

ضغوط الحياة وعلاقتها بتقدير الذات - (دراسة ميدانية علي الأطباء العاملين بمستشفيات

مدينة الحصاصيصا، محلية الحصاصيصا، ولاية الجزيرة، السودان (2021م)

منى أحمد عثمان عبد الرحمن¹، أ.د. الرضى جادين الامام¹ alradijabaim1885@gamil.com
1- كلية التربية الحصاصيصا- جامعة الجزيرة

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على ضغوط الحياة وعلاقتها بتقدير الذات، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من مائة (100) طبيباً بمستشفيات مدينة الحصاصيصا، ولجمع البيانات تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي؛ وذلك من خلال مقياسي: ضغوط الحياة وتقدير الذات، وتم تحليل البيانات بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)؛ توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: السمة العامة لضغوط الحياة متوسطة؛ السمة العامة لتقدير الذات متوسطة؛ توجد علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط الحياة والصلابة النفسية؛ وعلى ضوء النتائج توصي الدراسة: بالعمل علي المحافظة علي مستوى تقدير الذات لدى أفراد عينة البحث الحالي بالتشجيع ورفع الروح المعنوية لديهم.

Abstract

The study aimed to identify the stresses of life and their relationship to self-esteem. The study followed the descriptive approach, and the study population consisted of one hundred (100) doctors in Al-Hasahisa city hospitals. The descriptive correlation approach was used to collect data; this is done through measures of: life stress and self-esteem. The data was analyzed by (SPSS) program. The study found that the general characteristic of life stresses is medium, the general characteristic of self-esteem is medium, and there is a positive correlation between life stresses and psychological hardness. The study recommends: working maintaining the level of self-esteem among the members of the current research sample by encouraging and raising their morale.

أولاً: الإطار العام

¹ منى أحمد عثمان عبد الرحمن - الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحصاصيصا- جامعة الجزيرة . ضغوط الحياة وعلاقتها بتقدير الذات- (دراسة ميدانية علي الأطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصا، محلية الحصاصيصا، ولاية الجزيرة، السودان (2021م).



1- مقدمة: يوضح السرطاوي والشخص (15:1998) إن تعرض الفرد لضغوط الحياة هو ما يحدث

للفرد عندما يتعرض لمواقف تتضمن مؤشرات يصعب عليه مواجهة متطلباتها، وبالتالي يتعرض لردود

أفعال انفعالية وعضوية وأعراض فسيولوجية تدