التكنولوجية جاءت هذه دراسة لمعرفة دور مواقع التواصل الاجتماعي في تشكيل ثقافة الشباب.

المبحث الأول**الإطار المنهجي**

تعتبر مواقع التواصل الاجتماعي من أكثر المنصات استخداماً لدى غالبية الجماهير بمختلف فئاتهم، وخاصة فئة الشباب الذي يقضي أغلب أوقاته على الأجهزة الإلكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي في مختلف المجالات والخدمية والثقافية وغيرها من المجالات، وتتميز مواقع التواصل الاجتماعي بعدة ميزات جعلتها تنتشر بسهولة فائقة، ومن أهم هذه الميزات امتلاكها عوامل جذب وإبهار فهي تتيح للمتصفح استخدام أكثر من حاسة في نفس الوقت عبر ضغط زر القراءة والاستماع والمشاهدة.

وأتاح ذلك مواقع التواصل الاجتماعي سهولة التعرض للمضامين المقدمة من خلالها سواء كانت إخبارية أو ثقافية أو دينية أو ترفيهية وغيرها، وذلك عبر تعدد الروابط أو النصوص والوسائط المتعددة التي تقوم بنقل المستخدم من منصة إلى أخرى بكل سرعة وسهولة حيث تمكنه من التعرف على خلفيات الأحداث والمعلومات المتنوعة التي تتوفر فيها، كما تحقق بسهولة المشاركة والتعليق من خلال دعم المضامين المقدمة في هذه المواقع من الوسائط المتعددة فأصبحت هذه المواقع بيئة ملائمة لنقل الثقافات بين الأجيال.

مشكلة الدراسة:

أصبحت لأي منصة إلكترونية تأثيرها على مستخدميها وذلك بما تقدمه من معلومات وبيانات تؤدي إلى الإقناع،

فمثلاً بعض مواقع التواصل الاجتماعي تبث أخبار وثقافات بين الأجيال تستهدف به جمهورها سواء كان عام أو خاص، كما تحاول أن تستحوذ وتؤثر فيه بقدر الإمكان، وتقدم من المواد ما هو مفيد وما هو غير مفيد، كما تسعى للوقوف على احتياجاته المعرفية والترفيهية من خلال المواقع والمنصات الإلكترونية التفاعلية والتي تتيح له فرصة اختيار المادة التي تناسبه ويرغب فيها، لذا تسعى هذه الدراسة للوقوف على مدى فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي وتأثيرها على الشباب ويتمحور سؤال المشكلة في الآتي:

ما هو الدور الذي تلعبه مواقع التواصل الاجتماعي في التأثير على الشباب؟
أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول مواقع التواصل الاجتماعي والتي تنتشر بين أوساط الشباب، وخاصة طلاب المدارس وطلاب الجامعات، الذي يعتبرون بدورهم أكثر استخداماً لهذه المنصات، إذا لابد من تأثير لهذه المنصات على المجتمع عموماً والشباب على وجه الخصوص، لذا كان لابد من الوقوف على هذا الدور ومعرفة مدى فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي على الشباب متمثلة في الطالب الجامعي على وجه التحديد.
أسئلة الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للإجابة على التساؤلات الآتية:

- _ ما مفهوم مواقع التواصل الاجتماعي؟
- _ ما هي أقسام مواقع التواصل الاجتماعي؟
- _ ما هي خصائص مواقع التواصل الاجتماعي؟
- _ ما هي أهم مواقع التواصل الاجتماعي واستخداماتها؟
- _ ما هو مفهوم الثقافة؟
- _ ما هي أهم المفاهيم التي ترتبط بالثقافة؟
- _ ما هو الوعي والوعي الثقافي لدى الشباب؟
- _ ما هي مظاهر انتشار الوعي الثقافي لدى الشباب؟
- _ ما هي عوامل تشكيل الثقافة لدى الشباب؟
- _ ما هي مصادر الثقافة؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق هدف رئيسي هو معرفة مدى فاعلية مواقع التواصل الاجتماعي في التأثير في الطالب الجامعي، ومن هذا الهدف العام نذكر الأهداف الفرعية الآتية:

- _ الوقوف على مفاهيم مواقع التواصل الاجتماعي.
- _ معرفة خصائص وصمات مواقع التواصل الاجتماعي.
- _ الوقوف على مفهوم وخصائص الثقافة.
- _ الكشف عن المكونات الثقافية.
- _ تقديم صورة واضحة عن ثقافة الطالب الجامعي واهتماماته.

منهج الدراسة:

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بوصف الظاهرة موضوع الدراسة من خلال النظر إلى خصائصها وجمع بيانات عنها وتحليلها، بغية الوصول إلى النتائج الموجودة، وذلك بأن المنهج الوصفي يقوم بدراسة الظواهر والتعبير عنها بشكل كمي أو كفي أو الإثمين معا حيث يصف الظاهرة وخصائصها. وتستهدف هنا تطبيقات عن علاقة الشباب بوسائل الرقمية والإلكترونية، والذي يتمثل في مواقع التواصل الاجتماعي وفعاليتها وتأثيرها على الشباب.

أدوات جمع البيانات:

اتبعت الدراسة في جمع المعلومات الآتي:

الاستبانة: وذلك من خلال تصميم استمارة استقصاء تم اختيارها على عينة من البحث.

الملاحظة: تعتبر أداة مساعدة للأدوات الأخرى كحالات متفهمة ومتعمقة لمقاصد الدراسة التي تتعلق بالجمهور، وهي بنيت على أساس أن الباحثين يعملان في هذا الوسط الطلابي مما يؤدي لبعض الملاحظات التي تفيد في الدراسة.

مجموعات النقاش المركز:

حيث تم إجراء خمس جلسات بحثية تضمنت كل جلسة مجموعة من عشرة أفراد وبها نفس خصائص مجموعة البحث بواقع نسبة 10 بالمائة لإجمالي العينة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في فئة الشباب الجامعي، متمثلة في العينة العشوائية المتعددة المراحل التي تشمل طلاب جامعة دمشق وتم إدارة الحوار والجلسة باستخدام أسلوب المناقشة والعصف الذهني في كل جلسة بهدف تقديم نتائج تساعد في رصد واقع تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على ثقافة الشباب أو الطلاب بهدف تقديم نتائج كيفية تساعد في تفسير النتائج الكمية للدراسة.

مصطلحات الدراسة:

تناولت الدراسة عدة مصطلحات وهي:

المواقع الإلكترونية: هي الصفحات والمحتويات والبيانات التي يتم تخزينها على الإنترنت والتي يمكن الوصول إليها عن طريق شبكة الإنترنت. وتشمل هذه المواقع صفحات الويب والتطبيقات والمنصات الإلكترونية الأخرى التي توفر محتوى متنوعاً مثل المعلومات والصور والفيديو والملفات الصوتية والتطبيقات الإلكترونية والخدمات الإلكترونية الأخرى. وتستخدم هذه المواقع على نطاق واسع لنشر المعلومات وتحسين التواصل وتسهيل العمليات التجارية وتوفير الخدمات للأفراد والشركات على حد سواء.

مواقع التواصل الاجتماعي: ويقصد بها المنصات الإلكترونية التي تمكن المستخدمين من الاتصال والتواصل مع بعضهم البعض عبر الإنترنت. وتسمح هذه المنصات للمستخدمين بإنشاء ملفات شخصية ونشر المحتوى والصور والفيديوهات والمشاركة في المجتمعات الافتراضية والتفاعل مع الآخرين عبر الرسائل الخاصة والتعليق والإعجاب

والمشاركة. وتحظى مواقع التواصل الاجتماعي بشعبية كبيرة في جميع أنحاء العالم، وتستخدم للتواصل الاجتماعي والترفيه والتسويق والأعمال التجارية والتفاعل مع المحتوى الإعلامي وغيرها من الأغراض. **ثقافة:** هي مجموعة العادات والتقاليد والمعتقدات والقيم والمعارف والفنون واللغات والعلوم والتكنولوجيا والأدوات والمواد الأخرى التي تشكل نمط حياة وطريقة تفكير وتعامل لدى مجموعة من الأفراد في مجتمع محدد. وتتأثر الثقافة بالتاريخ والجغرافيا والتطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والدينية والثقافية، وتختلف بين المجتمعات والثقافات المختلفة.

وتعد الثقافة عنصراً أساسياً في هوية المجتمعات والأفراد، وتؤثر على جميع جوانب الحياة، بما في ذلك الفنون والأدب والعلوم والديانات والسياسة والاقتصاد والتكنولوجيا والرياضة والترفيه والتعليم والصحة والبيئة وغيرها من المجالات. وتشكل الثقافة أيضاً مصدراً للتعلم والتنمية الشخصية والترفيه والتربية والتواصل بين الأفراد والمجتمعات المختلفة، وتعزز التفاعل الإيجابي والتعايش السلمي بين الثقافات والمجتمعات المختلفة.

الوعي: هو مصطلح يشير إلى حالة الإدراك والنقهم والتركيز الشامل لدى الفرد على الأحداث والتجارب والمعلومات التي تحدث حوله، ويتضمن الوعي الذاتي والوعي الاجتماعي والوعي الثقافي والوعي السياسي والوعي البيئي وغيرها. ويساعد الوعي الفردي على فهم العالم المحيط به وتقييمه واتخاذ القرارات المناسبة، ويعزز الوعي السلوك المسؤول والقدرة على التفاعل الفعال مع الآخرين والمحيط.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

دراسة أسماء عبده زكي المرزوقي (2021) بعنوان "دور شبكات التواصل الاجتماعي في تشكيل اتجاهات الشباب نحو الأحداث الخارجية"

تناولت الدراسة مدى تأثير شبكات التواصل الاجتماعي على اتجاهات الشباب، وأنه لم يعد بإمكان مستخدمي تلك الشبكات الاستغناء عنها لما توفره من معلومات وأخبار وتغطية شاملة وعاجلة وتبادل الملفات والصور ومقاطع الفيديو، بالإضافة إلى أنها تعد مجالاً لتبادل الآراء، فلا بد من الاهتمام بما يطرح على شبكات التواصل الاجتماعي من أحداث وقضايا.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة إلى اعتبار الإنترنت وسيلة مؤثرة، وتلعب دوراً رئيساً في تغيير سلوكيات الجمهور نحو بعض الظواهر. كما أوصت بالعمل على استثمار شبكات التواصل الاجتماعي، والاستفادة من خدماتها في التوعية وتنقيف الجمهور المصري.

الدراسة الثانية:

دراسة بديع جاسم أحمد الشكران (2020) بعنوان "العلاقة بين استخدام شبكات التواصل الاجتماعي وتبني الشباب العراقي ثقافات جديدة".

سعت الدراسة إلى معرفة استخدام شبكات التواصل الاجتماعي وتبني الشباب العراقي ثقافات جديدة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام أداة الاستبيان لجمع المعلومات، وتمثلت عينة الدراسة في 450 مفردة من فئة الشباب العراقي في محافظة صلاح الدين.

وتوصلت الدراسة إلي:

- أن الشباب العراقي يستخدم شبكات التواصل الاجتماعي من 2-3 ساعات يوميا
- أن الشباب العراقي لديهم اهتمام لما يدور حولهم من الأحداث، والتواصل مع الأصدقاء، والتعرف علي ثقافات الشعوب الأخرى، وأن الفيس بوك كان في مقدمة شبكات التواصل الاجتماعي المستخدمة.

الدراسة الثالثة:

دراسة Ahmad Taufiq & Others (2019) بعنوان "استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في المشاركة السياسية بين طالب الجامعة".

هدفت الدراسة إلى دراسة كيف تؤثر الأنشطة السياسية علي الإنترنت علي الفاعلية السياسية والمشاركة السياسية في الحياة الواقعية بين طالب الجامعة في المناطق الريفية في باكستان، بالإضافة إلي تسليط الضوء علي العالقة بين الأنشطة السياسية والوعي السياسي، واستخدمت منهج المسح، وأجريت دراسة استقصاء علي الإنترنت ل 200 من الطالب والخريجين من جامعة باكستان.

وتوصلت الدراسة إلي:

- أن غالبية الطالب يستخدمون وسائل الاتصال الاجتماعي للوعي السياسي والمعلومات. وتستند الفاعلية السياسية بشكل كبير على المشاركة السياسية عبر الإنترنت.

الدراسة الرابعة:

دراسة بسنت أحمد عبدالعظيم (2018) بعنوان "دوافع استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وتأثيراتها النفسية والاجتماعية لدي الشباب المصري

هدفت الدراسة إلى التعرف علي الدوافع النفسية التي أدت إلي استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وقياس تأثير مواقع التواصل الاجتماعي علي الشباب المصري والكشف عن أسباب ارتباطهم الشديد بمواقع التواصل الاجتماعي إلى حد أن تتولد لديهم ظواهر نفسية كالإحباط والاكتئاب والشعور بالقلق لدي الشباب والكشف عن طبيعة تعامل الشباب داخل المجتمعات الافتراضية المتاحة عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وتنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات الوصفية، واعتمدت الباحثة علي منهج المسح الإعلامي، واعتمدت الدراسة على استمارة الاستبيان وتطبيقها علي عينة متاحة قوامها 400 مبحوثاً من الشباب المصري من سن 18-35 سنة.

وتوصلت الدراسة إلي:

- أن غالبية المبحوثين يمارسون أحياناً نشاط كتابة التعليقات على ما يقرؤونه أو يشاهدونه، وأوضحت أيضاً أن غالبية شباب العينة يشاركون أحياناً نشاط هذه المواقع. المشاركة بالتعليق عبر أو الإعجاب عند طرح أحد المستخدمين موضوعاً.

- أما بالنسبة للدوافع والحاجات التي تكمن وراء استخدام مواقع التواصل الاجتماعي فقد تبين من إجابات الشباب عينة الدراسة أن أغلبهم يستخدمون مواقع التواصل الاجتماعي بدافع التسلية والترفيه ودافع التواصل مع الأصدقاء والأقارب، ودافع زيادة المعلومات والمعارف.

أن المبحوثين لديهم ثقة متوسطة بمواقع التواصل الاجتماعي، وذلك يدل على صدق المحتوى المقدم لهم من

خلال هذه المواقع.

مدي إفادة الباحثة من الدراسات السابقة:

- ساعدت الدراسات السابقة في وضع تصور عام للدراسة، وتحديد موضوع الدراسة ومتغيراتها.
- ساعدت الدراسات السابقة في تحديد الإطار المنهجي للدراسة من حيث نوع الدراسة، والمنهج المستخدم، والعينة، وأدوات جمع البيانات.
- ساعدت الدراسات السابقة في صياغة تساؤلات وفروض الدراسة بشكل علمي، لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها الدراسة.
- ساعدت الدراسات السابقة في مناقشة تعزيز موضوع الدراسة الحالية لتفسيرها دور مواقع التواصل الاجتماعي في تشكيل ثقافة الشباب بشكل أعمق.

المبحث الثاني

مواقع التواصل الاجتماعي

إن مواقع التواصل الاجتماعي هي حلقات اجتماعية على شبكة الإنترنت ينشئها أفراد أو منظمات، وتتيح التواصل والتفاعل الاجتماعي فيما بينهم في موضوعات خاصة وعامة تتناول قضايا شخصية وترفيهية واجتماعية وسياسية.

كما تُعرّف مواقع التواصل الاجتماعي بأنها تقنية تُسهّل تبادل الأفكار والمعلومات من خلال التواصل بين المجتمعات الافتراضية، وهي تعتمد بشكل رئيسي على وجود الإنترنت المُتصل بأجهزة الحاسوب، أو الأجهزة اللوحية، أو الهواتف، وتُمكن المستخدمين من الوصول بسرعة إلى المحتوى الذي قد يكون معلومات شخصية، أو مستندات، أو مقاطع فيديو، أو صور، وتُستخدَم مواقع التواصل الاجتماعي عادةً للتفاعل مع الأصدقاء والعائلة، كما أصبحت وسيلة للوصول إلى العملاء بهدف الترويج للمنتجات والخدمات، ويبلغ عدد مُستخدمي هذه المواقع أكثر من 3.8 مليار مُستخدمٍ حول العالم

وتعتبر مواقع التواصل الاجتماعي إحدى وسائل الإعلام الجديد الذي يعرف بأنه العملية الاتصالية الناتجة من اندماج ثلاث عناصر هي: الحاسوب والشبكات والوسائط المتعددة⁽¹⁾، وتتضمن وسائل الإعلام الجديد وسائل أخرى مثل: المحطات التلفزيونية التفاعلية، والكابل الرقمي، والصحافة الإلكترونية، ومنتديات الحوار، والمدونات، والشبكات الشخصية والمؤسسية والتجارية، وشبكات التواصل الاجتماعي، ومقاطع الفيديو والإذاعات الرقمية وشبكات المجتمع الافتراضية والمجموعات البريدية إضافة إلى الهواتف الذكية وتطبيقاتها.⁽¹⁾

أقسام مواقع التواصل الاجتماعي :

تنقسم مواقع التواصل الاجتماعي حسب الاستخدام إلى قسمين، هما:
نوع أساسي: يتكون هذا النوع من ملفات شخصية للمستخدمين وخدمات عامة، مثل المراسلات الشخصية ومشاركة الصور أو الملفات الصوتية أو المرئية أو الروابط أو النصوص أو المعلومات بناء على تصنيفات محددة مرتبطة بالدراسة أو العمل أو النطاق الجغرافي مثل فيسبوك ويوتيوب وتويتر والواتس اب والانستغرام

(1) أبو عيشة، فيصل، الإعلام الإلكتروني، ص186، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2010م

والماسنجر وسناب شات وتيك توك.

نوع مرتبط بالعمل: وهي تربط أصدقاء العمل بشكل احترافي وأصحاب الأعمال والشركات، وتتضمن الملفات الشخصية الذاتية وما قاموا به في سنوات دراستهم وعملهم مثل لينكد ان.

خصائص مواقع التواصل الاجتماعي:

تتميز مواقع التواصل الاجتماعي بمجموعة من الخصائص أبرزها:

- مشاركة المعلومات والأفكار: حيث يتم نشرها بسهولة على مواقع التواصل الاجتماعي المتنوعة، ومن ثم مشاركتها مع الآخرين والحصول على التغذية الراجعة السريعة والمتنوعة والفعالة.
- توفير التواصل المستمر بين المجموعات المختلفة: حيث توفر هذه المواقع التواجد والظهور المباشر والآني بين المشاركين؛ فيظل الجميع على دراية بكل ما يفعله الأصدقاء.
- تمكين التواصل بين مختلف أطراف المجتمع: تمكن مواقع التواصل الاجتماعي المستخدمين ذوي الاهتمامات المشتركة من تكوين حلقة وصل مستمرة بين المهتمين في مختلف المجالات.
- إنشاء المجموعات: تتيح مواقع التواصل الاجتماعي خاصية إنشاء مجموعة اهتمام، حيث يمكن إنشاء مجموعة بمسمى معين وأهداف محددة، ومن خلالها يتم التواصل فيما بين أعضاء هذه المجموعة بشكل مباشر.
- تقديم آلية جديدة لفهرسة المعلومات: حيث تساعد مواقع التواصل الاجتماعي على جمع وتنظيم وفهرسة المعلومات بشكل تعاوني.
- تقديم معرفة جديدة: تعتمد مواقع التواصل الاجتماعي على تجميع مختلف الموارد المعرفية من مصادر متنوعة مختلفة وإظهارها في مكان واحد ثم إعادة بناء معرفة جديدة كخلاصة لكل محتويات المصادر المختلفة.
- تقدم دعماً للمحادثات التفاعلية بين الأفراد والمجموعات: حيث تتميز هذه المواقع بتوفير المحادثات التفاعلية بأشكال متنوعة تبدأ من التفاعل في الوقت الحقيقي عبر التراسل الفوري وتستمر حتى التفاعل غير المتزامن عبر مساحات العمل الجماعي على الويب من خلال النقاشات والمنتديات.
- تقدم دعماً للتغذية الراجعة الجماعية: فتساعد مواقع التواصل الاجتماعي على تبادل التغذية الراجعة بين المشاركين فهي تسمح للمجموعة أن تقيم مساهمات بعضها بعضاً من خلال التواصل والتفاعل المتبادل.⁽²⁾
- إزالة القيود المفروضة في العالم الحقيقي: تتميز مواقع التواصل الاجتماعي بإزالة القيود المفروضة على السلوك الاجتماعي والتعاوني والمتمثلة في اللغة والموقع الجغرافي والخلفية الثقافية وقيود الزمان والمكان.
- توفير مستودعات للمخزون المعرفي للمجتمع: من أهم مميزات مواقع التواصل الاجتماعي أنها تعتبر مستودعا للمعرفة من خلال تخزين مجموعات كبيرة من المعارف والمعلومات حول مختلف أشكال المعرفة بما يشكل أكبر مكتبة تعاونية تشاركية افتراضية حول العالم.

(2) الجبر، حامد سعيد سعد، وآخرون، واقع دور شبكات التواصل الاجتماعي في تنمية الوعي الثقافي لدى طالبات كلية التربية الأساسية في دولة الكويت، ص 102، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 176، الجزء الثاني، 2017م

المبحث الثالث

أهم مواقع التواصل الاجتماعي

جوجل Google

تُعدّ جوجل (بالإنجليزية: Google) شركةً تكنولوجيةً أمريكية، حيث يقع مقرّها في مدينة ماونتن فيو التابعة لولاية كاليفورنيا الأمريكية، ويعود تاريخ تأسيسها إلى عام 1995م عندما قرر كل من لاري بايج وسيرجي برين طالبا الدراسات العليا في جامعة ستانفورد تأسيس محرك بحث خاص بشبكة الإنترنت العالمية، وفي بداية عام 1996م بدأ بايج وبرين في كتابة البرنامج الخاص بمحرك البحث الجديد الذي أطلقوا عليه اسم (Backrub).⁽³⁾ وفي عام 1997م بدأ لاري بايج في البحث عن اسمٍ جديد يعكس كمية وحجم المعلومات التي يُعالجها محرك البحث الخاص به، وبعد التفكير قرر بايج أخيراً اختيار اسم (Googol) الذي يُشير إلى الصيغة الرياضية (10010*1)، وأثناء بحثه عن توفّر هذا الاسم في نطاقات شبكة الإنترنت العالمية كتب (Google.com) بالخطأ بدلاً من (Googol.com) فأعجبه أكثر، وقام بتسجيله كاسمٍ لمحرك البحث الخاص به وبصديقه لاري، وسُجلت جوجل كشركةٍ رسمية في الرابع من شهر أيلول عام 1998م.

تُعدّ شركة جوجل اليوم واحدة من أكثر 5 علامات تجارية قيمةً ماليةً في العالم؛ وذلك وفقاً لتقرير صدر عام 2019م عن شركة تحليل البيانات الإنجليزية (Kantar)، وتشتهر جوجل بمحرك بحثها الشهير (www.google.com) الذي يُعدّ الموقع الأكثر استخداماً في العالم عبر شبكة الإنترنت. وبدأت جوجل بالنمو المتسارع حيث قدّمت مجموعةً متنوعة من المنتجات والخدمات الجديدة؛ كمُتصفح جوجل كروم، وجوجل درايف، وغيرها الكثير من الخدمات الأخرى. كما تدعم جوجل عملية البحث من خلال أكثر من 130 لغة حول العالم. شهد عام 2015م تغيير الاسم التجاري لشركة جوجل لاسم (Alphabet) التي أصبحت بمثابة الشركة الأم لشركة جوجل، فسمح هذا الأمر لشركة جوجل بتوسيع نطاق عملها، وعدم حصره بالإعلانات والبحث عبر الإنترنت، وبلغت القيمة السوقية لشركة (Alphabet) عام 2020م ما يزيد عن تريليون دولار أمريكي، لتصبح جوجل بذلك رابع شركة تكنولوجية أمريكية تصل إلى هذه القيمة السوقية بعد كل من شركات أبل، ومايكروسوفت، وأمازون. ويرجع هذا النمو المستمر في اقتصاد الشركة إلى قوة نشاطها الإعلاني عبر محرك بحثها، فضلاً عن امتلاكها للعديد من المواقع الشهيرة الأخرى؛ كاليوتيوب، بالإضافة إلى أن جوجل وسّعت نشاطها الاقتصادي في مجالات مُتعددة مُبتكرة وجديدة؛ كالسيارات ذاتية القيادة، والحوسبة السحابية، وغيرها من المجالات الأخرى.⁽⁴⁾

يوتيوب YouTube

يُعرف يوتيوب (Youtube) بأنه عبارة عن موقع إلكتروني يُمكن استخدامه بشكل مجاني، يتمّ من خلاله السماح بمشاهدة مقاطع الفيديو التي يتمّ نشرها من قبل المُستخدمين الآخرين لهذا الموقع، بالإضافة إلى إمكانية تحميل المُستخدمين أنفسهم لمقاطع فيديو خاصة بهم، وتمّ تأسيس هذا الموقع في شهر شباط/فبراير من عام 2005م من

(3) مقالة منشورة بعنوان: What is google?، اطّلت عليها في 2021/3/19م، رابط الموقع: <https://www.business-standard.com/about/what-is-google>

(4) Mary, Bellis، The History of Google and How It Was Invented، مقالة منشورة في 2020/1/29م، اطّلت عليها في <https://www.thoughtco.com/who-invented-google-1991852>، رابط الموقع: 2021/3/20م،

قبل كل من ستيف تشين (Steve Chen)، وتشاد هيرلي (Chad Hurley)، وجاويد كريم (Jawed Karim)، إلا أنّ شركة جوجل قامت بشرائه بعد عام واحد من تأسيسه أيّ عام 2006م، وبصفقة تجارية بلغت قيمتها 1.65 مليار دولار أمريكي، وتعدّ شركة يوتيوب أحد أشهر المواقع الإلكترونية الموجودة على شبكة الإنترنت، حيث يُشاهد زائرو هذا الموقع ما يُقارب 6 مليارات ساعة من مقاطع الفيديو المختلفة خلال الشهر الواحد، ونتيجة لهذا الإقبال الكبير على زيارة هذا الموقع، فقد أصبح ثاني أكبر محرك بحث على الإنترنت بعد محرك بحث جوجل يحتوي يوتيوب على مليارات الفيديوهات التي يرفعها المُستخدمون على الموقع منذ تأسيسه، إذ يتمّ تحميل 100 ساعة من مقاطع الفيديو على يوتيوب خلال الدقيقة الواحدة، وتختلف هذه الفيديوهات وتتباين في محتواها، حيث يُمكن أن يجد المُستخدم فيديوهات تتعلق بكل ما يُمكن أن يتصوره كالمقاطع الدعائية، والموسيقى والأغاني، والمقاطع المُضحكة، وغيرها من الأمور الترفيهية الأخرى، ولا يقتصر مضمون محتوى يوتيوب على الفيديوهات الترفيهية والتي يتمّ نشرها من قبل الهواة فقط، فتمّ استخدام هذه المنصة لنشر مقاطع فيديو تعليمية وبمختلف المواضيع، كما يُمكن أن يتمّ استخدام المحتوى الذي يتمّ رفعه عبر يوتيوب في الأعمال الاقتصادية، ويُعدّ هذا التنوع الكبير في محتوى فيديوهات يوتيوب سبباً من الأسباب التي جعلت هذا الموقع شائع الاستخدام بشكل كبير.⁽⁵⁾

يُعدّ موقع يوتيوب منصة تفاعل اجتماعي تركز على نوعين من المُستخدمين أولهما أولئك الأشخاص الذين يُنشئون الفيديوهات ويقومون برفعها وتحميلها على الموقع من خلال ما يُعرف بقناة يوتيوب التي يتمّ إنشاؤها على حساب المُستخدم، والآخر أولئك الأشخاص الذين يقومون بمشاهدة الفيديوهات التي يتمّ نشرها على الموقع، ويُمكنهم أن يقوموا أيضاً برفع الفيديوهات ومشاهدتها، ويستطيع أيّ شخص يمتلك جهاز حاسوب أو هاتفاً محمولاً مُتصلاً بالإنترنت أن يستخدم موقع يوتيوب، وتُعدّ فئة الشباب هي الفئة الأكثر استخداماً يوتيوب، وهذا لا ينفي أنّ هناك قاعدة كبيرة لمُتابعي هذا الموقع من الكبار والصغار على حد سواء.⁽⁶⁾

يُمكن مُشاهدة الفيديوهات على يوتيوب باستخدام أجهزة الهواتف المحمولة للبحث ومشاهدة الفيديوهات ومشاركتها مع أيّ من الأصدقاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة، أو بواسطة البريد الإلكتروني.

فيسبوك facebook

يُعرّف الفيسبوك بالإنجليزية (Facebook) على أنّه موقع إلكتروني مجاني عبر الإنترنت خاص بالتواصل الاجتماعي، حيث يتمكّن المُستخدم من خلاله من التواصل والتفاعل مع الأصدقاء، والعائلة، والزملاء، أو أيّ مُستخدم آخر للموقع، حيث يسمح هذا الموقع للمُستخدمين بإنشاء ملفات شخصية تُحمّل من خلالها الصور ومقاطع الفيديو وتُشارك عبر الموقع، وإرسال الرسائل واستقبالها، بالإضافة إلى التحدّث عما يفعله المُستخدم، وغيرها العديد من الخدمات الأخرى التي يوفرها هذا الموقع.

يُعتبر الفيسبوك موقع التواصل الاجتماعيّ الأشهر عبر الإنترنت، ويُمكن الوصول إليه عبر النقر على الرابط

(5) مقالة منشورة بعنوان: What is YouTube?، اطلعت عليها في 2021/3/21م، رابط الموقع: <https://edu.gcfglobal.org/en/youtube/what-is-youtube/1/>

(6) Lisa، Mildon، What Is YouTube?، مقالة منشورة في 2020/12/2م، اطلعت عليها في 2021/3/22م، رابط الموقع: <https://www.lifewire.com/youtube-101-3481847>

الآتي: اضغط هنا، كما يُمكن استخدامه من خلال التطبيق الخاص بأجهزة الهواتف الذكية وأجهزة الكمبيوتر اللوحية، وتجدر الإشارة إلى أنّ اسم الفيس بوك جاء من اسم المُستند الورقي الذي يتضمن أسماء وصور الطلبة الجدد الوافدين إلى الجامعة والذي يُساعدهم على التعرف على بعضهم البعض.⁽⁷⁾

تعود فكرة تأسيس موقع الفيسبوك إلى مارك زوكربيرغ طالب السنة الثانية في جامعة هارفارد، وذلك عندما أنشأ زوكربيرغ خدمة فيس ماتش بالإنجليزية (Facemash) التي تُتيح لطلاب جامعة هارفارد التصويت على جاذبية زملائهم في الجامعة، ولأنّ هذه الخدمة انتهكت بعض سياسات الخصوصية في الجامعة أُغلقت بعد يومين فقط من إطلاقها، وعلى الرغم من الفترة البسيطة التي أُطلقت فيها هذه الخدمة إلا أنّها شهدت إقبالاً كثيفاً من طلاب الجامعة.

قرر مارك زوكربيرغ عقب عدم نجاح تجربته الأولى إطلاق موقع إلكتروني خاص بالتواصل الاجتماعي بين طلاب جامعة هارفارد، وفي شهر شباط من العام 2004م أُطلق الموقع الإلكتروني (www.thefacebook.com) الذي أتاح لطلاب الجامعة فرصة نشر صور خاصة بهم بالإضافة إلى إمكانية نشر تفاصيل أخرى مُتعددة عن الطلاب كجدولهم الدراسي والنوادي التي ينتمون إليها، وبشكل سريع انتشرت شعبية الموقع الجديد وسمح لطلاب جامعات أخرى كجامعة ييل وجامعة ستانفورد بالانضمام إلى المنصة الجديدة. وصل عدد المشاركين في موقع الفيسبوك بحلول شهر حزيران من عام 2004م إلى ما يزيد عن 250 ألف طالب من جامعات مُختلفة، أمّا في نهاية العام وصل عدد المستخدمين إلى ما يُقارب مليون مُستخدم نشط، ليصبح الفيسبوك مُنافساً لموقع ماي سبيس بالإنجليزية (Myspace) الذي كان يُعتبر موقع التواصل الاجتماعي الأشهر في ذلك الوقت.

أصبح الفيسبوك في عام 2006م موقعاً مُتاحاً للاستخدام من قِبل أيّ مُستخدم عبر الإنترنت بشرط أنّ يتجاوز عمره 13 عاماً، وبحلول عام 2009م أصبح الفيس بوك أكثر مواقع التواصل الاجتماعي استخداماً حول العالم، حيث وصل عدد مُستخدميه خلال الربع الأول من العام 2019م إلى ما يزيد عن 2 مليار مُستخدم نشط، ويجدر بالذكر أنّ ملكية موقع الفيسبوك حالياً تعود إلى شركة فيسبوك الأمريكية التي يقع مقرها في حديقة مينلو في ولاية كاليفورنيا.⁽⁸⁾

ولاستخدام الفيسبوك مزايا كثيرة منها:⁽⁹⁾

- إنشاء حساب مجاني بطريقة سهلة.
- إمكانية ضبط إعدادات الخصوصية بحيث يُحدد الأشخاص المسموح لهم برؤية المحتوى الذي ينشره المُستخدم. إجراء الدردشة التفاعلية بين المُستخدمين.

(7) مقالة منشورة بعنوان: What is Facebook?، اطلعت عليها في 2021/3/23م، رابط الموقع: <https://edu.gcfglobal.org/en/facebook101/what-is-facebook/1/>

(8) Facebook، Mark، Hall، مقالة منشورة في 2021/7/8م، اطلعت عليها في 2021/7/8م، رابط الموقع: <https://www.britannica.com/topic/Facebook>

(9) What Is Facebook?، Daniel، Nations، مقالة منشورة في 2020/11/12م، اطلعت عليها في 2021/7/8م، رابط الموقع: <https://www.lifewire.com/what-is-facebook-3486391>

- تحميل الصور التي تُشارك عبر الموقع.
- إضافة التعليقات على مشاركات المُستخدمين الآخرين.
- استخدام صفحات الفيسبوك كوسيلة للتسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي.
- إمكانية نشر مقاطع فيديو بخاصية البث المُباشر
- حظر أيّ محتوى ضار يُنشر من خلال الموقع، حيث يُبلغ عن المُستخدم الذي ينشر هذا المحتوى ويُحظر من قبل إدارة الموقع
- توافر الموقع بلغات مُتعددة تصل إلى 37 لغة مُختلفة
- الوصول إلى بعض الألعاب الإلكترونية وتشغيلها
- التعلم ونشر المعلومات
- الإطلاع على أخبار ومستجدات العالم
- ممارسة الأعمال التجارية
- وله العديد من السلبيات كذلك تتمثل في:
 - التسبب بالاكنتاب والقلق
 - التمر الإلكتروني
 - الحد من التفاعل الفيزيولوجي مع الآخرين
 - انتهاك الحقوق الخاصة والعامة
 - نشر الفضائح والابتزاز والتزوير
 - النوم غير الصحي
 - هدر الوقت
 - عرض مواد غير مرغوبة
 - الإدمان على هذا الموقع
 - انتحال الشخصيات

تويتر Twitter

يُعدّ تويتر (Twitter) موقع تواصل اجتماعي يسمح للمستخدمين بتبادل الأفكار، والرّوابط، والصور، والفيديو، كما يعرض الأخبار المختلفة من أيّ مكان في العالم، حيث إنّ كلّ مشاركة في تويتر تسمّى تغريدةً (Tweet) ويمكن أن تحتوي على صورة، أو فيديو، أو كلمات، ومن الجدير بالذكر ضرورة امتلاك بريد إلكترونيّ بالإضافة إلى الاتّصال بالإنترنت للتسجيل في تويتر. (10)

تمت برمجة موقع تويتر باستخدام لغة تُدعى روبي (Ruby) عام 2006م من قبل إيفان ويليامز (Evan Williams) وبيز ستون (Biz Stone). في البداية كان تويتر برنامج رسائل قصيرة مجانيّة (SMS)، وقد افترق

(10) مقالة منشورة بعنوان: How to use Twitter، اطلعت عليها في 2021/3/24م، رابط الموقع:

<https://www.digitalunite.com/technology-guides/social-networking-blogs/twitter/how-use-twitter>

تويتير في بدايته إلى الإيرادات التي يمكن تحصيلها من الإعلانات أو رسوم العضوية، إلا أنه في عام 2009 م لوحظ زيادة عدد الزوار بنسبة 1300٪، وفي عام 2010 م تمت إضافة خدمة التغريدات المروجة وهي إعلانات ستظهر في نتائج البحث لتصبح المصدر الأساسي لإيرادات تويتير. (11)

استخدامات تويتير:

- كتابة التغريدات: يُمكن لمستخدمي تويتير كتابة التغريدات ونشرها والتي يُمكن أن يصل عدد حروفها إلى 280 حرف، كما يُمكن إضافة ما يصل إلى 4 صور بالإضافة إلى الفيديوهات والصور المتحركة، ويُمكن للمستخدمين حذف التغريدات بعد كتابتها
 - إعادة التغريد: هي خاصية تُمكن المستخدمين من نشر تغريدات الآخرين وإضافة تعليقاتهم عليها
 - متابعة الأشخاص
 - البحث
 - الرسائل المباشرة
 - الإبلاغ عن مخالفة
 - التريند: يُمكن تعريف التريند (trend) في تويتير على أنه موضوع رائج ومُتداول في النقاشات في وقت مُعين على تويتير، فقد يكون التريند كلمةً أو اسماً أو عبارة مُعيّنة مسبوقة برمز الهاشتاغ (#)، وكلّ منطقة جغرافية تملك ترند خاص بها، وعند الضغط على تريند مُعين ستظهر نتائج البحث المُتعلقة بتلك الكلمة أو العبارة، حيث يتضمّن البحث جميع التغريدات التي تضمّن ذلك التريند، ويُحدد التريند عدّة عوامل هي: اهتمامات المُستخدم والأشخاص الذين يُتابعهم وموقعه الجغرافي، بالتالي سيُمكن المُستخدم من متابعة الأخبار والأحداث العالمية والمحلية من خلال التريند.
 - الهاشتاغ: يُكتب الهاشتاغ باستخدام الرمز (#) والذي يُستخدم لفهرسة الكلمات الرئيسية بالتالي يُسهل ظهورها في نتائج البحث مما يُتيح للناس متابعة المواضيع المُهمّة بالنسبة إليهم، وعند الضغط على ذلك الهاشتاغ تظهر جميع التغريدات التي تتضمّن ذلك الهاشتاغ.
- يُعدّ تويتير من أشهر منصّات التواصل الاجتماعيّ وذلك لأنّه سهل الاستخدام والتصفّح، حيثُ إنّ جميع التغريدات أو المنشورات قصيرة ولا يتعدّى عدد حروفها 280 حرف مما يجعل قراءتها سهلاً وسريعاً، كما أنّ ذلك يُجبر المُغرّد على جعل تغريدته مُختصرة وذات مغزى ومعنى. ولقد بلغ عدد مستخدمي تويتير في عام 2019 أكثر من 336 مليون مستخدماً. (12)
- إيجابيّات موقع تويتير

يُعدّ تويتير منصّة ضخمة تضمّ العديد من المستخدمين ولها إيجابيات عديدة منها ما يلي: (13)

(11) مقالة كتبها The Editors of Encyclopaedia Britannica، بعنوان: Twitter، اطلعت عليها في 2021/3/25م، رابط الموقع:

<https://www.britannica.com/topic/Twitter>

(12) Paul، Gil، What Is Twitter & How Does It Work؟، مقالة منشورة في 2021/6/25م، اطلعت عليها في 2021/6/26م،

رابط الموقع: <https://www.lifewire.com/what-exactly-is-twitter-2483331>

(13) مقالة منشورة بعنوان: What is Twitter and why should you use it؟، اطلعت عليها في 2021/3/26م، رابط الموقع:

- سهولة الاستخدام: يُمكن للمُستخدمين تسجيل الدخول ثم كتابة التغريدات بعدها مُباشرة ليراهم العالم.
- قوّة الهاشتاغ: يُستخدم تويتر الهاشتاغ (hashtag) أو علامات التصنيف لفهرسة الكلمات الرئيسية والمواضيع مما يسهل العثور على المواضيع التي تُهم كل فرد.
- إمكانية الوصول لفئة كبيرة من الجمهور: يملك تويتر قاعدة جماهيرية كبيرة، واستخدام هاشتاغ مُناسب يُساعد المُستخدمين على الوصول إلى الجمهور المُهتمّ بذلك الموضوع.
- مجانيّ: يُمكن للمُستخدم إنشاء حساب مجاني على تويتر بالإضافة إلى وجود الإعلانات المدفوعة.
- تقديم خدمة العملاء: يسمح تويتر بالتواصل المُباشر بين الشركات وعملائها مما يُظهر خدماتها بشكل جيّد.
- نشر العلامة التجاريّة: يُساعد التواجد على تويتر على نشر العلامة التجاريّة الخاصّة بالمُستخدم وجذب الجمهور لها.
- التغذية الراجعة: يُمكن أن يُساعد تويتر الشركات على جمع تعليقات العملاء وأراءهم.
- مُتابعة المُستجّدات: يُساعد تويتر المُستخدمين في البقاء على اطلاع بأخر الأخبار والمُستجّدات.
- التعبير عن الرأي: يُعدّ تويتر أداة للتعبير عن الرأي والمُساهمة بالمناقشات حول مواضيع مُعيّنة.
- التعرف على أصدقاء: يمكنك تويتر من التواصل مع أصدقائك والتعرف على أفراد جدد.

سلبيات موقع تويتر

- على الرغم من كون تويتر أداة فعّالة ومُفيدة للأفراد والشركات إلّا أنّه في نفس الوقت له العديد من السلبيات منها ما يلي: (14)
- التقيّد بعدد محدود من الحروف: يصعب على بعض المُستخدمين التعبير عن أنفسهم باستخدام 280 حرف فقط وهو الحد الذي يَسمح به تويتر.
- البريد المزعج: يضم تويتر حسابات وهمية، لذا يجب الحذر من الروابط المريبة من المُستخدمين المجهولين.
- الوقت المناسب: يُمكن للتغريدة أن تضيع بسهولة عندما لا يكون المُتابعون متصلون بالإنترنت بالتالي تفوتهم التغريدة.
- يُسبب الإدمان: قد يُسيطر تويتر على حياة الفرد دون أن يشعر مما يُسبب فقدانه لوظيفته أو رسوبه في امتحان مُعيّن، كما له آثار سلبية أُخرى على الصّحة والحياة.
- تعليقات الكراهية: قد يحتوي تويتر على تعليقات الكراهية والتي تتنبأ باحتمالية وقوع جرائم الكراهية على أرض الواقع.

<https://esrc.ukri.org/research/impact-toolkit/social-media/twitter/what-is-twitter/>

(14) مقالة منشورة بعنوان: Twitter for business، اطلعت عليها في 2021/3/27، رابط الموقع:

<https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/advantages-and-disadvantages-twitter-business>

إنستغرام Instagram:

تأسست منصة التواصل الاجتماعي الإنستغرام في أواخر العام 2010م من قبل كيفين سيستروم ومايك كرايغر، حيث قرّر كلاهما إنشاء تطبيق اجتماعي بسيط يتطلّب استخدامه خطوات بسيطة، ويُركّز بشكل أساسي على الصور التي يتمّ التقاطها من خلال الهواتف المحمولة، ليقرّروا إطلاق تطبيق جديد يُعرف باسم الإنستغرام (Instagram)، حيث جمع هذا الاسم بين كلمة (Instant) التي تعني كاميرا فورية وكلمة (telegram) والتي تعني برقية.

كان تطبيق الإنستغرام تطبيقاً مُعدّلاً من تطبيق مُسبق عُرف باسم (Burbn) كان سيستروم قد طوّره في وقت سابق من حياته المهنية، وفي السادس من شهر تشرين أول عام 2010م تمّ إطلاق التطبيق بشكل رسمي عبر الهواتف التي تعمل بنظام تشغيل (iOS)، حيث تمّ تنزيل هذا التطبيق بمجرد إطلاقه من قبل مئة ألف مُستخدم، ولاقى الإنستغرام انتشاراً واسعاً ليصبح عدد مُستخدميه بحلول شهر كانون أول من نفس العام مليون مُستخدم. واستمرّ تطبيق الإنستغرام بالنجاح بشكل لافت إلا أنّ مؤسّسيه فضّلوا إبقاء شركة الإنستغرام شركة صغيرة لا يزيد عدد موظفيها عن بضعة عشرات الموظفين، ممّا شجّع شركة فيسبوك على شراء منصة الإنستغرام في ربيع عام 2012م مقابل صفقة مالية تبلغ بمجمّلها مليار دولار أمريكي توزّعت بين النقد وسندات الأسهم، وقد بلغ عدد مستخدمي الإنستغرام في 2018م أكثر من مليار مُستخدمٍ حول العالم. (15)

ويُعرّف الإنستغرام بأنّه أحد منصات التواصل الاجتماعي التي تُعنى بتحرير ورفع الصور ومقاطع الفيديو من خلال منشورات يتمّ نشرها عبر حساب المُستخدم على هذه المنصة، كما يسمح الإنستغرام بمشاركة تلك الصور ومقاطع الفيديو بسهولة عبر منصات التواصل الاجتماعي الأخرى كالفيسبوك وتويتر. ويعرض الإنستغرام محتوى حساب المُستخدم بتنسيق موجز يُمكن استعراضه من خلال التمرير إلى الأسفل، ويُمكن استخدام منصة التواصل الاجتماعي هذه من خلال تطبيق خاص بالهواتف المحمولة أو من خلال موقع إلكتروني مُتوافر على شبكة الإنترنت.

تجدر الإشارة إلى أنّ استخدام الإنستغرام من خلال موقعه الإلكتروني يُعتبر استخداماً محدوداً حيث لا يُمكن من خلاله القيام ببعض العمليات الأساسية المُتوافرة كتحميل الصور والفيديوهات ومشاركتها مع المُستخدمين الآخرين حيث يكون ذلك مُمكناً فقط من خلال استخدام التطبيق الخاص بالهواتف المحمولة. (16)

يُمكن استخدام تطبيق الإنستغرام بشكل مجاني عبر الهواتف المحمولة التي تعمل بأيّ من نظامي تشغيل أندرويد أو (iOS)، ويُتيح التطبيق لمُستخدميه إمكانية مشاركة الصور ومقاطع الفيديو مع المُستخدمين الآخرين للتطبيق، كما يُمكن من خلاله التعليق على المشاركات المُختلفة للمُستخدمين وإبداء الإعجاب بها، ويُسمح للأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 13 عام استخدام هذا التطبيق عبر هواتفهم من خلال تحميله والتسجيل كمستخدم جديد. يسمح تطبيق الإنستغرام لمُستخدميه إضافة علامات مرجعية على المنشورات التي يتمّ نشرها عبر الحسابات الخاصة

(15) The Story of Instagram, Dan, Blystone، مقالة منشورة في 2020/6/6م، اطّلت عليها في 2021/3/28م، رابط الموقع:

<https://www.investopedia.com/articles/investing/102615/story-instagram-rise-1-photo0sharing-app.asp>

(16) What Is Instagram and Why Should You Be Using It?, Elise, Moreau، مقالة منشورة في 2021/6/25م، اطّلت عليها في 2021/6/26م، رابط الموقع:

<https://www.lifewire.com/what-is-instagram-3486316>

بهم؛ كعلامات الهاشتاق والعلامات الجغرافية المُستندة إلى الموقع، حيث يسمح هذا الأمر بفهرسة تلك المنشورات وجعلها قابلةً للبحث من قبل المُستخدمين الآخرين للتطبيق، وتظهر المشاركات التي ينشرها المُستخدم عبر الإنستقرام من خلال ما يُعرف بـ (Feeds) الخاصة بمتابعي حساب هذا المُستخدم، ويوفّر الإنستقرام ميزة جعل الملف الشخصي الخاص بالمستخدم خاصاً (Private) بحيث لا يتمكن الأشخاص غير المُتابعين لحساب المُستخدم من مُشاهدة ما ينشره.

يوجد العديد من الميزات المُختلفة التي يُوفّرها تطبيق الإنستقرام لمُستخدميه عدا عن تلك الميزات الأساسية التي تتمثل في سهولة التواصل وسرعته ونشر الصور ومقاطع الفيديو، من أبرز هذه الميزات ما يلي: (17)

- قصة الإنستقرام (Instagram Story)؛ وهي خاصية عرض يُمكن للمُستخدم من خلالها عرض صور، ومقاطع فيديو، أو حتّى روابط لمواقع خارجية، أو ردود تفاعلية عبر حسابه الشخصي لمدة يوم واحد فقط، وتكون القصة الخاصة بُمستخدم مُعيّن ظاهرةً على شكل حلقة مُتوهجة فوق صورة ملفه الشخصي الخاص بحساب الإنستقرام، ويُمكن للمُستخدمين الآخرين استعراض هذه القصة من خلال النقر على تلك الحلقة.
 - فلاتر الإنستقرام (Instagram filters)؛ وهي أحد الميزات الأساسية التي تجعل تطبيق الإنستقرام مُفضّلاً لدى عدد كبير من المُستخدمين، حيث يُمكن تطبيق الفلاتر على الصور التي يتم التقاطها وذلك لمنحها مظهر مُميّز، ويكون ذلك من خلال إضافة تلك الفلاتر لتأثيرات بصرية على الصور ومقاطع الفيديو لتحسينها.
 - الرسائل المُباشرة (Direct Messages)؛ أو ما يُشار إليه باختصار (DM)؛ حيث تُمكن هذه الخاصية مُستخدمي الإنستقرام من إرسال رسائل خاصة بين مُستخدم وآخر.
 - البث المباشر للإنستقرام (Instagram Live)؛ وهي خاصية يُمكن للمُستخدم من خلالها عمل بث مباشر عبر القصة الخاصة به، بحيث يُمكن للمُستخدمين الآخرين مُشاهدة هذا البث المُباشر والتفاعل معه من خلال التعليقات أو حتّى عبر انضمام المُستخدمين إلى البث المباشر.
 - تلفزيون الإنستقرام (Instagram TV)؛ وهو ما يُشار إليه باختصار (IGTV)؛ وهي ميزة مُتوافرة في تطبيق الإنستقرام لعرض مقاطع الفيديو التي تزيد مدّتها عن دقيقة واحدة والتي قد تصل إلى ساعة كاملة، وتوفير أدوات تُمكن المُستخدم من التحكم بعرض الفيديو كأداة الإيقاف المؤقت.
- ومن سلبيات الإنستقرام:

- انتهاك الحقوق الخاصة والعامّة
- نشر الفضائح والابتزاز والتزوير
- هدر الوقت
- عرض مواد غير مرغوبة

(17) مقالة منشورة بعنوان: Instagram، مقالة منشورة في 2021/5/16م، اطّلت عليها في 2021/3/27م، رابط الموقع:

<https://www.computerhope.com/jargon/i/instagram.htm>

- الإدمان على هذا الموقع

- انتحال الشخصيات

الواتس آب WhatsApp

يُعرّف الواتس آب بأنه تطبيق مراسلة فورية يُمكن استخدامه عبر أنواع مُختلفة من الأجهزة؛ كأجهزة الهواتف الذكية وأجهزة الكمبيوتر، ويُعتبر الواتس آب أحد أكثر تطبيقات المراسلة الفورية انتشاراً وشيوعاً في العالم؛ نظراً إلى كونه مجاني، ويُمكن استخدامه للتواصل مع المُستخدمين الآخرين من خلال شبكة البيانات الخلوية الموجودة عبر هاتف المُستخدم أو من خلال شبكة الواي فاي. (18)

في شهر شباط من العام 2009م أُطلق تطبيق الواتس آب من قبل كلّ من بريان أكتون وجان كوم اللذين كانا موظفين سابقين لدى شركة ياهو، وصدر التطبيق أول مرة في متجر تطبيقات هواتف آيفون في شهر آب لعام 2010م، واعتمد التطبيق على عرض حالات للمُستخدمين بجوار الأسماء الموجودة عبر هاتف المُستخدم؛ كوسيلة تواصل بين الأشخاص عوضاً عن الرسائل النصية العادية، ونجح تطبيق الواتس آب في الحصول على إعجاب المُستخدمين حيث وصل عدد مُستخدميه خلال بضعة أشهر إلى ما يُقارب 250 ألف مُستخدم. (19)

وأضيف تطبيق الواتس آب إلى متجر التطبيقات الخاص بالهواتف التي تعمل بنظام تشغيل الأندرويد في وقت لاحق من عام 2010م، وهو العام نفسه الذي شهد إضافة ميزة مشاركة الموقع مع المُستخدمين الآخرين، وتوّلت التطويرات والتحسينات وإضافة المزايا إلى هذا التطبيق؛ حيث شهد العام 2011م إطلاق خدمة الدردشة الجماعية؛ وهو الأمر الذي جعل عدد الرسائل التي تُرسل عبر التطبيق تصل إلى ما يُقارب مليار رسالة في اليوم الواحد، كما شهد العام 2013م إطلاق خدمة إرسال الرسائل الصوتية عبر التطبيق.

كان عام 2014م عاماً حاسماً لشركة واتس آب؛ حيث أطلقت تحديثات فنية جديدة على التطبيق؛ كإمكانية معرفة حالة وصول الرسائل وقراءتها من قبل المُستخدمين الآخرين؛ وذلك من خلال العلامات التي تظهر بمحاذاة الرسالة المُرسلة عبر التطبيق، كما شهد هذا العام انتقال ملكية الواتس آب من مؤسسه إلى شركة فيسبوك بصفقة بلغت قيمتها 19 مليار دولار أمريكي. (20)

يُوفر تطبيق الواتس آب العديد من الخدمات لمُستخدميه، ومن هذه الخدمات:

- المكالمات الصوتية والمرئية الفردية والجماعية
- الدردشات النصية والصوتية
- مشاركة الوسائط المُتعددة والمُستندات المختلفة

(18) Jackie, Dove و Paula, Beaton، What is WhatsApp؟، مقالة منشورة في 2021/3/21م، اطّلت عليها في

رابط الموقع: <https://www.digitaltrends.com/mobile/what-is-whatsapp/>

(19) Aashish, Pahwa، The History Of WhatsApp، مقالة منشورة في 2021/3/22م، اطّلت عليها في 2021/6/28م، رابط

الموقع: <https://www.feedough.com/history-of-whatsapp>

(20) Priya, Pathak، WhatsApp is now 10 years old and here is a look at how it grew, changed the world، مقالة منشورة في 2019/2/27م، اطّلت عليها في 2021/6/28م، رابط الموقع:

<https://www.indiatoday.in/technology/features/story/whatsapp-is-now-10-years-old-and-here-is-a-look-at-how-it-grew-changed-the-world-1465208-2019-02-26>

• الوصول إلى سطح المكتب لمُستخدِمِي أجهزة الكمبيوتر، أو ما يُعرف بواتس آب ويب (WhatsApp Web)

ويتضمّن الواتس آب العديد من ميزات الأمان والخصوصية التي من شأنها حماية حساب المُستخدِم، حيث يتضمن التطبيق ما يُعرف بالتشفير من طرف إلى طرف آخر، حيث يتم وبموجب استخدام هذا البروتوكول تأمين كل الرسائل الواردة والصادرة إلى حساب المُستخدِم على الواتس آب، ولا يُمكن لأيّ جهة أخرى حتى الواتس آب نفسه قراءة تلك الرسائل والاطلاع عليها. (21)

يُعتبر الآن تطبيق الواتس آب أحد أكثر تطبيقات المراسلة الفورية انتشاراً وشيوعاً في العالم، حيث يُستخدم هذا التطبيق بشكلٍ فعال من قِبَل ما يزيد عن 2 مليار مُستخدِم في الشهر الواحد، ويتم إرسال ما يزيد عن 100 مليار رسالة عبر تطبيق واتس آب يومياً. (22)

ويقدّم الواتس آب خدمة تُعرف بواتس آب الأعمال (WhatsApp Business)، يُوفّر لمُستخدِميه من أصحاب الأعمال إمكانية التفاعل مع العملاء بشكل سهل ومُيسّر، حيث يُمكن إنشاء الرسائل والرد على رسائل أخرى بشكل تلقائي وسريع. وإمكانية إنشاء ملف تجاري خاص بالشركة أو الجهة المالكة للحساب؛ حيث يظهر خلاله عنوان الشركة، وموقعها، وأي معلومات أخرى هامة عنها، بالإضافة إلى المميزات والخدمات التي يُوفّرها تطبيق الواتس آب العادي. (23)

إيجابيات الواتس آب

- الاستخدام الآمن
- دعم الفلاتر وإمكانية التعديل على الصور
- سهولة بالاستخدام ومريح للتعامل
- إضافة رسائل للمفضلة لتمييزها وسهولة العودة لها لاحقاً
- إمكانية التراجع عن الإرسال من خلال خيار الحذف بالنسبة للجميع.
- عدم ظهور الإعلانات
- أشكال التواصل المُختلفة، كالرسائل النصية والصوتية، والمكالمات الصوتية، ومكالمات الفيديو.

سلبيات الواتس آب

- عدم الرقابة على المحتوى وهو ما يتسبب أحياناً بوصول محتوى غير مرغوب به للمُستخدِم
- الإضافة التلقائية إلى المجموعات دون موافقة المُستخدِم، وهو ما يُعدّ مُزعجاً لبعض المُستخدِمين.

(21) What is WhatsApp?, Grace Eliza, Goodwin (21) ، مقالة منشورة في 2020/11/3م، اطّلت عليها في 2021/6/29م، رابط الموقع: <https://www.businessinsider.com/what-is-whatsapp-guide#how-to-use-whatsapp>

(22) WhatsApp 2021 User Statistics, Brian, Dean (22) ، مقالة منشورة في 2021/3/2م، اطّلت عليها في 2021/6/29م، رابط الموقع: <https://backlinko.com/whatsapp-users>

(23) مقالة منشورة بعنوان: What is WhatsApp Business? ، في الموقع الإلكتروني للواتس آب، اطّلت عليها في 2021/3/29م، رابط الموقع: <https://faq.whatsapp.com/general/account-and-profile/what-is-whatsapp-business/?lang=en>

- تحديد حجم الملفات التي يُمكن مُشاركتها وإرسالها خلاله؛ حيث يجب ألا يزيد حجم الملف المُرسَل عن 100 ميغا بايت. (24)

سَناب شات Snapchat

يمكن تعريف تطبيق سَناب شات بأنه أحد تطبيقات المراسلة الإلكترونية الشائعة الذي يمكن تحميله على الهاتف المحمول، قام بإنشائه وتطويره كل من إيفان شبيجل وبوبي مورفي وهما طلاب في جامعة ستانفورد عام ٢٠١١م، والذي يعدّ وسيلة ممتعة لتواصل الشباب، حيث يسمح للمستخدمين بتبادل الصور ومقاطع الفيديو، ويطلق عليها لقطات Snaps، وسمّيت بهذا الاسم لأنها تختفي بعد عرضها، ويقدم تطبيق سَناب شات خصائص متعددة تسمح للمستخدمين بوضع تأثيرات وأدوات لتحرير الصور ومقاطع الفيديو ومشاركتها مع الأصدقاء، ومن الخصائص أيضًا أنّ المستخدم بإمكانه تحديد الفترة الزمنية لعرض لقطاته لدى أصدقائه، تتراوح هذه المدة من واحد إلى 10 ثوانٍ وبعدها تختفي. في مارس 2020، وصل عدد مستخدمي سَناب شات إلى 229 مليون مستخدم نشط يوميًا. منذ إنشاء تطبيق سَناب شات من عام 2011م وحتى الآن تزداد المميزات والخصائص التي تسهل التعامل مع هذا التطبيق، وتجعله أكثر جاذبية بالإضافة إلى جعله مسليًا وممتعًا، وأيضًا تجعل مراسلة الأصدقاء مسليّة وممتعة، ويذكر من هذه الخصائص الآتي:

قصة سَناب شات Snapchat story: وهي عبارة عن سرد قصة تتكون من مجموعة من الصور والفيديوهات التي تلتقط وتوضع في هذا التطبيق، ويستطيع المستخدمون الآخرون رؤيتها فقط لمدة 24 ساعة وبعد هذه المدة تختفي هذه القصص.

رمز السَناب SnapCode: وهذه الخاصية تعني أنه عند تسجيل حساب في تطبيق سَناب شات فإنه يعطي لكل شخص رمزًا خاصًا به وفريدًا لا يملكه أحد غيره.

خريطة سَناب شات Snap map: وهي خريطة تعرض الموقع الفعلي لكل شخص، ويمكن مشاركة الموقع مع الأصدقاء.

Snapstreak: هي ميزة يرسل فيها مستخدمين اثنين صورة أو فيديو لبعضهما البعض على أن لا تمر مدة 24 ساعة على هذه اللقطة، وقبل انتهاء ال ٢٤ ساعة يرسلان لقطة أخرى، بشرط أن يتراسلا مع بعضهما لمدة ثلاثة أيام متتالية، وبعدها يستطيع الأثنان الحصول على نقطة مقابل كل صورة أو فيديو يرسل في اليوم الذي يليه، ومقدار الرقم أو النقطة يعكس مدى استخدام التطبيق، بالإضافة إلى أنها تعكس مدى صداقتهم. (25)

لينكد إن LinkedIn

يختلف موقع لينكد إن عن غيره من الشبكات الاجتماعية الترفيهية مثل الفيسبوك، كونه يوفّر الاتصالات المهنية لمستخدميه، ويُمكن للمستخدم إنشاء ملف شخصي له مشابه للسيرة الذاتية، وتلخيص حياته المهنية فيه، والإعلان

(24) Rahul, Vithala, Advantages and Disadvantages of WhatsApp, مقالة منشورة في 2019/3/18م، اطلعت عليها في <https://thetechhacker.com/2019/03/18/advantages-and-disadvantages-of-whatapp/>، رابط الموقع: 2021/6/30م،

(25) Christine, Elgersma, Everything you need to know about Snapchat, مقالة منشورة في 2018/6/18م، اطلعت عليها في <https://phys.org/news/2018-06-snapchat.html>، رابط الموقع: 2021/6/30م،

عن مهاراته الخاصة، والمؤهلات العلمية والخبرات العملية، ويتم التواصل بين المُستخدمين عندما يقبلون دعوة بعضهم البعض للانضمام إلى شبكاتهم، ويُسمح للمستخدمين بتطوير وظائفهم من خلال البحث عن الوظائف، والخدمة في هذا الموقع المجاني، وتوجد خدمة متميزة مدفوعة الثمن تُمكن المستخدم من الحصول على المزيد من الملفات الشخصية لمستخدمي الموقع. وفي 2017 تجاوز عدد مستخدمي لينكد إن نصف مليار مُستخدم. (26)

تيك توك Tik Tok

يُعدّ التيك توك أحد أشهر تطبيقات التواصل الاجتماعي التي تمّ تصميمها للعمل عبر أجهزة الهواتف المحمولة، وتم تطوير هذا التطبيق عام 2016م، من قبل شركة (ByteDance) الصينية، ومنذ ذلك الوقت يُعدّ تطبيق التيك توك أحد أشهر تطبيقات التواصل الاجتماعي حتّى اليوم، حيث يستخدمه ما يزيد عن مليار مُستخدم حول العالم. يُتيح التطبيق لمُستخدميه إمكانية استخدام هواتفهم المحمولة لتصوير مقطع فيديو لا تزيد مدته عن 15 ثانية ثم مُشاركته مع المستخدمين الآخرين ليتمكنوا من مشاهدته، كما يُتيح التطبيق لمُستخدميه إمكانية إضافة الفلاتر لمقاطع الفيديو أو إضافة الموسيقى إليها، بالإضافة إلى إمكانية إنشاء فيديو واحد يجمع بين أكثر من مُستخدم في وقتٍ واحد عبر التطبيق. (27)

تيليجرام Telegram

يُعتبر تطبيق التيليجرام أحد وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالمراسلات، وتمّ تأسيس هذا التطبيق عام 2013م ليُصبح في الوقت الحالي أحد أكثر تطبيقات التواصل الاجتماعي انتشاراً؛ حيث يبلغ عدد مُستخدميه ما يُقارب 200 مليون مُستخدم شهرياً، ويُوفّر التطبيق لمُستخدميه إمكانية إرسال الرسائل، وإجراء المكالمات الهاتفية وفقاً لطرق اتصالٍ آمنة ومُشفّرة، ويُمكن تحميل تطبيق التيليجرام عبر أجهزة الهواتف المحمولة، كما يمكن تحميل برنامج تيليجرام وتثبيته للعمل عليه عبر أجهزة الكمبيوتر. (28)

المبحث الرابع

مفهوم الثقافة

الثقافة في اللغة: بين ابن منظور في لسان العرب أن معنى ثقّف: جدّد وسوّى، وربط بين التثقيف والحدق وسرعة التعليم. كما يعرف المعجم الوسيط الثقافة بأنها (العلوم والمعارف والفنون التي يطلب فيها الحدق). والثقافة في اللغة لها دلالات وهي: التقويم، الإدراك، الحدق، ويقال: ثقّف الشيء، أي أقام المعوج، ومنه ثقفت الرمح وأقمت المعوج منه وسويته.

والثقافة تعني كل ما فيه استنارة للذهن وتهذيب للذوق وتنمية لملكة النقد والحكم على الفرد في المجتمع، وليس في

(26) Erik, Gregersen, LinkedIn، مقالة منشورة في 2021/7/8م، اطّلت عليها في 2021/7/8م، رابط الموقع:

<https://www.britannica.com/topic/LinkedIn>

(27) DEBORAH، D'SOUZA، What Is TikTok؟، مقالة منشورة في 2021/5/3م، اطّلت عليها في 2021/7/1م، رابط الموقع:

<https://www.investopedia.com/what-is-tiktok-4588933>

(28) Scott Adam، Gordon، و Nick، Fernandez، should I use it? What is Telegram and why، مقالة منشورة في

2021/2/14م، اطّلت عليها في 2021/7/1م، رابط الموقع: <https://www.androidauthority.com/what-is-telegram-messenger-979357/>

معاني لفظ ثقف ما يعيق المعنى الذي نريده من كلمة ثقافة، بل لا نحن لا نستعمل ثقف أو ثقف، بل نقول نتقّف بمعنى اطّلع اطلاعاً واسعاً في شتى فروع المعرفة، فمن شأن ثقافة المرء أن تؤثر على عقله، فتقوم طريقة تفكيره، فإذا تعلم الإنسان معارف معينة وأدرك أبعادها وحذق فيها، قومت فكره، وبالتالي استقام سلوكه وفق تلك المعارف، فتجعل المثقف المسلم انموذجاً فريداً في تفكيره وسلوكياته ومنهج تعامله مع الآخرين.⁽²⁹⁾

والثقافة قضية سلوكية تتأتى من الإدراك الذاتي الجماعي عبر تراكم الخبرات لدى الجماعة على مر التاريخ، مضافاً إليها القيم الدينية والمعتقدات الإنسانية والوجدان الجماعي، لذا فإننا نلاحظ أن الثقافة العربية برغم تعدد التعريفات والمصطلحات هي في واقعها تستمد استمرارها من الثقافة العربية الإسلامية عبر القرون الماضية، وهي في ذات الوقت تحاول أن تستفيد من متطلبات العصر الحديث عصر النهضة والحضارة والتقدم.

وقد تعددت تعريفات الثقافة ومفهومها، وقد ظهرت الكثير من التعريفات حيث تناولت بعضها الجوانب المعنوية أو الفكرية، وبعضها الجوانب الموضوعية أو المادية، أو كلاهما باعتبار الثقافة في إطارها العام تمثل سيرورة المجتمع الإنساني وإبداعاته الفكرية والعلمية.

ويعد مصطلح الثقافة من المصطلحات الرئيسية في علم الأنثروبولوجيا فقد اختلف علماء الأنثروبولوجيا حوله بالرغم من شيوع استخدامه في كثير من الدراسات الاجتماعية والثقافية. وقد ذكر أن "الفريد كروبر وكلايد كلوكهون" قاما في عام (1915) بحصر أكثر من مائة وخمسون تعريفاً للثقافة. ولعل أقدم تعريفات الثقافة وأكثرها انتشاراً تعريف تايلور في عام (1874) والذي يفيد بأن الثقافة: هي الكل المركب الذي يشمل على المعرفة والعقائد، والفن والأخلاق والقانون، والعادات وغيرها من القدرات التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضواً في المجتمع.⁽³⁰⁾

وقد أشارت المنظمة العربية للثقافة والعلوم إلى الثقافة بأنها: عبارة عن جميع السمات الروحية والمادية والفكرية والعاطفية التي تميز مجتمعاً بعينه أو فئة اجتماعية بعينها، وهي تشمل: الفنون والآداب وطرائق الحياة كما تشمل الحقوق الأساسية للإنسان ونظم القيم والتقاليد والمعتقدات .

كما عرف "ميشان مان" الثقافة على أنها: تشتمل على الأفكار، الممارسات، الأدوات، الرموز، الفنون وكافة أنواع الإنتاجات البشرية، التي تختلف في ذلك تبعاً لاختلاف الزمان والمكان، فهو يبرز العناصر اللامادية لحياة الناس في الجماعة؛ كالأخلاق، القانون، العرف والتي تنشأ نتيجة التفاعل الاجتماعي وتأخذ طابعاً إلزامياً إلى جانب العنصر المادي للثقافة، علاوة على العلاقات بين الناس وبين العناصر المكونة للثقافة .

فالثقافة تشير إلى المضمون الفكري الذي يحدد للمجتمع سماته التي تميزه عن غيره من المجتمعات؛ إذ تحمل بين طياتها السمات الاجتماعية المتوازنة والمستجدة، أيضاً ثمرة النشاط الفكري والمادي الخلاق والمرن لدى الإنسان.

وقد ذهب "مالك بن نبي" إلى أن الثقافة تمثل أسلوب الحياة في مجتمع معين، بحيث تخص السلوك الجماعي الذي يطبع تصرفات الفرد في ذلك المجتمع، بل هي حياة المجتمع التي بدونها يصبح مجتمعاً ميتاً. فداخل مجتمع متحرك تتم عملية تركيب ثقافته بصورة تلقائية تنحصر في تنظيم المقومات الثقافية في وحدة متجانسة تمثل ثقافته،

(29) تومي، الخنساء، دور الثقافة الجماهيرية في تشكيل هوية الشباب الجامعي، ص 82، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر - بسكرة،

الجزائر، 2017م

(30) استيتية، دلال ملحس، التغيير الاجتماعي والثقافي، ص214، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010م

ثم إن الفرد المنعزل لا يمكن أن يستقبل الثقافة ولا أن يرسل إشعاعها، ولا يمكن أن تتحول الأفكار والأشياء إلى عناصر ثقافية إلا إذا تألفت أجزاؤها فأصبحت تركيباً، فليس للشيء المنعزل أو الفكرة المنعزلة معنى أبداً.⁽³¹⁾ ويرى "محمود أمين" في الثقافة: بأنها رؤية شاملة للعالم بمستوى أو آخر، تتجلى أو تتجسد فردياً ومجتمعياً في المفاهيم والقيم وظواهر السلوك والممارسات المعنوية والعملية الحياتية المختلفة، توحدتها اللغة في المجتمع الواحد، وإن تنوعت بتنوع فئات هذا المجتمع من حيث مواقعها الاجتماعية ومواقعها الفكرية، بما يشكل الخصوصية الثقافية والقومية العامة لهذا المجتمع .

وربما يكون أحدث مفهوم للثقافة، هو ما جاء في التعريف الذي اتفق عليه في إعلان مكسيكو. (6 آب 1982)، والذي ينص على أن الثقافة بمعناها الواسع هي: جميع السمات الروحية والمادية والعاطفية، التي تميز مجتمعا بعينه، أو فئة اجتماعية بعينها. وهي تشمل: الفنون والآداب وطرائق الحياة. كما تشمل الحقوق الأساسية للإنسان، ونظم القيم والمعتقدات والتقاليد.

ومن أحدث تعريفات الثقافة كذلك تعريف "M. Thompson" وآخرون في كتابهم عن النظرية الثقافية حيث يجمع التعريف بين القيم والمعتقدات والمعالم والرموز والأيدولوجيات وغيرها من المنتجات العقلية، أما الاتجاه الآخر فيربط الثقافة بنمط الحياة الكلي لمجتمع ما والعلاقات التي تربط بين أفرادها وتوجهات هؤلاء الأفراد في حياتهم.⁽³²⁾ فالثقافة إذاً حسب مالك بن نبي هي نظرية في السلوك أكثر مما هي نظرية في المعرفة" وبهذا تكون الثقافة أعم من التعليم نفسه وأعم من المعرفة والأفكار وأوثق صلة بالشخص. ولذلك فلا يمكن للثقافة أن تعيش في فضاءات مغلقة ولأنها قراءات متعددة في كتاب مفتوح موضوعه الإنسان وما حوله، فإنها من الصعب أن تحيا ضمن نظام لغوي ورمزي معزول عن رياح العالم وتغيراته الفكرية والعلمية والأدبية. فالثقافة هي الشكل الأسمى لتراكم المعارف، فالمعارف يصعب تنظيمها وتوحيدها في نسق علمي ما دون مواكبة مستمرة لما يحدث من تغيرات في مستوى البنية المعرفية للشعوب والحضارات.

مفاهيم ارتبطت بمفهوم الثقافة

ارتبط مفهوم الثقافة بمجموعة من المفاهيم الأخرى، والتي تساعد على فهم المصطلحات المحيطة أو المستخدمة مع الثقافة، ومنها:⁽³³⁾

1/ اكتساب الثقافة:

وهي عملية دينامية مستمرة قد تتم بوعي الأفراد بها أو بدون وعيهم، فنجدهم يكتسبون أنماط سلوكية مغايرة للأنماط السلوكية الخاصة بجماعتهم وقد يشعرون بذلك عند عودتهم إلى جماعتهم الأصلية. أي أن نتيجة الاحتكاك والاتصال المباشر بالآخرين يكتسب الأفراد في هذا المجتمع ثقافته.

⁽³¹⁾ الجبر، حامد سعيد سعد، وآخرون، واقع دور شبكات التواصل الاجتماعي في تنمية الوعي الثقافي لدى طالبات كلية التربية الأساسية في دولة الكويت، ص 108، مرجع سابق

⁽³²⁾ الجبر، حامد سعيد سعد، وآخرون، واقع دور شبكات التواصل الاجتماعي في تنمية الوعي الثقافي لدى طالبات كلية التربية الأساسية في دولة الكويت، ص 108، مرجع سابق

⁽³³⁾ جعفري، نبيلة، انعكاسات شبكات التواصل الاجتماعي على الهوية الثقافية للشباب الجامعي الجزائري: شبكة فيسبوك أنموذجاً، ص 88، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، 2017م

2/ انتشار ثقافي:

ومعناه انتقال سمة ثقافية أو نموذج ثقافي أو نظام بأكمله من مجتمع لآخر وانتشاره فيه، ويتم الانتشار على نوعين: عرضي ويحدث بالصدفة، مثل: محاكاة بعض الأفراد لملبس شخص كان في الخارج وأتى بنموذج جديد. أو أن يتم نقل فكرة سائدة في مجتمع إلى مجتمعاً آخر فيفرض عليه نظم ذلك المجتمع بشكل مقصود كما في حالة غزو ثقافته ولغته مجتمع، فالانتشار هنا يتم وفق خطة وليس بشكل عرضي .

3/ التراث الثقافي:

وهو مجموعة النماذج الثقافية التي يتلقاها جيل من الأجيال السابقة، وهو من أهم العوامل الملازمة لتطور المجتمعات البشرية لأنه هو الذي يدفع المجتمع إلى السير خطوة جديدة في سبيل التطور. وعن طريقة دراسة هذا الإرث الثقافي يصل أبناء المجتمعات إلى الإبداع والتجديد.

4/ تعزيز ثقافي:

يقصد به عملية اكتساب الشخصية الاجتماعية وهي تعني الوسائل التي يكتسب بها الفرد تدريجياً عادات المجتمع الذي يعيش فيه وتصرفاته وعقائده. وتتم عملية الإكساب للشخصية إما بشكل مقصود مثل (الأمر والتحریم) أو بشكل غير مقصود مثل (الإيحاء).

5/ تغيير ثقافي:

يشمل التغيير الثقافي كل تطور أو تحول يحدث في عنصر من عناصر الثقافة سواء أكان ذلك الفن أو العلم أو الصناعة أو في اللغة أو في الأدب، كما يشمل فوق ذلك كل التغيرات التي تحدث في أشكال وقواعد النظم، وبذلك فالتغيير الثقافي عملية أكبر وأوسع من عملية التغيير الاجتماعي.

6/ التنشئة الثقافية:

هي محاولة تعزيز الإنسان ثقافياً عن طريق التعلم والتدريب حيث يصبح حيناً ولا قابلاً لأن يشارك المجتمع في حياته الثقافية، وهي عملية تتم بشكل شعوري أحياناً ذلك أن الطفل يولد وتسيطر عليه دوافع غريزية تجعله غير قابل لمشاركة شعور الآخرين في الحياة الاجتماعية فيتولاه المجتمع بتلقينه تقاليده وعاداته وتمرينه على القيام بذلك.

7/ تنوع ثقافي:

يشير إلى الاختلافات الثقافية العميقة بين الشعوب المختلفة، أي الاختلاف بين النظم الاجتماعية والعادات والتقاليد التي تسود الشعوب أو الاختلافات الثقافية في الشعب الواحد من عصر إلى عصر آخر، مثل: نظام الزواج أو الطلاق أو الميراث وغيرها، أو النظم الاقتصادية والنظم الدينية والسياسية والتربوية إلى غيرها من العادات والتقاليد تختلف من ثقافة إلى أخرى.

8/ تكامل ثقافي:

وهو اتصال الأنماط الثقافية بعضها ببعض، بحيث يتكون من مجموعها "مجتمع ثقافي مترابط"، ويؤدي انعدام التكامل الثقافي بالنسبة للأفراد أو المجموعات أو الشعوب إلى الفوضى والاضطراب، وإلى مشكلات نفسية واجتماعية وأنواع من الصراع يحول بين الجماعة وتطورها تطوراً سويماً، وعدم التكامل الثقافي هو الذي أدى إلى ما

يحدث اليوم من صراعات داخلية في كثير من البلدان.

9/ صراع ثقافي:

وهو صراع عقلي بين أمتين أو شعبين أو مجموعتين، يزود الطرفين بمعايير سلوكية متناقضة ومتعارضة.

10/ تقارب ثقافي:

يشير إلى عناصر ثقافية متشابهة في منطقتين جغرافيتين مستقلتين في ثقافتين مختلفتين، وقد يؤدي التقارب إلى التكامل بين الثقافتين.

11/ ثورة ثقافية:

تحول فكري جذري في النظرة إلى الحياة والعلاقات الإنسانية مرتبط بالنضال والتقدم وأعظم ثورة راشدة عرفها التاريخ ثورة العقيدة التي جاء بها محمد صلى الله عليه وسلم في جزيرة العرب.

12/ نمط ثقافي:

كل ثقافة تتكون من نظم اقتصادية ودينية وعائلية وسياسية وأخلاقية ولغوية وعادات وتقاليد، وكل منها له أنماط معينة، ومن أهم الأنماط الثقافية الأنماط الدينية وأخطرها حين يوضع تصوراً نمطياً خاطئاً عن شخص ما أو جماعة ما، والتعامل معهم بحسب ذلك التصور.

13/ انتقال ثقافي:

هي عملية نقل الثقافة من جيل إلى آخر عن طريق التعليم سواء بطرق رسمية أو غير رسمية.

المبحث الخامس

الوعي الثقافي لدى الشباب

يعد الشباب رأس المال الفكري والثقافي في أي مجتمع وكنزها الثمين فهو طليعة التغيير المنشود، كما أن هذه الثروة المهمة إما أن تستثمر بشكل سليم نحو التطوير والبناء، أو أن تهدر من خلال سوء استثمارها مما يؤدي بها إلى الضياع والاندثار، ومن هنا أدركت الشعوب قديماً وحديثاً أهمية هذه الثروة، لذلك يجب توظيفها وترشيدها استثماراً.

ومما لاشك فيه بأن فئة الشباب في المجتمعات من أهم الفئات وأكثرها تأثيراً، فهم يشكلون مرحلة عمرية مليئة بالحيوية والوعي الثقافي، والنشاط والتفتح الذهني في شتى المجالات، فهم أمل الحاضر والمستقبل، ولهم دوراً كبيراً ومهماً في تنمية المجتمعات وبنائها، كما أن المجتمعات التي تحتوي على نسبة كبيرة من الشباب هي مجتمعات قوية؛ وذلك كون طاقة الشباب الهائلة هي التي تحركها وترفعها، لذلك فالشباب ركائز أي أمة، وأساس الإنماء والتطور فيها، كما أنهم بناء مجدداً وحضارتها وحمايتها، ولا يمكن إنكار أدوار الشباب بالمشاركة بقضايا الرأي العام والمناصرة لما لديهم من وعي ثقافي وإبداعي في كثير من القضايا، والتطوع في مؤسسات المجتمع المحلي.⁽³⁴⁾

ويواجه الشباب في عصر العولمة والتسارع التكنولوجي والمعرفي تحديات عديدة منها: الثقافية، والاجتماعية، والسياسية، والفكرية، والاقتصادية، والعلمية؛ وأمام انتشار ثقافة وسائل التواصل الاجتماعي التي أصبحت لها دور

(34) بوزغينه، عيسى، قطاع الشباب واقع وآفاق، ص 98، مطبعة الزهران الرياضي الجزائري، 2003م

أساس ومهم في إعداد الشباب المثقف والواعي وانتشارها بشكل ملحوظ في عصرنا الحالي التي أدت بدورها انشغال الكثير من الشباب في زيادة المعرفة الفكرية والثقافية وزيادة الوعي الثقافي في شتى المجالات، ومن خلال بناء جسور وقنوات مفتوحة في مواجهة هذا التحدي بعد أن أصبحت تتجه نحو تهميش وإلغاء المحتوى الثقافي وإقصاء القيم الإنسانية العامة، وسيادة كل أشكال التمييع الثقافي في الفضاءات الخارجية وفي الجامعات والكليات، فالمعرفة والثقافة تتسلل مباشرة إلى العقول وفي كل زمان ومكان، وإلى جانب العملية التعليمية لقللة الوعي بمجريات الحياة الإنسانية بشكل عام وبالمتغيرات الوطنية بشكل خاص.

فالوعي والثقافة وجهان لعملة واحدة وبينهما علاقة وثيقة لتكوين شخصية الإنسان، فالوعي هو حصيلة معرفة الإنسان بطبيعة الأشياء المحسوسة وتفاعله معها، ولأن الشباب هم طليعة المستقبل لمجتمع واعد، ويشكلون الفئة العمرية العظمى من سكانه فضلاً عن السمات الشخصية التي يتمتعون ويتميزون بها عن باقي الفئات العمرية التي تؤثر في تنمية المجتمع بكل طوائفه، لذلك إن الوعي الثقافي والاجتماعي لهذه الفئة والمكانة المعاصرة التي يشغلها الشباب يمكن النظر إليها بوصفها نتاج للتغيرات الاجتماعية والسياسية والتقنية التي شغلها العالم المعاصر وبما أن هذه المكانة قد تنمو من خلال الفلسفات المعاصرة، والتيارات، السياسية، والتقنية التي ترجمت عنها هذه الفلسفات وأصبحت تشكل سمة العصر لذلك يمكن القول بأن الشباب بصفة عامة والشباب الجامعي بصفة خاصة يرنو باستمرار إلى تبني كل ما هو جديد ومن ثم فهم مصدر التغيرات والتأثير والتأثر بها.⁽³⁵⁾

ويشير مفهوم الشباب إلى فئة تتمتع بالقوة والنشاط والفاعلية في بناء مجتمع المعرفة والثقافة، فالفاعلية التي تشكل الحركة ومضمون التجديد في النسيج الاجتماعي، تستمد قوتها من فئة الشباب، ولهذه الفئة ارتباط وثيق بالوضع الثقافي الذي يعيشه الوضع العالمي، لأن الشباب يؤثرون في الثقافة التقليدية من خلال التحديث، وبذلك فالشباب حقيقة اجتماعية، قبل أن تكون حقيقة بيولوجية .

ويعرف الشباب في المعجم الوسيط على أنه امن أدرك سن البلوغ إلى سن الرجولة والشباب يعني الحدأة، وشباب الشيء أوله"، وفي قواميس اللغة الإنجليزية نجد أن مصطلح 'youth' يعني تلك الفترة الزمنية التي توجد بين مرحلتي الطفولة والرجولة أو الأنوثة، كما يشير إلى ذلك الشخص صغير السن سواء كان ذكراً أو أنثى، كما يعرف على أنه "الفترة الزمنية المبكرة من حياة الإنسان".

وتعرف ثقافة الشباب بأنها: مجموعة التصورات الإيديولوجية والقواعد السلوكية واللفظية والقيمية، ومن وظائفها تخفيف درجة التوتر الناجمة عن اختلال العلاقات الاجتماعية الغير متكافئة والغير متجانسة، بين الشرائح الشبابية ومجتمع الكبار والمحيط الاجتماعي بكافة أطرافه وشرائحه.

الملاحظ أن وعي الشباب الثقافي في المجتمع، جاءت لتعكس مواقف هؤلاء ومن الشباب نحو بعض قيم المجتمع، لأنها تؤكد على مجموعة القيم والاتجاهات والآراء وأنماط السلوك التي تحظى بالموافقة والقبول من تلك الفئة العمرية والاجتماعية التي أطلق عليها اصطلاحاً باسم الشباب، ولنا أن نتوقع أن تشترك مع التيار الثقافي العام في السمات أو تختلف عنه شأنها في ذلك شأن أي ثقافة فرعية أخرى.⁽³⁶⁾

⁽³⁵⁾ الجبر، حامد سعيد سعد، وآخرون، واقع دور شبكات التواصل الاجتماعي في تنمية الوعي الثقافي لدى طالبات كلية التربية الأساسية في

دولة الكويت، ص 110، مرجع سابق

⁽³⁶⁾ تومي، الخنساء، دور الثقافة الجماهيرية في تشكيل هوية الشباب الجامعي، ص 92، مرجع سابق

لذلك يعتبر الوعي الثقافي عند الشباب إحدى الثقافات الفرعية التي تمثل هيكلًا واسعًا من القيم والاتجاهات والمعتقدات والمعايير وأنماط السلوك التي يضعها جيل تناقضات الشباب، كحلول يتصورها البعض لحل المشكلات البنائية التي قد تنجم عن الاستجابة الداخلية في السياق الاجتماعي والاقتصادي المحيط بهم، أو كنمط متميز من ورد الفعل يحاولون من خلاله اكتساب هوية أخرى خارج حدود الهوية الموروثة التي تحددت لهم في إطار الأسرة والمدرسة ومجال العمل.

فالشباب الواعي والمتقف في أي أمة يعتبر المصدر الأساس لتنمية المجتمع وازدهاره، والدرع الحامي الذي تعتمد عليه في الدفاع عن كيانها ويرى الدكتور محمد عرجون في كتابه "الدين منبع الإصلاح الاجتماعي" أن الشباب هم عصب الأمة وموضع آمالها، وأن عدم تمسك الشباب بالآداب والأخلاق الحميدة، سوف يذهب بهم للهاوية والضياع ومن ثم ضياع المجتمع بأكمله، ويهدد كل بناء بينيه، فالتفكير في توجيه الشباب توجيهًا علميًا صالحًا، وإعداده لتحمل أعباء الحياة الكريمة ليس بأقل قيمة من التفكير في أعظم المشروعات الاقتصادية التي تنفذ الأمة من مشكلة الفقر والبطالة، لأن إعداد الشباب المثقف والواعي القوي والصالح يعتبر مشروع الحياة المستقبلية للمجتمع الذي يجد فيه الضمان لحماية ما تم بناؤه، ويعتقد الكثيرون أن الشباب طاقة متجددة وذات ميول ابتكارية وإبداعية وذات تفكير اجتماعي حيوي، وبصفة عامة فإن الشباب في كل مرحلة من مراحل العمر الإنساني هم مجموعة من السمات والصفات الإنسانية والاجتماعية والنفسية، فهم بلا شك طاقة تعتمد عليها المجتمعات في نموها ورفيها. (37)

وتتجسد ثقافة الشباب في وسطهم الاجتماعي بفعل المتغيرات المتلاحقة المحيطة بهم، ومن أهمها العولمة وما توفره من وسائل الاتصال الحديثة، لتنعكس عند هؤلاء الشباب في أشكال سلوكية وممارسات متباينة من خلال طريقة لباسهم، ونوعية غذائهم، ونوع الموسيقى المفضل سماعه وكذا لغة خطابهم الهجينة (كتابة العربية بالحروف اللاتينية أو دمج العربية والفرنسية في نص واحد) المنتشرة في الرسائل البريد الإلكتروني ومواقع التواصل الاجتماعي، إلى جانب مفردات لغوية يرددها الشباب فيما بينهم ليميزوا أنفسهم بها عن الثقافة الأم. فهم يفعلون ذلك ليتميزوا عن الآخرين، ربما لكيلا يفهمهم الآخرون.

وتعد لغة الشباب هي من أهم عناصر الثقافة الفرعية للشباب، وهي اللغة التي توحد بينهم والتي يميزون أنفسهم بها عن ثقافة الكبار؛ فهي لا تتقيد بالمعايير والقواعد اللغوية، بل إنها خليط من الكلمات والتعبيرات التي يرددها الشباب في حياتهم اليومية. وهكذا نتوقع في المستقبل لغة عربية دخلت فيها ألفاظ غريبة عليها من كل حذب وصوب.

مظاهر انتشار الوعي الثقافي لدى الشباب:

الشباب هم عماد أي أمة النهضة فيها، وهم بناء حضارتها، وخط الدفاع الأول والأخير عنها، حيث إن من مظاهر الوعي الثقافي لديهم المشاركة في عمليات التخطيط والتنمية المستدامة، إذ يساهم ذلك في إضافة عدد الموارد البشرية لزيادة النمو والتطور في المجتمع.

للشباب دور كبير في تنمية وازدهار المجتمع، ولا يقتصر دورهم على مجال محدد، بل يتقاطع مع جميع

(37) جعفري، نبيلة، انعكاسات شبكات التواصل الاجتماعي على الهوية الثقافية للشباب الجامعي الجزائري، ص 90، مرجع سابق

المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية، ومختلف قطاعات التنمية، فمن أهم مميزاتهم ودورهم كقوة تغيير مجتمعية ما هي: (38)

1. الشباب هم الأكثر طموحاً في المجتمع، وعملية التغيير والتقدم لا تقف عند حدود، فهم أساس التغيير والقوة القادرة على إحداث التغيير والتقدم، لذلك يجب أن يكون استقطاب طاقاتهم وتوظيفها أولوية جميع المؤسسات والمجموعات الاجتماعية التي تسعى للتغيير.

2. الشباب هم الفئة الأكثر تقبلاً للتغيير، وهم الأكثر استعداداً لتقبل الجديد والتعامل معه، والإبداع فيه، وهم الأقدر على التكيف بسهولة دون إرباك، مما يجعل دورهم أساسياً في إحداث التغيير في مجتمعاتهم.

مظاهر انتشار الوعي الثقافي لدى الشباب الآتي: (39)

- الاهتمام بالقراءة والتشجيع عليها، وذلك من خلال إقامة حلقات القراءة الجماعية وتبادل الكتب، وعقد مسابقات لقراءة كتب، وهذا يؤدي إلى تعزيز الوعي الثقافي لدى الشباب.
- الحصول السريع على المعلومة في ظل التطور التكنولوجي وشبكة الإنترنت.
- انتشار المؤسسات التعليمية التي تعنى بتعليم اللغات ومهارات القيادة والاتصال.
- انتشار المراكز التي تهتم بالدورات المعرفية، كاللغات المتعددة، والمهارات الحياتية وغير ذلك.
- انتشار المجالات الثقافية والزوايا الخاصة بالجانب الثقافي في لوحات ومجلات الجامعات.
- انتشار ثقافة العمل التطوعي على الصعيد المحلي أو الدولي، حيث انتشرت مؤخراً سلسلة من الحملات الثقافية بهدف التبادل الشبابي الثقافي بين المؤسسات والشباب، وعقد اللقاءات التطوعية والكشافية وغيرها، مما يعزز قدرة الفئات الشابة على التعرف على الثقافات المختلفة والاستفادة منها.
- ظهور المواقع الإلكترونية وصفحات التواصل الاجتماعي التي تتناول محتوى ثقافي في مجالات تلبية احتياجات الشباب.

عوامل تشكيل الثقافة لدى الشباب:

إن المثقف العربي أمامه تحدي خلق الاستجابة المجتمعية للتفكير العلمي، وأن يكون في طليعة الرافضين للاحتواء والقطرية والمحلية، فالانفتاح على العالم لا يعني الهيمنة.

إن التحدي الحقيقي للمثقف العربي هو في قدرته على تخليص المجتمع العربي من إحباط وفشل التجارب السابقة التي تسعى ثقافة الهيمنة إلى ترسيخها، ليصبح العجز والفشل جزءاً من مكونات العقل العربي، لذا فهو من خلال مثابرتة بنشر أفكاره من خلال الوسائل الإعلامية ووسائل الإعلام الثقافي يمكن أن يشكل مع غيره التغيير المطلوب.

مصادر الثقافة:

تتعدد مصادر الثقافة بتعدد المجتمعات الإنسانية، بحيث أن لكل مجتمع من هذه المجتمعات مجموعة من العادات والتقاليد واللغة تسمح له بالتمكين لثقافته وذلك من خلال المؤسسات الاجتماعية، ومن أهم المصادر التي يمكن أن

(38) بوزغينه، عيسى، قطاع الشباب واقع وآفاق، ص 100، مرجع سابق

(39) استيتية، دلال ملحس، التغيير الاجتماعي والثقافي، ص 216، مرجع سابق

يستقي منها الشباب الثقافة وهي: (40)

1/ الدين:

الدين والأفكار الدينية قديمة قدم الإنسان بحيث لم يخلو منها مجتمع في أي عصر. إن عامل الدين قوي وفعال، ولهذا لجأت إليه كل الأمم عبر العصور من أجل تحصين الأفراد من الانحراف القيمي والاجتماعي، وتحقيق التوازن النفسي والروحي والمادي في الحياة الاجتماعية. وحسب غوستاف لوبون أن الدين "يمثل ثقافة كاملة لشعب أو أمة أو حضارة، ليس في الممارسة كونه مجموعة نصوص وتعاليم وقيم فحسب بل لأنه كيان مجسد اجتماعياً، ومبلور لأنماط والتقاليد والأفعال.

ويستمد الشباب ثقافتهم من مصادر الدين الإسلامي المتمثلة في القرآن الكريم كمصدر أول للتشريع الإسلامي، ومن السنة النبوية التي جاءت لتفسير آيات الله في كتابه العزيز، ومن اجتهادات التابعين والعلماء المسلمين في العصور السابقة. وفي عصرنا الحالي أصبحت المؤسسات الإسلامية في الوطن العربي وما تصدره من مؤلفات وتحقيقات مصدراً أساسياً للثقافة الإسلامية.

2/ العادات والتقاليد:

تعتبر العادات والتقاليد هي سلوكيات متوارثة تتحكم فيها قوة معيارية يتوافق عليها أفراد المجتمع وتتطلب منهم الامتثال الجماعي والطاعة الصارمة، ومرتبطة بالظروف الاجتماعية التي تمارس فيها العادات والتقاليد.

3/ القيم:

القيم هي أحد المصادر الأساسية التي لا يمكن للمجتمع أن يتخلى عنها فهي تلك الدلالات التي تعبر عن ثقافة مجتمع معين من خلال المواقف السلوكية التي يعبر بها الفرد، بحيث تجعل من ذلك الموقف ذا قيمة معيارية. وتتشكل ثقافة الشباب من القيم السائدة في المجتمع التي يومن بها ويقدها، والتي ترتبط بزمان ومكان خاص، وتنتقل من جيل إلى جيل منذ القدم، وتتضمن القيم الأخلاقية والاجتماعية والوطنية.

4/ التراث الشعبي:

يتجلى التراث الشعبي في عناصر كثيرة ومتنوعة ومختلفة ومتميزة عن غيرها من مجتمع إلى آخر، ومن هذه العناصر القصص والحكايات والمرويات والفلكلور، وبعض الرياضات والشعر والأقوال والحكم وبعض المعتقدات من سحر وخرافات وأساطير، وبعض الممارسات التي تقام في الأعراس والمآثم. والتراث الشعبي يعطى لأفراد المجتمع إحدى الخصوصيات التي تجعله يشق إلى معرفتها ثم ممارستها، إن هذه العناصر المكونة للتراث الشعبي تتميز بالبساطة والسلاسة ما يجعلها مرغوبة من طرف أفراد المجتمع.

كما يمكن إضافة مصادر أخرى ومنها:

5/ وسائل الإعلام المختلفة:

لوسائل الإعلام تأثير كبير على شريحة الشباب، والتأثير على قناعات وأفكار الناس، وخلق مقومات البناء الاجتماعي، وصناعة الرأي العام، ورسم ملامح السلوك وأخلاق الجيل الجديد. ومن غير الممكن الاستغناء عنها نظراً للأهمية المتزايدة التي تحتلها، والفوائد الكبيرة التي تتضمنها، فضلاً عن ارتباطها بالحياة اليومية للأفراد

(40) أبو شعيرة، خالد وغباري، نائر، الثقافة وعناصرها، ص102، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2009م

والجماعات فجميع الوسائل تشترك في هدف وهو توصيل رسالة أو فكرة أو معلومة إما مسموعة أو مرئية أو مبروعة وقد أدرك القائمون على التنشئة الاجتماعية أهمية وسائل الإعلام في بناء الشخصية الشبابية. إن دخول الإعلام الجديد إلى واقعنا الاجتماعي سرعت من عملية التغيير الثقافي في وسط الشباب مما أحدث هذه الوثبات التي غيرت من نمط المظاهر الاجتماعية التقليدية ودفع بروز مظاهر جديدة مرتبطة بما تحمله هذه الوسائل المستحدثة.⁽⁴¹⁾

وغير خاف للعيان أهمية وسائل التواصل الاجتماعي في التعزيز الثقافي للشباب، فهي تعمل على تقديم المادة الإعلانية للمشاهد والمستمع على شكل معلومات جديدة ومتواصلة وتطلعه على ما يدور في العالم من حوله في شتى ميادين ومجالات الحياة اليومية من منجزات وصراعات وتؤثر في الفئات المجتمعية المختلفة بقدر ثقافتها ووعيتها، وتشارك وتؤثر في التثقيف والتنوير وحشد الجمهور حول فكرة أو موقف أو قيمة. كما لا يخفى الدور البارز لمواقع التواصل الاجتماعي في تعزيز ثقافة الشاب وذلك لما تسمح به هذه المواقع من إمكانية المشاركات المختلفة والمتنوعة والتي تتناول جوانب متعددة تخص الشباب الجامعي، ومنها الثقافة الإسلامية، الثقافة الطبية، الثقافة الاقتصادية، الثقافة السياسية، الثقافة التكنولوجية.... الخ.

6/ اللغة:

تعد اللغة اللسان الثقافي الأساس للهوية الثقافية للأفراد أو الشعوب، وهي عامل بين اختلاف ثقافة عن أخرى وهي أسلوب للتواصل وللاحتكاك وإثبات الهوية وتأكيد وجودها.

7/ طريقة التفكير:

حيث يعد التفكير العنصر الحساس في أي ثقافة فطريقة تفكير العربي غير طريقة تفكير الغربي، فالمجتمع المادي يفكر بطريقة مادية استهلاكية، وهنا يتجلى المجال التربوي فهناك التربية الدينية والتربية الروحية والتربية المادية وغيرها.

8/ الأدب والفنون:

حيث لكل مجتمع أدبه وفنونه التي يزخر بها، وتمثل جزء من تراثه وقيمه وثقافته وتكون معبرة عن هويته الثقافية، مثل: القصص، والفنون والرسم والمسرح وفن العمران وغيرها.

(41) أبو عيشة، فيصل، الإعلام الإلكتروني، ص185، مرجع سابق

المبحث السادس

الدراسة الميدانية

استخدم الباحث الاستبانة لمعرفة تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على الطلاب، وتتمثل عينه الدراسة في فئة الشباب الجامعي، متمثلة في العينة العشوائية المتعددة المراحل التي تشكل طلاب جامعة دمشق.

التحليل الوصفي لاستمارة الإسبان:

جدول رقم (1) يوضح نوع المبحوث:

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	35	35%
أنثى	65	65%
المجموع	100	100%

من الجدول رقم (1) نجد أن نسبة الذكور 35% بينما الإناث 65% ويعزى ذلك إلى نسبة الإناث العالية في الجامعات السورية، مما ينطبق ذلك على جامعة دمشق ممثلة في العينة موضوع الدراسة.

الجدول رقم (2) يوضح تخصص المبحوث:

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
اقتصاد	30	30%
آداب	40	40%
حقوق	15	15%
علوم حاسوب	15	15%
المجموع	100	100%

يتضح من الجدول رقم (2) أن نسبة تخصص اقتصاد 30%، تخصص الآداب 40% وتخصص الحقوق 15% وتخصص علوم حاسوب 15% يتضح إلى أن أغلب المبحوثين في تخصص الآداب لأن هذا التخصص يمثل مجمع قائم بذاته عكس التخصصات الأخرى نظراً لأنه يضم الكثير من الأقسام العلمية من لغات وتاريخ وجغرافية وفلسفة وغيرها.

جدول رقم (3) يوضح متابعة الطالب الجامعي لمواقع التواصل الاجتماعي:

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
دائماً	60	60%
غالباً	30	30%
أحياناً	7	7%
نادراً	3	3%
المجموع	100	100%

من الجدول رقم (3) نجد أن الطلاب دائماً ما يتابعون مواقع التواصل الاجتماعي أي نسبة 60%، بينما الذين

يتابعون غالباً فنسبهم 30%، والذين يتابعون أحياناً فنسبهم 7%، أما الذين يتابعون نادراً فنسبهم 3%، يتضح إلى أن الطلاب دائماً ما يتابعون مواقع التواصل الاجتماعي.

الجدول رقم (4) يوضح الزمن الذي يقضيه الطالب على مواقع التواصل الاجتماعي:

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
أكثر من خمس ساعات	50	50%
من ساعة إلى خمس ساعات	30	30%
أقل من ساعة	20	20%
المجموع	100	100%

لاحظ من الجدول رقم (4) أن أكبر زمن يقضيه الطالب على مواقع التواصل الاجتماعي هو أكثر من خمس ساعات بنسبة 50%، بينما يقضي من ساعة إلى خمس ساعات بنسبة 30%، ويقضي أقل من ساعة بنسبة 20%. إذن غالبية الطلاب يقضون أكثر من خمس ساعات ويعتبر هذا زمن كبير جداً أمام الطالب الذي يحتاج زمن للقراءة والمذاكرة.

الجدول رقم (5) مواقع التواصل الاجتماعي التي يفضلها الطالب:

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
جوجل	90	90%
يوتيوب	90	90%
فيسبوك	100	100%
تويتر	20	20%
إنستقرام	50	50%
الواتس آب	100	100%
سناپ شات	60	60%
لينكد إن	15	15%
تيك توك	70	70%
تيليجرام	15	15%

يتضح من الجدول رقم (5) أن نسبة 100% من الطلاب يستخدمون فيسبوك والواتس آب، وأن نسبة 90% من الطلاب يستخدمون جوجل ويوتيوب، وأن نسبة 70% من الطلاب يستخدمون التيك توك، وأن نسبة 60% من الطلاب يستخدمون سناپ شات، وأن نسبة 50% من الطلاب يستخدمون الإنستقرام، وأن نسبة 20% من الطلاب يستخدمون تويتر، وأن نسبة 15% من الطلاب يستخدمون لينكد إن وتيليجرام. ويتضح من ذلك أن هناك نسبة كبيرة من الطلاب يستخدمون مواقع التواصل الاجتماعي للتسلية والترفيه.

الجدول رقم (6) أسباب متابعة مواقع التواصل الاجتماعي:

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الترفيه	80	80%
الأخبار	75	75%
الثقافة	50	50%
أخرى	10	10%

من الجدول رقم (6) نجد أن نسبة الترفيه بلغت 80%، أما نسبة الأخبار بلغت 75%، أما نسبة الثقافة بلغت 50%، وهناك أسباب أخرى كالتعليم والتدريب والتواصل مع الأصدقاء والأقارب وغيرها فقد لغت 10% فقط. يتضح إلى أن الترفيه والأخبار من أهم أسباب متابعة مواقع التواصل الاجتماعي.

الجدول رقم (7) يوضح حجم تناول مواقع التواصل الاجتماعي للثقافة:

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
كبير	30	30%
متوسط	50	50%
ضعيف	20	20%
المجموع	100	100%

من الجدول رقم (8) نجد أن نسبة حجم تناول مواقع التواصل الاجتماعي للثقافة متوسط بلغ 50%، بينما كبير يبلغ نسبة 30%، وضعيف بلغ نسبة 20%، مما يدل على أن مواقع التواصل الاجتماعي تقدم ثقافة متوسطة لهؤلاء الطلاب.

جدول رقم (8) يوضح المضمون المتناول في مواقع التواصل الاجتماعي:

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
ترفيهي	60	60%
ثقافي	30	30%
اجتماعي	30	30%
سياسي	30	30%
ديني	10	10%
صحي	10	10%

من الجدول رقم (9) نجد أن المضمون الترفيهي 60% وكل من المضمون الاجتماعي والسياسي والثقافي 30% وكل من المضمون الديني والصحي 10%، يتضح من ذلك أن الطلاب يطلعون على المضامين الترفيهية والاجتماعية والسياسية والثقافية أكثر من غيرها.

جدول رقم (9) يوضح مواقع التواصل الاجتماعي كمصدر للمعلومات:

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	30%
نوعاً ما	50	50%
لا	20	20%
المجموع	100	100%

من الجدول رقم (10) نجد أن 50% يرون أنه الى حد ما أن مواقع التواصل الاجتماعي مصدر معلومات، بينما 30% يرون أنها مصدر معلومات ويرى 20% أنها ليست مصدر معلومات، يتضح من ذلك أن الغالبية يرون أن مواقع التواصل الاجتماعي مصدر معلومات مما يعتبر أحد وظائفها.

أهم نتائج الدراسة:

1. بينت الدراسة أن مواقع التواصل الاجتماعي تساهم في توفير المعلومات لدى المجتمعات عامة ومجتمع الشباب خاصة.
2. أظهرت الدراسة أن معظم الشباب يستخدمون الأنترنت وهي دلالة واضحة على أن الأنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي يشكل أهمية واهتمام لدى الشباب وأكثر الوسائل الاتصالية استخداماً.
3. أظهرت الدراسة أن فئة الشباب استفادت من مواقع التواصل الاجتماعي في بناء اتجاهاتهم وميولهم وفي نفس الوقت تعكس اهتماماتهم.
4. تثبتت الدراسة أن الشباب وعن طريق مواقع التواصل الاجتماعي يتبادلون الأفكار والتجارب مما يساهم في تشكيل ثقافتهم ووعيهم.
5. أكدت الدراسة أن هناك مشاكل وصعوبات تواجه مواقع التواصل الاجتماعي والمواقع الإلكترونية هو عدم اهتمام الشباب ببعض المعلومات المنشورة في المواقع الإلكترونية المتخصصة في مجال الثقافة لدى الشباب.
6. أكدت الدراسة أن مواقع التواصل الاجتماعي تساهم في تشكيل ثقافة الشباب، بما لديها من إمكانيات ومعلومات يسهل الحصول عليها عن طريق المجموعات والأفراد أو المجالات ذات الصلة بالوعي الثقافي.
7. كشفت الدراسة أن الثقافة هي الكل الذي يشتمل على المعرفة والعقائد والفن والأخلاق والقانون والعادات والتقاليد وغيرها من القدرات التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضواً في المجتمع والثقافة، وتشير إلى المضمون الفكري الذي يحدد للمجتمع سماته التي تميزه عن غيره من المجتمعات.

أهم توصيات الدراسة:

1. يجب توفير التقنيات الحديثة للشباب لمواكبة التطورات في كافة المجالات.
2. توفير البيانات والمعلومات التي تقدمها الشركات العالمية للاتصالات والتي تهتم الشباب.
3. توصي الدراسة فئة الشباب بالاستفادة من مواقع التواصل الاجتماعي ومعلوماتها الإيجابية في تنمية قدراتهم وأفكارهم وميولهم واتجاهاتهم ووعيهم الثقافي ومهاراتهم.
4. توصي الدراسة أفراد المجتمع والأسر ومؤسسات المجتمع المدني بالاهتمام بالشباب وإرشادهم في التعامل مع مواقع التواصل الاجتماعي بوعي وإدراك لما يقدم من معلومات.

المصادر والمراجع:

1. أسماء عبده زكي المرزوقي "دور شبكات التواصل الاجتماعي في تشكيل اتجاهات الشباب نحو الأحداث الخارجية" (دراسة ميدانية)، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الآداب/ الإعلام/ الصحافة/ تكنولوجيا الفن الصحفي. 2021.
2. بديع جاسم أحمد الشكران، "العلاقة بين استخدام شبكات التواصل الاجتماعي وتبني الشباب العراقي ثقافات جديدة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنوفية، كلية الآداب، قسم الإعلام، شعبة صحافة، 2020م.
3. Taufiq Ahmad, Aima Alvi and Muhammad Ittefaq, "The Use of Social Media on Political Participation Among University Students: An Analysis of Survey Results From Rural Pakistan", SAGE open, 2019. Available at: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244019864484>.
4. بسنت أحمد عبدالعظيم يونس البطريق، "دوافع استخدام مواقع التواصل الاجتماعي وتأثيراتها النفسية والاجتماعية لدى الشباب المصري"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية الإعلام، قسم الإذاعة والتلفزيون. 2018م.
5. أبو شعيرة، خالد وغباري، ثائر، الثقافة وعناصرها، مكتبة المجتمع الغربي للنشر والتوزيع، عمان، 2009م
6. أبو عيشة، فيصل، الإعلام الإلكتروني، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2010م
7. استيتية، دلال ملحس، التغيير الاجتماعي والثقافي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010م
8. الجبر، حامد سعيد سعد، وآخرون، واقع دور شبكات التواصل الاجتماعي في تنمية الوعي الثقافي لدى طالبات كلية التربية الأساسية في دولة الكويت، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 176، الجزء الثاني، 2017م
9. بوزغينه، عيسى، قطاع الشباب واقع وآفاق، مطبعة الرهان الرياضي الجزائري، 2003م
10. تومي، الخنساء، دور الثقافة الجماهيرية في تشكيل هوية الشباب الجامعي، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر، 2017م
11. جعفري، نبيلة، انعكاسات شبكات التواصل الاجتماعي على الهوية الثقافية للشباب الجامعي الجزائري: شبكة فيسبوك أنموذجاً، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، 2017م
12. MAYA، DOLLARHIDE، مقالة منشورة في 2021/3/15م، اطلعت عليها في <https://www.investopedia.com/terms/s/social-media.asp>، رابط الموقع: 2021/3/18م
13. مقالة منشورة بعنوان: What is google?، اطلعت عليها في 2021/3/19م، رابط الموقع: <https://www.business-standard.com/about/what-is-google>

14. Mary, Bellis, The History of Google and How It Was Invented, مقالة منشورة في
2020/1/29م، اطلعت عليها في 2021/3/20م، رابط الموقع:
<https://www.thoughtco.com/who-invented-google-1991852>
15. مقالة منشورة بعنوان: What is YouTube?، اطلعت عليها في 2021/3/21م، رابط الموقع:
<https://edu.gcfglobal.org/en/youtube/what-is-youtube/1/>
16. Lisa, Mildon, What Is YouTube?، مقالة منشورة في 2020/12/2م، اطلعت عليها في
2021/3/22م، رابط الموقع: <https://www.lifewire.com/youtube-101-3481847>
17. مقالة منشورة بعنوان: What is Facebook?، اطلعت عليها في 2021/3/23م، رابط الموقع:
<https://edu.gcfglobal.org/en/facebook101/what-is-facebook/1/>
18. Mark, Hall, Facebook، مقالة منشورة في 2021/7/8م، اطلعت عليها في 2021/7/8م، رابط
الموقع: <https://www.britannica.com/topic/Facebook>
19. Daniel, Nations, What Is Facebook?، مقالة منشورة في 2020/11/12م، اطلعت عليها
في 2021/7/8م، رابط الموقع: <https://www.lifewire.com/what-is-facebook-3486391>
20. مقالة منشورة بعنوان: How to use Twitter، اطلعت عليها في 2021/3/24م، رابط الموقع:
<https://www.digitalunite.com/technology-guides/social-networking-blogs/twitter/how-use-twitter>
21. The Editors of Encyclopaedia Britannica, Twitter، اطلعت عليها في 2021/3/25م،
رابط الموقع: <https://www.britannica.com/topic/Twitter>
22. Paul, Gil, What Is Twitter & How Does It Work?، مقالة منشورة في 2021/6/25م،
اطلعت عليها في 2021/6/26م، رابط الموقع: <https://www.lifewire.com/what-exactly-is-twitter-2483331>
23. مقالة منشورة بعنوان: What is Twitter and why should you use it?، اطلعت عليها في
2021/3/26م، رابط الموقع: <https://esrc.ukri.org/research/impact-toolkit/social-media/twitter/what-is-twitter/>
24. مقالة منشورة بعنوان: Twitter for business، اطلعت عليها في 2021/3/27م، رابط الموقع:
<https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/advantages-and-disadvantages-twitter-business>
25. Dan, Blystone, The Story of Instagram، مقالة منشورة في 2020/6/6م، اطلعت عليها في
2021/3/28م، رابط الموقع:
<https://www.investopedia.com/articles/investing/102615/story-instagram-rise-photo-sharing-app.asp>

26. Elise, Moreau, What Is Instagram and Why Should You Be Using It?, مقالة منشورة في 2021/6/25م، اطلعت عليها في 2021/6/26م، رابط الموقع: <https://www.lifewire.com/what-is-instagram-3486316>
27. مقالة منشورة بعنوان: Instagram، مقالة منشورة في 2021/5/16م، اطلعت عليها في 2021/3/27م، رابط الموقع: <https://www.computerhope.com/jargon/i/instagram.htm>
28. Jackie, Dove و Paula, Beaton، What is WhatsApp?, مقالة منشورة في 2021/3/21م، اطلعت عليها في 2021/6/28م، رابط الموقع: <https://www.digitaltrends.com/mobile/what-is-whatsapp/>
29. Aashish, Pahwa، The History Of WhatsApp، مقالة منشورة في 2021/3/22م، اطلعت عليها في 2021/6/28م، رابط الموقع: <https://www.feedough.com/history-of-whatsapp>
30. Priya, Pathak، WhatsApp is now 10 years old and here is a look at how it grew, changed the world، مقالة منشورة في 2019/2/27م، اطلعت عليها في 2021/6/28م، رابط الموقع: <https://www.indiatoday.in/technology/features/story/whatsapp-is-now-10-years-old-and-here-is-a-look-at-how-it-grew-changed-the-world-1465208-2019-02-26>
31. Grace Eliza, Goodwin، What is WhatsApp?, مقالة منشورة في 2020/11/3م، اطلعت عليها في 2021/6/29م، رابط الموقع: <https://www.businessinsider.com/what-is-whatsapp-guide#how-to-use-whatsapp>
32. Brian, Dean، WhatsApp 2021 User Statistics، مقالة منشورة في 2021/3/2م، اطلعت عليها في 2021/6/29م، رابط الموقع: <https://backlinko.com/whatsapp-users>
33. مقالة منشورة بعنوان: What is WhatsApp Business?, في الموقع الالكتروني للواتس اب، اطلعت عليها في 2021/3/29م، رابط الموقع: <https://faq.whatsapp.com/general/account-and-profile/what-is-whatsapp-business/?lang=en>
34. Rahul, Vithala، Advantages and Disadvantages of WhatsApp، مقالة منشورة في 2019/3/18م، اطلعت عليها في 2021/6/30م، رابط الموقع: <https://thetechhacker.com/2019/03/18/advantages-and-disadvantages-of-whatsapp/>
35. Christine, Elgersma، Everything you need to know about Snapchat، مقالة منشورة في 2018/6/18م، اطلعت عليها في 2021/6/30م، رابط الموقع: <https://phys.org/news/2018-06-snapchat.html>

36. Erik، Gregersen، LinkedIn، مقالة منشورة في 2021/7/8م، اطلعت عليها في 2021/7/8م،
رابط الموقع: <https://www.britannica.com/topic/LinkedIn>
37. DEBORAH، D'SOUZA، What Is TikTok؟، مقالة منشورة في 2021/5/3م، اطلعت عليها
في 2021/7/1م، رابط الموقع: <https://www.investopedia.com/what-is-tiktok-4588933>
38. Scott Adam، Gordon و Nick، Fernandez، What is Telegram and why should I use it؟
مقالة منشورة في 2021/2/14م، اطلعت عليها في 2021/7/1م، رابط الموقع:
<https://www.androidauthority.com/what-is-telegram-messenger-979357/>

عنوان البحث

**آليات مكافحة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال في القانون الأردني
"دراسة مقارنة"**

د. عماد الفريحات¹

¹ كلية القانون، جامعة عجلون الوطنية، الأردن.
بريد الكتروني: emadalfreihat@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4514>

تاريخ القبول: 2023/04/12م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

تتناول هذه الدراسة الآليات الإجرائية لمكافحة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال، كما تتناول أيضاً نطاق المسؤولية الجزائية لمرتكبي جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال. تهدف هذه الدراسة إلى بيان النصوص القانونية المتعلقة بآليات مكافحة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال الواردة في قانون الجرائم الإلكترونية رقم (27) لسنة 2015، والتشريعات الأردنية الأخرى، ومقارنتها مع بعض نصوص التشريعات العربية. وقد أظهرت الدراسة أن المشرع الأردني لم يضع نصوص خاصة ومستقلة تعالج الجرائم المتصور ارتكابها من قبل مقدم ومورد ومتعهد خدمة الشبكة المعلوماتية. وقد أوصى الباحثين بإيراد نصوص قانونية تعالج وتنظم أعمال مقدمي خدمة الشبكة المعلوماتية ومورديها ومتعديها وناشريها. وتمت الاستعانة عند إعداد هذه المقالة بالمنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وكذلك المنهج المقارن. تم تقسيم الدراسة إلى مبحثين: المبحث الأول: الآليات الإجرائية لمكافحة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال، المبحث الثاني: نطاق المسؤولية الجزائية لمرتكبي جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال

الكلمات المفتاحية: الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال، آليات مكافحة، نطاق المسؤولية

RESEARCH TITLE**MECHANISMS TO COMBAT THE CRIME OF THE SEXUAL
EXPLOITATION OF CHILDREN IN JORDANIAN LAW
"A comparative study"****Dr. Imad Al-Freihat**

¹ Faculty of Law, Ajloun National University, Jordan.
Email: emadalfreihat@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4514>

Published at 01/05/2023**Accepted at 12/04/2023****Abstract**

This study deals with the procedural mechanisms to combat the crime of e-sexual exploitation of children, as well as the scope of criminal responsibility for perpetrators of the crime of e-sexual exploitation of children. This study aims at clarifying the legal texts related to the mechanisms of combating the crime of electronic sexual exploitation of children mentioned in the Electronic Crimes Law No. (27) for the year 2015 and other Jordanian legislations and comparing them with some provisions of the Arab legislation. The study showed that the Jordanian legislator did not develop special and independent texts dealing with the crimes envisaged by the provider, supplier and the service provider of the information network. The researchers recommended the introduction of legal texts that address and regulate the work of ISPs, suppliers, operators and publishers. In the preparation of this article, the descriptive approach and the analytical approach were used, as was the comparative approach. The study is divided into two sections: The first topic: Procedural mechanisms to combat the crime of electronic sexual exploitation of children. The second topic: The scope of criminal responsibility for the perpetrators of the crime of sexual exploitation of children

Key Words: E-child sexual exploitation, control mechanisms, scope of responsibility

مقدمة الدراسة:

يُعد الاستغلال الجنسي عملاً ممقوتاً ترفضه جميع الديانات السماوية ومختلف الثقافات الإنسانية، وقد ازدادت الجرائم التي ترتكب عبر الإنترنت، وتضاعفت أعدادها وتعددت أشكالها وتتنوعت بشكل مدهل، وساعد في ذلك حداثة هذه الجرائم وسهولة ارتكابها وسرعة تنفيذها وسهولة طمس آثارها والتخلص من أدلتها، فكانت الفرصة المثلى للمجرمين والشاذين والمنحرفين جنسياً لاستغلال هذه التكنولوجيا المتقدمة لنشر شذوذهم وتنفيذ جرائمهم لأن الأطفال يحتلون المرتبة الأولى حول العالم في استخدام الحاسوب والإنترنت، فقد استهدفهم الشاذون ومتصيذو الجنس بشكل كبير، وازدادت أعداد جرائم الاستغلال الجنسي لهم عبر الإنترنت بشكل ملفت وخطير. لذلك كثف المشرع الأردني والمجتمع الدولي جهوده في مكافحة هذه الظاهرة وتقرير الحماية القانونية للأطفال من استغلالهم جنسياً عن طريق الوسائل الإلكترونية المختلفة، لذلك نجد أن المشرع الأردني قد جرم بعض الأفعال التي تشكل اعتداءً جنسياً على الأطفال عن طريق الوسائل الإلكترونية، إضافة إلى تقرير أوجه حماية أخرى في القوانين الأردنية لحماية الطفل.

وعليه ومن خلال دراستنا هذه سيتم البحث في آليات مكافحة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال وفق قانون الجرائم الإلكترونية رقم (27) لسنة 2015 والتشريعات الأردنية الأخرى، ومقارنته مع بعض التشريعات لبيان أوجه الشبه والاختلاف فيه، وبيان الآليات الإجرائية لمكافحة هذه الجريمة ونطاق المسؤولية الجزائية، والتي لم تحظ بالبحث الكافي من قبل الباحثين والدارسين.

مشكلة الدراسة:

تتمحور مشكلة الدراسة في بيان الآليات الإجرائية لمكافحة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال وبيان نطاق المسؤولية الجزائية لهذه الجريمة، فتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيس التي تطرحه: ما هي القواعد القانونية لمكافحة جرائم الاستغلال الجنسي للأطفال في ضوء قانون الجرائم الإلكترونية؟ ويتفرع عن هاتين الإشكاليتين التساؤلات الآتية:

- ما هي الآليات الإجرائية لمكافحة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال؟
- ماهي صور جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال؟
- ما مدى حجم ظاهرة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال؟
- ماهي المسؤولية الجزائية لمقدم خدمة الإنترنت عن الموضوعات المنشورة؟
- ماهي المسؤولية الجزائية لناشري الشبكة المعلوماتية عن الموضوعات المنشورة؟

وهناك العديد من التساؤلات التي تحتاج إلى إجابة قانونية من خلال هذه الدراسة

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- بيان الآليات الإجرائية لمكافحة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال؟
- بيان صور جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال؟
- بيان حجم ظاهرة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال

- بيان المسؤولية الجزائية لمقدم خدمة الإنترنت عن الموضوعات المنشورة ؟
 - بيان المسؤولية الجزائية لناشري الشبكة المعلوماتية عن الموضوعات المنشورة ؟
- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع التي نتناوله، حيث أنها تسلط الضوء على آليات مكافحة جريمة في غاية الأهمية، تختص بشريحة مهمة في المجتمع، وتظهر أهمية الدراسة كذلك لأنها ستساهم في إثراء المكتبة القانونية في مجال قانون الجرائم الإلكترونية وعلى وجه الخصوص المتعلقة بآليات مكافحة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال .

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: قانون الجرائم الإلكترونية الأردني رقم (27) لسنة 2015 والقوانين والأنظمة والتعليمات الأردنية والقوانين المقارنة السارية المفعول ذات العلاقة بموضوع الدراسة .
- الحدود الزمانية: تتحصر هذه الدراسة في الفترة ما بين تاريخ صدور قانون الجرائم الإلكترونية رقم (27) لسنة 2015 والصادر بتاريخ 2015/5/4 ولغاية كتابة هذا البحث.

مصطلحات الدراسة:

- الجرائم الإلكترونية أو جرائم تكنولوجيا المعلومات: تعرف بأنها كل نشاط إيجابي أو سلبي من شأنه الاتصال دون وجه حق بالكيان المعنوي للحاسب الآلي أو بنظام المعلومات أو الإنترنت أو التأثير عليه بتعطيله أو إضعاف قدرته على أداء وظائفه بالنسخ أو التعديل بالإضافة أو الحذف، فهي تتضمن كل الأفعال غير المشروعة التي يستخدم الحاسوب في ارتكابها⁽¹⁾.
- الطفولة: هو كل شخص دون الثامنة عشرة من عمره.
- الاعتداء الجنسي: استخدام الطفل لإشباع الرغبات الجنسية لبالغ أو مرهق وهو يشمل تعريض الطفل لأي نشاط جنسي كملامسته أو حمله على ملامسة المعتدي جنسياً أو حتى تعريضه لأفلام إباحية⁽²⁾.
- الإساءة الجنسية للطفل: كل استغلال أو استخدام أو إقناع أو إغراء أو استماله أو إكراه لأي طفل على المشاركة أو مساعدة أي شخص آخر على المشاركة في أي سلوك جنسي صريح أو التظاهر بسلوك من هذا النوع لهدف تصويره، والاعتصاب أو التحرش أو البغاء أو أي شكل آخر من أشكال الاستغلال الجنسي للطفل أو ممارسة سفاح القربى مع الأطفال⁽³⁾.

الدراسات السابقة:

- هاجر، حجار، وشهرزاد، وهاب (2014) الحماية الجزائية للطفل من الاعتداء الجنسي ، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة عبدالرحمان ميرة - بجاية، الجزائر
- هدفت هذه الدراسة إلى بيان موقف المشرع الجزائري من جرائم الاستغلال الجنسي للأطفال، وبيان مفهوم الاعتداء الجنسي على الأطفال وبيان مفهوم الطفولة في القانون والشريعة ، ومفهوم الغريزة الجنسية وبيان اعراض

⁽¹⁾ انظر، الهيتي، محمد حماد مرهج، (2006) جرائم الحاسوب، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان ، ص85.

⁽²⁾ انظر، مرهج ريتا، (2004) أولادنا من الولادة حتى المراهقة، دار اكاديميا، بيروت، ص112.

⁽³⁾ انظر المادة(2)، من القانون الفيدرالي للوقاية من الإساءة الجنسية للطفل ومعالجة ضحاياه، 2003.

وصور وعوامل انتشار هذه الجريمة . كما بينت الدراسة موقف المشرع الجزائري من جرائم الاستغلال الجنسي الإلكتروني على الأطفال وموقف القانون والقضاء الأمريكي والقانون الأردني من هذه الجريمة . كما تطرقت أيضاً بعض الاتفاقيات والبروتوكولات الدولية ذات العلاقة بموضوع الدراسة والاشارة إلى المؤتمرات الدولية ذات العلاقة. وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة في أنها ستبحث في آليات مكافحة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال في القانون الأردني بشكل خاص .

• دراسة عثمان طارق، 2016، بعنوان، حماية الأطفال من الاستغلال في المواد الإباحية عبر الإنترنت في التشريع الجزائري، بحث منشور، جامعة محمد الشريف، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى بيان وكفاية أحكام التجريم التي سنها المشرع الجزائري في قانون العقوبات لحماية الأطفال من استغلالهم في المواد الإباحية عبر الإنترنت، إذ أشارت الدراسة إلى تعرض 150 مليون فتاة و 73 مليون صبي تحت سن الثامنة عشر إلى علاقة قسرية أو أي شكل آخر من أشكال العنف الجنسي والاستغلال أثناء عام 2002، ويعد التعامل في المواد الإباحية للأطفال أحد صور الاستغلال الجنسي التي لا تزال تتطور بوتيرة مخيفة، حيث أضحت صناعة مريحة تقدر سوقها العالمية بمليارات الدولارات واستغلال الأطفال في هذه المواد، وقد أوصت الدراسة إلى وضع أشد العقوبات التي تتعلق بجريمة الاستغلال الجنسي للأطفال. وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة أنها تناولت آليات مكافحة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال في التشريع الأردني.

منهجية الدراسة:

وفي هذه الدراسة سوف أتبع المنهج التحليلي وذلك لتحليل النصوص والأحكام القضائية المتعلقة ببيان آليات مكافحة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال في القانون الأردني ، والمنهج الوصفي لوصف الواقع التشريعي عند استعراض النصوص القانونية ذات العلاقة بموضوع الدراسة وصولاً إلى نتائج ذات أساس قانوني سليم لكي نحقق الهدف من هذه الدراسة، بالإضافة الى المنهج المقارن وذلك لأن موضوع الرسالة سيتناول القوانين المقارنة التي تناولت آليات مكافحة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال كالقانون البحريني والعُماني وغير ذلك من القوانين العربية.

المبحث الأول

الآليات الإجرائية لمكافحة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال

يمثل الأطفال مستقبل العالم في التنمية والرفاهية، وذلك يتطلب أن يحظى كل طفل بالحماية الكاملة من كافة مظاهر المساس به، وأن ينال حقه في الرعاية الصحية وحقه في التعليم، وغيرها من الحقوق التي كفلتها له المواثيق والاتفاقيات الدولية، إضافة إلى حمايته من أي استغلال جنسي أو أي شكل من أشكال الاستغلال، وعليه سيتم تقسيم هذا المبحث إلى المطلبين الآتيين: المطلب الأول: صور جريمة الاستغلال الجنسي للأطفال عبر الإنترنت، المطلب الثاني: حجم ظاهرة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال وآليات مكافحتها.

المطلب الأول: صور جريمة الاستغلال الجنسي للأطفال عبر الإنترنت

ينتهج مرتكبو جرائم الاستغلال الجنسي للأطفال وسائل كثيرة وأساليب متعددة لاستدراج الأطفال الأبرياء

والإيقاع بهم عبر الإنترنت، وهذه الصور قد جرمها المشرع الأردني ورتب لها عقوبات، لذلك سيتم تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع: الفرع الأول: صنع المعطيات المخلة بالأخلاق أو الآداب العامة، الفرع الثاني: التحريض على الفسق والفجور (عرض الطفل على المواد الإباحية)، الفرع الثالث: عرض الصور والأفلام والمحادثات المنافية للآداب العامة.

الفرع الأول: صنع المعطيات المخلة بالأخلاق أو الآداب العامة

يمكن أن ترتكب جريمة صنع المعطيات المخلة بالأخلاق أو الآداب العامة في صور عدة والتي يستخدم الحاسب الآلي في أدائها، ومن أبرز هذه الصور ما يلي:

أولاً: صناعة الرسوم الجنسية ودبلجتها: غالباً ما يقوم الجناة بصناعة رسوماً متحركةً لتحقيق غرضها من جذب الأطفال ليقعوا فريسة في شباك الجناة. وهذه الرسوم الإباحية المنتجة إما تكون مقلدة أو أصلية مبتكرة. إضافة إلى قيامهم بسحب الصور والرسوم من لقطات الأفلام أو المجلات باستخدام الماسح الضوئي "Scanner"، إذ يدخلها الجناة كمعطيات مخزنة على ذاكرة الحاسوب الرئيسية أو على دعائم التخزين الثانوية⁽⁴⁾.

كما يقومون أيضاً بالقيام بعمليات خلق صور بطريق تقنيات المونتاج والدبلج والتحوير، إذ يتم أخذ أجزاء من مجموعة صور جنسية ودمجها في صورة واحدة، حيث يعمد الفاعل بالتقاط مجموعة أجزاء من مجموعة صور من أجل إظهار مشهد اغتصاب مصطنع، أو تركيب صورة أحد المشاهير ووضعها على صورة جسم آخر عار، ويمكن أن تتعلق الصورة بالكبار أو الصغار وقد تبدو شبيهة للحقيقة فإذا توافرت الصورة الفاضحة المعنية بطريق الإنتاج، انتقل الفاعل إلى مظاهر الاستغلال المرتبطة بذلك، فعملية الإنتاج ليست مقصودة بذاتها، بقدر ما هي خطوه إلى تحقيق استغلال الأطفال جنسياً عبر الإنترنت⁽⁵⁾.

ثانياً: غرف الدردشة أو المحادثة (Chat Rooms)⁽⁶⁾

أصبحت مواقع الدردشة المنتشرة على شبكة الإنترنت من الوسائل الهامة والرئيسية التي يستخدمها تجار الرذيلة لاستدراج الأطفال بغية استغلالهم جنسياً عبر الإنترنت وإشراكهم في أفلام إباحية وإقامة علاقات معهم، وذلك نظراً للإقبال الكبير عليها من قبل الأطفال والكبار، ولما توفره هذه الأماكن من خدمات محادثة بصور مختلفة ضمن مجموعة واحدة أو عدة مجموعات.

وكانت هذه المحادثات في البداية تتم بصورة كتابية بين أطراف لا يرى بعضهم بعضاً، وبذلك تتخذ المحادثة الجنسية بينهم طابعاً عميقاً، لاطمئنأنهم بأنهم متوارون عن الأنظار وغير مراقبين من أحد، ومع تقدم وسائل تكنولوجيا الاتصالات تطورت تلك المحادثات من كتابية إلى صوتية، ومن ثم إلى محادثة مرئية بين الأطراف

⁽⁴⁾ انظر، خليل، عشاري، (2006)، الأطفال في وضعيات الاتجار: التعريف والمعايير الدولية والأطر البرنامجية، الحلقة العلمية لمكافحة الاتجار بالبشر، المعقودة خلال الفترة 19-23/1/2006، الرياض، ص12.

⁽⁵⁾ انظر، صكر، أحمد كيلان عبد الله، (2002)، الجرائم الناشئة عن إساءة استخدام الحاسوب، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ص154.

⁽⁶⁾ انظر، القدهي، مشعل بن عبد الله، (2015)، المواقع الإباحية على شبكة الإنترنت وأثرها على الفرد والمجتمع، السعودية، مركز المنشاوي للدراسات والبحوث، ص 68.

يستطيع كل منهما رؤية الآخر باستخدام الكاميرات الخاصة بذلك، ويمكن للمحادثة الواحدة الجمع بين الصور السابقة معاً⁽⁷⁾.

ومن الجدير بالذكر أن المحادثة التي تجري في غرف الدردشة بكل صورها يمكن توثيقها وتسجيلها وتوزيعها والاحتفاظ بها لاستخدامها في ابتزاز الضحية، الأمر الذي ضاعف من خطورتها بشكل كبير جداً وخصوصاً على الأطفال الذين يسهل استدراجهم والإيقاع بهم.

الفرع الثاني: عرض الصور والأفلام والمحادثات المنافية للآداب العامة

لقد أصبح الترويج للمعطيات الإباحية لغرض إشباع الغرائز الجنسية أو لتحقيق مكاسب تجارية أمراً مألوفاً في الإنترنت والتي يكون الطفل فيها محلاً للاعتداء، ومن ذلك عرض صور وأفلام إباحية تتضمن صور أطفال قاصرين أو صور وأفلام لعمليات التعذيب الجنسي وعمليات الاغتصاب أو العمليات الجنسية التي تمارس على الأطفال القاصرين وعلى الأخص الذين تتراوح أعمارهم من أربع إلى ست سنوات⁽⁸⁾. ولم يقتصر الأمر عند هذا الحد بل تجاوزه إلى استغلال الأطفال لإجراء محاورات أو محادثات عبر ما يعرف بغرف الحوار لتبادل المحادثات الجنسية⁽⁹⁾. وخطورة الأمر تكمن لما ينطوي عليه تبادل المحادثات الجنسية من الإثارة للشهوات والغرائز الجنسية وما يؤول إليه الأمر من التحريض على البغاء.

الفرع الثالث: التحريض على الفسق والفجور (عرض الطفل على المواد الإباحية)

يتم التحريض عن طريق تهيج شعور الفاعل ودفعه إلى ارتكاب أفعال الفسق والفجور أي التأثير في نفس من يوجه إليه لارتكاب أفعال البغاء، ويتم التحريض ابتداءً عن طريق البريد الإلكتروني؛ حيث يتم من خلاله نقل المواد الإباحية أو الفاحشة من صور أو كتابة أو رموز إلى شخص معين أو إلى عدد محدود من الناس، أو تنظيم اجتماعات تقوم على علاقات أو ممارسات جنسية يساهم فيها أو يحضرها طفل، دون أن يساهم الصغير في هذه اللقاءات، إذ يكفي بمجرد المشاهدة، وعليه فإن أفعال التحريض الموجهة إلى الأطفال والتي يمكن

⁽⁷⁾ ففي دراسة سويدية أجراها معهد ("يوث باروميتر") بينت أن نصف الفتيات من عمر 5 أعوام إلى 18 عاماً تلقين دعوات جنسية أو تعرضن للتحرش الجنسي عبر الإنترنت من خلال دخولهن غرف الدردشة، وفي كمين للشرطة الأمريكية عام 2007 تم إلقاء القبض على 250 مجرماً ممن اعتادوا اصطيداد الأطفال واستدراجهم من خلال غرف الدردشة المنتشرة على شبكة الإنترنت. ولا يظهر المنحرفون وتجار الجنس شخصياتهم الحقيقية، بل يقومون بالتكرار بشخصيات أطفال مخفين بذلك هويتهم الحقيقية، ويوضح ذلك تقرير مسح للمجلس القومي السويدي لمكافحة الجريمة فقد بين أن نصف الفتيات من عمر 13 عاماً إلى 16 واللاتي شاركن بالمشح تلقين اتصالاً من غرباء يخفون أعمارهم الحقيقية ويعتقد أنهم من البالغين. انظر العبيدي، أسامة بن غانم، (2015) الجهود الدولية في مكافحة الجرائم المعلوماتية، مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، المجلد 39، العدد 4، الكويت، ص 77.

⁽⁸⁾ ففي بريطانيا اكتشفت الشرطة البريطانية عام 1995 شبكة تقوم بعرض صور خليعة للأطفال وتوزيعها، وقد وجدت في حاسوب أحد أفراد الشبكة مجموعة كبيرة من الصور الخليعة للأطفال تقدر سعتها ب 50 أسطوانة إضافة إلى عناوين بعض الأشخاص المشغوفين بالأطفال والذي كان معظمهم من جنوب أفريقيا وألمانيا وهون كونج وسنغافورة. انظر، دراسة رشا خليل عبد، (2006)، جرائم الاستغلال الجنسي للأطفال عبر الإنترنت، مجلة الفتح، العدد السابع والعشرون، جامعة ديالى، ص 4.

⁽⁹⁾ وهذه الغرف كانت معروفة في الولايات المتحدة الأمريكية بخط الاتصال الداعر، والذي كان يتم عن طريق الهاتف قبل أن تنتقل إلى الإنترنت، وذلك بتسخير مجموعة من الفتيات القاصرات لتكون على الطرف الآخر من المحادثة. انظر، زهران، مضر وزهران، (2012)، جرائم الدعارة على الإنترنت، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، ص 23.

استخدامها في الإنترنت تتخذ الصور الآتية⁽¹⁰⁾: 1. التحريض عن طريق المحادثات الشفهية أو المكتوبة والتي تحض على ارتكاب أفعال الفسق والفجور وغالباً ما تتم عن طريق غرف الحوار والدرشة كما في قضية.2. التحريض عن طريق وضع مواقع في الإنترنت تعمل على الترويج لتجارة الأطفال والنساء وبيوت الدعارة فتقوم بتزويد الشخص بمعلومات عن أماكن بيوت الدعارة وصورهم.

المطلب الثاني: حجم ظاهرة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال وآليات مكافحتها

الفرع الأول: حجم ظاهرة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال محلياً

الاستغلال الجنسي للأطفال ليس بالأمر الجديد، فمنذ أن بدأت البشرية والأطفال يستغلون جنسياً من قبل البالغين؛ وذلك من أجل المتعة، أو لإرضاء نزعات مرضية، أو بسبب السلطة على هؤلاء الأطفال وضعفهم واعتقاد المعتدين أنهم سيفلتون من العقاب، فقد أشارت منظمة الصحة العالمية في تقرير لها عام 2006 إلى تعرض (150) مليون من الإناث، و(73) مليون من الذكور دون الثامنة عشر للاغتصاب، ولأشكال أخرى من العنف الجسدي، هذا على النطاق العادي⁽¹¹⁾.

أما الاستغلال الجنسي الإلكتروني، فهو يمثل معضلة عالمية جلبتها التكنولوجيا، لاسيما الإنترنت، وفي الأردن في الحقيقة، فإن له تجربة فريدة على مستوى الوطن العربي في التعامل مع الجرائم الإلكترونية بشكل عام، ومنها قضايا الاستغلال الجنسي للأطفال عبر الإنترنت بشكل خاص، فبعد الانتشار الواسع لاستخدام الإنترنت في الأردن وظهور العديد من الجرائم الإلكترونية، بادرت مديرية الأمن العام في سنة 2008 إلى تشكيل قسم الإسناد والتحقيق الفني (ويتبع لإدارة البحث الجنائي) للتحقيق في هذا النوع من الجرائم المستحدثة، من خلال مجموعة من الضباط الذين تم تأهيلهم وإعدادهم لذلك، ولاحقاً تم توسيع هذا القسم ودعمه ليصبح بمستوى وحدة تابعة لإدارة البحث الجنائي، وسميت «وحدة مكافحة الجرائم الإلكترونية»، وأوكل لها مهمة استقبال جميع الشكاوى التي تتعلق بالجرائم الإلكترونية، وتقوم هذه الوحدة باستقبال قضايا الاستغلال الجنسي للأطفال عبر الإنترنت بوصفها أحد أنواع الجرائم الإلكترونية على المستوى المحلي والدولي⁽¹²⁾.

وعلى المستوى المحلي فهناك تعاون وثيق أيضاً مع شركات الاتصالات ومزودي خدمات الإنترنت المحلية لتزويد الوحدة بكل المعلومات الفنية التي تحتاجها وهي الخاصة بالمستغل، مثل عنوان البروتوكول الرقمي (IP Address)، وكذلك المعلومات الشخصية المسجلة لديهم مثل اسمه الكامل وعنوانه وهي معلومات يتم الإفادة منها لتحديد هوية صاحب الحساب المستعمل في ارتكاب الجريمة تحديد مكانه.

وبعد عملية جمع المعلومات الفنية والشخصية وتحديد هوية الجاني يتم تحديد موقع الجاني إما عن طريق العنوان المسجل لدى شركة الاتصال التي تزوده بخدمة الإنترنت، أو بواسطة نظام تحديد المواقع (GPS).

⁽¹⁰⁾ انظر، المجالي، نشأت مفضي، والحمود، وضاح محمود، مرجع سابق، ص107.

⁽¹¹⁾ انظر، خليل، عشاري، المرجع سابق، ص45.

⁽¹²⁾ حيث يقوم المشتكي بإحضار لائحة شكوى من المدعي العام أو الحاكم الإداري في منطقة اختصاصه يبين فيها مضمون شكواه، ويتم على المستوى الدولي أيضا استقبال وتلقي أي شكوى من أي دولة أو أي هيئة من الهيئات الدولية خارج الأردن وذلك بتقديمها من خلال إدارة الشرطة العربية والدولية (الإنتربول)، وبعد تلقي الشكوى تبدأ عملية التحقيق وجمع المعلومات لتحديد الفاعل. انظر، الموقع الرسمي لمديرية الأمن العام، الإدارات، متوفر إلكترونياً على الرابط التالي: www.psd.gov.jo/

وبعدها يتم عمل كمين للجاني وضبطه، وضبط الأجهزة الإلكترونية التي استخدمها في الجريمة بالطرق القانونية، لتبدأ بعدها الإجراءات التحقيقية العادية مع الجاني، ويتم تحويل جميع الأجهزة الإلكترونية المضبوطة إلى مختبر الدليل الرقمي الكائن بالوحدة، ليصار إلى فحصها بواسطة أجهزة حديثة مختصة تكشف عن جميع محتوياتها سواء التي لا زالت مثبتة عليها أو التي تم حذفها.

وبنتيجة الفحص فإنه يتم بذلك إثبات الدليل الرقمي على الفاعل فيما إذا ارتكب جريمة استغلال جنسي للأطفال أو لم يرتكب، وذلك بموجب تقارير فنية رسمية صادرة عن مختبر الدليل الرقمي، وعند ثبوت قيامه بارتكاب الجريمة يتم تحويله إلى المدعي العام الذي بدوره يقوم بتكليف الواقعة سندا للمادة التاسعة من قانون الجرائم الإلكترونية رقم (27) لعام 2015⁽¹³⁾، ومن ثم يقوم بتحويلها إلى الجهة القضائية المختصة حسب التكليف الجرمي لها لتتولى محاكمته⁽¹⁴⁾.

وباطلاعنا على بعض الإحصائيات لجرائم الاستغلال الجنسي للأطفال عبر الإنترنت لموجودة في سجلات إدارة وحدة الجرائم الإلكترونية - وجدت أنها في عام 2015 استقبلت أربع قضايا من هذا النوع، وفي عام 2016 استقبلت ثلاث قضايا فقط، وفي عام 2017 استقبلت 9 قضايا، إذ تم التحقيق فيها جميعها وثبت بالدليل الرقمي قيام الجناة بارتكابها، وتم تحويل الفاعلين فيها إلى الجهات القضائية المختصة لمحاكمتهم، إذ يتبين لنا من خلال هذه الإحصائيات أن حجم هذه الجريمة في الأردن ضئيل جداً.

ويرى الباحثين هنا أن هذه الإحصائيات، وإن كانت موثقة وصادرة عن الجهات المختصة، لا تعكس بالضرورة الحجم الفعلي لهذه الجريمة نظراً للتركيب الاجتماعي وثقافة العيب التي تمنع الكثيرين من التوجه إلى الشرطة وتقديم شكوى إذا كان موضوعها يتعلق بأمور جنسية، وخصوصاً إذا تعلق موضوع الشكوى بأحد أفراد العائلة الإناث⁽¹⁵⁾.

⁽¹³⁾ المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ 2015/5/4، الصفحة (5631-5637).

⁽¹⁴⁾ في قضية حصلت عام 2015 وتم التحقيق فيها من قبل وحدة مكافحة الجرائم الإلكترونية، حيث تمكن خلالها أحد الجناة من استغلال طفلة عمرها 12 سنة، بإرسال رسالة لها من خلال حساب صديقتها على (الفييس بوك)، الذي تمكن من سرقة، وقام بخداعها بأن طلب منها إرسال صورها وصور صديقاتها التي فقدتها من حسابها وعن هاتفها بسبب تلفه، واستجابت له الضحية، وبعثت جميع الصور الخاصة بها وبصديقاتها، وبعد أن حصل على الصور أخذ يبتزها لإرسال صور جديدة لها وهي عارية، واستجابت لتهديده و أرسلت له صورها وهي عارية، وهددها مرة ثانية بنشر صورها عارية إذا لم تمكنه من نفسها فعلاً استجابت له وقام بهتك عرضها ثلاث مرات متتالية، وبعد تقديم الشكوى تم ضبطه وضبط الصور الموجودة على الأجهزة الإلكترونية لديه وتحريرها من خلال فحصها في مختبر الدليل الرقمي، ومن ثم أودعت القضية للمدعي العام مرفقا معها الأدلة المحرزة، مديرية الأمن العام، وحدة الجرائم الإلكترونية.

⁽¹⁵⁾ ويدعم هذا الرأي لدى الباحث، قضية استغلال جنسي حصلت لطفلة في العاشرة من عمرها بتاريخ 2016/1/24، تقدمت والدتها بشكوى لوحدة مكافحة الجرائم الإلكترونية بتعرض ابنتها لعملية استغلال جنسي عبر الإنترنت من خلال حساب وهمي باسم فتاه على (الفييس بوك)، وتواصل الجاني مع الطفلة برسائل إلكترونية تتضمن كلام إباحي عبر حسابها الخاص، وحاول استدراج الطفلة لترسل له صورها وهي عارية، وأوهمها بأنه فتاه عمرها 14 سنة، وبعد أن تم ضبطه وضبط جميع الأجهزة العائدة له والتحقيق معه تبين أن له ثلاثة عناوين بريد إلكترونية (Email)، وأربع حسابات وهمية على الفيس بوك، منها صفحة معنونه باسم طبيبة نسائية، وتبين أنه قام باستغلال الطفلة من خلال أحد حساباته الوهمية، وبالكشف على باقي حساباته الوهمية اكتشفت أنه قام باستغلال 38 طفلة مختلفة أعمارهم بين 5 إلى 10 سنوات، وتم ضبط عدد كبير من الصور العارية تعود لهم، وأن بعضهم كان يقوم بالتحدث معهم عبر الكاميرا، وكان يستخدم الحساب الوهمي باسم الطبيبة النسائية لإقناع ضحاياها بإرسال صورهم له، ومن وقائع هذه القضية نجد أنه ومن خلال 38 ضحية استغلال جنسي تم كشفها بالصدفة، لم تقدم شكوى

لعل إنشاء وحدة تابعة لإدارة البحث الجنائي في مديرية الأمن العام مختصة بالتحقيق في الجرائم الإلكترونية بشكل عام، ومنها جرائم الاستغلال الجنسي للأطفال عبر الإنترنت، بأنها خطوة فريدة تحتذى، وتجربة رائدة ومميزة في هذا المجال، وذلك لما تحققة من نجاح كبير في توفير الحماية للأطفال من الاستغلال الجنسي لهم عبر الإنترنت، وقدرتها على التعامل بمهنية عالية مع هذا النوع الجديد والمتطور من الإجرام .

كما أن الجدير بالذكر من أبرز الآليات الإجرائية على المستوى الدولي والمحلي لمكافحة الاستغلال الجنسي للأطفال هي منظمة الإنتربول⁽¹⁶⁾ ، والذي يعتبر الأردن جزءاً من هذه المنظمة ولديه تعاون وثيق مع هذه المنظمة بمختلف القضايا⁽¹⁷⁾. ويبذل الإنتربول جهوداً فاعلة في تعزيز التعاون والتنسيق من أجل تفعيل مكافحة الجرائم وعلى وجه الخصوص الجرائم العابرة للحدود ومنها جرائم الاتجار بالبشر والأطفال، وفي مجال استغلال الأطفال والاتجار بهم عقد مؤتمر الإنتربول الدولي لمكافحة الاتجار بالبشر الأخير بسوريا وأوضح رئيس منظمة الإنتربول أن هناك ما لا يقل عن 204 مليون شخص يتم الاتجار بهم وفق إحصائيات منظمة العمل الدولية منهم حوالي (1.2) مليون ضحية من القاصرين مشيراً إلى أن الجهات المعنية بتطبيق القانون تواجه تحدياً كبيراً في الحملات الفعالة ضد الاتجار بالبشر وضد الوسطاء الحدوديين المتورطين بهذا النشاط غير القانوني خاصة وأنهم يعملون بحذر وفي الخفاء وغالباً ما يضمون شبكات غير منظمة ينفذ أعضاؤها أدواراً مختلفة ذات درجات مختلفة تعقيده متنوعة في سلسلة الاتجار هذا ما يجعل من جمع ومشاركة معلومات حقائقية مخبرية عن شبكات هذه الجريمة تحدياً كبيراً⁽¹⁸⁾.

الفرع الثاني: حجم ظاهرة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال دولياً

ويشار هنا إلى أن هنالك تعاوناً وتنسيقاً وثيقاً فيما بين وحدة الجرائم الإلكترونية وبعض الجهات ذات العلاقة التي توفر لها المعلومات اللازمة للتحقيق في هذا النوع من الجرائم على المستوى الدولي والمحلي، فعلى المستوى الدولي هنالك تنسيق مثلاً مع إدارة مواقع التواصل الاجتماعي مثل الفيس بوك (Face book) وتويتر (Twitter) وغيرها فيما يخص الاستغلال الجنسي للأطفال عبر الإنترنت⁽¹⁹⁾.

وعلى المستوى العربي تم إنشاء المكتب العربي للشرطة الجنائية بهدف تأمين وتنمية التعاون بين أجهزة الشرطة في الدول الأعضاء في مجال مكافحة الجريمة وملاحقة المجرمين ومن ضمن هذه الجرائم جرائم الاتجار بأشكالها المختلفة، وفي الأردن تم استحداث في (1997/7/30) إدارة متخصصة مستقلة سميت (إدارة الشرطة العربية

رسمية إلا من قبل ضحية واحدة فقط، ولم ترد أي شكوى من الضحايا الآخرين، وهذا دليل يدعم ويؤيد رأي الباحثين أعلاه بأن حجم الجريمة أكبر مما تظهره الإحصائيات الرسمية المشار إليها

⁽¹⁶⁾ والانتربول هي كلمة اختصار لكلمة الشرطة الدولية، والاسم الكامل لها هو منظمة الشرطة الجنائية الدولية، وهي أكبر منظمة شرطية أنشئت في عام 1923م مكونة من قوات الشرطة لـ188 دولة ومقرها الرئيسي في مدينة ليون بفرنسا

⁽¹⁷⁾ للاطلاع على أنشطة الإنتربول في مكافحة جرائم الاتجار بالبشر بأشكالها الرجوع إلى الموقع الإلكتروني للمنظمة على الرابط التالي:

www.interpol.int/public/thb

⁽¹⁸⁾ انظر في ذلك، وقائع مؤتمر الإنتربول الدولي لمكافحة الاتجار بالبشر، سوريا، بتاريخ 7-8/8/2010.

⁽¹⁹⁾ حيث تقوم هذه المواقع بتزويد وحدة الجرائم الإلكترونية بكل المعلومات الفنية التي تطلبها، والمتعلقة بأي حساب يتم استخدامه في ارتكاب هذه الجريمة، مثل البريد الإلكتروني، وعنوان بروتوكول الإنترنت الرقمي (IP Address)، ورقم الهاتف المستخدم للشخص المستغل صاحب الحساب انظر، المجالي، نشأت مفضي، والحمود ، وضاح محمود، مرجع سابق، ص117.

والدولية) نظراً لزيادة حجم العمل ولتعزيز العلاقة مع الأمانة العامة لمجلس وزراء الداخلية العرب والمكاتب المتخصصة التابعة لها وشعب الاتصال في الدول العربية ومع الأمانة العامة لمنظمة الإنتربول والمكاتب المركزية الوطنية في دول العالم لتمكينها من القيام بمهامها المتشعبة والمتمثلة بملاحقة الأشخاص المطلوبين عربياً ودولياً وتبادل المعلومات والخبرات الشرطية معها، وكذلك متابعة تنفيذ توصيات المؤتمرات والاجتماعات الأمنية، والتنسيق ما بين جهاز الأمن العام الأردني والأجهزة الأمنية العربية والدولية لتعزيز أواصر التعاون فيما بين هذه الأجهزة في مكافحة الجريمة.

كما أنه من أجل العمل على حماية الأطفال من الاستغلال الجنسي عبر شبكة الانترنت تم إنشاء فريق القوة العالمية الافتراضية (V.G.T) والتي تهدف إلى تنسيق الجهود في تحقيقات جرائم الانترنت وتبادل وتطوير المعلومات الأمنية واستهداف مرتكبي الجرائم الجنسية وغيرها من الإجراءات التي اهتمت بحماية الأطفال من الاستغلال وعموماً جعل الانترنت مكاناً آمناً وتقديم مرتكبي الجرائم للعدالة ويعتبر تفكيك الشبكات الدولية للاستغلال الجنسي من أبرز إنجازاتها⁽²⁰⁾. كما تعمل المنظمة من خلال هذا الفريق على مساعدة المحققين المتخصصين في جرائم الاستغلال الجنسي للأطفال على تحليل البيانات وتبادلها مع زملائهم في البلدان الأخرى⁽²¹⁾.

ونستخلص مما تقدم أن الجهود الدولية والوطنية قد بذلت ولا تزال تبذل من قبلهم جهوداً جبارة في سبيل القضاء على كافة أشكال الاتجار بالأطفال المتمثلة في بيع الأطفال واستغلالهم جنسياً بكافة الوسائل، كالاستغلال الجنسي والاستغلال الاقتصادي، حيث تم إبرام العديد من الاتفاقيات وتم إنشاء آليات لمراقبة تنفيذ الاتفاقيات، إضافة إلى أن الأردن قد قام بالانضمام والتوقيع على هذه الاتفاقيات، إضافة إلى ذلك فقد قام المشرع الأردني بوضع تشريعات وقوانين متخصصة في ذلك جرمت جميع الأفعال والأقوال والتصرفات التي من شأنها استغلال الأطفال جنسياً عن طريق الوسائل الإلكترونية، إضافة إلى أن تلك القوانين أصبغت الحماية القانونية للطفل من خلال إدراج نصوص تحمي الطفل من استغلاله جنسياً عن طريق الانترنت ومثال ذلك ما ورد في قانون الجرائم الإلكترونية الأردني لسنة 2015، وقانون الاتصالات الأردني، وقانون مكافحة الاتجار بالبشر، فجميع هذه القوانين شكلت منظومة قانونية للإقرار وإسباغ الحماية للطفل وحقوقه المقررة في القانون الدولي العام.

⁽²⁰⁾ انظر، حمودة، منصور سعيد، (2007)، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام والإسلامي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ص147.

⁽²¹⁾ ويدير الإنتربول قاعدة البيانات الدولية الخاصة بصور الاستغلال الجنسي للأطفال (ICSE DB)، وهي أداة استخبارية وتحقيقية عالية القدرة أطلقت في آذار/مارس 2009) وتستخدم القاعدة المتيسرة للمحققين المخولين في أي بلد من العالم عن طريق منظومة الإنتربول المأمونة برنامجاً يسمح بتبين الصور والربط بين الضحايا وأماكن وقوع الاعتداء. ويمكن للمستخدمين تحميل المواد في قاعدة البيانات ومقارنتها بالصور التي ضبطت في أنحاء العالم. وبمقدورهم إدارة دفة التحقيقات عبر الإنترنت وإضافة تعليقاتهم على المواد واستشارة زملائهم في قضايا محددة، وقد حلت قاعدة البيانات الدولية الخاصة بصور الاستغلال الجنسي للأطفال (ICSE) محل قاعدة بيانات الإنتربول الخاصة بصور الإساءة إلى الأطفال (ICAID) التي ساعدت المحققين في الأمانة العامة لثماني سنوات في تبيين مئات الضحايا وإنقاذهم. كما تعتمد المنظمة نهجاً شمولياً لمكافحة الاستغلال الجنسي للأطفال على الإنترنت عن طريق تشجيع البلدان على طلب إصدار نشرات الإنتربول الخضراء التي تحوي تنبيهات ومعلومات استخبارية جنائية بشأن الجرائم الخطيرة المرتكبة ضد الأطفال، ويعمل الإنتربول أيضاً على تنسيق العمليات المشتركة بين مختلف البلدان الأعضاء وييسر التحقيقات على المستوى الإقليمي، ويمكن للبلدان الأعضاء أن تطلب من الإنتربول أن يصدر نشرات صفراء للمساعدة في العثور على الأشخاص المفقودين، لاسيما القاصرين. وتهتم الأمانة العامة أيضاً بالتنسيق وتقديم المساعدة في العمليات الدولية، بما في ذلك الدورات التدريبية والمعلومات الاستخبارية والمشورة التحليلية والفنية. انظر النشرة الإعلامية الصادرة عن منظمة الإنتربول، الصادرة عن المنظمة تحت عنوان COM/FS/2009-09/THB-03

المبحث الثاني

نطاق المسؤولية الجزائية لمرتكبي جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال

وضع المشرعين سواء على الصعيد الوطني أم الدولي جملة من القواعد والضوابط بغية ردع أي فعل جرمي قد يمارس عبر الإنترنت، أو محاولة الحد من التجاوزات والجرائم قدر المستطاع بصورة قانونية رادعة ومانعة. وقد سلك المشرع الأردني هذا النهج والمسلك أسوة بغيره من المشرعين، مستهدفاً تحقيق هدف أو أهداف تساعد على حماية مواطنيه ورعاياه ومجتمعه على حد سواء، فكان استحداث قانون جرائم أنظمة المعلومات رقم 30 لسنة 2010 حجر الأساس الأول الفعلي لتجريم ومكافحة الأفعال الجرمية الإلكترونية، ومنها جرائم الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال، وقرر هذا القانون عقوبات رادعة على مرتكب تلك الأفعال إذا ما استخدمت الشبكة المعلوماتية بشكل غير مشروع، لكن المشرع الأردني لم يكتفِ بذلك بل وسع من نطاق الحماية الإجرائية لحماية الطفل من الاستغلال الجنسي الإلكتروني من خلال توسيع نطاق المسؤولية الجزائية لمرتكبي هذه الأفعال لتشمل مقدمي خدمة الإنترنت أو مورد المعلومات، أو متعهد الإيواء أو ناشر المعلومات، لأنه قد يرتكب هؤلاء مثل هذه الأفعال كنشر أفلام أو صور إباحية أو أي شيء يؤدي إلى الاستغلال الجنسي للأطفال ولذوي الاحتياجات الخاصة من الأطفال أو التحريض على الاتجار بالبشر أو الدعارة والفسق والنبغاء والفجور وغير ذلك من الأفعال المنافية للأخلاق والآداب العامة، وبالتالي لا بُدَّ من قيام المسؤولية الجزائية بحقهم بناء على الدور الذي يقوم به وذلك لحماية الطفل من استغلاله جنسياً عبر الوسائل الإلكترونية، وحتى لا يفلت أحد من العقاب⁽²²⁾.

وعليه سنقوم بتقسيم هذا المبحث إلى المطلبين الآتيين: المطلب الأول: المسؤولية الجزائية لمقدم خدمة الإنترنت عن الموضوعات المنشورة، المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية لناشري الشبكة المعلوماتية عن الموضوعات المنشورة

المطلب الأول: المسؤولية الجزائية لمقدم خدمة الإنترنت عن الموضوعات المنشورة

الفرع الأول: مفهوم مقدم خدمة الإنترنت عن الموضوعات المنشورة

مقدم خدمة الإنترنت قد يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً، وهو من يقدم للجمهور من مستخدمي الشبكة المعلوماتية خدمة الاتصال بهذه الشبكة، وهو على هذا النحو لا يقدم المعلومات للجمهور وإنما يحقق عملية اتصالهم الفعلي بشبكة الانترنت، ولكن يكون بمقدوره أن يتدخل لقطع هذا الاتصال إذا رغب أو إذا وجد مبرراً لهذا القطع كأن يلاحظ وجود مخالفات تتعلق بمحتوى هذه المادة الجاري بثها⁽²³⁾.

ويعد عمل مقدم الخدمة عملاً فنياً فهو يتمثل في تمكين مستخدمي الشبكة من الوصول إلى المواقع الإلكترونية أو البريد الإلكتروني للأطراف الأخرى في المحادثة عن طريق عقود اشتراك يوفر لهم هذه الخدمة، لم يتطرق المشرع الأردني إلى تعريف مقدم الخدمة على الرغم من أهمية هذه المسألة وخطورتها ومدى وجود أوجه تشابه وتباين بينها وبين غيرها من المفاهيم، لكن على العموم يمكن تعريف مقدم خدمة الشبكة العنكبوتية على أنه: "الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي يمتن مهنة تقنية الاتصال بشبكة الانترنت للجمهور بشروط وأحكام

⁽²²⁾ انظر، مصطفى، خالد حامد، (2013)، المسؤولية الجنائية لناشري الخدمات التقنية عن سوء استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، القاهرة، (د.ن)، ص14.

⁽²³⁾ انظر، حجازي، عبد الفتاح بيومي، (2003)، النظام القانوني للحكومة الإلكترونية، الكتاب الأول، دار الفكر الجامعي، القاهرة، ص344.

وضوابط وسواء بمقابل مادي أو خلاف ذلك⁽²⁴⁾.

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية المترتبة لمقدم خدمة الإنترنت عن الموضوعات المنشورة

لم ينص المشرع الأردني على أي نصوص قانونية تحدد المسؤولية الجزائية وتنظمها لمقدم الخدمة فلا توجد نصوص قانونية جزائية تحدد الأفعال المشروعة أو غير المشروعة التي قد تقع أو تصدر من مقدم هذه الخدمة. ومن القوانين العربية التي تطرقت إلى بيان المسؤولية الجزائية لمقدم خدمة الإنترنت قانون المعاملات الإلكترونية العماني رقم 89 لسنة 2006، إذ نصت المادة (14) من هذا القانون صراحة على أنه لا يسأل مقدم الخدمة جزائياً إذا اقتصر دوره على مجرد توفير إمكانية الوصول إلى المعلومات أما إذا كان هو مصدر المعلومات فإنه يسأل جزائياً عنها مقدم خدمة الإنترنت. وبذات المعنى ما نصت عليه المادة (18،19) من قانون المعاملات الإلكترونية البحريني رقم 14 لسنة 2002. وكذلك بموجب المادة (3) من قانون المعاملات الإلكترونية الكويتي رقم 70 لسنة 2006 إذ ألزم مقدم الخدمة بتكريب وتشغيل أنظمة ورقابة تكفل منع المواد والمواقع الإباحية أو المخالفة للدين والعادات والأمن، ومنع تقديم الخدمة لمن كان دون الثامنة عشرة من عمره.

أما الفقه فيما يتعلق بالمسؤولية الجزائية لمقدمي الخدمة فقد انقسم إلى ثلاثة اتجاهات وهما:

الاتجاه الأول: يرى هذا الاتجاه أن مقدم الخدمة يمكن أن يسأل جزائياً إذا نشر محتوى صفحات الشبكة التي تتعارض مع القوانين والأنظمة واللوائح أو المصلحة العامة وعن وقوع خطأ في إبلاغ الرسالة الإلكترونية إلى المرسل إليه وسواء أكان الخطأ عائداً إليه أو لأي أحد مستخدميه، وتجري مسائلة مقدم الخدمة جزائياً من منظور هذا الاتجاه وفق المبادئ التوجيهية ووفق القواعد الجنائية العامة⁽²⁵⁾.

الاتجاه الثاني: يرى هذا الاتجاه أن مقدم الخدمة لا يسأل جزائياً عن عدم مشروعية الإعلانات التي تبث عبر المواقع طالما التزم وتفيد بنطاق الخدمة التي يؤديها وهي النقل أي الربط بين حاسوب العميل الشخصي والخادم، لكن إذا كان دوره غير ذلك فإنه يسأل جزائياً متى كان الإعلان إلي نشر يتسم بعدم المشروعية أو مخالفة القوانين والأنظمة واللوائح متى كان وظيفة مقدم الخدمة مشابهة لوظيفة متعهد الإيواء⁽²⁶⁾.

الاتجاه الثالث: يرى هذا الاتجاه أن مقدم الخدمة لا يسأل جزائياً لأنه لا يقوم بتوريد المعلومات فعمله ينحصر فقط ومحدود في تأمين محدود وهو عمل فني بحت لا يتضمن أية رقابة على مضمون أو محتوى الموقع الذي يستخدمه مستخدم الإنترنت بمحض إرادته⁽²⁷⁾.

ونحن نؤيد الاتجاه الثاني، فمتى ثبت بالبينة القانونية أن هناك دوراً لمقدم الخدمة في نشر الأعمال أو الإعلانات التي نتج عنها اعتداء على الحق في الحياة أو تؤثر على حماية الأطفال أخلاقياً أو أي يعمل بشكل جرمياً جزائياً وكان لمقدم الخدمة دور الفاعل الرئيسي أو المحرض أو المساهم أو المتدخل فإنه يسأل حينئذٍ جزائياً

⁽²⁴⁾ انظر، الصغير، جميل عبد الباقي، (2001) الانترنت والقانون الجنائي: الأحكام الموضوعية للجرائم المتعلقة بالإنترنت، دار النهضة العربية، القاهرة، ص512.

⁽²⁵⁾ انظر، إبراهيم، خالد، حماية المستهلك في المعاملات الإلكترونية، (2007)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص60-61.

⁽²⁶⁾ انظر، غنام، شريف، (2008)، التنظيم القانوني للإعلانات التجارية عبر شبكة الإنترنت، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص149-150.

⁽²⁷⁾ انظر، الصغير، جميل عبد الباقي، مرجع سابق، ص512.

وفق القواعد العامة الناظمة لذلك الجرم في حال عدم وجود قانون خاص. ونتمنى على المشرع الأردني النص على ذلك في قانون الجرائم الإلكترونية، وأن يلزم الشركات المزودة لخدمات الاتصالات والإنترنت بحجب مواقع الإباحية الأمر الذي سيكون له دور كبير وفعال في الوقاية من مخاطر وقوع الأطفال ضحية الاستغلال الجنسي عبر الإنترنت

لكن خلو التشريعات الأردنية من ذلك لا يعني أن مقدم الخدمة لا يرتكب جرائم متصلة بعمله، فالواقع العملي التطبيقي يشير إلى أن هناك العديد من الأعمال غير المشروعة الصادرة من مقدم الخدمة والتي اكتست بالطابع الجنائي، فإنه لا بد من الرجوع إلى القواعد العامة والقواعد التقليدية المنصوص عليها في قانون العقوبات والاتصالات وقانون مكافحة الاتجار بالبشر وذلك حتى تتوفر الحماية اللازمة للأطفال من الاستغلال الجنسي وتحقق طريق أخرى لمكافحة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال ومن هنا لا بد من استعراض أبرز الأعمال غير المشروعة التي تقع من مقدم الخدمة وتعلق باستغلال الأطفال جنسياً، والتي تشكل جرماً جزائياً في التشريع الأردني، ومن أهمها⁽²⁸⁾: قيام مقدم الخدمة بنقل أو نشر مواد إباحية للأطفال، التحريض على الدعارة والاتجار بالبشر وسائر الأنشطة غير القانونية، عدم الإبلاغ عن الأنشطة غير القانونية أو تخريب المعلومات أو إنتاج فيديو أو صور إباحية وبثها كدعايات.

المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية لناشري الشبكة المعلوماتية عن الموضوعات المنشورة

الفرع الأول: مفهوم ناشري الشبكة المعلوماتية عن الموضوعات المنشورة

لم يتطرق المشرع الأردني لتعريف لناشري الشبكة المعلوماتية، وإنما اكتفى في بالإشارة من خلال المادة (3) من قانون الجرائم الإلكترونية بالنص على معاقبة كل من دخل قصداً إلى موقع إلكتروني أو نظام معلومات بأي وسيلة دون تصريح الإدخال بهدف إلغاء أو حذف أو إضافة أو تدمير أو إفشاء أو إتلاف أو حجب أو تغيير أو تعديل أو نقل أو نسخ بيانات أو معلومات، أو توقيف أو عمل نظام المعلومات أو تغيير الموقع الإلكتروني أو إغائه أو إتلافه أو تعديل محتوياته أو إشغاله أو انتحال صفته أو انتحال شخصية مالكة .

أما الفقه عرف ناشر الشبكة المعلوماتية بأنه: "من قام بإنشاء موقع على شبكة الإنترنت وسمح فيه بإضافة أشخاص وتلقي من قبلهم برامج ومعلومات وهو أيضاً من قام بتدوين المحتوى وصياغته أو وضعه أو قام بإرساله إلى الموقع الإلكتروني أو إحدى وسائل تقنية المعلومات وجعله متاحاً أمام مستخدمي الإنترنت⁽²⁹⁾. ومن الأمثلة على ذلك وجود مواقع علمية أو قانونية أو أفلام أو أغاني بحيث يكون باستطاعة مستخدم الإنترنت الدخول والحصول على هذه المعلومات أو المشاهد أو الاستماع سواء بمقابل أو بدون مقابل أو عند التزامه بشروط المورد وذلك وفقاً لمقتضى الحال.

الفرع الثاني: الأفعال المجرمة لناشري الشبكة المعلوماتية عن الموضوعات المنشورة

وقد يقوم مورد خدمة الشبكة المعلوماتية ومورد المحتوى ببث معلومات تخالف القواعد العامة أو لا تحترم

⁽²⁸⁾ انظر، القطوانة، إبراهيم سليمان، ومحمد أمين الخرشه، المسؤولية الجزائية لمقدمي خدمة الشبكة المعلوماتية ومورديها ومتعديها وناشريها:

دراسة مقارنة، مجلة الشريعة والقانون، العدد السادس والستون، 216، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ص 231-268.

⁽²⁹⁾ انظر، مصطفى، خالد حامد، (2013)، المسؤولية الجزائية لناشري الخدمات التقنية عن سوء استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، القاهرة،

(د.ن)، ص 15.

حقوق الآخرين أو تضر بهم أو بسمعتهم أو تشكل اعتداءً صريحاً على حياتهم الخاصة، أو قد تمس أو تُؤلم أو تجرح كرامتهم أو شهورهم أو شرفهم أو مركزهم المالي أو اعتبارهم الاجتماعي، أو ما يחדش الحياء عندهم، وقد تؤدي إلى التحريض على ارتكاب جريمة الاستغلال الجنسي للأطفال، أو الحث على الفسق والفجور واللبغاء والدعارة، أو إلى نشر الرذيلة⁽³⁰⁾.

لذا فإن أي فعل من الأفعال السابقة يشكل جرمًا جزائياً غير أن هذا الجرم غير منصوص عليه في قانون الجرائم الإلكترونية الأردني إذ خلت المنظومة التشريعية الأردنية من أية أحكام جزائية تعالج المسؤولية الجزائية وتنظمها لمورد خدمة الشبكة المعلوماتية، لكن هذه الأفعال نجد أساس تجريمها ومصدره ضمن القواعد العامة سواء الواردة في قانون العقوبات أو القوانين الأخرى المتصلة بها كقانون الاتصالات أو قانون مكافحة الاتجار بالبشر.

وبهذا نجد أن الأفعال المتصور ارتكابها من قبل الناشر كثيرة ومتنوعة ولعل أبرزها نشر معلومات على الموقع أو كتابة تعليق معين على معلومة أو غيره، أو إرسال نص أو عبارة أو رسالة أو مقطع فيديو أو مقطع صوتي، أو نشر صور أو رسم أشخاص أو صور، أو قد يقوم بإنشاء موقع ويتولى صياغة المعلومات أو تحريرها أو نشرها أو إعادة نشرها أو وضعها متاحة أمام مستخدمي خدمة الشبكة المعلوماتية، لذلك بناءً على ما سبق فإن الناشر لا يُسأل جزائياً عما سبق من أعمال أو أنشطة طالما بقيت تكتسي بالمشروعية، ولا تلحق الضرر بغيرها، ولا تشكل اعتداءً على حياتهم أو حريتهم الخاصة، ولا تشكل مساساً بأمن وسلامة الدولة أو رعاياها أو كل من يقيم على إقليمها أو تشكل دافعاً لاستغلال الأطفال جنسياً، ولا تشكل بأي حال من الأحوال جرمًا معاقباً عليه في أي تشريع.

لكن في المقابل تقوم هذه المسؤولية متى حدث خلاف ما سبق، وقد نص المشرع الأردني صراحة في قانون الجرائم الإلكترونية على الأفعال غير المشروعة المتصور ارتكابها من قبل الناشر، والتي تعد جريمة بموجب هذا القانون من قبل الناشر، وهذه الجرائم تتمثل بما يلي⁽³¹⁾:

1. إفشاء ونشر معلومات وبيانات تم الحصول عليها من الدخول عمداً أو بدون حق إلى أحد المواقع الإلكترونية أو نظام المعلومات.
2. نشر برامج خاصة بأحد المواقع وتمكين غيرهم من الاطلاع عليها أو على المعلومات والبيانات الخاصة بهذا الموقع.
3. نشر أعمال إباحية أو نشر ما يؤدي إلى الاستغلال الجنسي للأطفال أو نشر وترويج أنشطة وأعمال إباحية لذوي الاحتياجات الخاصة أو للأطفال أو ما يؤدي إلى الاستغلال الجنسي لهذه الفئة.
4. نشر ما يساعد على ترويج أعمال الدعارة أو الأعمال الإرهابية أو الترويج لإتباع أفكار الإرهاب وما يساعد على تمويله، أو نشر ما يمس الأمن الوطني أو علاقات الأردن الخارجية أو نشر ما يعرض سلامة الأردن واقتصاده للخطر.

ويرى الباحثين أن المشرع الأردني بنصه على تلك الجرائم المتصور وقوعها من قبل الناشر قد أصاب الحقيقة، كما أن العقوبات المقررة لتلك الجرائم عقوبات عادلة وتحقق أغراض العقوبة من ردع عام وردع خاص،

⁽³⁰⁾ انظر، الجمال، سمير حامد عبد العزيز، (2002)، التعاقد عبر تقنيات الاتصال الحديثة، دار النهضة العربية، بيروت، ص314.

⁽³¹⁾ انظر، المواد (3، 4، 8، 9، 10، 11، 13، 14) من قانون الجرائم الإلكترونية.

أما بالنسبة لباقي الجرائم المتصور وقوعها من قبل الناشر فلا يوجد ما يمنع من خضوعها إلى القواعد العامة متى انطبقت، وعند تجريم مثل هذه الأفعال فإن ذلك سينعكس بشكل إيجابي على مكافحة الاستغلال الجنسي للأطفال، فالمشرع عند تجريمه مثل هذه الأفعال ومنع حدوثها فإنه بذلك يسد طريقاً تؤدي إلى استغلال الأطفال جنسياً.

الخاتمة

بعد أن خلصنا من هذه الدراسة التي استعرضنا فيها الآليات الإجرائية لمكافحة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال ونطاق المسؤولية الجزائية لهذه الجريمة، لاحظنا أن نصوص قانون الجرائم الإلكترونية الأردني المتعلقة بآليات مكافحة جريمة الاستغلال الجنسي الإلكتروني للأطفال فيها العديد من النواقص والثغرات على النحو الذي بيناه .

وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج والتوصيات والتي نوردتها على النحو الآتي:

أولاً- النتائج:

1- لم يضع المشرع الأردني نصوص خاصة ومستقلة تعالج الجرائم المتصور ارتكابها من قبل مقدم ومورد ومتعهد خدمة الشبكة المعلوماتية، ويمكن القول أن نشر معلومات غير مشروعة أو مخالفة للقوانين والأنظمة أو تمس الخصوصية أو الحث على الفجور والدعارة أو الاستغلال الجنسي أو الاتجار بالبشر أي معلومة أخرى غير مشروعة تعتبر جرماً تنهض به المسؤولية الجزائية لمقدمي خدمة الشبكة المعلوماتية ومورديها ومتعديها وناشريها إذا ثبت ذلك.

2- تأخر الدول العربية في الاهتمام والتنبه لمخاطر الاستغلال الجنسي للأطفال عبر الانترنت وليس أدل على ذلك من حداثة تشريعاتها بهذا الخصوص على العكس من الدول الغربية التي سارت بتشريعاتها جنباً إلى جنب مع تطور وسائل الاتصال وتكنولوجيا المعلومات وكانت تقوم بتعديل تشريعاتها باستمرار كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

3- نظراً للطبيعة العالمية لجريمة الاستغلال الجنسي للأطفال استدعى ذلك الأمر قيام تعاون وتكاتف وتنسيق دولي وعمل مشترك بين الدول لمواجهةها والحد من خطرها، وذلك من خلال الاتفاقيات والمؤتمرات الدولية.

ثانياً- التوصيات:

- 1- يتمنى الباحثين بإيراد نصوص قانونية تعالج وتنظم أعمال مقدمي خدمة الشبكة المعلوماتية ومورديها ومتعديها وناشريها لسد الفراغ التشريعي في هذا الجانب.
- 2- يتمنى الباحثين إضافة فقرة جديدة إلى المادة (9) من قانون الجرائم الإلكترونية بحيث تلزم الشركات المزودة لخدمات الاتصالات والانترنت بحجب مواقع الإباحية الأمر الذي سيكون له دور كبير وفعال في الوقاية من مخاطر وقوع الأطفال ضحية الاستغلال الجنسي عبر الانترنت.

ثالثاً: المراجع والمصادر المستخدمة

1- الكتب

- إبراهيم، خالد، (2007) حماية المستهلك في المعاملات الإلكترونية، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
- حجازي، عبد الفتاح بيومي، (2003)، النظام القانوني للحكومة الإلكترونية، الكتاب الأول، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي.
- حمودة، منصور سعيد، (2007) حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام والإسلامي، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
- زهران، مضر وزهران (2012) جرائم الدعارة على الانترنت، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع.
- الصغير، جميل عبد الباقي (2001)، الانترنت والقانون الجنائي: الأحكام الموضوعية للجرائم المتعلقة بالإنترنت، القاهرة، دار النهضة العربية.
- غنام، شريف محمد (2008)، التنظيم القانوني للإعلانات التجارية عبر شبكة الانترنت، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
- الفحصي، محمد بلحاج (2009)، استغلال الأطفال في المنظومة الجنائية، رسالة ماجستير، جامعة عبد الملك السعدي، الجزائر.
- مرهج، ريتا (2004)، أولادنا من الولادة حتى المراهقة، بيروت، دار اكاديميا.
- مصطفى، خالد حامد (2013)، المسؤولية الجنائية لناشري الخدمات التقنية عن سوء استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، القاهرة، (د. ن).
- مصطفى، خالد حامد (2013)، المسؤولية الجنائية لناشري الخدمات التقنية عن سوء استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، القاهرة، (د. ن).
- الهيتي، محمد حماد مرهج (2006) جرائم الحاسوب، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع.
- الوقفي، آلاء عدنان (2014)، الحماية الجنائية لضحايا العنف الأسري، عمان، دار الثقافة.

2- الرسائل الجامعية

- بشرى سلمان العبيدي (2004)، الانتهاكات الجنائية الدولية لحقوق الطفل، أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد.
- الجمال، سمير حامد عبد العزيز (2002)، التعاقد عبر تقنيات الاتصال الحديثة، بيروت، دار النهضة العربية.
- حسين، بشرى سليمان (1999) الحماية الجنائية للطفولة، أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد.
- دودوش، مراد (2003)، حماية الطفل في التشريع الجنائي، رسالة ماجستير، جامعة فاس
- صكر، أحمد كيلان عبد الله (2002)، الجرائم الناشئة عن إساءة استخدام الحاسوب، رسالة ماجستير، جامعة بغداد.
- صكر، أحمد كيلان عبد الله (2002)، الجرائم الناشئة عن إساءة استخدام الحاسوب، رسالة ماجستير، جامعة بغداد.

3- القوانين والقرارات والاتفاقيات الدولية

- قانون الاتجار بالبشر رقم 28 لسنة 2012 وتعديلاته.
- قانون الاتصالات الأردني رقم 13 لسنة 1995 وتعديلاته.
- قانون الأحداث الأردني المعدل رقم (32) لسنة 2014.
- قانون الجرائم الإلكترونية رقم (27) لسنة 2015.
- قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 وتعديلاته.
- قانون جرائم تقنية المعلومات البحريني رقم (60) لسنة 2014.
- قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات العماني رقم (12) لسنة 2011
- قانون المعاملات الإلكترونية الكويتي رقم 70 لسنة 2006 .

4- المواقع الإلكترونية

- للاطلاع على أنشطة الانترنت في مكافحة جرائم الاتجار بالبشر بأشكالها الرجوع إلى الموقع الإلكتروني للمنظمة على الرابط التالي www.iterpol.int/public/thb :
- الموقع الرسمي لمديرية الأمن العام، الإدارات، متوفر إلكترونياً على الرابط التالي www.psd.gov.jo :
- نشرة إعلامية صادرة عن منظمة الانترنت، الصادرة عن المنظمة تحت عنوان-2009/COM/FS/09/THB-03

5- المجلات والأبحاث والدوريات والمؤتمرات

- خليل، عشاري(2006)، الأطفال في وضعيات الاتجار: التعريف والمعايير الدولية والأطر البرنامجية، الحلقة العلمية لمكافحة الاتجار بالبشر، المعقودة خلال الفترة 19-23/1/2006، الرياض.
- عبد، رشا خليل(2006)، جرائم الاستغلال الجنسي للأطفال عبر الإنترنت، مجلة الفتح، العدد السابع والعشرون.
- العبيدي، أسامة بن غانم(2015)، الجهود الدولية في مكافحة الجرائم المعلوماتية، مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، الكويت، المجلد 39، العدد4.
- الفدهي، مشعل بن عبد الله(2015) المواقع الإباحية على شبكة الإنترنت وأثرها على الفرد والمجتمع، السعودية، مركز المنشاوي للدراسات والبحوث.
- القطاونة، إبراهيم سليمان، ومحمد أمين الخرشه (2016) المسؤولية الجزائية لمقدمي خدمة الشبكة المعلوماتية ومورديها ومتعهديها وناشريها: دراسة مقارنة، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد السادس والستون.
- اللوزي، أحمد محمد ومحمد عبد المجيد الذنيبات(2015)، الجريمة الإباحية الإلكترونية كما نظمها قانون جرائم أنظمة المعلومات الأردني، دراسة علوم الشريعة والقانون، المجلد 42، العدد
- وقائع مؤتمر الإنترنت الدولي لمكافحة الاتجار بالبشر، سوريا، بتاريخ 7-8/8/2010.

RESEARCH TITLE

DESIGN SOLAR ENERGY SYSTEM FOR AGRICULTURAL PROJECT TO CULTIVATE (PURISEM) INSTEAD OF DIESEL SYSTEM AND COMPARE THE TWO SYSTEMS WITH SOME – SUDAN, NORTHERN SUDAN, AL-OBAIDIYA AREA

Anas Mohmad hamad ELneil Abd ELfrag^a, Alfadil aboud alfadil hassan^b

^a College of Mechanical Science and Engineering, Sinner University, Sudan

^b College of Agricultural Science and Engineering, Sinner University, Sudan

Email: saadalfadil22@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4515>

Published at 01/05/2023

Accepted at 18/04/2023

Abstract

Renewable energy is one of the most important types of energy that people must benefit from in the various requirements of life, and the summary of our study of irrigation using solar energy sheds light on the large amount of resources that must be used in Sudan, especially solar energy, because Sudan has a different climate and the number of solar hours in some Large areas and saves the use of fuel and reduces the total cost and reduces the tension in the environment, and therefore we recommend the development of the use of solar energy more widely in agricultural and various life processes. The farm is located in the state of the River Nile, in the Ubaidiya region, in northern Sudan, between latitudes 22.16 north and longitude 32.30 east. In the different regions of Sudan, by taking studies from the Ubaidiya region and reducing the costs of agricultural projects by using solar energy as an alternative to fuel, the research also aims to use clean energy that is not harmful to human health. Studies have shown that the initial cost of the project is high, amounting to 4710 dollars, and the operating cost is much less than fuel Environmental pollution does not exist like fuel. Therefore, we recommend government agencies and banks to support farmers and encourage them to use solar energy, provide all required assistance, and continue research and development in solar energy and make better use of it.

1.Introduction:

With an increasing population and rapid economic development, the world faces climate change issues, environmental deterioration, and increased energy needs (Al-Omari., et al.2014). In order to reduce environmental pollution, the large-scale utilization of renewable energy sources (solar, wind, hydro energy, ocean energy, biomass, etc.) has become an inevitable development trend. Solar energy is the most abundant energy resource on the earth. With the development of solar power generation technology and global energy interconnections, solar power generation will become the energy with the greatest potential and the fastest growth in the future (Baha, A. (2004).

This research deals with the uses of solar cells in pumping water and generating electric power using solar cells, the importance of solar energy and its use and problems of use. And it also deals with the electric solar pumping systems, and a comparison between different water pumping systems, the use of solar pumps, the types of solar pumping systems and the components of the solar pumping system, determining the need for water and its sources, and the appropriateness of the location of the water source for solar energy.

Because these turbines can directly produce alternating current (AC) power, they lend themselves to applications such as lighting and others infrastructure services when water does not need to be pumped. Similarly, PV technology converts the suns energy in to electricity through electromagnetic means when the PV, module (array) is exposed to sunlight. PV produces direct current (DC) power, and an inverter can be used to convert DC power to AC power. (Kaygusuz, K., 2011).

The energy is one of the main pillars to meet the needs of society, as well as one of the most important elements of integrated economic and social development. With the increase in the population and urban and agricultural expansion, energy consumption is increasing in Egypt and it has become necessary to search for new and renewable sources as alternatives to traditional energy. (Day., et al.2018).

Regarding non-renewable energy, which is often found in a solid stock on the ground, it cannot be benefited from except after human intervention to remove it from it. The use of renewable energy usually does not result in residues such as carbon dioxide or any harmful gases. It does not increase global warming, as happens when fossil fuels are burned or harmful atomic residues resulting from nuclear power reactors. In light of the growing demand for energy as a result of high population growth rates, increasing human needs and the high degree of dependence on modern technology, there has become an urgent need to pay attention to finding alternatives to traditional energy that is depleting, by searching for means to secure permanent and renewable sources of energy, which made most countries turn To seriously think about projects capable of securing energy through inexhaustible sources, and the Lebanese Jakub of the Doulas, the only the Renewable energy

is produced from wind, water and the sun, and it can also be produced from wave and tidal movement or from geothermal energy, as well as from agricultural crops and trees producing oils, but the latter has residues that increase global warming. (Kalair., et al. 2021).

Currently, most of the production of renewable energy is produced in hydroelectric power stations by means of great dams wherever suitable places are found for their construction on rivers and watersheds. Methods that rely on wind and solar energy are used on a large scale in developed and some developing countries, and electricity production has become using renewable energy sources (energy). (Solar and wind) has become commonplace lately, especially in countries that have good solar or wind conditions. (Yah., et al.2017).

irrigation is a process in which the land is supplied with water, so that the plant can grow and take its necessary needs from the soil. Solar cells, also known as "solar cells "or" photovoltaic cells" are photovoltaic semiconductor wafers that use sunlight to directly generate electricity. A single solar cell cannot be used directly as a power source. For a power supply, several individual solar cell strings must be connected in parallel and hermetically sealed to form a module. (Abd Elmahmoud., et al.2020)

Solar panels (also called solar modules) Multiple solar cell assemblies are the core part of solar power systems and the most important part of solar power systems Drip irrigation is a network of perforated tubes that irrigate crops in a row. Water is pumped through the pipes using a low-pressure pump, when the pump is turned off, the pipes are emptied. Another common type of irrigation is surface drip irrigation. This type of irrigation can be suitable for small or irregular fields. (Bagher., et al.2015). The objectives of research Use renewable energy as an alternative source of non- renewable energy, economically reducing project costs, reducing harm by using clean energy, benefiting from the sunny weather in Sudan and developing irrigation process, storing solar energy in batteries an using it later, Low maintenance cost, Automatic irrigation regulation and Easy to get and at hand. High initial cost, the inability to use solar panels in all season of the year, relatively large space required, Care must be taken to clean the solar panels regularly, and to remove dust or objects that block the sun rays and Solar panels cannot be used indoors in cramped spaces, or where the sun rays do not reach completely.

2.Materials and methods

2.1 System Description: -

2.1.1 Location: -

The farm is located in the Nile River wall area (Al-Obaidiya) in northern Sudan between latitudes 22,312 deacons and a line 1.23 east long, the study was conducted to design and replace the existing diesel pumping system with an infusion system My sun has an area of 4 acres of persime. (Study site information in Al-Obaidiya).



Figure (1) location Al-Obaidiya

Table (1) Study site information.

input information	Description
Target area of acres	4 acres
Well depth	12 m
Water depth	3 m
Demand for water per cubic meter per acre on day	1382
plant type	Purism
Tube length	12m
Diameter of tube	3in

2.1.2 Diesel pumping system (perception system): -

The perception diesel-powered (Chinese) shallow system uses Irrigation area the perception system consists of Diesel machine, water pump and traffic to transport movement from the Labarthe pump length (10 - 14 meters) and pipes Water Transport. The type of washer diesel (Chinese) and the number of operating hours per day is 12 hours and consumes the number of gallons of Jazz In the day, the oil for me is changed, each use is 22 gallons of gas by a number. Kilo oil and maintained in One year at a time and the type of pump. inch. (Powell., et al.2019).

2.1.3 (Solar Pumping System) Proposed System: -

The photovoltaic system or solar system is an energy system designed to provide usable solar energy Through photovoltaic alms consists of several components including solar panels absorbing and converting There are two types of panels, one crystal panels and several blue ray panels. Where cost-effective solar pumping system consists of connected solar panels with electric motor running submersible pump.

Solar irrigation pumps work better on sunny days and have lower yields in the dark days. We considered 7% of the days each month to be final, while the rest are sunny (July – August- September - October), and any storage tank is used for the system, also enable benefit of rain water in these

months, originally the need for irrigation water in this period is simple as show in the table below.

It's an economic change, and usually the solar pumping system consists of an pv-free, an energy converter, and Controller, electric motor and water pump figure below shows system. (Sontake., et al.(2016).

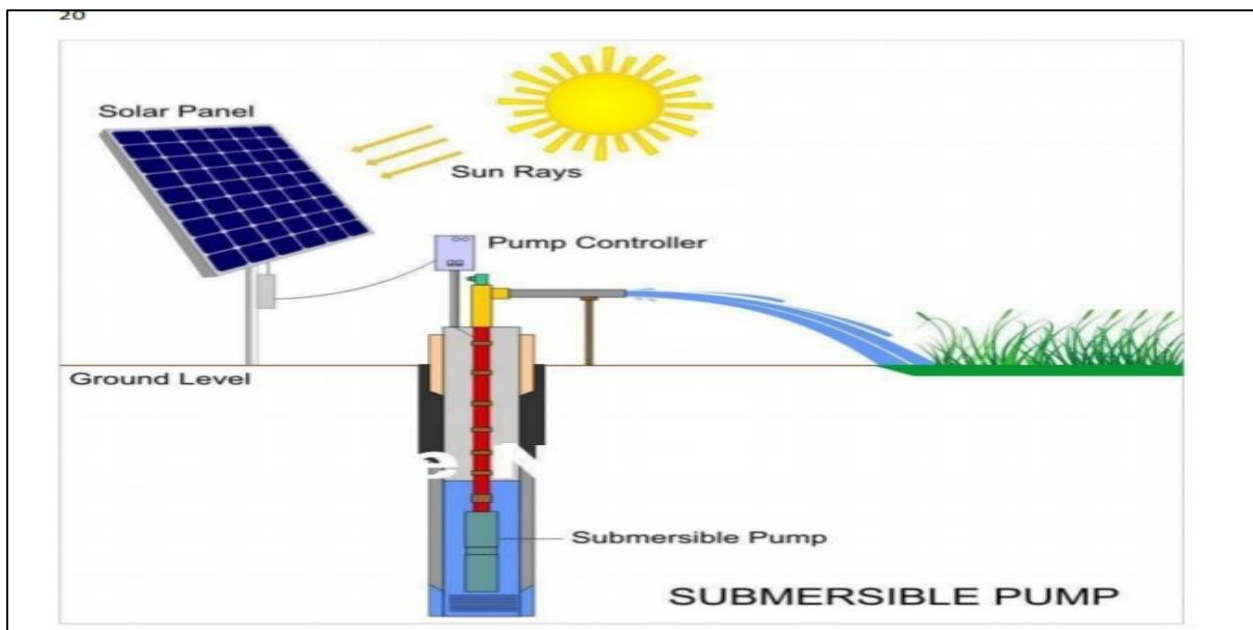


Figure (2) Solar water pumping system proposed system.

2.1.4 Water source: -

The source of the available water may be groundwater or surface water or rain water, and our source here is water underground and we will design on it and to be able to look at the level of water fixed and moving in well.

2.1.5 fixed water level: -

The fixed level is the distance from the water surface to the top of the well. Over time depending on season. (Cantor, Kenneth., et al. (1987).

2.1.6 Dynamic water level: -

The dynamic level is the distance from the top of the well to the surface of the water. When the pump is running, we measure the water level dynamic during pump operation because it usually decreases when the pumping running and the water level may change it depends on the season so we need to do some observations level the water is the same for the whole year. (Lansey., et al.1994).

2.1.7 Determining of the amount water required: -

Determining the amount water required for irrigation is greatly affected by the climate of the region, as well as the type of crop and for design a suitable pumping system with solar energy. Field visits to the study site were conducted to find out the amount of water the amount of water required to irrigate the area per month was determined based on the availability and intensity radiation data collected through visits to the area the table below shows the number of irrigation sessions per month for each feddan and the required amount of water, it was noted that the maximum is 423 cubic meters

per month on the feddan the season. (Blaney., et al.1962).

Table (2) required amount of water.

Month	Number of watering times required per month	The amount of water required in a cubic meter on the hair on the feddan	2.2
January	4	312	
February	4	312	
March	6	468	
Abril	6	468	
May	6	468	
June	6	468	
Juley	3	234	
August	3	234	
September	3	234	
October	3	234	
November	5	390	
December	4	312	

Design and calculation: -

2.2.1 Solar powered pumping system: -

[The maximum demand for the amount of water required per day during the year is equal to = Quantity of water * area in (acres)]

$$468 * 4 = 1872m^3 /day.$$

The number of hours 1872 → 24 hour

$$Q = \frac{Rw(max) \times acres}{hr\ of\ day}$$

Q = Amount of water required in operating hours (m³/day) R_w(max) = The maximum demand for the amount of water required per day during the year (m³)

hr of day = number of day hours (24) Q → 4 hour

$$Q = \frac{1872 \times 4}{24} = 312\ m^3 /day$$

2.2.2 Power required: -

$$E = 2.7 \times Q \times H$$

E = Energy Required, H= azimuth

$$H = \Delta Z + Hf$$

Δz= depth of well, Hf= azimuth friction

$$Hf = \frac{L \times f \times Q^2}{3 \times d^5}$$

f = 0.008 friction coefficient

L= the total length of the tube L=15m, D = 3 inch = 0.0762 m the tube diameter = d

$$Q = \frac{312}{24} = 13 \text{ m}^3/\text{day} = \frac{312}{3600 \times 24} = 3.6 \times 10^{-3} \text{ m}^3 / \text{s}.$$

$$Hf = \frac{15 \times 0.008 \times (3.6 \times 10^{-3})^2}{3 \times (0.7625)^5}$$

$$Hf = 0.201$$

$$H = \Delta Z + H$$

$$H = 12 + 0.201 = 12.201 \text{ m}$$

$$E = 2.7 \times Q \times H$$

$$E = 2.7 \times 312 \times 12.201 = 10278.12 \text{ watt}.$$

2.2.3 Total or overall energy: -

$$ET = \frac{E}{\mu}$$

Efficiency of subsystems $\mu = 8.0$

$$ET = \frac{10278.12}{0.8} = 12843.9 \text{ wh}$$

2.2.4 Number of panels: -

No of modules = (ET/ (SPH x module power))

ET= total energy, SPH = Number of sunny hours, Load the board = Module Power =100 Watt.

Panel specifications (100 W, 12 V, 6 A)

SPH = 8hour

$$\text{No of modules} = \frac{12843.9}{8} \times 100 = 16.05 \approx 20$$

Suppose the motor voltages = 240 V.

2.2.5 Connect panels: -

Number of panels connected in series = 240/ modulevoltage

$$\frac{240}{12} = 20$$

2.2.6 Charging regulator capacity: -

If all panels continue in a row

Size of charge controller = number of panels in parallel \times module current $\times 1.3$ No of panels in parallel =1 Size of charge controller = 1 \times 20 \times 1.3 = 26 A

3.6.7 Current transformer capacity: -

Inverter size = load/p. f

$$p. f = 0.9$$

Pregnancy = total \operating hours

$$= \frac{12843.9}{4} = 3210.98 \text{ w}$$

$$\text{Transformer capacity} = \frac{3210.98}{0.9} = 3567.8 \text{ w}$$

3. Economic Costs Calculation: -

3.1 Costs of pumping water using diesel:

3.1.1 Primary cost:

Table (3) Initial Diesel Costs

Cost Description	Cost \$
Diesel Engine Price 24Hp	625
Installation price	62.5

Initial costs = 687.5 \$

3.1.2 Operational costs: -

3.1.2.1 Fuel (diesel): -

The engine consumes in 4 hours the number of 1 gallon of gas and the engine is used per year. 2 days at a rate of 4 hours per day

The price of one gallon = 4.4\$

And it consumes 53 gallons in a year, its price is 232.2 \$

3.1.2.2 Oil: -

The oil is changed every use of 55 gallons of gas. After 3 kilos of oil in a year price of 3 kilos of oil = 15.6 \$.

3.1.3 Maintenance costs: -

Table (4) Operation Cost Diesel

Cost Description	Cost \$ per year
Jazz cost	233.2
Oil cost	15.6
Maintenance cost	84

Operating costs = 332.8 \$.

3.2 Solar energy costs: -

3.2.1 Primary costs: -

For a 4 horsepower 3inch solar irrigation system, including installation and maintenance, 4,710\$.

3.2.2 Operational costs: -

There are zero operating costs for photovoltaic pumps.

4. Conclusion

Generating electric power using solar energy is economically feasible compared to traditional energy hence reduced electric bill. It is possible to deliver water and electricity to remote areas at much lower costs than delivering it to those areas with normal electrical power. The dependence of farmers and agricultural investors on generators to generate electric power due to the shortage of

national Electricity. The increase in environmental pollution affecting human, animal and plant health as a result of the use of generators to generate electricity and return on investment. It is possible to invest in remote and rural areas for a period of more than twenty-five years, through the use of solar energy to generate electrical energy due to the long life of the system. The solar energy system does not require any maintenance except cleaning it from dust to increase its efficiency where it is the cost of solar energy systems is high at the time of construction, so that they are economically feasible from the perspective of the distant future. To be used compared to the electrical power generation system, which is low in cost at construction, but has High costs on the long-term perspective when using.

Reference: -

1. Ellabban, O., Abu-Rub, H. and Blaabjerg, F., 2014. Renewable energy resources: Current status, future prospects and their enabling technology. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 39, pp.748-764.
2. Baha, A. (2004). Pumping Oilsand Froth International Pump Users Symposium. Published by Texas A. & M. University, Texas, USA.
3. Kaygusuz, K., 2011. Energy services and energy poverty for sustainable rural development. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 15(2), pp.936-947.
4. Day, J.W., D'Elia, C.F., Wiegman, A.R., Rutherford, J.S., Hall, C.A., Lane, R.R. and Dismukes, D.E., 2018. The energy pillars of society: Perverse interactions of human resource use, the economy, and environmental degradation. *Biophysical Economics and Resource Quality*, 3, pp.1-16.
5. Kalair, A., Abas, N., Saleem, M.S., Kalair, A.R. and Khan, N., 2021. Role of energy storage systems in energy transition from fossil fuels to renewables. *Energy Storage*, 3(1), p.e135.
6. Yah, N.F., Oumer, A.N. and Idris, M.S., 2017. Small scale hydro-power as a source of renewable energy in Malaysia: A review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 72, pp.228-239.
7. Abd Elmahmoud, M.S.E.H., 2020. *Reviewing Solar Radiation and its Applications in Solar Collectors and Solar Cell* (Doctoral dissertation, Sudan University of Science & Technology).
8. Bagher, A.M., Vahid, M.M.A. and Mohsen, M., 2015. Types of solar cells and application. *American Journal of Optics and Photonics*, 3(5), pp.94-113.
9. Powell, J.W., Welsh, J.M. and Farquharson, R., 2019. Investment analysis of solar energy in a hybrid diesel irrigation pumping system in New South Wales, Australia. *Journal of Cleaner Production*, 224, pp.444-454.
10. Sontake, V.C. and Kalamkar, V.R., 2016. Solar photovoltaic water pumping system-A comprehensive review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 59, pp.1038-1067.
11. Lansey, K.E. and Awumah, K., 1994. Optimal pump operations considering pump switches. *Journal of Water Resources Planning and Management*, 120(1), pp.17-35.

عنوان البحث

معوقات صناعة التشييد بولاية البحر الأحمر

سلمى محمد علي زكريا¹ وجدان دياب الجعلي دياب¹

¹ جامعة البحر الأحمر، كلية الهندسة قسم الهندسة المدنية، السودان.

بريد الكتروني: salmamohammedali141293@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4516>

تاريخ القبول: 2023/04/18م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

يعاني قطاع المقاولات والتشييد في ولاية البحر الأحمر من العديد من المشاكل والمعوقات ، من خلال الدراسة تم تحديد أهم معوقات صناعة التشييد بالولاية ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبيان وتوزيعه على المقاولين والعاملين في الشركات والمؤسسات بالولاية وممارسي المهنة ، تم الحصول على 60 استبانة صالحة للتحليل ، أظهرت النتائج أهم العوامل المؤثرة في قطاع التشييد بولاية البحر الأحمر مرتبة حسب الأكثر تأثيراً : التضخم ويؤثر بنسبة 92.9% ، تذبذب أسعار المواد 89.2% ، عدم التقييد بالجدول الزمني 82% ، تغير سعر الصرف 81.3% ، ضعف الحوافز والأجور 79.2% ، مشاكل فرز العطاءات 79.2% ، القوة القاهرة 78.8% ، سوء التخطيط 78.3% .

الكلمات المفتاحية: معوقات صناعة التشييد ، قطاع التشييد ، التضخم ، سوء التخطيط

RESEARCH TITLE

OBSTACLES OF THE CONSTRUCTION INDUSTRY IN RED SEA STATE

Salma Mohammed Ali Zakaria¹Wegdan Deyab Elgaali Deyab¹¹ Red Sea University Faculty of Engineering Civil Engineering Department

Email: salmamohammedali141293@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4516>

Published at 01/05/2023

Accepted at 18/04/2023

Abstract

The contracting and construction sector in the Red Sea State suffers from many problems and obstacles. Through the study, the most important obstacles to the construction industry in the state were identified. To achieve the objectives of the study, a questionnaire was designed and distributed to contractors and workers in companies and institutions in the state and practitioners of the profession. 60 questionnaires valid for analysis were obtained. The results showed the most important factors affecting the construction sector in the Red Sea State, arranged according to the most influential:

Inflation affects 92.9%, material price fluctuations 89.2%, not being restricted by the schedule 82%, exchange rate change 81.3%, poor incentives and wages 79.2%, bid sort problems 79.2% , force majeure 78.8%, poor planning 78.3%.

Key Words: Obstacles of the construction industry , construction sector , Inflation , poor planning

1- المقدمة Introduction:

تعتبر صناعة التشييد من الصناعات المهمة في اقتصاد أي دولة ،يعرف قطاع البناء والتشييد بأنه مجموعة الأنشطة المتعلقة بتخطيط وتصميم وتنفيذ المشاريع الإنشائية لمختلف القطاعات الاجتماعية والاقتصادية على اختلاف أنواعها كالمدارس والجامعات وملحقاتها والمصانع والمنشآت الصناعية والمباني الإدارية والمستشفيات والمرافق الصحية والتجارية العامة والخاصة ،وكذلك مباني القطاع الخاص والبنية التحتية مثل الطرق والجسور والأنفاق والعبارات وشبكات الصرف الصحي....، وكذلك السدود ومنشآت المياه ومنشآت توليد وتوزيع الطاقة الكهربائية والسكك الحديدية والمطارات وجميع المرافق المماثلة .

صناعة البناء والتشييد والمقاولات في السودان صناعه بها العديد من التعقيدات ، مثل بقية دول العالم النامية والمتقدمة، من أهم مشاكل قطاع البناء والتشييد في السودان تأخر تنفيذ المشاريع وضعف الإنتاجية وتدني الجودة. [1] لذلك كان لابد من تحديد أهم نقاط الضعف في قطاع البناء والتشييد بولاية البحر الأحمر لتلافي آثار الضعف الواضح في المستقبل وتقديم الحلول للمشكلات وتطوير القطاع من أجل تحقيق التنمية المستدامة لهذا القطاع الهام .

2-أهداف البحث Research Objectives :

- 1/ دراسة وتحليل معوقات قطاع البناء والتشييد بولاية البحر الأحمر .
- 2/ تقديم مقترحات لحل المشاكل المؤثرة وتطوير القطاع وتحسينه .
- 3/ عمل مقارنة مع معوقات صناعة التشييد بولايته الخرطوم ونهر النيل .

3- مشكلة البحث Problem Statement :

تعاني معظم المشاريع في ولاية البحر الأحمر من مشاكل كثيرة ، لكن التأخير في الإنجاز شائع بشكل عام ، لما له من أثر كبير في زيادة تكلفة المشروع ، والانحراف عن الجودة ، واللجوء للقضاء لحل النزاعات بين أطراف المشروع ، كما انه تشكل خسائر فادحة للدولة والأفراد .

4- منهجية البحث Research Methodology :

لدراسة معوقات صناعة التشييد بولاية البحر الأحمر ، تم تصميم استبيانات وتوزيعها على العينة المستهدفة والتي تبلغ ستين المتمثلة في مهندسين ومقاولين وممارسين للمهنة في الشركات والمؤسسات العامة في صناعة التشييد ، تم تحليل الاستبيان تحليلًا إحصائيًا لمعرفة أكثر المعوقات تأثيراً ، وعمل مقارنة بين نتائج الاستبيان مع دراستين مشابهتين بولايته الخرطوم ونهر النيل ،وقد اشتمل الاستبيان على ثلاث أجزاء هي :

الجزء الأول:

يحتوي علي معلومات شخصية متعلقة بالتخصص والمؤهل الأكاديمي وسنوات الخبرة والوصف الوظيفي ونوع المؤسسة التي يعمل بها المشارك.

الجزء الثاني:

يشمل معوقات صناعة التشييد بولاية البحر الأحمر بالتركيز علي مجموعة العوامل الآتية

- 1- العامل المالي والاقتصادي المتمثل في التضخم، وتذبذب الأسعار، وضعف الحوافز، وتغير سعر الصرف .
- 2- عوامل متعلقة بالمالك (التأخير في مراجعة واعتماد مستندات التصميم ، غرامات تأخير غير فعالة ، ترسية العطاء على أقل سعر) .
- 3- عوامل متعلقة بالمقاول (سوء التخطيط ، عدم التقيد بالجدول الزمني ، التأخير في أعمال مقاولين الباطن ، ضعف وعدم ملائمة نظام تصنيف وتأهيل المقاولين ، عدم استخدام التقنيات الحديثة) .
- 4- عوامل متعلقة بالاستشاري (التأخير في إعطاء تصاريح البناء والموافقة عليها ، ضعف وثائق العقد ، مشاكل الجودة) .
- 5- عوامل متعلقة بالمواد والمعدات (عدم توفر المواد في السوق ، التغيير في مواصفات وكميات المواد ، عدم كفاءة المعدات) .
- 6- عامل السلامة يشمل (عدم تطبيق نظام السلامة ، كثرة الحوادث) .
- 7- مشاكل التصميم الإنشائي (أخطاء التصميم ، عدم وضوح المخططات ، تعديل التصميم) .
- 8- عوامل خارجية تضم (عدم الجدية في تطبيق القوانين واللوائح التنظيمية ، الطقس والأحوال الجوية ، القوة القاهرة) .

الجزء الثالث:

يشمل الحلول المقترحة لتطوير القطاعات من وجهة نظر المشاركين وذلك للاستفادة من خبراتهم في إيجاد الحلول المناسبة .

لا يقتصر مشروع التشييد على مشاريع المباني السكنية ، بل تنطبق كلمة مشروع التشييد على جميع المنشآت والمشاريع التي تقام على سطح الكرة الأرضية ، وقد تمتد إلى باطن الأرض وإلى أعماق البحار والمحيطات وحديثاً إلى الفضاء الخارجي .

تشمل المشاريع الإنشائية جميع أنواع المباني (السكنية - الإدارية - الصناعية - الخدمية)، والإنشاءات الثقيلة بجميع أنواعها (الطرق - المطارات - المؤاني - الأنفاق - خطوط الأنابيب - السدود - الكباري - محطات القوى) [2].

الأهداف الرئيسية للمشاريع الإنشائية هي الجودة والتكلفة والزمن لإتمام المشروع بأقل تكلفة ووقت وأعلى جودة .

صناعة التشييد

تختلف صناعة التشييد عن الصناعات الأخرى لأن طبيعة المنتج تختلف عن أي منتج آخر حيث تتميز مشاريع صناعة التشييد بدورة حياة ذات بداية ونهاية محددتين [3].

يمكن تعريف صناعة التشييد من خلال عدة نقاط منها:

- صناعة خدمية لبقية القطاعات الاقتصادية والصناعات وعادة ما تقدم منتجاتها حسب طلب معين وأهداف محددة ، وتتنوع هذه المنتجات من مشاريع بسيطة للغاية إلى مشاريع معقدة تستخدم فيها أعلى مستويات التكنولوجيا والمعرفة .

- منظم للنمو الاقتصادي ، هناك علاقة مباشرة وإيجابية بين النمو الاقتصادي ونمو قطاع التشييد .
- صناعة معقدة ، حيث تضم عدداً كبيراً من المساهمين خلفيات عملية مختلفة (مدراء ، مهندسون من مختلف المجالات ، نقابات، شركات استشارية ، جيولوجيون ، مخططو مدن ، قانونيون ، محاسبون ، ممولون ، تقنيين ، قطاعات حكومية ، موردو مواد ، موردو الياتالخ).
- صناعة معقدة لأن المنتج النهائي فيها عبارة عن مركب من عدد كبير من المواد ذات الخواص والأشكال المختلفة وبالإضافة إلى العديد من المعدات و التجهيزات الميكانيكية والكهربائية المختلفة [1].

أهمية صناعة التشييد:

تعتبر صناعة البناء والتشييد من أهم القطاعات في بناء اقتصاديات الدول ، ويؤدي نجاحها إلى تحقيق نسبة كبيرة من أهداف التنمية والاستقرار المنشودة بينما تؤثر معوقات وعثرات هذه الصناعة على الاقتصاد ، نظراً لطبيعة المشاريع المعقدة والفريدة من نوعها مقارنة بالصناعات الأخرى .

- 1- تساهم بنصيب مقدر في الناتج القومي الإجمالي .
 - 2- تستوعب أعداداً مقدره من الأيدي العاملة .
 - 3- توفر سوقاً كبيراً لمنتجات العديد من المصانع والورش المتعلقة بصناعة البناء والتشييد (مثل الاسمنت والحديد والخشب وما إلي ذلك). [4]
- واقع صناعة البناء والتشييد في السودان:

شهد قطاع التشييد كغيره من القطاعات الخدمية والاقتصادية تطوراً ملحوظاً علي مستوى تقنيات ووسائل التنفيذ أو مدى استخدام المنتجات الحديثة ويعتبر هذا التقدم نسبي مقارنة بما حدث من تقدم هائل في مجالات التشييد على الصعيد العالمي أو الإقليمي وتتأثر صناعة التشييد بالأداء الكلي للاقتصاد سلباً وإيجاباً حيث نجد أن فترة بداية الثمانينات شهدت استقراراً اقتصادياً نسبياً وشهدت تدفقاً للمساعدات الخارجية مما أدى إلى إقامة مشاريع كبيرة مثل مشروع سكر كنانة - الرهد المشروع الزراعي - مصانع السكر والنسيج - والعديد من الطرق والكباري مثل : طريق بورتسودان - كبري كوستي - كبري شمبات - كبري القوات المسلحة ، كبري سنجة الخ. [4].

تتعرض المشاريع الإنشائية للعديد من المخاطر الواضحة التي تتفاعل مع بعضها البعض بطريقة معقدة وتؤدي في النهاية نتائج سيئة من حيث التكلفة والزمن والتنفيذ .

تعتبر العقود أهم وسيلة إدارية يمكن أن تخدم أو تضر بأي مشروع وخاصة المشاريع الكبرى ، لذلك أصبح من الضروري أن تحوي العقود على كافة الاشتراطات والبنود والمسئوليات والالتزامات والحوافز والعقوبات بشكل دقيق ومفصل وواضح تماماً .

يجب على المالك اختيار الطريقة التعاقدية التي تراعي ظروف مشروعه وتحقيق أهدافه ، يجب أيضاً تحديد المخاطر وشرحها للأطراف الأخرى التي ستتحملها ، خاصة تلك التي تزيد من وقت التنفيذ أو التي لها تأثير مباشر على التكلفة النهائية ، أو التي تؤثر على إنتاجية مقاول التنفيذ .

كما يجب تبيان المخاطر وتوضيحها للأطراف الأخرى التي سوف تحملها خاصة تلك التي تزيد من زمن التنفيذ

أو التي لها تأثير مباشر على الكلفة النهائية أو التي تؤثر على إنتاجية مقاول التنفيذ . التمويل هو إحدى العمليات التي يجب حسابها بعناية بسبب المخاطر الظاهرة والكامنة والتي لها تأثير مباشر على التكلفة ، ويلاحظ أن التكلفة النهائية تختلف عن التكلفة المقدرة بسبب عوامل الخطر .

أن المخاطر التي تنشأ نتيجة للتسرع في التنفيذ علي حساب الجودة تخرج المشروع من المسار الصحيح ، أن لتحقيق الجودة في صناعة التشييد تداعيات اقتصادية مهمة تؤدي إلى خفض تكاليف البناء من خلال إلغاء تكاليف تصحيح العيوب والأخطاء وتكاليف إعادة تنفيذ بعض الأعمال غير المطابقة وتحقيق رضا المالك وتقليل تكاليف الصيانة مما يساهم في زيادة العمر الاقتصادي للمنشآت وكسب ثقة الجهة المنفذة بعملها وزيادة حصتها في سوق العمل وإتاحة الفرصة لها للمنافسة .[5]

كما أن التأخير في تنفيذ المشاريع في الزمن المحدد من أكثر المشاكل شيوعاً التي تواجه المشاريع الإنشائية لأن التأخير في الوقت يؤدي إلى زيادة تكلفة المشروع بالنسبة لمعظم الأطراف المعنية .تم إجراء الكثير من الأبحاث لدراسة أسباب التأخير في دول مختلفة ، التأخير المتعلق بالمواد هو السبب الرئيسي لتأخير المشروع في المملكة العربية السعودية (Assaf , And others,1995)

حدد بوردلي وبالدوين ،(Bordoli and Baldwin,1998) في دراستهما لأسباب التأخير في مشاريع البناء في الولايات المتحدة الأمريكية ، الطقس وتوريد العمالة والمقاولين من الباطن على أنها الأسباب الرئيسية للتأخير . تتمثل عوامل التأخير الرئيسية في هونغ كونغ في ضعف إدارة المخاطر وضعف الإشراف وظروف الموقع غير المتوقعة وبطء اتخاذ القرارات التي تنطوي على التباين وأعمال التغيير الضرورية (Chan and Kumaraswamy,1997)

إن حالة التربة غير المتوقعة والإشراف السيئ على الموقع، وسرعة اتخاذ القرار المنخفضة التي تشمل جميع تباينات المشروع ،وتباينات العملاء، وتباينات العمل الضرورية، وخبرة المقاول غير الكافية هي العوامل الستة المهمة التي تساهم في التأخير في أعمال البناء والهندسة المدنية(Kumaraswamy and Chan,1998) . تم تحديد التأخيرات المتعلقة بالمواد والمعدات والعمالة كأسباب رئيسية لتأخيرات أداء المقاول (Abd-Majid and McCaffer,1998) .

بينت الدراسة التي أجريت في الجماهيرية العربية الليبية أن معظم العوامل التي تؤثر على تأخير المشاريع تكمن في مرحلة التخطيط مثل سوء التخطيط ، والصعوبات المالية التي تواجه المقاول ، وضعف تقديرات التكلفة ، الإشراف السيئ لمواقع العمل (الديري،2011).

يعد تجاوز التكلفة في مشاريع البناء المشكلة الأكثر شيوعاً في صناعة البناء والتشييد وله تأثير سلبي علي نجاح المشاريع في الوقت المحدد وبالتكلفة المخصصة لها. لذلك تم عمل دراسة (التكلفة الإضافية ومشروعات التشييد) لتوضيح علاقة المطالبات والتغييرات بتكلفة المشاريع الإنشائية وكيفية تجنب هذه المطالبات ووسائل حل النزاعات وطرق حساب التكاليف الإضافية . وخلصت الدراسة إلى أن كثرة التغييرات والمطالبات قد تؤدي إلى تشكيل مشروع جديد للتعامل مع المتغيرات المهمة والمطلوبة في المشروع الحالي نتيجة لمتطلبات المالك والاستشاري وقلة خبرة المقاولين ، وأخطاء التصميم والتأخير في صرف مستحقات المقاولين، تظهر الدراسة إن من أهم أسباب تأخر المشروع والذي يؤدي إلى نزاع هو عدم وجود انسجام أو تقاهم بين فريق عمل المقاول وفريق عمل استشاري

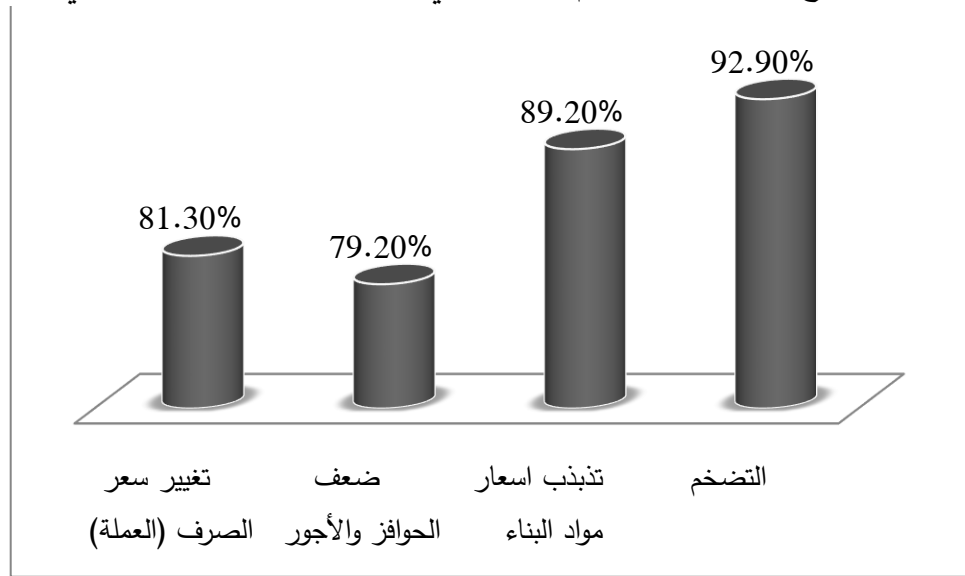
المشروع (الشريبي واخرون ،2011).

لا تزال إدارة السلامة والصحة المهنية في المشاريع الإنشائية بالسودان تعاني من الإهمال وضعف الرقابة .تسبب هذا الاهتمام المنخفض في تصاعد معدل الإصابات والحوادث في مشاريع التشييد مما أدى إلى انخفاض إنتاجية البناء وتأخير المشاريع ، تم إجراء دراسة بعنوان (عوامل السلامة والإنتاجية في صناعة التشييد) تم التعرف من خلالها على عوامل الإنتاجية الأكثر ارتباطاً بعوامل السلامة من وجهة نظر المقاولين ، ودراسة العلاقة الإحصائية بين معدل الإصابة وعوامل السلامة والإنتاجية .

وخلصت الدراسة إلي أن المقاولين مطالبون بحماية العمال من خلال تقييم المخاطر باستمرار وتحديد أسباب الخطر والتدريب ومعالجة ظروف العمل في الموقع (رجاء محمد الحسن,2019م).

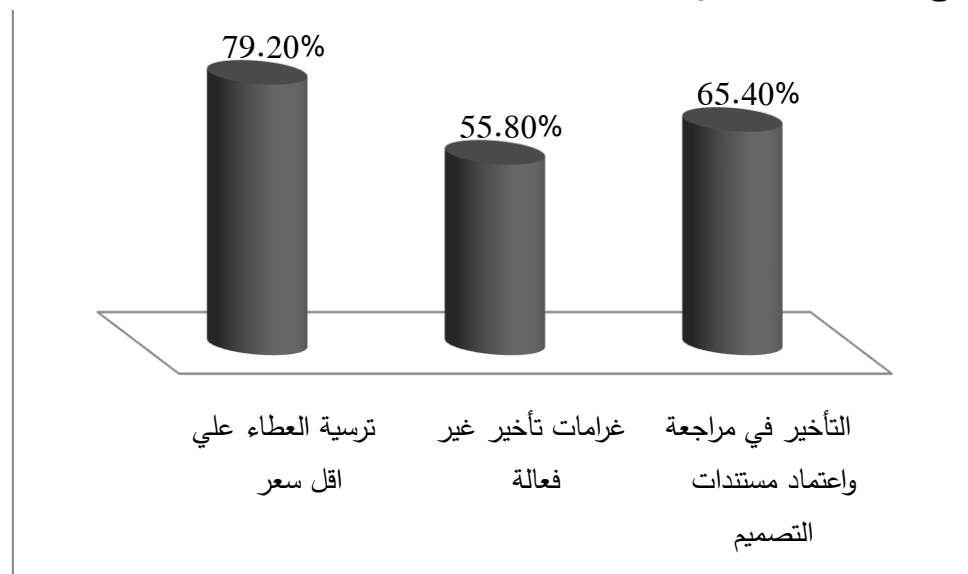
7- النتائج والمناقشة Results and discussion

من خلال نتائج تحليل الاستبيان تم التوصل إلي أن معوقات صناعة التشييد في ولاية البحر الأحمر هي :



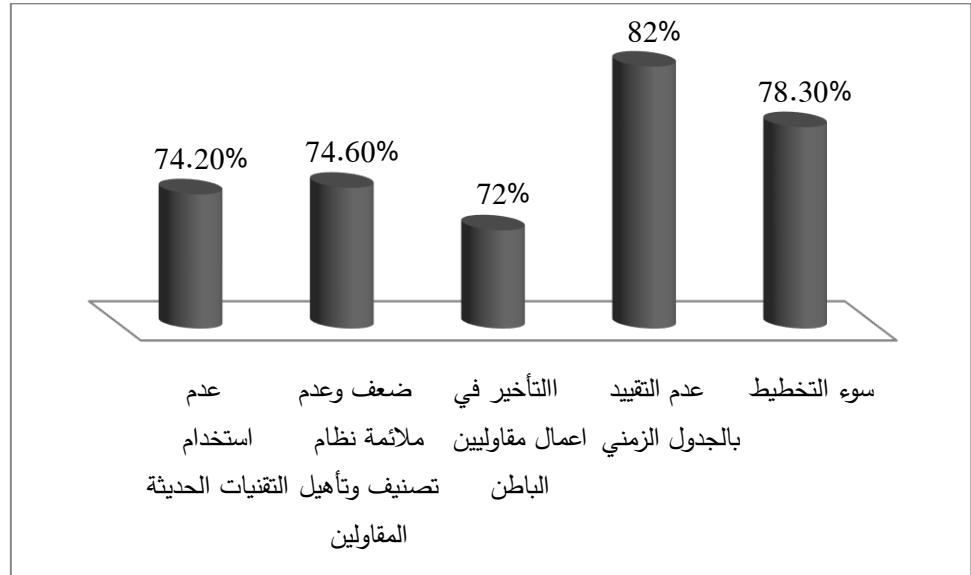
شكل (1) العوامل المالية والاقتصادية

الشكل (1) يوضح العوامل المالية والاقتصادية نجد أن التضخم يؤثر بنسبة 92.9% وهو العامل الأكثر تأثيراً على صناعة التشييد بالولاية.



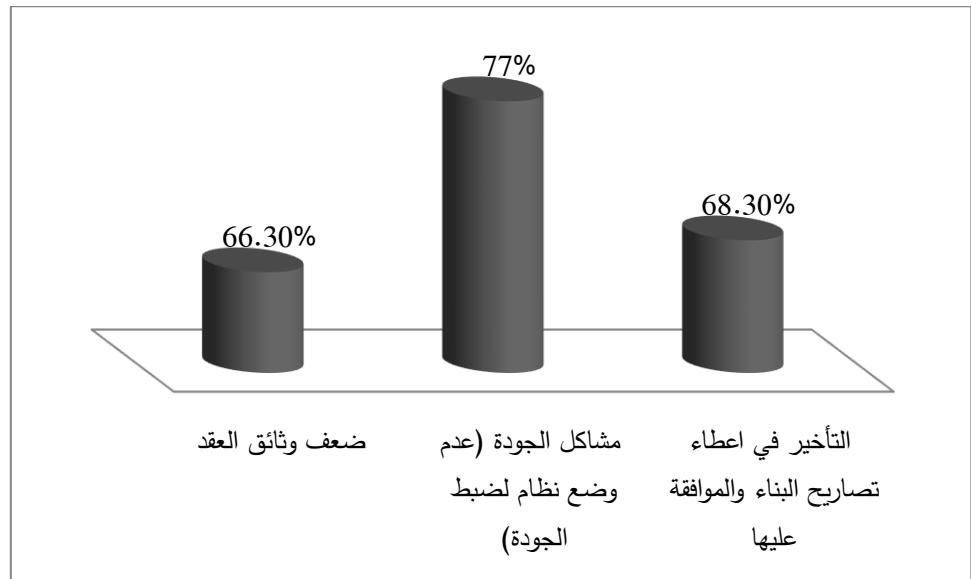
شكل (2) العوامل المتعلقة بالمالك

الشكل (2) يوضح العوامل المتعلقة بالمالك ونجد أن ترسية العطاء على اقل سعر أكثر تأثيراً بنسبة 79.2%.



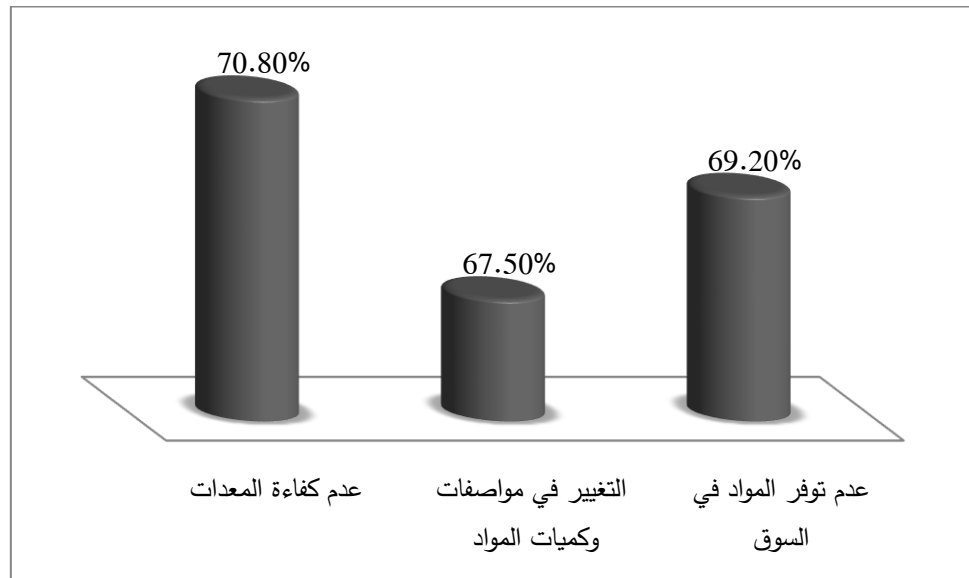
شكل (3) العوامل المتعلقة بالمقاول

الشكل (3) يوضح العوامل المتعلقة بالمقاول نجد أن عدم التقييد والالتزام بالجدول الزمني أكثر تأثيراً بنسبة 82%.



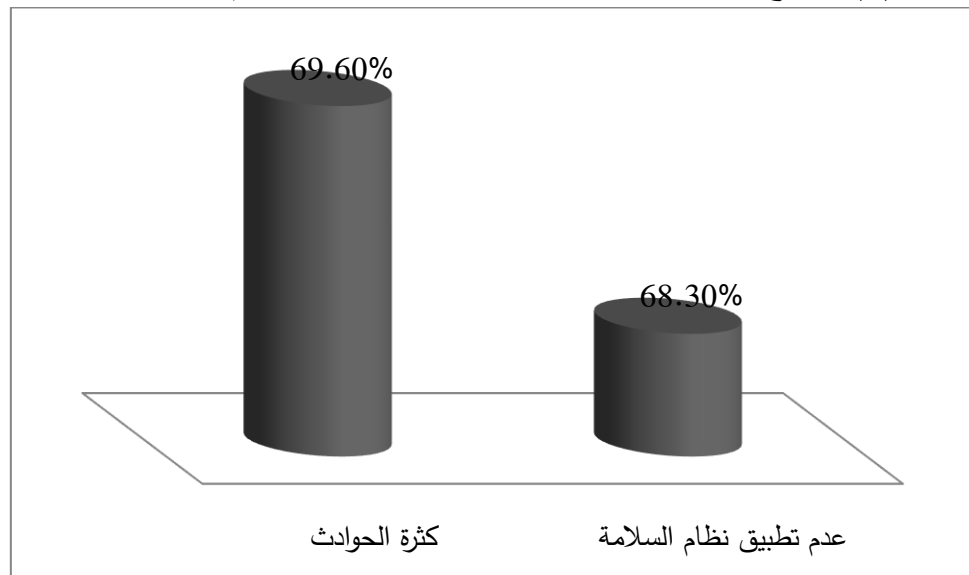
شكل (4) العوامل المتعلقة بالاستشاري

الشكل (4) يوضح العوامل المتعلقة بالاستشاري نجد أن مشاكل الجودة تؤثر بنسبة 77% وهي أعلى نسبة في مجموعة العوامل المتعلقة بالاستشاري.



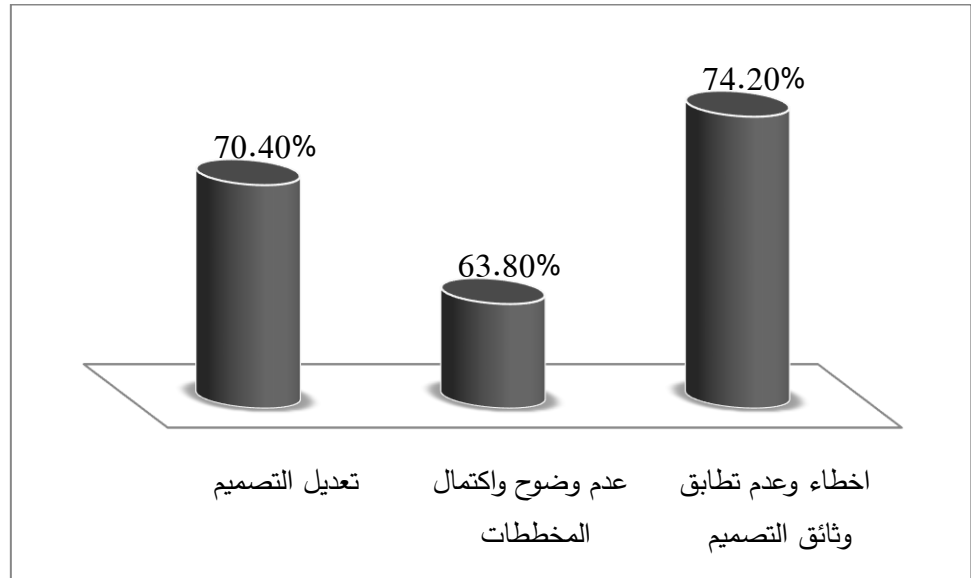
شكل (5) العوامل المتعلقة بالمعدات والمعدات

الشكل (5) يوضح العوامل المتعلقة بالمعدات والمعدات نجد أن عدم كفاءة المعدات يؤثر بنسبة 70.8%.



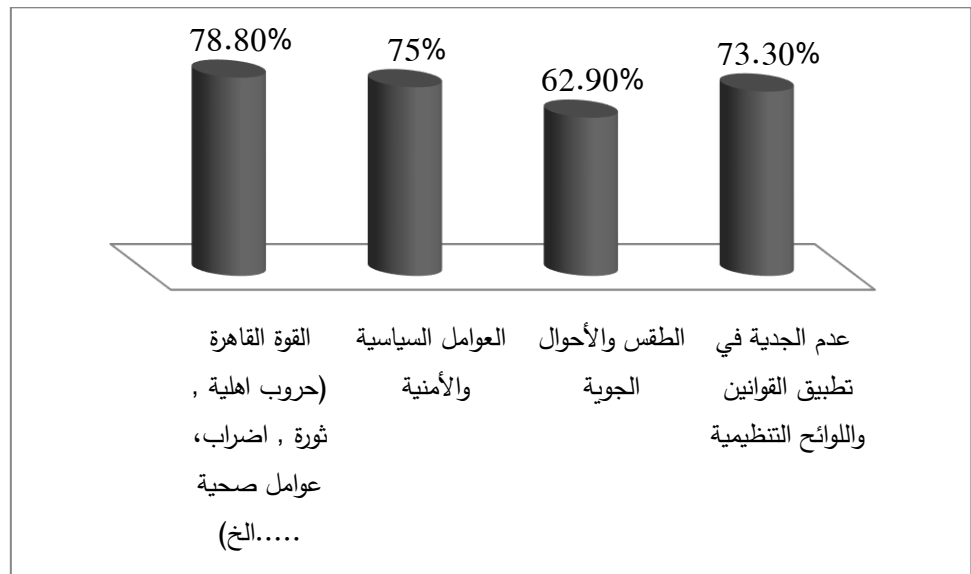
شكل (6) عوامل السلامة

الشكل (6) يوضح عوامل السلامة كثرة الحوادث تؤثر بنسبة 69.6% ويرجع ذلك لعدم تفعيل سياسة السلامة في شركات المقاولات بالولاية وعدم توفير ادوات الحماية الشخصية للعاملين بالمواقع .



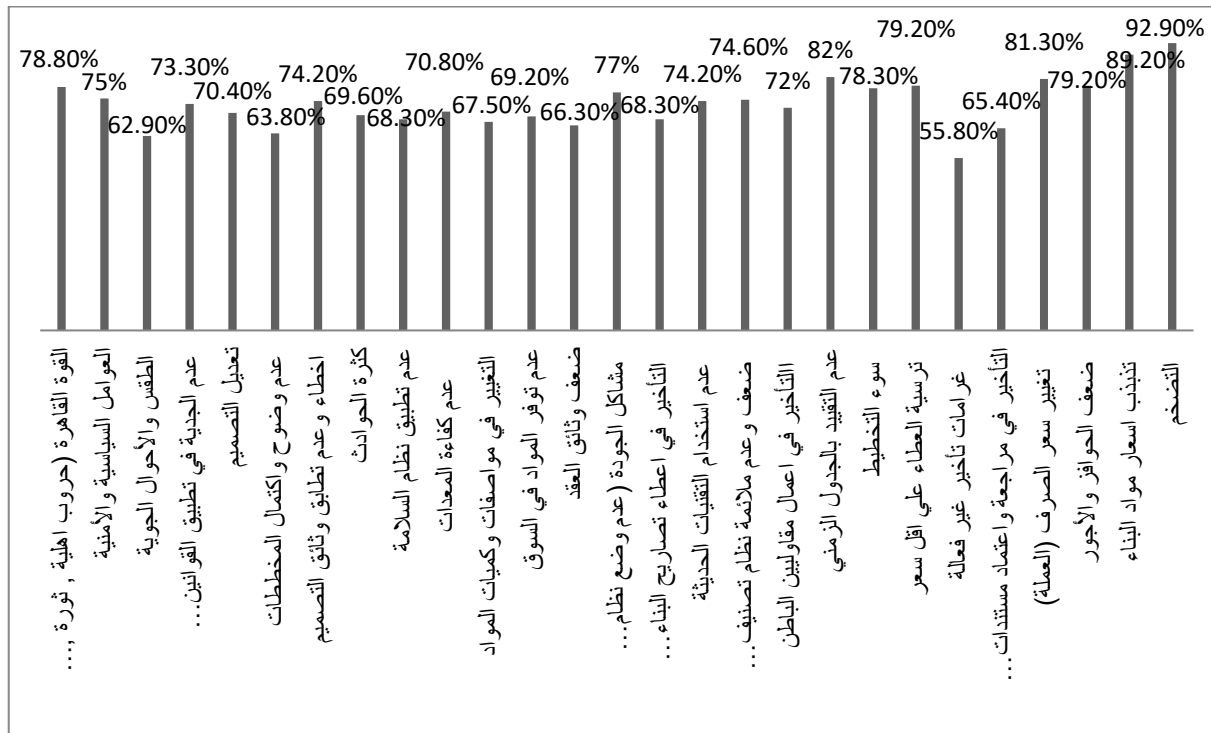
شكل (7) عوامل التصميم الإنشائي والمعماري

الشكل (7) يوضح العوامل المتعلقة بالتصميم الإنشائي والمعماري نجد أن أخطاء وعدم تطابق وثائق التصميم يؤثر بنسبة 74.2%.



شكل (8) العوامل الخارجية

الشكل (8) يوضح العوامل الخارجية نجد أن القوة القاهرة تحتل أعلى نسبة في مجموعة العوامل الخارجية بسبب الحروب الأهلية والمشاكل القبلية في الآونة الأخيرة بالولاية بالإضافة إلى وباء كورونا .



الشكل (9) معوقات صناعة التشييد بولاية البحر الأحمر

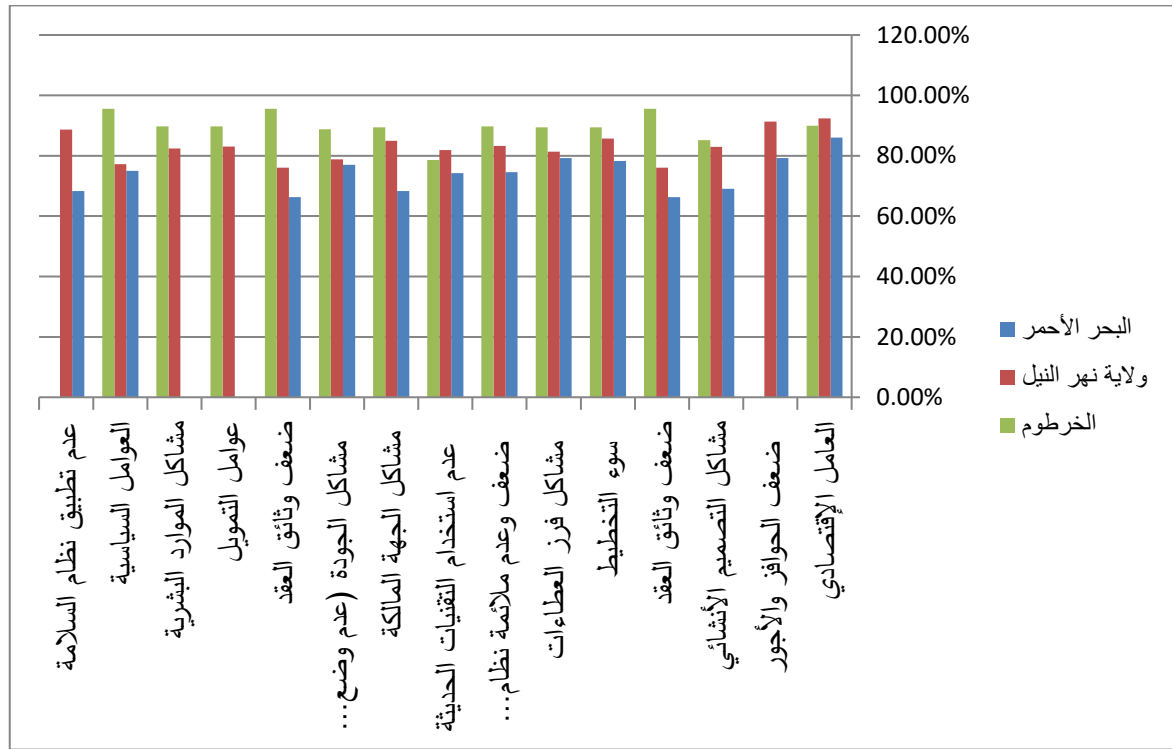
8- مقارنة بين معوقات صناعة التشييد في ولاية البحر الأحمر ولاية نهر النيل وولاية الخرطوم

تم عمل مقارنة بين معوقات صناعة التشييد في ولاية البحر الأحمر مع دراستين متشابهتين بوليتي الخرطوم ونهر النيل، دراسة (حبيب وآخرون، 2018) [7].

بينت المقارنة تطابق وتشابه 11 عامل مع ولاية الخرطوم و 13 عامل مع ولاية نهر النيل مع تدني النسب بولاية البحر الأحمر.

الجدول (1) المقارنة بين معوقات صناعة التشييد في ولاية البحر الأحمر ولاية نهر النيل وولاية الخرطوم

العوامل	البحر الأحمر	نهر النيل	الخرطوم
العامل الاقتصادي	86.00%	92.40%	89.90%
ضعف الحوافز والأجور	79.20%	91.30%	
مشاكل التصميم الإنشائي	69%	82.90%	85.20%
ضعف وثائق العقد	66.30%	76%	95.60%
سوء التخطيط	78.30%	85.70%	89.40%
مشاكل فرز العطاءات	79.20%	81.30%	89.40%
ضعف وعدم ملائمة نظام تصنيف وتأهيل المقاولين	74.60%	83.30%	89.70%
عدم استخدام التقنيات الحديثة	74.20%	81.90%	78.60%
مشاكل الجهة المالكة	68.30%	85%	89.40%
مشاكل الجودة (عدم وضع نظام لضبط الجودة)	77%	78.80%	88.80%
ضعف وثائق العقد	66.30%	76%	95.60%
عوامل التمويل		83.10%	89.70%
مشاكل الموارد البشرية		82.40%	89.70%
العوامل السياسية	75%	77.20%	95.60%
عدم تطبيق نظام السلامة	68.30%	88.70%	



الشكل (10) مقارنة بين معوقات صناعة التشييد في ولاية البحر الأحمر وولاية نهر النيل وولاية الخرطوم.

9- التوصيات Recommendations

- عمل جسم حكومي يتخصص في تصنيف وتأهيل المقاولين وشركات التشييد ، مع التشدد في إصدار تراخيص مزاولة عملها .
- علي الحكومة طرح مشاريع تنمية تنعش قطاع التشييد بالولاية .
- الجهات والكيانات المهنية (إتحاد المهندسين) وجهاز تنظيم بيوت الخبرة عليهم التشدد في منح درجات وعضويات الهندسة مع عقد دورات تدريبية للكيانات الهندسية .
- وضع لوائح وقوانين قابلة للتطبيق وإعفاء كامل لمواد البناء من الرسوم الجمركية والترحيل واستجلاب عمالة ماهرة لتدريب العاملين بالمجال وإعطاء أجور مجزية للعمال لإرضائهم وتفانيهم في العمل .
- تكثيف الجهد ودراسات الجدوى للمشاريع قبل البدء .
- التخطيط السليم ومتابعة مراحل التشييد بالتتابع وتكليف الأعمال لذوى الخبرات كلا حسب مجاله .
- وضع قوانين ومخططات تابعة للتخطيط العمراني يلزم المواطن بإتباعها مثل (B.M) وهى نقطة ثابتة تبدأ بها عملية البناء والردم لتفادى المشاكل المستقبلية (وإدخال الأنظمة الحديثة في مجال التشييد (مثل الخرسانة الجاهزة) وتفعيل دور إدارة التخطيط العمراني الرقابي .
- استخدام التقنيات الحديثة التي تساعد في توفير الزمن وضبط الجودة والاختبارات الهندسية .
- الالتزام بالعقود والجدول الزمني ، الشفافية والوضوح في طرح وفرز العطاءات والاهتمام بالعروض ذات المواصفات الفنية الأكثر جودة .

- وضع وتفعيل سياسة السلامة والصحة المهنية في قطاع التشييد .
- إعداد الخطط والتصاميم بصورة جيدة مع أخذ الوقت الكافي لإعداد ودراسة طبيعة المنطقة جيداً قبل إعداد التصاميم والخطط .
- فرض عقوبات على كل من تهاون في صناعة التشييد ومخالفة لوائح الجهات ذات الاختصاص بالتشييد.

المراجع References :

- [1] http://www.sudacon.net/2018/03/blog-post_6.html?m=1
- [2] الرشيد ، ابراهيم عبدالله .(2007). إدارة مشروعات التشييد ، الطبعة الثانية ، القاهرة مصر: دار النشر للجامعات .
- [3] الجار الله ، محمد ابراهيم علي .(1993). ادارة التشييد ، المملكة العربية السعودية : جامعة الملك سعود.
- [4] عبد العزيز ، محمد عبدالوهاب .(2007). التدريب في صناعة التشييد السودانية التقييم والبعد الاستراتيجي ،السودان : جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- [5] الشربيني، السيد؛ وصبحي، رباب ؛ ورجب ، بهجت عنتر .(2021). التكلفة الإضافية ومشروعات التشييد.
- [6] إدريس ، بدر الدين النعيم .(2016) . إدارة المخاطر في صناعة التشييد في السودان : جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- [7] حبيب، ممدوح جعفر حسن ؛ وادم، فتح الرحمن محمد ؛ ومصطفى، محمد يسري .(2018) دراسة تحليلية لمعوقات صناعة التشييد في ولاية نهر النيل .

عنوان البحث

المنعطف التاريخي للبيئة - المخاطر البيئية وانعكاساتها على قضايا السلام في الزمن الراهن

بلال الخروبي¹

¹ باحث متخصص في التاريخ المعاصر بجامعة عبد المالك السعدي، المغرب

بريد الكتروني: bek.histoire@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4517>

تاريخ القبول: 2023/04/18م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

منذ النصف الثاني من القرن العشرين، برزت الحاجة إلى الاهتمام أكثر بقضايا وإشكالاتٍ جوهرية في عالم اليوم، كقضايا الأمن الإنساني، وصراعات الأقليات الدينية والعرقية، وقضايا البيئة والمياه وحقوق الإنسان... وتعرزت خلال هذه الفترة دراسات الإنذار المبكر، والمنع الوقائي للصراعات، وصدحت الأصوات بالحاجة إلى الانتباه للأسباب الجذرية للحروب وانعدام الأمن.

تهدف الدراسة إلى طرح إبدال "السلام البيئي" ووضعه صلب اهتمامات الباحثين والفاعلين وصناع القرار، وتتطلب من فرضية مفادها أن هناك علاقات تأثير وتأثر بين البيئة والاضطرابات العنيفة والنزاعات المسلحة، ومن أجل معالجة هذه العلاقة المعقدة يجب علينا تحديد الأسباب الجذرية والهيكليّة، ودراسة العوامل الداخلية والخارجية، والتاريخية والمعاصرة التي شكلتها، وبهذا الاتجاه سنطرح نهجاً لدراسة العلاقة بين الثنائيتين "البيئة والسلام" أو "البيئة والنزاع" من أجل فهم وتطوير حلول للنزاعات أو المشاكل المتعلقة بالأرض، أو التي أسهمت بشكل كبير في اندلاعها أو مفاقمتها، وسنطرح مجموعة من الحالات عسانا نخرج بتحليل يعكس واقع المناطق التي تزرع تحت وطأة النزاعات.

ومن نواتج الدراسة، أن "السلام البيئي" بوصفه إمكاناً لما يعيشه العالم من مخاطر مستجدة، مقرون بتحقيق عدة شروط منها: "السعي نحو الاستدامة، الاستثمار في البحث العلمي، نهج مقاربات تشاركية، امتلاك التكنولوجيا الحديثة، الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي وتقنيات إدارة الأزمات، وتنمية الإنسان نفسه...".

الكلمات المفتاحية: السلام الإيكولوجي، إدارة الأزمات، دراسات السلام، المخاطر العابرة للحدود، التخطيط الاستراتيجي.

RESEARCH TITLE**ENVIRONMENTAL HISTORY - ENVIRONMENTAL RISKS AND THEIR REPERCUSSIONS ON PEACE ISSUES IN THE PRESENT TIME****El KHARROUBI Bilal¹**

¹ Researcher specializing in contemporary history at Abdelmalek Saadi University, Morocco
Email: bek.histoire@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4517>

Published at 01/05/2023**Accepted at 18/04/2023****Abstract**

Since the second half of the twentieth century, there has been a need to pay more attention to the fundamental issues and problems in today's world, such as human security, conflicts of religious and ethnic minorities, environment, water, and human rights... Early warning studies and preventive prevention of conflicts were strengthened during this period, and voices were heard loud which says to pay attention to the root causes of war and insecurity. The study proceeds from the hypothesis that there are relations of influence and vulnerability between the environment and violent unrest and armed conflicts. To process this complex relationship, we must identify the root and structural causes, and study the internal and external, historical and contemporary factors that shaped it. In this direction, we will present an approach to study the relationship between the two binaries "Peace and environment" or "the environment and conflict" in order to understand and develop solutions to conflicts or problems related to the land, or that have contributed significantly to their outbreak or exacerbation, and we will present a set of cases in order to come up with an analysis that reflects the reality of the areas that suffer under the burden of conflicts.

Among the results of the study is that "Eco Peace" as the potential required for the emerging risks in the world, coupled with the fulfillment of several conditions, including: "the pursuit of sustainability, investment in scientific research, participatory approaches, ownership of modern technology, interest in strategic planning and crisis management techniques, development of human itself...".

المقدمة:

يحمل مفهوم المخاطر في طياته تهديدا ومخاوف من أن تؤدي إلى حدوث نتائج قد يصحبها دمار أو حروب أو كوارث. ومع دخولنا في القرن الحادي والعشرين طرأت تغيرات على طبيعة وأنماط المخاطر والتهديدات، بحيث لم تعد تنزل بإشكالاتها وثقلها على دولة واحدة، وإنما على دول العالم قاطبة بوصفها أزماتٍ عابرة للحدود¹، ذات مسببات مختلفة أو جديدة، تأخذ مجراها بطريقة مغايرة، وترسم ردود فعل متباينة، وتؤثر في المجتمعات بطرق مختلفة عما سبقها من أخطار.

سنحاول من خلال هذه الدراسة، استعراض الجهود المبذولة في الأدبيات العلمية لربط مجالي البيئة بقضايا السلام، كما سنرصد التطور الذي عرفه مفهوم السلام منذ الثمانينيات والنقلة التي عرفها مفهوم البيئة من العلوم الطبيعية إلى العلوم الاجتماعية، ثم سنناقش جدلية العلاقة بين السلام والنهج الإيكولوجية المختلفة لعلوم البيئة في عمقها الجيولوجي والإنساني والاجتماعي والجغرافي والسياسي، وندرس تأثيرات البيئة على قضايا الأمن، النزاع، الاستدامة والسلام.

تتميز الدراسة بطرحها لإبدال مفهوماتي، ويتعلق الأمر بمفهوم "السلام البيئي"، وهي محاولة تمثل امتدادا لحيث انتهت عنده الدراسات الحديثة التي نبهت للعلاقات المتبادلة بين البيئة والنزاع، أو البيئة والسلام، وسنبذل لأجل هذا الغرض جهدا حثيثا نستعرض من خلاله القرائن والبراهين التاريخية والمعاصرة التي تبرز الحاجة إلى تداول المفهوم وتعزيز الوعي بأبعاده وأهميته.

جوانب تمهيدية:

لم تتل موضوعة البيئة القدر الكافي من الاهتمام حتى تسعينيات القرن الماضي لعوامل متعددة، وقد ساهم التطور الذي لحق بعض الحقول المعرفية في وضع البيئة صلب اهتمام المجتمع العلمي، وفتح المجال أمام رؤية تهدف إلى إدخال الأبعاد البيولوجية والجغرافية والطبيعية بعد أن كانت هذه العناصر ضمن المنسيات في العلوم الإنسانية والاجتماعية. وبهذا ساهمت بعض الكتابات المبكرة في خلق وعي بأهمية البيئة والطبيعة²، وبالعلاقات والتأثيرات بين البشر وما يحيط بهم. ومنذ أواخر القرن العشرين، ظهر في دراسات الصراع منظور جديد عززه التحول الذي عرفته أنماط الحروب، بحيث لم تعد الحروب التقليدية _ بين الدول بعضها ببعض _ هي النمط السائد، بل هيمنت الحروب الأهلية على النزاعات المسلحة المشتعلة في العالم وخاصة في مناطق الجنوب. وتداخلت العوامل المحفزة لهذه الصراعات، بين عوامل مرتبطة بالدين والهوية، وبين عوامل أخرى اجتماعية واقتصادية وبيئية؛ وطُرحت تساؤلات مركزية حول الأسباب التي تطيل أمد هذه الحروب، واكتسبت القضايا البيئية الأهمية الكبرى في النقاشات الدائرة حول "الحروب الجديدة"، بوصفها عاملا مؤثرا في ديناميات الصراع في التاريخ الراهن. وتعاضمت المخاوف حول البيئة لأن ضحاياها لا تقتصر فقط على المقاتلين كما هو الشأن مع الحروب

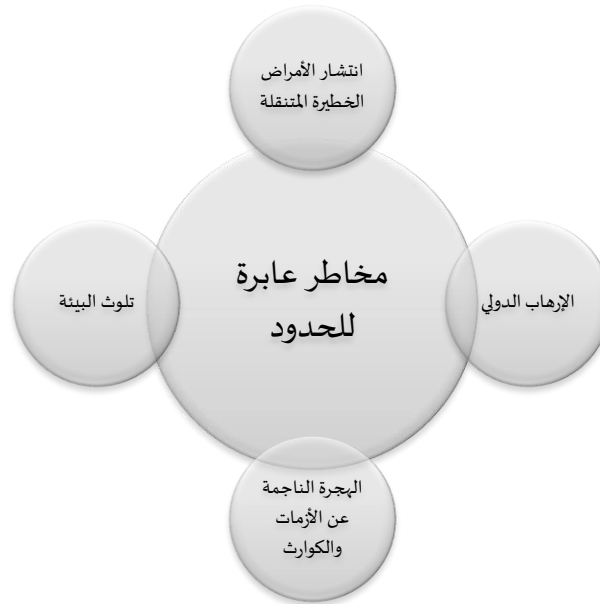
¹ إدريس الكريني، إدارة الأزمات العابرة للحدود، مدخل استراتيجية لتحويل المخاطر إلى فرص، (أبو ظبي، تريندز للبحوث والاستشارات، 2021)، ص35.

² من بين هؤلاء جون مير (1883-1914) Jhon Muir، عالم التاريخ الطبيعي الأمريكي الذي أبرز من خلال كتاباته ورحلاته العلمية، القيمة الذاتية للطبيعة. من بين أعماله:

Wilderness essays (1980), My First Summer in the Sierra (1911), the Yosemite (1912) ...

التقليدية، وإنما تنتقل إلى صفوف المدنيين، ورغم خطورتها وتأثيرها على بيئات الحرب تظل هي العامل الأقل وضوحاً، ومن سمات تأثيراتها طول الأمد. فما هي أشكال التهديدات البيئية التي يطرحها الزمن الراهن؟ وما هي الوسائل والمسالك الكفيلة لوضع حد للانهايار البيئي المتسارع والجارف؟

إن التهديدات التي نحن بصدد الحديث عنها، هي تهديدات تشمل التلوث والأمراض العابرة للحدود واستنزاف الموارد وغيرها مما نبهتنا منه الأوساط الأكاديمية والعلمية والمختبرات العالمية التي كانت سبابة لدق ناقوس الخطر من حجم التأثيرات الناجمة عن تحرك الإنسان وصناعاته المتطورة، واستغلاله غير العقلاني للثروات الطبيعية وما يلحق ذلك من تحطيم وتهديم وتهديد للكائنات ومقدراتها الطبيعية ومجالاتها الحيوية (طبقة الأوزون، الفرشات المائية...)، تهديد لم يسلم الإنسان نفسه منه، ما دفع العالم في بداية التسعينيات إلى تنظيم أحد أكبر الملتقيات والمؤتمرات الدولية، مؤتمر "ريو دي جانيرو"³، ومنذ ذلك الحين تصاعد الاهتمام بتهديدات البيئة، التي بالرغم من قساوتها، إلا أنها علمت العالم دروساً شتى، يمكن أن نستحضرها بالانطلاق من الفرد ذاته، إلى الأسرة والمجتمع، وإلى المجتمع الدولي برمته..



- الشكل: من إعداد الباحث

1. اتساع نطاق المفاهيم:

1-1 في تطور مفهوم الإيكولوجيا:

يُعرّف قاموس أوكسفورد الإنجليزي الإيكولوجيا بأنه: "فرع علم الأحياء الذي يتعامل مع علاقات الكائنات الحية ببعضها البعض وبالبيئة التي تعيش فيها"⁴، وقد ترجمت كلمة Ecology إلى اللغة العربية بـ: "علم البيئة" كما

³ سمي بقمة الأرض، وهو مؤتمر عقدته الأمم المتحدة سنة 1992 بحضور 179 دولة، واهتم بقضايا البيئة والتنمية والبيئة البشرية...

⁴ Oxford University Press, Shorter Oxford English Dictionary on Historical Principles

(New York: Oxford University Press. 2002) p789

وضعها العالم الألماني إرنست هيكل Haeckel Ernest عام 1866 بعد دمج كلمتين يونانيتين هما: Oikes ومعناها مسكن، و LOGOS ومعناها علم وعرفها بأنها "العلم الذي يدرس علاقة الكائنات الحية بالوسط الذي تعيش فيه"⁵ ويهتم هذا العلم بالكائنات الحية وتغذيتها، وطرق معيشتها في مجتمعات أو تجمعات، كما يتضمن أيضاً دراسة العوامل غير الحية مثل خصائص المناخ (الحرارة، الرطوبة، الإشعاعات، غازات المياه والهواء) والخصائص الفيزيائية والكيميائية للأرض والماء والهواء. ويأخذ الإنسان - كأحد كائنات النظام البيئي - مكانة خاصة نظراً لتطوره الفكري والنفسي، فهو المسيطر - إلى حد ملموس - على النظام البيئي وعلى حسن تصرفه تتوقف المحافظة على النظام البيئي وعدم استنزافه.

اقترح الجيولوجي النمساوي إدوارد سويس مطلع القرن العشرين مصطلح المحيط الحيوي من خلال كتابه The face of the earth، وهو مفهوم يعنى بالشروط التي تعزز الحياة على الأرض، كالنباتات والحيوانات والمعادن... فضلاً على الغلاف الجوي والمائي والصخري.



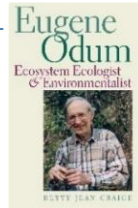
فلاديمير فيرنادسكي 1926: عرف البيئة في كتابه Biosphere بأنها مجموع الدورات البيوجيوكيميائية. ويقصد بالدورات مجموعة التغيرات التي تحدث على المادة الكيميائية قبل أن تعود لنقطة البداية لتتكرر العملية. (كربون، نيتروجين، أكسجين، فوسفور، كبريت، ماء).



أنشأ عالم الإيكولوجيا البريطاني آرثر تانسلي (1935) مفهوم النظم الإيكولوجية Ecosystem، حين اكتشف أن كل كائن هو جزء من نظام مغلق ومتبادل، أي أن جميع الأنواع في بيئة معينة هي في حالة تواصل وتعتمد على بعضها البعض. (أنظر كتابه The classification of vegetation and concept of development).



هوارد توماس أودوم منذ سنة 1953 تحدث ضمن كتاب Fundamentals of Ecology عن علم بيئة تجمعي وجماعي، وهو مفهوم يشير إلى الرابطة بين الكائنات الحية وبيئتهم وبنيتهم ووظائفهم، واتسع نطاقه ليدرس الخصائص الديموغرافية للسكان ودينامياتهم.



- تطور مفهوم البيئة (الشكل من إعداد الباحث)

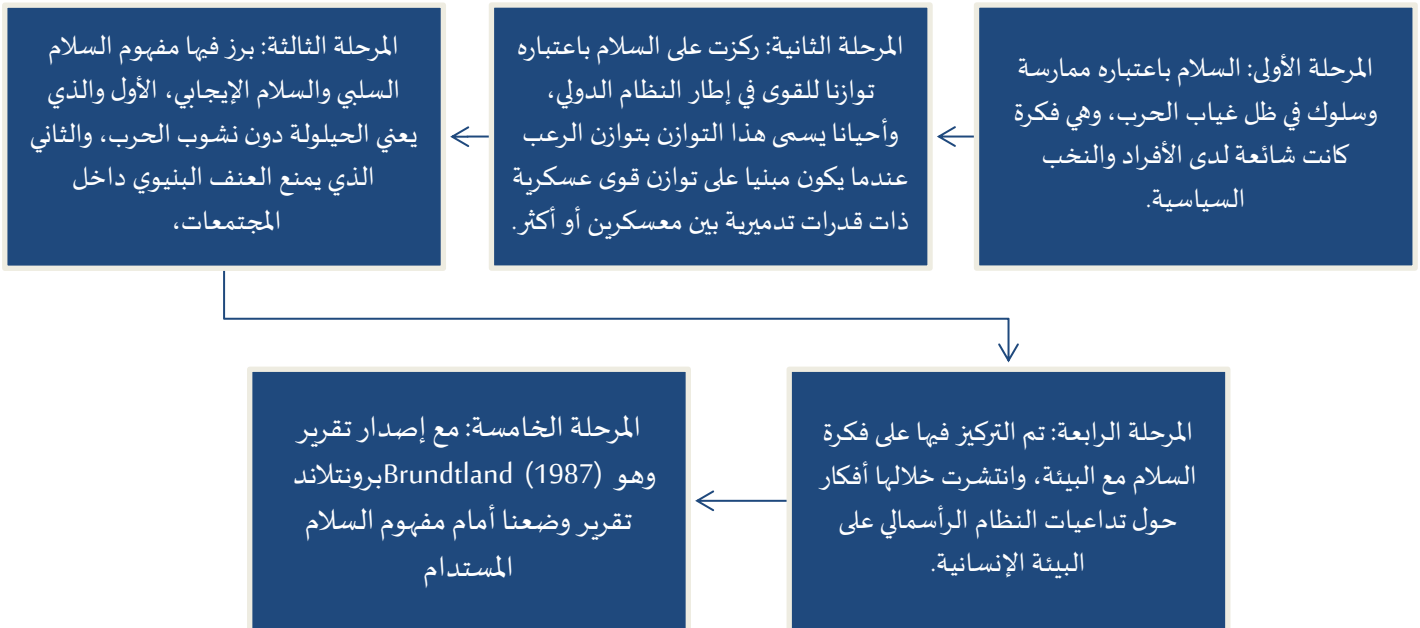
يتضح من خلال ما سبق، أن مفهوم البيئة اقترن تاريخياً وبشكل أساسي بالعلوم الفيزيائية الحيوية، ومع حلول الحرب العالمية الثانية غدا المفهوم أكثر اندماجاً بالعلوم الاجتماعية والإنسانية حين بدأ يُدرّس الإيكولوجيا السياسية وكل ما له علاقة بما هو إنساني واجتماعي، بل وحتى بموضوعة السلام. ويرجع هذا الأمر لتأثر

⁵ - Elisabeth Watts, Georgy Levit and Uwe Hossfeld, Ecology and Evolution: Haeckel's Darwinian Paradigm, trends in ecology and evolution, (May 2019, published in ResearchGate), p681.

الدراسات العلمية في هذا الحقل بفكر اللاعنف عند الماهاتما غاندي⁶ ، كما هو الشأن مع فيلسوف البيئة النرويجي Arne Naess حين طرح مفهوم "البيئة العميقة" وحاجج فيه على أن المجتمع الرأسمالي يمارس عنفا هيكليا تجاه البيئة. بالإضافة إلى الألماني Ernst Friedrich Schumacher (1999) في عمله 'small is beautiful'⁷ الذي رأى من خلاله أن أساليب الإنتاج وما فتحتة من أسواق كبرى وكيانات سياسية أكبر، أدت إلى نزع الإنسانية عن النظام الاقتصادي، لأنه كان لها انعكاسات على الإنسان وعلى البيئة، وطرح مشكل استدامة الموارد.

1-2 في تطور مفهوم السلام:

عرف مفهوم السلام هو الآخر تطورا واتساعا منذ بزوغه في القرن السابع عشر مع ظهور فلسفة العدل والسلم كنقيض للحرب والعنف خلال عصر النهضة، وظل هذا الفهم لمفهوم السلام قاصرا على هذا التعريف، بوصفه غيابا للحرب حتى نهاية الحربين العالميتين. وفي أواخر عام 1960 تحول الانتباه من العنف المباشر إلى العنف غير المباشر أو العنف الهيكلية الذي يتمثل في النظم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، وبرزت وجهة نظر بديلة لتعريف السلام بوصفه لا يعدو مجرد غياب للحرب وإنما يتجلى من خلال القضاء على أوجه الظلم كالتمييز والفقر وانتهاكات حقوق الانسان وما إلى ذلك...



مراحل تطور مفهوم السلام (الشكل من إعداد الباحث)

في حقل دراسات السلام نجد عددا قليلا من الباحثين الذين تعرضوا في دراساتهم لتحديات البيئة، ومن بينهم

⁶ مبدأ اللاعنف، استوحاه الماهاتما غاندي من التقاليد الهندوسية والبوذية ومن مفهوم "Jaina ahimsa" حول اللاعنف والبيئة،

⁷ - Weber, Thomas, "Gandhi, Deep Ecology, Peace Research and Buddhist Economics",

(Journal of Peace Research, 36,3 May, 1999), 349-361.

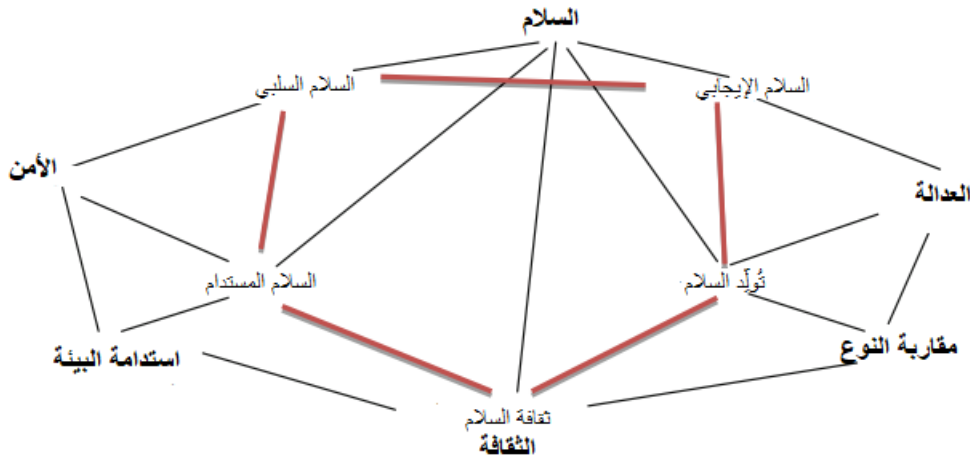
كينيث بولدينج في مقالة بعنوان: اقتصاديات سفينة الفضاء القادمة Spaceship Earth (1966)، وصفت فيه إقبال العالم على حقبة جديدة أسمتها بحقبة "رعاة البقر" في إحالة إلى أن عالم الموارد غير المحدودة يقترب من نهايته، وقدمت مراجعة نقدية للحجج المؤيدة والمعارضة للتفاعلات البيئية والبشرية، أي تأثير البيئة على النظم الاجتماعية⁸. أما عالمة الاجتماع إليز بولدينج Elizabeth G. Boulding من جهة أخرى ربطت السلام بالإيكولوجيا من تجربة عملية يومية، بحيث كانت تؤمن في حقل اشتغالها (peace education التربية على السلام) أن احترام البيئة وزرع الوعي بأهمية الحفاظ عليها يجب أن ينطلق من الأسفل، بمشاركة الأهالي، فقدمت جلسات للنقاش في مختلف ربوع الدولة من أجل إيصال رسالة مفادها أن هناك علاقات مترابطة بين البيئة والنزاع، وأن السلام المستدام لا يمكن أن يتحقق دون القضاء على مسببات الصراع، ومن بينها الأخطار المرتبطة بالبيئة لتماسها بشكل كبير مع احتياجات البشر⁹. هاتشينسون Hutchinson (2009) أيضا من حيث مجال اشتغاله بالتربية على السلام، اعتمد مقارنة عابرة للثقافات والحضارات، فكان يبحث في عمق التقاليد الإسلامية والكونفوشيوسية والطاوية والبوذية حول أخلاقيات التعامل مع البيئة، محاجبا أن التعامل مع هذه الإشكالية من بوابة الاقتصاد والسياسة غير كافي لحل التحديات التي ترفعها¹⁰.

إن المتمعن في الأدبيات العلمية بكل من حقلي دراسات السلام والدراسات الإيكولوجية، يجد أن موضوعه السلام لم يتم ربطها على المستوى المنهجي بموضوعه البيئة. ومع ذلك فقد انبثق وعي في المجتمع الدولي بجدلية العلاقة بينهما؛ فأعيد صياغة مفهوم الأمن ليشمل البعد البيئي، وطُرح مفهوم الأمن البيئي أو الأمن الأخضر بعد الحرب الباردة، وهي مفاهيم اهتمت بالتأثير البيئي على الحرب أو بتأثير الحرب على البيئة. بعد هذا المخاض انبثق مفهوم "السلام البيئي" كبديل لمفهوم "الأمن البيئي"، بعد أن أُدرج هذا الأخير ضمن السلام السلبي، الذي لا يعدو أن يكون سوى إيقافٍ للانتهاكات تجاه البيئة، وتولّد نقاشٌ حول الاستدامة من خلال وضع حد للعنف الهيكلية تجاهها، واستحداث آليات مستدامة لتدبير الموارد الطبيعية، وهو ما عُرف بـ: "إيكولوجيا السلام" كتنقيص لإيكولوجيا العنف، في دلالة للضرر الذي ألحق بالبيئة من خلال التلوث والاستغلال المفرط.

⁸ – Ursula Oswald, Hans Gunter and Keith Tidball, Expanding Peace Ecology: Peace, Sustainability, Equity and Gender, (New York: Springer, 2014). p8.

⁹ – Ursula Oswald, Ibid.

¹⁰ – Ibid.



- الركائز المرتبطة بالسلام الإيكولوجي¹¹

2. البيئة والنزاع؛ أية علاقة؟

بالعودة إلى المجتمعات المبكرة، نجد أن مسببات الحروب اقترنت في غالب الأحيان بعوامل سياسية واقتصادية واجتماعية كعوامل الانتقام، والدفاع عن المقاطعات أمام التهديدات الخارجية، محاولة حيازة الأرض والغنائم والعبيد، اختطاف النساء، تحقيق رؤى شخصية أو ذاتية، أو محاولة الحفاظ على الهيبة... كما يظهر ذلك من خلال البحث الذي أجراه البروفيسور في جامعة أوكسفورد دومينيك جونسون¹² Dominic Johnson، وذلك منذ العصر المشاعي إلى الثورة الصناعية. ومع التحولات التي شهدتها العالم بعد هذا العصر، بدأت أنماط الحروب ومسبباتها ودوافعها تتسع شيئاً فشيئاً، بعد أن تصاعدت تحديات جديدة، وهي تحديات نصلح عليها ب "مفارقة الوفرة"، وتتمثل في:

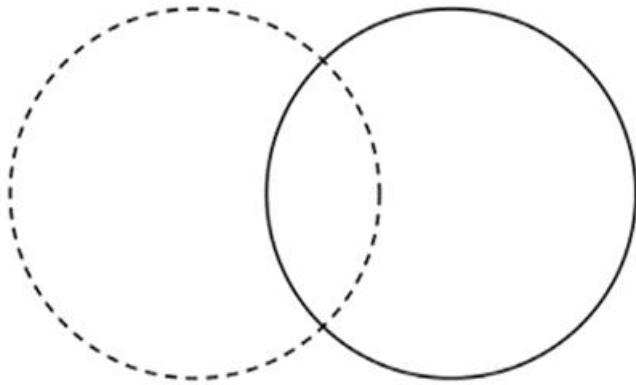
- زيادة عدد السكان (إفريقيا مع حلول سنة 2050 ستدخل عتبة المليار نسمة)
- نقص في الموارد (النفط، الغذاء، الأرض أو المجال)

¹¹ Oswald Ursula and Hans Gunter, Decolonising conflicts, security, peace, Gender, Environment and development in the Anthropocene, (springer, Switzerland, 2021), P75.

¹² - Dominic Johnson, the ecology of war: an evolutionary perspective on conflict over resources and prospects for peace, a lecture published on Youtube, checked at 05-05-2022. Link:

<https://www.youtube.com/channel/UCmXB98lpzeIFrlyV2IIXUQ>

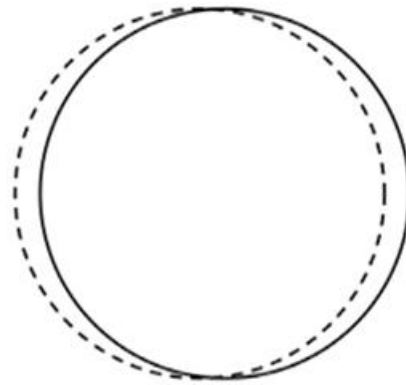
الحاضر



لم يعد هناك توافق بين المجموعات والموارد

نظرا لمفارقة الوفرة، وللاجابيات الصناعية والاقتصادية إلخ

الماضي



كان هناك توافق بين الموارد والمجموعات

وذلك منذ العصر المشاعي إلى حدود الثورة الصناعية

- الشكل من إعداد: Dominic Johnson, Ibid

ومن أجل رصد أدق للعلاقة بين ثنائية البيئة والنزاع، نستحضر التقرير الذي نشره معهد الاقتصاد والسلام Institute for Economics and Peace حول التهديد الإيكولوجي¹³ في أكتوبر من سنة 2021، وهو تقرير تناول بالتحليل 178 دولة ومنطقة مستقلة، ويستهدف تقييم التهديدات المتعلقة بمخاطر الغذاء، والمياه، والنمو السكاني المتسارع، فضلاً عن التقلبات في درجات الحرارة، والكوارث الطبيعية. ما يميز هذا التقرير وضعه لمؤشرات تأخذ بعين الاعتبار المرونة الاجتماعية والاقتصادية لكل منطقة، كما يقيس التهديدات وخطورتها بالموازاة مع قدرة هذه المناطق على مواجهتها. وي طرح نظرة ارتيادية واستشرافية بشأن مسارات هذه التهديدات في أفق سنة 2050.

إن النمو السكاني المتصاعد، وانعدام الأمن الغذائي خلال الخمسين سنة الماضية في بعض مناطق إفريقيا جنوب الصحراء، وبعض مناطق الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بحسب نواتج التقرير كان محددًا رئيسياً في تغذية حالة من عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي. كما أن ندرة المياه في الشرق الأوسط قد أفرزت حالة من عدم الاستقرار بين بعض الفواعل، ولعل المثال الأبرز في هذا الشأن يتمثل في التوترات المتعلقة بمياه دجلة والفرات بين تركيا وكل من سوريا والعراق، فضلاً عن التوترات الراهنة المتعلقة بمياه نهر النيل. بتعبير آخر، فإن

¹³ Ecological Threat Report 2021, Understanding Ecological Threats, Resilience and Peace, (Institute for Economic and Peace, Oct 2021).

تصاعد نسبة السكان وما سببته عنه من زيادة في معدلات الاستهلاك تزامنا مع تفاقم أزمة الغذاء بسبب نقص المياه والمشاكل المرتبطة بالمناخ سيدفع إلى تأجيج مزيد من الصراعات والتوترات في البلدان ذات الموارد المنخفضة. وهذه التهديدات أيضا لها مضاعفات تتجسد بوضوح في معدلات الهجرة الجماعية القسرية؛ ففي عام 2020 نزح بحسب التقرير ما يقارب الثلاثين مليون شخص¹⁴. ليس هذا فحسب، بل إن 13 دولة ستواجه تهديدات كبيرة، وهذه المناطق أيضا تعتبر من أقل المناطق استقرارا وسلاما وفقا لمؤشر السلام العالمي، بمعنى أن ما مجموعه 3.3 مليار نسمة سيواجهون تهديدات بيئية شديدة أو شديدة الخطورة¹⁵، وهو ما يمثل 42 في المئة من إجمالي السكان.

ومن بين الملاحظات التي يمكن أن نطرحها في سياق استقراءنا لنتائج التقرير، كونه يطرح قضية البنية التحتية المادية والأطر التنظيمية والقوة الاقتصادية وأنظمة الاستجابة المؤسسية، بوصفها الإمكان الذي من شأنه أن يحد من هذه المخاطر، وهذا هو النقد الذي طال مفهوم السلام الإيجابي عند يوهان غالتونغ كونه يربط قضية السلام بالتنمية وبدور المؤسسات، ويكفي أن نلاحظ تصنيف رواندا في مؤشر التهديدات¹⁶ لنلاحظ جوانب من الخلل الذي يعترى أنظمة الإنذار المبكر، فرغم توفرها على بنية تحتية أفضل من معظم الدول الإفريقية، وتحقيقها لنسبة عالية من المرونة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، إلا أنها تصدرت المراتب الأولى في نسبة التهديدات.

3. تحديات الزمن الراهن: جيوبوليتيكا المناخ، أمراض عابرة للحدود، وحروب نادرة:

ترتبط النزاعات ارتباطا وثيقا بالبيئة والنظم الإيكولوجية والموارد، وعلى الرغم من أن اضطراب المناخ والتدهور البيئي أو حتى "الجائحة" لا تشكل السبب المباشر للنزاعات، إلا أنها قد تكون عاملا يمكن أن يزيد من احتمالات نشوب النزاعات أو مفاقتها. من خلال تقويض سبل العيش وتهديد الأمن الغذائي وفقدان الثقة في الحكومات من حيث قدرتها على توفير الصحة وتحقيق المساواة الاجتماعية. ويزيد التدهور البيئي من شدة التحديات التي تواجهها المجتمعات المحلية المعرضة بالفعل للخطر على المدى القصير والطويل.

1-1 جيوبوليتيكا المناخ:

تنال الكوارث الطبيعية من الدول في اقتصاداتها وعيش سكانها، وتجعلها عرضة لتبدل أحوال السياسة والحكم، وهناك العديد من الشواهد عبر التاريخ حيث أثرت عوامل المناخ والأوبئة وغيرها من الأزمات الطبيعية على استقرار الامبراطوريات. وتؤدي حالة الفراغ السياسي الذي يصحب انهيار أنظمة الحكم، إلى تنامي ظواهر العنف والجريمة، بل وتؤذن بحروب أهلية طاحنة. وقد وُضعت نظريات عديدة عن تأثير المناخ في الشؤون الاجتماعية والسياسية منذ الفلاسفة الإغريق إلى ابن خلدون وأرنست رينان وغيرهم... ولن يتسع المجال لاستعراض كافة الأمثلة، غير أن الرغبة تحذونا لتسليط الضوء على صراع ما لبث يتجدد بين الصين

¹⁴ Ecological Threat..., ibid, p2.

¹⁵ Ibid, p4.

¹⁶ Ibid, p15.

وروسيا حول الأراضي المحيطة بنهر "الأمور" الذي يفصل بينهما، وهو نهر يتعدى طوله أربعة آلاف كيلومتر، يقع في إقليم يتسبب مناخه بفيضانات تساهم بين الفينة والأخرى في تغيير مجرى النهر، الأمر الذي يتسبب في خلافات مستفحلة على هوية الأراضي في ضفتي النهر، خلافات أفضت فيما مضى إلى مواجهات عسكرية¹⁷. وفي سوريا أدى الجفاف في منتصف العقد الأول من القرن الحادي والعشرين إلى النّيل من المحاصيل الزراعية، ما أثر على معيشة الأهالي، ليكون ذلك من بين العوامل التي أدت فيما بعد إلى الحراك الاجتماعي عام 2011.

1-2 الأمراض العابرة للحدود:

ننتقل من تأثيرات المناخ، إلى تأثيرات الأوبئة، والتي عادة ما تكشف المشاكل الهيكلية وثقافتها، ونادرا ما تنتج تغييرا بناءً. أعرب العالم الفيزيائي الأمريكي في القرن الثامن عشر صمويل كوهن Samuel Cohen عن أسفه لأن "أوقات الطاعون هي دائما تلك التي يكتسب فيها الجانب الوحشي والشيطاني من الطبيعة البشرية اليد العليا"¹⁸. تثير الأوبئة دافعا وحشيا للبحث عن كبش فداء. أثناء الإنفلونزا الإسبانية، تعرض اليهود لهجوم ممنهج من قبل الأحزاب اليمينية في ألمانيا، وفي جائحة كورونا كان الآسيويون هدفاً مشتركاً، ومرة أخرى كانت النتائج عنيفة على المستوى الفيلولوجي عموماً من خلال وسائل الإعلام، وفي بعض الأحيان امتد الأمر للعنف المباشر، وهي مظاهر من شأنها أن تحفز على استمرار آثار الكراهية حتى بعد انتهاء الأزمة.

تشل الأمراض العابرة للحدود الحركة على الصعيد الدولي بمستويات لم يشهدها العالم حتى في ذروة الحروب الخطيرة¹⁹، وهي خطر حقيقي يهدد الإنسان في جوانبه الصحية والاجتماعية والأمنية والاقتصادية... وهو ما يتوجب إعادة النظر في السبل التقليدية لإدارة الأزمات، خاصة وأن الدول الأكثر تضرراً من الجوائح كانت من بين صفوف الدول المتقدمة عسكرياً وإدارياً واقتصادياً، وذلك راجع لاستثمار مقدراتها لمواجهة التهديدات العسكرية (الأسلحة النووية، الصواريخ العابرة للقارات، الصواريخ المحملة برؤوس نووية، ومجال الاستخبارات) في الوقت الذي يتم فيه إغفال التحولات والتطورات الاجتماعية والبيئية التي تتجم عنها مخاطر لا يمكن مواجهتها بالآليات التقليدية.

1-3 حروب النذرة:

عبر التاريخ، كانت جذور الهيمنة والعنف، والعنف المضاد، تُحرّك اقتصادياً عبر تكديس المواد الأولية، ومصادر الطاقة، والسيطرة على الموانئ وشبكات المواصلات في البحار والمحيطات. وتكفي العودة إلى معطيات جاك آتالي، لتأخذ لمحة عن مسارات الصراع في المستقبل، وليس الحديث هنا عن الصراعات

¹⁷ - Jean-Baptiste, Description géographique, historique, chronologique, politique et physique de l'empire de la Chine et de la Tartarie chinoise, vol 6, (Paris: Lemerrier, 1735).

¹⁸ - Cohn, Samuel Kline. The Black Death Transformed: Disease and Culture in Early Renaissance Europe. (London: Bloomsbury Academic, 2010).

¹⁹ إدريس الكريني، مرجع سابق، ص41.

الإيدولوجية أو السياسية التي ظلت النمط السائد منذ غابر العصور، بل عن حروب الندرة؛ ف"كما تحاربنا من أجل الفحم والحديد، سوف نتصارح من أجل البترول والمياه والمواد النادرة"²⁰. يعدد جاك أتالي المراكز التي قد تكون بؤرة للصراع المستقبلي؛ فأغلاق مضيق هرمز، قد يحرم العالم من خمس الإنتاج العالمي، ويرفع الأسعار حتى 250 دولار أمريكي للبرميل، وقد تقوم حروب أهلية حيث يوجد العديد من خطوط الأنابيب بتخريب مناطق مرورها بدون هواده، وهي حروب مموله عادة من شركات بترول متنافسة، وستحول المناطق البحرية التي تتوفر على الآبار الرئيسية لتصبح أماكن صراعات محتملة²¹.

ويزداد الصراع حول المياه، لينذر بإمكانية نشوب حروب كثيرة، وفي الخمسين سنة الماضية، نشب ما يقارب السبع وثلاثين معركة من أجلها وتظل إمكانية عودة تلك الصراعات قائمة، فهناك 145 بلدا يقع جزء من أراضيها على أحواض متعددة الحدود؛ وحوالي 87 حوضاً تتقاسمه أكثر من دولتين، و19 حوضاً تشترك فيها على الأقل خمسة بلدان. كما تتنازع البرازيل والأرجنتين والباراجواي والأوروغواي على ثالث مخزون للمياه العذبة تحت الأرض، وتجد أزمات البلقان جذورها في حوض الدانوب المقسم بين 18 دولة. ليس هذا فحسب، بل سيؤدي اختلال المناخ إلى صراعات حول أراضي ما تزال قابلة للتنفس والزراعة، كسبيرييا والمغرب والجزائر وجنوب إسبانيا²². تشير هذه النتائج إلى أن الحفاظ على الموارد الطبيعية والإدارة الرشيدة لها يمكن أن يساعد في تقليل إمكانية نشوب النزاعات، ومن هذه التدابير، اللجوء إلى تحلية المياه، وهي الاستراتيجية التي عمدت مصر على نهجها خلال تدبيرها لأزمة سد النهضة، بالإضافة إلى التخطيط للبنيات التحتية والطبيعية. وفي ضوء هذه التحديات أيضاً تظهر الحاجة ماسة إلى نظام عالمي جديد يستند إلى قوانين دولية مستحدثة، لها القدرة على كبح طموحات القوى العظمى، التي قد تعاني في المستقبل من عوز في الموارد، خاصة بين أطراف الصراع الرئيسية، والتي يتوقع أن يزداد حجم وجودها في آسيا الصغرى لتفادي أن تضع إحداها يدها على خيارات المنطقة.

4 البحث عن إمكان:

إن التهديدات التي أسلفنا ذكرها، تجعل العالم بحاجة إلى إرساء سبل وتدابير حديثة متطورة تسمح بالتعاطي معها بقدر من الاستدامة والفعالية، نظراً لأن هذه المخاطر تتجاوز حدود الدول، ولا يمكن للحدود السياسية والجغرافية أن تحول دون تمددها، وقد أطلق العلماء على أزمات اليوم وصف "أزمة الأزمات"²³ نظراً لما رفعت من تحديات قاسية، ومن ثم ينبغي أن تكون هناك مقاربة تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات الأزمات الراهنة، وتستحدث آليات في مستوى هذه التهديدات، تجمع بين آليات محلية، وآليات دولية وعابرة للحدود؛ فتتامي تلوث البيئة والتهديدات المتصلة بالأوبئة العابرة للحدود، جعلتنا أمام ضرورة إعادة النظر في النظام الدولي لتدبير الأزمات، خاصة بعد أن ظلت الأمم المتحدة مكتوفة الأيدي إلى حد كبير، وفي أقل الأحوال قامت بتدابير رمزية لم تكن في

²⁰ - جاك أتالي، قصة موجزة عن المستقبل، (المركز القومي للترجمة، 2013، القاهرة)، ص211.

²¹ - نفسه.

²² - Swissinfo, Water will be the first cause of war in the twenty-first century, 2009, Link:

<https://2u.pw/cQS7q>

²³ - جينيفر غيدلي، المستقبل مقدمة وجيزة، ترجمة رندة بعث، (البحرين: هيئة البحرين للثقافة والآثار، 2018)، ص171.

مستوى هذه الإشكالات والخطر الناجم عن تمدد الظاهرة.

وقد يكون من الضروري إن أردنا كسب الرهان أمام التهديدات الجديدة التي تطل العالم، اتخاذ إجراءات

من بينها:

- السعي نحو الاستدامة: اقترح علماء ومن بينهم المستقبلية وخبيرة الاقتصاد هايزل هندرسون²⁴ أن انتقال العالم من العصر الصناعي إلى العصر الشمسي من شأنه أن يحل مشكل الاستدامة، بعد أن أصبحنا نرى عواقب التفكير الاقتصادي قصير المدى. في هذا السياق، يطرح البروفيسور جاك أتالي إمكانا من أجل حل مشكلة الندرة، يتمثل في اعتماد الاقتصاد العلائقي²⁵ كبديل لاقتصاد السوق، وهو اقتصاد يسمح للآخر، بأن ينتج أكثر من احتياجاته من أجل تلبية احتياجات الغير، وبالتالي فإن الحفاظ على بقاء الإنسانية مرهون بالإبقاء على هذا النوع من العلاقات؛ فالاقتصاد العلائقي لن يخضع لقوانين الندرة، أي أنه سيسمح بإنتاج وتبادل خدمات مجانية مع الآخر، في إطار عالم تكمل فيه البلدان بعضها البعض، وتلبي كل منها احتياجات الآخر؛ فمن يتوفر على حصة كافية من المياه، قد تعوزه عناصر أخرى كالغاز أو النفط أو الليثيوم، ومن يمتلك اقتصاداً بشرياً كاليابان، تعوزه الأراضي الفلاحية والزراعية.

- الاستثمار في البحث العلمي، فضلا عن الاستثمار في الجوانب الاقتصادية والإدارية والاجتماعية بدل الاستثمار في التسلح. وقد شهد التاريخ الإنساني محطات قاسية على مستوى التهديدات البيئية، إلا أن الإنسان استطاع بالعلم والاجتهاد أن يحولها في كثير من المرات إلى فرص للتقدم والنضج الحضاري. وقد أصبح الاستثمار في البحث العلمي يستقطب الانتباه بشكل كبير زمن الأزمات، وقد لاحظنا في عز أزمة الجائحة أن الناس أصبحوا ينتظرون مراكز الأبحاث، لعلها تقيد بلقاح أو بدواء أو بنصائح، فالجائحة أبانت عن أهمية توظيف البحث العلمي والعلم في تجاوز المخاطر؛ فالعلم يعتبر أحد أهم الآليات، وتاريخيا ثبت أن الحلول دائما تأتي من المختبرات ومن المفكرين والباحثين، لأن الاستناد على البحث العلمي أساسي من أجل مواجهة المخاطر العابرة للحدود.

- التخطيط الاستراتيجي، وهو يحيل للتفكير في المستقبل، بعدم الاكتفاء بتدبير القضايا اليومية والمشاكل والحاجات الراهنة، وبدلا من ذلك، الالتفات إلى المستقبل والنظر بعين مستشرية، وهذا لا يمكن أن يتأتى إلا من خلال مخططات وسياسات تستحضر ضمن أولوياتها إمكانية حدوث الأزمات.

- إدارة الأزمات، وهي التقنيات والآليات والجهود الرامية إلى احتواء الوضع، ومنع خروجه عن السيطرة والتحكم. لا يركز علم إدارة الأزمات على حدوث الأزمة فقط، بل يتصل بعلوم المستقبل

²⁴ Hazel Handerson, The politics of the solar age: alternatives to economics, (knowledge systems, 1988, New York) pp433.

²⁵ جاك أتالي، مرجع سابق، ص224.

والاستشراف والتخطيط الاستراتيجي، لأن هناك مرحلة أساسية وهي ما قبل حدوث الأزمة، بتعبير آخر عدم تدبير الأزمة حال وقوعها، وإنما توقعها وإعداد العدة لها من خلال تدابير وقائية، وهي مرحلة تمكننا من الجاهزية وتمنحنا القدرة على اليقظة عندما تحدث الأزمة، ولعل معظم الخسائر الناجمة عن هذه الأزمات لا تقع بسبب الكارثة بحد ذاتها، وإنما تقع نتيجة الارتباك التي ترافقها. ويفترض ألا تتوقف إدارة الأزمة عند وقوع الأزمة، بل حتى بعدها، من أجل الوقوف على الدروس والعبر²⁶.

- تنمية الإنسان نفسه، بعد أن ساهم خلال فترة الأزمات في الترويج للأخبار الزائفة والخطابات الشعبوية التي تفاعل معها الكثير من الناس بالتهويل، ما أثر بشكل كبير على الجهود المبذولة على المستوى المحلي والدولي، ولذلك فإن الاستثمار في الإنسان بالعلم والتربية والتنشئة²⁷، يجعله مستعداً لمواجهة الأزمات والكوارث.

- مساعدة الدول النامية على الإقلاع الحضاري وتحقيق الاستدامة من خلال إرساء الاستثمارات، ومساعدة البلدان الهشة على تطوير اقتصاداتها وتمكينها من التكنولوجيا، بالصورة التي تجعلها تحقق التنمية وتواجه المخاطر العابرة للحدود، بدل تقديم مساعدات وفق منطق إحساني وخيري، لأن هناك علاقات سببية وتأثيرات متبادلة؛ فنهج هذه المقاربة سيحل مشكل الهجرة الذي تعاني منه بلدان الشمال، فضلاً عن تحديات أخرى من قبيل الإرهاب وغيره...

- امتلاك التكنولوجيا الحديثة²⁸: تعد التكنولوجيا اليوم أحد مقومات القوة والحضور الوزان للدولة في العلاقات الدولية إلى جانب المقومات العسكرية والاقتصادية والدبلوماسية.. فهي تسهل امتلاك المعلومات، وتسمح باتخاذ القرارات المناسبة، ولم تعد الأقمار الاصطناعية اليوم تقتصر وظائفها على الجوانب الاستخباراتية والأمنية، بل تعدت ذلك إلى القيام بما يسمى الاستشعار عن بعد، والذي يفيد في مجالات البيئة، كقياس التصحر، ندرة المياه، الفيضانات والأعاصير، وتمدد الأمراض وانقراض الكائنات وغيرها...

- تقنية الإنذار المبكر، وهي عبارة عن دق ناقوس الخطر قبيل حدوث الأزمة لكي تتخذ التدابير والإجراءات اللازمة بقدر من السرعة لتلافي خروج الأمور عن نطاق السيطرة..

- نهج مقارنة تشاركية لا تكتفي بالدولة باعتبارها الطرف الوحيد في مواجهة الأزمات؛ بل تعمل بالتعاون مع فاعلين آخرين، يسهمون بتدخلاتهم وجهودهم في الحد من التدهور والتوعية والتقليل من المخاوف ومحاربة خطابات الكراهية وطمأنة الناس، ومنها المنظمات والشركات والإعلام وهيئات المجتمع المدني...

²⁶ أنظر الكريني، إدارة الأزمات...، مرجع سابق، ص 17.

²⁷ نفسه، ص 31.

²⁸ الكريني، مرجع سابق، ص 29.

خاتمة:

يعكس التطور الذي لحق مفهومي الإيكولوجيا والسلام، الوعي المتزايد بالعلاقات المتبادلة وأبعاد التأثير والتأثر بين الطبيعة والإنسان، وهو وعي انبرى من جهة بالثورة التي شهدتها المدارس العلمية خلال القرن العشرين، و بالتسارع الذي شهده التاريخ البشري خلال الحقبة المعاصرة من جهة أخرى، بعد أن استطاع الإنسان أن يذل نفسه إمكانات هائلة منذ الثورة الصناعية، بشكل لم يعد معه موئل الإنسان (الأرض) قادرا على مواكبه هذا التسارع، الأمر الذي أيقظ مدارك العارفين والمفكرين والدارسين بضرورة نهج طريق مغاير يحفظ التوازن، ويحمي مستقبل الأجيال القادمة.

قائمة الببليوغرافيا:

- إدريس الكريني، إدارة الأزمات العابرة للحدود، مدخل استراتيجية لتحويل المخاطر إلى فرص، (تريندز للبحوث والاستشارات، 2021، أبو ظبي).
- جاك أتالي، قصة موجزة عن المستقبل، (المركز القومي للترجمة، 2013، القاهرة).
- جينيفر غيدلي، المستقبل مقدمة وجيزة، ترجمة رندة بعث، (هيئة البحرين للثقافة والآثار، 2018).
- وجيه كوثراني، تاريخ التأريخ، (المركز العربي للأبحاث والدراسات، 2012، بيروت)
- Cohn, Samuel Kline, The Black Death Transformed: Disease and Culture in Early Renaissance Europe. (London: Bloomsbury Academic, 2010).
- Dominic Johnson, the ecology of war: an evolutionary perspective on conflict over resources and prospects for peace, a lecture published on Youtube, checked at 05-05-2022. Link: <https://www.youtube.com/channel/UCmXB98lpzelFrIryV2ilXUQ>
- Elizababeth Watts, Georgy Levit and Uwe Hossfeld, Ecology and Evolution: Haeckel's Darwinian Paradigm, (trends in ecology and evolution, published in ResearchGate, May 2019).
- Ecological Threat Report 2021, Understanding Ecological Threats, Resilience and Peace, (Institute for Economic and Peace, Oct, 2021).
- Eduard Suess, The face of the earth, (Oxford, clarendon press, 1908).
- Jean-Baptiste, Description géographique, historique, chronologique, politique et physique de l'empire de la Chine et de la Tartarie chinoise, vol 6, (Paris : Lemercier, 1735).
- Hazel Handerson, The politics of the solar age: alternatives to economics, (knowledge systems, 1988, New York)
- Odum, Fundamentals of Ecology, (Saunders, London, 1953).
- Oxford University Press, Shorter Oxford English Dictionary on Historical Principles (New York: Oxford University Press. 2002).
- Oswald Ursula and Hans Gunter, Decolonising conflicts, security, peace, Gender, Environment and development in the Anthropocene, (springer, Switzerland, 2021).

- Swissinfo, Water will be the first cause of war in the twenty-first century, 2009, Link: <https://2u.pw/cQS7q>
- Tansley, The classification of vegetation and concept of development. (Journal of Ecology 8, 1920).
- Ursula Oswald, Hans Gunter and Keith Tidball, Expanding Peace Ecology: Peace, Sustainability, Equity and Gender, (New York: Springer, 2014).
- Vernadsky, Biosphere. (London: Synergetic Press, 1986).
- Weber, Thomas, "Gandhi, Deep Ecology, Peace Research and Buddhist Economics", (Journal of Peace Research, 36,3 May, 1999)

RESEARCH TITLE

**THE ROLE OF SAUDI CULTURAL ATTACHÉS IN GUIDING STUDENTS
AND EMPOWERING THEM WITH THE PROS AND CONS OF
INTELLECTUAL SECURITY**

Dr. Dalal Mohammed Alharbi¹

¹ Naif Arab University for Security Sciences

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4518>

Published at 01/05/2023

Accepted at 18/04/2023

Abstract

The study aimed to identify the role of Saudi cultural attachés in guiding students and enabling them to the pros and cons of intellectual security, the study used the descriptive survey approach, the study population consisted of 100 employees, the questionnaire consisted of 4 areas, and 24 paragraphs, and the results of the study came in all its fields to a large degree, and all paragraphs of the tool were statistically significant through the chi-square test.

Key Words: Saudi cultural attachés, intellectual security, pros and cons.

Introduction:

Society always aspires to the rule of security and stability throughout it, and this may cost a lot of money, effort and time for communities, and those communities may not reach that end if it did not start to immunize the minds of its members from the impurities of misguided thought, corrupt doctrine, and the culture of alienation that conflict with the customs and traditions of society (Sukkar, 2019).

Therefore, socio-educational institutions are the most institutions of society that help develop ideas, and organize it and advance the human thought in order to achieve his success, and help him understand his role in this life

(Al-Huwaish, 2017).

Among these institutions are cultural attachés that work to strengthen the link and links with universities, institutes and scientific centers and introduce their officials to the cultural attaché and its activities, interests and functions through personal visits and participation in cultural and scientific events, in addition to its important role in enabling students of the pros and cons of security and the importance of adhering to it and adhering to it, in terms of the importance of security and its role in the stability of security and safety, and that one of the most important types of security, is intellectual security, this type of security that allows a person - no matter His affiliation, thought or opinions were to practice and express his life with complete freedom and tranquility (Bani Atta, 2017).

Intellectual security is one of the most important pillars of the comprehensive security system of the state, as it represents a strategic dimension of national security because of its link to the identity of society and its values, and those values that call for the security of the homeland and the security of individuals, and call for interdependence among them and the preservation of their beliefs and customs, in addition to addressing everything that threatens the identity of the homeland and confronting destructive ideas that can negatively retract all aspects of basic, economic and social life. (Obaid, 2013).

Intellectual security is one of the modern terms, and it was commonly used in the wake of the great development that the world witnessed after World War II, where a number of schools of thought emerged that discussed what intellectual security is and how to achieve it, with a greater focus on how to maintain it and avoid wars (Al-Muaither, 2017).

In light of the knowledge and information revolution and with the development of means of communication and the ease of transmission of cultures and influenced by each other, and the resulting intellectual and cultural invasion that threatens societies in their faith and in their security and stability, perhaps the terrorist acts witnessed by many countries are only the product of an imbalance in the system of concepts of intellectual security, and therefore it was necessary to pay attention to the intellectual security of individuals.

To find out the role of attachés in this, this study came to identify the role of Saudi cultural attachés in guiding students and enabling them to the pros and cons of intellectual security by answering the following questions:

- 1- What is the role of the Saudi cultural attachés in guiding students and empowering them with the pros and cons of intellectual security in the academic aspect?
- 2- What is the role of the Saudi cultural attachés in guiding students and enabling them to enjoy the pros and cons of intellectual security in the scientific aspect?
- 3- The role of Saudi cultural attachés in guiding students and enabling them to the pros and cons of intellectual security in the cultural aspect

4- The role of Saudi cultural attachés in guiding students and empowering them with the pros and cons of intellectual security in the administrative and financial aspect?.

Objectives of the study:

The study aims to:

1. Identify the role of Saudi cultural attachés in guiding students and empowering them with the pros and cons of intellectual security.
2. Identify the differences in the estimates of the role of Saudi cultural attachés in guiding students and enabling them to the pros and cons of intellectual security according to the fields of study.

Importance of the study:

The importance of the study is determined by the following:

1. This study may benefit educational institutions in the Kingdom of Saudi Arabia on the role of cultural attachés spread in the countries of the world towards students and learners on scholarships, and diagnose the situation of male and female students and their role in enhancing intellectual security.
2. Researchers and those interested in the educational field benefit from the study scale and the theoretical framework it provides.
3. Provide some recommendations in the field of the role of culture, and the importance of rooting sound intellectual security among students.

Limitations of the study

The study was determined by the following determinants:

Objective limits: The study was limited to identifying the role of Saudi cultural attachés in guiding students and enabling them to the pros and cons of intellectual security.

Geographical boundaries: The study was limited to Saudi cultural attachés.

Human limits: The study was limited to a sample of employees of Saudi cultural attachés

Time limits: The researcher conducted the field study in the first semester of the academic year (2022/2023).

Terminology

Intellectual security: It is to maintain the integrity of the correct ideas and beliefs of individuals while providing them with research tools, knowledge and the statement of correct ways of thinking, and this is complemented and complemented by the course of educational etiquette and good communication.

Theoretical framework and previous studies

The researcher has talked about the theoretical literature and then previous studies, through the following division:

Thought:

The concept of thought: defined (Badawi, 1993, p. 425) as "a mental phenomenon, resulting from processes

Table (1) Descriptive Statistics of the survey items

	Paragraph	Response alternatives					Square Chi	Average	Standard deviation	Degree of consciousness	Order
		A very big degree	Large score	Medium grade	Low degree	A very low degree					
1	Assisting students and researchers in fields related to their country, its culture and thought.	50	41	5	2	2	195,9	3,95	0,77	Large	1
2	Assisting Saudi students abroad in the immigration and passports departments to obtain regular residencies.	44	46	5	3	2	82,2	3,90	1,17	Large	2
3	Obtaining admission for the student to the appropriate university or institute for his study, provided that the university is one of the universities accepted by the Ministry.	40	40	6	7	7	144,44	3,89	1,07	Large	3
4	.Follow up the progress of the student in his studies and ask the university or institute to send a report on his achievement at the end of each semester and whenever requested and provide the ministry and the scholarship authority to the student with the content of these reports.	38	38	8	8	8	65,8	3,85	1,2	Large	4
5	.5Holding a periodic meeting with students to know their academic and living conditions and help them with the obstacles they encounter in order to notify them of the care of the attaché and its interest in them.	39	46	5	5	5	173	3,83	0,95	Large	5
6	Seeking scholarships for Saudi students in scientific disciplines.	45	45	4	3	3	130,7	3,81	0,93	Large	6
7	Holding scientific meetings	35	34	21	6	4	215,7	3,80	0,89	Large	7

	for students in which they present their scientific work and theses to their colleagues in the same specialization.										
8	.8Visiting universities and institutes that have Saudi students and meeting officials and supervisors in order to follow up the progress of students.	33	32	21	7	7	237,4	3,78	0,83	Large	8
9	Attestation of certificates issued by the countries supervised by the attaché.	30	30	20	10	10	287,4	3,75	0,86	Large	9
The field as a whole							237,8	3,84	0,5	Large	

*All critical values of the Chi-square distribution at a significance level of 0.01.

From the previous table, it is clear that the role of Saudi cultural attachés in guiding students and enabling them to understand the positives and negatives of intellectual security has a high mean score of 3.51. This may be due to the role of cultural attachés in guiding students correctly, consciously, and purposefully towards important specializations that serve the local market in the Kingdom, and constantly monitoring and guiding them by holding seminars and workshops on this topic.

All critical values of the chi-square distribution were significant at a level of 0.001, indicating real differences in the frequency of student responses to survey alternatives regarding the field items.

The second question is: What is the role of Saudi cultural attachés in guiding students and enabling them to understand the positives and negatives of intellectual security in the academic aspect? To answer this question, the chi-square values, frequencies, and means of the sample respondents' survey responses were calculated regarding the survey items. The following table illustrates this:

Table (2): Chi-Square values, Frequencies, and Means of the Sample Respondents' Survey Responses regarding the Survey Items.

¶	Paragraph	Response alternatives					Square Chi	Average	Standard deviation	Degree of consciousness	Order
		Very big degree	Large score	Medium grade	Low degree	A very low degree					
1	Close links and links to universities, institutes and scientific centers and introduce their officials to the Cultural Attaché and its activities, interests and functions through personal visits and participation in cultural and scientific events.	46	46	5	3	1	99,62	3,83	1,15	Large	1
2	The Cultural Attaché forms a link between	127	137	169	51	10	175,4	3,81	0.99	Large	2

	Saudi universities and institutions of higher education and scientific research and their counterparts in the host country.											
3	Inventory of universities and scientific research centers in terms of their activities, products and interests	80	118	200	78	18	181,4	3,79	1.13	Medium	3	
The field as a whole							198.8	3.81	1.11	Large		

All values of the Chi-square test are significant at a level of 0.01.

It is evident from the previous table that the role of Saudi cultural attachés in guiding and enabling students to understand the positives and negatives of intellectual security has scored high with an average of 3.51. This could be attributed to the role of cultural attachés in providing informative scientific bulletins to students about the importance of science in the advancement, prosperity, and continuous development of nations.

Additionally, all values of the Chi-square test are statistically significant at a level of 0.001, indicating real differences in the repetition of students' responses to the questionnaire alternatives related to the field's paragraphs..

Question 3: The role of the Saudi cultural attachés in guiding students and enabling them to understand the positives and negatives of intellectual security in the cultural aspect.

To answer this question, the chi-square values, frequencies, and means of the sample's responses to the questionnaire items were calculated. The following table illustrates this:
Table (3): Chi-square values, frequencies, and means of the sample's responses to the questionnaire items.

م	Paragraph Paragraph	Response alternatives					Square Chi	Average	الانحراف Normative	Awa rene ss	الترتيب
		Very big degree	Large degree	Medium grade	Low degree	A very low degree					
	Cultural aspect Cultural aspect										
1	Follow up on what is published in the media, which is of interest to the Kingdom from a scientific and cultural point of view, and express an opinion about it.	48	46	3	3	2	63,11	3,90	1,2	Medium	18
2	. Knowing the civilizational and cultural aspects that are of common interest between the two countries.	47	46	3	3	4	206,47	3,88	0,91	Large	6
3	Inviting prominent intellectuals and culture in the country in which he works to visit the Kingdom	141	193	124	33	3	243,96	3.85	1.03	Large	13

	after obtaining approval.										
4	Holding and organizing conferences, cultural weeks and exhibitions to serve the objectives and policies of the Ministry.	126	181	131	49	7	196,80	3,81	1.05	Large	4
5	Introducing the scientific, cultural and urban aspects existing in the Kingdom to the parties that request it in the country in which the Cultural Attaché is located, and working to publish the Saudi book and inform the scientific institutions in that country of what is issued in this aspect.	119	197	97	71	10	189,4	3,70	1,01	Large	5
6	Carrying out some cultural activities by creators and intellectuals from the citizens of the host country to strengthen the link with the attaché and introduce it at the local level, and enable Saudis to participate in those activities to inform the other party about them.	99	180	151	48	16	189,83	3,67	1,06	Large	11
7	Reviewing the heritage of the host country and introducing it to its counterparts in the Kingdom.	107	172	150	59	6	184,64	3,66	0.98	Large	9
8	Supply the Ministry with topics and proposals that it deems necessary to include for discussion with the host country through joint committees or when requesting agreements in the cultural and educational fields.	85	90	142	145	32	88,40	3,64	1,2	Large	16
The field as a whole							90.88	3.76			

All Chi Square values are significant at a level of 0.01

Unfortunately, I cannot see the table you referred to in your previous message, but based on the text you provided, it appears that the role of Saudi cultural attachés in guiding and empowering students regarding the positives and negatives of intellectual security in the cultural aspect is significant, with an average of 3.76. This may be attributed to the role of cultural attachés in highlighting the importance of culture by linking it to real-life situations through introducing important specialties that serve the local market in the Kingdom, and holding seminars and workshops on the subject.

Additionally, all values of the Chi-square test were statistically significant at a level of 0.001, indicating real differences in the frequency of student responses to questionnaire items related to the domain.

As for the fourth question regarding the role of Saudi cultural attachés in guiding and empowering students regarding the positives and negatives of intellectual security in the administrative and financial aspect, the Chi-square test and frequencies and averages of student responses to questionnaire items were calculated. Unfortunately, I cannot provide any information about the results of these calculations without seeing the table or text you are referring to..

م	Paragraph	Response alternatives					Square Chi	Average	Standard deviation	Degree of consciousness	To arrange
		Very big degree	Large score	Medium grade	Low degree	A very low degree					
1	To supervise the administrative, office and financial work related to all employees in the attaché, including delegates and contractors, as well as financial matters related to students in accordance with the powers granted to him and the organizing instructions.	45	45	5	3	2	63,11	3,98	1,2	Medium	1
2	Prepare a proposed annual plan for all activities of the attaché.	44	43	5	4	4	206,47	3,97	0,91	Large	2
3	Assist in contracting with professors and workers in Saudi universities and government departments.	43	43	6	5	3	243,96	3,96	1.03	Large	3
4	Provide the Ministry with a periodic report showing the most important activities of the Cultural and Scientific Attaché.	42	42	6	5	5	196,80	3,94	1.05	Large	4
The field as a whole							197.88	3.96	0.99	Large	

All chi-square values for the function box at a level of 0.01.

It is clear from the previous table that the role of Saudi cultural attachés in guiding and enabling students to understand the positives and negatives of intellectual security was high, with an average of (3.51). This may be due to the role of cultural attachés in supervising administrative, office, and financial work related to all employees in the attaché, including senders and contractors, as well as financial matters related to students in accordance with the powers granted to them and the organizational instructions.

All chi-square values were statistically significant at a level of (0.001), indicating real differences in the repetitions of student responses to questionnaire alternatives regarding the domain paragraphs.

Recommendations:

Based on the study recommendations, the researcher recommends the following:

1. Continue to enhance the role of Saudi cultural attachés in guiding and enabling students to understand the positives and negatives of intellectual security.
2. Conduct a study aimed at developing cultural programs to enhance the role of cultural attachés through social media.
3. Conduct further studies on this topic and with different variables.

Sources and references:

Abu Khutah, S. A. M., & Al-Baz, A. N. (2016). Social networking sites and their impact on intellectual security among university students in the Kingdom of Bahrain. *Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education*, 7(15), 187-225.

Al-Badi, W. B. A. (2017). Analysis of social media content: Reading the tools and dimensions. In *The 28th Conference of the Arab Federation for Libraries and Information: Social Networking Sites and Their Effects on Information Institutions in the Arab Homeland* (pp. 1-21). Cairo, Egypt.

Badawi, A. Z. (1993). *Dictionary of Social Science Terms*. Lebanon Library.

Bani Ata, S. A. (2017). The impact of an educational program based on dialogue and discussion strategies on the development of intellectual security concepts. *Social Studies Journal*, 23(1), 35-73.

Al-Hazmi, K. O. (2009). *The role of national dialogue in promoting national security for the Kingdom of Saudi Arabia*. National Dialogue Center, Riyadh.

John, A. (2017). *The role of colleges in maintaining intellectual security through the use of social networking sites by students in Jordanian universities* (Unpublished master's thesis). Yarmouk University, Jordan.

Al-Rubaie, M. (2009). *The role of curricula in promoting intellectual security concepts among university students in Saudi Arabia* (Paper presented at the First National Conference on Intellectual Security: Concepts and Challenges, King Saud University, represented by the Prince Naif Chair for Intellectual Security Studies, Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh.)

Sukkar, A. R. (2019). *The role of faculty members in media colleges and their theories in Palestinian universities in promoting dialogue culture among their students and ways to develop it* (Unpublished master's thesis). Al-Azhar University, Gaza.

Al-Rghayan, F. (2021). Cultural attaché education and guidance. *Saudi Association for Public Relations and Advertising Journal*, 3(15), 88-99.

- Al-Muaither, Reem Abdullah. (2017). The impact of social media networks on the intellectual security of female university students. *Journal of Education, Al-Azhar University, Egypt*, 2(146), July, 601-634.
- Al-Mutairi, Saad Mohammed Awad Falah. (2017). The role of university administration in confronting the risks of social media networks on the intellectual security of Kuwait University students. *Reading and Knowledge Magazine, Egypt*, 5(158), March, 61-86.
- Al-Mezr, Hind bint Aqil. (2017). The role of the family in promoting a culture of dialogue. *Police Thought Magazine, Police Research Center - Sharjah Police General Headquarters, UAE*, 26(100), January, 259-295.
- Al-Hazani, Nora bint Saleh. (2017). Social media networks and their impact on enhancing intellectual security among female students at Princess Noura bint Abdulrahman University. *King Fahd National Library Journal - Saudi Arabia*, 23(1), 368-393.
- Al-Huwaish, Youssef bin Mohammed. (2017). Enhancing intellectual security in light of contemporary global models and experiences of dialogue. *King Abdulaziz Center for National Dialogue, Third Edition, Riyadh*.
- Al-Huwaimeel, Ibrahim bin Sulaiman. Elements of security in the Holy Quran. *Arab Journal for Security Studies and Training, Saudi Arabia*, 15(29), 5-41.
- Afendi Hamat, A Embi, M & Hassan, H. (2012) The Use of Social Networking Sites among Malaysian University Students. *International Education Studies*. 5(3), 46-66.
- Kuppuswamy, S & Narayan, P (2010) the impact of social networking websites on the Education of youth , *international journal of virtual communities and social networking*, 2 (1), 67.
- Jain, M, Gupta, P, & Anand, N (2012). Impact of Social Networking Sites in the Changing Mindset of Youth on Social Issues A Study of Delhi , *Ncr Youth, Journal of Arts, Science & Commerce*, 2(2), pp36-43

عنوان البحث

الطلاق بوسائل الإتصال الحديثة في الفقه الإسلامي والقانون الليبي.

د. أبوبكر عبد الجليل أحمد ابوبكر أشحيث¹

¹ القسم العام، كلية الشريعة والقانون، جامعة فزان، ليبيا.

ابوبكر الإلكتروني: abobkraeseat@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4519>

تاريخ القبول: 2023/04/18م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

التعاملات الإلكترونية ومن بينها الطلاق عبر وسائل الإتصال الحديثة، أصبحت واقعا في تعاملاتنا اليومية المعاصرة، بسبب سهولتها وسرعتها، إضافة إلى تقليل نفقات إنجازها. وأيضا كان موقفنا من هذه الظاهرة المستحدثة فجميع المؤشرات تشير أن الطلاق بوسائل الإتصال في ازدياد، وتنتشر، شئنا أم أبينا، وتظهر أهمية وضرورة المعاملات الإلكترونية، فيما تمثله طبيعة هذه التعاملات، في كونها تتم عن بعد. لذا يجب التأكد مسبقا وقبل إجرائها وترتيب آثارها عليها من حقيقة مضمونها، ومع من تتم، ومدى جديتها، ومدى سلامتها، وخلوها من الغش. وعلى هذا يشمل الطلاق الإلكتروني جميع صور الطلاق التي ترسل، أو تسلم، أو تخزن بوسائل الكترونية، أو بوسائل مشابهة بما في ذلك تبادل البيانات الإلكترونية، أو البريد الإلكتروني، أو البرق، أو التلكس. والأصل في إيقاعه أنه يقع باللفظ، ولكن يقوم مقام اللفظ في إيقاعه الرسالة أو الكتابة، ويجوز إيقاعه عن طريق وسائل الإتصال الحديثة إذا توافرت طرق الإثبات، وإن كان الأفضل أخذ الإحتياط، فيفضل اللجوء إلى وسيلة مضمونة في إيقاعه حتى يمكن إثباته وتوثيقه، ويتميز الطلاق الإلكتروني عن الطلاق العادي في الدور الذي يؤديه الوسيط الإلكتروني المستخدم في إيقاعه، وما ينجم عن ذلك من خصوصية في طريقة وقوعه، لأنه يتم عن بعد مكاني بين الزوجين، وإن كان في بعض صورته يتم بإتصال مباشر، ويقع الطلاق من الزوج الذي يرسل رسالته بوجه شرعي صحيح، وبكامل قواه العقلية، وغير مكره؛ بأن يدري ما الذي يكتب، وأن تكون الصيغة موجهة إلى الزوجة بطريقة لا لبس فيها، ولا غموض، قاصداً الطلاق، أما إذا كان غير ذلك فلا يقع.

الكلمات المفتاحية: الأحكام، الطلاق، الفقه، الوسائل، الحديثة.

RESEARCH TITLE

DIVORCE BY MODERN MEANS OF COMMUNICATION IN ISLAMIC JURISPRUDENCE AND LIBYAN LAW**Dr. Abu Bakr Abdul Jalil Ahmed Abu Bakr Aeseat¹**

¹ General Department, Faculty of Sharia and Law, Fezzan University, Libya.
Email: abobkraeseat@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4519>

Published at 01/05/2023**Accepted at 18/04/2023****Abstract**

Electronic transactions, including divorce through modern means of communication, have become a reality in our contemporary daily dealings, due to their ease and speed, in addition to reducing the expenses of their implementation. Whatever our position on this emerging phenomenon, all indicators indicate that divorce by means of communication is on the rise and is spreading, whether we like it or not, and shows the importance and necessity of electronic transactions. The nature of these transactions is dictated by the fact that they are done remotely. Therefore, it is necessary to ascertain in advance, and before conducting it, and arranging its effects on it, the reality of its content, with whom it is done, the extent of its seriousness, its safety, and its freedom from fraud. Accordingly, electronic divorce includes all forms of divorce that are sent, delivered, or stored by electronic means, or by similar means, including electronic data exchange, e-mail, telegram, or telex. The basic principle with regard to the rhythm of divorce is that it occurs with the wording, but it takes the place of the word in its rhythm in the message or writing. It is permissible to sign it through modern means of communication if the methods of proof are available, and if it is better to take precautions, then it is preferable to resort to a guaranteed method in signing it so that it can be proven and documented. This is a peculiarity in the way it takes place, because it takes place at a spatial distance between the spouses, although in some of its forms it takes place through direct contact, and the divorce takes place from the husband who sends his message in a legitimate and correct manner, with his full mental powers, and is not forced; That he knows what he is writing, and that the formula is directed to the wife in an unambiguous manner, with no ambiguity, with the intention of divorce, but if it is not otherwise, then the divorce does not take place.

Key Words: Rulings - Divorce - Fiqh - Means - Hadi

مقدمة:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد الخلق أجمعين محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه الطيبين. أما بعد:

من المسائل التي أصبحت واقعا ملموسا ويتعامل بها الناس ليلا ونهارا، وسائل الاتصال الحديثة التي تمخض عنها فكر الإنسان. والتي اختصرت المسافات وتخطت حواجز الزمان والمكان فجعلت من البعيد قريب، وما كان صعبا أصبح ممكنا. لذا أصبح التعامل بهذه الوسائل أمرا متاحا في إبرام العقود المالية والتجارية والشخصية، وفي ذلك من التيسر على الناس وتوفير الجهد والوقت الشيء الكثير، ومن الأمور الشخصية التي يمكن مناقشتها في هذا الأمر الطلاق عبر وسائل الاتصال الحديثة، فقد أخذ الطلاق في تعاملاتنا اليومية المعاصرة يدخل في التعاملات الالكترونية التي شاع اللجوء إليها بسبب سهولتها وسرعتها، إضافة إلى تقليل نفقات إنجازها. وتظهر أهمية وضرورة توثيق التعاملات الإلكترونية نظرا لطبيعة هذه التعاملات، كونها تتم عن بُعد الأمر الذي يلح على ضرورة التأكد مسبقا وقبل إجراء هذه التعاملات وترتيب آثارها عليها من حقيقة مضمونها ومع من تتم، ومدى جديتها، وسلامتها، وخلوها من الغش. ولاشك أن الكتابة التقليدية والتوقيع عليها يدويا يقوم بدور التوثيق، أما بالنسبة للتعاملات الإلكترونية فقد لزم الأمر البحث عن وسيلة تقوم بذات الدور في التوثيق. لهذا سنتطرق في هذا المبحث لإجراءات الطلاق عن طريق الوسائل الالكترونية .

الدراسات السابقة:

لم أجد في حدود علمي دراسة تأصيلية مستقلة للطلاق الإلكتروني في القانون الليبي، اما الدول العربية فهناك بحث للدكتور علي أبو البصل، تحت عنوان «دراسة حول الطلاق الإلكتروني في الفقه الإسلامي» فبينت الدراسة الطلاق الإلكتروني والأحكام المتعلقة به، وكيفية الحد منه حفاظاً على النظام العام للأسرة، وذلك من خلال تعديل الأنظمة والقوانين، وتؤكد الدراسة على صور الطلاق الإلكتروني، وحكم كل صورة بعيداً عن الحكم الإجمالي المتسرع. وبحث آخر للباحثة لطيفة بهي. تحت عنوان «الطلاق الإلكتروني ومدى صحته» بينت الدراسة مدى صحة الطلاق إلكترونياً ومدى تأثيره على نظام الأسرة.

مشكلة الدراسة:

نظراً لارتباط الدراسة بواقع حياة الناس والتطورات التقنية، والمعلومات الإلكترونية، ونزولاً إلى الإعتبارات العملية، وحاجة الناس لمعرفة أحكام الطلاق المنفذ بوسائل الكترونية، وما يستتبع ذلك من تبعات دينية، وقانونية، واجتماعية. هناك تساؤلات تفرض نفسها حول هذا النوع المعاصر من الطلاق وتبحث عن إجابات منها:

ما المقصود بوسائل الإتصال الحديثة؟ وما أهم أنواعها؟

وما هو رأي الشريعة في الطلاق الذي يتم بها؟

وكيف يتم الطلاق بهذه الوسائل؟ وكيف يتم إثباته؟

وما هو موقف القانون الليبي من هذا الطلاق؟ وهذا ماسأتناوله بشيء من التفصيل والإيضاح ضمن هذا البحث.

أهمية البحث .:

هذا النوع من الطلاق له أهمية بالغة في كون .:

- (1) الطلاق عبر هذه الوسائل أصبح من المظاهرة المستجدة لم يتطرق إليه قانون الأحوال الشخصية الحالي.
 - (2) حاجة الناس لمعرفة أحكامه لإرتباطه بواقع حياتهم.
 - (3) أيضا أصبح الطلاق بهذه الوسائل من القضايا المهمة المطروحة بين أهل الإختصاص التي يحتاج عامة الناس إلى حكم محدد فيها، إما بالإجازة وإما بالمنع.
- الهدف من الدراسة .:**

هدفنا من الدراسة هو بيان مدى جواز وقوع الطلاق بوسائل الإتصال الحديثة، وبيان إثباته.

منهج الدراسة .:

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج المقارن وذلك من خلال المقارنة بما جاء في الفقه الإسلامي والتشريعات القانون الليبي.

كما يتم الإستعانة بالمنهج الوصفي من خلال إبراز الأحكام الفقهية والقانونية الخاصة بهذه المسألة.

خطة البحث .:

المطلب الأول .: مفهوم الطلاق.

المطلب الثاني .: وسائل الإتصال الحديثة

المطلب الثالث .: الطلاق بوسائل الإتصال الحديثة.

المطلب الرابع .: إثبات الطلاق الذي تم بوسائل الإتصال الحديثة.

المطلب الأول .: مفهوم الطلاق.

الفرع الأول .: تعريف الطلاق.

أولاً .: الطلاق في اللغة .: إزالة القيد والتخلية، وهو أيضا بمعنى الترك والارسال^[1]، وورد الطلاق في القرآن الكريم

في قوله تعالى ﴿ وَإِنْ عَزَمُوا الطَّلَاقَ فَإِنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴾^[2] وقال تعالى ﴿ الطَّلَاقُ مَرَّتَانٍ فَاِمْسَاكٌ بِمَعْرُوفٍ أَوْ

تَسْرِيحٌ بِإِحْسَانٍ ﴾^[3] وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم ((أبغض الحلال إلى الله الطلاق))^[4]

ثانياً .: الطلاق في الاصطلاح الفقهي .: حل عقد النكاح بلفظ الطلاق ونحوه، أو هو تصرف مملوك للزوج يحدته

بلا سبب فيقطع النكاح^[5]، أو هو حل قيد النكاح أو بعضه^[6]. ويصح أن يُنيب ويوكل غيره بالطلاق، ويصح

دون إنابة، وذلك للقاضي وحده.

وعرف أيضا بأنه .: رفع قيد النكاح في الحال والمآل بلفظ مخصوص، أو هو إزالة النكاح أو نقصان حله بلفظ

¹ - الزبيدي. محمد بن محمد بن عبد الرزاق الحسيني. تاج العروس من جواهر القاموس. دار الهداية. ج26. ص93. / الجرجاني. علي بن محمد بن علي

الزين الشريف. 1983م. التعريفات. دار الكتب العلمية بيروت. ط1. ص141.

² - سورة البقرة الآية (227).

³ - سورة البقرة الآية (229).

⁴ - القزويني. ابو عبدالله بن محمد بن يزيد. سنن ابن ماجة. دار احياء الكتب العربية . ج1. ص650.

⁵ - الشربيني. محمد بن أحمد الخطيب. 1994م. مغني المحتاج الى معرفة معاني الفاظ المنهاج. دار الكتب، بيروت. ط1. ج4. ص455.

⁶ - قاسم. عبد الرحمن بن محمد. 1397هـ. حاشية الروض المربع شرح زاد المستنقع. ط1. ج6. ص482.

مخصوص^[7].

ثالثاً: الطلاق في القانون: نصت المادة الثامنة والعشرون من القانون رقم 10 لسنة 1984م بشأن الأحكام الخاصة بالزواج والطلاق وآثارهما على أن الطلاق هو " حل عقد الزواج "^[8].

عرفه قانون الأحوال الشخصية الكويتي بأنه: حل عقدة الزواج الصحيح بإرادة الزوج أو من يقوم مقامه بلفظ مخصوص^[9].

الفرع الثاني: أركان وشروط الطلاق:

للطلاق ثلاثة أركان. المطلق والمطلقة والصيغة. كما أنا لهذه الأركان شروط نبينها في النقاط التالية:

أولاً: المطلق: ويشترط فيه فقها أن يكون بالغاً عاقلاً، فلا طلاق من صبي ولا مجنون ولا معتوه؛ لأن العقل شرط أهلية التصرف، ولا خلاف بين الفقهاء في ذلك؛ إلا ماروي في مذهب الامام أحمد من جواز طلاق الصبي إذا كان يعقل معنى الطلاق^[10].

فقد روي عن الرسول صلى الله عليه وسلم قوله ((كل طلاق جائز إلا طلاق المعتوه والمغلوب على عقله))^[11] وروي أيضاً أن ((كل طلاق جائز إلا طلاق المجنون))^[12].

كذلك من شروط المطلق فقها، أن يكون زوجاً أو رسولاً أو وكيلاً عنه، وهناك فرق بين التوكيل والتفويض، فالتوكيل هو أن يوكل شخصاً بتطبيق زوجته. أما التفويض فهو أن يملك الزوج زوجته طلاق بنفسها منه.

كما يشترط فقها أن يكون الزوج قاصداً للطلاق، مختاراً غير مكره خلافاً للأحناف. والغضبان والمدهوش كالمكره^[13]، أما طلاق السكران فمشهور مذهب مالك وأبو حنيفة نفوذ طلاقه^[14] وطلاق الهازل يقع عند جمهور الفقهاء^[15].

وهذا مانص عليه القانون رقم 10 في المادة رقم 30 حيث نصت "أ. يشترط في المطلق أن يكون بالغاً عاقلاً مختاراً، قاصد اللفظ الذي يقع بيه الطلاق، واعياً مايقول. ب. لا يقع طلاق الصبي والمجنون والمعتوه والمكره وفاقد التمييز "^[16].

ثانياً المطلقة: ويشترط لصحة الطلاق أن تكون الزوجة محلاً للطلاق. أي أن تكون زوجته بالعقد الصحيح، وأن

⁷ - الجلدي. سعيد محمد. 1998م. أحكام الأسرة في الزواج والطلاق وآثارهما، مطابع عصر الجماهير، الخمس، ط2، ج2، ص38.

⁸ - موسوعة القوانين الليبية. أو موقع وزارة العدل الليبية <http://aladel.gov.ly/home>.

⁹ - المادة 97 من قانون الأحوال الشخصية الكويتي رقم 51 لسنة 1984.

¹⁰ . الشافعي. محمد بن إدريس بن العباس. 1990م. الأم. دار المعرفة بيروت. ج5. ص235. / ابن رشد. محمد بن احمد. 2004م. بداية المجتهد ونهاية المقتصد. دار الحديث - القاهرة. بدون طبعة. ج3. ص102/ ابن قدامة. موفق الدين. 1997م. المغني. دار عالم الكتاب للطباعة والنشر، الرياض ط3. ج10. ص349. / الكساني. أبوبكر بن مسعود بن احمد. 1986م. بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع. دار الكتب العلمية. ط2. ج3. ص99.

¹¹ . الترمذي. محمد بن عيسى بن سورة. 1975م. سنن الترمذي. شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي. مصر. ط2. ج3. ص488.

¹² . الطحاوي. أبو جعفر أحمد بن محمد بن سلامة. 1415هـ. شرح مشكل الآثار. مؤسسة الرسالة. ط1. ج12. ص243.

¹³ . ابن رشد. ج3. ص101. / الكساني. ج3. ص100. ج7. ص182. / الصابوني. عبد الرحمان. 1983م. مدى حرية الزوجين في الطلاق في الشريعة الإسلامية. دار الفكر بيروت لبنان ط3. ج1. ص345

¹⁴ . الكساني. ج3. ص102.

¹⁵ . الكساني. ج5. ص176. / البغوي. أبو محمد الحسين بن مسعود. 1997م. التهذيب في فقه الإمام الشافعي. دار الكتب العلمية. ط1. ج6. ص75. / التتائي. أبو عبد الله شمس الدين محمد بن ابراهيم. 2014م. جواهر الدرر في حل ألفاظ المختصر. دار ابن حزم بيروت. ط1. ج4. ص223.

¹⁶ . موسوعة القوانين الليبية.

تكون في طهر لم يمسه الزوج فيه، ولا خلاف بين الفقهاء حول الشرط الأول، وإنما الخلاف في الشرط الثاني. والذي عليه جمهور الفقهاء أن هذا الطلاق يقع^[17]. فلكي يقع الطلاق يشترط أن يكون الزوج قائماً حقيقياً أو حكماً، وذلك بأن تكون باقية في عصمته أو معتدة من طلاق رجعي^[18]. وهذا مانص عليه القانون رقم 10 في الفقرة (أ) من المادة رقم 33 " لا يقع الطلاق على الزوجة إلا كانت في زوج صحيح أو معتدة من طلاق رجعي"^[19].

ثالثاً الصيغة: وهي الوسيلة التي يعبر بها الزوج عن إرادته في إنهاء الحياة الزوجية في الحال أو المآل^[20]، ولا خلاف بين الفقهاء في أن لفظ الطلاق هو اللفظ الصريح، وما اشتق منه^[21]. كما ذهب جمهور الفقهاء إلى الطلاق يقع بلفظ الكناية والكتابة، إذا نوى الزوج الطلاق^[22]، لحديث ((أنما الأعمال بالنيات، وإنما لكل أمرئ ما نوى...))^[23]. أما الطلاق بالإشارة فيقع من العاجز عن النطق والكتابة، لأنها الوسيلة الوحيدة للتعبير عن إرادته. وهو ما ذهب إليه الجمهور^[24].

وهذا مانص عليه القانون رقم 10 لسنة 1984 في المادة 31 منه " أ. يقع الطلاق بالألفاظ الصريحة فيه عرفاً، ولا يقع بألفاظ الكناية إلا إذا نوى المتكلم بها الطلاق ولا تثبت النية إلا باعترافه. ب. ويقع من العاجز عن الكلام بالكتابة التي يقصد بها إيقاعه. ج. ومن العاجز عن الكلام والكتابة بإشارته المفهومة"^[25].

الفرع الثالث: أقسام الطلاق.

قسم الفقهاء الطلاق إلى عدة أنواع؛ وذلك بعدة اعتبارات، وتفصيل ذلك فيما يأتي^[26]

أ. باعتبار لفظه: يقسم الطلاق من حيث لفظه إلى صريح، وكناية الصريح: (هو اللفظ الذي لا يستعمل إلا في حل قيد النكاح، وهو لفظ الطلاق أو التطلق مثل قوله: " أنت طالق " أو " أنت الطلاق، أو طلقتك، أو أنت مطلقة)^[27]. والكناية: هو ما يحتمل لفظ الطلاق وغيره مثل لحقي بأهلك أو انتي حرة أو حبلك على غارك أو أستبرئ^[28].

ب. باعتبار صيغته: يقسم الطلاق من حيث صيغته إلى منجز ومضاف ومعلق. المنجز: هو ما يقصد به إيقاع الطلاق في الحال دون التوقف على تحقق شرط أو اضافته إلى زمن المستقبل،

¹⁷ النووي. أبو زكريا محي الدين بن شرف. المجموع شرح المهذب. دار الفكر. ج17. ص78. ابن رشد. ج3. ص86. / الصابوني. ج1. ص345. 407.

¹⁸ الجليدي. ج2. ص100.

¹⁹ موسوعة القوانين الليبية.

²⁰ الجليدي. ص102.

²¹ الكساني. ج3. ص98. / ابن رشد. ج3. ص95. / ابن قدامة. ج10. ص366. / النووي. ج17. ص98.

²² الكساني. ج3. ص109. / ابن رشد. ج4. ص224. / ابن قدامة ج10. ص3/67. النووي. المرجع السابق.

²³ البخاري. أبو عبد الله محمد بن أسماعيل. 1422هـ. صحيح البخاري. دار طوق النجاة. بيروت. ط1. ج1. ص6.

²⁴ النووي. ج17. ص119. / البهوتي. منصور بن يونس بن صلاح الدين. كشف القناع عن متن الإقناع. دار الكتب العلمية. ج5. ص249.

السرخسي. محمد بن احمد بن ابي سهل 1993م. المبسوط. دار المعرفة. بيروت. ج6. ص144.

²⁵ موسوعة القوانين الليبية.

²⁶ الجليدي. ج2. ص103.

²⁷ الكساني. ج3. ص101. / ابن رشد. ج3. ص95. / الشربيني. ج4. ص456. / البهوتي. ج5. ص245. / عليش. محمد بن احمد بن محمد.

1989م. منح الجليل شرح مختصر خليل. دار الفكر. بيروت. ج4. ص74.

²⁸ الكساني. ج3. ص105. / ابن رشد. ج3. ص97. / ابن قدامة. ج10. ص380، 383. / النووي. ج17. ص101.

كقوله انت طالق^[29]، والمضاف: هو الذي قرنت صيغته بوقت بقصد وقوع الطلاق عند حلول ذلك الوقت، كقوله انت طالق في أول الشهر^[30]، والطلاق المعلق: هو ما ربط وقوعه على حصول شيء في المستقبل، بحيث يكون حصول هذا الأمر في المستقبل شرطاً لوقوع الطلاق، كقوله لزوجته أن ذهبتى إلى مكان كذا فانت طالق^[31]، أما القانون رقم 10 لسنة 1984م فقد ذهب إلى أن الطلاق المعلق والحنث بيمين الطلاق لا يقع، وهذا مانصت عليه المادة 33 حيث جاء فيها " ب . لا يقع الطلاق المعلق على فعل شيء أو تركه . ج . لا يقع الطلاق في الحنث بيمين الطلاق أو الحرام "، وعليه يمكن القول أن القانون الذي ألغى كل صيغ التعليق واليمينين قد ألغى أيضاً صيغ الاضافة، ولم يعتد في صيغ الطلاق بغير المنجز^[32]،

ج . باعتبار وقوعه: يقسم الطلاق من حيث وقوعه أو الرجعة وعدمها، إلى رجعي وبائن.

الطلاق الرجعي: هو الذي يملك الزوج فيه مراجعة زوجته المطلقة ولو لم ترضى مادامت في العدة دون حاجة إلى عقد ومهر جديدين، قال تعالى ﴿وَبُعُولَتُهُنَّ أَحَقُّ بِرَدِّهِنَّ فِي ذَلِكَ إِنْ أَرَادُوا إِصْلَاحًا﴾^[33]، وقيل أيضاً هو طلاق المدخول بها من غير مقابل ولم يسبقه طلاق أصلاً، وكان مسبقاً بطلقة واحدة^[34]، والطلاق البائن هو الذي يجعل حد للعلاقة الزوجية في الحال بمجرد صدوره، والطلاق البائن نوعان، طلاق بائن بينونة صغرى، وطلاق بائن بينونة كبرى، فالاول لا يستطيع المطلق بعده أرجاع مطلقته إلا على عصمته إلا بعقد جديد بعد رضاها، والثاني لا يستطيع المطلق بعده أن يعيد مطلقته إلى عصمته إلا بعد أن تنتكح رجل غيره ويدخل بها دخولا حقيقياً ثم يطلقها أو يموت وتنقض عدتها^[35].

أما فيما يتعلق بتقسيم الطلاق من حيث الحل والحرمة، وهو تقسيه إلى طلاق سني وطلاق بدعي، لم يتطرق له القانون الليبي في نصوصه، مما يعني أنه لم يفرق بين الطلاق السني والبدعي من حيث وقوعه، أي أن الطلاق البدعي يقع وتترتب عليه نتائج، وهو مذهب جمهور الفقهاء^[36]. وقد نص القانون في المادة 28 منه على أنه "وفي جميع الاحوال لا يثبت الطلاق الا بحكم المحكمة المختصة"^[37].

المطلب الثاني: وسائل الاتصال الحديثة.

وسائل الاتصال الحديثة كثيرة ومتنوعة، وهي تتعدد وتتشعب بتعدد وتشعب مجالات استعمالها، إذ منها المسموع، ومنها المرئي، ومنها المكتوب، ومنها ما يجمع بينهما، ولكل نوع منها خصائصه التي تميزه عن غيره.

الفرع الاول: انواع وسائل الاتصال الحديث.

وسائل الاتصال الحديثة لا تعد ولا تحصى، بدء بظهور التلغراف وبعدها الهاتف ثم الفاكس مروراً بالتلفاز

²⁹الكساني . ج3 . 129 / الجليدي . ج2 . ص111 .

³⁰ . السرخسي . ج6 . ص114 / الجليدي . ج2 . ص112 .

³¹ . شيخ زادة . عبد الرحمن بن محمد بن سليمان . مجمع الانهر في شرح ملتقى الابحر . دار إحياء التراث العربي . ج1 . ص423 / الجليدي . ج2 . ص113 .

³² . الجليدي . ج2 . ص122 .

³³ . سورة البقرة الآية 227 .

³⁴ . الكساني . ج3 . ص309 .

³⁵ . الجليدي . ج2 . ص123 .

³⁶ . النووي . ج17 . ص87 / ابن رشد . ج3 . ص86 .

³⁷ . موسوعة القوانين الليبية .

والاقمار الصناعية وصولاً الى الهاتف النقال الى غاية ظهور ما يعرف بشبكة الانترنت، الذي يهمننا من هذه الانواع ما يتصل منها بالاسرة وما له تأثير مباشر في ايقاع الطلاق.

1. **الهاتف النقال:** الهاتف المحمول ويسمى كذلك الهاتف النقال او الهاتف الخليوي او الهاتف الجوال: هو احد اشكال ادوات الاتصال الذي يعتمد على الاتصال اللاسلكي عن طريق شبكة من ابراج البث الموزعة ضمن مساحة معينة، ويعتمد في استخدامه على دائرة استقبال وارسال عن طريق اشارات نذبذة عبر محطات ارسال أرضية ومنها فضائية مثل اشارات المذيع، ويستخدم حالياً من الملايين من الناس في انحاء العالم، وأصبح الجهاز الذي لاغنى عنه، وبإمكان مستخدم الهاتف المحمول ان يدرج فيه بيانات كاملة عن الاشخاص الذين يتعامل معهم، ويمكن من خلاله الاتصال بشبكة الانترنت وارسال رسائل البريد الالكتروني من الطرف الآخر [38].

2. **شبكة الانترنت:** تعد الانترنت وسيلة اتصالية لم تعرف البشرية مثلها من قبل من حيث تطبيقاتها واستخداماتها، فهي وسيلة قامت بإختزال كل الوسائل الاتصالية التي سبقتها أو على الأقل قامت باحتوائها، فأى شخص يمكنه اليوم الاتصال بأي شخص في العالم وفي أي مكان تم ربطه بشبكة الإنترنت [39]. وقد تم تعريفها بأنها: شبكة هائلة من أجهزة الكمبيوتر المتصلة فيما بينهما بواسطة خطوط الإتصال عبر العالم [40]. وتواصل تطور هذه الشبكة حتى وصلت إلى ما هي عليه اليوم حيث تم تزويدها بمجموعة من الخدمات تتيح للمشاركين التواصل فيها فيما بينهم، ومن هذه الخدمات.

أ. البريد الإلكتروني: ومن خلاله يمكن للمستخدم إرسال الرسائل الالكترونية إلى مستخدم آخر وأكثر، وهذا النظام يعمل علي تبادل المراسلات من وثائق وأفلام ومطبوعات، ويمتاز هذا النوع بالسرعة والكفاءة والأمان والسرية وسهولة الإرسال والاستقبال وانخفاض التكلفة والقدرة علي التواصل بين جميع بقع العالم [41].

ب. غرف المحادثة: يمكن الأشخاص من خلال هذا النظام التواصل بالكتابة والتحدث مع الآخرين باستخدام الكلمات المكتوبة، وذلك من خلال فتح كل شخص يريد التحدث صفحة خاصة في حاسوبه أو تلفونه، كما يمكنهم التواصل بين بعضهما البعض من خلال الميكروفون والكاميرا.

ج. الويب العالمية: هذه الشبكة تتيح لأي كان الاطلاع علي المعلومات التي تخص جهات وأشخاص قاموا بوضعها في هذه الخدمة بواسطة الأسلوب التكنولوجي والذي يعرف بالنص المحوري. وهذا التطور جعل من العالم قرية صغيرة، فأصبح بمقدور أي شخص أن يمتلك جهاز حاسوب ليتفاعل ويتصل بأي شخص آخر عن طريق البريد الإلكتروني بعدة طرق منها:

التخاطب بالصوت والصورة (المؤتمرات المرئية). التخاطب الصوتي وكأنها مكالمة هاتفية. التخاطب الكتابي [42].

³⁸ نقلاً عن موقع ويكيبيديا (الموسوعة الحرة) في شبكة المعلومات العالمية/الانترنت محمول <http://ar.wikipedia.org/wiki/>

³⁹ وسائل الإتصال الحديثة وتأثيرها علي الأسرة. حذيفة عبود مهدي السامرائي، بحث مقدم الي المؤتمر العلمي الثاني، كلية العلوم الإسلامية جامعة

سمرات. 2013 ص 16

⁴⁰ ممدوح. إبراهيم خالد. إبرام العقد الالكتروني (دراسة مقارنة) دار الفكر الجامعي. الإسكندرية 2006م. ط1. ص 11.

⁴¹ عرب. يونس. موسوعة القانون وتقنية المعلومات. بيروت 2011م. ط 1. ص 80

⁴² ابو عباس. اسامة محمود. رحلة الى عالم لانترنت. الأردن 1999م. ط1. ص 45

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على وسائل الاتصال الحديثة.

يترتب على استعمال وسائل الاتصال الحديثة مجموعة من الآثار، منها الايجابي ومنها السلبي.

1. ايجابيات وسائل الاتصال الحديثة.

. توفير الراحة للمقبل على مثل هذه الوسائل، اذ توفر له الجهد والعناء والرضا والتنقل والوقت والمال.
. كما يمكن ان تساهم في تنمية الوعي وتنقيف الافراد من خلال ماتوافره هذه الوسائل من برامج تعليمية وتنقيفية متى احسن استعمالها.

. التحرر العاطفي، فخلاف للعلاقات الاجتماعية والتي تحكمها العادات والتقاليد، خلقت وسائل الاتصال الحديثة نوعاً اخر من العلاقات، يتحرر معها الفرد من كل الضوابط الاجتماعية المفروضة عليه، فأصبح يتصل بمن يريد ومع من يريد في الوقت الذي يريده.

. فضلاً عن سهولة تبليغ المعلومات وسهولة الحصول عليها، كما انها تعتبر وسيلة مشروعة للترفيه والتسلية لمختلف الفئات العمرية

. توطيد العلاقات الاجتماعية لانها تعمل على تقليص الهوة بين المتباعدين

. ايضا يشهد لها مساهمتها في ظهور نوع جديد من الانظمة الالكترونية كالتجارة الالكترونية بمختلف انواعها، وانظمة الزواج والطلاق، التي شهدتها المجتمعات مؤخرًا^[43].

2. سلبيات وسائل الاتصال الحديثة.

قد ينجم عن استعمال غير عقلاني لوسائل الاتصال الحديثة جملة من السلبيات لها اثارها على عدة مستويات:

أ. فمن الناحية الاجتماعية :استعمال وسائل الاتصال الحديثة يترتب عنه مايلي:

. نقص الاتصال الشخصي المباشر بين الناس، والاعراض عن وسائل الاتصال الجماهيري التقليدية من الصحف ورايو وتلفاز...الخ.

. تدفع الفرد الى العزلة والانفراد بنفسه، هو مامن شأنه جعله يهمل الجلوس مع افراد عائلته والاصدقاء.

. هشاشة العلاقات الاجتماعية بين افراد الاسرة الواحدة وهذه الهشاشة تلحق العلاقات بين الابوين والابناء وحتى بين الزوجين في حد ذاتها.

ب. من الناحية الثقافية:

وسائل الاتصال الحديثة قد تؤدي الى التقليد الاعمى، وذلك بما توفره هذه الوسائل من برامج مختلفة، وهذا التقليد قد يصل إلى فكرة التقليد في ارتكاب الجرائم.

ج. من الناحية الاخلاقية والدينية:

قد يؤدي استعمالها الى انهيار منظومة القيم والى الانحطاط الاخلاقي لدى الافراد، وذلك لكون التواصل بهذه الوسائل يأخذ الشخص الى المجهول، فهو يجهل من يتواصل معه، فقد يكون شخصاً حسن الخلق او شخص تتعدم لديه الاخلاق والقيم فينصاع له ويتأثر بأفكاره بسبب الفضول الزائد دون ادراك للمخاطر التي قد تنجم عن

⁴³ السمرائي، حذيفة عيود. وسائل الاتصال الحديثة وتأثيرها على الاسرة . جامعة سامراء . كلية العلوم. 2013م. ص141.

ذلك.

د. من الناحية النفسية:

وسائل الاتصال الحديثة تجعل الشخص يظهر على غير حقيقته، مصطنعاً شخصية من اثر فيه، سواء
بأخذ

نفس اسمه او صورته. والمثال ملموس يبدو واضحاً من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، بحيث يتخلى الشخص
عن ثقافته، وافكاره، وتقاليد، والضرب بها عرض الحائط^[44].

المطلب الثالث: الطلاق بوسائل الاتصال الحديثة.

الطلاق الالكتروني هو حل لرابطة الزواج بلفظ مقصود من الزوج عبر وسائل الاتصال الحديثة، كالرسائل
النصية القصيرة، أو البريد الالكتروني، وعلى هذا يشمل الطلاق الالكتروني جميع صور الطلاق التي ترسل أو
تسلم أو تخزن بوسائل الكترونية أو بوسائل مشابهة بما في ذلك تبادل البيانات الالكترونية أو البريد الالكتروني أو
البرقيات أو التلكس. ويتميز الطلاق الالكتروني عن الطلاق العادي في الدور الذي يؤديه الوسيط الالكتروني
المستخدم في إيقاع الطلاق، وما ينجم عن ذلك من خصوصية في طريقة وقوعه لأنه يتم عن بعد مكاني بين
الزوجين وان كان في بعض صورته يتم بإتصال مباشر^[45].

الفرع الأول: الطلاق عن طريق بالكتابة.

المحادثة الكتابية هي عبارة عن إرسال واستلام النصوص المكتوبة إلكترونياً وذلك عن طريق شبكة الأنترنت.
فالطلاق كتابة مثاله، أن يقوم الزوج بكتابة رسالة بالمانجر أو البريد الالكتروني تتضمن طلاق زوجته ويرسلها
إليها، أو يرسل رسالة من هاتفه المحمول إلى زوجته مكتوب فيها "أنت طالق". فهل يقع هذا الطلاق بذلك أم لا
؟ اختلف الفقهاء في الطلاق كتابة بين مؤيد ومعارض.

فأغلب الفقهاء يرى أن الطلاق بالكتابة يقع من الحاضر والغائب إن قصد بالكتابة الطلاق، أما إن لم يقصد به
الطلاق فلا يقع، فالمنظور في ذلك هو نية المطلق. وبذلك قال جمهور الحنفية والمالكية والشافعية والحنابلة^[46].
جاء في بدائع الصنائع "أن يكتب على قرطاس أو لوح أو أرض أو حائط كتابة مستبينة لكن على وجه المخاطبة
إمرأته طالق فيسأل عن نيته، فإن قال: نويت به الطلاق وقع، وإن قال: لم أنو به الطلاق صدق في القضاء.
لأن الكتابة على هذا الوجه بمنزلة الكناية، لأن الإنسان قد يكتب على هذا الوجه ويريد به الطلاق، وقد يكتب
لتجويد الخط فلا يحمل على الطلاق إلا بالنية... وإن كتب كتابة مرسومة على طريق الخطاب والرسالة مثل: أن
يكتب أما بعد يا فلانة فأنت طالق أو إذا وصل كتابي إليك فأنت طالق يقع به الطلاق، ولو قال: ما أردت به
الطلاق أصلاً لا يصدق إلا أن يقول: نويت طلاقاً من وثاق فيصدق فيما بينه وبين الله عز وجل^[47]. وجاء في

⁴⁴ بعزير. ابراهيم. الاستخدام المفرط لوسائل الاعلام الجديدة على الافراد والمجتمعات. جامعة فرحات عبا، سطيف. 2010. ص10. / وازي. طاووس
وعادل يوسف. وسائل التكنولوجيا الحديثة وتأثيرها على الاتصال بين الاباء والابناء. الملتقى الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الاسرة. جامعة
قاصدي مرباح. ورقلة 2013. ص8.

⁴⁵ ابو البصل. على بن عبد الاحمد. 2014م. الطلاق الالكتروني في الفقه الاسلامي. <https://www.alukah.net/sharia/0/70532/>

⁴⁶ الكساني. ج3. ص109. / النووي. ج17. ص119. / ابن جزوي. محمد بن احمد بن محمد بن عبد الله. القوانين الفقهية. بدون تاريخ ودار
نشر. ص153. / ابن قدامة. ج10. ص503.

⁴⁷ الكساني. المرجع السابق.

المجموع" إذا كتب امرأته طالق ونواه وقع عليها سواء وصلها أو لم يصلها^[48]. جاء في شرح مختصر خليل للخرشي " أن الزوج إذا كتب إلى زوجته أو إلى غيرها أنه طلقها وهو عازم على ذلك فإن الطلاق يقع عليه بمجرد فراغة من الكتابة وينزل كتبه للفظ الطلاق منزلة مواجهتها به^[49].

وهناك قول الشافعية يرا عدم وقوع الطلاق بالكتابة وإنما يقع باللفظ من القادر عليه، ويطلق من لا يحسن العربية بلغته باللفظ الذي يترجم عنه في العربية بالطلاق، ويطلق الأبكم والمريض بما يقرر عليه من الصوت أو الإشارة التي يوقن بها من سمعها قطعاً أنهما أرادا الطلاق. جاء في المجموع" إذا كتب طلاق امرأته بلفظ صريح ولم ينولم يقع الطلاق، لان الكتابة تحتمل ايحاء الطلاق وتحتمل امتحان الخط، فلم يقع الطلاق بمجردهما، وان نوى بها الطلاق ففيه قولان، قال في الاملاء: لا يقع به الطلاق لانه فعل ممن يقدر على القول فلم يقع به الطلاق كالإشارة^[50].

اما فيما يتعلق بالفقه المعاصر، فقد تباينت اراء الفقهاء في الدول الاسلامية بين مؤيد ومعارض فيما يتعلق بالطلاق كتابة، وذلك أن الطلاق بالرسائل الالكترونية قد يدخله الكثير من الغش والخداع، والله سبحانه وتعالى جعل الزواج عقد وثيق سماه ميثاق غليظ^[51]. فدار الافتاء الاردنية أصدرت فتوى رقمها 961 في 2010/11/28 ملخصها، " أما الطلاق بالرسائل القصيرة عبر الهاتف الخليوي أو البريد الإلكتروني فتأخذ حكم الطلاق بالكتابة الذي بحثه الفقهاء المتقدمون، وهو يقع عند جمهور الفقهاء ولو مع القدرة على اللفظ بشرط أن تكون الكتابة مستبينة أو مرسومة وأن لا يكون الزوج مدهوشاً أو مكرهاً حال كتابة الرسالة^[52]، وقد خالفهم أستاذ الشريعة في الجامعة الأردنية محمود علام أن الطلاق عبر رسائل المحمول أو البريد الإلكتروني يدخله غش وخداع ولذلك فان ترك هذه الوسيلة ضمن^[53]، وفي السعودية استمعت محكمة شرعية سعودية سنة 2009م لشهود في أول حادثة طلاق الكترونية وأقرت بصحة الطلاق بناء على رسالة نصية قصيرة أرسلها الزوج عبر هاتفه الجوال من العراق إلى زوجته في السعودية. قال فيها انه "يطلقها" واتصل الزوج باتنين من أصدقائه كانا قد شهدا على عقد قرانه وابلغهما بطلاق زوجته. واستدعت المحكمة الشاهدين الذين أكدا ان صديقهما اتصل بهما بالفعل واخبرهما بأمر الطلاق. كما أكد واقعة الطلاق اثنان من أقرباء الزوج، أوضح أيضاً انه ابلغهما هاتفياً بالطلاق وانه يشهدهما عليه. صادق القاضي على الطلاق في أول حالة طلاق "جوال" تسجل في المحاكم السعودية وأوضح انه لا عدة للزوجة لكون زوجها لم يدخل به. وعلق على هذا الشيخ الدكتور النجيمي: عضو مجمع الفقه الإسلامي وأستاذ الفقه الإسلامي بالمعهد العالي للقضاء بالرياض "إن المجمع يرى أن هذا النوع من الطلاق لا يقع لكونه غير مؤكد من صاحب الشأن(الزوج) وأضاف ان:هيئة كبار العلماء بالسعودية رأت أيضا أن هذا النوع من الطلاق لا يقع لإمكانية ان تكون الرسالة النصية الخاصة بالطلاق مصدرها شخص انتحل

⁴⁸. النووي. ج. 17. ص. 119.

⁴⁹. الخرشي. محمد بن عبدالله. شرح مختصر خليل للخرشي. دار الفكر للطباعة. بدون طباعة وبدون تاريخ. ج. 4. ص. 49.

⁵⁰. النووي. ج. 17. ص. 118.

⁵¹. خطاب. أمنة محمود شيت. الطلاق الإلكتروني بين الشرع والقانون. جريدة الجديدة جريدة. إلكترونية رقم العدد 604. موقع الكتروني:

<http://aljadidah.com/aljadiah/article/>

⁵². منتدى دار العدالة والقانون العربية. موقع الكتروني <http://www.justice.lawhome.com/vb/showthread.ph.t=16263>

⁵³. موقع مكتوب منتديات صوت القرآن الكريم نقلا عن شركة الأنترنت <http://quran.maktoob.com/vb>

شخصية الزوج" وأوضح الدكتور النجيمي: إن هذا النوع من الطلاق "يدخل ضمن ما يسمى بطلاق الكنايات، إذ قد يحتمل معنى لفظة الطلاق السمعي أو النصي معنى آخر غير المعنى الظاهر. وفي هذه الحالة تستدعي المحكمة الزوج للتأكد من صحة اللفظ وإثبات الطلاق". إما مفتي دبي وفي إجابته عن السؤال بهذا الشأن فقد قال: الطلاق عبر الهاتف كتابة بما يسمى المسح هو نوع من أنواع الطلاق بطريقة الكتابة لأنه يكتب لفظ الطلاق سواء بالعربية أو غيرها وعندئذ يجري عليه أحكام كتابة الطلاق صريحا كان أو كتابة... ولكن بشرط ان يكون الكاتب الزوج أو وكيله، بمعنى ان المرأة لا يلزمها العدة حتى تعلم ان هذه الكتابة صادرة من الزوج نفسه أو وكيله. وفي الجزائر أعرب علماء في الشريعة عن استنكارهم من قيام بعض الأزواج الجزائريين على تطبيق زوجاتهم عبر الهاتف الجوال، واعتبروها تلاعبا غير مقبول. وقال رئيس لجنة الفتوى بالمجلس الإسلامي الأعلى بالجزائر، ان تفكيك الرباط الشرعي بين الزوجين قضية خطيرة جدا وألاها الشرع عناية خاصة لأنه يرتبط بين الزوج والزوجة بعقد غليظ، ولذلك القضية قد تكون مفتعلة أو مكذوبة للتفريق بين الزوجين، والقضية هي بالدرجة الأولى قضية (تحقيق)، حيث يسأل المطلق عدة أسئلة منها، لماذا بعث الطلاق عبر الهاتف الجوال؟ وهل هو الذي أرسله؟ وهل كان في حالة تسمح له فيها ان يتصرف هذا التصرف، لان هذا يعد عقدا من العقود الشرعية التي ينبغي أن تكون محققة ومثبتة، إما بحضور الشهود أو باعتراف المطلق^[54].

أما فيما يتعلق بالبريد الإلكتروني فقد عقدت المحكمة الشرعية في دبي جلسة يوم 2000/5/14م للنظر في طلب تسجيل أول طلاق تم عبر الانترنت تقدم به الزوج بعدما يقرب من ستة اشهر من إرسال رسالة عبر البريد الإلكتروني إلى زوجته فحواها: "أنت طالق" باللغة الانكليزية، وقد أخطرت المحكمة محامية الزوجة للحضور أمامها للنظر في طلب التسجيل المقدم من الزوج^[55].

أما القانون الليبي فقد اشترط وجود النية في غير الالفاظ الصريحة، وذلك لايعرف الا باعترافه^[56]، أما فيما يتعلق بالفتاوى فقد حسمت دار الافتاء الليبية أمر الطلاق بالرسائل عن طرق الهاتف المحمول بأنه واقع دون النظر ألى نية الزوج، فقد جاء في الفتوى رقم (3179) " السيد/ رئيس القلم بمحكمة باب بن غشير الجزئية. السلام عليكم ورحمة الله وبركاته. تحية طيبة؛ وبعد:

فبالإشارة إلى مراسلتكم بخصوص القضية المرفوعة من الزوجة (س)، ضد زوجها (ص)، واستفساركم عن مدى وقوع الطلاق عن طريق رسالة من الزوج لزوجته عبر الهاتف النقال، كتب فيها: (أنت مطلقة بالثلاثة)، وقول الزوج إنه لم يقصد بها إيقاع الطلاق ثلاثا.

الجواب: الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله، وعلى آله وصحبه ومن والاه.

أما بعد: فالطلاق بالكتابة يقع، ولو لم يتلفظ به؛ لأنه وسيلة من وسائل التعبير، قال الدردير رحمه الله: "وبالكتابة) لها أو لوليها (عازما) على الطلاق بكتابتها، فيقع بمجرد فراغه من كتابة هي طالق" [الشرح الكبير: 2/384]، واللفظ الصريح المحدد بعدد الطلقات يقع به الطلاق، ويحسب العدد، ولا يحتاج إلى نية.

⁵⁴. فضيلة. جعلاب. 2017م. الزواج والطلاق عبر وسائل الاتصال الحديثة بين الفقه والقانون. ص56، 57، 58. موقع الالكتروني

<http://dspace.univdjelfa.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789hg>

⁵⁵. مصطفى. ايهاب حسين - الزواج والطلاق عبر وسائل الاتصال الحديثة ص13.

⁵⁶. موسوعة القوانين الليبية.

وعليه؛ فتكون الزوجة المسماة (س) قد بانت من زوجها المسمى (ص) بينونة كبرى، بقوله: (أنت مطلقة بالثلاثة)، ولا تحل له حتى تنكح زوجا غيره نكاح رغبة، ثم يطلقها، أو يموت عنها، والله أعلم. وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

لجنة الفتوى بدار الإفتاء: أحمد محمد الكوچه. الصادق بن عبد الرحمن الغرياني: مفتي عام ليبيا. 18 /ربيع الآخر/ 1438 هـ 16 /يناير/ 2017م.^[57]

والحاصل أن الطلاق عبر الجوال وغيره من وسائل التقنية طلاق تام متحقق فيه قصد الزوج ومتيقن منه مع وجود النية كالعامل بسائر العقود والفسوخ المالية والحقوق المعنوية التي اصطلح الناس اليوم على التعامل بها والثقة بمصادقيتها عبر هذه الوسائل العصرية.

الفرع الثاني: الطلاق بالهاتف المحمول:

الهاتف المحمول يسمى كذلك النقال أو الخلوي أو الجوال وهو أحد أشكال أدوات الإتصال وأصبح يستخدم حالياً من الملايين من الناس في أنحاء العالم وبإمكان مستخدميه أن يدرج فيه بيانات كاملة عن الأشخاص الذين يتعامل معهم. وعليه أتيج للزوج وسيلة سهلة لإيقاع طلاقه دون اضطراره إلى مواجهة الزوجة^[58].

فالزوج إذا ألقى يمين الطلاق على زوجته في الهاتف أو الجوال أو التلفون، وكان اللفظ صريحا بأن يقول لها: أنت طالق. فإن طلاقه يقع، وتحتسب من الطلقات الثلاث، أولى أو ثانية أو ثالثة. يشترط لوقوع الطلاق في التلفون أن تكون الزوجة عالمة علما يقينيا أن الذي أوقع عليها يمين الطلاق هو زوجها، وليس أحدا غيره، فلربما كان أحد أصحابه أو أصدقائه يمازحه أو يمرح معه، كذلك يشترط في الزوج إذا أوقع اليمين في التلفون ما يشترط من الشروط الأخرى التي يقع بها الطلاق، سواء كانت متعلقة بالزوج مثل العقل وعدم الإكراه وألا يكون مريضا مرض موت، وألا يكون سفيها. وكذلك الشروط المتعلقة بالزوجة، وذلك مثل قيام الزوجية حتى إيقاع الطلاق، وأن يتم تعيين الزوجة. وكذلك الشروط المتعلقة بصيغة الطلاق، بأن يكون لفظ الطلاق صريحا، فلا يحتاج إلى النية، أو يكون اللفظ من كنايات الطلاق فعندها يحتاج إلى النية. وفي هذا المقام فقد ورد سؤال إلى دار الفتوى من امرأة حيث تقول هل أنا مطلقة أم لا ؟ فقد طلقني زوجي مرتين عبر الهاتف. المرة الأولى كانت بعد مشكلة حدثت، حيث أوصلني إلي بيت أهلي واتصل بي وقال أنت طالق وكان ذلك ليلاً، وفي صبيحة اليوم التالي اتصل معتذراً وطلب مني الرجوع فقلت له إنك قد طلقتي فقال لي كلا أنا لم أطلقك وذلك لا يعتبر طلاقاً فرجعت إليه، وبعدها بفترة، حصلت مشكلة أخرى وكان مسافراً فاتصل بي وقال أنت طالق وتحريمين على كأمي، وحينما عاد من السفر كنت أنا في بيت أهلي فطلب مني الرجوع وأنه لم يقصد أن يطلقني، وقال أنه كان غاضباً مني وصدر منه ذلك من غير وعي، ورجعت إليه ، ولكني مازلت غير مطمئنة ولا أعلم هل أخطأت عندما رجعت إليه، وهل وقع الطلاق أم لا تحتسب تلك الطلقات؟ وكانت الاجابه عليها وهي : الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه، أما بعد :فالطلاق عبر الهاتف واقع إذا أقر به الزوج أو شهد به شاهدا عدل، والطلاق الكائن في المرة الأولى صحيح وواقع لنطق الزوج به صريحا. وأما عن زعمه أنه لا يعتبر طلاقا مردود عليه، وأما طلاقه الثاني فإن أقر بصدوره منه فهو واقع أيضا ويسأل عن نيته في تكرار الطلاق

⁵⁷. الطلاق عن طريق كتابة رسالة. دار الافتاء الليبية <https://ifta.ly/>

⁵⁸. أمانة خطاب. مرجع سابق.

ولفظ التحريم هل يقصد به التأكيد فتحسب عليه طلاقة واحدة، أم يقصد غير ذلك فيلزمه ما قصد، والظاهر من حاله أنه مستهتر بأمر الطلاق، والعصم شأنها أكد من ذلك فلا يصدق فيما يدعيه حتى يعرض على القضاء^[59].

الفرع الثالث: الطلاق عن طريق وسائل أخرى:

1_ التليكس أو التبادل البرقي: هو من أقدم الوسائل التكنولوجية للاتصال يعود الى القرن العشرين، وهو جهاز التبادل البرقي، يتكون من جهاز لتبادل البرقيات إرسالاً واستقبالاً مزود بآلة طباعة إلكترونية، فيتم الاتصال من خلال جهازين مرتبطين بوحدة تحكم دولي ينقل كل واحد منهما الى الآخر المعلومات المكتوبة دون وجود وسيط بينهما، ويتم بالتالي اعداد رسائل التلكس قبل ارسالها على شريط منقوب أو شريط مغنطيسي.

ويتميز الاتصال عن طريق التلكس بالسرعة في ارسال الرسائل واستقبالها، فضلا عن السهولة والسرية مع الاتقان، بالإضافة الى الميزة الأساسية التي يتمتع بها جهاز التلكس، والتي تتمثل في أنه يترك أثرا ماديا مكتوبا للرسائل التي تقوم بإرسالها، وهو سهل عبء إثبات التعاملات التي تتم عن طريقه، حيث يمكن من خلاله تحديد هوية المتراسلين، فضلا عن مصاحبته للكثير من الاخطاء عند الارسال^[60].

2- الفاكس: هو جهاز لنسخ ونقل المستندات والصور عن بعد وهو مرتبط بالخطوط الهاتفية، حيث يضع المرسل الورقة المكتوبة في الجهاز، وعن طريق المسح الاشعاعي للورقة من خلال تسليط خلية ضوئية عليها تقوم بتحويل المعلومات المدونة عليها إلى إشارات رقمية تنقل عبر خط الهاتف الخاصة بالجهاز الثاني، الذي يقوم بفتح الخط وتحويل تلك الاشارات إلى عبارات مفهومة، فتطبع صورة الورقة المرسله على ورقة خاصة موجودة فيه، لتظهر الورقة للمرسل إليه كما هي دون تغيير أو تبديل في الصورة والتواقيع والكتابة.

ويتمتع الفاكس بنفس المزايا التي يتمتع بها الاتصال عن طريق الهاتف، كما أنه أقل تكلفة من جهاز التلكس. بالإضافة إلى سهولة عمله وسرعته الفائقة، ويتميز أيضا بأن الرسالة التي يرسلها الفاكس، والتي يتسلمها المرسل إليه تكون هي نفسها التي يرسلها المرسل، فتعد بذلك نسخة أصلية منها، وليس مجرد صورة ضوئية لها. وبالرغم من تلك المزايا فإن البعض يشكك في أهمية الفاكس من خلال حصول خلل في عمليتي الارسال أو الاستقبال^[61].

ولو حصل الطلاق عن طريق الفاكس أو التلكس فإن الطلاق يقع، لأن الكتابة تقوم مقام اللفظ، وقد وقع هذا الامر بأن طلق رجل زوجته عن طريق الفاكس وقد حضر ذلك إبنه البالغين. وقد افتي في هذه المسألة الشيخ (خالد عبد المصلح) عند سؤله عنها بقوله: هذا الطلاق واقع عند جمهور العلماء على اختلاف مذاهبهم. فإنه اذا كتب الطلاق ونواه طلقت زوجة لان الكتابة تقوم مقام اللفظ. ولذلك فإن الطلاق المسؤول عنه واقع كما انه قد وقعه بالهاتف، فيكون قد جمع بين الكتابة والكلام فلا شك في وقوعه والله أعلم^[62].

⁵⁹ الدكتور. محمد . 2020م. لفظ الطلاق في التلفون. موقع ألكتروني: <http://shbketmsr24.comh>

⁶⁰ العبودي، عباس. التعاقد عن طريق وسائل الاتصال الفوري وحجبتها في الأثبات المدني، دراسة مقارنة رسالة دكتورا مقدمة إلى كلية القانون بجامعة بغداد، 1994:ص13.

⁶¹ المرجع السابق.

⁶² موقع فضيلة الشيخ خالد بن عبد الله المصلح _ فتاوي الطلاق _ نقلا عن شبكة الأنترنت. موقع الكتروني: http://WWW.almosleh.com/public/article_289.SHTML

الفرع الرابع: الطلاق الإلكتروني في قوانين الأحوال الشخصية لبعض الدول العربية:^[63].

بالنظر إلى قوانين الدول العربية نجد أنها لم تنص صراحة على الطلاق الإلكتروني، حتى بعد تعديل القوانين في تلك الدول، والمثال على ذلك قانون الأحوال الأردني الصادر في عام 2010م، فرغم النقاش الذي تم قبل لجان اعداده، واكتفى القانون بذكر الإطار العام. وما يرتبط به من أحكام.

أولاً: قانون الأحوال الشخصية الليبي: القانون رقم (10) لسنة 1984م بشأن الأحكام الخاصة بالزواج والطلاق وآثارهم. المادة (31) نصت على:

أ) يقع الطلاق بالألفاظ الصريحة فيه عرفاً، ولا يقع بألفاظ الكتابة إلا إذا نوى المتكلم بها الطلاق ولا تثبت النية إلا باعترافه. ب) ويقع من العاجز عن الكلام بالكتابة التي يقصد بها إيقاعه .

ج) ومن العاجز عن الكلام والكتابة بإشارته المفهومة .

ثانياً: قانون الأحوال الشخصية الأردني: القانون رقم 36 لسنة 2010م.

المادة 83: أ. يقع الطلاق باللفظ أو الكتابة وللعاجز عنها بإشارته المعلومة .

ب. لا يقع الطلاق بالكتابة إلا بالنية .

المادة 84: يقع الطلاق بالألفاظ الصريحة دون الحاجة الى نية بالألفاظ الكنائية وهي التي تحتل معنى الطلاق وغيره _ بالنية.

ثالثاً: قانون الأحوال الشخصية الإماراتي: قانون الأحوال الشخصية الإماراتي رقم 188 لسنة 1959 وتعديلاته.

المادة 99 : _ يقع الطلاق باللفظ او الكتابة وعند العجز عنها فبالإشارة المفهومة .

رابعاً: قانون الأحوال الشخصية المعدل بالقوانين 61 لسنة 1996. 29 لسنة 2004. 66 لسنة 2007.

المادة 104. أ. يقع الطلاق باللفظ الصريح فيه عرفاً، ولا يقع بلفظ الكتابة إلا بالنية.

ب. ويقع بالكتابة عند العجز عن النطق به.

ج. ويقع بالإشارة المفهومة عند العجز عن النطق بالكتابة

وبالنظر إلى نصوص القوانين نجد أنها أشارت بوضوح الى الطلاق الإلكتروني. وهي بأحكامها شاملة له دون أن تنص صراحة على الطلاق الإلكتروني.

فالطلاق الإلكتروني يتميز عن الطلاق العادي في الدور الذي يؤديه الوسيط الإلكتروني المستخدم في إيقاع الطلاق، وما ينجم عن ذلك من خصوصية في طريقة وقوعه؛ لأنه يتم عن بعد مكاني بين الزوجين، وإن كان في بعض صورته يتم باتصال مباشر. فالقانون بنصوصه لانجد ما يمنع من صحة إيقاع الطلاق بالوسائل الإلكترونية **المطلب الرابع : إثبات الطلاق بوسائل الاتصال الحديثة.**

الطلاق الإلكتروني يحتاج إلى تثبيت لدى المحاكم المختصة لان الرجل قد يجحد الطلاق والزوجة تدعي طلاق زوجها بوسائل الاتصال الإلكترونية ويكون عليها عبء إثبات دعواها. فما هي وسائل الإثبات المتاحة بإثبات الواقعة للطلاق الإلكتروني علماً إن الأصل شرعاً وقانوناً ان يقوم الزوج بتسجيل طلاقه وتثبيته لدى المحكمة المختصة وبعد تحقق المحكمة إن الطلاق قد صدر من الزوج. وهو بكامل قواه العقلية ترسل المحكمة

⁶³ مركز دراسات القانون والعدالة في المجتمعات العربية. موقع الكتروني: قانون-الأحوال-الشخصية > حسب-الموضوع > المكتبة > ar < iedja.org

إعلاماً بذلك للزوجة لتبدأ الآثار المترتبة من تاريخ صدوره. وهذا ما نصت عليه المادة 28 من قانون الأحوال الشخصية الليبي، أن الطلاق لا يثبت إلا في المحكمة سواء تم بإرادة الزوج المنفردة أم تم بالاتفاق بين الزوجين. فقد جاء في هذه المادة "وفي جميع الأحوال لا يثبت الطلاق إلا بحكم من المحكمة المختصة"^[64]. أما أن تم الطلاق خارج المحكمة بالوسائل الالكترونية ولم يستطع الزوج أو الزوجة اثباته، فيتم اللجوء إلى الإقرار أو الشهادة أو اليمين الحاسمة أو التوقيع الالكتروني لاثباته .

الفرع الأول: الإقرار:

الإقرار لغة: اخبار عما قر وثبت وتقدم، ومعناه الاعتراف وترك الإنكار، من استقر بالمكان إذا وقف فيه ولم يرتحل عنه ويقال أقررت الكلام لفلان إقرار إي بينته حتى عرفه^[65]، وفي الاصطلاح: الإقرار هو اعتراف الإنسان بكل حق عليه بكل لفظ دال على الإقرار، بشرط كون المقر مكلفاً وهو أبلغ البيّنات^[66]، وفي القانون الليبي في المادة 396: الإقرار هو اعتراف الخصم أمام القضاء بواقعة قانونية مدعى بها عليه، وذلك أثناء السير في الدعوى المتعلقة بهذه الواقعة^[67]. قال تعالى ﴿أَقْرَرْتُمْ وَأَخَذْتُمْ عَلَىٰ ذَلِكُمْ إِصْرِي قَالُوا أَقْرَرْنَا قَالَ فَأَشْهَدُوا وَأَنَا مَعَكُمْ مِنَ الشَّاهِدِينَ﴾^[68]، قوله - صلى الله عليه وسلم - ((واغد يا أنيس على امرأة هذا، فإن اعترفت فارجمها فغدا عليها فاعترفت فرجمها))^[69].

وصورته أن يخبر الزوج في مجلس القضاء انه طلق زوجته ويحدد صيغة الطلاق ووسيلة الاتصال، وزمانه ومكانه. وكيفيته، وانه كان بكامل الأهلية وقاصداً طلاق زوجته وخروجها من قيد النكاح الصحيح المبرم بينهما، والذي يعيننا هنا هو الإقرار القضائي الذي يجعل الواقعة القانونية المقر بها ثابتة يقينا تغني المحكمة والخصوم عن البحث عن دليل آخر، شرط ان يكون المقر متمتعاً بالأهلية الكاملة، فلا يصح اقرار الصغير والمجنون والمعنونه.

وفي حالة اقامة الدعوى بطلب تصديق الطلاق الواقع خارج المحكمة باحدى وسائل الاتصال الحديثة من الزوجة التي تسلمت الرسالة ضد الزوج المطلق، فيقتضي صدور الإقرار منه للحكم بتصديق الطلاق، اما اذا اقام الزوج الدعوى ضد مطلقته التي ارسل لها الرسالة المتضمنة طلاقه لها، فيقتضي صدور الإقرار منها بصحة الادعاء للحكم بتصديق الطلاق، ولاتبحت المحكمة حينئذ عن دليل آخر للحكم، وقد اتجهت المحاكم الشرعية في الدول الإسلامية إلى الحكم بصحة وقوع الطلاق في هذه الحالة عند تحقق المحكمة من حدوثه بعد استجواب الطرفين. اما إذا لم تحضر الزوجة أمام المحكمة فتصدر المحكمة قرارها بتصديق الطلاق بناء على إقرار الزوج او وكيله بإيقاع الطلاق.

⁶⁴ قانون رقم (10) لسنة 1984 ف بشأن الأحكام الخاصة بالزواج والطلاق وآثارهم.

⁶⁵ ابن منظور . محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، 1414هـ. لسان العرب. دار صادر - بيروت. ط3. ج5 ص84. ومعجم مقاييس اللغة ج4 ص282.

⁶⁶ النووي . المجموع. ج20. ص289.

⁶⁷ موسوعة القوانين الليبية.

⁶⁸ . سورة عمران الآية(81).

⁶⁹ صحيح البخاري..باب الاعتراف بالزنا .رقم 6827. ج8. ص176.

الفرع الثاني: الشهادة:

الشهادة لغة: خبر قاطع، و الشهادة: الإخبار بما قد شوهد، قال ابن فارس: الشين والهاء والدال يدل على حضور وعلم وإعلام، والشهادة، تجمع الأصول التي ذكرناها من الحضور والعلم والإعلام، شهد على كذا م باب سلم وربما قالوا: (شهد) الرجل بسكون الهاء تخفيفاً^[70]. **وفي الاصطلاح:** هي إخبار عن عيان بلفظ الشهادة في مجلس القاضي بحق للغير على الآخر. والإخبارات الثلاث: إما بحق للغير على الآخر فهو شهادة، أو بحق للمخبر على الآخر فهو الدعوى، أو بالعكس وهو بالإقرار، وتطلق الشهادة أيضاً على اليمين مجازاً^[71].

وصورة الشهادة في الطلاق الإلكتروني، أن يشهد عدلان من الرجال، أو رجل وامرأتان في مجلس القضاء على وقوع الطلاق من الزوج مضافاً إلى زوجته، سواء تم الطلاق أمامهما. كأن يكونا مع المطلق في مجلس الطلاق. أو أن يقر المطلق أمامهما بطلاق زوجته، كأن يقول أمامهما طلقت زوجتي، وأرسلت لها رسالة نصية بذلك، أو بالبريد الإلكتروني. فالشهادة: هي إخبار الإنسان في مجلس القاضي بحق على غيره لغيره، ولأنها تحتل الصدق والكذب فإن الشاهد يحلف على صدق مايقول، وتتصب أقواله على واقعة يعرفها دون بيان الرأي فيها، وحيث ان الطلاق واقعة مادية فيجوز اثباتها بالشهادة، ويتم اللجوء الى إحضار شهود مجلس الطلاق اذا لم يقر الخصم المدعى عليه بصحة الادعاء، والشهود في هذه الحالة هم من كانوا حاضرين مع الزوج عند كتابة صيغة الطلاق وشاهدوها عند الارسال، فلا يمكن إعتبار الأشخاص الذين كانوا حاضرين مع الزوجة المطلقة عند تسلمها الرسالة شهوداً للثبات، لان مجلس الطلاق هو مجلس الزوج لا مجلس الزوجة الغائبة، باعتبار ان الطلاق من التصرفات الانفرادية التي لا تحتاج الى قبول الزوجة فيقع بارادة الزوج وحده، بناءً على ماتقدم فان الزوجة اذا كانت هي المدعية وانكر الزوج المدعى عليه الادعاء بالطلاق بالرسالة الالكترونية، او لم يحضر أصلاً فلن يكون بوسعها إحضار الشهود، لأنها لاتعرفهم على الاغلب، الا اذا كانت قد عرفتهم بمشاهدتها لهم عن طريق كاميرا الانترنت ان حصل الطلاق بالمحادثة الكتابية، اما الزوج فاذا كان مدعياً وانكرت الزوجة المطلقة المدعى عليها حصول الطلاق او معرفتها به او لم تحضر امام المحكمة، فيكون بوسعها إحضار الشهود للثبات، ونصاب الشهادة المقبول في دعوى اثبات الطلاق لا يقل عن رجلين.

الفرع الثالث: اليمين الحاسمة.

اليمين لغة: تأتي بمعنى القوة والمقدرة وقيل بمعنى الحلف، والقسم، وقيل: إنما سمت بذلك لأنهم كانوا إذا تحالفوا ضرب كل امرئ منهم يمينه على يمين صاحبه^[72].

وفي الاصطلاح: هي تحقيق أمر غير ثابت ماضياً كان أو مستقبلاً نفيًا أو إثباتاً ممكناً، كحلفه ليدخلن الدار، أو ممتنعاً، كحلفه ليقتلن الميت، صادقة كانت أو كاذبة مع العلم بالحال أو الجهل به^[73]. ونص القانون المدني الليبي على اليمين الحاسمة في المواد 399 الى 403، وبين فيها الامور التي يجوز توجيه اليمين الحاسمة

⁷⁰ الرازي. أحمد بن فارس بن زكرياء القرويني. مقاييس اللغة. الناشر: دار الفكر. 1979م. ج3. ص223. تاج العروس. للزبيدي. ج8. ص258.

⁷¹ البركتي. محمد عميم الإحسان المجددي. التعريفات الفقهية. الناشر: دار الكتب العلمية. ط1. 2003م. ص124/125.

⁷² مقاييس اللغة. للرازي. ج6. ص158. / الرازي. زين الدين أبو عبد الله محمد بن أبي بكر بن عبد القادر. مختار الصحاح. المكتبة العصرية - الدار النموذجية، بيروت - صيدا. ط5. 1420هـ، 1999م. ص350.

⁷³ الشربيني. ج6. ص180.

فيها^[74].

فاليمين الحاسمة هي اليمين التي يوجهها الخصم إلى خصمه عندما يعجز عن إثبات حقه حسماً للنزاع فعندما يعوز الخصم الدليل الذي يسمح به القانون لا تثبات دعواه ولا يقر له خصمه بصحة ما يدعيه لا يبقى إمامة سوى الاحتكام إلى ضمير خصمه فيوجه إليه اليمين الحاسمة لحسم النزاع^[75]. وأصل ذلك ما روي عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال ((لو يُعطى الناس بدعواهم، لادعى ناس دماء رجال وأموالهم، ولكن اليمين على المدعى عليه))^[76].

ورائنا في الطريقتين السابقتين أن الادعاء بوقوع الطلاق برسالة الكترونية لا يثبت الأباقرار الخصم المدعي عليه، فإن لم يحصل الإقرار لامتناع الخصم أو لغيابه، فتكلف المحكمة المدعي بإحضار شهود مجلس الطلاق. فإن تعذر إحضارهم أو كان الطلاق قد وقع دون حضور شهود فيتم اللجوء إلى اليمين الحاسمة، لأن المدعي يعد عاجزاً عن الإثبات فلا يكون بوسعه سوى تحليف المدعي عليه اليمين. ففي دعوى الطلاق، المدعي يتمسك بخلاف الظاهر وهو عدم بقاء العلاقة الزوجية بوقوع الطلاق، والمنكر يتمسك ببقاء هذه العلاقة وعدم وقوع الطلاق، وفي هذه الحالة نكون أمام فرضين فاما أن يكون الزوج هو المدعي والزوجة هي المدعي عليها، وإما أن تكون الزوجة هي المدعية والزوج هو المدعى عليه.

الزوج هو المدعي: في هذه الحالة يكون الزوج قد عجز عن إقرار المدعي عليها ولم يتمكن من إحضار شهود مجلس الطلاق أو لم يكن له شهود، حينئذ يكون له الحق ان يطلب تحليف المدعي عليها اليمين الحاسمة، فإن وافقت وحلفت تقرر المحكمة رد الدعوى، وان رفض توجيه اليمين ترد الدعوى أيضاً، ولكن للمدعي عليها ان وجهت اليمين لها أن تطلب من المحكمة ردها عليه، وفي هذه الحالة، إما ان يحلف أو يرفض، فإن حلف حكمت المحكمة بصحة الطلاق، وان رفض قررت المحكمة رد الدعوى لنكولة عن الحلف. وهذا مانصت عليه المادتان 2/399. التي جاء فيها (ولمن وجهت إليه اليمين أن يردّها على خصمه، على أنه لا يجوز الرد إذا انصبت اليمين على واقعة لا يشترك فيها الخصمان، بل يستقل بها شخص من وجهت إليه اليمين). و401 التي جاء فيها (لا يجوز لمن وجه اليمين أو ردها أن يرجع في ذلك متى قبل خصمه أن يحلف).

الزوجة هي المدعية: في حالة عجز الزوجة عن تصديق الطلاق في المحكمة، الذي تم بواسطة الرسالة الالكترونية المتضمنة صيغة باقرار من المدعي عليه أو باحضار شهود مجلس الطلاق، تلجأ إلى تحليف المدعي عليه اليمين الحاسمة. فتسألها المحكمة ان كانت تطلب تحليفه اليمين، فإن وافقت وحلف اليمين حكمت المحكمة برد الدعوى، اما أن رفض الحلف، تقرر المحكمة صحة الطلاق، وأما أن يرد المدعي عليه اليمين عليها.

الفرع الرابع: التوقيع الالكتروني.

نصت المادة الأولى من قانون الأونسترال النموذجي بشأن التجارة الالكترونية على تعريف رسالة البيانات

⁷⁴ موسوعة القوانين الليبية.

⁷⁵ السنهوري. عبد الرزاق. الوسيط في شرح القانون المدني. دائرة المعارف القانونية، ج6. ص468.

⁷⁶ النيسابوري. أبو الحسين، مسلم بن الحجاج القشيري. صحيح مسلم. دار إحياء الكتب العربية: فيصل عيسى البابي الحلبي - القاهرة (وصورتها: دار إحياء التراث العربي - بيروت). رقم 1711. ج3. ص1336.

الإلكترونية وهي بمثابة المحرر الإلكتروني، بأنها "المعلومات التي يتم إنشاؤها أو إرسالها أو استلامها أو تخزينها بوسائل الكترونية أو ضوئية أو بوسائل مشابهة بما في ذلك علي سبيل المثال لا الحصر تبادل البيانات الإلكترونية أو البريد الإلكتروني أو البرق أو التلكس أو النسخ البرقي"^[77]، والتي سار علي نهجها عدد كبير من تشريعات الدول العربية، وفي ليبيا صدر مؤخرًا عن مجلس النواب قانون المعاملات الإلكترونية في 2021/10/25م، إلا أنه بقي حبيس الإدراج ولم ينشر بعد، وقد جاء فيه، أن التوقيع الإلكتروني هو (بيان مكون من حروف أو أرقام أو رموز أو اشارات أو أي نظام معالجة ذي شكل إلكتروني، موثق من جهة معتمدة (...)^[78].

الخاتمة:

لقد تناولت في هذا البحث بداية التعريف بالطلاق، من خلال الرجوع الى الأحكام الفقهية في ذلك، وفق ما أورده الفقهاء الأولون، فالحق في الطلاق للزوج بإرادته المنفردة، وهو حق مقرر مجمع عليه في الشريعة الإسلامية، ولا تملك الدولة سن قانون يقتضى سلبه أو جحده بالكلية، وإلا كانت مخالفة لأصول الدين. فالفقهاء الأولين أجتهدوا بتحديد صيغة الطلاق، واختلفوا في ذلك، بأن يكون باللفظ أو الكتابة أو الإشارة، ووضعوا شروطاً وأحكاماً لكل حاله. بعد ذلك تناولت بالذكر وسائل الإتصال الحديثة التي لم تكن تخطر ببال من سلف، وقد استخدمت حديثاً في إيقاع الطلاق من الأزواج، واجتهد الفقهاء في عصرنا بوقوع هذا النوع من الطلاق قياساً على الطلاق الذي قال به الفقهاء في المذاهب الإسلامية بحيث يكون واقعاً أو غير واقع. وأياً كان موقفنا من هذه الظاهرة المستحدثة فجميع المؤشرات تشير أن هذه الطريقة العصرية في ازدياد، وتنتشر، شئنا أم أبينا، ولا يصح أن تترك لأجتهادات القضاة، ومجردة من أى نص تشريعي ينظمها. ثم بينت بعد ذلك كيفية إثبات الطلاق الذي يتم بوسائل الإتصال الحديثة، والتي لاتخرج عن تلك الوسائل التي يلجأ إليها في حالات الطلاق العادية، وبناء على ذلك، فالطلاق بذلك ليس محلاً للجدال، ولهذا ذهب الكثير من أهل الفقه الى أن استعمال الوسائل العصرية الحديثة في إيقاع الطلاق جائز، أما غير المجيزين فنرى اعتراضهم مبنى على عدم الثقة في الوسيلة لأيضاح نية الزوج في الطلاق من عدمه. وعلى هذا نجد أن المعضلة الحقيقية في إيقاع الطلاق باستعمال الوسائل الحديثة إنما تكمن في أثبات كون هذه الوسيلة معبرة عن ارادة وقصد الزوج حقيقة أم لا. فكافة الإتصالات الحديثة عرضة للاختراق وحتى المواقع الرسمية الحكومية تخترق بشكل دوري برغم كافة الإجراءات المتبعة لتأمينها.

النتائج:

1. الفقه الإسلامي من بطبيعته، بحيث يضل مهما تغيرت الوقائع صالحاً لإسباغ قواعده وضوابطه على كل ما استجد من وقائع.
2. إن الله سبحانه وتعالى شرع الطلاق وجعله بيد الزوج في الأصل، والفقهاء الأوائل أجتهدوا في تحديد صيغته، واختلفوا بم يكون وكيفيته. هل باللفظ أو الكتابة أو الإشارة ، ووضعوا شروطاً وأحكاماً لكل حاله.

⁷⁷ قانون الأونسترال النموذجي بشأن التجارة الإلكترونية مع دليل التشريع 1996م. مع المادة الإضافية مكرر بصيغتها المعتمدة في عام 1998م المادة رقم

2 " موقع الكتروني. http://www.uncitral.org/pdf/arabic/texts/electcom/ml-e-comm-a_ebook.pdf

⁷⁸ - قانون المعاملات الإلكترونية 2018م الصادر عن مجلس النواب في 2021/10/25.

3. استخدمت وسائل الإتصال الحديثة من الأزواج في إيقاع الطلاق، واجتهد الفقهاء في عصرنا بهذا النوع من الطلاق، وقاسه بعضهم على الطلاق بالكتابة الذي قال به الفقهاء قديماً في المذاهب الإسلامية.
4. الطلاق الإلكتروني في تعريفه لا يختلف عن الطلاق العادي، فهو حل هو حل رابطة الزواج بلفظ مقصود من الزوج، ولكن هذا يتم عبر وسائل الاتصال الحديثة. وعلى هذا يشمل الطلاق الإلكتروني جميع صور الطلاق التي ترسل، أو تسلم، أو تخزن بوسائل الكترونية، أو بوسائل مشابهة.
5. الطلاق الإلكتروني يتميز عن العادي في ما يؤديه الوسيط الإلكتروني المستخدم في إيقاع الطلاق، وما ينجم عن ذلك من خصوصية في طريقة أيقاعه، لأنه يتم عن بعد مكاني بين الزوجين، وإن كان في بعض صورته يتم بإتصال مباشر، والوسيط الإلكتروني لا يخرج عن كونه وسيط مسموع أو مكتوب، أو أي وسيلة الكترونية أخرى تستعمل من أجل تنفيذ هذا الإجراء.
6. يقع الطلاق من الزوج الذي يرسل رسالته بوجه شرعي صحيح، ويكون في الحالة المعتمدة شرعاً وقت كتابته للرسالة، بمعنى أن يكون بكامل قواه العقلية، وغير مكره، أو لا يدري ما الذي يكتب، وأن تكون الصيغة موجهة إلى الزوجة بطريقة لا لبس فيها، ولا غموض، قاصداً الطلاق، وما يترتب عليه من أحكام، وأما إذا كان غير ذلك فلا يقع.
7. الطلاق الإلكتروني ان وقع ولم يثبت في المحكمة، فعلى المحكمة دعوة الزوج وسؤاله عن الطلاق الوارد عبر التقنية الإلكترونية بأنه هو من أصدره، فإن أقر يؤخذ بإقراره. وفي حال إنكاره تلجأ المحكمة إلى وسائل إثبات أخرى كإقراره أمام آخرين، بأنه أرسل لزوجته طلاقاً بواسطة البريد الإلكتروني أو عبر الهاتف الخليوي. وهنا نكون أمام حالة الإثبات بشهادة الشهود وإذا تعذر كل ذلك فإن القاضي يطلب اليمين من المطلق على صحة ما ورد في المادة الإلكترونية فإن لم يحلف طلقها القاضي وثبتت الطلقة .
8. الوسائل المقبولة قانوناً لإثبات الطلاق الإلكتروني هي الإقرار والبينة الشخصية (الشهادة) واليمين الحاسمة، التي أقرتها الشريعة الإسلامية وصاغها القانون في نصوص. أما الوسائل الحديثة، التوقيع الإلكتروني إذا تم اعتماده كوسيلة إثبات قانونية.

التوصيات:-

1. الطلاق الإلكتروني كثر وقوعه في عصرنا الحاضر، وأصبح ظاهرة تستوجب المعالجة القانونية بنصوص وضوابط واضحة وصريحة، وعدم الإكتفاء بالعموميات للتسهيل على الناس، وتحقيق مقصد الشرع في تضييق دائرة الطلاق وانحساره في أضيق نطاق حتى يكون علاجاً أخيراً بعد تجريب كل الوسائل المتاحة والمباحة.
2. على المشرع الليبي أن يعدل قانون الأحوال الشخصية الحالي بما يتماشى مع التطور الحاصل في التقنيات الحديثة. أما بالنص على تنظيمه بما يتماشى مع الشريعة الإسلامية، والعادات والتقاليد الموروثة في ليبيا، وأما بالنص على منعة ووضع عقوبات رادعة لمن يقوم بذلك.
3. أصدر المشرع الليبي يوم الأحد 2021/10/25م قانون المعاملات الإلكترونية، وبعدها بيوم 2021/10/26م أصدر قانون الجرائم الإلكترونية، إلا أنهما بقيا حبيسا الأدرج ، ولم ينشر في الجريدة الرسمية، لكي يتم تطبيقهما،

وقد وجهت عدة انتقادات لقانون الجرائم الإلكترونية، لإشتماله على مصطلحات فضفاضة وغير دقيقة. فيجب على المشرع إعادة صياغة القانون ونشره في الجريدة الرسمية.

المصادر والمراجع.

1. كتب اللغة.

1. ابن منظور. محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، 1414هـ. لسان العرب. دار صادر - بيروت. ط3.
2. الجرجاني. علي بن محمد بن علي الزين الشريف. 1983م. التعريفات. دار الكتب العلمية. بيروت. ط1
3. الرازي. أحمد بن فارس بن زكرياء القزويني. مقاييس اللغة. الناشر: دار الفكر. 1979م.
4. الرازي. زين الدين أبو عبد الله محمد بن أبي بكر بن عبد القادر. مختار الصحاح. المكتبة العصرية - الدار النموذجية، بيروت - صيدا. ط5. 1420هـ.
5. الزبيدي. محمد بن محمد بن عبد الرزاق الحسيني. تاج العروس من جواهر القاموس. دار الهداية.

2. كتب الفقه والحديث.

6. ابن جزى. محمد بن احمد بن محمد بن عبدالله. القوانين الفقهية. بدون تاريخ ودار نشر.
7. ابن رشد. محمد بن احمد. 2004م. بداية المجتهد ونهاية المقتصد. دار الحديث - القاهرة. بدون طبعة.
8. ابن قدامة. موفق الدين. 1997م. المغني. دار عالم الكتاب للطباعة والنشر، الرياض ط3.
9. البخاري. أبو عبد الله محمد بن أسماعيل بن إبراهيم 1422هـ. صحيح البخاري. دار طوق النجاة. بيروت. ط1
10. البغوي. أبو محمد الحسين بن مسعود. 1997م. التهذيب في فقه الإمام الشافعي. دار الكتب العلمية. ط1.
11. البهوتي. منصور بن يونس بن صلاح الدين. كشاف القناع عن متن الإقناع. دار الكتب العلمية.
12. التتائي. أبو عبد الله شمس الدين محمد. 2014م. جواهر الدرر في حل ألفاظ المختصر. دار ابن حزم. بيروت. ط1.
13. الترمذي. محمد بن عيسى بن سورة. 1975م. سنن الترمذي. شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي. مصر. ط2
14. الخرخشي. محمد بن عبدالله. شرح مختصر خليل للخرشي. دار الفكر للطباعة. بدون طباعة وبدون تاريخ.
15. السرخسي. محمد بن احمد بن ابي سهل السرخسي 1993م. المبسوط. دار المعرفة. بيروت.
16. الشافعي. محمد بن إدريس بن العباس. 1990م. الأم. دار المعرفة بيروت.
17. الشربيني. محمد بن احمد الخطيب. 1994م. مغني المحتاج الى معرفة معاني ألفاظ المنهاج. دار الكتب العلمية. ط1
18. شيخ زادة. عبد الرحمن بن محمد بن سليمان. مجمع الانهر في شرح ملتقى الابحر. دار إحياء التراث العربي.
19. الطحاوي. أبو جعفر أحمد بن محمد بن سلامة. 1415هـ. شرح مشكل الآثار. مؤسسة الرسالة. ط1.
20. عليش. محمد بن احمد بن محمد. 1989م. منح الجليل شرح مختصر خليل. دار الفكر. بيروت.

21. قاسم. عبد الرحمن بن محمد. 1397هـ. حاشية الروض المربع شرح زاد المستنقع. ط1.
22. القزويني. ابو عبدالله بن محمد بن يزيد. سنن ابن ماجة. دار احياء الكتب العربية .
23. الكساني. أبوبكر بن مسعود بن احمد. 1986م. بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع. دار الكتب العلمية. ط2.
24. النووي. أبو زكريا محي الدين بن شرف. المجموع شرح المذهب. دار الفكر.
25. النيسابوري. أبو الحسين، مسلم بن الحجاج القشيري. صحيح مسلم. دار إحياء الكتب العربية: فيصل عيسى البابي الحلبي - القاهرة (وصورتها: دار إحياء التراث العربي - بيروت).
3. كتب الفقه الحديث والقانون.
26. ابو عباس. اسامة محمود. رحلة الى عالم لانترنت. الأردن 1999م. ط1.
27. البركتي. محمد عميم الإحسان المجددي. التعريفات الفقهية. الناشر: دار الكتب العلمية. ط1. 2003م.
28. الجليدي. سعيد محمد 1998م. أحكام الأسرة في الزواج والطلاق وآثارهما. مطابع عصر الجماهير، الخمس ط2.
29. السنهوري. عبد الرزاق. الوسيط في شرح القانون المدني. دائرة المعارف القانونية.
30. الصابوني. عبد الرحمان. 1983م. مدى حرية الزوجين في الطلاق في الشريعة الإسلامية. دار الفكر بيروت لبنان ط3.
31. عرب. يونس. موسوعة القانون وتقنية المعلومات. بيروت 2011م. ط 1.
32. ممدوح. إبراهيم خالد. إبرام العقد الالكتروني(دراسة مقارنة) دار الفكر الجامعي. الإسكندرية 2006م. ط1.
4. المجالات والمواقع الالكترونية.
33. وسائل الإتصال الحديثة وتأثيرها علي الأسرة. حذيفة عبود مهدي السامرائي، بحث مقدم الي المؤتمر العلمي الثاني، كلية العلوم الإسلامية جامعة سمراء . 2013م.
34. السمرائي. حذيفة عبود. وسائل الاتصال الحديثة وتأثيرها على الاسرة . جامعة سامراء. كلية العلوم. 2013م.
35. بعزیز. ابراهيم. الاستخدام المفرط لوسائل الاعلام الجديدة على الافراد والمجتمعات. جامعة فرحات عبا، سطيف. 2010م.
36. وازي. طاووس وعادل يوسف. وسائل التكنولوجيا الحديثة وتأثيرها على الاتصال بين الاباء والابناء. الملتقى الثاني حول الاتصال وجوده الحياة في الاسرة. جامعة قاصدي مرباح. ورقلة 2013م.
37. المادة 97 من قانون الأحوال الشخصية الكويتي رقم 51 لسنة 1984.
38. قانون المعاملات الالكترونية 2018م الصادر عن مجلس النواب في 25/10/2021.
39. ابو البصل. على بن عبد الاحمد. 2014م. الطلاق الالكتروني في الفقه الاسلامي.

<https://www.alukah.net/sharia/0/70532/>

40. موسوعة القوانين الليبية. أو موقع وزارة العدل الليبية <http://www.aladel.gov.ly/ma>
41. خطاب. أمانة محمود شيت. الطلاق الإلكتروني بين الشرع والقانون. جريدة الجديدة جريدة. إلكترونية. موقع إلكتروني: <http://aljadidah.com/aljadiah/article/>
42. منتدى دار العدالة والقانون العربية. موقع إلكتروني <http://www.justice.lawhome.com/vb/showthread.ph.t=16263>
43. موقع مكتوب منتديات صوت القرآن الكريم نقلا عن شركة الأنترنت <http://quran.maktoob.com/vb>
44. فضيلة. جعلاب. 2017م. الزواج والطلاق عبر وسائل الاتصال الحديثة بين الفقه والقانون. موقع إلكتروني <http://dSPACE.univdJelfa.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789hg>
45. الطلاق عن طريق كتابة رسالة. دار الافتاء الليبية. موقع إلكتروني <https://ifta.ly/>
46. موقع إلكتروني: <http://aljadidah.com/aljadiah/article/>
47. الدكتور محمد . 2020م. لفظ الطلاق في التلفون. موقع إلكتروني: <http://shbketmsr24.com/h>
48. العبودي، عباس. التعاقد عن طريق وسائل الاتصال الفوري وحجيتها في الأثبات المدني، دراسة مقارنة رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون بجامعة بغداد. <http://WWW.almosleh.com/public/article> 289.SHTML
49. مركز دراسات القانون والعدالة في المجتمعات العربية. موقع إلكتروني: <http://www.almosleh.com/public/article> قانون-الأحوال-الشخصية > حسب-الموضوع > المكتبة > <http://www.almosleh.com/public/article>
50. قانون الأونسترال النموذجي بشأن التجارة الإلكترونية مع دليل التشريع 1996م. مع المادة الإضافية مكرر بصيغتها المعتمدة في عام 1998م. المادة رقم " 2 " موقع إلكتروني. http://www.uncitral.org/pdf/arabic/texts/electcom/ml-ecom-a_ebook.pdf
51. نقلاً عن موقع ويكيبيديا (الموسوعة الحرة) في شبكة المعلومات العالمية /لانترايت. <http://ar.wikipedia.org/wiki/> -محمول

أثر فاعلية مبادرة الحزام والطريق على تعزيز علاقات التعاون الصينية العربية

د. هبة علوي¹

¹ مركز الدراسات المصرية، كلية التاريخ، جامعة تشنغتشو، تشنغتشو، الصين
بريد الكتروني: alouhiba@hotmail.fr

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4520>

تاريخ القبول: 2023/04/18م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

ثمة تحديات تعصف بالإقتصاد العالمي الذي ينعش ببطء شديد نتيجة السياسات الأحادية الناجمة عن العولمة الرأسمالية، التي تنتهجها بعض الدول بهدف تركيع الآخرين والسيطرة على خياراتهم ومقدراتهم وقراراتهم السيادي، وخاصة تجاه بلدان العالم الثالث. فالصين ومنذ تبني سياسة الإصلاح والانفتاح، التزمت بصياغة مفهوم تنموي جديد، للتغلب على مشكلة التنمية الغير متوازنة، واتساع الفجوة بين الأغنياء والفقراء، وتهميش العالم الثالث، وإقتران المساعدات الغربية بشروط سياسية غير عادلة، دون إحترام للنظم السياسية والاجتماعية والإقتصادية للدول.

وعليه، أطلق الرئيس الصيني شي جين بينغ وخلال زيارته لأندونيسيا عام 2013 مبادرة الحزام والطريق، بهدف بناء الحزام الإقتصادي على طول طريق الحرير القديم منذ ثلاثة آلاف عام، لربط الصين بالقارات الثلاث: آسيا وأوروبا وأفريقيا. وجاءت هذه المبادرة من أجل تعزيز علاقات التعاون والتبادل الإقتصادي، وتحقيق الإستقرار والإزدهار والتنمية للجميع. وأعتبرت هذه المبادرة بمثابة أحد أهم روافد نجاح السياسة الخارجية الصينية الجديدة "فاعلية الدبلوماسية الصينية" تجاه الآخرين، وخاصة في منطقة الشرق الأوسط. هدفت هذه الدراسة للتعرف وتقييم أثر فاعلية مبادرة الحزام والطريق في تعزيز علاقات التعاون الصينية العربية، وخاصة تطوير علاقات التعاون والتبادل الإقتصادي، والعلاقات الدبلوماسية السياسية والعلاقات الثقافية والإعلامية. حيث سيتم التعرف على ملامح التجربة مع تونس من الناحية التنموية، ولامح التجربة مع فلسطين من الناحية السياسية، والمتعلقة بثبات الموقف الصيني تجاه حل القضية الفلسطينية، وتحقيق الأهداف السياسية للفلسطينيين وفق حل سياسي قائم على القانون الدولي، إيماناً من الصين أن تحقيق السلام يتم من خلال تحقيق التنمية. إضافة لذلك، التعرف على التحديات والمعوقات التي تحول دون تحقيق أهداف المبادرة بالشكل المطلوب تجاه المنطقة العربية.

وخلصت الدراسة أن مبادرة الحزام والطريق كأحد أهم دوافع فاعلية الدبلوماسية الصينية تجاه منطقة الشرق الأوسط، هي فعالة وثابتة، وعملت على تعزيز العلاقات والروابط الصينية العربية على كافة الصعد والمستويات. في المقابل، يرى آخرون أن الصين تسعى من خلال تلك المبادرات والأفكار التي تمثل سياستها الخارجية، لقيادة العالم لير الأمان من أجل تحقيق الإستقرار والنمو بهدف تحقيق المنفعة المشتركة، إحترام وحماية سيادة الدول وعدم التدخل في شؤونها، حماية الأمن والسلم الدوليين وتحقيق الفوز والمصير المشترك للجميع.

ستعتمد هذه الدراسة على المنهج التاريخي ومنهج تحليل المضمون.

الكلمات المفتاحية: الصين، الدول العربية، تونس، فلسطين، مبادرة الحزام والطريق، الأمن المستدام والتنمية.

RESEARCH TITLE

THE IMPACT OF THE EFFECTIVENESS OF THE BELT AND ROAD INITIATIVE ON STRENGTHENING SINO-ARAB COOPERATION RELATIONS**Dr. Hiba Aloui¹**

1Center for Egyptian Studies, School of History, Zhengzhou University, Zhengzhou, China

Email: alouihiba@hotmail.fr

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4520>**Published at 01/05/2023****Accepted at 18/04/2023****Abstract**

There are challenges afflicting the global economy, which is recovering very slowly as a result of the unilateral policies resulting from capitalist globalization, which some countries pursue with the aim of subjugating others and controlling their goods, capabilities, and sovereign decisions, especially towards third world countries. China, since adopting the policy of reform and openness, has been committed to formulating a new development concept, to overcome the problem of unbalanced development, the widening gap between the rich and the poor, the marginalization of the Third World, and the association of Western aid with unfair political conditions, without respect for the political, social and economic systems of countries.

Accordingly, Chinese President Xi Jinping, during his visit to Indonesia in 2013, launched the Belt and Road Initiative, with the aim of building an economic belt along the ancient Silk Road three thousand years ago, to link China with the three continents: Asia, Europe and Africa. This initiative came in order to strengthen relations of cooperation and economic exchange, and to achieve stability, prosperity and development for all. This initiative was considered one of the most important tributaries of the success of the new Chinese foreign policy, "the effective of Chinese diplomacy" towards others, especially in the Middle East region.

This study aimed to identify and evaluate the impact of the effective of Belt and Road Initiative in strengthening Chinese-Arab cooperation relations, especially the development of economic cooperation and exchange, political diplomatic relations, cultural and media relations. Where the features of the experience with Tunisia will be identified in terms of development, and the features of the experience with Palestine in terms of politics, related to the stability of the Chinese position towards resolving the Palestinian issue, and the achievement of the political goals of the Palestinians according to a political solution based on international law, as China believes that peace is achieved through achieve development. In addition, identifying the challenges and obstacles that prevent achieving the goals of the initiative in the required manner towards the Arab region.

The study concluded that the Belt and Road Initiative, as one of the most important motives for the effective of Chinese diplomacy towards the Middle East region, is effective and stable, and has worked to strengthen Chinese-Arab relations and ties at all levels. On the other hand, others believe that China seeks, through those initiatives and ideas that represent its foreign policy, to lead the world to safety in order to achieve stability and growth with the aim of achieving mutual benefit, respecting and protecting the sovereignty of countries and non-interference in their affairs, protecting international peace and security and achieving victory and a common destiny for all.

This study will depend on the historical method and the content analysis method.

Key Words: China, Arab countries, Tunisia, Palestine, the Belt and Road Initiative, sustainable security and development.

المقدمة

الصين دولة لديها حضارة مستمرة منذ 5000 عام، ومن الطبيعي والمتوقع أن تنتظر الصين إلى العالم من منظور مختلف وبعيد المدى، فالتعلم من الماضي لخدمة الحاضر والتخطيط لمستقبل أفضل. لذلك، حققت الصين قفزات ملموسة منذ أن تبنت التحديثات الأربعة سنة 1978، ونظرية الصعود السلمي سنة 2003، بحيث إستطاعت وخلال فترة وجيزة تحقيق قفزة نوعية في التحولات الاقتصادية والتجارية والعسكرية والعلمية والتكنولوجية والطاقة، والتي جعلتها في عام 2021 في مكانة متقدمة ومتطورة، وهو ما إستدعى تطور السياسة الخارجية الصينية تجاه الآخرين من خلال الإنفتاح والتعاون، بهدف تحقيق المنفعة المشتركة والمصير المشترك تجاه العالم عموماً والمنطقة العربية بشكل خاص.

فالتحديات الصعبة والملموسة أصبحت تتسارع في عالم اليوم، بعد أن فشل نظام أحادي القطبية الذي ساد بعد إنتهاء الحرب الباردة، من الوفاء بالتزاماته تجاه التعاون المشترك للحفاظ على الأمن والسلم الدوليين وتحقيق التنمية المستدامة، وإحترام سيادة الدول طبقاً لميثاق الأمم المتحدة والمعاهدات الدولية، التي تقتضي وجود ترتيبات وتدابير مشتركة، ومتكاملة في احتواء التهديدات الآتية، والتحديات المستقبلية التي يتعرض لها العالم. فعلى سبيل المثال، تنامي ظاهرة الإرهاب الدولي، وتهديدات البيئة، مع مشاكل نقص الغذاء والأمن المائي لإشباع الحاجات المتنامية، في ظل انفجار سكاني مخيف، ناهيك عن انعكاسات غياب القدرة في أحكام السيطرة على انتشار أسلحة الدمار الشاملة، والتداعيات الاقتصادية، والأمنية، والاجتماعية، نتيجة إرتفاع نسب مديونية الدول الفقيرة والضعيفة والنامية، وتصعد الأمن المحلي والإقليمي في مناطق عديدة من العالم جراء انتشار ظواهر الطائفية السياسية، وانتهاكات حقوق الأقليات العرقية والدينية، والنزاعات الدولية على الحدود، والصراعات والحروب الإقليمية، والنزاع على مصادر المياه. فكلها قضايا كانت وما زالت تهدد الأمن والسلم الدوليين في مستوياته الثلاثة المحلية والإقليمية والدولية، وأن أي محاولة للتغلب عليها في إطار إمكانيات الحل من قبل دولة واحدة، أو مجموعة محدودة من الدول، لا يمكن أن يتحقق دون تعاون مشترك.

بناءً على ذلك، قامت الصين بتطوير السياسة الخارجية الخاصة بها تجاه الآخرين بهدف بناء نظام متعدد الأقطاب بعيداً عن نظام أحادي القطبية، الذي تعتبره يهدد الأمن والسلم الدوليين، وخاصة مع تقاوم الأزمات والتحديات العالمية والإقليمية دون حل. حيث تسعى الصين للإلتزام بمبادئ وميثاق الأمم المتحدة، بهدف مواصلة هيبة المنظومة الدولية والقانون الدولي بعيداً عن الهيمنة ونظام أحادي النفوذ وتعزيز السيطرة على النظام الدولي، والسعي الجدي للحفاظ على سيادة وحقوق الدول، وتعزيز الإحترام المتبادل بينهما، وعدم التدخل في شؤونها الداخلية، وتحقيق المنفعة والمصالح المشتركة للجميع دون إستثناء، وصولاً للمصير والفوز المشترك.

وعليه، بلورت الصين عدة مبادرات وأفكار ومقترحات واقعية وعملية، لتعبر عن فاعلية الدبلوماسية الصينية، من خلال الإنفتاح وتطوير السياسة الخارجية للصين تجاه الآخرين، بهدف تعزيز التعاون والتفاهم والحوار، وتجسيد العمل الجماعي المشترك، وصولاً لتحقيق الأمن والإستقرار والإزدهار في مناطق مختلفة من العالم، وخاصة في منطقة الشرق الأوسط، بحيث أصبحت السياسة والدبلوماسية الصينية هي عبارة عن "مبادرات" لتحقيق الأمن والتنمية العالميين.

فعلى سبيل المثال، وفي عام 2013 إقترح الرئيس الصيني شي جين بينغ مبادرة "الحزام والطريق" بهدف تعزيز وتقوية الروابط ما بين الصين والقارات الثلاث، آسيا وأوروبا وأفريقيا، من خلال الحزام البحري وطريق الحرير البري منذ ألفي عام، والممتد من سلطنة عمان للجزيرة العربية، وللبتراء والقدس، وما يتبع ذلك وصولاً لأوروبا، ومن ثم مروراً بمصر للوصول للقارة الأفريقية، عن طريق طرح مشاريع البنى التحتية والمشاريع الإستثمارية في كافة المجالات، وخاصة في مجالي الطاقة والتكنولوجيا. فالهدف من تلك المبادرة والمنظور الإقتصادي والإستثماري الصيني هو تحقيق الهدوء والتفاهم والتعاون بين كافة الأطراف وصولاً لتحقيق الأمن والإستقرار والتنمية المستدامة من أجل المصلحة المشتركة والمصير المشترك للجميع.

فالصين تريد تحقيق التفاهم والتعاون بين كافة الأطراف في منطقة الشرق الأوسط من أجل تحقيق الإستقرار والإزدهار، فهي ترى أن التناقضات والصراعات لا تخدم أحد، فالصين تريد شرق أوسط مستقر ومزدهر ليقدم الجميع وليس فقط الصينيين، وهذا ما يميز السياسة الخارجية الصينية ونظرتها لتحقيق المصلحة المشتركة مع الجميع، فالصين تقدم المبادرات والحلول من أجل تحقيق تلك الغاية.

في المقابل، يرى آخرون أن تحركات الصين في الشرق الأوسط كانت في الأغلب تحت ضغط ظروف إقليمية ودولية، وأن الصين حتى لو بادرت إلى طرح مبادرات محددة أو اتخاذ مواقف واضحة حيال قضية ما، ذلك يعني أنها تتصرف في الأغلب وفق خطوات حذرة وقلقة، من خلال اللجوء إلى دعوة الأطراف إلى الحوار والتفاوض لحل الأزمات من غير تقديم أي مبادرة أو حل.

ويرى البعض كذلك، أن مبادرة "الحزام والطريق" شهدت تجاوباً محدوداً من بعض الدول العربية، وهذا يمكن تفسيره بالنظر في أمرين مهمين: الأول هو ضبابية صورة المشروع وغموض أهدافه، والثاني الخوف من تأثيره في أهم الممرات العالمية التي تقع ضمن الدول العربية، ولا سيما قناة السويس، ما ينعكس بدوره سلبياً على الاقتصاد العربي - المصري، فالتأثيرات ستكون في البداية محدودة ولا تمثل خطراً حقيقياً وواضحاً في الأمد القريب، إلا أن هذا التهديد سيكون أكبر وأكثر تأثيراً في حال طورت البنى التحتية اللازمة للمبادرة، وحصل التغلب على المشكلات السياسية التي تعانيها بعض دول المنطقة التي يمر بها طريق الحرير الجديد. هذا التجاوب الحذر من الدول العربية سبب خيبة أمل عند الصينيين، الذين اعتبروا أن التجاوب العربي مع المبادرة جاء متواضعاً جداً ولم يرق إلى مستوى توقعاتهم.

وبناءً على ذلك، يرى البعض أن هناك عوامل مؤثرة في موقف الصين من قضايا المنطقة العربية، وأهمها: أمن الطاقة وارتباط هذا الأمن بالمنطقة، وهدف التجارة والاستثمار، حيث تطورت التجارة وتضاعفت مشروعات الاستثمار بشكل كبير يتناسب طردياً مع ازدياد الحاجة الصينية إلى المنطقة وحاجة المنطقة إلى الاستثمارات الصينية وتجاريتها، وايضاً دور العامل الأميركي في سياسة الصين الشرق الأوسطية وتأثيره الفعلي في المواقف الصينية من أهم القضايا التي شهدتها المنطقة العربية، وكذلك تطلع الصين وطموحها إلى تحقيق الهيمنة في المنطقة، انطلاقاً من إرث تاريخي يعود إلى العهد الإمبراطوري، وطموح حاضر في نموها الاقتصادي المزدهر، وأخيراً عامل العلاقات المتداخلة والمعقدة بين الصين والقوى الفاعلة الأساسية الثلاث في المنطقة، أي المملكة العربية السعودية وإيران وإسرائيل، ومدى تأثير هذه العلاقات في توجهات الصين وسياستها تجاه المنطقة العربية وقضاياها المهمة.

مشكلة الدراسة

ظهرت مشكلة الدراسة لفحص أثر فاعلية مبادرة الحزام والطريق على تعزيز علاقات التعاون الصينية العربية لما يحقق المصلحة والمنفعة المتبادلة، في ظل تباين الآراء والمواقف عند العديد من الكتاب والباحثين تجاه أهداف وطموحات الصين من وراء طرح تلك المبادرات والأفكار لرسم وتطور علاقاتها في المنطقة العربية، على سبيل المثال، طرح مبادرة "الحزام والطريق" من أجل نجاح وتحقيق تلك الغاية أم لغايات أخرى.

أسئلة الدراسة

ستحاول الدراسة الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي: هل مبادرة الحزام والطريق فعالة بالمعنى المطلوب وستكون قادرة على تعزيز وقوية علاقات التعاون والتبادل الصينية - العربية لما يحقق المصلحة والمنفعة المتبادلة بين الطرفين؟

أهداف الدراسة

إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو تقييم مدى فاعلية ونجاح مبادرة "الحزام والطريق" في تعزيز وتقوية العلاقات الصينية - العربية لما يحقق الأهداف المشتركة بينهما، في التعاون والتبادل في كافة المجالات والقطاعات، وتحقيق الإستقرار والإزدهار في منطقة الشرق الأوسط، في ظل جملة من التحديات التي تعصف بالمنطقة العربية، وأهمها غياب الإستقرار والهدوء من جهة، ومن جهة أخرى دور وموقف أمريكا الراض لإنجاح دور الصين في منطقة الشرق الأوسط.

أهمية الدراسة

إستشراف أهمية مبادرة "الحزام والطريق" في تعزيز أوصل الروابط في التعاون والتبادل ما بين الصين والدول العربية لما يحقق المنفعة المتبادلة وتحقيق الإستقرار والإزدهار في المنطقة. كذلك توجيه إهتمام الطرفين لضرورة الإنفتاح وتعزيز العمل المشترك، لما في ذلك مصلحة عربية وصينية لحل مجمل القضايا في الشرق الوسط. وأيضاً محاولة تسليط الضوء على التحديات والصعوبات الحقيقية التي تحول دون تحقيق الأهداف المنوطة بمبادرة "الحزام والطريق". وأخيراً إثراء البحث العلمي بدراسة جديدة تتناول أثر فاعلية مبادرة "الحزام والطريق" في تعزيز وتقوية العلاقات الصينية - العربية لما يحقق الأهداف المشتركة بينهما، في التعاون والتبادل في كافة المجالات والقطاعات، وتحقيق الإستقرار والإزدهار في منطقة الشرق الأوسط، رغماً عن كافة التحديات الإقليمية والدولية التي تؤثر وتتأثر بها الصين والمنطقة العربية.

منهج الدراسة

ستعتمد الدراسة على المناهج العلمية البحثية الآتية:

- المنهج التاريخي، حيث سيتم من خلال هذا المنهج تتبع تسلسل الأحداث التاريخية من أجل الوصول لنتائج تخدم موضوع البحث.
- المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم استخدام هذا المنهج نظراً لأهميته في عرض وتحليل المعلومات والأحداث الخاصة بموضوع البحث، ومحاولة تحليلها ونقدها.

الفصل الأول: الإطار النظري لمبادرة الحزام والطريق

نشأة مبادرة "الحزام والطريق"

يعتبر طريق الحرير الجديد أكبر ممر إقتصادي بالعالم، حيث يشمل حسب التقديرات على 65 دولة، في آسيا الوسطى وأوروبا ومنطقة الشرق الوسط. وينقسم طريق الحرير الجديد إلى مسارين، مسار بري ومسار بحري. فالمسار البري هو الحزام الإقتصادي لطريق الحرير، حيث دعا الرئيس شي جين بينغ في سبتمبر 2013 في كازاخستان لإنشائه، بحيث يتم بموجبه إنشاء البنى التحتية للتجارة في كافة القطاعات. أما المسار البحري هو طريق الحرير البحري، حيث دعا الرئيس الصيني شي جين بينغ لإنشائه في أكتوبر عام 2013 في أندونيسيا، ويسعى هذا الطريق لبناء وتوسيع الموانئ والقنوات، بناء قناة السويس الجديدة¹.

وعليه، فمبادرة "الحزام والطريق" خطة تنموية أطلقتها الحكومة الصينية، والتي تسعى إلى ربط آسيا بأوروبا وأفريقيا عبر الشبكات البرية والبحرية بهدف تحسين التكامل الإقليمي وزيادة التجارة وتحفيز النمو الإقتصادي. ووضعت الصين خمس أولويات رئيسية لتطبيق المبادرة، هي تنسيق السياسات، وربط البنية التحتية، والتجارة دون عوائق، والتكامل المالي، وتوثيق الروابط بين الشعوب. وتحتوي المبادرة على برامج استثمارية كبيرة في مشاريع البنية التحتية، كما تتحول إلى آلية تنشيط التجارة بين الصين وشركاء المبادرة، وخاصة في المنطقة العربية².

والجدير بالذكر أن الحكومة الصينية أصدرت الرؤى وخطة العمل حول دفع البناء المشترك للحزام والطريق عام 2015، ومنذ ذلك الحين، تُعقد من أجلها مؤتمرات وندوات وتوفر لها وسائل الإعلام الصينية مساحات واسعة من التقارير والتحليلات، إذ أن مبادرة الحزام والطريق تُجسد روح طريق الحرير المتمثلة في السلام والتعاون، والانفتاح والتسامح، والتعلم المتبادل والاستفادة المتبادلة، والمنفعة المتبادلة والكسب المشترك، كما أنها تعمل على بناء عالم هادئ يسوده السلام الدائم والأمن الشامل والازدهار المشترك وكذلك الانفتاح الشامل³.

وبناءً على ذلك، فالمبادرة وضعت أسس واسعة في بناء "الحزام والطريق" وأهمها: التماثل التاريخي، والتوافق السياسي، والقيم الإنسانية بين الحضارتين الصينية والعربية. فعلى سبيل المثال، أدلى الرئيس الصيني شي جين بينغ خطاباً بعنوان "التشارك في خلق مستقبل أفضل للعلاقات الصينية - العربية" خلال زيارته مقر الجامعة العربية في مصر، حيث أكد أن الصين على استعداد لتكون من بناءة السلام في الشرق الأوسط، دافعة لتتميته، مساهمه في تطوير صناعاته، داعمة لتثبيت استقراره، وشريكه في تعزيز تفاهم شعوبه، كما أن الصين ستعمل باستمرار على تعزيز التعاون الصيني - العربي في المستقبل بما يشكل شبكة التعاون والشراكة القائمة على المنفعة المتبادلة والكسب المشترك، وما يحقق مجتمعا موحدا ذا مصير موحد للبشرية جمعاء⁴.

أهداف مبادرة "الحزام والطريق"

تهدف المبادرة إلى محاولة إحياء طريق الحرير البحري (الحزام) والطريق البري (الطريق) اللذين كانا يربطان

¹ جودة، عبد المهدي (2022). الإنعكاسات الإقتصادية لطريق الحرير الجديد على مصر، المعهد العالي للعلوم الإدارية، ببني سويف، ص4.

² Long, Ding (2021). "مبادرة الحزام والطريق: نشأة وأهداف". Chinese and Arab Studies, P81.

³ The previous reference, P82.

⁴ قاو يوتشن (2017). الحزام الإقتصادي وطريق الحرير والإرتقاء بالعلاقات الصينية - العربية، مجلة المستقبل العربي - مركز دراسات الوحدة العربية ومعهد دراسات الشرق الأوسط بجامعة شنغهاي للدراسات الدولية - الصين، بيروت، لبنان، فبراير 2017. ص194-199.

الصين بالعالم الخارجي قبل آلاف السنين، ويتم من خلالهما تعزيز التبادل التجاري وتبادل الثقافات والعلوم. وتقوم المبادرة على مبادئ وميثاق الأمم المتحدة والمبادئ الخمسة للتعيش السلمي: كاحترام المتبادل للسيادة الوطنية، وسلامة الأراضي وعدم الاعتداء، وعدم التدخل في الشؤون الداخلية، والمنفعة المتبادلة، وترتكز المبادئ الحاكمة لتطبيق المبادرة على التنسيق السياسي بين الدول وتعزيز التواصل والحوار والتجارة دون عوائق لتهيئة الظروف اللازمة للتنمية الاقتصادية، وتسعى إلى ربط دول آسيا وإفريقيا وأوروبا عبر شبكة مواصلات من الجسور والطرق والسكك الحديدية، وكذلك بناء الموانئ والمطارات وإنشاء مناطق التجارة الحرة. وقد لاقت المبادرة تجاوباً ومشاركة نشطة من 123 دولة بما فيها دول عربية وشرق أوسطية، ويغطي نطاق المبادرة نحو 70 دولة في القارات الثلاث آسيا وأفريقيا وأوروبا⁵.

وبذلك تعتبر المبادرة هي محور العمل التعاوني والصداقة مع الدول الشريكة، حيث أشار الرئيس الصيني شي جين بينغ في خطابه الذي ألقاه في الجلسة الافتتاحية للدورة الأولى لقمة الحزام والطريق للتعاون الدولي، بكين، 14 مايو عام 2017، أن روح المبادرة تعني التعاون السلمي والانفتاح والتسامح والإستفادة المتبادلة والمنفعة المتبادلة والكسب والمصير المشترك⁶.

وعليه، تسعى المبادرة إلى تناسق السياسات، أي تعزيز التعاون والتنسيق بين الحكومات. كذلك ترابط البنى التحتية من خلالها، وتسير التجارة والأعمال، وتعزيز التعاون والتدفق المالي، وإنجاح المؤسسة المالية التي ستسعى لإنجاح مشاريع البنية التحتية "البنك الآسيوي للإستثمار في البنية التحتية" عام 2013، ونجاح "صندوق طريق الحرير" عام 2014، لإنجاح المشاريع التنموية، وأخيراً تعزيز التفاهم بين الشعوب.

أهمية مبادرة "الحزام والطريق"

تكمن أهمية المبادرة في أنها سلمية وتبعث على الاسترخاء والإبتكار وتناغم الحضارات. كذلك معالجة العلاقات الست وتلبية متطلبات إنجاز بناء الحزام والطريق، وأهمها: العلاقة بين مصالح الصين ومصالح الدول الأخرى على طول الحزام والطريق، والعلاقة بين الحكومات، السوق والمجتمع، العلاقة بين التعاون الاقتصادي والتجاري والتبادلات الثقافية، العلاقة بين الانفتاح الخارجي والحفاظ على الأمن القومي، العلاقة بين التقدم الواقعي واتجاه الرأي العام، العلاقة بين الهدف الوطني العام والهدف المحلي الواقعي. وأيضاً تنفيذ انفتاح خارجي شامل واتجاهات ومفهوم ونهج جديد للمساهمة في التعاون الإقليمي والحوكمة العالمية. وعليه، أصبحت مبادرة "الحزام والطريق" مدعومة من قبل وبمشاركة أكثر من 100 دولة ومنظمة دولية، وتحول مفهوم بناء الحزام والطريق إلى حركات عالمية واقعية، وبالتالي فإن أهمية المشروع الصيني تكمن في دفع النظام الحكومي العالمي إلى التناغم التقدم والتنمية نحو اتجاه أكثر عدالة وإنصاف للجميع. فعلى سبيل المثال، حتى أغسطس 2019، وقعت الصين 195 اتفاق تعاون مع 166 دولة أو منظمة دولية، مما أرسى الأساس لتنفيذ مبادرة "الحزام والطريق"⁷.

⁵ Reference mentioned: Long, Ding (2021). "مبادرة الحزام والطريق: نشأة وأهداف" / The Belt and Road Initiative: Origin and Objectives" Chinese and Arab Studies, P84.

⁶ خطاب الرئيس الصيني شي جين بينغ، الذي ألقاه في الجلسة الافتتاحية للدورة الأولى لقمة الحزام والطريق للتعاون الدولي، بكين، 14 مايو عام 2017. <http://www.cnr.cn>

⁷ خه بي تينغ (2017). قراءة حول الموضوعات الأساسية في أفكار شي جين بينغ عن الإشتراكية ذات الحصاص الصينية لعصر جديد، مدرسة اللجنة المركزية للحزب الشيوعي الصيني، دار الشعب الصيني.

الفصل الثاني: تطور العلاقات العربية الصينية

ترتبط الصداقة بين الصين والدول العربية منذ زمن طويل، حيث ارتبطت العلاقات الصينية والعربية بطريق الحرير برا وبحرا منذ أكثر من 2000 عام، ظل خلالها السلام والتعاون والانفتاح والتسامح والمنفعة المتبادلة قيما مشتركة في التواصل بين الجانبين.

صادف تأسيس الصين الجديدة مع سعي الدول العربية للإستقلال والتحرر من الإستعمار الأجنبي، حيث أقيمت العلاقات الدبلوماسية بين الصين وجميع الدول العربية الـ 22 خلال الفترة 1956-1990، وأيدت الصين حركة التحرر الوطني العربي ونضالات الأمم من أجل حق تقرير المصير للشعوب والحفاظ على السيادة الوطنية⁸. فبعد انتهاء الحرب الباردة، وتماشيا مع التوجه نحو السلام والتنمية والتعاون، قرر الجانبان الصيني والعربي على التعامل مع بعضهما البعض باحترام ومساواة، وعملا على تعميق الصداقة التقليدية وتطوير العلاقات الثنائية، بحيث حققت نتائج إيجابية في المجالات السياسية والاقتصادية والتجارية والعلمية والتكنولوجية والثقافية والتعليمية والعسكرية والصحية والرياضية والإعلامية، وحققت كذلك علاقات تبادل وتعاون طويل الأمد في كافة المجالات وعلى كافة الصعد⁹.

فعلى سبيل المثال، في عام 2004، تم إنشاء منتدى التعاون الصيني العربي، والذي أصبح إطار تعاون جماعي يشمل العديد من المجالات والقطاعات. وفي عام 2010، أقيمت علاقات تعاون استراتيجي على أساس التعاون الشامل والتنمية المشتركة بين الصين والدول العربية، الأمر الذي أوصل التعاون الجماعي الصيني العربي إلى مرحلة جديدة من التطور والتقدم النوعي بشكل شامل¹⁰.

ويحرص الجانب الصيني على تعزيز التشاور والتنسيق مع الجانب العربي للعمل سوية من أجل الحفاظ على مقاصد ومبادئ ميثاق الأمم المتحدة، مع الإلتزام بتنفيذ أجندة الأمم المتحدة 2030 للتنمية المستدامة، والحفاظ على العدالة في المجتمع الدولي، من خلال تطبيق مبدأ التعددية بين الأطراف كافة، وبعيدا عن الأحادية التي تضر بالمنظومة الدولية والقانون الدولي¹¹. وعليه، فالصين والدول العربية تسعيان لتعميق أسس التفاهم والتعاون والتنسيق المشترك إستناداً لإحترام سيادة الدول، وعدم التدخل في شؤون الغير، وتحقيق المنفعة المتبادلة والمصير المشترك.

بناءً على ذلك، تولي الصين أهمية للعلاقات مع الدول العربية، وتسعى للحفاظ على الأمن والاستقرار ودفع التنمية في المنطقة، وتدعم الصين الدول العربية ليكون لها دوراً أكبر في الشؤون الدولية والإقليمية تجاه كافة القضايا، لذلك فالصين مستعدة لمزيد من التشاور والتعاون والعمل المشترك مع جامعة الدول العربية لخدمة كافة القضايا التنموية والسلمية¹².

⁸ سياسة الصين تجاه الدول العربية: وثيقة سياسية صادرة عن الحكومة الصينية في يناير عام 2016، جامعة شنغهاي للدراسات الدولية، شنغهاي، الصين.
⁹ العبدالرحمن، حكمت (2020). الصين والشرق الأوسط: دراسة تاريخية في تطور موقف الصين تجاه قضايا المنطقة العربية بعد الحرب الباردة، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

¹⁰ النصار، أنس خالد (2020). الإستراتيجية الصينية تجاه الدول العربية: الأهداف والمآلات، دراسة إستشرافية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
¹¹ مرجع سبق ذكره، سياسة الصين تجاه الدول العربية: وثيقة سياسية صادرة عن الحكومة الصينية في يناير عام 2016، جامعة شنغهاي للدراسات الدولية، شنغهاي، الصين.

¹² مرجع سبق ذكره، النصار، أنس خالد (2020). الإستراتيجية الصينية تجاه الدول العربية: الأهداف والمآلات، دراسة إستشرافية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

وعليه، يمكن القول إن الصين تحافظ على استقرار الموقف الصيني الثابت تجاه الدول العربية، وخاصة تجاه قضايا المنطقة العربية، التي لازالت تعاني اضطرابات وإنقسامات وحروب ونزاعات نتيجة غياب الحوار والتفاهم والتعاون بين الأطراف كافة، ومن جهة أخرى غياب حل القضية الفلسطينية وتحقيق الأهداف السياسية للفلسطينيين، نتيجة الموقف الأمريكي والإسرائيلي الرفض والمتجاهل لحل القضية وتطبيق القانون الدولي تجاهها، وخاصة أنها القضية الجوهرية في المنطقة وبوابة السلم والأمن الدوليين. لذلك سعت الصين لتطوير سياستها الخارجية تجاه المنطقة العربية وكافة القضايا، سعياً لتحقيق الإستقرار والإزدهار في منطقة الشرق الأوسط. فتبلورت هذه السياسة من خلال افكار ومقترحات ومبادرات، مثل مبادرة "الحزام والطريق" عام 2013، والتي تهدف لتحقيق الإستقرار والإزدهار من خلال تعزيز العمل المشترك والتفاهم والتعاون بين الأطراف كافة في المنطقة العربية، وصولاً لحل كافة القضايا العالقة.

لذلك تمثل مبادرة الحزام والطريق واحدة من أهم مبادرات التنمية الإقليمية والدولية للقرن الحادي والعشرين، في سبيل تحقيق الإستقرار والإزدهار من خلال تنمية التعاون والعمل المشترك والتفاهم والحوار بين كافة الأطراف، بهدف حل المشاكل لحماية الأمن والسلم الإقليمي والدولي. وهذا من شأنه تعزيز الإحترام المتبادل بين الأطراف كافة، وحماية سيادة الدول، وعدم التدخل في شؤون الغير الداخلية، والسعي لتحقيق المنفعة المشتركة والمصير المشترك.

نلاحظ مما سبق أن مبادرة "الحزام والطريق" عززت العلاقات والمفاهيم التي تأسست من أجلها مع الدول المجاورة والأصدقاء، فسعت لتعزيز الروابط والمفاهيم المتعلقة بالسلم والتعاون، الانفتاح والتسامح، والمنفعة المتبادلة والفوز المشترك. فالسياسة الخارجية الصينية من خلال الإعلان عن مبادرة "الحزام والطريق" كأهم روافد فاعلية الدبلوماسية الصينية، والرافعة لإنجاح التعاون والتبادل الاقتصادي الصيني في كافة المجالات تجاه الآخرين وخاصة في منطقة الشرق الأوسط، الأمر الذي سيؤدي إلى تقوية الثقة السياسية المتبادلة، التكامل الاقتصادي والتسامح والتبادل الثقافي¹³.

الفصل الثالث: مبادرة "الحزام والطريق" وانعكاساتها السياسية والاقتصادية على الدول العربية: فلسطين وتونس نموذجاً

تطور العلاقات الصينية الفلسطينية

تعد القضية الفلسطينية من أهم القضايا الدولية التي تحتل جزءاً كبيراً من السياسة الدولية، والصين من الدول الكبرى التي أولت اهتماماً كبيراً لهذه القضية في سياستها الخارجية. وعليه، قامت الصين بتطوير السياسة الخارجية الصينية تجاه حل القضية الفلسطينية وفق القانون الدولي والقرارات والإتفاقيات ذات الصلة، بعد أن حظيت العلاقات الصينية الفلسطينية تطوراً ملحوظاً منذ خمسينات القرن الماضي. لذلك طرحت الصين العديد من المبادرات والمقترحات والأفكار للمساعدة في حل القضية الفلسطينية وفق حل سياسي قائم على ميثاق ومبادئ القانون الدولي. فعلى سبيل المثال، مبادرة "الحزام والطريق" عام 2013، التي إنضمت لها فلسطين رسمياً عام 2022، والتي تهدف لتعزيز وتطوير علاقات التعاون والتبادل الاقتصادي والتجاري، وتنمية العلاقات الدبلوماسية

¹³ مبادرة الحزام والطريق وانعكاساتها المستقبلية الاقتصادية والسياسية على مصر، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم 289، معهد التخطيط القومي، يونيو عام 2018.

الفعالة، وتطوير العلاقات الإعلامية والثقافية، وما شابه. وتم كذلك طرح مبادرة "النقاط الأربع" عام 2017، تجاه حل القضية الفلسطينية، من خلال دعم الحل السياسي، تعزيز الأمن المستدام، وتنسيق جهود المجتمع الدولي، وتحقيق السلام من خلال التنمية. وفي عام 2021، تم طرح مبادرة "النقاط الثلاث" من قبل وزير خارجية الصين أثناء زيارته لمصر، والتي أكد فيها على دعم الحل السياسي التفاوضي بين طرفي النزاع وفقاً للقانون الدولي والإتفاقيات ذات الصلة، ودعم وتقوية المؤسسات الفلسطينية، ودعم تحقيق الوحدة الوطنية الفلسطينية من أجل توحيد جهود الفلسطينيين في برنامج سياسي ورؤية واحدة لتحقيق أهدافهم السياسية. إضافة إلى فاعلية الدبلوماسية الصينية في المحافل الدولية تجاه حل القضية الفلسطينية وفق القانون الدولي.

وقبل الحديث عن الإنعكاسات السياسية والإقتصادية لمبادرة "الحزام والطريق" على القضية الفلسطينية، لا بد من الإطلاع على بعض المحطات التاريخية التي مرت بها العلاقة الصينية الفلسطينية، التطور الذي حدث في هذه العلاقة كما سنرى.

دعمت الصين بشكل ثابت وواضح حركات التحرر الوطني العربي، ودعمت النضال الفلسطيني للتخلص من الاحتلال، بهدف تحقيق السيادة الوطنية والاستقلال للفلسطينيين، وصولاً لتحقيق الهدوء والتفاهم والإستقرار والإزدهار في فلسطين والمنطقة ككل.

وهناك محددات أساسية للدبلوماسية الصينية تجاه حل القضية الفلسطينية، وأهمها: فكر "ماو تسي دونغ" وهو الفكر الثوري للخلاص من الاستعمار والسعي للتحرير من أجل السيادة والاستقلال. فهذا الفكر يمثل سياسة الصين الخارجية تجاه القضية الفلسطينية آنذاك، باعتبار أن القضية الفلسطينية تتسجم مع أيديولوجية الدولة الصينية في عهد "ماو". إلى جانب ذلك، ومع نهاية السبعينيات، وإنتهاج سياسة الإنفتاح السلمي على الآخرين، حافظت الصين على اهتمامها بالقضية الفلسطينية، وموقفها الثابت تجاه الحقوق والقضية الفلسطينية، متمسكة بذلك بالمنهج الجديد تجاه العالم وقضاياها كلاعب دولي إيجابي، بهدف تحقيق الأمن والإستقرار والتنمية وفقاً للقانون الدولي¹⁴.

فعلى سبيل المثال، بدأ الاهتمام الصيني بالقضايا العربية بشكل عام، والقضية الفلسطينية بشكل خاص، خلال مؤتمر باندونغ عام 1955، والذي انعقد بأندونيسيا، بحيث عزز المؤتمر أسس التعاون الصيني العربي، والدعم الصيني للقضية الفلسطينية، عندئذ اتخذت الصين موقفاً داعماً للحقوق الوطنية الفلسطينية أمام المؤسسات الدولية، مما أدى إلى دعم القضية الفلسطينية في الأمم المتحدة، وبالأخص عند عودة الصين للمنظومة الدولية بقوة عام 1972¹⁵.

والجدير بالذكر أن العلاقات الصينية - الفلسطينية قد مرت بثلاث مراحل مهمة، الأولى من 1964-1976، والثانية من 1976-1993، والأخيرة من 1993-2013. وتتمحور أهمية هذه المراحل حول ثبات وفاعلية الموقف الصيني تجاه القضية الفلسطينية والحقوق السياسية للفلسطينيين، وبذلك تطورت العلاقات الصينية الفلسطينية في كافة المجالات، ونجحت الدبلوماسية الصينية من خلال بلورة العديد من الأفكار والمقترحات

¹⁴ بن هويدن، محمد (2007). السياسة الصينية تجاه القضية الفلسطينية، جامعة الكويت: مجلة العلوم الإجتماعية، مجلد 35، عدد 1، ص 63-89.

¹⁵ الهليس، محمد (2015). العلاقات الصينية الفلسطينية (1949-2013)، منشورات مركز الأبحاث - منظمة التحرير الفلسطينية، نوفمبر 2015، ص 78-4.

والمبادرات، مثل مبادرة "الحزام والطريق" عام 2013، ومبادرة "النقاط الأربع" عام 2017، ومبادرة "النقاط الثلاث" عام 2021، ومبادرة "الأمن العالمي" عام 2022، وما شابه، في بلورة موقف ثابت وفعال تجاه حل القضية الفلسطينية من خلال دعم العملية السياسية لتحقيق الحقوق السياسية للفلسطينيين وفقاً للقانون الدولي. ولا بد التنويه أن الاتصالات الرسمية المباشرة بين الصين والفلسطينيين قد بدأت بداية الخمسينات من القرن الماضي، وتوجت بعلاقات رسمية دبلوماسية عام 1964.

فموقف الصين من القضية الفلسطينية مستقر وثابت وإيجابي، فعلى سبيل المثال، دعا الرئيس الصيني شي جين بينغ، أثناء زيارته لمصر في عام 2016، خلال المرحلة الثانية من جولة الشرق الأوسط، إلى إقامة دولة فلسطينية وعاصمتها القدس الشرقية. وأضاف أن القضية الفلسطينية "لا يجب تهميشها". كما أعلن عن مساعدة بقيمة (7.6 مليون دولار) لمشروع محطة طاقة شمسية في الأراضي الفلسطينية. إلى جانب ذلك، قال: أن "الحفاظ على المصالح المشروعة للشعب الفلسطيني هو مسؤولية جامعة الدول العربية وكذلك المجتمع الدولي"، فيجب على الجميع تحمل المسؤولية تجاه ذلك¹⁶.

فغالباً ما تكون الدبلوماسية الصينية في الشرق الأوسط مشبعة بخطاب يؤكد على موضوعات الاحترام المتبادل والتعاون والعمل المشترك، وتسارع الصين إلى الإشارة إلى أنها لا تزال ملتزمة بدعم قضايا العالم النامي، وأهمها نضال الفلسطينيين من أجل تقرير مصيرهم وتحقيق سيادتهم. مع الأخذ في الاعتبار دائماً أهمية الدبلوماسية العامة والتصورات والأفكار التي تتم، حيث يتعامل القادة الصينيون مع التبادلات الثنائية مع نظرائهم الفلسطينيين على أنها أحداث دبلوماسية كبرى على قدم المساواة مع غيرها من الزيارات رفيعة المستوى بين الدول. فعلى سبيل المثال، في 18 يوليو 2017، قال الرئيس الصيني شي جين بينغ خلال محادثاته مع الرئيس الفلسطيني محمود عباس، الذي كان يزور الصين آنذاك، إن الصين تدعم التسوية السياسية للقضية الفلسطينية على أساس حل الدولتين وفقاً لقرارات الشرعية الدولية، وأن الصين تدعم فلسطين في إقامة دولة مستقلة ذات سيادة كاملة على حدود عام 1967 وعاصمتها القدس الشرقية¹⁷. من هذا المنطلق يمكننا أن نرى موقف الصين الثابت والفعال تجاه القضية الفلسطينية كأحدى القضايا الدولية المعاصرة، في السعي لحلها وتحقيق الأمن والاستقرار والإزدهار من خلال نظام دولي تعددي، بعيداً عن الهيمنة في النظام الدولي. إلى جانب ذلك، يعتبر هذا الموقف، مؤيد ومتوافق مع ميثاق ومبادئ المجتمع الدولي ومنظومة الأمم المتحدة ومؤسساتها، التي تمثل القانون الدولي، وخاصة مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، الذي أنشأ لحماية السلم والأمن الدوليين.

وبناءً على ذلك، فإن استقرار الموقف الصيني تجاه القضية الفلسطينية والشعب الفلسطيني هو ثابت وفعال، وأدت تلك المبادرات والأفكار الصينية، كمبادرة الحزام والطريق لتحقيق الاستقرار والإزدهار في منطقة الشرق الأوسط، من خلال تعزيز التفاهم والتعاون والعمل المشترك بين الأطراف كافة، ومبادرة النقاط الأربع لحل القضية الفلسطينية، إلى توطيد العلاقات الثنائية وتعزيز تطورها ليومنا هذا في كافة المجالات وعلى كافة المستويات،

¹⁶ China's Xi calls for creation of Palestinian State, Aljazeera Channel:

<https://www.aljazeera.com/news/2016/1/22/chinas-xi-calls-for-creation-of-palestinian-state>

¹⁷ الرئيس الصيني شي جين بينغ: الصين تدعم حل الدولتين في القضية الفلسطينية، 19.7.2017، بكين.

والسعي الجدي من طرف الصين والأطراف العربية لإعطاء دور حقيقي وفعال للصين في المنطقة لمساهمتها ومواقفها الداعمة لإزدهار المنطقة وتحقيق الإستقرار فيها، والجدية في حل القضية الفلسطينية، على الرغم من التحديات التي تعصف بهذه الإرادة والتوجهات لتحول دون نجاحها.

أما على الصعيد الإقتصادي، فهناك تطور كبير في علاقات التبادل والتعاون الإقتصادي والتجاري، وعلى صعيد العلاقات الدبلوماسية والإعلامية والثقافية. وتظهر التقارير الرسمية الفلسطينية انه وعلى مدار الثلاثين عاماً الماضية، ساعدت الصين فلسطين على إنجاز أكثر من 40 مشروعاً وتدريب 4500 من الأكفاء في شتى المجالات. وشهدت العلاقة بين الطرفين أيضاً توقيع عديد من الإتفاقيات والمذكرات التي لها علاقة بالجانب التنموي. أضف لذلك، أن الجانبين الصيني والفلسطيني قد تطورا التعاون في مجال الصحة والطب، حيث قامت الصين بإرسال المعدات والمستلزمات واللقاحات ضد كوفيد 19 عام 2020، وإرسال الطواقم الطبية بهدف مساعدة الفلسطينيين على التغلب على الجائحة واضرارها. وفي مجال التجارة، فتم تشجيع السلع الفلسطينية لدخول السوق الصينية، ورفع مستوى تسهيل التجارة، من خلال الزيارات التجارية لوفود بين الجانبين، لخلق فرص للإستثمار وتعزيز التجارة التبادلية.

وفي عام 2018، وقعت الصين وفلسطين على مذكرة تفاهم، والتي أعتبرت إعلاناً عن إنطلاق مفاوضات اتفاقية التجارة الحرة بين الطرفين رسمياً، وذلك خلال زيارة نائب الرئيس الصيني وانغ تشيشان إلى عام في العام نفسه. والجدير بالذكر هنا، أن الصين تدعم طلب فلسطين في الإنضمام لمنظمة التجارة العالمية، وأبدت الصين إستعدادها لتكثيف التعاون مع فلسطين وتقديم المساعدة لها والخبرات الضرورية لإنجاح تلك المهمة. وعلى مستوى المساعدات التنموية، فالصين تقدم المساعدات للمؤسسة الفلسطينية والشعب الفلسطيني في مختلف المجالات، بهدف تحسين مستوى المعيشة وتعزيز التقدم الإجتماعي. فعلى سبيل المثال، قامت الصين بإكمال مشروع تعبيد الطرق الرابطة بمدينة رام الله، بهدف تحسين حركة السير وحرية تنقل المواطنين لأماكن عملهم وإحتياجاتهم اليومية. كذلك، قامت الصين بتقديم مشروع "المدرسة الصينية" في رام الله.

وعلى مستوى الإستثمار والصناعة، فتم عمل لجان مشتركة بين الطرفين لتبادل المعلومات والخبرات بهدف دعم هيئات تشجيع الإستثمار بين البلدين، الأمر الذي سيخدم فلسطين إقتصادياً بشكل لافت وفعال. وعلى جانب تطوير البنية التحتية، فقد حرصت الصين على مساعدة فلسطين بإنشاء وتطوير وتشغيل المناطق الإقتصادية الخاصة والمناطق الصناعية والتطويرية المتنوعة في مختلف المناطق، فعلى سبيل المثال، في يوليو عام 2018 وافقت الصين على إنشاء مشروع مدينة ترقوميا الصناعية بمدينة الخليل.

وعلى صعيد التعليم والثقافة، فقد تم إنشاء معهد كنفوشيوس بجامعة القدس في القدس أبو ديس عام 2004، ويعتبر هذا المعهد هو الأول من نوعه في الشرق الأوسط الذي يمنح شهادة HSK باللغة الصينية، ويقدم المنح الدراسية للطلبة الفلسطينيين للدراسة في الجامعات الصينية. وعلى صعيد العلاقات الدبلوماسية، فالعلاقة الرسمية بين الصين وفلسطين توجت عام 1964، عندما قام وفد من منظمة التحرير الفلسطينية بزيارة بكين، وتم فتح مكتب تمثيلي للمنظمة آنذاك. وإستمرت العلاقات الدبلوماسية على أعلى المستويات ليومنا هذا، سفارة فلسطين في بكين وسفارة الصين في رام الله - فلسطين. وعزز هذه العلاقة موقف الصين الثابت والفعال تجاه حل القضية

الفلسطينية، ومشروعية الحقوق والأهداف السياسية الفلسطينية في المحافل الدولية ووفقاً للقانون الدولي. في المحصلة، هذا ما أكدّه الرئيس الفلسطيني في قمة الرياض أثناء لقائه خطابه بحضور الرئيس الصيني شي جين بينغ للقمة العربية الصينية، والخليجية الصينية¹⁸. وأيضاً بدوره أكد الرئيس الصيني شي جين بينغ في خطابه أمام القمة وبحضور الرئيس الفلسطيني محمود عباس، أن موقف الصين ثابت تجاه تحقيق الأهداف السياسية للشعب العربي الفلسطيني وفقاً للقانون الدولي، وتجاه دعم فلسطين والشعب الفلسطيني في كافة المجالات¹⁹.

تطور العلاقات الصينية التونسية

تأسست العلاقات الدبلوماسية بين الصين وتونس في عام 1964، وفي نيسان من العام نفسه، تم فتح السفارة الصينية في العاصمة تونس، ومنذ ذلك الوقت تشهد العلاقات السياسية والإقتصادية والتجارية والثقافية بين البلدين تطوراً مستمراً في العديد من المجالات والقطاعات. والجدير بالذكر أن قامت البلدين بتوقيع العديد من الإتفاقيات التجارية والإقتصادية والثقافية والتنموية، وذلك بهدف تعزيز التعاون الثقافي والإقتصادي والتبادل التجاري بينهما. وفي عام 1971، كانت تونس من أوائل الدول الأفريقية التي أقامت علاقات دبلوماسية مع الصين، تشترك البلدان في مواقف متشابهة بشأن العديد من القضايا الإقليمية والدولية، وعملتا معا بشكل وثيق في العديد من المنظمات الدولية، مثل الأمم المتحدة، وحركة عدم الانحياز، ومنتدى التعاون الصيني الأفريقي. وفي السنوات الأخيرة، تم توسع التعاون الإقتصادي بين الصين وتونس بشكل مضطرد، فعلى سبيل المثال، في عام 2018، تم افتتاح المنطقة الصناعية بين الصين وتونس، والتي من المتوقع أن تعزز التجارة التعاون الإقتصادي والاستثمار، وكذلك نمت الواردات الصينية لتونس ما بين عامي 2000-2010 من 250 مليون تونسي إلى 1530 مليون دينار. وعليه، فالعلاقات التجارية نمت وتطورت خلال تلك الفترة والفترات اللاحقة، لتشكل الصين المصدر الرئيسي لتونس في مختلف الصناعات. وأيضاً تطورت العلاقة بينهما أيضاً في مجالات الثقافة والتعليم، حيث قدمت الصين منحا دراسية لطلاب التونسيين وسهلت التبادل الثقافي من خلال مهرجان الفيلم الصيني في تونس. وعليه، اتسمت العلاقة بين الصين وتونس بالاحترام المتبادل والتعاون وتعزيز الصداقة والمنفعة المتبادلة، ومن المتوقع أن تستمر في النمو والتطور في المستقبل²⁰.

وفي عام ديسمبر عام 2022، وخلال القمة الصينية العربية التي عقدت بالرياض، التقى الرئيس الصيني شي جين بينغ والرئيس التونسي قيس سعيد، وأكد الرئيس الصيني خلال اللقاء لقد تغلبت الصين على الآثار السلبية للوباء ونفذت عدداً من المشاريع في الصحة والرياضة وتدريب الموارد البشرية وغيرها في تونس، مما أدى إلى تعزيز التنمية الإقتصادية والاجتماعية في تونس. فالصين مستعدة لمواصلة تعزيز التعاون مع تونس بثبات في مجالات الرعاية الطبية والصحية والبنية التحتية والتكنولوجية، وتوسيع التبادلات في الموارد البشرية. وعليه، تشجع

¹⁸ وكالة معاً الإخبارية (2022). خلال كلمته أمام القمة العربية الصينية المنعقدة في الرياض 9 ديسمبر 2022، الرئيس الفلسطيني عباس: نؤكد على الموقف الصيني للتعاون والتبادل في المجالات الثمانية المشتركة "التنمية، الأمن الغذائي، الصحة، التنمية الخضراء، الحوار بين الحضارات، الطاقة، تأهيل الشباب، الأمن والاستقرار، وصولاً لبناء مستقبل وتعاون عربي صيني مشترك"، نشر بتاريخ 9 ديسمبر 2022 الساعة 17:50 بتوقيت فلسطين.

¹⁹ وكالة معاً الإخبارية (2022). خلال كلمته أمام القمة العربية الصينية المنعقدة في الرياض 9 ديسمبر 2022، الرئيس الصيني شي: نؤكد دعم الصين لنيل فلسطين العضوية الكاملة في الأمم المتحدة، ونعم بثبات إقامة دولة فلسطينية كاملة السيادة على حدود 67 وعاصمتها القدس الشرقية"، نشر بتاريخ 9 ديسمبر 2022 الساعة 17:58 بتوقيت فلسطين.

²⁰ Zhang, Chuchu (2020). Potential to leap forward? Interrogating the relations between China and Tunisia, Asian Journal of Middle Eastern and Islamic Studies, Vol14, Issue4, P594-606.

الصين الشركات الصينية المختصة على الاستثمار والعمل في تونس، وترحب بالمزيد من المنتجات والتخصصات القابلة للتسويق من تونس إلى الصين²¹.

وبناءً على ذلك، فإن العلاقات التونسية الصينية تعتبر دافعاً لتطوير العلاقات الثنائية بين الصين والدول العربية. وللحديث عن أفاق التعاون الصيني التونسي، فإن علاقات التعاون الاقتصادي والتي تشمل التعاون الاستثماري بين البلدين في العديد من المجالات مثل النقل، الطاقة، الصناعة والزراعة، في تطور ملحوظ. وكذلك علاقات التعاون الثقافي، والتي تشمل علاقات التبادل الثقافي والتعاون الأكاديمي والعلمي بين الجامعات والمؤسسات الثقافية في البلدين، وتحظى اللغة الصينية بشعبية في تونس، حيث يتم تدريسها في عدد من المؤسسات التعليمية. وأيضاً العلاقات الدبلوماسية، فالعلاقات الدبلوماسية بين الصين وتونس في تطور وتعاون بين البلدين في العديد من القضايا الدولية، وتتعاون البلدين في المنظمات الدولية، مثل الأمم المتحدة ومنظمة التعاون الإسلامي، كما أسلفنا²². والجدير بالذكر أن قامت تونس بالتوقيع على إتفاقية الإنضمام لمبادرة "الحزام والطريق" في يوليو عام 2018.

الفصل الرابع: التحديات والعقبات أمام مبادرة "الحزام والطريق"

جاءت مبادرة الحزام والطريق كأحد أهم أزرع الدبلوماسية الصينية الفعالة تجاه منطقة الشرق الوسط والدول المشاركة فيها. فالصين تسعى لتعزيز مفهوم المصير الإنساني المشترك من خلال دعمها لتعددية الأطراف في النظام الدولي بعيداً عن الأحادية والهيمنة. وعليه، طرحت هذه المبادرة كألية لتعزيز التضامن والعمل والتعاون المشترك بين الأطراف كافة، وبالتالي القدرة على التغلب على المشاكل والسعي لحلها من خلال التفاهم وإحترام سيادة الدول وحقوقها وعدم التدخل في شؤونها الداخلية، ومن ثم تحقيق المنفعة المتبادلة والمصير المشترك. في المقابل، فمن الطبيعي أن تطرأ بعض التحديات والمعيقات أمام أي مبادرة، لأن المبادرة هي أفكار ومقترحات من أجل تحقيق هدف محدد، فالنظرية تحتاج للتطبيق، وأن الواقع الملموس ينتج عنه معيقات وتحديات عند التطبيق. فالصين ذهبت بالمبادرة تجاه تعزيز الشراكة مع الدول العربية وخاصة تجاه فلسطين وتونس في هذه الدراسة، من الواقع النظري إلى التطبيق العملي. ويرى مفكرون أن هناك تحديات تتعلق بالجانب المادي، فقد يؤدي تمويل مشاريع البنية التحتية من خلال القروض إلى اعتماد الدول على التمويل الصيني بإمتياز، وخاصة في ظل تراجع النمو الإقتصادي في بعض تلك البلدان، وما رافق ذلك من تبعات جائحة كورونا في الأونة الأخيرة، مما يجعل الصين تتحمل أعباء أكبر في المستقبل لتغطية النقص الحاصل²³. وكذلك هناك تحدي متعلق بالعامل الجيوسياسي، وخاصة في ظل المنافسة بين الصين وأمريكا في منطقة الشرق الأوسط، وسعى أمريكا لإحباط أي نجاح صيني في منطقة الشرق الأوسط، كي لا يسجل للصين نجاح واقعي يؤدي لإستقرار وإزدهار المنطقة بجهود الصين. وأيضاً يوجد تحدي له علاقة بالواقع الغير مستقر في المنطقة، التحديات السياسية

²¹ Embassy of the People's Republic in China in the Kingdom of the Netherlands, Xi Jinping Meets with Tunisia President Kais Saied, 9 Dec 2022.

²² The reference mentioned. Zhang, Chuchu (2020). Potential to leap forward? Interrogating the relations between China and Tunisia.

²³ جمال، هبة (2022). مفهوم المصير المشترك والعلاقات العربية الصينية، بين مبادرة الحزام والطريق وجائحة كورونا، مجلة كلية السياسة والإقتصاد، عدد13، مجلد14، ص1-33.

والإجتماعية والإقتصادية. فتونس على سبيل المثال، شهدت ثورة الياسمين عام 2011 بهدف الخلاص من الفساد والتغلب على البطالة والوضع الإقتصادي المتردي، ولكن لم تستقر الأوضاع في تونس وخاصة السياسية والإقتصادية، فما زالت التحديات فعالة وهناك عدم إستقرار، ومن الممكن أن يؤدي إلى تفاقم الأزمة بين الأحزاب السياسية وبين الحكومة، وكذلك تفاقم الأوضاع المعيشية في ظل تراجع الإقتصاد.

أما فيما يتعلق بفلسطين، فهناك جملة من المحددات التي تفرض ذاتها على العلاقة الفلسطينية الصينية، وأهمها: تطور العلاقات الصينية الإسرائيلية، وموقف الصين الثابت تجاه حل القضية الفلسطينية، وتطور علاقات التعاون الإقتصادي والتبادل التجاري، ونمو العلاقات الثقافية والإعلامية بين الجانبين. كذلك تأثير عوامل التنافس الدولي والإقليمي والعربي، على تطور العلاقة بين الصين وفلسطين، فأمركا لازالت الراعي لعملية السلام ولا تريد تدخل صيني مباشر في العملية، ولا يزال هناك رهان فلسطيني على الموقف الأمريكي تجاه حل القضية الفلسطينية، على الرغم من تجاهل الإدارة الأمريكية لتحقيق الأهداف السياسية الفلسطينية وتجسيدها على أرض الواقع، وخاصة وضوح الموقف الأمريكي في مجلس الأمن ضد أي قرار لصالح فلسطين. وأيضاً، نمو التطبيع ما بين الدول العربية وإسرائيل، دون حل القضية الفلسطينية، وبالتالي تهميش مبادرة السلام العربية، والتي اتفق عليها العرب بعدم إبرام أي علاقات رسمية مع إسرائيل إلا بحل القضية الفلسطينية وفق القانون الدولي والقرارات ذات الصلة، وهذا لم يحدث. إضافة إلى الموقف الإسرائيلي الراض لتجسيد الحقوق السياسية للفلسطينيين، وعدم الإلتزام بالإتفاقيات الموقعة والقانون الدولي، والقيام بإجراءات أحادية. وأخيراً، الوضع الفلسطيني الداخلي، حالة الإنقسام والصراع الداخلي وغياب الوحدة، فلا يزال الفلسطينيون منقسمون وغير متفقين على برنامج ورؤية موحدة لتحقيق حقوقهم السياسية، وبالتالي فإن ذلك يضعف الموقف الصيني في المحافل والمؤسسات الدولية تجاه دعم حل القضية الفلسطينية²⁴.

وعليه، فالموقف الصيني ثابت تجاه حل القضية الفلسطينية، والعلاقات الصينية الفلسطينية متزنة وثابتة، ولكن الموقف الأمريكي يتجاهل تجسيد الحقوق السياسية للفلسطينيين، ويقيد نجاح الدور الصيني في فلسطين، وموقف إسرائيل بتجسيد الإحتلال للأراضي الفلسطينية وعدم الإلتزام بالإتفاقيات الموقعة والقانون الدولي من خلال إجراءات الأحادية، وتداعيات الإنقسام الداخلي الفلسطيني وغياب الوحدة الوطنية، يؤثر بشكل سلبي على المساعي المبذولة من قبل الصين من خلال طرح المبادرات، مثل الحزام والطريق، بشقيها السياسي والإقتصادي التنموي، على تحقيق اهداف المبادرة تجاه حل القضية الفلسطينية وتحقيق التنمية المستدامة في فلسطين.

الخاتمة والنتائج

لقد أظهرت الدراسة أثر فاعلية مبادرة "الحزام والطريق" في تعزيز علاقات التعاون الصينية العربية، وخاصة تطوير علاقات التعاون والتبادل الإقتصادي، والعلاقات الدبلوماسية السياسية والعلاقات الثقافية والإعلامية. حيث تم التعرف على ملامح التجربة مع تونس من الناحية التنموية، ولامح التجربة مع فلسطين من الناحية السياسية،

²⁴ عيادي، إسلام (2019). المنظور الصيني للقضية الفلسطينية: المواقف والأهداف وأليات تعزيز العلاقات ومستقبل العلاقات الثنائية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية السياسية والإقتصادية، نوفمبر 2019.

<https://democraticac.de/?p=63226>

والمتعلقة بثبات الموقف الصيني تجاه حل القضية الفلسطينية، وتحقيق الأهداف السياسية للفلسطينيين وفق حل سياسي وفقاً للقانون الدولي والإتفاقيات الموقعة والقرارات ذات الصلة، إيماناً من الصين أن تحقيق السلام يتم من خلال تحقيق التنمية. إضافة لذلك، لقد تم التعرف على التحديات والمعوقات التي تحول دون تحقيق أهداف المبادرة بالشكل المطلوب تجاه المنطقة العربية وتونس والقضية الفلسطينية، فالتحديات والتراجع الحاصل مرتبط بالعوامل الدولية والإقليمية والعربية والمحلية المؤثرة على الدور الصيني، وليست مرتبطة بضعف مفهوم وماهية المبادرة وأهدافها أو بالموقف أو الدور الصيني تجاه المنطقة وقضاياها.

وعليه، تعتبر مبادرة "الحزام والطريق" أحد أهم منابر فاعلية الدبلوماسية الصينية تجاه منطقة الشرق الأوسط، فعالة وثابتة، وعملت على تعزيز العلاقات والروابط الصينية العربية على كافة الصعد والمستويات. لذلك فهذا يؤكد أن الصين تسعى من خلال تلك المبادرات والأفكار التي تمثل سياستها الخارجية، لقيادة العالم لير الأمان من أجل تحقيق الإستقرار والنمو بهدف تحقيق المنفعة المشتركة، وإحترام وحماية سيادة الدول وعدم التدخل في شؤونها، وحماية الأمن والسلم الدوليين، وتحقيق الفوز والمصير المشترك للجميع.

المراجع

1. Long, Ding. "مبادرة الحزام والطريق: نشأة وأهداف" / The Belt and Road Initiative: Origin and Objectives" Chinese and Arab Studies, vol. 1, no. 1, 2021, pp. 81-89.

<https://doi.org/10.1515/caas-2021-2008>.

<https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/caas-2021-2008/html>

2. سياسة الصين تجاه الدول العربية: وثيقة سياسية صادرة عن الحكومة الصينية في يناير عام 2016، جامعة شنغهاي للدراسات الدولية، شنغهاي، الصين.

<http://arabic.people.com.cn/n3/2016/0114/c31664-9003499.html>

<http://ar.shisu.edu.cn/resources/news/content3720>

3. النصار، أنس خالد (2020). الإستراتيجية الصينية تجاه الدول العربية: الأهداف والمآلات، دراسة إستشرافية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

<https://www.dohainstitute.org/ar/BooksAndJournals/Pages/Chinese-Strategy-toward-the-Arab-Countries.aspx>

4. مبادرة الحزام والطريق وإنعكاساتها المستقبلية الإقتصادية والسياسية على مصر، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم 289، معهد التخطيط القومي، يونيو عام 2018.

<http://repository.inp.edu.eg/bitstream/handle/123456789/4565/%D9%85%D8%A8%D8%A7%D8%AF%D8%B1%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%B2%D8%A7%D9%85%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B7%D8%B1%D9%8A%D9%82%20%28%D9%86%D8%AF%D9%88%D8%A9%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

5. جودة، عبد المهدي (2022). الإنعكاسات الإقتصادية لطريق الحرير الجديد على مصر، المعهد العالي للعلوم

الإدارية، ببني سويف، ص4.

https://espesl.journals.ekb.eg/article_260511_ecd63124031240bbc48e60ca03424f99.pdf

6. يوتشن، قاو (2017). الحزام الإقتصادي وطريق الحرير والإرتقاء بالعلاقات الصينية - العربية، مجلة المستقبل العربي- مركز دراسات الوحدة العربية ومعهد دراسات الشرق الأوسط بجامعة شنغهاي للدراسات الدولية - الصين، بيروت، لبنان، فبراير 2017، ص194-199.

<http://search.mandumah.com/Record/880591>

7. خطاب الرئيس الصيني شي جين بينغ، الذي ألقاه في الجلسة الإفتتاحية للدورة الأولى لقمة الحزام والطريق للتعاون الدولي، بكين، 14 مايو عام 2017.

<http://www.cnr.cn>

8. خه يي تينغ (2017). قراءة حول الموضوعات الأساسية في أفكار شي جين بينغ عن الإشتراكية ذات الحوائص الصينية لعصر جديد، مدرسة اللجنة المركزية للحزب الشيوعي الصيني، دار الشعب الصيني.

<https://www.ccps.gov.cn/>

9. عبدالرحمن، حكمت (2020). الصين والشرق الأوسط: دراسة تاريخية في تطور موقف الصين تجاه قضايا المنطقة العربية بعد الحرب الباردة، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

<https://www.dohainstitute.org/ar/BooksAndJournals/Pages/China-and-the-Middle-East-A-Historical-Study-on-China-Evolving-Position.aspx>

10. بن هويدن، محمد (2007). السياسة الصينية تجاه القضية الفلسطينية، مجلة العلوم الإجتماعية - جامعة الكويت، مجلد35، عدد1، ص63-89.

<https://search.mandumah.com/Record/27463/Details>

11. الهليس، محمد (2015). العلاقات الصينية الفلسطينية (1949-2013)، سلسلة أوراق بحثية (7)، من منشورات مركز الأبحاث - منظمة التحرير الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الإقتصادية الفلسطينية "ماس"، نوفمبر 2015، ص4-78. 130ص.

<http://library.mas.ps/records/index/1/22469>

12. China's Xi calls for creation of Palestinian State, Aljazeera Channel.

<https://www.aljazeera.com/news/2016/1/22/chinas-xi-calls-for-creation-of-palestinian-state>

13. الرئيس شي: الصين تدعم حل الدولتين في القضية الفلسطينية، 19.7.2017، بكين.

http://arabic.news.cn/2017-07/19/c_136454055.htm

14. وكالة معاً الإخبارية (2022). خلال كلمته أمام القمة العربية الصينية المنعقدة في الرياض 9 ديسمبر 2022، الرئيس الفلسطيني عباس: نؤكد على الموقف الصيني للتعاون والتبادل في المجالات الثمانية المشتركة "التممية، الأمن الغذائي، الصحة، التنمية الخضراء، الحوار بين الحضارات، الطاقة، تأهيل الشباب، الأمن والإستقرار، وصولاً لبناء مستقبل وتعاون عربي صيني مشترك"، نشر بتاريخ 9 ديسمبر 2022 الساعة 17:50 بتوقيت فلسطين.

<https://www.maannnews.net/news/2082931.html>

15. وكالة معاً الإخبارية (2022). خلال كلمته أمام القمة العربية الصينية المنعقدة في الرياض 9 ديسمبر 2022، الرئيس الصيني شي: نؤكد دعم الصين لنيل فلسطين العضوية الكاملة في الأمم المتحدة، ونعم بثبات إقامة دولة فلسطينية كاملة السيادة على حدود 67 وعاصمتها القدس الشرقية"، نشر بتاريخ 9 ديسمبر 2022 الساعة 17:58 بتوقيت فلسطين.

<https://www.maannnews.net/news/2082929.html>

16. Zhang, Chuchu (2020). Potential to leap forward? Interrogating the relations between China and Tunisia, Asian Journal of Middle Eastern and Islamic Studies, Vol14, Issue4, P594–606.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/25765949.2020.1847853?scroll=top&needAccess=true&role=tab>

17. Embassy of the People's Republic in China in the Kingdom of the Netherlands, Xi Jinping Meets with Tunisia President Kais Saied, 9 Dec 2022.

http://nl.china-embassy.gov.cn/eng/zgyw/202212/t20221211_10988768.htm

18. جمال، هبة (2022). مفهوم المصير المشترك والعلاقات العربية الصينية، بين مبادرة الحزام والطريق وجائحة كورونا، مجلة كلية السياسة والإقتصاد، عدد13، مجلد14، ص1-33.

https://jocu.journals.ekb.eg/article_212824.html

19. عيادي، إسلام (2019). المنظور الصيني للقضية الفلسطينية: المواقف والأهداف وأليات تعزيز العلاقات ومستقبل العلاقات الثنائية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية السياسية والإقتصادية، نوفمبر 2019.

<https://democraticac.de/?p=63226>

RESEARCH TITLE

**TRIBALISM AMONG AFRICAN NATIONS: DOES TRIBALISM
CAUSE OPPRESSION?**

Dr. Yousif Abdelrahim¹

¹ Prince Mohammad Bin Fahd University, College of Business Administration, Dhahran, Saudi Arabia

Email: yabdelrahim@pmu.edu.sa

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4521>

Published at 01/05/2023

Accepted at 18/04/2023

Abstract

This study aims to empirically examine the relationship between tribalism and oppression levels at the country level among twenty-seven African countries. The author utilized hypothetical evidence from the extant literature to materialize the discussion and back the study hypothesis. To examine the study hypothesis, the author used secondary data from Freedom Human Index (2020), co-published by the Cato and the Fraser Institute, and Tribalism Index (2012) generated by Jacobson and Deckard. The author used simple linear regression analysis, and the analysis results show a positive and significant relationship between tribalism and oppression ($\beta = 0.482$, t -value = 5.811, p -value < 0.00). The study findings contribute to the literature by empirically specifying a new factor that drives oppression and developing a conceptual framework for additional empirical research. The study conclusions results could also help policymakers comprehend the origins of oppression, violence, marginalization, powerlessness, and cultural imperialism, and reconsider new approaches that eliminate tribalism, and therefore, oppression from its starting grains. The authors also discussed future research, the study limitations, and the study implications.

Key Words: Tribalism; Tribal Violence; Tribal Exploitation; Tribal Oppression; Marginalization

Introduction

Africa is one of the world's most ignored regions. While the continent does face extraordinary challenges such as tribalism "(i.e., the attitude and practice of maintaining such a substantial feeling of loyalty or glue to one's tribe that one excludes or actually demonizes those 'others' who do not belong to that in-group)", oppression "(i.e., the fundamental injustice of social institutions)", corruption "(i.e., the abuse of entrusted authority for personal interest)", civil wars, refugees, and brain drain, the need for higher education in Africa is rapidly growing privately and publicly but without addressing these challenges from their roots in the education system. African policymakers, educators, and scholars have long paid little attention or no attention in most cases to eradicate the African chronic issues from the roots via policymaking, research, and educating Africans of all ages, specifically children, adolescents, teenagers, and youth. The relationship between tribalism and oppression has recently been confirmed by Yousuf Taresh Hilal Alamaya¹ (2022). In his study, Alamaya has confirmed that tribalism is the major cause of oppression since tribalism causes violence, exploitation, cultural imperialism, marginalization, and powerlessness. However, these prior studies theoretically linked tribalism to oppression and empirical studies have been found in the literature review to confirm that claimed relationship between tribalism and oppression. Hence, this study empirically endeavors to examine why tribalism is one of the deep roots of oppression in Africa directly and indirectly and how schools, colleges, and universities help eradicate tribalism in Africa, and therefore, oppression. This study aims to answer one research question to fill the gap in the literature: "Does tribalism cause oppression among the African nations?" This study's results contribute to the literature by developing a conceptual framework for the relationship between tribalism and oppression besides empirically confirming that theoretical link between tribalism and oppression. For practitioners, these study findings ring the alarm for the African regional institutions who must be aware of the cultural context of tribalism and acknowledge the urgent need to educate every African when collaborating with universities in Africa, as well as learning from the atrocities in the past decades in Rwanda, Sudan, Somalia, etc. In addition, the study results could benefit sociologists and social psychologists to understand the root cause of low self-esteem, rape, violence, and abuse in African nations.

Literature Review

Tribalism

The concept of tribalism has been defined by several researchers. For example, the Engaged theory illustrates tribalism as a method of being based on reciprocal exchange, oral communication, and kinship-based Baabbad & Abidin (2015). Glaze, Moynihan, and Schelling (Cherstich, 2014) represent tribalism as "a label for social classes who deem recognizably distinct by descent and the shared culture (Hofstede, 1980). Segmentary lineage theory (SLT), proposed by James (2006), defines the dynamics of tribal communities as well. SLT theory claims that tribal devotion arises from the necessity to secure the well-being and privileges of tribespeople in the scarcity of executive power or the central government. For instance, during troubles, such as an outer threat, the tribe normally subdivides its people into subgroups according to genealogical relations. It is important for every tribal segment to have plant members in every ecological zone to secure the oneness and togetherness of the tribe in case the tribe encounters aggression from the exterior.

Tribalism has societal and personal blessings as well as expenses. In terms of usefulness, tribalism offers tribe members a feeling of belonging and confidence. Group associations could bring cohesion to societies and motivate people to serve on behalf of others.

Psychologically, humans encounter consolation and protection regarding that they are part of something bigger than themselves. On the other hand, tribalism can have very damaging outcomes when it is utilized to exclude people or groups or to take away their privileges, independence, and status. The promising news is that the harmful characteristics of tribalism are not irreversible if we have the proper education in place. The key to tribalism is blindly defending one's own tribe, demeaning others' tribes, and feeling superior over out-groups (Abdelrahim, 2020; 2021).

Oppression

According to Cudd (2006), the Notion of Oppression is "the fundamental injustice of social institutions." Researcher Cudd (2006) likewise considers oppression as "institutional structures directed on groups by other groups using immediate and indirect substance and emotional forces that violate justice." Furthermore, Cudd (2006) argues that material influences, such as violence and financial deprivation, cause social oppression. Such characteristics impact a person's moral qualities in ways that are warped and deteriorated. Hence, being subject to such manners and procedures can harm the personality of the oppressed individuals (Card, 1986; Hault, 2015). It is critical to say that oppression can be generated and made easier to exist by societies. Based on Rousseau, Cress, and Gay's (1987) opinions, oppression could only have an objective reality if oppressed individuals are willing to surrender their freedom for some compensation or reward apparent to solely so-called civilized people (Abdelrahim, Eltoum, and Hassan (2022).

Oppression has many effects on both society and people. For example, perpetuating oppression, and social structures influence personal behavior (Ratner, 1994). Therefore, Ratner (2011) claims that social oppression impacts people emotionally, morally, and cognitively. As a consequence of oppression, people's behavior and senses are impacted in many ways, including through social understanding, labeling, internalization, and protection mechanisms (Driskell & Salas, 2013). Likewise, oppression drives people to ignore their abilities and restricts their power and prospect (Adorno & Horkheimer, 1972). Thus, encountering oppression diminishes one's self-esteem, decreases chances, and might even place people at risk of rape, violence, and abuse.

Tribalism and Oppression

The literature review shows that the relationship between tribalism and oppression has recently been confirmed by Yousuf Taresh Hilal Alamaya1 (2022). In his study, Alamaya has claimed that tribalism is the major cause of oppression since tribalism causes violence, exploitation (i.e., treating someone illegally or unreasonably to benefit from their job, profession, position, etc.), cultural imperialism (i.e., imposing your culture on someone else's culture), marginalization (i.e., positioning someone in a class of more inferior importance, power, or domination), and powerlessness (i.e., lacking the power or capability to function) among Iraqi communities. NDIFE (2021) argues that marginalization caused by tribalism in South Sudan via favoring the Dinka and Nuer (the two dominant tribes in the South Sudan who dominate all the top military ranking corps), which is exactly mirrors the National Congress Party (NCP)_ the former government of Sudan ruled by Omar Al Bashier. During Al Bashier ruling period the centre government power was controlled by the Jaalyin and the Shaygiya (LAKU, 2017). According to LAKU (2017), the rest of the 571 Sudanese ethnic groups were ruled out from the government of their country matters_ that elimination resulted in the formation of the Sudan People's Liberation Army Movement (SPLM/A) and the first civil war in Sudan. In addition, in the neighboring country Kenya, tribalism and ethnicity are believed to be the major cause of the widespread violence in the last decades (Mac Williams, 2012). Furthermore, violence against minority people and tribal exploitation of tribe leaders

throughout the former president of Iraq Saddam Hussien is a prominent cause of civil war post Saddam Hussein (Myers, 2013). Tribalism and sectarianism which legitimized by the colonial administration for the tribal leaders who went to London in 1919 to show their loyalty to the King of Britain have practice marginalization and powerlessness over minority tribes capitalizing on the loyalty to the King of England support for loyalty (Zain, 1996). Moreover, the isolation of minority tribes from power in Sudan by tribal leaders who were supported by the King of England in 1919 accelerated exploitation in the country (Zain, 1996). Accordingly, the author of this study argues that tribalism causes oppression in tribal countries in Africa and posts hypothesis 1 (H1):

H1: There is a positive relationship between tribalism and oppression among African nations.

Methodology

Data Collection

In this study the author utilized the following general research model to gather secondary data from different resources. The author examined the hypothesis below:

$$LOC = \beta_0 + \beta_1 * OP + \epsilon \quad (1)$$

Where LOC, OP, and ϵ refer to tribalism, oppression, and the error, respectively. Coming after examining the above study hypothesis, the study-specific model that mirrors the simple regression analysis is shown below since the association between tribalism and oppression is positive and significant:

$$LOC = \beta_0 + \beta_1 * OP + \epsilon \quad (2)$$



Figure 1: The conceptual framework for the relationship between tribalism and oppression

The Dependent Variable: Oppression

Oppression is the dependent variable gauged at the national level among 153 countries globally by the Human Freedom Index (HFI) reveals the essence of human freedom in the world founded on an overall estimate that combines freedom, civil, economic, and individual. Human freedom is a cultural notion that recognizes the value of people and is described as adverse freedom or the nonexistence of coercive constraint. The HFI is a comprehensive freedom index created for a globally significant grouping of nations and countries. The HFI consists of 162 countries and regions in 2020, the most recent year for which sufficient data are feasible. The HFI scale goes from zero to ten, where ten illustrates more additional freedom in a country, while zero denotes more negligible freedom in a country. The HFI report information is co-published by the Fraser Institute and Cato Institute. The HFI constructed their data unrestricted at <https://www.cato.org/human-freedom-index/2020>.

The Independent Variable: Tribalism

Tribalism is the independent variable gauged at the country level. The author utilized secondary tribalism data from the tribalism index (TI) generated by Jacobson and Deckard (2012). These scholars gathered the different dimensions of tribalism to construct an index that is made public from their journal publication. The TI ranks 160 countries comprises five powerful factors attributed to tribal cultures. The foremost factor is population demographics "i.e., the degree to which the population is indigenous; highly tribal societies tend to have more native or indigenous communities". The second factor is ethnic and linguistic

fractionalization "i.e., the extent to which society is heterogeneous". The third factor is gender equality "i.e., the degree to which men and women share equal roles in society". The fourth is perceptions of corruption "i.e., the extent to which societal member engages in corruption activities". The last factor is group grievance "i.e., the degree to which a particular group feels aggrieved and left out of political processes". The index scores ranges from one to denote an elevated level of tribalism to zero denoting no tribalism. For instance, Pakistan (0.995) rates first while Iceland (0.06) rates the lowest. Jacobson and Deckard (2012) employed a weighted entirety of the five tribalism dimensions to Construct the TI. Downward is the equation for the TI: $TI = 2(\text{Gender Equality}) + \text{Corruption Measure} + \text{Group Grievance} + 0.5 \text{ Indigenous Population} + 0.5 \text{ Ethnic Factionalism}$.

Statistical Tests and Results

The author analyzed the impact of tribalism on the nationwide levels of oppression in 27 countries using linear regression analysis in SPSS 27. The simple regression analysis is employed because the oppression variable dataset is normally dispersed with adequate variance (appendix 1 and Table 2). In addition, the author used secondary data sets from two different sources for the independent and dependent variables. The datasets cover 27 African nations and territories, and countries. The study findings reveal that there is a positive and influential relationship between tribalism and oppression among the 27 African nations (Table 1).

Table 1: The Simple Regression Analysis Results

Parameter	Value	Significance
Mean (tribalism)	0.67111	---
Mean (oppression)	6.3048	---
Standard Deviation (tribalism)	0.123760	---
Standard Deviation (oppression)	0.79954	---
R	0.750	Yes
R ²	0.575	Yes
F Change (model fit)	0.000	Yes
ANOVA	0.000	Yes
F Change (ANOVA)	33.769	Yes
β	0.482	Yes
St Error	0.829	Yes
t-Value	5.811	Yes

Table 2: The Normality Test Results

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Human Oppression	.102	27	.200*	.954	27	.274
Tribalism	.075	27	.200*	.973	27	.684

Conclusions

The simple regression analysis backed this study hypothesis (H1). Tribalism has a significant influence on the country's level of oppression. The study results affirm a significant association between the level of tribalism and oppression among African countries. These findings empirically contributed knowledge to the literature. The study hypothesis is consistent with the findings of Yousuf Tareh Hilal Alamaya (2022), who theoretically linked tribalism with oppression in Iraq. In his study, Alamaya claimed that tribalism is the major cause of oppression since tribalism causes violence, exploitation, cultural imperialism, marginalization, and powerlessness among Iraqi communities. This study's results contribute to the literature by developing a conceptual framework for the relationship between tribalism and oppression besides empirically confirming the theoretical link between tribalism and oppression. For practitioners, these study findings ring the alarm for the African regional institutions who must be aware of the cultural context of tribalism and acknowledge the urgent to educate every African when collaborating with universities in Africa, as well as learning from the atrocities in the past decades in Rwanda, Sudan, Somalia, etc. In addition, the study results could benefit sociologists and social psychologists to understand the root cause of low self-esteem, rape, violence, and abuse in African nations.

Research Implications

This study has significant contributions to the literature by empirically developing a conceptual framework for the relationship between tribalism, oppression, and corruption. Researchers by now should have a clear understanding of why tribalism and oppression are the ignored variables in the African context. In addition, the authors show that tribalism not only directly causes corruption but also indirectly through mediation. For policymakers, this study's results shed a light on the urgency of collaboration between universities, schools, and colleges to eradicate tribalism, oppression, and corruption. Policymakers should collaborate with educators and come up with a curriculum that educates all Africans on diversity, equality, accepting each other, ethnicity, and cultural differences. We all know that Mathematics and science are critical for our intelligence quotient (IQ). However, underestimating the importance of emotional intelligence (EQ) in social sciences and for all majors is a disaster. For international corporations, this study results make them aware of the hidden hand of corruption and who to hire from the locals when their business operates in Africa.

Future Research & Research Limitation

This research study specified mainly the impact of the widespread tribalism on a country's levels of oppression Among African nations. Future research is encouraged to investigate the influence of tribalism on oppression in other tribal countries.

References

- Abdelrahim, D. (2020). Tribalism and Corruption: Exploration beyond National Culture. *International Journal of Management*, 11(9).
- Abdelrahim, Yousif, Why Does Tribalism Cause Corruption in Some Countries? (November 4, 2020). 36th IBIMA Conference Proceedings, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3765675> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3765675>
- Abdelrahim, Y., Eltoum, R., Hassan, R. (2022). Oppression Among Nations: Does It Influence Country's Corruption?. In: Vesa Salminen (eds) Human Factors, Business Management and Society. AHFE (2022) International Conference. AHFE Open Access, vol 56. AHFE International, USA. <http://doi.org/10.54941/ahfe1002298>
- Adorno, T., & Horkheimer, M. (1972). *The culture industry: Enlightenment as mass deception*. New York: Herder & Herder
- Baabbad, M. A., & Abidin, S. (2015). Tribalism and perceived auditor independence: A research opportunity in the Arab world. *International Business Management*, 9(6), 1304-1308.
- Card, C. (1986). Oppression and resistance: Frye's Politics of reality. *Hypatia*, 1(1), 149-166
- Cherstich, I. (2014). When tribesmen do not act tribal: Libyan tribalism as ideology (not as schizophrenia). *Middle East Critique*, 23(4), 405-421.
- Cudd, A. E. (2006). *Analyzing oppression*. Oxford University Press.
- Driskell, J. E., & Salas, E. (2013). *Stress and human performance*. Psychology Press.
- Hofstede, G., 1980. Culture and organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), pp.15-41.
- Hoult, A. (2015). *On Relationality in Virtue Ethics: Accounting for Injustices in a Global Context* (Doctoral dissertation, Carleton University).
- Jacobson, D., & Deckard, N. (2012). The tribalism index: Unlocking the relationship between tribal patriarchy and Islamist militants. *New Global Studies*, 6(1).
- James, P. (2006). *Globalism, nationalism, tribalism: Bringing theory back in*. Pine Forge Press.
- LAKU, S. J. (2017). *South Sudan Governance: A Call for Federalism to Address Marginalization and Prevent Armed Conflict Recurrence* (No. 21). IFF Working Paper Online.
- MacWilliam, S. (2012). Identities of impoverishment: Ethnicity, tribalism and violence in Kenya. *Australasian Review of African Studies*, 33(1), 104-131.
- Myers, C. N. (2013). Tribalism and democratic transition in Libya: Lessons from Iraq. *Global Tides*, 7(1), 5.
- NDIFE, A. K. (2021). CONSEQUENCES OF HEIGHTENED TRIBALISM IN NIGERIA: A BREACH OF FUNDAMENTAL HUMAN RIGHT.
- Ratner, C. (1994). The unconscious: A perspective from socio-historical psychology. *Journal of Mind and Behavior*, 15, 323-342.
- Ratner, C. (2011). *Macro cultural psychology, the psychology of oppression, and cultural psych enrichment*. New York: Peter Lang.
- Rousseau, J. J., Cress, D. A., & Gay, P. J. (1987). *Basic political writings* (p. 144-148).

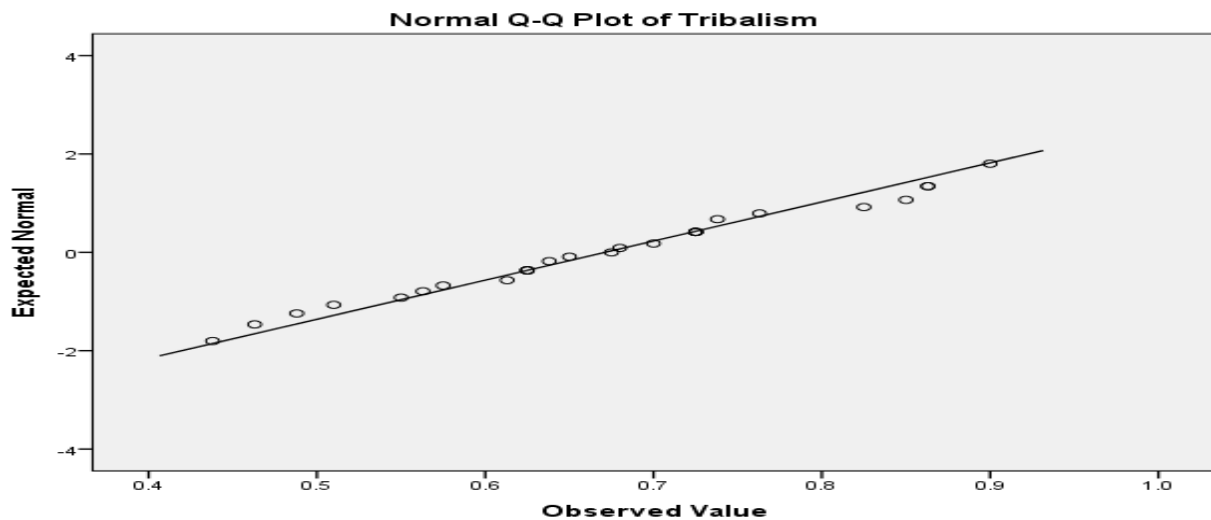
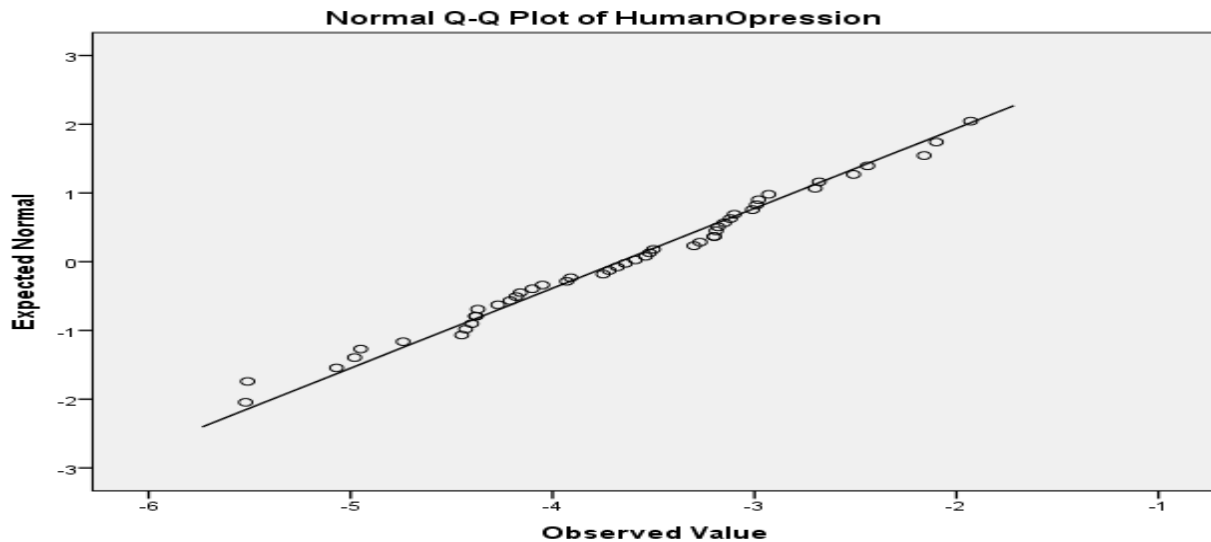
Indianapolis: Hackett Publishing Company.

Yousif Abdelrahim (2021), "Tribalism in Tribal Countries: How Does It Cause Corruption?", *Journal of Economics Studies and Research*, Vol. 2021 (2021), Article ID 106613, DOI: 10.5171/2021.106613

Yousuf Taresh Hilal Alamaya1 (2022), "Oppression in Iraqi Tribal Discourse A Sociolinguistic Study", *Journal of Humanities and Natural Sciences*. Vol.2022, 3(5); Article ID HNSJ, 2022, 3(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj351>

Zain, M. E. (1996). Tribe and Religion in the Sudan. *Review of African Political Economy*, 23(70), 523-529.

Appendix1: Test of Normality for Human Oppression Dataset.



عنوان البحث

الجهة المختصة بالنظر في طلب إزالة الشيوخ في التشريع الأردني

اسماعيل محمد عبد الرحمن الغرابية¹

¹ جامعة قرطاج، كلية العلوم القانونية والسياسية والاجتماعية، تونس.

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4522>

تاريخ القبول: 2023/04/25م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

هدفت هذه الدراسة الى بيان الجهة المختصة بالنظر في طلب إزالة الشيوخ في التشريع الأردني، وبيان إجراءات قسمة العقار المملوك على الشيوخ في التشريع الأردني، وتحديد إجراءات التدخل والاعتراض في القسمة عن طريق لجنة إزالة الشيوخ. اعتمد الباحث على المنهجين الوصفي والتحليلي، توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها انه يتم تقديم طلب إلى لجنة إزالة الشيوخ وفق نصوص قانون الملكية العقارية في حال تعذر اتفاق الشركاء على التصرف في العقار وهذا أمر مستحسن وفق ما ورد في القانون الجديد. كذلك توصلت الدراسة الى أن نصوص قانون الملكية العقارية قد خلت من أي نص يبين الإجراءات اللازم اتباعها في تدخل الدائنين في القسمة. وتوصلت الدراسة الى ان المشرع الأردني لم يورد نصوص كافية بشأن الوحدة العقارية في قانون الملكية العقارية لتنظم هذه القسمة وأحكام قسمة الأبنية والتجمعات العقارية وتطويرها. اوصت الدراسة المشرع الأردني بإقرار نصوص خاصة تنظم هذه القسمة وأحكام قسمة الأبنية والتجمعات العقارية وتطويرها لكون المشرع الأردني لم يورد نصوص كافية بشأن الوحدة العقارية في قانون الملكية العقارية.

الكلمات المفتاحية: الجهة المختصة، الشيوخ، المشرع الاردني

المقدمة

لا يختلف رأيان على أن الملكية الشائعة صاحبة السبق على الملكية الخاصة في الظهور لأن حياة الفرد للأشياء في العصور القديمة وإن كانت تشبع حاجاته، إلا أن هذه الحياة لا يمكن أن تعد بمثابة الملكية؛ لأن الملكية مفهوماً قانونياً لا يبيح للفرد الانتفاع بل يوفر له الحماية القانونية تجاه الآخرين، وسواء كانت الملكية الشائعة أقدم في الظهور من الملكية الخاصة أو العكس فإن الأرجح القول أن الملكية قد وجدت منذ بزوغ فجر الحضارة وكانت مظاهرها معروفة ومعاصرة للإنسان الأول، وقد كُتِبَ لها البقاء والاستمرار بعد ظهور الدول وتشكيل التجمعات نتيجة تبني التشريعات نظام الميراث كما هو الحال في القانون الأردني والقوانين المقارنة.

لذلك نجد أن التشريعات المعاصرة ومنها قانون الملكية العقارية الأردني لسنة 2019م، انتهج هذا الطريق بتشجيع القسمة للمال الشائع، والذي أكدت نصوصه على أن لكل شريك في مال شائع الحق في إزالة حالة الشيوخ القائمة بإرادته متى ما رغب في ذلك، وكل ذلك لما يؤدي إليه الشيوخ من مشاكل ومنازعات من شأنها إعاقة الانتفاع به؛ مما يدفع بالمشرعين إلى التعامل مع الشيوخ بوصفه نظاماً غير مرحب به باستمراره لفترات طويلة، فالأصل هو توقيت الشيوخ واستثناء يقره المشرع في أحوال تنفي معها سلبيات الشيوخ العادي البقاء في الشيوخ بموجب شرط أو نص.

وقد نظم المشرع الأردني موضوع إزالة الشيوخ في إطار القواعد العامة في القانون المدني سواء إزالة الشيوخ بالقسمة أو الاتفاقية أو القضائية، وتماشياً مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية في الأردن. وطوّر المشرع التشريعات التي تتعلق بإزالة الشيوخ في العقار وصولاً إلى قانون الملكية العقارية التي تضمن الكثير من الأحكام القانونية التي نظمت موضوع إزالة الشيوخ بالعقار وما يترتب عليه من آثار ونصوص لمعالجة ما يعترض هذه القسمة من مشاكل؛ لذلك سيقوم الباحث من خلال هذه الدراسة بتناول أحكام إزالة الشيوخ العقار وفق ما نظمته التشريعات القانونية الأردنية.

أولاً: مشكلة الدراسة

إن مشكلة الدراسة تتلخص فيما إذا كانت إجراءات القسمة التي استحدثها قانون الملكية العقارية هي إجراءات بسيطة وميسرة للقسمة محققة للمساواة التي تتوجب أن تكون عليها المقاسمة بين الشركاء أم شابها بعض أوجه الخلل في معالجة إزالة الشيوخ، فهل أن الإجراءات المستحدثة في قانون الملكية العقارية لقسمة العقار تتضمن المساواة في القسمة بين الشركاء خاصة وأن المشرع وفق قانون الملكية العقارية نقل الاختصاص القضائي بالنظر في قضايا إزالة الشيوخ ومنحه للجنة إزالة الشيوخ بالعقار، فهل هذا حقق حلول لهذه القضايا الكثيرة والشائكة وحافظ على استقرار المعاملات خاصة وأن القانون محل الدراسة لم يتناول كافة التفاصيل اللازمة والضمانات الواجب توفيرها في أعضاء تلك اللجنة والتي فيها حماية للشركاء أمام هذه اللجنة.

- 1- بيان الجهة المختصة بالنظر في طلب إزالة الشيوخ في التشريع الأردني؟
- 2- ما هي إجراءات قسمة العقار المملوك على الشيوخ في التشريع الاردني؟
- 3- ما هي إجراءات التدخل والاعتراض في القسمة عن طريق لجنة إزالة الشيوخ؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة من أنها تتناول موضوعاً من أهم المواضيع القانونية المعاصرة، التي دأبت القوانين المدنية على وضع نظام قانوني ينظم أحكامه على خلاف العديد من موضوعات الملكية العادية التي كثيراً ما يتم الإحالة بصدد أحكامها إلى القواعد العامة في القانون المدني والمتمثلة في النظرية العامة للعقد وهذا ما فعله المشرع الأردني بإقرار قانون خاص لإزالة الشيوخ وهو قانون الملكية العقارية لسنة (2019)، والذي نظم إزالة الشيوخ بالعقار بأكثر من طريقة سواء بالقسمة أو بالتصرف وبين أحكام كل طريقة.

وعلى ذلك تكتسي الدراسة أهميتها في أنها تتناول أحكام هذه القسمة لإزالة الشيوخ في العقار كونها من أهم الطرق التي أقرها المشرع لرفع الضرر الذي يتمثل في بقاء المال شائعاً بين الشركاء، فإن بقاء الملكية على وجه الشيوخ من شأنه أن يؤثر على استغلال المال والانتفاع به بخلاف ما لو كانت الملكية مفرزة.

ثالثاً: أهداف الدراسة

4- بيان الجهة المختصة بالنظر في طلب إزالة الشيوخ في التشريع الأردني.

5- بيان إجراءات قسمة العقار المملوك على الشيوخ في التشريع الأردني.

6- تحديد إجراءات التدخل والاعتراض في القسمة عن طريق لجنة إزالة الشيوخ.

رابعاً: منهجية الدراسة

اعتمد الباحث على مناهج عدة لتحقيق أهداف الدراسة ومعالجة مشكلتها، ومن أبرز هذه المناهج ما يلي:

- **المنهج الوصفي:** ويعني هذا المنهج بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً، حيث سيقوم الباحث بتوضيح مفهوم الملكية الشائعة وطبيعتها القانونية والإجراءات التي تتم عليها لإزالة الشيوخ والانتقال إلى الملكية الخاصة من خلال الرجوع إلى الكتب والمراجع المتخصصة.

- **المنهج التحليلي:** إن دراسة موضوع الدراسة تفرض على الباحث التزاماً اتباع المنهج التحليلي الذي يقوم على استقراء النصوص القانونية وتحليلها مع الاستشهاد بموقف القضاء متى اقتضت الدراسة ذلك.

خامساً: محددات الدراسة

1. النطاق الزمني: تقتصر هذه الدراسة على الفترة الزمانية منذ إصدار قانون الملكية العقارية رقم (13) لسنة 2019م.

2. النطاق المكاني: إن هذه الدراسة تقتصر على المملكة الأردنية الهاشمية.

3. النطاق الموضوعي: تقتصر هذه الدراسة على إزالة الشيوخ في قانون الملكية العقارية رقم (13) لسنة 2019م.

المطلب الأول**الجهة المختصة بالنظر في طلب إزالة الشيوخ**

من خلال استعراض المادة (102) من قانون الملكية العقارية لسنة 2019، نجد أن القانون استحدث كما أشرنا سابقاً وسيلة جديدة لإزالة الشيوخ في العقار وهي لجنة إزالة الشيوخ في العقار، فبعد أن كانت النزاعات والخلافات المتعلقة بالمال الشائع وإزالة الشيوخ فيه اختصاص نوعي لمحاكم الصلح بموجب المادة (2/ط) من

قانون محاكم الصلح لسنة 2017، أصبحت عملية إزالة الشيوخ إما أن تتم رضائياً بين الأطراف، وإما أن تكون بواسطة لجان إزالة الشيوخ عن العقار، والتي منحها المشرع صلاحيات فيما يتعلق بالتصرف في العقار المملوك على الشيوخ وكذلك قسمته.

لقد تضمن قانون الملكية العقارية الأردني رقم 13 لسنة 2019، كيفية تشكيل لجان إزالة الشيوخ باعتبارها أنها الجهة المختصة بإزالة الشيوخ، وفق ما نصت عليه المادة (104/أ) منه. وتطبيقاً لهذا النص فقد أعلن مدير عام دائرة الأراضي عن تشكيل أكثر من أربعة وثلاثون لجنة جرى توزيعها على عدد من مديريات الأراضي في كافة أنحاء المملكة مع إمكانية زيادة العدد وفقاً للحاجة⁽¹⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن فيما يتعلق بقضايا إزالة الشيوخ التي تنتظرها المحاكم قبل أعمال القانون وفق مت نصت المادة 104 فقرة (ج) من قانون الملكية العقارية الأردني رقم 13 لسنة 2019⁽²⁾.

ويجري انعقاد جلسات اللجنة داخل مبنى مديريات التسجيل أو في أي مكان آخر يقره المدير إذا كانت هناك داعية لذلك، ويجري تسجيل الطلب المقدمة للجان إزالة الشيوخ التي تنشأ في مديرية التسجيل داخل سجل إلكتروني خاص بطلبات إزالة الشيوخ، بحيث يتضمن التسجيل اسم مديرية التسجيل المختصة، ثم بيان أسماء الأطراف ورقم قيده وتاريخه وذلك باليوم والشهر والسنة ووصف العقار ورقمه ورقم الحوض الذي يقع فيه واسم القرية أو أي بيانات أخرى تتعلق بالعقار وفقاً لما هو ثابت بسجلات الدائرة.

وعقب ورود الملف إلى اللجنة بات على رئيس اللجنة اتخاذ قرار بوضع إشارة على السجل العقاري للعقار الذي يطلب إزالة الشيوخ عنه وتقيده في السجل وعقب ذلك يقوم مدير التسجيل بأرسال كتاب إلى الجهات الحاجزة أو المرتتهنة متضمناً الإشارة المشار إليها⁽³⁾؛ ولعل الغاية التي استهدفها المشرع من هذا القيد هو منع الشركاء في العقار من التصرف فيه حماية لحقوق الغير.

وعقب التأشير في السجل برقم قيد طلب إزالة الشيوخ تجري اللجنة عقد جلساتها بحضور أطراف الطلب بعد دعوتهم بالطرق المعتادة وفقاً لأحكام نظام التبليغات التي تجريها لجنة إزالة الشيوخ لنظر الطلب، ويجري نظر الطلب بعد التثبت من حضور الأطراف وصحة تبليغ من لم يحضر منهم، فإذا تبين للجنة أن أي من الأطراف متغيّباً لعدم تبليغه أو عدم صحة وقوع التبليغ تقرر إعادة تبليغه بذات الإجراءات المتبعة لنظام التبليغات.

وتجدر الإشارة إلى أنه في حال ثبت للجنة تبليغ جميع الأطراف تبليغاً صحيحاً ولم يحضر منهم أي طرف أثبتت اللجنة ذلك في محضرها وكان لها أن تقرر إسقاط الطلب، أما إذا حضر البعض دون الآخر باشرت اللجنة اختصاصاتها ونظرت الطلب في غيبة من لم يحضر من الأطراف المبلغة، ويحق لأي طرف من الأطراف الاعتراض خطياً على أي وثائق أو ادعاءات واردة في الطلب مع إرفاق المستندات والوثائق الدالة على اعتراضه وصحته وللجنة أن تستوضح من الأطراف ما قدم بالطلب، وعلى اللجنة أن تنتظر في الاعتراض المقدم إليها ولها

(1) الخبر متوفر على الموقع الرسمي لدائرة الأراضي والمساحة الأردنية على الرابط الإلكتروني:

<https://www.dls.gov.jo/ar/Pages/GeneralManagerOffice.aspx> : تاريخ الزيارة 2023/3/5.

(2) خطاطبة، دعاء عيسى احمد، (2020م)، قسمة المال الشائع في ظل قانون الملكية العقارية الأردني رقم 13 لسنة 2019، (رسالة ماجستير)، جامعة ال البيت، كلية القانون، المفرق، الأردن، ص42.

(3) قانون الملكية العقارية الأردني رقم 13 لسنة 2019، نص المادة 109/ب

أن تصدر قرارها بشأنه ولها أن تؤجل البت فيه مع القرار الصادر بنتيجة الطلب.

وفيما يخص مهام لجنة إزالة الشيوخ بالعقار نصت عليه المادة (12) من نظام لجان إزالة الشيوخ رقم 145 لسنة 2019 والتي بينت هذه المهام والمحصورة في النقاط التالية:

1. تقوم اللجنة باختيار خبير فني أو أكثر من أصحاب الخبرة المرخص لهم بالأعمال المساحية أو أعمال التقدير أو كليهما حسب الغاية من إجراء الخبرة على أن يكون من بين الخبراء مهندس زراعي إذا كان في العقار المطلوب إزالة الشيوخ فيه أشجار مثمرة.
2. يقوم مقدم الطلب بدفع أتعاب الخبرة التي تقدرها اللجنة وتعتبر هذه الأتعاب من ضمن نفقات إزالة الشيوخ.
3. تقوم اللجنة بإفهام الخبير المهمة الموكولة إليه وتحلفه اليمين بأن يقوم بالمهمة الموكولة إليه بكل أمانة وإخلاص دون محاباة لأي من أطراف الطلب.
4. تقوم اللجنة بإجراء الكشف على العقار المطلوب إزالة الشيوخ فيه بالانتقال إلى رقبة العقار وتقوم بتزويد الخبير بصورة عن ملف الطلب ومرفقاته.
5. تحدد اللجنة مدة لتقديم الخبير تقريره في محضر الجلسة ولها تمديد هذه المدة إذا قدم الخبير أسباباً مبررة لهذا التمديد.

من خلال ما سبق يجد الباحث أن المشرع الأردني أحسن صنعا في سحب الاختصاص بالنظر في إزالة الشيوخ من القضاء وإسناد هذه المهمة إلى لجنة إزالة الشيوخ بالعقار وفي ذلك تحقيق لهدفين، الأول تخفيف العبء على كاهل القضاء من النظر في هذه القضايا والثاني تحقيق السرعة وضمان وجود الخبرة والتخصص في إزالة الشيوخ من العقار؛ لأن اللجنة المختصة بإزالة الشيوخ بالعقار هي من مديرية تسجيل الأراضي وتتعاون مع خبراء للمساعدة في إجراء هذه القسمة وفي ذلك تسهيل لتحقيق الهدف العام وهو إزالة الشيوخ عن العقار.

إذاً في المجلد لجنة إزالة الشيوخ في العقار هي المختصة بالقيام بإجراءات القسمة لإزالة الشيوخ عن العقار في حال اختلاف الشركاء على قسمته وتقديم طلب من قبل قسم منهم لقسمته؛ لأنه في حالة تعذر بيعه بالاتفاق بينهم يتم تقديم طلب من قبل صاحب الحق في تقديم هذا الطلب إلى مدير التسجيل الذي يحيله إلى لجنة إزالة الشيوخ في العقار وبعد ذلك تنتظر اللجنة في طلب التصرف في العقار وتفرق فيما إذا كانت حصص كافة الشركاء تقبل القسمة أم لا، وفيما إذا كانت حصص طالبي التصرف بالعقار أو رافضي التصرف غير قابلة للقسمة إلا بتجميعها في عقار واحد أو غير قابلة للقسمة وغير قابلة للتجميع في عقار واحد؛ ولاستعراض هذه الإجراءات التي نظمتها نصوص قانون الملكية العقارية سنقسم ذلك في الحالات التالية:

أولاً: إجراءات قسمة العقار المملوك على الشيوخ

نظمت المادة (106) من قانون الملكية العقارية وبعد إتمام الإجراءات لقسمة العقار المملوك على الشيوخ تقوم لجنة إزالة الشيوخ في العقار بتبليغ قرارها إلى الشركاء⁽⁴⁾، كما أن إجراءات تسجيل القسمة مشروط للسير بها أن يتم إجازتها من قبل الجهة التنظيمية المختصة، وهذا ما أشارت له المادة (119) من قانون الملكية العقارية

(4) قانون الملكية العقارية، مرجع سابق، نص المادة (111/ب).

مع الإشارة إلى قرار لجنة الشيوخ الصادر في طلب إزالة الشيوخ في العقار ينفذ في السجل العقاري لدى مديرية التسجيل دون وساطة دائرة التنفيذ⁽⁵⁾.

ثانياً: إجراءات قسمة العقار القابل للقسمة بتجميع الحصص

إذا كانت حصص الشركاء طالبي القسمة في العقار أو رافضيه لا يمكن قسمتها إلا من خلال تجميع حصصهم في عقار واحد يتم إتباع الإجراءات الآتي:

1- تقوم لجنة إزالة الشيوخ بالعقار في تحديد الثمن المناسب لكل حصة في العقار المراد قسمة لإزالة الشيوخ عنه.

2- تخير لجنة إزالة الشيوخ في العقار الشركاء رافضي القسمة بين قسمة العقار أو شراء حصص طالبي القسمة بالثمن الذين يتفقون عليه أو الثمن الذي تحدده اللجنة في حال عدم اتفاقهم وبين فرز حصصهم عن حصص طالبي القسمة وتسجيلها بأسمائهم في عقار⁽⁶⁾.

رابعاً: إجراءات قسمة العقار في حال بعض الحصص قابلة للقسمة وغير قابلة للتجميع وهذه الإجراءات نظمتها قانون الملكية العقارية وفق ما ورد في المادة (97/د) من قانون الملكية العقارية والتي جاء فيها: ...د- إذا كانت حصص الشركاء طالبي التصرف في العقار أو رافضيه غير قابلة للقسمة وغير قابلة للتجميع في عقار واحد تخير اللجنة الشركاء رافضي التصرف في العقار بين التصرف فيه، أو شراء حصص الشركاء طالبي التصرف بالثمن الذين يتفقون عليه أو الثمن الذي تحدده اللجنة في حال عدم اتفاقهم عليه، فإن اختاروا التصرف تقرر اللجنة اجراءه وان اختاروا شراء حصص طالبي التصرف تقرر اللجنة بيعها لهم، وإذا امتنع رافضو التصرف عن ابداء موقفهم تقرر اللجنة تطبيق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة .

خامساً: إجراءات القسمة في حالة حصص قابلة للقسمة وحصص غير قابلة للقسمة

في هذه الحالة التي يكون العقار الشائع المطلوب قسمته يتضمن حصص يمكن قسمتها وخصص غير قابلة للقسمة، فيتبع إجراءات لقسمة هذه الحصص وفق ما ورد في المادة (113/ج) والتي جاء فيها: ج- إذا كانت بعض حصص الشركاء في العقار قابلة للقسمة وبعضها الآخر غير قابلة لها، فيزال الشيوخ بقسمة الحصص القابلة للقسمة إلى قطع وتخصيص كل قطعة منها لمالكها من الشركاء. أما الحصص غير القابلة للقسمة فيتبع بشأنها ما يلي:-

1- إذا وجدت حصة غير قابلة للقسمة أو كان مجموع الحصص غير القابلة للقسمة في حال توحيدها لا يقبل القسمة، فيجري وضع جميع هذه الحصص في المزاد بين الشركاء من أصحاب الحصص القابلة للقسمة دون غيرهم، وتؤول هذه الحصص لمن يدفع منهم أعلى ثمن لها على أن لا يقل عن القيمة المقدرة من لجنة إزالة الشيوخ في العقار و تضم الحصة التي يتم شراؤها إلى حصته القابلة للقسمة.

2- إذا كانت الحصة القابلة للقسمة لشريك واحد فتباع إليه الحصة أو الحصص غير القابلة للقسمة بما لا يقل عن القيمة المقدرة من لجنة إزالة الشيوخ في العقار.

(5) قانون الملكية العقارية، مرجع سابق، نص المادة (115/ج).

(6) قانون الملكية العقارية، مرجع سابق، نص المادة (97/ج).

- 3- في أي من الحالتين المذكورتين في البندين (1) و (2) من هذه الفقرة، إذا لم يتقدم أي من الشركاء من ذوي الحصص القابلة للقسمه لشراء الحصص غير القابلة للقسمه خلال (15) خمسة عشر يوماً من التاريخ الذي تعينه لجنة إزالة الشيوخ في العقار، فيعرض العقار بكامله للبيع بالمزاد العلني لدى دائرة تنفيذ المحكمة التي يقع العقار ضمن اختصاصها على أن لا يقل بدء المزايدة عن القيمة المقدرة من تلك اللجنة .
- 4- يجوز لأي من مالكي الحصص القابلة للقسمه للموافقة على ضم جزء من حصصه إلى حصص غير قابلة للقسمه لتصبح قابلة للقسمه، مقابل الثمن الذي يتفق عليه الشركاء المعنيون أو القيمة المقدرة من لجنة إزالة الشيوخ في العقار في حال عدم اتفاقهم على الثمن.
5. إذا كانت الحصص غير القابلة للقسمه في حال توحيدها قابلة للقسمه فتخصص لمالكها من الشركاء إذا رغبوا في البقاء على الشيوخ وإذا اعترض أي منهم على ذلك وضعت الحصص موحدة في المزاد بين جميع الشركاء على أن لا يقل بدء المزايدة عن القيمة المقدرة من لجنة إزالة الشيوخ في العقار .
- 6- إذا لم يتقدم أي من الشركاء في الحالة المشار إليها في البند (5) من هذه الفقرة خلال (15) خمسة عشر يوماً من التاريخ الذي تحدده لجنة إزالة الشيوخ في العقار لشراء هذه الحصص أو لم يرض أصحابها بالقيمة المقدرة فتعرض الحصص غير القابلة للقسمه موحدة للبيع في المزاد العلني لدى دائرة التنفيذ على أن لا يقل بدء المزايدة عن القيمة المقدرة من لجنة إزالة الشيوخ في العقار .

المطلب الثاني

التدخل والاعتراض في إجراءات القسمه عن طريق لجنة إزالة الشيوخ

من خلال هذا المطلب سيقوم الباحث بالبحث في أحكام التدخل والاعتراض في إجراءات القسمه بواسطة لجنة إزالة الشيوخ التي تجري من قبل اللجنة عند عدم اتفاق الشركاء على إجراء القسمه الاتفاقية، وذلك سيكون وفق الآتي:

أولاً: التدخل في إجراءات القسمه عن طريق لجنة إزالة الشيوخ.

إن تدخل الدائنين في إجراءات القسمه بواسطة لجنة إزالة الشيوخ يثير العديد من التساؤلات سيما أن المشرع وضع آلية لتدخل الدائنين في هذه القسمه وذلك بمقتضى نص المادة 1045 من القانون المدني رقم 34 لسنة 1976 والتي نصت على 1- لدائني كل شريك الاعتراض على القسمه رضائية كانت أو قضائية وذلك بإنذار يبلغ إلى جميع الشركاء إذا كانت رضائية أو بالتدخل أمام المحكمة إذا كانت قضائية، 2- ولا تنفذ القسمه في حق الدائنين إذا لم يدخلهم الشركاء في جميع الإجراءات، 3- فإذا تمت القسمه فليس للدائن الذي لم يتدخل أن يطعن عليها إلا في حالة الغش.

ولما كان المشرع الأردني لم يتعرض في قانون الملكية العقارية الأردني رقم 13 لسنة 2019 إلى كيفية إجراءات التدخل فإن الأصل العام هو ما تضمنته المادة 1045 من القانون المدني، وبالتالي ليس للدائنين الحق في رفع دعوى القسمه بواسطة لجنة إزالة الشيوخ مباشرة بأسمائهم إذ لم يبق أي أمامهم سوى رفع دعوى القسمه باسم مدينتهم من الشركاء المشتاعين عن طريق الدعوى غير المباشرة وذلك إذا توافرت شروطها، وإذا كان للدائن أن يباشر دعوى إزالة الشيوخ باسم مدينه فإن ذلك مشروط بإهمال المدين باستعمال حقوقه وأن يؤدي هذا الإهمال إلى

إعسار المدين (7).

ولقد أكدت المادة 366 من القانون المدني الأردني رقم 34 لسنة 1976 على ذلك، ويقصد بالاستحقاق حرمان المشتري من كل أو بعض حقوقه على المبيع نتيجة نجاح الغير في منازعته للمشتري أو كسبه على المبيع أي حق من الحقوق التي يعتبر ادعاؤها تعرضاً، ويقصد بالتعرض أن يدعي الغير حقاً في المال الذي آل للمتقاسم بسبب القسمة كما لو ظهر أن المال المقسوم ليس ملكاً للشركاء فالتعرض يؤذن بوجود استحقاق محتمل، أما الاستحقاق فيتم إذا حكم لهذا الغير بما يدعيه.

يترتب ضمان التعرض والاستحقاق في الأصل في التصرفات الناقلة للملكية؛ ذلك لأن الملتزم بنقل ملكية شيء يترتب عليه بدهاء أن ينقل إلى المتصرف إليه ملكية هادئة مستقرة لا يعكر صفوها تعرض منه أو من الغير، أما التصرفات الكاشفة فلا يترتب عليها في الأصل ضمان التعرض ومع ذلك فقد رتب المشرع جزاء على القسمة على الرغم من كونها من التصرفات الكاشفة ويترتب هذا الجزاء بين تقرير بطلان القسمة تارة وترتيب التزام متبادل بين المتقاسمين بالضمان تارة أخرى وهو يرمي في الحالتين إلى إقامة العدالة في القسمة وتحقيق المساواة بين جميع المتقاسمين فإذا حصل لأحدهم تعرض في الحصة المفردة التي اختص بها نتيجة القسمة أو إذا استحق الغير كل أو بعض هذه الحصة فإنه يطبق أحد الجزائين، إما تقرير بطلان القسمة وإعادتها عادلة، وإما إلزام باقي المتقاسمين بالتعويض على شريكهم بما أصابه من ضرر.

يقصد بالتعرض القانوني ان يدعي البائع حقاً على المبيع يتعارض مع حق المشتري في ملكية هذا المبيع (8)، ويتضح من النص أنه لا فرق بين الشريك الأصلي والخلف العام والخاص، حيث يحق لهم جميعاً رفع دعوى القسمة بواسطة لجنة إزالة الشبوع (9). وتجدر الإشارة إلى أن المقصود بالدائنين هم دائني كل شريك ويستوي في ذلك أن يكون دائن الشريك دائناً شخصياً أو دائناً ذا حق مقيد كما يستوي أن يكون الحق القيد واقعاً على المال الشائع المراد قسمته أو واقعاً على غيره من أموال الشريك، ولا يعد دائناً كل من يدعي أن له استحقاق المال الشائع دون أن تكون له مصلحة في أن يتدخل في القسمة، بحيث تعتبر غير نافذة في حقه إذا ثبت استحقاقه، وتتقرر مصلحة الدائن في دعوى القسمة إذا كان هناك ثمة تواطؤ فيما بين الشركاء بعضهم البعض للإضرار بمصالحه.

ويبدو للباحث أن ضرورة قيام المشرع الأردني باستحداث نص ينظم من خلاله كيفية تدخل الدائنين في القسمة، بحيث يجري تعديل قانون الملكية العقارية الأردني رقم (13) لسنة 2019 بما يتيح لهم ذلك، إذ أن القانون قد خلت نصوصه من كيفية بيان الإجراءات اللازم اتباعها في تدخل الدائنين.

ثانياً: الاعتراض في إجراءات القسمة عن طريق لجنة الشبوع

إذا كان الدائن قد وقع في غبن فاحش فله وحده أن يطلب فسخ القسمة، ويعد ذلك خروجاً على المبدأ العام الذي يقضي بأنه لا يكفي أن يتحقق الغبن الفاحش حتى يعتبر عيباً من عيوب الرضا، وإنما يجب أن تكون مقترنه بتغرير، وهذا ما أكدته المادة 145 من القانون المدني رقم 34 لسنة 1976 والتي تنص على إذا غرر أحد

(7) خطاطبة، دعاء عيسى احمد، قسمة المال الشائع في ظل قانون الملكية العقارية الأردني رقم 13 لسنة 2019، مرجع سابق، ص 66.

(8) سوار، محمد وحيد الدين، حق الملكية في ذاته، مرجع سابق، ص 167.

(9) القسوس، وليد نجيب، (1993م)، إدارة وإزالة المال الشائع، بدون دار نشر، عمان، الاردن، ص 150.

العاقدين بالآخر وتحقق أن العقد تم بغبن فاحش كان لمن غرر به فسخ العقد.

ويمكن تبرير هذا الاستثناء بأن طبيعة القسمة تختلف بذاتها عن غيرها من العقود المتعارف عليها كعقود البيع أو غيره، ذلك أن القسمة لا تمنح الشريك حق ليس له من قبل وإنما تخرج هذا الحق من الشبوع إلى الملكية المفترزة، ولقد أوضحت المادة 146 من القانون المدني مفهوم الغبن الفاحش الذي يتيح فسخ عقد القسمة للدائن لوقوعه في غبن إذ نصت المادة المشار إليها على أنه الغبن الفاحش في العقار وغيره هو ما لا يدخل تحت تقويم المقومين.

وتوضيحاً لهذا النص يشير الباحث إلى أنه قد يقدر أحد المقومين حصة الشريك وذلك قبل إجراء القسمة بثلاثين ألف دينار، ويقدر آخر بواحد وثلاثين ألف دينار، بينما كل ما يحصل عليه الشريك بعد إجراء القسمة هو خمسة عشر ألف دينار، فهنا يتبين أن الغبن الفاحش قد تحقق (10).

فالدائن يعنيه أن تتم القسمة دون إضرار بمصالحه، فيعيّنه مثلاً ألا يعتمد الشركاء حين يقتسمون المال ألا يقع في نصيب مدينه حصة من العقار المراد قسمته، بحيث تكون قيمته أقل من القيمة الحقيقية لحصته ومن ثم يقوم هذا المدين وبعد القسمة بأخذ بقية حصته من الشريك الذي تواطأ معه بقصد الإضرار بالدائن وبالتالي يقل ضمان الدائن، كما يكون من مصلحة الدائن أن يكون البيع بالمزاد العلني إذا لم يكن العقار قابلاً للقسمة، بحيث لا يقتصر إجراء المزاد العلني على الشركاء وحدهم بما يسمح بدخول أجنبي في المزاد بحيث يضمن الدائن ارتفاع ثمن العقار المطروح للبيع وهو ما يتحقق معه مصلحته ويتحدد موقف الدائنين من الاعتراض على إجراءات القسمة بين مرحلتين:

المرحلة الأولى: المرحلة السابقة على إتمام القسمة

لقد أورد المشرع حماية لمصالح دائني الشركاء عند قسمة المال الشائع حق اعتراض الدائن على إجراءات القسمة، وذلك بمجرد علم الدائن بأن للمدين حصة في المال الشائع، ويبقى للدائن حق المعارضة في إجراءات القسمة ما لم تتم القسمة ولا تعد القسمة قد تمت إذا صدر حكماً بتعيين خبير أو جرى بيع المال الشائع أو جرى تكوين الحصص ولم يكن قد جرى الاقتراع عليها أو صدر حكماً بالقسمة لم يصدق عليه، ومتى بلغ العلم إلى جميع الشركاء بمعارضة أحد الدائنين لأحد الشركاء في إجراء القسمة، كان عليهم أن يدخلوا الدائن المعارض في كافة إجراءات القسمة. ويلحق بالدائن المشتري لجزء مفروز من أحد الشركاء متى سجل عقد البيع قبل رفع دعوى القسمة شريطة أن توجه المعارضة إلى كل الشركاء في المال الشائع، دون اقتصار المعارضة على الشريك المدين، فإذا ما وجهت المعارضة إلى بعض الشركاء دون الآخرين فإن المعارضة تكون فاقدة لأثرها في القسمة، ومتى تمت المعارضة بات الدائن طرفاً في جميع إجراءات القسمة وتتخذ في مواجهته ويتحمل مصاريف التدخل والمعارضة منذ معارضته أو منذ تدخله فلا يجوز مباشرة هذه الإجراءات إلا في مواجهته، ومن ثم لا يجوز مباشرة الإجراءات ببيع المال الشائع في المزاد العلني ولا يتعين خبير لتكوين الحصص ولا الفصل في المنازعات المتعلقة بإجراءات القسمة ولا إجراءات القرعة ولا التصديق على الحكم القسمة في غير مواجهة الدائن.

وتجدر الإشارة إلى أن الدائن إذا تدخل في إجراءات القسمة لا يكون له أن يطلب استبدال نوع القسمة بنوع

(10) عبيدات، يوسف، الحقوق العينية الأصلية والتبعية، مرجع سابق، ص 68-69..

آخر، بحيث لا يجوز له طلب بيع المال الشائع بطريق المزاد العلني بدلاً من قسمته عيئاً، في حال كانت القسمة العينية ممكنة دون إلحاق ضرر كبير بالمال الشائع (11).

المرحلة الثانية: المرحلة التالية على إجراء القسمة

لا يكون للدائنين ان يتدخلوا في القسمة إذا ما جري إتمامها، فإذا ما تمت القسمة فإنه لا يجوز للدائن أن يطعن فيها بالدعوى البوليصية؛ لأن تدخله في القسمة حل محل هذه الدعوى وتجدر الإشارة إلى أنه إذا قام الدائن بتوجيه معارضة إلى كافة الشركاء أو كان له حق مقيد وبالرغم من ذلك لم يجري إدخاله في إجراءات القسمة، فإن الشركاء يكونوا قد خالفوا القانون ومن ثم يمنع هذا من وقوع القسمة صحيحة بين الشركاء ولا تكون نافذة في حق الدائن، ويكون للدائن في هذه الحالة أن يثبت أن القسمة عادت بالضرر (12).

الخاتمة

إن إزالة شيوخ العقار تتم إما بالتصرف فيه تصرفاً ناقلاً للملكية بعوض كالبيع أو بغير عوض كالهبة على سبيل المثال أو تكون الإزالة بالتصرف في العقار من قبل جميع الشركاء ببيعه وتوزيع ثمنه بين الشركاء، وقد توصلنا إلى ما يلي:

1. يتم تقديم طلب إلى لجنة إزالة الشيوخ وفق نصوص قانون الملكية العقارية في حال تعذر اتفاق الشركاء على التصرف في العقار وهذا أمر مستحسن وفق ما ورد في القانون الجديد.
2. خلت نصوص قانون الملكية العقارية من أي نص يبين الإجراءات اللازم اتباعها في تدخل الدائنين في القسمة.
3. لم يورد المشرع الأردني نصوص كافية بشأن الوحدة العقارية في قانون الملكية العقارية لتنظم هذه القسمة وأحكام قسمة الأبنية والتجمعات العقارية وتطويرها.
4. لجنة إزالة الشيوخ في العقار جهة إدارية تتولى مهمة قضائية منحها إياها المشرع ونجد أن المشرع وفر بعض ضمانات التقاضي أمام اللجنة، وأغفل بعضها الآخر

ثانياً: التوصيات

1. لكون المشرع الأردني لم يورد نصوص كافية بشأن الوحدة العقارية في قانون الملكية العقارية؛ لذلك يوصي الباحث المشرع الأردني بإقرار نصوص خاصة تنظم هذه القسمة وأحكام قسمة الأبنية والتجمعات العقارية وتطويرها.
2. تعتبر دائرة الأراضي والمساحة في الأردن جهة إدارية الأصل أن يكون دورها هو التوثيق والتنظيم وليس الفصل في النزاعات المتعلقة بإزالة الشيوخ لما لهذه المسألة من تداعيات اجتماعية واقتصادية وفي ظل هذا الوضع لا بد من مراعاة ضمانات التقاضي العامة والخاصة أمام هذه اللجنة.

(11) اللمسائي، فايز السيد واللمساوي، أشرف فايز، قسمة المال الشائع، مرجع سابق، ص475

(12) اللمسائي، فايز السيد، اللمسائي، اشرف فايز، قسمة المال الشائع، مرجع سابق، ص477.

ثالثا : قائمة المراجع

- خطاطبة، دعاء عيسى احمد، (2020م)، قسمة المال الشائع في ظل قانون الملكية العقارية الأردني رقم 13 لسنة 2019، (رسالة ماجستير)، جامعة ال البيت، كلية القانون، المفرق، الأردن.
- قانون الملكية العقارية الأردني رقم 13 لسنة 2019، نص المادة 109/ب
- قانون الملكية العقارية، مرجع سابق، نص المادة (111/ب).
- قانون الملكية العقارية، مرجع سابق، نص المادة (115/ج).
- قانون الملكية العقارية، مرجع سابق، نص المادة (97/ج).
- سوار، محمد وحيد الدين، (1997م)، حق الملكية في ذاته في القانون المدني، الجزء الأول، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- القسوس، وليد نجيب، (1993م)، إدارة وإزالة المال الشائع، بدون دار نشر، عمان، الاردن، ص 150.
- عبيدات، يوسف محمد، (2011م)، الحقوق العينية الأصلية والتبعية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- زهران، همام محمود، (2010م)، الحقوق العينية الأصلية، حق الملكية، دار الجامعة الجديدة للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ص 335.
- اللمساوي، فايز السيد واللمساوي، أشرف فايز، قسمة المال الشائع، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الثالثة، القاهرة.

مفهوم الروح بين المسلمين والهندوس (دراسة مقارنة)

الدكتور عبد الرزاق بشرزي¹

¹ أستاذ العقيدة والأديان والمذاهب المعاصرة، بقسم الفقه والعقيدة، كلية العلوم الإسلامية في جامعة التعليم والتربية، كابول أفغانستان

البريد الإلكتروني: Dr.a.razzaq33@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4523>

تاريخ القبول: 2023/04/25م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

نستخلص البحث بأن الروح في اللغة العربية يذكر ويؤنث، وأصل مادة (ر و ح) تدل على سعة وفسحة واطراد، و تختلف حقيقتها عند كل من المسلمين والهندوس، فقال بعض المسلمين لا ينبغي الكلام في الروح؛ لأنه سر من أسرار الله تعالى لم يؤت علمه البشر، وقال بعضهم إن الروح جسم مغاير لهذه الأجساد الحسية، وقال الآخرون منهم إنها ليست بجسم لكنها متعلقة بالبدن تعلق التدبير والتصرف، كالعقل والفكر، لكنهم جميعا يعتقدون بلا خلاف بأن الروح مخلوق خلقها الله للأبدية، فهو حادث وليس قديما، على العكس عقيدة الهندوس؛ لأنهم قالوا: إن الروح ليست حادثه ولا مخلوقة بل هي قديمة وأزلية، موجودة بوجود أبادي إلى جانب الإله البرهما، كما اختلف الهندوس والمسلمون في المصير النهائي للروح، فقال المسلمون إن الروح أبدية لا تنتهي بالموت بعد مفارقة الجسد، ومصيرها النعيم الأبدى في الجنة أو العذاب السرمدي في النار، والهندوس: مختلفون فيما بينهم في مصير الروح، فقال القائلون بوحدة الوجود منهم: إن الروح جزء من الإله البراهما، وسيتحد في النهاية معه، وقال غير القائلين بوحدة الوجود منهم: إن الروح لا صلة له بالخالق الأعظم، والخالق لم يخلق الروح، ولكن الروح تعتمد على وجود الخالق، ويكون بعد الخلاص بجانبه ولا يتحد معه.

الكلمات المفتاحية: الروح، الأتمان، الجيفا، الهندوس، المسلمون.

RESEARCH TITLE

THE CONCEPT OF SOUL BETWEEN MUSLIMS AND HINDUS

(A comparative research)

Dr. Abdul Razzaq Basharzai¹

¹ Instructor of Creed, Religions and Contemporary Doctrines, Department of jurisprudence and creed College of Islamic Sciences at the University of education and Education – Kabul, Afghanistan

Email :Dr.a.razaq33@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4523>

Published at 01/05/2023

Accepted at 25/04/2023

Abstract

The spirit in the Arabic language is masculine and feminine, and the origin of the substance (spirit) denotes spaciousness, spaciousness, and steadiness, and its reality differs among Muslims and Hindus. Some Muslims said that it is not necessary to speak about the spirit; Because it is one of the secrets of God Almighty that humans did not know, and some of them said that the soul is a body different from these sensual bodies, and others said that it is not a body, but it is related to the body that relates to management and action, such as reason and thought, but they all believe without disagreement that the soul is a creature that God created for eternity, so it is An accident and not an old one, on the contrary, the Hindus believed, so they said: The soul is not created, but rather it is ancient and eternal, existing in an eternal existence alongside the god Brahma, and the Hindus and Muslims differed in the final fate of the soul. Eternal in heaven or eternal torment in hell, and the Hindus said: After each soul takes the reward for what it committed according to the doctrine of karma, they differ among themselves about the fate of the soul, so the monotheists said: The soul is part of God, and it will unite in the end with the greatest God, Brahma. Those who do not believe in the unity of existence among them said: The spirit has no connection with the Great Creator, and the Creator did not create the spirit, but the spirit depends on the existence of the Creator, and after salvation it is beside Him and does not unite with Him.

Key Words: soul, Atman, Jiva, Hindus, Muslims

بسم الله الرحمن الرحيم

مفهوم الروح بين المسلمين والهندوس (دراسة مقارنة)

الحمد لله القائل: {وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلٌ} [الإسراء: 85]، والصلاة والسلام على من نزل عليه الروح الأمين، وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين. أما بعد:

إن المسلمين والهندوس، اختلفوا في الروح، مع كونها موجودة في كل نفس منفوسة، فيعتقد المسلمون أنها مخلوق من مخلوقات التي خلقها الله تعالى، بينما تعتقد الهندوسية بأنها غير مخلوقه هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تختلف كل من الإسلام والهندوسية في النهاية الروح بعد الموت، فحسب معتقد المسلمين تدخل الروح الجنة الأبدية أو النار السرمدية، وذلك حسب أفعالهم، أما الهندوس - على عكس عقيدة المسلمين يؤمنون بتناسخ الأرواح حتى تحصل على النيرفانا والاتحاد بالإله الأعظم البراهما.

بيان المسألة أو (مشكلة البحث).

إن العالم بأسره أصبح مثل قرية صغيرة في تتلقى الناس أفكار ومعتقدات بعضهم البعض بسهولة كبيرة، واعتقاد توحيد الرب عزّ وجل، وإفراده بالخلق والأمر عند المسلمين مما لا يقبل التنازل عنه، ويعتقدون بأن الله كان ولم يكن شيء غيره، ثم خلق المخلوقات، ومن جملة المخلوقات الروح، بينما تعتقد الهندوس أن الروح ليس من المخلوقات، وأنه لا خالق لها بل هو جزء من الإله الأعظم (البراهما)، فمعرفة حقيقة الروح ومفهومها لدى أصحاب كل من الديانتين تجعل المسلم معتزاً متمسكاً بدينه، ومحترزاً عما يعتقدها الهندوس من المعتقدات المنحرفة في بداية الروح ونهايتها.

أهمية الموضوع وسبب اختياره للدراسة.

إن دراسة مفهوم الروح عند المسلمين والهندوس ذات أهمية بالغة؛ لأن معرفة معتقد كل من الديانتين في مفهوم الروح يزيد المسلم يقيناً وتمسكاً بدينه، وإيضاح ما ينطوي عليه الأديان الوضعية من الانحرافات في بداية الروح ومصيره النهائي ينمي لدى المسلمين الجانب الدفاعي للعقيدة، ويقوي الرد الأنسب على تلك الانحرافات في بداية الروح ونهايتها، هذه الأسباب وغيرها جعلني أقوم بهذه الدراسة تحت عنوان (مفهوم الروح بين المسلمين والهندوس دراسة مقارنة) ولتكون هذه الدراسة إسهاماً في الدفاع عن العقيدة الإسلامية، ورداً على عقيدة الهندوسية المنحرفة فيما تتعلق بحقيقة الروح وبدايتها ونهايتها.

أهداف الدراسة.

تهدف دراسة (مفهوم الروح بين المسلمين والهندوس دراسة مقارنة) إلى أهداف مهمة منها:

- 1- معرفة المسلمين عموماً وطلاب العلم خصوصاً مفهوم الروح وحقيقته لدى المسلمين والهندوس.
- 2- انتباه المسلمين إلى ما يعتقده الهندوس وغيرهم في الروح بأنها غير مخلوقة، بل هي جزء من الخالق (البراهما) وهو شرك صريح يجب الاجتناب عن مثل هذه الأفكار والعقائد المخالفة للإسلام.
- 3- توضيح أن من يعتقد بأن روح الأدميين جزء من رب العالمين؛ فهم على عقيدة الهندوس غير المسلمين.

- 4- تبصير المسلمين بأن الروح مخلوق من المخلوقات، وليست جزءاً من الخالق؛ لأن الإله الخالق هو الله الأحد الذي لم يلد ولم يولد.
- 5- معرفة المسلمين وغيرهم أن الروح مثل بعض المخلوقات التي خلقت للأبدية، فلا تقنى ولا تنبذ كالجنة ونعيمها، والنار عذابها، والغلمان والهور العين وغيرها مما خلقها الله للأبدية.
- 6- إظهار انحراف عقيدة الهندوس في الروح بأنها جزء من الإله الأعظم (البراهما) وبعد المرات العديدة من التناسخ يتجدد به في النهاية، وهو مما ينافي عقيدة توحيد رب العالمين، إضافة إلى أهداف ثانوية أخرى أحاول الوصول إليه من خلال كتابة في هذا الموضوع المهم.

أسئلة موضوع الدراسة

إن هذه الدراسة ستجيب على سؤال أساسي ومهم وهو : ما هو حقيقة الروح عند المسلمين والهندوس؟ ويتفرع من السؤال الأساسي أسئلة فرعية متعددة، كالتالي:

- 1- ما معني الروح في اصطلاح المسلمين؟
- 2- هل الروح جسم أو غير جسم عن المسلمين والهندوس ؟
- 3- هل الروح قديم خالق أم حادث مخلوق عند المسلمين والهندوس؟
- 4- هل للروح بداية ونهاية عند المسلمين والهندوس؟
- 5- ما هو الفرق بين مفهوم الروح عند الهندوس والمسلمين؟

حدود الدراسة:

يتبين حدود الدراسة من العنوان، بأن الدراسة محدودة بمعتقد واحد من معتقدات الكثيرة التي يعتقدونها أتباع كل من ديانة الإسلام والهندوسية، وهو (الروح) ، ومقارنة مفهوم الروح وحقيقته من حيث الابتداء والانتها، في معتقد أتباع كل من الديانتين ، فلا تتجاوز الدراسة من الحدود التي تحدها العنوان.

الدراسات السابقة للموضوع.

كتب بعض الباحثين في الأتمان والجيفا في المعتقد الهندوسي وأدوارها في تناسخ الأرواح ومصيرها بعد التناسخ، كما بحث علماء المسلمين الروح وما يتعلق بها من المسائل والمعتقدات في عديد من كتب التفسير والعقيدة، حتى إن بعض علماء المسلمين أفرد مصنفات مستقلة في ذلك كالحكيم الترمذي، والغزالي، وابن القيم رحمهم الله جميعاً، لكنهم لم يكتبوا في الروح كدراسة مقارنة بين الهندوس والمسلمين، وحسب تتبعي للموضوع لم أعتز على دراسة مستقلة أو ضمن البحوث العلمية تقارن الروح بين المسلمين والهندوس، وستكون في دراستي مقارنة لحقيقة الروح ومفهومها بين الهندوس والمسلمين إن شاء الله.

منهج البحث:

منهج هذا البحث وهو المنهج (الوصفي التحليلي) كالتالي:

- ✓ جمع المعلومات عن الروح وما يتعلق بها من كتب المسلمين وما يمكن من كتب الهندوس، وذلك من كتب الهندوس نفسها، أو من الكتب التي كُتبت في الرد عليها، أو بحوث علمية في الشبكة العالمية (الانترنت).

- ✓ النقد والرد على ما عليه الهندوس من المعتقد في مبتدأ الروح ونهايتها، وذلك من خلال النصوص القرآن الكريم، والأحاديث النبوية الصحيحة، وقواعد الإسلام العامة.
- ✓ الوصول إلى النتيجة بعد الدراسة المقارنة في ضوء النصوص الشرعية وأقوال علماء الإسلام.

خطة البحث

يشتمل بحث مفهوم الروح بين المسلمين والهندوس على مقدمة، ومبحثين، وخاتمه، ثم قائمة المصادر والمآخذ. المقدمة تحتوي على الخطبة، وبيان المسألة، وأهمية الموضوع، وسبب اختياره، وأهدافه، وأسئلة البحث، وحدوده، والدراسات السابقة، ومنهج البحث، وخطته.

المبحث الأول: مفهوم الروح عند المسلمين، وفيه مطلبان:

المطلب الأول: الروح في اللغة العربية.

المطلب الثاني: الروح في اصطلاح المسلمين.

المبحث الثاني: الروح عند الهندوس، وفيه مطلبان:

المطلب الأول: مفهوم الروح عند الهندوس.

المطلب الثاني: بداية الروح ونهايتها عند الهندوس.

الخاتمه: وفيها ما توصلت إليه خلال البحث والدراسة.

وفي الأخير: قائمة مصادر ومراجع الدراسة.

مفهوم الروح بين المسلمين والهندوس

(دراسة مقارنة) وفيها مبحثان:

المبحث الأول: مفهوم الروح عند المسلمين.

المبحث الثاني: مفهوم الروح عند الهندوس.

المبحث الأول:

مفهوم الروح عند المسلمين.

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: الروح في اللغة العربية .

أصل مادة (ر و ح) تدل على سعة وفسحة واطراد، قال ابن فارس: «الراء والواو والحاء أصل كبير مطرد، يدل على سعة وفسحة واطراد»⁽¹⁾، وجعل الروحُ اسماً للنفس... وذلك لكون النفس بعض الروح كتسمية النوع باسم الجنس... وجعل اسماً للجزء الذي به تحصل الحياة والتحرك، واستجلاب المنافع واستدفاع المضار⁽²⁾.

وقد تكرر نكر الروح في الأحاديث النبوية، كما تكرر في القرآن الكريم، ووردت فيهما على معان، والغالب منها أن المراد بالروح الذي يقوم به الجسد وتكون به الحياة، وقد أطلق على القرآن، والوحى، والرحمة، وعلى

(1) معجم مقاييس اللغة، تأليف أحمد بن فارس، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، الناشر: دار الفكر، عام النشر: 1399 هـ / 2 / 454.

(2) المفردات في غريب القرآن تأليف: أبي القاسم الحسين بن محمد المعروف بالراغب الأصفهاني، تحقيق: محقق: صفوان عدنان الداودي،

الناشر: دار القلم، الدار الشامية - دمشق بيروت، الطبعة: الأولى - 1412 هـ، (ص: 369).

جبريل،... والروح يذكر ويؤنث (3).

المطلب الثاني: الروح في اصطلاح المسلمين:

انقسم المسلمون في الروح إلى طائفتين:

قالت الطائفة الأولى: لا ينبغي الكلام فيه؛ لأنه سر من أسرار الله تعالى لم يؤت علمه البشر، قال تعالى: {وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا} [الإسراء: 85] وأن هذا أمر غير محسوس لنا ولا سبيل للعقول إليه، فينبغي الاجتناب عن الكلام فيه. ورجح الإمام السيوطي رحمه الله هذا القول، وقال: وَهَذِهِ الطَّرِيقَةُ هِيَ المختارة(4).

قال ابن حجر العسقلاني - رحمه الله -: معرفة حقيقة الروح مما استأثر الله بعلمه بدليل هذا الخبر... والحكمة في إبهامه اختبار الخلق ليُعرفَهم عجزَهم عن علم ما لا يدركونه حتى يضطروهم إلى رد العلم إليه، وقال القرطبي الحكمة في ذلك إظهار عجز المرء؛ لأنه إذا لم يعلم حقيقة نفسه مع القطع بوجوده، كان عجزه عن إدراك حقيقة الحق من باب الأولى(5).

والطائفة الثانية: تكلمت فيه وبحثت عن حقيقتها، لكنهم اختلفوا في حقيقتها على قولين:

القول الأول: إنه ليس بجسم لكنه متعلق بالبدن تعلق التدبير والتصرف، وأضاف هذا القول المراغي إلى أبي حامد الغزالي وأبي القاسم الراغب الأصفهاني رحمهم الله (6).

قال أبو حامد الغزالي - رحمه الله - : بأنه هو «البخار اللطيف الذي يصعد من منبع القلب ويتصاعد إلى الدماغ بواسطة العروق وأيضاً إلى جميع البدن فيعمل في كل موضع بحسب مزاجه واستعداده... وهو مركب الحياة؛ فهذا البخار كالسراج والحياة التي قامت به كالضوء وكيفية تأثيره في البدن ككيفية تنوير السراج أجزاء البيت»(7).

القول الثاني: أن الروح جسم وجسد مغاير لهذه الأجساد الحسية وإلى هذا ذهب الفخر الرازي وابن تيمية وابن القيم وابن أبي العز الحنفي وجماعة من العلماء رحمهم الله جميعاً، وعرفوه بأنه : جسم مخالف بالماهية لهذا الجسم المحسوس وهو جسم نوراني علوي خفيف حي متحرك، ينفذ في جوهر الأعضاء، ويسري فيها سريان الماء في الورد، وسريان الدهن في الزيتون، والنار في الفحم؛ فما دامت هذه الأعضاء صالحة لقبول الآثار الفائضة عليها من هذا الجسم اللطيف بقي ذلك الجسم اللطيف مشابكاً لهذه الأعضاء، وأفادها هذه

(3) النهاية في غريب الحديث والأثر تأليف: أبي السعادات المبارك بن محمد ابن الأثير، تحقيق: طاهر أحمد الزاوي - محمود محمد الطناحي، الناشر: المكتبة العلمية - بيروت، 1399 هـ (2/ 272).

(4) شرح الصدور بشرح حال الموتى والقبور، تأليف: عبد الرحمن بن أبي بكر، جلال الدين السيوطي تحقيق: عبد المجيد طعمة حلي، الناشر: دار المعرفة - لبنان، الطبعة: الأولى، 1417 هـ، (ص: 310).

(5) فتح الباري شرح صحيح البخاري، تأليف: أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، أشرف على طبعه: محب الدين الخطيب، وعليه تعليقات الشيخ عبد العزيز ابن باز، الناشر: دار المعرفة - بيروت، 1379 هـ (403/8).

(6) تفسير المراغي، تأليف: أحمد بن مصطفى المراغي، الناشر: شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده بمصر، الطبعة: الأولى، عام 1365 هـ (89/15).

(7) معارج القدس في مدارج معرفة النفس، تأليف: أبي حامد محمد الغزالي، الناشر: دار الآفاق الجديدة - بيروت، ط: 2، 1975 (ص: 16).

الآثار من الحس والحركة الإرادية (8).

قال شيخ الإسلام ابن تيمية -رحمه الله- : "ومذهب الصحابة والتابعين لهم بإحسان وسائر سلف الأمة وأئمة السنة: أن الروح عين قائمة بنفسها، تفارق البدن، وتنعم، وتعذب، ليست هي البدن، ولا جزء من أجزائه، ولما كان الإمام أحمد رحمه الله ممن نص على ذلك كما نص عليه غيره من الأئمة؛ لم يختلف أصحابه في ذلك" (9).

وقال ابن عاشور -رحمه الله- : « يطلق على الموجود الخفي المنتشر في سائر الجسد الإنساني الذي دلت عليه آثاره من الإدراك والتفكير، وهو الذي يتقوم في الجسد الإنساني حين يكون جنينا بعد أن يمضي على نزول النطفة في الرحم مائة وعشرون يوماً. وهذا الإطلاق هو الذي في قوله تعالى: {فَإِذَا سَوَّيْتُهُ وَنَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي} [ص: 72]، وهذا يسمى أيضاً بالنفس كقوله: {يَأْتِيئُهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ} [الفجر: 27] (10).

والروح بإجماع المسلمين مخلوق خلقه الله تعالى، ثم نفخه في المخلوقات، كما ورد ذلك في قول النبي محمد صلي الله عليه وسلم: "لما خلق الله آدم ونفخ فيه الروح عطس، فقال: الحمد لله، فحمد الله بإذنه" (11)، والآيات والأحاديث الصحيحة في هذا كثيرة جداً، وليس هذا موضع سردها.

وقال شيخ الإسلام ابن تيمية -رحمه الله- : "روح الأدمي مخلوقة مبدعة باتفاق سلف الأمة وأئمتها وسائر أهل السنة، وقد حكى إجماع العلماء على أنها مخلوقة غير واحد من أئمة المسلمين" (12).

فالروح في مفهوم المسلمين، إما هي ليست بجسم لكنها متعلقة بالبدن تعلق التدبير والتصرف، أو هي جسم مغاير لهذه الأجساد الحسية، لكن جميع المسلمون يعتقدون بلا خلاف أن الروح مخلوق كسائر المخلوقات، خلقها الله للأبد، فهي حادثة وليست قديمة ولا جزءاً من الخالق القديم.

المبحث الثاني: مفهوم الروح عند الهندوس، وفيه مطلبان:

المطلب الأول: مفهوم الروح عند الهندوس.

المطلب الثاني: بداية الروح ونهايتها عند الهندوس.

المطلب الأول: مفهوم الروح عند الهندوس.

إن مفهوم الروح في الهندوسية تختلف عما يعرفه المسلمون، فهو عندهم الكينونة المطلقة لا ثنائية، خالدة، طاهرة أبداً، حرة أبداً، مستنيرة دائماً، وواحدة مع البراهما (13).

(8) الروح، تأليف: محمد بن أبي بكر ابن قيم الجوزية، الناشر: دار الكتب العلمية - بيروت (ص: 178)

(9) مجموع فتاوى ابن تيمية (341/17)، الناشر: مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية، المملكة العربية السعودية، عام النشر: 1416هـ/1995م.

(10) التحرير والتتوير «تحرير المعنى السديد وتتوير العقل الجديد من تفسير الكتاب المجيد»، تأليف: محمد الطاهر ابن عاشور التونسي، الناشر: الدار التونسية للنشر - تونس، سنة النشر: 1984 هـ (15/196).

(11) سنن الترمذي تأليف محمد بن عيسى الترمذي، تحقيق وتعليق: إبراهيم عطوة عوض، الناشر: شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي - مصر، الطبعة: الثانية، 1395 هـ، أبواب تفسير القرآن، الباب الآتي بعد باب ومن سورة المعوذتين، رقم الحديث، (3368)، وصححه الشيخ الألباني في صحيح الجامع الصغير وزيادته الناشر: المكتب الإسلامي، بيروت، برقم (5210).

(12) مجموع فتاوى ابن تيمية (216/4)، ونقل كلامه ابن القيم في كتابه الروح (ص: 145).

(13) انظر: قصة الحضارة، تأليف ول وإيريل ديورانت، ترجمة زكي نجيب محمود (ص: 33-34).

فالهندوس يعتقدون أن الأرواح أو النفوس كلها نفس أو روح واحدة، وليست هي خاصة بالإنسان، حتى إن الحيوانات لها نفوس روح البشر تماما، والهندوس يقولون: من قال إن النفس أو الروح خاص بالبشر فهو مجرم، وهو الأسوأ والأدهى من الشياطين⁽¹⁴⁾.

والروح هو كائن لطيف يتركب من القوى الأساسية، والحواس، والقوى الآلية، والعناصر اللطيفة، والعقل، يقترب مع الجسد ويفارقه، لكن له الديمومة لا نهاية له، وهي تتقمص الأجساد المتعددة قد تصل إلى مئات أو آلاف مرات إلى أن يلتقي ويتحد بالإله المطلق - حسب زعمهم-، وبذلك يحصل له التحرر التام⁽¹⁵⁾. والروح في نظر الهندوس جوهر صافٍ خالد عام مدرك تام العلم، ما دام منفصلا عن الجسد، فإذا فاض على الجسد واتصل به اعتكر صفاؤه، ونقص علمه⁽¹⁶⁾.

ونجد في الديانة الهندوسية مصطلحين يرادفان معنى الروح عند المسلمين، بل وعند جميع أصحاب الديانات السماوية، وهي:

1- الجيفا Jiva: وهي حسب المعتقد الهندوسي الكينونة الخالدة للكائنات الحية.

2- أتمان Atman: ويمكن تعريفه بأنه الجانب الخفي أو الميتافيزيقي في الإنسان، ويعتبره بعض المدارس الفكرية الهندوسية أساس الكينونة، كما يمكن اعتبار أتمان كجزء من البراهما (الخالق الأعظم) داخل كل إنسان⁽¹⁷⁾.

تعتقد الهندوس أن الجيفا Jiva ليست مرتبطة بالجسد أو أي قيمة أرضية، ولكنها في نفس الوقت أساس الكينونة.

و(الجيفا Jiva) تنتقل في التناسخات التي يعتقدونها الهندوس: من المعادن، إلى النبات، إلى مملكة الحيوانات، وبالعكس، ويكون الكارما (الأفعال التي يقوم بها الكائن الحي، والعواقب الأخلاقية الناتجة عنها) عاملا رئيسيا في تحديد الكائن اللاحق الذي ينتقل إليه الجيفا بعد فناء الكائن السابق⁽¹⁸⁾.

وجاء تفسير آتمان (الروح: Atman) في دائرة المعارف البريطانية بأنها: هي إحدى المفاهيم الأساسية في الفلسفة الهندوسية، ويتطرق هذا المفهوم إلى أنّ آتمان Atman وهي الجوهر الخالد في الشخصية الذي يتبقى منها بعد الموت، فإمّا أن يتناسخ في جسدٍ جديدٍ أو يتحرّر من قيود الوجود.

وفي حين أنّ نصوص الفيدا Vedas الأولى تشير إلى الآتمان Atman على أنّها مجرد روح مشخّصة، فإنّ الأوبانيشادات Upanishads لاحقاً تستعرضها بشكلٍ رئيسيٍّ على أنّها مفهوم فلسفيٍّ، وذلك على الشكل التالي:

(14) مقدمة الأوبانيشاد بقلم عبد السلام زيان، الناشر: مؤسسة شمس للنشر والإعلام، عام النشر 2008م (ص:15).

(15) انظر: ويكيبيديا الموسوعة الحرة، مادة (الروح في الهندوسية).

(16) الأصولية الهندوسية، لتميم بن عبد العزيز القاضي (ص:13-14)، وهو بحث غير مطبوع يوجد منه نسخة على شبكة الانترنت في ملتي

العقيدة على الرابط: <http://www.alagidah.com/vb/showthread.php?t=8178>

(17) انظر: ويكيبيديا الموسوعة الحرة، مادة (الروح في الهندوسية).

(18) انظر: دراسات في الأديان اليهودية والمسيحية، وإديان الهند، للدكتور محمد ضياء الرحمن الأعظمي، (ص:558-560)، ويكيبيديا

الموسوعة الحرة، مادة (الروح في الهندوسية).

إنّ الآتمان Atman هي ما يجعل الأعضاء والقوى تعمل حيث أنّ عملها هذا مسخّر في أساسه لها، كما وتُحدّد الآتمان Atman كلّ نشاطات الشخص تماماً كما يحدّد البراهمان المُطلق آليات عمل الكون، إنّ معرفتها نعمة إلهية، ذلك أنّها قَبَسٌ من براهمان Brahman الكوني الذي يمكن لها أن تتحدّ معه أو حتّى تتلاشى فيه⁽¹⁹⁾.

ف عند الهندوس الروح (Atman)، وهو أساس هذا الكون، وأنه لا يختص بالأنفس المنفوسة فقط، بل يعم جميع الأشياء في الكون، من إنسان وحيوان ونبات وغيرها، ويمكن اعتباره جزءاً من البراهما. **المطلب الثاني: بداية الروح ونهايتها عند الهندوس.**

تقدم في تفسير آتمان Atman: بأنه الجانب الخفي أو الميتافيزيقي في الإنسان، وهو جزء من البراهما (الخالق الأعظم) داخل كل إنسان⁽²⁰⁾، وبناء على هذا لا بداية للروح لأنها جزء من البراهما الذي لا بداية له. والروح عند الهندوس خالدة باقية لا تتطرق إليها الفناء ولا تبلى، ولذا يقول بَاسِيدِيُو لاريجن - وكلاهما إله - ويحرضه على القتال وهما بين الصفيين: إن كنت بالقضاء السابق مؤمناً؛ فاعلم أنهم ليسوا بموتى، كما أننا لسنا ذاهبين ذهاباً لا رجوع بعده؛ لأن الأرواح غير ميتة ولا متغيرة، وإنما تتردد في الأبدان مع درجات حياة الإنسان، من الطفولة إلى سن الشباب إلى الكهولة ثم الشيخوخة التي يعقبها موت البدن ثم العودة إلى البدن الآخر⁽²¹⁾.

وبناء على هذا فالروح عند البرهمية أو الهندوس أبدية الوجود وليست مخلوقة، ولا تنتهي إلى تلف أو عدم بل هي ثابتة دائمة، لا سيف يقطعها، ولا نار تحرقها، ولا ماء يعضّها، ولا ريح تنثرها، بل تنتقل من بدن إلى بدن آخر للإنسان أو بدن حيوان أو حشرة ونحوها، فهي أشبه ما تكون باستبدال الإنسان لباسه بلباسٍ آخر.

ولذا وصف الهندوس الروح في بعض أبياتهم الشعرية المقدسة بما ترجمتها:
 "إنها (الروح) أبداً [ما] ولدت و[ما] يموت أبداً *** ولا مرة واحدة [ما] كانت موجودة،
 وأنها لا تتوقف عن أن تكون الأبدية *** الذين لم يولدوا بعد، والقديمة،
 لم يتم قتلها عندما قتلت الجسم *** وكما يبديل رجل بدلة البالية من الملابس
 ويلبس عليها أخرى جديدة، *** حتى يضع مجسم من الهيئات البالية
 ويذهب إلى غيرها التي هي جديدة *** الأسلحة لا انفسخ ذلك،
 النار لا ليس لها محرقه، *** مياه فعل ليس الرطب منه،
 ينفخ هل ليس جففه *** لا يمكن المشقوق أو أحرقت،
 أو مبلل أو المجففة. *** وهي باقية إلى الأبد،

(19) انظر: دائرة المعارف البريطانية (Encyclopædia Britannica) باللغة الانجليزية، مادة (Atman)، الرابط:

<https://global.britannica.com/topic/atman>

(20) انظر: ويكيبيديا الموسوعة الحرة، مادة (الروح في الهندوسية).

(21) بحث الأصولية الهندوسية، لتميم بن عبد العزيز القاضي (ص: 13-14)، وهو بحث غير مطبوع يوجد منه نسخة على شبكة الانترنت في

ملتقى العقيدة على الرابط: <http://www.alagidah.com/vb/showthread.php?t=8178>

فإنه يسكن في كل شيء***مؤسسة، حراك، الأبدية" (22).

فعد الهندوس خلقت الحياة من (الآتمان) والإنسان هو ليس جسمه أو حواسه؛ لأن هذه ليست إلا مركبة، والجسم والحواس تتغير وتبلى وتموت، بل الإنسان في الحقيقة هو الروح، وهذه الروح أزلية وأبدية وسرمدية مستمرة غير مخلوقة، وذكرت شروح الفيدا أن الإنسان من حيث روحه جاء على فطرة الإله (البرهمان)، وكما أن شرارة النار نار، هكذا الإنسان نوع من الإله (البرهمان) وروحه لا يختلف عن الروح الأكبر إلا كما تختلف البذرة عن الشجرة، وعندما تتجرد الروح من الظواهر المادية تبدأ رحلتها للهودة إلى الروح الأكبر، ولذلك يسمى تخلها من الجسد "طريق العودة" (23).

وتختلف الهندوس في مصير الروح النهائي إلى مذهبين:

- 1- مذهب الموحيين أي القائلين بوحدة الوجود (أفيدوات): فهم يعتقدون أن الروح جزء من الإله، وسيتم في النهاية مع الإله الأعظم.
- 2- مذهب غير الموحيين أي غير القائلين بوحدة الوجود القائلين بخالق ومخلوق (دفيدوات): فهم يعتقدون أن الروح لا صلة له بالخالق الأعظم وأن الخالق لم يخلق الروح، ولكن الروح تعتمد على وجود الخالق (24).

نجد الديانة الهندوسية تلتقي مع الأديان السماوية في جانب، ولكنها سرعان ما تبتعد عنها، فنقطة الالتقاء هي خلود الروح وحسابها على ما قدمت.

ولكن الأديان السماوية ترى الروح كائنا مستقلا بجسم، فهو يحاسب على ما ارتكب مع هذا الجسم، ويتم الحساب بعد أن يعترف الإنسان بأخطائه، ويذكره بها لسانه الذي نطق، ويده الذي امتدت، ورجله الذي سارت، **{يَوْمَ تَشْهَدُ عَلَيْهِمْ أَلْسِنَتُهُمْ وَأَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ}** [النور: ٢٤].

أما في الديانة الهندوسية فهناك انقطاع تام بين الدورتين، ومعنى هذا أن الروح تعاقب على ذنب لا تعرفه ولا تذكره" (25).

والخلاصة لما تقدم: أن مصطلح الروح عند المسلمين يرادف عن الهندوس (الجيفا والآتمان)، وهما اللذان لهما الديمومة الأبدية المطلقة، وبهما الكينونة الأشياء كلها من الإنسان والحيوان، والزواحف والحشرات، وحتى الشجر والجمادات.

تعتقد الهندوس إن روح جميع الأشياء واحدة، وتنتقل من شيء إلى شيء آخر، فلا فرق بين روح الإنسان والخنزير، ولا فرق بين روح الإنسان الصالح والأسد المفترس، لأن تلك الروح كانت في يوم من الأيام في الثاني.

(22) انظر: موقع ([vishwa hindu samaj](http://vishwa_hindu_samaj)) بعنوان (آتمان (الروح) هو الخالد)، على الرابط:

<http://vishwahindusamaj.com/images/banner.gif>

(23) مقال محمد على حافظ بعنوان (الحياة في رأي الآريين) الصفحة (133-134) في مجلة ثقافة الهند، العدد الصادر في سبتمبر سنة 1950م، وانظر: أديان الهند الكبرى، لأحمد الشلبي (ص:65).

(24) انظر: دراسات في الأديان اليهودية والمسيحية، وإديان الهند، للدكتور محمد ضياء الرحمن الأعظمي، (ص:558-560)، ويكيبيديا الموسوعة الحرة، مادة (الروح في الهندوسية).

(25) انظر: أديان الهند الكبرى لأحمد شلبي (ص:62).

وهي إذا كانت منفصلة عن الأشياء كانت صافية تعلم كل الأشياء، وإذا دخلت في الجسد تعكرت صفاها ونقص علمها.

وهي تنتقل بين هذه الأشياء قد تصل الانتقال إلى ملايين مرة، وذلك نتيجة الأعمال (الكارما). ولكن إذا كانت الأعمال (الكارما) حسنة قد تتحرر الروح (الجفاء والآتمان) من التناسخ، وتتحد بما انبثق منه وهو الإله الأعظم الذي يسمونه البراهمان وهذا على مذهب الموحدين (أصحاب وحدة الوجود). وقال غير الموحدين (القائلين بأن الروح ليس جزءاً من الإله الأعظم): أن الروح تتحرر وتتبع من دون أن تتحد مع الإله الأعظم؛ لأن الروح لا صلة له بالإله الأعظم، ولكن الروح تعتمد على وجود الإله الخالق. وبهذا القدر اكتفي في موضوع مفهوم الروح في الإسلام والهندوس، وسبحانك اللهم وبحمدك أشهد أن لا إله إلا الله أستغفرك وأتوب إليك.

الخاتمة

الحمد لله أولاً وآخراً، وبنعمته تتم الصالحات، وبعونه وحسن توفيقه تتال الغايات، وقد توصلت من خلال هذا البحث هو بعنوان: (مفهوم الروح بين المسلمين والهندوس دراسة مقارنة) إلى النتائج الآتية:

1. الروح في اللغة العربية يذكر ويؤنث، وأصل مادة (ر و ح) تدل على سعة وفسحة واطراد.
2. حقيقة الروح تختلف عند كل من المسلمين والهندوس.
3. انقسم المسلمون في الروح إلى طائفتين: الطائفة الأولى: قالت لا ينبغي الكلام فيها؛ لأنه سر من أسرار الله تعالى لم يؤت علمه البشر.
4. الطائفة الثانية تكلمت فيها وبحثت عن حقيقتها، لكنهم اختلفوا في حقيقتها على قولين: الأول: إنها ليس بجسم لكنها متعلقة بالبدن تعلق التدبير والتصريف، والقول الثاني: إن الروح جسد مغاير لهذه الأجساد الحسية.
5. وردت الروح في القرآن الكريم على معان، والغالب منها أن المراد بها هو الروح الذي يقوم بها الجسد، وتكون بها الحياة، وقد أطلق على القرآن، والوحى، والرحمة، وعلى جبريل... .
6. يعتقد المسلمون جميعاً بلا خلاف أن الروح قد خلقها الله تعالى، ثم جعلها في المخلوقات المنفوسة، فهو مخلوق خلقها الله للأبد، فهو حادث وليس قديماً.
7. يعتقد الهندوس أن الروح ليست مخلوقة بل هي قديمة وأزلية، ثم مرة يقولون أن الروح نفسه هو الإله الخالق، ومرة أخرى يقولون: إن الروح ليس هو الإله الخالق ولكنها ليست مخلوقة بل هي موجودة بوجود أبادي إلى جانب الإله.
8. يعتقد الهندوس أن الأرواح أو النفوس كلها نفس أو روح واحدة، وهو الجوهر والكائن الخالد في الشخصية الذي يتبقى منها بعد الموت، فإما أن يتناسخ في جسد جديد أو يتحرر من قيود الوجود.
9. وفي مصير الروح اختلفت الديانات كما اختلفوا في بدايتها .
10. قال المسلمون في مصير الروح بعد مفارقة الجسد، أن الروح أبدي لا تنتهي بالموت، وإنما مصيرها النعيم الأبدى في الجنة أو العذاب السرمدي في النار .

11. والهندوس قائلون بتناسخ الأرواح، و الخلاص من التناسخ، هو هدفهم الأسمى.
12. عند الهندوس لا يمكن خلاص الروح من التناسخ إلا بعد أن يأخذ جزء ما اقترفه وفقا لعقيدة الكارما، ولا يمكن ذلك إلا بعد الموت، ولكن الهندوس مختلفون فيما بينهم في مصير الروح بعد الخلاص.
13. قال الموحدون أي القائلين بوحدة الوجود: إن الروح جزء من الإله، وسيتحذ في النهاية مع الإله الأعظم.
14. قال غير الموحدون من الهندوس أي غير القائلين بوحدة الوجود: إن الروح لا صلة له بالخالق الأعظم وأن الخالق لم يخلق الروح، ولكن الروح تعتمد على وجود الخالق، ويكون بعد الخلاص بجانبه ولا يتحد معه.

هذا، وصل اللهم وسلم على محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

قائمة المصادر والمراجع.

1. القرآن الكريم كتب الله المجيد.
2. أديان الهند الكبرى (الهندوسية، والجينية، والبوذية) مع ملحق عن قضية الألوهية كنموذج للمقارنة بين قضايا الأديان، تأليف: الدكتور أحمد شلبي، الناشر: مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، الطبعة: 11، 2000م.
3. الأصولية الهندوسية، لتميم بن عبد العزيز القاضي، وهو بحث غير مطبوع يوجد منه نسخة على شبكة الانترنت في ملتقى العقيدة على الرابط:
<http://www.alagidah.com/vb/showthread.php?t=8178>
4. التحرير والتنوير «تحرير المعنى السديد وتنوير العقل الجديد من تفسير الكتاب المجيد»، تأليف: محمد الطاهر ابن عاشور التونسي، الناشر: الدار التونسية للنشر - تونس، سنة: 1984 هـ .
5. تفسير المراغي، تأليف: أحمد بن مصطفى المراغي، الناشر: شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده بمصر، الطبعة: الأولى، 1365 هـ .
6. دائرة المعارف البريطانية (Encyclopædia Britannica) باللغة الانجليزية، مادة (Atman)، الرابط:
<https://global.britannica.com/topic/atman>
7. دراسات في الأديان اليهودية والمسيحية، وأديان الهند، للدكتور محمد ضياء الرحمن الأعظمي الناشر: مكتبة الرشد الناشرون، الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة: الثانية، 1424هـ.
8. الروح، تأليف: محمد بن أبي بكر ابن قيم الجوزية، الناشر: دار الكتب العلمية - بيروت .
9. سنن الترمذي تأليف محمد بن عيسى الترمذي، تحقيق وتعليق: إبراهيم عطوة عوض، الناشر: شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي - مصر، الطبعة: الثانية، 1395 هـ .
10. شرح الصدور بشرح حال الموتى والقبور، تأليف: عبد الرحمن بن أبي بكر، جلال الدين السيوطي، تحقيق: عبد المجيد طعمة حلبي، الناشر: دار المعرفة - لبنان، الطبعة: الأولى، 1417هـ.
11. صحيح الجامع الصغير وزيادته، محمد ناصر الدين الألباني، الناشر: المكتب الإسلامي، بيروت.
12. فتح الباري شرح صحيح البخاري، تأليف: أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، أشرف على طبعه: محب الدين الخطيب، وعليه تعليقات الشيخ عبد العزيز ابن باز، الناشر: دار المعرفة - بيروت، 1379هـ.
13. قصة الحضارة، تأليف ول وايريل ديورانت، ترجمة زكي نجيب محمود. طبعة بيروت.
14. مجلة ثقافة الهند، مقال محمد على، بعنوان: (الحياة في رأي الأريين) العدد الصادر في سبتمبر 1950م.
15. مجموع فتاوى ابن تيمية الناشر: مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية، المملكة العربية السعودية، عام النشر: 1416هـ/1995م.
16. معارج القدس في مدارج معرفة النفس، تأليف: أبي حامد محمد الغزالي، الناشر: دار الآفاق الجديدة - بيروت، الطبعة: الثانية، 1975.

17. معجم مقاييس اللغة، تأليف أحمد بن فارس بن زكرياء تحقيق: عبد السلام محمد هارون، الناشر: دار الفكر، عام النشر: 1399 هـ .
18. المفردات في غريب القرآن، تأليف: أبي القاسم الحسين بن محمد المعروف بالراغب الأصفهاني، تحقيق: محقق: صفوان عدنان الداودي، الناشر: دار القلم، الدار الشامية - دمشق بيروت، الطبعة: الأولى - 1412 هـ.
19. مقدمة الأوبانيشاد الهندوسية بقلم عبد السلام زيان، الناشر: مؤسسة شمس للنشر والإعلام، عام النشر 2008م.
20. ملتقى العقيدة على الرابط: <http://www.alagidah.com/vb/showthread.php?t=8178>
21. النهاية في غريب الحديث والأثر، تأليف: أبي السعادات المبارك بن محمد ابن الأثير، تحقيق: طاهر أحمد الزاوي - محمود محمد الطناحي، الناشر: المكتبة العلمية - بيروت، 1399 هـ .
22. ويكيبيديا الموسوعة الحرة، مادة (الروح في الهندوسية).

عنوان البحث

مشاركة المواطن والمجتمع المدني رهان تطوير المقاربة التشاركية في التدبير الترابي

ذ. أحرار أحمد²

د. ادغيش بوجمعة¹

¹ دكتوراه في القانون العام و العلوم السياسية

بريد الكتروني: b.draich@gmail.com

² طالب باحث في القانون العام و العلوم السياسية

بريد الكتروني: a.akharaz@uiz.ac.ma

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4524>

تاريخ القبول: 2023/04/25م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

يسعى أي نظام سياسي إلى تحقيق مشاركة سياسية فعالة و التي لن تتأني له إلا عن طريق إشراك فعلي للمواطن وكذا مختلف الفاعلين من مؤسسات و هيئات مجتمع مدني، و ذلك بغية تحقيق الفعالية في الحكم و التدبير الترابي الجيد و القطع مع الممارسات السياسية السابقة التي أبانت عن فشل في المشاركة السياسية و ضعف ثقة المواطن في العملية السياسية برمتها. و من هنا برزت الإصلاحات الجديدة على المستوى الدستوري التي أكدت على ضرورة نهج مقاربة تشاركية تهدف إلى إعطاء دور فعال للعنصر البشري في تدبير الشأن الترابي خصوصا من خلال إرساء قوانين جديدة خاصة بالتدبير الترابي، و التي تؤكد أن جوهر العملية التدييرية لن يستقيم إلا بمشاركة المواطن الفعالة، هو أساس ونواة كل تفكير تنموي، وإليه تسعى كل البرامج والمخططات التنموية لمعالجة كل قصور أو تجاوز لهمومه وانشغالاته، فهي المحرك الأساسي لاشتغال كافة الهيئات سواء منها السياسية أو المدنية، هذه الأخيرة التي تعد أهم ضلع في المقاربة التشاركية. كما يعتبر المجتمع المدني أحد أهم الأضلاع التي لا تستقيم المشاركة السياسية إلا به، فبحكم ارتباطه و اختلاطه بالمجتمع يستطيع أن يعبر عن احتياجات و متطلبات المجتمع المحلي أكثر من غيره، نظرا لاحتكاكه بواقع المواطن وقدرته الفعالة على متابعة وصياغة وتنفيذ المبادرات التنموية التي تحل مشاكل المجتمع، و مساهمة المجتمع المدني الهامة في تثقيف المجتمع بقضاياها المرتبطة بواقعه، و دعم التدبير العقلاني و الجيد لمختلف موارده و كذا المشاريع التنموية الأكثر ملائمة للمجتمع المحلي.

RESEARCH TITLE**THE PARTICIPATION OF CITIZENS AND CIVIL SOCIETY IS THE KEY TO DEVELOPING A PARTICIPATORY APPROACH TO TERRITORIAL MANAGEMENT****DRAICH Boujemaa¹****AKHARAZ Ahmed²**¹ PhD in public law and political science

Email: b.draich@gmail.com

² research students in public law and political science

Email: a.akharaz@uiz.ac.ma

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4524>**Published at 01/05/2023****Accepted at 25/04/2023****Abstract**

Any political system seeks to achieve effective political participation, which will only be achieved through the actual involvement of the citizen, as well as various actors from civil society institutions and bodies, in order to achieve effectiveness in governance and good territorial management, and to break with previous political practices that demonstrated the Failure in political participation and weak citizen confidence in the entire political process.

Hence, the new reforms emerged at the constitutional level, which emphasized the need for a participatory approach aimed at giving an effective role to the human element in the management of territorial affairs, especially through the establishment of new laws related to territorial management, which confirm that the essence of the management process will not be correct without the effective participation of the citizen. It is the basis and nucleus of all developmental thinking, and to it all development programs and plans seek to address every shortcoming or transgression of its concerns and preoccupations.

Civil society is also considered one of the most important sides without which political participation is not upright. By virtue of its connection and mixing with society, it can express the needs and requirements of the local community more than others, due to its contact with the citizen's reality and its effective ability to follow up, formulate and implement development initiatives that solve community problems. And the important contribution of civil society in educating society about its issues related to its reality, and supporting rational and good management of its various resources, as well as development projects that are most appropriate for the local community.

تقديم :

من أجل بلورة تصور جديد لتدبير الفعل العمومي المحلي ينطلق من تحصين المكتسبات العملية التي تم تحقيقها، والبحث عن تطوير الأداء والزيادة من هذه المكتسبات عن طريق تبني مبادئ وآليات الديمقراطية التشاركية المحلية والعمل على الإنصات لكل الأصوات خصوصا المعارضة، وإعطاء قدر مهم لكل الحساسيات داخل المجتمع، لتجاوز مختلف العراقيل والصراع المجتمعي من أجل بناء ديمقراطي متين قائم على التشاور والتشارك في الفعل العمومي. ويعد المجتمع المدني أحد أهم أضلع الديمقراطية التشاركية التي تفرض علينا الإشتغال على تأهيلها وتقوية قدراتها، ولن يتم ذلك إلا بإشراك حقيقي للمواطن الذي يعد أساس بناء هيئات المجتمع المدني وكذا عنصر هام في المجتمع.

ويعتبر إشراك المواطن من بين الركائز الأساسية لإنجاح الديمقراطية التشاركية، فالمواطن هو أساس ونواة كل تفكير تنموي، وإليه تسعى كل البرامج والمخططات التنموية لمعالجة كل قصور أو تجاوز لهومومه وانشغالاته، فهي المحرك الأساسي لاشتغال كافة الهيئات سواء منها السياسية أو المدنية، هذه الأخيرة التي تعد أهم ضلع في المقاربة التشاركية، إذ لا يستقيم عملها ومنهجها إذا لم نعمل على تأهيلها للقيام بالدور المنوط بها على أكمل وجه، للوصول إلى حكمة جيدة وتدبير يستقيم معه البناء الديمقراطي، قوامه مقاربة تشاركية تهدف للرقى بالمواطن ومصالحه واهتماماته.

الفرع الأول: ترسيخ حكمة العمل الجمعي وتأهيل قدراته في التدبير الترابي

شكل العمل الجمعي ركيزة أساسية من ركائز تفعيل المجتمع المدني الذي يصبو الجميع إلى تكريس أهدافه وبلورة غاياته، وذلك بالنظر إلى الدور الريادي والأهمية القصوى التي تنهض بها فعاليات المجتمع المدني في ضبط العلاقات مع الدولة والمساهمة المكثفة في إعادة إنتاج حقل السلطة على مختلف الأصعدة سواء السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية وحتى الثقافية. هذا مع الأخذ بعين الاعتبار أن المجتمع المدني هو الوجه الآخر لممارسة السلطة. ومن هذا المنطلق نجد أن المجتمع المدني والدولة ليس مفهومان متقابلان، متصارعان ومتناحران بل هما مفهومان متلازمان، متكاملان ومنصهران في بوتقة واحدة، إذ لا يمكن لمؤسسات المجتمع المدني أن تحقق الرسالة المنوطة بها والمرسومة في استراتيجياتها الأفقية والعمودية دون الاستناد والارتكاز على الدولة، وفي المقابل يصعب أن نبني دولة قوية بدون اللجوء إلى مشاركة الفعاليات المدنية، فلا مجتمع مدني قوي بدون دولة قوية والعكس صحيح.

الفقرة الأولى: ترسيخ حكمة العمل الجمعي في تدبير الشأن العام الترابي

لقد أشار الدستور المغربي في الفصل 12 وبالتحديد الفقرة الأخيرة منه على أنه " يكون تنظيم الجمعيات والمنظمات غير الحكومية وتسييرها مطابقا للمبادئ الديمقراطية"، ومن هنا يتضح أن الدستور المغربي قد أكد على البناء القانوني والديمقراطي في بناء وتشكيل الجمعيات والمنظمات غير الحكومية، كم أن أهم المبادئ الديمقراطية التي أشار إليها الفصل 12 من الدستور المغربي، والتي تتجلى في حسن وفعالية التسيير الإداري والمؤسسي لهيئات المجتمع المدني.

إن المشاركة السياسية وفق العديد من المقترحات الدستورية أصبحت من المرتكزات الأساسية التي يقوم

عليها النظام الدستوري المغربي، وذلك من خلال منح دور متميز لمنظمات المجتمع المدني إلى جانب المؤسسات العمومية في صناعة السياسات العمومية، وهذا يظهر الرغبة في التأسيس لأدوار المنظمات المدنية في مجال صناعة القرار، بعد أن كانت أدوارها نتاجا لما أفرزته الممارسة، وفي غياب شبه كلي لإطار قانوني يحدد دورها، باستثناء ما كان واردا في الميثاق الجماعي الذي نعتبره بمثابة اللبنة الأساسية في تكريس الديمقراطية التشاركية و تأطيرها قانونيا، وذلك من خلال تضمنه لبعض الآليات التشاركية التي تفتح المجال لمساهمة منظمات المجتمع المدني في تدبير الشأن العام على المستوى المحلي، بالإضافة إلى بعض البرامج التنموية¹، التي تضمنت أشكالاً مختلفة لمشاركة المجتمع المدني في الصيرورة القرارية².

كما ينص الفصل 13 من دستور 2011 على أن " تعمل السلطات العمومية على إحداث هيئات للتشاور قصد اشتراك مختلف الفاعلين الاجتماعيين في إعداد السياسات العمومية وتفعيلها وتنفيذها وتقييمها"، وهو إجراء دستوري يرمي إلى فتح النقاش العمومي مابين السياسات والبرامج المراد تنزيلها، وبالموازاة مع أهمية الدور الذي خصه المشرع الدستوري للمجتمع المدني في الوثيقة الدستورية لسنة 2011، وتحديدًا في مجال السياسات العمومية والمساهمة في مختلف مراحلها، وقصد تمكينه وتكريس هذه الأدوار الدستورية في إطار الديمقراطية التشاركية التي أصبحت من مرتكزات النظام الدستوري، فقد أكد على أن:

* تحدث هذه الهيئات في شكل لجان أو مجالس أو أي نسبة مؤسساتية أخرى من طرف السلطات العمومية المركزية، لتدبير التشاور العمومي حول السياسات والقرارات والبرامج والمخططات والتشريعات ذات الطبيعة العمومية والإستراتيجية والهيكلية أو المتعلقة بحقوق وحرريات المواطنين والمواطنات؛

* تجمع هيئات التشاور العمومي الوطنية بين فاعلين عموميين يمثلون الدولة، وفاعلين خواص يمثلون المواطنين والمواطنات، ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص، وكذا الفاعلين المعنيين بالمشروع أو السياسة العمومية؛

* يراعى في إحداث هيئات التشاور العمومي المركزية، مقارنة النوع الاجتماعي، وتمثلية متوازنة لمختلف الفعاليات المدنية المعنية، وكذا التخصص القطاعي، وجودة القوة الاقتراحية؛

* تتوفر هيئات التشاور الوطنية وجوبا، على مقر خاص داخل المؤسسات العمومية المعنية بعملية التشاور وعلى موارد بشرية كافية ومتخصصة؛

* تعمل السلطات الحكومية على تمكين هيئات التشاور من المعلومات والوثائق اللازمة للاضطلاع بمهامها.

إن العمل الجمعي مطالب بأن يحدد منهجية التفكير وآليات اشتغاله بما ينسجم مع منظور الحكامة في اتجاه تصحيح المسار ورفع التناقض بين الخطاب والممارسة، وأن يكون متوفرا على الكثير من المصادقية بالقدر الذي يجعل منه ممثلا حقيقيا للحركة التغييرية والإصلاحية التي تعبأ بها حركة المجتمع المدني، كما أن من إيجابيات الحكامة أنها تشكل مقاربة تسمح بمرور واختراق لمبادئها داخل البنى التي تنسج هذه العلاقات، ما دامت

¹ - حيث كانت المادة 14 من الميثاق الجماعي 00.87، كما وقع تعديله سنة 2008 تنص على أنه " يحدث لدى المجلس الجماعي لجنة المساواة وتكافؤ الفرص، تتكون من شخصيات تنتمي لجمعيات محلية وفعاليات من المجتمع المدني، يقترحها رئيس المجلس الجماعي.

² - شعبان عبد الحسين، المجتمع المدني الوجه الآخر للسياسة، دار ورد عمان، طبعة الأولى، سنة 2008، ص 34 وما بعدها.

أنها تشكل منهجية وآلية تواصلية فعالة تركز على المقاربة التشاركية.

كما أن نجاح العمل الجماعي وخاصة على المستوى التنموي لا بد وأن يرتكز على عدد من الآليات والمهارات التواصلية، حيث تظهر أهمية المقوم التواصلية بشكل أكثر وبوضوح حينما يجد العمل الجماعي نفسه في حاجة إلى فتح بوابة الشراكة باعتبارها آلية للتعاون التنموي ولتحقيق الأهداف المشتركة³. كما أن المجتمع المدني وفي بحثه عن آليات ومكانم الإصلاح والتغيير الذاتي عليه أن يأخذ بعين الإعتبار المؤشرات والمعطيات التي تتسم بالمرونة، والاعتماد على العلم والتجربة الميدانية، والابتعاد على المقولات الجاهزة، والأحكام المسبقة، والعمل على السعي من أجل إحداث تغيير ثقافي وقيمي على مستوى نظرة المجتمع وأجهزة الدولة للعمل التطوعي المدني⁴.

وللعمل على النهوض بمستوى وفعالية الإدارة الداخلية لهيئات المجتمع المدني ببلادنا، لا بد من توافر مجموعة من العوامل المؤثرة لتحقيق التأهيل الذاتي والإداري والمؤسسي:

- مدى كفاءة أعضاء مجالس إدارات وموظفين متطوعين ودائمين؛
- مدى تحديد واجبات ومسؤوليات كل عضو من أعضاء ومتطوعي الهيئة؛
- مدى قدرة الهيئات على جلب أعضاء جدد لهم من الكفاءة مع القدرة على الاحتفاظ بهم؛
- مدى وجود نظام إداري ومالي واضح وقوي يمكنها من تحديد دورات وأوقات الاجتماع وطرق التسيير واقتسام الأدوار ومواعيد تسديد رسوم العضوية؛
- وجود خطة مالية طبقا للنتائج المتوقعة ووضع طرق لزيادة الإيرادات؛
- وضع إستراتيجية تواصلية فعالة وشفافة، سواء مع المواطنين أو المستفيدين من خدمات الهيئة أو الممولين والشركاء الخارجيين؛
- توفر الهيئة على وسائل العمل الإدارية الحديثة والمتطورة⁵.

إن المدخل الديمقراطي يعد من المداخل الأساسية لتحقيق فاعلية المجتمع المدني في مختلف المجالات، فهو يبقى ضروري وأساسي لحل جميع المشاكل التي تعترض عمل الهيئات المدنية، فوجود مناخ سياسي ملائم يبقى حجر الزاوية في مساهمة الفاعل المدني في استعمال مفاهيم الديمقراطية في هيئاته المدنية كشكل من أشكال التدبير الديمقراطي، وهيئات المجتمع المدني تحتاج إلى نظام ديمقراطي يرتكز على التعددية السياسية والمدنية⁶. كما أن تحقيق المساهمة الفعالة يحتاج على نظام قضائي مستقل يعمل على تكريس الحكامة. إن تطور حكامة العمل الجماعي رهين بتأهيل المجتمع المدني من خلال القوانين الناظمة لتشكيل

³ - محمد عادل مهوت، دور المجتمع المدني في رسم السياسات العمومية، بحث لنيل دكتوراه في القانون العام، كلية العلوم القانونية الاقتصادية والاجتماعية عبد المالك السعدي، طنجة، 2013/2014، ص

⁴ - أماني قنديل، كيف نقيم عمل المجتمع المدني، مجلة المظلة، تصدرها الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، العدد 47، يوليو 2010، ص 5.

⁵ - برنامج دعم المجتمع المدني، الحكم الرشيد في منظمات المجتمع المدني، دليل المترجم، 27-29 فبراير 2012، الجلسة الأولى، مفاهيم الحكم الرشيد، ص 5.

⁶ - تامر كامل محمد، المجتمع المدني والتنمية السياسية، دراسة في الإصلاح والتحديث في العالم العربي، مركز الوطني للدراسات والإستراتيجية، أبو ظبي، الطبعة الأولى سنة 2005، ص 96.

المنظمات المدنية، والعمل وفق مبادئ الشفافية والنزاهة والشراكة في التسيير والتدبير من أجل اتخاذ قرارات تكون أكثر واقعية ومبنية على أسس متينة. ويشكل العنصر البشري والمالي للمنظمات المدنية أبرز عامل في اشتغالها، فالعنصر البشري هو المحرك للعمل التطوعي، فبدون خبرة وكفاءة لن يستقيم العمل وتبقى الهيئات تحت سلطة العشوائية و الفردانية في التسيير. كما أن العنصر المالي كفيل بتحقيق الأهداف المسطرة من طرفها، ويضمن اشتغال كافة الهياكل وفق نظام متكامل ومتناغم.

الفقرة الثانية: تقوية قدرات المجتمع المدني

لقد فرضت الظرفية السياسية والدستورية تأهيل المجتمع المدني لقدراته الإدارية والمؤسسية، فالاعتماد على العمل المنظم والبرامج والأهداف الواضحة المسطرة، والصرامة في العمل والمتابعة المباشرة من طرف اللجان الداخلية والمكتب المسير، والتخلي عن العمل العشوائي الفردي، وكذا العمل على التأهيل التقني في مجال غدارة الحوار مع الحكومات والشركاء يتطلب مهارات وتقنيات خاصة وهو ما يكون تنويعا لتطور نوعي في عمل وأداء هيئات المجتمع المدني.

ويشكل التدريب والتمكين الذاتي للأعضاء الإداريين لهيئات المجتمع المدني دورا مهما لرفع قدرات الهيئات المدنية، الأمر الذي يساعدها على التمكن من تقنيات فعالة للمشاركة والحوار والتفاوض وكذلك الضغط من أجل تحقيق الأهداف. كما أن التمييز بين الموظفين العاملين والمتطوعين في الهيئات المدنية يساعد على تحقيق قدر كبير من التناغم بينهم، ويدفع بمبدأ الشفافية في التسيير الإداري والمؤسسي لهيئات بالسير إلى الأمام، وهو ما يعكس التطور الذي يهدف إلى إشراك الآخرين في المعلومات والحقائق والقرارات، ويكون هناك استعداد لمناقشة كل القرارات والخطوات بكل وضوح وانفتاح وتقبل تام للمحاسبة الداخلية والخارجية والنقد البناء.

إن مبدأ ربط المسؤولية بالمحاسبة من طرف المشرع المغربي ضمن باب الحكامة الجيدة يساعد على تأصيل هذا المبدأ لدى هيئات المجتمع المدني، ويعمل كذلك على تأهيلها إداريا ومؤسسيًا للعمل، ووضع هياكل ولجن للاشتغال والتي تسمح بخلق كوادر جديدة داخل الهيئات المدنية، والتي تساعد على إدارة الأنشطة بكل كفاءة وتخصص، وتسمح بالمناقشة البناءة وتلاقح الأفكار والبحث عن حلول ناجعة لكافة المشاكل وبأسرع وقت⁷.

ولأداء مهام منظمات المجتمع المدني بكل قوة وكفاءة، يتطلب وجود مناخ مناسب يهيئ ويسمح للمنظمات المدنية العمل بدون معوقات، وأن تعمل على تطوير نفسها بنفسها وتنمية قدراتها وقدرات أعضائها وإثبات الأساليب الاجتماعية والإدارية و المحاسباتية الحديثة في التدبير الإداري وتحديث برامجها ومشروعيتها، إضافة إلى تمكين العاملين والمتطوعين بمختلف منظمات المجتمع المدني من الدعم الكامل خاصة في اتخاذ القرار ومنحهم السلطة في تدبير المواقف و الإشتغال وفق روح المسؤولية.

ويهدف من وراء تمكين منظمات المجتمع المدني من كل القدرات والآليات من المساهمة في زيادة نجاعتها وفعاليتها من أجل تحقيق أهدافها المشروعة، كما تبرز أدوار هذه المنظمات باعتبارها البديل أو المساند لعمل الدولة القاعدي من أجل زيادة المساحة الديمقراطية وترسيخ مفاهيم كالمواطنة وحقوق الإنسان والتقليل من

⁷ - سيدي عالي العلو، المجتمع المدني في المغرب الواقع والآفاق، مكتبة المدينة، الدار البيضاء، دون سنة الطبع، ص 60.

الظلم الاجتماعي⁸، كما يتم تزويد المنظمات بمختلف الآليات التي تسمح بالحركية والقدرة على التمويل الذاتي وتطويره للقوة البشرية.

كما أن التحفيز له أثر كبير وبارز في توجيه السلوك وتحديد الاتجاهات، فالتحفيز يعتبر قوة محرّكة تستخدم لحث الإنسان على بذل المزيد من الجهود والقيام بالعمل بالشكل المطلوب والتميز، والأكد أن السلطة الإدارية وحدها لا تكفي لتحفيز الآخرين على العمل أو التطوع أو المشاركة، بل إتباع أصول مناسبة وقواعد سلوكية وإنسانية صحيحة كفيل بجعل منظمات المجتمع المدني قادرة على تحفيز الآخرين ودفعهم للعمل برضاهم أو التطوع أو المشاركة⁹.

وحتى يتسنى لمنظمات المجتمع المدني الإشتغال وفق منهجية وأسلوب واضحين، لا بد من مواجهة كافة الإكراهات التي تواجهها عن طريق تحديد مختلف الاحتياجات الرئيسية، لبناء قطاع قوي وفاعل من منظمات المجتمع المدني، كتطوير وتشجيع التمويل الذاتي للجمعيات، وتشجيع لامركزية العمل الجمعي، والعمل على هيكلة الشبكات والاتحادات قطاعيا و مجاليا¹⁰، وكذا العمل على تطوير ثقافة جموعية تقبل الاختلاف والاحترام والتنوع.

إن اعتماد منظمات المجتمع المدني على التسيير العصري والمبني على المناهج العملية المتطورة كفيلة بتحقيق الأهداف المتوخاة، واعتبارا للدور الريادي التي ساهمت به فعاليات المجتمع المدني في صياغة مضامين الوثيقة الدستورية للمملكة من خلال المذكرات التي رفعتها للجنة المعنية بصياغة الدستور، كفيل بترسيخ ثقافة جديدة تتجاوب مع التطورات والتغيرات السياسية التي عرفها المغرب، في إطار من التعاون والتكامل بدل الصراع والتضاد، بهدف إرساء الإختيار الديمقراطي والشراكة الإستراتيجية والتعددية والحكامة الجيدة.

أمام تزايد وأهمية مؤسسات ومنظمات المجتمع المدني، عملت الوزارة الوصية على تبني برنامج حكومي¹¹، يهدف إلى تعزيز حكمة جمعيات المجتمع المدني وتتبع ومواكبة أنشطتها، وإعداد السياسات العمومية المتعلقة بجمعيات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية المهمة بقضايا الشأن العام بتنسيق مع باقي القطاعات الحكومية، وفي ذلك عملت الوزارة على نهج الإستراتيجية التالية:

- **تعزيز القدرات التدريبية للوزارة:** وضع هيكلية جديدة للوزارة بإنشاء 3 مديريات، الأولى تختص بالعلاقة مع البرلمان، والثانية تهتم بالعلاقة مع المجتمع المدني، الثالثة تهتم بالموارد والدراسات والنظم المعلوماتية. كما عملت الوزارة على تتبع عمل مؤسسات المجتمع المدني في أفق تنزيل مشروع الجهوية المتقدمة وخلق مصالح خارجية لها.

⁸ - عبد الواحد حميد رشيد، التحول الديمقراطي والمجتمع المدني، دمشق دار المدى للثقافة والنشر، 2003، ص 48.

⁹ - مدحت محمد أبو النصر، إدارة منظمات المجتمع المدني، دراسة في الجمعيات الأهلية من منظور التمكين والشراكة والشفافية والمسائلة والقيادة والتشبيك والجودة، القاهرة، إيتراك للنشر والتوزيع، سنة 2007، ص 246.

¹⁰ - محمد الغياط، جمعية الشباب وتفعيل المجتمع المدني، دراسة حول إسهامات جمعيات الشباب في تفعيل المجتمع المدني بالمغرب، الرباط، سنة 2001، ص 13.

¹¹ - البرنامج الحكومي، الخميس 19 يناير 2012، بعد تنصيب الحكومة من طرف الملك، كما بدأت مناقشته بمجلس النواب يوم الاثنين 23 يناير 2012.

- **تقوية آليات التتبع والمواكبة:** عن طريق اعتماد أنظمة وبرامج معلوماتية خاصة لتيسير المواكبة والتتبع، وتأهيل الإدارة لضمان حسن استقبال جمعيات المجتمع المدني والتواصل معهم وإرشادهم وتلقي شكاياتهم والعمل على معالجتها.
- **تطوير الخدمات المعرفية والتواصلية:** ويتجلى عمل هذه الخطوة من خلال تحديث الموقع الإلكتروني للوزارة وتطوير خدماته، من أجل خلق قنوات تواصلية حديثة ودائمة مما يسمح بتوفير المعلومات والمعطيات لهيئات المجتمع المدني، مما يفسح لها المجال من أجل تقديم مقترحاتها وإصدار منشوراتها ودراساتها حول المجتمع المدني، وتتبع أنشطته عن طريق تقرير يحمل حصيلة الوزارة في مجال علاقاتها مع المجتمع المدني، وتتبع السياسات العمومية ذات الصلة بالمجتمع المدني. ومن جانب آخر، عملت الوزارة الوصية على الاستفادة من التمويلات الخارجية من أجل تسهيل وتيسير بناء القدرات المؤسسية والمهاراتية للوزارة والمجتمع المدني على حد سواء، وتقوية العلاقات الثنائية مع الدول الشقيقة والصديقة في مجال العلاقة مع المجتمع المدني ضمن تبادل الخبرات والتجارب، من أجل الرفع من قدرات وإمكانات الوزارة، الأمر الذي يسمح ويمكن الوزارة من الاضطلاع بمهامها في تأهيل المجتمع المدني، وتنفيذ الإستراتيجية المرسومة للتأهيل¹².

الفرع الثاني: مشاركة المواطنين ركن أساسي في التدبير الترابي

إن الهدف الأساس من التنمية هو خلق جماعة مواطنة تقوم على الإشارك الفعلي للمواطنين في تدبير شؤونهم بأنفسهم، والعمل على تعزيز دور المواطن الذي ينبغي أن لا يقف عند حد الانتخاب والتصويت والترشح والولوج إلى المجالس المنتخبة محليا ووطنيا، وإنما يمتد دوره ليشمل ممارسته لحقوقه الدائمة والمستمرة واحترام مبدأ سيادة القانون وربط المسؤولية بالمحاسبة، إضافة إلى إعمال مبدأ الحكامة، عن طريق ترسيخ الحق في الوصول إلى المعلومة والشفافية في التعاملات بين المرافق العمومية والمواطنين، عن طريق فتح قنوات اتصال وتواصل بين مكونات المجتمع والجماعات الترابية، حتى يتم تجلي اهتمامات المواطن وترتيبها حسب الأولوية في تدبير برامج ومخططات الجماعة الترابية.

الفقرة الأولى: إشارك المواطنين في التدبير الترابي

يعد المواطن حجر الأساس في السياسات العمومية، وأضحت المواطنة مرتبطة بممارسة الحقوق الفردية والجماعية، بحيث أنها تكمن في القدرة على ممارسة الحقوق المرتبطة بالمشاركة السياسية في إطار ديمقراطي، وقد أكد الخطاب الملكي هذا التوجه حيث قال: "سنظل حريصين على تحقيق الكرامة والعيش اللائق لكل المغاربة في تضافر للجهود بيننا وبين سائر الفاعلين، قطاعا خاصا ومجتمع مدنيا وهيئات وسلطات وأفرادا وجماعات، سبيلنا إلى ذلك ترسيخ فضائل الاجتهاد والاستقامة والاستحقاق، وتفعيل آليات المراقبة والمحاسبة والشفافية، في ظل سيادة القانون، والمواطنة الفاعلة".

فإشارك المواطن في العملية السياسية التنموية يعد من بين أهم الركائز والدعامات الأساسية لإنجاح

¹² - إستراتيجية وزارة العلاقة مع البرلمان والمجتمع المدني 2012/2016، تم وضعها لدى لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان بمجلس النواب يوم الأربعاء 21 نونبر 2012، ص: 50-52 منشورة في كتيب وعلى الموقع الإلكتروني للوزارة.

الديمقراطية التشاركية، وترتكز عملية إشراك المواطن على مجموعة من الآليات التي تعد ضرورية لإنجاح العملية التشاركية، وكذا أهمية العمل على تقريب العمل الجماعي من المواطن وفسح المجال أمامه من أجل الإشتغال والمبادرة والتدبير الحسن لشؤونه اليومية والحياتية.

إن المشاركة الفعلية للمواطنين تعد أهم الركائز التي تقوم عليها الديمقراطية التشاركية، والقائمة على منطقي المساهمة الفعلية للمواطن والقرب، وبهذا فالمواطن لم يعد فقط دوره الحضور والمشاركة في العملية الانتخابية (ناخب)، بل تعدى ذلك وأصبح المواطن شريك وفاعل في جميع العمليات التنموية، انطلاقاً من الآليات التي حددها الدستور في الفصلين 136 منه على أنه " يرتكز التنظيم الجهوي والترابي على مبادئ التدبير الحر، وعلى التعاون والتضامن؛ ويؤمن مشاركة السكان المعنيين في تدبير شؤونهم، والرفع من مساهمتهم في التنمية البشرية المندمجة والمستدامة"، وأكد كذلك الفصل 139 من الدستور على أنه " تضع مجالس الجهات، والجماعات الترابية الأخرى، آليات تشاركية للحوار والتشاور، لتيسير مساهمة المواطنين والمواطنات والجمعيات في إعداد برامج التنمية وتتبعها، ويُمكن للمواطنات والمواطنين والجمعيات تقديم عرائض، الهدف منها مطالبة المجلس بإدراج نقطة تدخل في اختصاصه ضمن جدول أعماله".

إن المقاربة التشاركية تركز على تعزيز دور المواطن الذي ينبغي أن لا يقف عند حد الانتخاب والتصويت والترشح والولوج إلى المجالس المنتخبة محلياً ووطنياً فقط، وإنما يمتد دوره ليشمل ممارسته لحقوقه الدائمة والمستمرة، والعمل على مباشرة الحق في الإخبار والاستشارة والتتبع والتقييم بشكل يومي وعن قرب، والتي تعتبر بمثابة آليات تعمل على تحقيق المشاركة الفعلية للمواطن في مسلسل اتخاذ القرار، وبالتالي المساعدة على تكوين قوة اقتراحية من طرف المواطنين إزاء مختلف القرارات المحلية وحتى الوطنية.

إن إعادة توزيع الأدوار بين المنتخب والناخب من خلال ربط مسؤولية التدبير المحلي بالمساءلة والمحاسبة المواطنة إنما هو دليل على أن هذه الآلية تدعم بشكل فعلي وأكثر قوة تكريس الديمقراطية التشاركية بمفهومها الحقيقي والمبني على الحقوق الممارسة من طرف المواطنين في تدبير لأموالهم الحياتية للشأن العام المحلي أو الوطني، وبالتالي فإن الانتقال من تدبير يعتمد على ثقافة أحادية أو تمثيلية إلى تدبير عنصره الأساس هو التشاركية و الإنفتاح على مختلف الفاعلين المحليين والوطنيين، بما فيها تعزيز أدوار المرأة بصفتها فاعل أساسي وركن مهم في عملية التنمية المحلية الشاملة، وذلك بإشراكها في مجمل مراحل إعداد وتنفيذ السياسات المحلية، خاصة في ظل التوجهات الراهنة التي تهدف إلى نهج واعتماد مقاربة النوع الاجتماعي في أغلب المخططات والبرامج والمشاريع المحلية أو الوطنية¹³.

وفي إطار تبني مبدأ التشاركية في التدبير، الشيء الذي يفرض في صناعة القرار بالانفتاح على المجتمع المدني سواء كان مؤسسات أو أفراد، بصفتهم مركز التنمية والمعنيين بشكل أساسي بجميع القرارات التي تتخذها المجالس الجماعية، التي تقوم بتشخيص الاحتياجات الأساسية للسكان، وتعمل على تجاوز العوائق التي يمكن أن تنتج عن تصادم مقترحات السلطات مع تطلعات السكان. ومن هذا المنطلق فالتنمية على المستوى المحلي لا

¹³ - جمال الدين الشاوي، التدبير المحلي بين الديمقراطية التمثيلية والديمقراطية التشاركية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة، 2012/2011، ص 109.

يمكن أن ينظر إليها دون مشاركة قوية من السكان في مسلسل صناعة القرار المحلي عبر آليات المشاركة¹⁴. ويجب التأكيد على أن عملية التشخيص الترابي تتم في إطار التشاور والتنسيق مابين فريق الخبراء في المجال والمواطنين الذين يعبرون عن رغباتهم واحتياجاتهم في تدبير الشأن العام المحلي، الأمر الذي يساعد على تجميع قاعدة بيانات نوعية من أجل إحداث وتفعيل هيئة المساواة وتكافؤ الفرص ومقاربة النوع بالجماعات الترابية.

إن أهم ما يميز العلاقة التي تجمع بين مختلف الشركاء في تدبير الشأن المحلي أنها غير قائمة على سلطة الفرض والإخضاع أو الإلزام، بل هي قائمة على الالتزام الجماعي، وهو ما يعكس قوة العلاقة بين مختلف الشركاء والانخراط التام في مختلف شؤون الجماعة، الأمر الذي يفرض على النخب المحلية الإقلاع عن أسلوب الاستحواذ أو النظرة السلبية اتجاه المجتمع المدني والانفتاح الجيد أمام كافة المبادرات والبرامج المحلية، والتأسيس لترسيخ مبادئ جديدة للمرفق العمومي وتأهيل الموارد البشرية والمالية.

الفقرة الثانية: أهمية فتح قنوات التواصل والتشاور والمناقشات مع المواطنين

إن ضمان تدبير ترابي حقيقي ينبني انطلاقاً من تبني المجلس المنتخبة عموماً والجماعات الترابية خصوصاً لسياسة انفتاحية على المواطنين¹⁵، هذا الانفتاح لا يتم إلا بفتح قنوات اتصال مع مواطني الجماعة خاصة والرأي العام عامة، وتعدد صور هذا التواصل والتشاور من المناقشات وتنظيم اللقاءات مع المواطنين، إلى فسح المجال أمامهم من أجل الحصول على كافة المعلومات التي تهم تدبير أمور محيطهم وجماعتهم التربوية، قصد فهم أوسع وضمان مشاركة مواطنة مهمة واستبيان للأمر الذي يمكن أن تشكل عائداً أمام تدبير الشأن العام الترابي.

إن من بين أهم الأدوار المنوطة بالجماعات الترابية وفقاً للنصوص القانونية المنظمة لها تتمثل في تحقيق الأهداف التنموية المرسومة، ومن هنا نصت المادة 41 من قانون 17.08 على أن " المجلس يتخذ كل الأعمال من أجل التحسيس والتواصل والإعلام"، الأمر الذي يفرض على المجالس الجماعية نسج علاقات تعاون وتبادل واتصال، مع مختلف المواطنين خاصة منهم الطاقات والخبراء الترابيين للوصول إلى نقاط تلاقي حول المشاكل المطروحة، وبهذا تتجسد أهمية فتح قنوات اتصال وتواصل مع المواطنين لخلق روابط صلة ونهج سياسة القرب¹⁶ التي تعد من بين أهم الأولويات للجماعات الترابية.

إن من بين الأسس التي تعتمد عليها الجماعات الترابية في نهج سياسة القرب، اعتماد اللقاءات والمناقشات المباشرة مع المواطنين من أجل توليد الخيارات والمطالب، فهي تعزيز للنمط الجديد في السياسة المعتمدة على الإشراك الفعلي للسكان في تدبير شؤونهم، ونقيض الأسلوب التقليدي المنبثق من المجالس الجماعية، ومن هنا تتجسد مشاركة المواطنين من خلال سماع جميع أصوات المواطنين، بما فيها الأصوات الأكثر هشاشة وضعفاً،

¹⁴ - سميرة جيايدي، الحكامة الجيدة وتدبير الشأن العام المحلي، أطروحة لنيل الدكتوراة في القانون العام، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مكناس، 2014/2013، ص 90.

¹⁵ - جعفر علوي، "علاقة الجماعات المحلية بمحيطها السوسيو اقتصادي والثقافي على ضوء مشروع تعديل قوانين التنظيم الجماعي"، م.م.إ.م، سلسلة مواضيع الساعة، العدد 32، سنة 2001، ص 78.

¹⁶ - محمد السنوسي ومحمد الأسعد، قضايا الجماعات المحلية بالمغرب، الطبعة الأولى، مطبعة دار النشر المغربية، عين السبع- الدار البيضاء، يناير 2010، ص 35.

باعتبار أن المناقشات المفتوحة والانتقادات والمعارضة لها دور مهم في توليد اختيارات مبنية على أسس متينة، تؤدي إلى انبثاق القرار من داخل المجتمع عبر النقاش المباشر مع المعنيين بالأمر، وبالتالي فهي عملية حاسمة في تشكيل الأولويات.

فالنقاش العام يمكن من التوصل إلى أفضل السبل لتحديد القضايا أو الأمور التي يجب أن تكون موضع اهتمام العامة، مما يجعل القرارات والسلوكيات التي تتخذ حيالها تتسم بالرشد. ومن هنا تتطلب العملية الديمقراطية سماع كافة أصوات المواطنين، لأن إرادة الجميع تتمثل من خلال " حكم الشعب نفسه بنفسه"، لأن هذه الإرادة هي العمود الفقري في كل نظام ديمقراطي، والتي لا يمكن التعبير عنها إلا في ظل مناخ يتسم بالحرية ينبغي أن تسود في كل المجتمع، ويتيح للأفراد والجمعيات إبداء آرائهم ومواقفهم دون قيد، ويطرحون أفكارهم دون أدنى ضغط. وبهذا يكون النقاش العام أهم وسيلة أمام المواطنين للوصول إلى قرارات جماعية تكون ملزمة ومكتسبة لصفة الشرعية، لأنها منبثقة من النقاش العام التي تتجسد فيه مختلف الآراء قبل الإقدام على أي سلوك، وذلك بهدف الوصول إلى قرارات تتمتع بالشرعية، غير أنه لا يمكن أن يؤدي النقاش العام دوره دون مشاركة المواطنين في عملية النقاش والحوار وتبادل المعلومات والمعارف اللازمة حول مختلف البرامج والأهداف المتوخاة من النقاش.

إن المواطن في حاجة دائمة للاعتماد على المعلومات وكيفية الحصول عليها، وعن كيفية استخدام وسائل ممارسته لهذه الحقوق، ففي نقاشنا حول أحد المواضيع التي تهم تدبير الشأن العام الترابي، فيجب أن تتاح للمواطن كافة المعلومات والمعطيات حول ذات الموضوع، وأن تكون المعلومات دقيقة وحقيقية وشاملة، وهنا تتجسد شفافية الإدارة العمومية التي تقود التقارب مع المحيط الخارجي، وبالتالي فجودة المعلومات ودقة معالجتها ونقلها، تعتبر المقابل الموضوعي للشفافية والجدية والصدق والواقعية في إشراك المواطنين في تدبير الشأن العام¹⁷.

وبهذا يكون الإهتمام بالعنصر البشري القائم على الشأن العمومي، وتقوية المجتمع المدني وتأهيل قدراته من أهم النقاط التي يجب القيام على تطويرها حتى يتسنى لنا فعلا تطبيق التشاركية المبنية على مشاركة فعلية للمواطنين في تدبير شؤونهم.

خاتمة :

شكلت الممارسات السابقة في التدبير الترابي سببا دفع الدولة لاعتماد مقاربات ديمقراطية تهدف إلى دعم المشاركة السياسية بوجه عام في التدبير الترابي، و من هنا برزت ضرورة الإشراك الفعلي للمواطن دافعا أساسيا و فعلا بغية استرجاع ثقة المواطنين في العملية السياسية، و بالتالي جعلهم (المواطن) محور أي تدبير ترابي و منطلق أي عملية تنموية، كما تم الاهتمام بشكل كبير بمنظمات المجتمع المدني باعتبارها فاعلا مدنيا مهما، يمكن أن يلعب دورا في التدبير الترابي من خلال ما اكتسبه من خلال الاحتكاك اليومي بالمشاكل و العراقيل التي تعترض المشاريع التنموية، و كذا من خلال الوقف على مجمل مشاكل المواطنين و المحاولة على حلها وفق الإمكانيات المتاحة له.

17 - محمد سدقاوي، الديمقراطية التشاركية المحلية في المغرب، أطروحة لنيل الدكتوراة في القانون العام، جامعة الحسن الأول- كلية العلوم القانونية والاقتصادية والإقتصادية والاجتماعية، سطات، السنة الجامعية 2014/2015، ص 321.

المراجع :

- 1- الدستور المغربي لسنة 2011.
- 2- الميثاق الجماعي المغربي تحت رقم 00.87 ، كما وقع تعديله سنة 2008 .
- 3- البرنامج الحكومي، الخميس 19 يناير 2012، بعد تنصيب الحكومة من طرف الملك، كما بدأت مناقشته بمجلس النواب يوم الاثنين 23 يناير 2012.
- 4- إستراتيجية وزارة العلاقة مع البرلمان والمجتمع المدني 2012/2016، تم وضعها لدى لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان بمجلس النواب يوم الأربعاء 21 نونبر 2012، منشورة في كتيب وعلى الموقع الإلكتروني للوزارة.
- 5- برنامج دعم المجتمع المدني، الحكم الرشيد في منظمات المجتمع المدني، دليل المتدرب، 27- 29 فبراير 2012، الجلسة الأولى، مفاهيم الحكم الرشيد.
- 6- شعبان عبد الحسين، المجتمع المدني الوجه الآخر للسياسة، دار ورد عمان، الطبعة الأولى، سنة 2008.
- 7- أماني قنديل، كيف نقيم عمل المجتمع المدني، مجلة المظلة، تصدرها الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، العدد 47، يوليوز 2010.
- 8- تامر كامل محمد، المجتمع المدني والتنمية السياسية، دراسة في الإصلاح والتحديث في العالم العربي، مركز الوطني للدراسات والإستراتيجية، أبو ظبي، الطبعة الأولى سنة 2005.
- 9- سيدي عالي العلو، المجتمع المدني في المغرب الواقع والآفاق، مكتبة المدينة الدار البيضاء، دون سنة الطبع.
- 10- عبد الواحد حميد رشيد، التحول الديمقراطي والمجتمع المدني، دمشق دار المدى للثقافة والنشر، سنة 2003.
- 11- مدحت محمد أبو النصر، إدارة منظمات المجتمع المدني، دراسة في الجمعيات الأهلية من منظور التمكين والشراكة والشفافية والمسائلة والقيادة والتشبيك والجودة، القاهرة، إيتراك للنشر والتوزيع، سنة 2007.
- 12- محمد الغياط، جمعية الشباب وتفعيل المجتمع المدني، دراسة حول إسهامات جمعيات الشباب في تفعيل المجتمع المدني بالمغرب، الرباط، سنة 2001.
- 13- جعفرعلوي، " علاقة الجماعات المحلية بمحيطها السوسيو اقتصادي والثقافي على ضوء مشروع تعديل قوانين التنظيم الجماعي"، م.م.إ.م، سلسلة مواضيع الساعة، العدد 32، سنة 2001.
- 14- محمد السنوسي و محمد الأسعد، قضايا الجماعات المحلية بالمغرب، الطبعة الأولى، مطبعة دار النشر المغربية، عين السبع- الدار البيضاء، يناير 2010.
- 15- جمال الدين الشاوي، التدبير المحلي بين الديمقراطية التمثيلية و الديمقراطية التشاركية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة، 2011/2012.

- 16- سميرة جيايدي، الحكامة الجيدة وتدبير الشأن العام المحلي، أطروحة لنيل الدكتوراة في القانون العام، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مكناس، 2014/2013.
- 17- محمد عادل مهوت، دور المجتمع المدني في رسم السياسات العمومية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عبد المالك السعدي، سنة 2014/2013.
- 18- محمد سداوي، الديمقراطية التشاركية المحلية في المغرب، أطروحة لنيل الدكتوراة في القانون العام، جامعة الحسن الأول- كلية العلوم القانونية والاقتصادية و الإقتصادية والاجتماعية، سطات، السنة الجامعية 2015/2014.

عنوان البحث

تأثير نظم المعلومات في الأداء الأكاديمي بالتطبيق على الجامعات السودانية الحكومية

د. عمر النور كريم الدين عمر¹

¹ جامعة بخت الرضا، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم المحاسبة والتمويل، السودان.

بريد الكتروني: Omerjay2020@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4525>

تاريخ القبول: 2023/04/25م

تاريخ النشر: 2023/05/01م

المستخلص

تعد نظم المعلومات من أبرز التطبيقات الإدارية المرتبطة بثورة المعلومات والتكنولوجيا الحديثة التي تجد بعض الجامعات مشاكل في تطبيقها ، ولا سيما الجامعات السودانية ومن جهة أخرى يعد الأداء الأكاديمي العصب الرئيس والحيوي في عمل الجامعات ، ذلك أن كفاءة وفعالية الجامعات والعملية الأكاديمية تتوقف علي كفاءة وفعالية وجودة نظم المعلومات ، عليه سنحاول في هذه الدراسة مناقشة قضية : تأثير نظم المعلومات في تحسين الأداء الأكاديمي في الجامعات السودانية الحكومية ، تأتي أهمية الدراسة من أهمية المتغيرين كونهما أساسيين في نجاح أي جامعة وتحسين كفاءتها وفعاليتها ، فنظم المعلومات تعد مدخل حديث ظهر نتيجة التطورات التكنولوجية التي تعد مواصفات نظم المعلومات ومتطلباتها مهمة وضرورية في أي جامعة ، كما أن الأداء الأكاديمي وفعاليتها يعد نظام قائم علي تحسين المعلومات اللازمة لتحسين بيئة العمل داخل الجامعة ، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة ، وشمل مجتمع الدراسة جميع مستخدمي نظم المعلومات في الجامعات السودانية الحكومية والبالغ عددها ست جامعات ، ولغرض الدراسة تم تصميم استبانة ، وتم توزيعها علي عينة عشوائية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، تم قياس مستوي نظم المعلومات والأداء الأكاديمي ، وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية : وجود اثر نظم المعلومات علي الأداء الأكاديمي بالجامعات السودانية الحكومية مرتبط بمستوي توافر مواصفات نظم المعلومات بشكل كبير ، وكان البعد بين المعلومات والملائمة للمعلومات مرتفعين ويليها ما بعد التوقيت المناسب للمعلومات ، وكان في المرتبة الأخيرة الكمية الكافية للمعلومات في الجامعات السودانية الحكومية.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات ، الأداء الأكاديمي ، جودة نظم المعلومات ، ملائمة المعلومات ، مواصفات المعلومات.

RESEARCH TITLE**THE IMPACT OF INFORMATION SYSTEMS ON ACADEMIC PERFORMANCE
BY APPLICATION TO SUDANESE PUBLIC UNIVERSITIES****Dr. Omar Al-Nour Karim Al-Din Omar¹**

¹ Bakht Al-Ruda University, College of Economics and Administrative Sciences, Department of Accounting and Finance, Sudan.
Email: Omerjay2020@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj4525>

Published at 01/05/2023**Accepted at 25/04/2023****Abstract**

Information systems are one of the most prominent administrative applications associated with the information revolution and modern technology, which some universities face problems in its application, especially Sudanese universities. from this stand point we pose the following main problem: What is the impact of information systems on improving academic performance in Sudanese? The following sub – questions are derived from it: What is the effect of (accuracy, appropriateness, appropriate timing, and sufficient quantity) of information on academic performance? The Research aimed to Recognizing the impact of information systems on academic performance by applying to Governmental universities and the research gained its importance of the two variables being essential to the success of any university. The academic performance and its effectiveness is a system based on improving the information necessary to improve the work environment within the university, and the researcher relied on the descriptive analytical approach to achieve the objectives of the research, and the study community included all users of information system in the (6) Governmental Sudanese universities. and for the purpose of research A questionnaire was designed and distributed to random sample, and using the SPSS statistical program, the level of information systems and academic performance was measured, and the research reached the following results: There is an impact of information systems on academic performance in Governmental Sudanese universities. The level of availability of information system specification is large, and the two dimensions of information accuracy and appropriateness of information are high .They are followed by the appropriate timing of information. And in the last rank was sufficient quantity of information, in Governmental Sudanese universities.

Key Words: information systems. Academic performance, information system quality, information accuracy, dimensions of information.

مقدمة :

نتيجة للتغيرات والتطورات السريعة والانفجار المعرفي والتكنولوجي وأجهت الجامعات اليوم الكثير من التعقيدات في أعمالها نتيجة لتبنيها الأساليب التقليدية لذا كان لا بد عليها مواكبة هذه التغيرات والتطورات التكنولوجية في البيئة الخارجية من خلال تغيير أساليب عملها ، فوجب عليها تبني أساليب وأنظمة حديثة ومفاهيم جديدة والتحول من الأنشطة العادية والتقليدية إلي نظم المعلومات حتي تدخل حيز المنافسة وتحاول تطوير نفسها ، ومن بين هذه الأساليب والنظم الحديثة والمتطورة تبني ما يسمى بـ نظم المعلومات المعتمدة علي الحاسوب باعتبارها مدخلا حديثاً يساعد في تطوير العمل الأكاديمي وتقليل التكاليف واختصار الجهد والسرعة في تنفيذ الأعمال ، كما أنها تساعد في تحقيق أهداف الجامعات بصفة عامة والعاملين فيها والمستفيدين بصفة خاصة ، ومن بين هذه الأهداف تحسين الأداء الأكاديمي والذي يعد وسيلة مهمة في التعليم والتعلم ، والدراسة العلمي وخدمة المجتمع وضرورة ملحة للجامعات لتحقيق التعاون بين الكليات والأقسام ، وبدورها تعمل علي توصيل ونقل المعلومات والتعليمات والتوجيهات إلي العاملين والمستفيدين من خلال وجود شبكة اتصالات منظمة .

النموذج المعرفي للدراسة:

النموذج المعرفي هو إطار المتغيرات المرتبطة بموضوع الدراسة ، حيث يدرس العلاقات المتبادلة بين هذه المتغيرات (متغيرات مستقلة ، متغير تابع ، الخ) ، ويشرح الأساس النظري لها ، ويصف طبيعة اتجاه هذه العلاقة ، ويعطي الأساس المنطقي لتطوير الفرضيات القابلة للاختبار لاحقاً ، ويعرض عادة في شكل رسم بياني . والنموذج المعرفي لهذه الدراسة يتكون من مجموعتين رئيسيتين حيث تتمثل الأولى في نظم المعلومات مواصفاتها بوصفها متغيراً مستقلاً ، بينما المجموعة الثانية تتمثل في الأداء الأكاديمي ، بوصفها متغيراً تابعاً . ويفرض النموذج وجود تأثير لنظم المعلومات في الأداء الأكاديمي ، وينبثق من نموذج الدراسة عدد من الفرضيات التي سنذكرها لاحقاً.

شكل (1) النموذج المعرفي للبحث

هذا وتجدر الإشارة إلي وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات في الأداء الأكاديمي في الجامعات السودانية الحكومية ، بجانب جودة تأثير ذي دلالة إحصائية لدقة نظم المعلومات في الأداء الأكاديمي في الجامعات السودانية الحكومية . وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة عدد من المصطلحات والتعريفات الإجرائية منها :

نظم المعلومات:

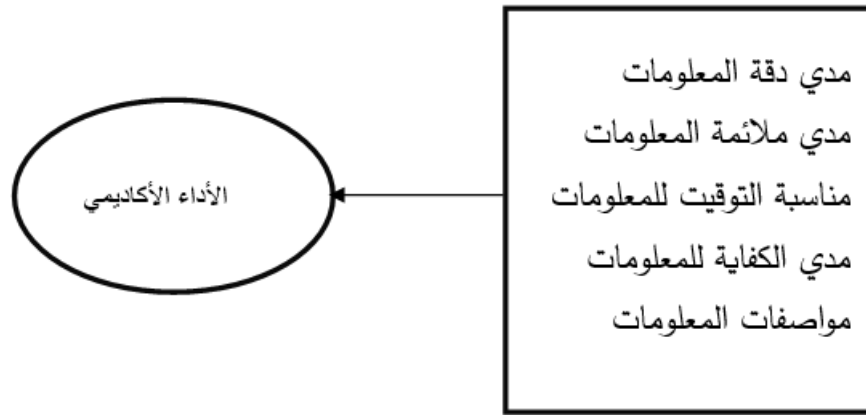
هو نظام منهجي محوسب قادر علي تكامل البيانات من مصادر مختلفة يهدف لتوفير المعلومات الضرورية للمستخدمين ذوي الاحتياجات المتشابهة .(1)

إجرائياً: هي عبارة عن مجموعة من النظم التي تعمل علي جمع البيانات من مصادر داخلية وخارجية لمعالجتها وتحويلها إلي معلومات مفيدة تتعلق بالماضي أو الحاضر أو المستقبل لتخدم المديرين في عملية صنعهم لقرارتهم وحل المشكلات التي تواجههم. الأداء الأكاديمي :

هو نشاط يمكن الموظف من إنجاز المهام و الأهداف المحددة له بنجاح وبالإستخدام المعقلن للموارد.(2)

المتغير التابع الأداء الأكاديمي

المتغير المستقل نظم المعلومات



أما إجرائياً:

هو كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ونشاطات داخل جامعته أو خارجها لتحقيق أهداف الجودة بالجامعة من رؤية ورسالة وتوقعات المجتمع . ومن ثم يعد الأداء التدريسي أحد جوانب الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة .

الدقة:

وتعني أن تكون المعلومات في الصورة الصحيحة خالية من أي أخطاء ، وعلي درجة كبيرة من الدقة حتي يمكن الاعتماد في تقدير احتمالات المستقبل ومساعدة الإدارة في تصور واقع الأحوال. (3) بمعنى خلو المعلومات من الأخطاء حيث تساهم دقة المعلومات في تحسين جودة الأداء الأكاديمي كما تعمل علي تقليل التكاليف وإهدار الوقت حيث أن دقة النظام تزيد من التكاليف بحيث يكون العائد من نظم المعلومات أكبر من تكلفة الحصول عليها .

الملائمة :

هو أن يكون نظام المعلومات ملائماً ووثيق الصلة ومفيداً في تحسين الأداء الأكاديمي ، فلا بد أن تكون ملائمة للموضوع موجهة خصيصاً للمشكلة التي تدرس مرتبطة في احتياجات المستخدم (4) وتعني أن تكون المعلومات ملائمة ومناسبة لطلب المستفيد .

التوقيت المناسب: هو توفر نظم المعلومات زمانياً لذا لا بد من الاهتمام من توفير المعلومات في الزمن المناسب الذي نريد ، لكي تكون المعلومات متاحة لصناع القرار قبل حدوث موقف حرج أو فقدان فرصة معينة. (5) يعرفها الباحث إجرائياً : بحيث تصل المعلومات إلي المستخدم في الوقت المطلوب والمناسب وعند الحاجة إليها ، حتي يمكن الاستفادة منها .

الكمية الكافية:

تعني تقديم المعلومات بشكل مناسب فقد تكون بشكل مختصر أو تفصيلي وبشكل كمي أو وصفي بحيث تحقق الاحتياجات وما بطلبة المديرون بالكمية الكافية. (6) يجب أن تكون كمية المعلومات كاملة وكافية لجميع متطلبات ورغبات المستخدم ، وان تكون بصورة كاملة دون تفاصيل زائدة أو ناقصة يفقدها معناها ويمكن من خلالها صناعة قرار .

وصف مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف (7) بأن جميع الوحدات (الأفراد أو الأحدث أو الأشياء الخ) والتي يتم اختيار وسحب العينة منها بالفعل ، وذلك فإن مجتمع الدراسة هي جميع العناصر التي يمكن تعميم الدراسة عليها. **أعتمد الباحث علي نوعين من المصادر:**

المصادر الأولية:

استخدام الباحث أحد المصادر الأولية وهي الاستبانة باعتبارها أداة مهمة في جمع بيانات الدراسة ، والتي تتيح لأفراد الدراسة الإجابة بسهولة علي كل التساؤلات .قام الباحث بتصميم الاستبانة بطريقة النهايات المغلقة (مقياس ليكرث الخماسي) .

المصادر الثانوية:

قام الباحث بالرجوع للمكتبات وذلك للاطلاع علي الكتب التي تطرقت للإدارة الإلكترونية وتفعيل الاتصال الإداري بالجامعات وكذلك الرسائل العلمية والدوريات والتقارير ، وأيضاً الرجوع لمواقع الإنترنت وغيرها مما له علاقة بموضوع الدراسة .

الدراسات السابقة:

ومن الدراسات التي أجريت في ذات الموضوع : دراسة (صبري فايق ، 2008) دراسة (ماهر غنيم ، 2016) ، دراسة (العجب ، 2016) دراسة (الزيان ، 2015) ويمكن الاستفادة من هذه الدراسات في عدد من النقاط منها : المساعدة في عقد مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية للتعرف علي الفجوة الدراسية أو المواضيع التي لم تتطرق لها تلك الدراسات ، فيما يخص متغيرات الدراسة الحالية مع الاستفادة من البحوث المستقبلية في تلك الدراسات ، تحديد مصادر جمع المعلومات الثانوية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة . اختيار أداة الدراسة وتصميمها ، المتمثل بالاستبانة ، وتحديد فقراتها ومجالاتها .

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة : حداثة موضوع الدراسة بالنسبة للجامعات في السودان كونها تناولت أهم القطاعات الخدمية ، وهي الجامعات الحكومية ، ويعتبر الموضوع من أهم الموضوعات الحديثة التي تفرض نفسها علي الساحة العلمية والعملية لأنه يواكب التطورات الحديثة ويتناول مفاهيم حديثة وأساسية في حقل نظم المعلومات وإدارة الأعمال وهي نظم المعلومات التي أصبحت ضرورة لابد منها في الجامعات السودانية ، قلة الدراسات والأبحاث العربية بصفة عامة والمحلية بصفة خاصة - علي حد علم الباحث - التي تناولت نظم المعلومات مع الأداء الأكاديمي ، وعلي مستوي الطرح الأكاديمي مما يجعل هذا الموضوع يكتسي الغموض ، وعدم الوضوح لدي العديد من الدراسين ، بالتالي تكمن الأهمية في محاولة توضيح وتبيين فحوي هذا الموضوع ، وتأثيراته علي الأداء في الجامعات السودانية الحكومية .

الإطار النظري لنظم المعلومات:

ماهية نظم المعلومات هي: مجموعة من العناصر البشرية والمادية التي تستخدم في تجميع ومعالجة البيانات طبقاً لقواعد وإجراءات معينة بغرض تحويلها إلي معلومات تساعد الإدارات المختلفة في صنع القرارات في معالجة التخطيط والتنظيم والرقابة والتوجيه.(12)

تعريف نظم المعلومات:

هي مجموعة من الأفراد والأجهزة التي تتولى عمليات جمع البيانات ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها بغية تقليل حالة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات وذلك من خلال تلبية حاجات المدراء من المعلومات في الوقت الذي يمكن استخدامه هذه المعلومات بفاعلية كبيرة . (13)

أهداف نظم المعلومات:

يمكن وضع مجموعة من الأهداف التي تسعى نظم المعلومات الإدارية إلي تحقيقها وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي: (14)

- 1- تهدف نظم المعلومات إلي ربط النظم الفرعية للمنظمة مع بعضها البعض في نظام متكامل بما يسمح بتدفق البيانات والمعلومات بين تلك النظم ومما يؤدي إلي تحقيق التنسيق بين أنشطة تلك النظم .
- 2- المساعدة في ربط أهداف النظم الفرعية للمنظمة بالهدف العام لها وبالتالي المساهمة في تحقيق هذا الهدف.
- 3- المساعد والمساندة في عملية صنع واتخاذ القرار في جميع المستويات التنظيمية من خلال توفير التقارير التي تتضمن المعلومات اللازمة لتلك القرارات في الوقت المناسب .
- 4- توفير المعلومات اللازمة لأغراض التخطيط والرقابة في المكان والوقت والشكل المناسب
- 5- تحسين إنتاجية المنظمة بعدة طرق منها إنتاج التقارير عن العمليات الروتينية للمنظمة بدقة وتحديث البيانات والمعلومات إضافة إلي التنبؤ بالمشاكل التي تتعرض لها المنظمة .
- 6- تطوير أداء المنظمات من خلال ما توفره من معلومات مرتدة عن تنفيذ الخطط والمشروعات.

خصائص نظم المعلومات:

إن معايير نجاح نظم المعلومات بشكل عام ونظم المعلومات الإدارية المحوسبة تختلف من شخص لآخر ، إلا أنه هناك ميزات عامة تعتبر إطار لأي نظام ناجح ، وهي دقة وصحة النظام ، واستقلالية النظام ، أيا يعمل ضمن الإطار المخطط له ، وإن يستخدم بشمولية من قبل الجميع إن وجود هذه الخصائص تدعم النظام وترفع من جودته ، ويمكن من خلال النقاط التالية تقييم جودة النظام: (15)

القبول:

حيث يعتمد نجاح النظام علي مدى قبولهم للعاملين في المنظمة ، ولتحقيق ذلك فانه يجب أشراك العاملين في مراحل إعداد النظام لأنهم في الواقع يمثلون العاملين الذين علي عاتقهم تنفيذ النظام الجديد.

الاقتصاد:

يجب جمع البيانات من مصادرها الأولية بدقة بالإضافة إلي تتبع هذه البيانات في مراحل سيرها داخل النظام حتي يضمن سلامتها وعدم حدوث أخطاء بها ولا فان الأمر سوف يتطلب إعادة تجميع البيانات مرة أخرى مما سيزيد التكلفة ، وفي النظام الفعال يجب بأن يأخذ في الاعتبار تكاليف النظام ، وذلك بمقارنة التكاليف بالعائد من استخدام هذا النظام . لذا فلا يصح وجود خدمة أو عمل من غير أن يكون العائد من هذه الخدمة معروفاً .

المرونة:

يجب أن يكون النظام مرناً حتى يضمن فعاليتها ، بمعنى أن يتقبل النظام التعديل والتغيير تحت الظروف المختلفة المحيطة به .

إمكانية الاعتماد عليه:

بمعنى تكامل عملياته من المدخلات والعمليات والمخرجات بحيث تتناسب مع الاستفادة ووجود الرقابة الداخلية فهي التي تسمح باكتشاف وتعديل الأخطاء .

البساطة:

يكون النظام ناجحاً بقدر ما يكون بسيطاً وسهلاً ، فتجميع البيانات وتسجيلها يجب أن يتم من مصادرها بقدر الإمكان حتى يضمن عدم تكرارها أثناء نقل البيانات ومعالجتها ، أن تتم بتسلسل معين مما يساعد علي أداء الأعمال بسهولة ويسر مع الأجزاء الأخرى المكتملة له ، وأن يسمح النظام بتكوين مجموعات لأنشطة العمل المتشابهة ، بالإضافة إلي رئيس يشرف عليها ويقوم بالتنسيق بين أفراد المجموعة .

مواصفات نظم المعلومات:

من المؤكد أن نظم المعلومات تدعم عملية صنع القرارات في المنظمة ، وتقلل من درجة عدم التأكد ولكي تحقق الفائدة المرجوة منها يجب أن تتصف بالمواصفات التالية والتي منها: (16)
الدقة: تعبر عن نسبة المعلومات الصحيحة علي الكمية الإجمالية من المعلومات التي يتم إنتاجها خلال فترة محدد من الزمن. (17)

الشمول تعني توفر معلومات تغطي جميع جوانب الحياة التي تجري معالجتها .
الموضوعية: تعني عدم تحيز البيانات التي تم جمعها وفرزها وتبويبها وتنقيحها وتحليلها لأي جهة .
التوقيت المناسب: تعني وصول المعلومة إلي المستفيد في الوقت المناسب ، وفي حالة عدم وصولها في الوقت المناسب ستفقد قيمتها وبالتالي تمثل ضياعاً للوقت والمال والجهد.
الشكل : تعني إمكانية تقديم المعلومات بالشكل المطلوب للمستفيد بحيث يضمن سرعة فهمها من قبل الأفراد الموجهة إليهم سواء تقديمها كمية رقمية ووصفية أو بشكل رسوم مخططات بيانية أو بشكل جداول .
التكرار: المعلومات التي يتكرر استخدامها تمثل المعلومات النشطة في قاعدة البيانات بحيث يجب الاهتمام بها وتحديثها باستمرار أما المعلومات الراكدة وغير المستخدمة فيمكن التخلص منها أو حفظها في وسائط تخزين رخيصة التكاليف .

المرونة: تعني تكييف المعلومات لاستخدام أكثر من مستفيد. (18)

الملائمة: يجب أن تكون المعلومات ذات صلة وثيقة بالحالة أو بموضوع الدراسة الذي يجري معالجته.
الكفاية: تعني مدي كفاية المعلومات المقدمة للأفراد والتي تساعدهم في صناعة القرارات المتنوعة .
ومما سبق نلاحظ أنه للحصول علي أعلى خصائص نظم المعلومات فإنه بالتالي تزيد التكاليف وعليه فإنه غالباً ما تحدد المنظمة المستوي المطلوب لهذه الخصائص وذلك حسب حاجة المستفيدين وفي ضوء تحليل التكلفة والعائد علي المنظمة وفي هذا الدراسة تم الاقتصار في ذكر بعض مواصفات المعلومات واختبارها

بفرضيات ومعرفة مدي تأثيرها علي عملية صناعة القرارات حيث قمت باختيار مواصفات (الدقة والملائمة والكفاية والتوقيت المناسب) كونها أكثر المواصفات شيوعاً واستخداماً في الجامعات الحكومية حيث أن توفر المعلومة الصحيحة والملائمة لموضوع القرار بكفاية وفي التوقيت المناسب لا شك أنها تعتبر من الأهمية بمكان لتحسين الأداء الأكاديمي .

الأداء الأكاديمي:

تقييم المعرفة المكتسبة في الجامعات ، يعد الأداء الأكاديمي مقياساً لقدرات الطالب والتي تعبر عما تعلمه الطالب خلال العملية التكوينية . كما يفترض قدرة الطالب علي الاستجابة للمحفزات التعليمية . يعرف بأنه العملية التي يتم من خلالها التعرف علي ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أدوار ونشاطات في الجامعة من أجل احداث التغييرات المنشودة في أركان العملية التعليمية .

أهمية الأداء الأكاديمي:

وتعود أهمية الأداء الأكاديمي في الجامعة بارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة التي تحدد بمرحلة الظهور ، ومرحلة البقاء والاستمرارية مرحلة السمعة والفخر ، مرحلة التميز ومرحلة الريادة ، ومن ثم فان قدرة المنظمة علي تخطي كل المراحل تصاعدياً يتوقف علي مستويات أداء أفرادها خاصة وأدائها بصورة عامة. (19)

أهداف الأداء الأكاديمي: (20)

- 1- التعرف علي أداء الموظفين بالشركة بشكل علمي ومدي تحقيق إدارة الشركة مهامها.
- 2- تشجيع العاملين علي تحسين أدائهم في العمل وتحقيق التقدم المطلوب ووضع الحوافز للعاملين لتحسين أدائهم .
- 3- التعرف علي أسباب تأخر العمل عن المقياس المحدد له وأي مشاكل تواجه العاملين ومناقشة الحلول المقترحة لهذ المشاكل .

- 4- تحديد حركة التنقلات وترقية العاملين بالشركة علي أساس علمي من خلال تقييم أداء كل فرد عامل .
- 5- يسهم تقييم ورقابة الأداء في دفع أداء العاملين إلي الأفضل ومنع أداء العاملين من السير بشكل خاطئ مما يعمل علي تحقيق الأهداف .

أبعاد الأداء الأكاديمي:(21)

كمية الجهد المبذولة: تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة .

الجهد المبذول: يعني مستوي بعض الأنواع للأعمال ، قد لا يهتم كثيراً بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعيته.

نمط الأداء: يقصد به الأسلوب أو الطريق التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلي أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة اذا كان العمل جسمانياً بالدرجة الأولى كما يمكن أيضاً قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلي حل قرار لمشكلة معينة والأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة. (22)

تأثير نظم المعلومات في الأداء الأكاديمي بالتطبيق على الجامعات السودانية الحكومية:

مجتمع وعينة الدراسة :

ويقصد بمجتمع الدراسة : (جميع الأفراد الذين يكونون مشكلة الدراسة ، فقد يكون المجتمع سكان مدينة ما أو وحدات سلعة معينة أو وحدات سلوكية) وفي بحثنا كان المجتمع الجامعات السودانية الحكومية (عينة الدراسة) هي المجموعة التي سيتم اختيارها لإجراء الدراسة عليها ، ويجب أن تكون ممثلة لجميع الدراسة بطريقة جيدة وقد تأخذ عينة عشوائية .

جدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة على الجامعات الحكومية

المجموع	عدد الإداريين	عدد الأكاديمي			الجامعة
		رئيس قسم	نائب عميد	عميد كلية	
81	55	14	6	6	جامعة الزعيم الأزهرى
43	25	10	4	4	جامعة امدرمان الاسلامية
26	15	7	-	4	الجامعة التكنولوجية
39	25	6	4	4	جامعة كرري
38	20	10	4	4	جامعة بخت الرضا
17	11	3	20	1	جامعة السلام
244	151	50	20	23	المجموع الكلي

المصدر : من أعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات حزمة البرنامج الإحصائي (SPSS) ، 2023م ونتيجة لبعض الظروف والعوائق التي لم تمكن الباحث من أخذ جميع عناصر المجتمع كمفردات للعينة ، فقد اقتصر الباحث على أخذ عينة مكونة من (180) عنصر من عناصر المجتمع ، بمعدل (73.7%) وهي العينة التي أجريت عليها الدراسة والجدول (2) يبين وصف عينة الدراسة:

جدول (2)

وصف عينة الدراسة

مجموع الدراسة	العينة المختارة	والاستمارات المعادة والصالحة للتحليل	نسبة المعاد إلي المسلم	نسبة تغطية مج	نسبة تغطية مجتمع الدراسة
244	180	180	111	%61.6	%73.7

المصدر : أعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات حزمة البرنامج الإحصائي (spss) ، 2023م

دراسة فرضيات الدراسة الميدانية :

اختبار الفرضية الرئيسية الأول وفروعها (H1)

تهدف هذه الفرضية إلي التعرف علي العلاقة بين مواصفات التي تقدمها نظم المعلومات التي اعتمدها الباحث وهي الدقة والملائمة والتوقيت المناسب والكفاية لها إلي وبين تحسين الأداء الاكاديمي في الجامعات الحكومية بالسودان وسنقوم بتفصيل نتائج الفرضيات المنبثقة عن هذه الفرضية علي النحو التالي :

مدي دقة المعلومات الناتجة عن نظم المعلومات :

حيث قد أظهرت الاختبارات الإحصائية لهذ الفرضية النتائج التالية كما هو موضح في الجدول (3):

جدول (3) نتائج الاستبيان الحكومية ب الفرضية الفرعية الأولى (مدي دقة المعلومات):

الترتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	نسبة المتوسط		التقدير اللفظي
						نسبة	درجة الثقة 95%	
1	1	توفر المعلومات الدقيقة يزيد في فعالية الأداء الأكاديمي	4.189	0.815	%83.8	%86.4	%81.2	أوافق
3	2	المعلومات التي يوفرها النظام تكون معلومات حديثة مما يزيد من فعالية الأداء الاكاديمي	3.784	0.857	%75.5	%78.4	%72.9	أوافق
2	3	المعلومات التي يوفرها النظام تكون معلومات صحيحة مما يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي	3.856	0.851	%77.1	%79.9	%74.4	أوافق
5	4	تأتي المعلومات التي تحتاجها مرتبة ترتيبا معينا بحيث يسهل استخدامها والاستفادة منها في فعالية الأداء الأكاديمي	3.676	0.886	%73.5	%76.4	%70.7	أوافق
4	5	سرعة الحصول علي المعلومات المطلوبة من النظام لا تتناقض مع كونها دقيقة مما يزيد فعالية الأداء الأكاديمي	3.712	0.791	%74.2	%76.8	%71.7	أوافق
		المتوسط	3.843	0.609	%76.9	%78.8	%74.9	أوافق

المصدر : من أعداد الباحث باعتماد علي المخرجات حزمة البرنامج الإحصائي (SPSS) ، 2023م

يتضح من الجدول (3) أن الفقرة رقم (1) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (4.189) ونسبة (%83.8) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علي أن (توفر المعلومات الدقيق تزيد في فعالية الأداء الأكاديمي) وجاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة متوسط (3.856) ونسبة (%77.1) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علي أن (المعلومات التي يوفرها النظام تكون معلومات صحيحة مما يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي) وجاءت الفقرة رقم (2) في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.786) ونسبة (%75.7) وهذا يعني أن العينة

بدرجة ثقة 95% (توافق) علي أن (المعلومات التي يوفرها النظام تكون معلومات حديثة مما يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي) بينما جاءت الفقرة رقم (5) في المرتبة الرابعة متوسط (3.712) ونسبة (74.2%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علي أن (سرعة الحصول علي المعلومات المطلوبة من النظام لا تتناقض مع كونها دقيقة مما يزيد فعالية الأداء الأكاديمي) وجاءت الفقرة (4) في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.676) ونسبة (73.5%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علي أن (المعلومات التي تحتاجها مرتبة ترتيباً معيناً بحيث يسهل استخدامها والاستفادة منها في فعالية الأداء الأكاديمي) وجاء المتوسط للمحور (3.843) ونسبة (76.9%) وهذا يعني أن العينة تؤكد وجود علاقة دقة المعلومات الناتجة عن نظم لمعلومات وبين الأداء الأكاديمي ن بتعميم هذه النتيجة علي مجتمع الدراسة نجد أن نسبة الموافقة تزيد عن (78.8%) ولا تقل عن (74.9%) بدرجة ثقة 95%. وقد خلص الباحث فيما يخص هذا المحور وبعد مناقشة فقرات الجدول السابق في مجال قياس مدي دقة المعلومات الناتجة عن نظم المعلومات أن غالبية أفراد العينة أكدوا أن المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات تكون معلومات حديثة وصحيحة وأنها تأتي مرتبة ترتيباً معيناً بحيث يسهل فهمها وسرعة الحصول عليها واستخدامها .

مدي ملائمة المعلومات الناتجة عن نظم المعلومات:

أظهرت الاختبارات الإحصائية لهذه الفرضية النتائج التالية كما هو موضح في الجدول (4):

جدول (4) نتائج الاستبيان الحكومية ب الفرضية الفرعية الثانية (مدي ملائمة المعلومات)

الترتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	نسبة		التقدير اللفظي
						النسبة العليا	النسبة الدنيا	
1	6	توفر المعلومات الملائمة يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي	4.207	0.764	%84.1	%86.6	%81.7	أوافق بشدة
3	7	المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات تتناسب مع نوعية الأداء الأكاديمي المتخذة بالجامعة	3.739	0.839	%74.8	%77.5	%72.1	أوافق
2	8	نظام المعلومات تقدم لك معلومات تاريخية بحيث يمكن الاستفادة منها فعالية الأداء الأكاديمي	3.748	0.836	%75.0	%77.6	%72.3	أوافق
4	9	نظام المعلومات تقدم لك معلومات ذات صلة وثيقة بنوع الأداء الذي تتوي صناعته	3.738	0.771	%74.7	%77.3	%72.3	أوافق
5	10	نظام المعلومات يزودك بالمخططات البيانية ذات الصلة بالموضوع الذي تتوي تحسين الأداء الأكاديمي بشأنه	3.459	1.025	%69.2	%72.5	%65.9	أوافق
المتوسط								
			3.778	0.585	%75.6	%77.4	%73.7	أوافق

المصدر : من أعداد الباحث بالاعتماد علي مخرجات حزمة البرنامج الإحصائي (SPSS)، 2023م

يتضح من الجدول (4) أن الفقرة رقم (6) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (4.207) وبنسبة (84.1%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (موافق بشدة) علي ان (توفر المعلومات الملائمة يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي) وجاءت الفقرة رقم الثانية (8) في المرتبة متوسط (3.748) وبنسبة (75.0%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علي أن (نظام المعلومات تقدم لك معلومات تاريخية بحيث يمكن الاستفادة منها فعالية الأداء الأكاديمي) وجاءت الفقرة الثالثة رقم (7) في المرتبة متوسط (3.739) وبنسبة (74.8%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علي أن (المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات تتناسب مع نوعية الأداء الأكاديمي المتخذة بالجامعة) (بينما وجاءت الفقرة رقم (9) في المرتبة الرابعة متوسط (3.738) وبنسبة (74.7%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علي أن (نظام المعلومات تقدم لك معلومات ذات صلة وثيقة بنوع الأداء الذي تنوي صناعته) (بينما وجاءت الفقرة رقم (10) في المرتبة الأخيرة متوسط (3.459) وبنسبة (69.2%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علي أن (نظام المعلومات يزودك بالمخططات البيانية ذات الصلة بالموضوع الذي تنوي تحسين الأداء الأكاديمي بشأنه) ، وجاء المتوسط للمحور (3.778) وبنسبة (75.6%) وهذا يعينان العينة تؤكد وجود علاقة بيم ملائمة المعلومات الناتجة عن نظم المعلومات وبين استخدام الأداء الأكاديمي ، بتعميم هذه النتيجة علي مجتمع الدراسة نجد أن نسبة الموافق تزيد عن (77.4%) ولننتقل عن (73.7%) بدرجة ثقة 95% وقد خلص الباحث فيما يخص هذا المحور وبعد مناقشة فقرات الجدول السابق في مجال قياس مدي ملائمة المعلومات الناتجة عن نظم المعلومات أن غالبية أفراد العينة أكدوا أن المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات تتناسب إلي حد كبير مع الأداء الذي يتخذ كما أنه يقدم معلومات تاريخية وحالية وذات صلة وثيقة بالموضوع محل الأداء الأكاديمي .

مدي التوقيت المناسب للمعلومات التي تقدمها نظم المعلومات :

أظهرت الاختبارات الإحصائية لهذه الفرضية النتائج التالية كما هو موضح في الجدول (5)

جدول (5) الاستبيان الحكومية ب الفرضية الفرعية الثالثة (مدي التوقيت المناسب)

رقم الفقرة	الفرقة	المتوسط	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	نسبة بدرجة الثقة 95%		التقدير اللفظي
					النسبة العالمية	النسبة الدنيا	
1	11	4.153	0.886	83.1%	85.9%	80.2%	أوافق
2	12	3.667	0.856	73.3%	76.1%	70.6%	أوافق
4	13	3.604	0.907	72.1%	75.0%	69.2%	أوافق
5	14	3.477	0.989	69.5%	72.7%	66.4%	أوافق
3	15	3.631	0.914	72.6%	75.5%	69.7%	أوافق
		3.706	0.657	74.1%	76.2%	72.0%	أوافق

المصدر : من أعداد الباحث بالاعتماد علي مخرجات حزمة البرنامج الإحصائي (SPSS) ، 2023

يتضح من الجدول (5) أن الفقرة رقم (11) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (4.135) ونسبة (83.1%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علي أن (توفر المعلومات والحصول عليها في التوقيت المناسب يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي) وجاءت الفقرة رقم (12) في المرتبة الثانية بمتوسط (3.667) ونسبة (573.3) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علي أن (الاتصال بمركز نظم المعلومات يسهل ويساعد في حصولك علي المعلومات المستخدمة بتفعيل الأداء الأكاديمي بالوقت المناسب) وجاءت الفقرة رقم (15) في المرتبة الثالثة بمتوسط (3.631) ونسبة (72.6%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علي أن (النظام يساعد في تسريع فعالية الأداء الأكاديمي بسبب سرعته في تقديم المعلومات اللازمة في الوقت الذي تطلب فيه) وجاءت الفقرة رقم (13) في المرتبة الرابعة بمتوسط (3.604) ونسبة (72.1%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علي أن (وسيلة الاتصال بمركز نظم المعلومات فعالة ومرنة مما يساعد في الحصول علي المعلومة من أجل تحسين الأداء الأكاديمي في الوقت المناسب) وجاءت الفقرة رقم (14) في المرتبة بمتوسط (3.477) ونسبة (69.5%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علي أن (الاتصال بمركز نظم المعلومات مستمر علي مدار ساعات الدوام مما يوفر المعلومة لتحسين الأداء الأكاديمي بأي وقت) وجاء المتوسط المحور (3.706) ونسبة (74.1%) هذا يعني أن العينة تؤكد وجود علاقة بين التوقيت المناسب للمعلومات المقدمة من نظم المعلومات وبين فعالية الأداء الأكاديمي ، بتعميم هذه النتيجة علي جميع الدراسة نجد أن نسبة الموافقة تزيد عن (76.2%) ولننتقل (72.0%) بدرجة ثقة 95%

خلص الباحث فيما يخص هذا المحور وبعد مناقشة فقرات الجدول السابق في مجال قياس مدي تقديم أنظمة المعلومات للمعلومات في الوقت المناسب إلي أن العاملين في نظم المعلومات في كثير من الجامعات الحكومية بمدينة صنعاء اليمن لهم القدرة علي الاتصال بمركز نظم المعلومات بصورة سهلة وسريعة في تسريع من فعالية الأداء الأكاديمي بسبب سرعته في تقديم المعلومات اللازمة للمشكلة.
مدي كفاية المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات الإدارية:

جدول (6) نتائج الاستبيان الحكومية ب الفرضية الفرعية الرابعة (مدي كفاية المعلومات)

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	نسبة بدرجة الثقة 95%	
						النسبة العليا	النسبة الدنيا
1	16	توفر المعلومات الكافية يزيد من فعالية الأداء الأكاديمي	4.243	0.811	%84.9	%87.5	%82.3
2	17	التقارير التي يوفرها نظام المعلومات تحتوي علي معلومات كاملة بالنسبة للمشكلة المرتبطة بالأداء الأكاديمي	3.532	0.913	%70.6	%73.6	%67.7
4	18	المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات شاملة بدائل الحلول الممكنة للمشكلة المرتبطة بالأداء الأكاديمي	3.342	0.939	%66.8	%69.9	%63.8
3	19	يوفر لك نظام المعلومات الإحصائيات الكافية اللازمة في المجالات المختلفة التي تحتاجها لتحسين الأداء الأكاديمي	3.387	0.955	%67.7	%70.8	%64.7
المتوسط			3.626	0.698	%72.5	%74.8	%70.3

المصدر : من أعداد الباحث بالاعتماد علي مخرجات حزمة البرنامج الإحصائي (SPSS) ، 2023

يتضح من الجدول (6) (16) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط (4.243) ونسبة (84.9%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (موافق بشدة) علي أن (توفر المعلومات الكافية يزيد من فعالية تحسين الأداء الأكاديمي) جاءت الفقرة رقم (17) في المرتبة الثانية بمتوسط (3.532) ونسبة (70.6%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (توافق) علي أن (التقارير التي يوفرها نظام المعلومات تحتوي علي معلومات كاملة بالنسبة للمشكلة المرتبطة بالأداء الأكاديمي) جاءت الفقرة رقم (19) في المرتبة الثانية بمتوسط (3.387) ونسبة (67.7%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (غير متأكد) علي أن (يوفر لك نظام المعلومات الإحصائيات الكافية اللازمة في المجالات المختلفة التي تحتاجها لتحسين الأداء الأكاديمي) بينما جاءت الفقرة رقم (18) في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.342) ونسبة (66.8%) وهذا يعني أن العينة بدرجة ثقة 95% (غير متأكدة) (المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات شاملة بدائل الحلول الممكنة للمشكلة المرتبطة بالأداء الأكاديمي) وجاء المتوسط للمحور (3.626) ونسبة (72.5%) وهذا يعني أن العينة تؤكد وجود علاقة بين كفاية المعلومات المقدمة من نظم المعلومات وبين الأداء الأكاديمي ، بتعميم هذه النتيجة علي مجتمع الدراسة نجد أن نسبة الموافقة تزيد من (74.8%) ولا تقل عن (70.3%) بدرجة ثقة 95%

وفيما يخص هذا المجال وبعد مناقشة جميع فقرات الجدول السابق والذي يتحدث عن مجال مدي تقديم نظم المعلومات لمعلومات كافية فقد خلص الباحث إلي أن توفر المعلومات الكافية يزيد من فعالية تحسين الأداء الأكاديمي.

بعد أن استعرضنا كل فرضية علي حدة وقمنا بمناقشة نتائجها وتحليلها وكذلك اختيار الفرضيات نورد أن نورد الجدول (7) الذي يوضح ملخص نتائج محاور الاستبيان باستخدام تحليل التباين الأحادي - One sample T-Test علي النحو التالي :

جدول (7) ملخص نتائج محاور الاستبيان استخدام تحليل التباين الأحادي One - Sample T-Test

الحكم	تحليل التباين الأحادي عند الوسط الافتراضي 3		نسبة المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	المحاور الفرعية	المحاور الرئيسية
	قيمة T						
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية	0.000	14.582	%76.9	0.609	3.843	مدي دقة المعلومات	مواصفات نظم المعلومات في تفعيل الأداء الأكاديمي
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية	0.000	14.021	%75.6	0.585	3.778	مدي ملائمة المعلومات	
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية	0.000	11.323	%74.1	0.657	3.706	مناسبة التوقيت للمعلومات	
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية	0.000	9.449	%72.5	0.698	3.626	مدي الكفاية للمعلومات	
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية	0.000	14.916	%74.8	0.522	3.739	مواصفات المعلومات	نظم المعلومات والأداء الأكاديمي
هناك علاقة ذات دلالة إحصائية	0.000	14.313	%74.2	0.522	3.709		

المصدر : من أعداد الباحث بالاعتماد علي مخرجات حزمة البرنامج الإحصائي (SPSS) ، 2023

يتضح من الجدول (7) أن المحور جاء بمتوسط (3.843) ونسبة (76.9%) كما جاءت قيمة موجبة وذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين دقة المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات والأداء الأكاديمي ، كما جاء محور (مدي ملائمة المعلومات) بمتوسط (3.778) ونسبة (75.6%) كما جاءت قيمة T موجبة وذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ملائمة المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات والأداء الأكاديمي ، ونجد أن محور (مناسبة التوقيت للمعلومات) قد جاء بمتوسط (3.706) ونسبة (74.1%) كما جاءت قيمة T موجبة وذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوقيت المناسب للمعلومات التي تقدمها نظم المعلومات والأداء الأكاديمي ، وبينما جاء محور (مدي الكفاية للمعلومات) بمتوسط (3.626) ونسبة (72.5%) كما جاءت قيمة T موجبة وذات دلالة إحصائية وهذا يعني ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكمية الكافية للمعلومات التي تقدمها نظم المعلومات والأداء الأكاديمي ، ويتضح لنا مما سبق أن جميع مواصفات نظم المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات ذات دلالة إحصائية وأن هنالك علاقة إحصائية بينها وبين الأداء الأكاديمي وجاء محور (مواصفات المعلومات ككل) بمتوسط (3.739) ونسبة (74.8%) وقيمة T موجبة وذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مواصفات نظم المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات وبين الأداء الأكاديمي وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسة الأولى القائلة بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مواصفات نظم المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات وبين الأداء الأكاديمي ، وبعد مناقشة وإثبات واختيار الفرضيات الفرعية السابقة يتضح لنا أن هناك دلالة إحصائية بين نظم المعلومات وبين الأداء الأكاديمي ، حيث جاء هذا المحور الإجمالي بمتوسط (3.709) ونسبة (74.2%) وقيمة T موجبة وذات دلالة إحصائية وهذا يعني أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات وبين الأداء الأكاديمي ، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسة لدراستنا هذه القائلة بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات وبين الأداء الأكاديمي .

خاتمة:

بعد عرض الاطار النظري واجراء الدراسة الميدانية يقوم الباحث بعرض ما توصل اليه من نتائج وتوصيات وذلك كما يلي:

النتائج:

توصل الباحث الي عدة نتائج اهمها:

- 1- نظم المعلومات بموصفاتهما ، وهي التي تمكن الجامعات من تفعيل الأداء الأكاديمي ، بما يحقق التأثير الإيجابي في أنشطة الجامعات وأعمالها الإدارية .
- 2- تعد نظم المعلومات ضرورية لزيادة كفاءة تحسين الأداء وفعاليتها في الجامعات السودانية الحكومية واستثمارها وفق استراتيجية شاملة ،
- 3- تعتمد نظم المعلومات علي توفير بيئة تقنية تستجيب لمتطلبات تحسين الأداء الأكاديمي والأنشطة والعمليات وتدعم رؤية ورسالة الجامعات وأهدافها الاستراتيجية وعمليات تحسين الأداء الأكاديمي ، وتعزز المكانة التنافسية وضمن الاستمرارية والنمو والتقدم والازدهار .

- 4- جاءت دقة المعلومات بدرجة توافر كبيرة في الأداء الأكاديمي ، بلغت (76.9%) مما يدل أن الجامعات لديها مستوى جيد جدا في نظم المعلومات من أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة
- 5- الاهتمام باستحداث كل ما يتعلق بمواصفات نظم المعلومات وتوافرها يزيد من فرصة نجاح تحسين الأداء الأكاديمي .
- 6- تبين من خلال النتائج أن الاهتمام بتحسين الأداء الأكاديمي بالجامعات عمال إلي تعزيز الجانب الخدمي بشكل مستمر .
- 7- أظهرت النتائج أن الجامعات الحكومية حريصة علي رفع مستوى تجهيزاتها من خلال توفير نظم معلومات ذات مواصفات جيدة مع الاهتمام بتوظيفها بالشكل المطلوب بما ينعكس في تحسين الأداء الأكاديمي .
- 8- يعتبر الأداء الأكاديمي الفعال أداة فعالة لنجاح الجامعات
- 9- يعد تحسين الأداء عملية صناعة القرارات الإدارية السليمة .
- 10- تساعد نظم المعلومات علي تمكين العاملين من إيصال مقترحاتهم وآرائهم ووجهات نظرهم إلي رؤسائهم .
- التوصيات:**

من خلال ما تم التوصل اليه من نتائج يوصي الباحث بما يلي:

- 1- علي الجامعات الحكومية السودانية أن تواصل في تطوير رفع كفاءة أنظمة المعلومات عموما وخصوصا تلك التي تعتمد علي الحاسوب وذلك بدءا باستغلال الإمكانيات غير المستغلة للنظام الحالي ومرورا بتجهيزات وبرامج أكثر تطورا وهذا للاستفادة من ميزات هذالنظم والتكنولوجيا في إنتاج قرارات ذات فعالية عالية.
- 2- الاستمرار في العمل والقيام بزيادة جودة مواصفات نظم المعلومات التي تقدمها أنظمة المعلومات من حيث زيادة دقتها وسرعة الوصول لها وملائمتها وكميتها الكافية بحيث تستمر هذه الجودة في مواصفات المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات كحافز قوي للعاملين في الجامعات لاستخدام هذه النظم في تحسين الأداء الأكاديمي.
- 3- تطوير النظم الحالية بحيث تكون قادرة علي عمل تحليل للمعلومات شاملة لجميع بدائل الحلول الممكنة لتحسين الأداء الأكاديمي .

المصادر والمراجع :

- 1-Mcleado , jr ,Raymon& Schell , George p . (2007) op cit , p 10.1
- 2- Jamal , M(1985) relationship of job performance : A study of managers and plue – coller workers Human relations ,38 (5) , 409 – 424 .
- 3- المغربي عبد الفتاح (2002م) ، نظم المعلومات الإدارية الأسس والمبادئ، الإسكندرية.
- 4- النجار ، فايز جمعة (2010م) ، نظم المعلومات الإدارية : منظور إداري، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان ، الأردن ، ص 37.
- 5- لنجار فايز جمعة (2010م) ، مرجع سابق ، ص 37.
- 6- العريقي ، منصور محمد ، النشمي ، مراد محمد(2019م) ، طرق الدراسة العلمي، (الطبعة السادسة ، الأمين للنشر والتوزيع ، صنعاء - اليمن ،ص156.

- 7- أبو سبت صبري فايق(2008م) ، تقييم دور نظم المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة- فلسطين.
- 8- غنيم ماهر (2007م) ، دور نظم المعلومات الإدارية المحوسبة في عملية صنع القرارات في بلديات قطاع غزة.
- 9- العجب ، زيت العابدين محمد علي(2016م) ، دور الإدارة في تطوير الأداء الأكاديمي للكليات التقنية في السودان : دراسة حالة ولاية الجزيرة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية - جامعة الجزيرة - السودان.
- 10- الزيانى ، منى راشد (2015) ، دور التقويم التربوي الذاتي للبرامج الأكاديمية في تحسين الأداء الأكاديمي لمؤسسات التعليم الأكاديمي وتفعيل دورها في تحقيق أهداف التنمية الشاملة في المجتمع .
- 11- الطائي ، محمد علي (1988م)، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى ، دار الكوفة للنشر والتوزيع ، بغداد - العراق ، ص 122.
- 12- ياسين ، سعد غالب (2001م) ، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى ، اليازوري العملية ، عمان- الأردن ، ص 56.
- 13- Bedeian , Arthur (2002) Management < 3rd edition <The Dryden press Chicago USA 2002 42.
- 14- عاشور يوسف حسين (2005م) ، مذكرات في نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الثانية مطابع الجامعة الإسلامية غزة- فلسطين ، ص 28.
- 15- يونس ، زينب محمد (2005م) ، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الثانية ، مؤسسة رؤية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية- مصر ، ص 23.
- 16- برهان محمد نور الدين وجعفر عازي إبراهيم(1998م) ، نظم المعلومات المحوسبة، الطبعة الأولى ، دار الناهج للنشر والتوزيع ، عمان -الأردن، ص 31.
- 17- البكري ، سونيا محمد (1997م) ، نظم المعلومات الإدارية المفاهيم الأساسية، الطبعة الأولى، مكتبة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع ، جامعة الإسكندرية -مصر ، ص 157.
- 18- شواي ، أحلام محمد (2016م)، الإدارة الإلكترونية وتأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي وتحسينه، جامعة بابل كلية الآداب ، بغداد- العراق ،
- [hrdiscussion.com/ hr61308.html](https://hrdiscussion.com/hr61308.html) / 22-2-2021. //19-https :
- 20-https: // www.tadwiina.com / 22-2-2021
- 21- المزجي أحمد علوان (2009م) ، الأسلوب العلمي لإعداد الورقة الدراسية، الطبعة الثانية ، مطابع المتنوعة ، تعز -اليمن ، ص 97.
- 22- أبو شعر أمين عبدالرازق (1997م) ، العينات وتطبيقاتها في البحوث الاجتماعية، الطبعة الأولى ، معهد الإدارة العامة ، الرياض -السعودية ، ص 141.

Humanitarian and Natural Sciences Journal

Peer-Reviewed Journal

Volume (4) Issue (5), May 2023



Sudan, Khartoum, Khartoum North,
Kafouri next to Al-Zaeem Al-Azhari University

Tel: 00249123656807

00249905578664

Email: info@hnjournal.net

Iraq - Babylon Tel: 009647805011077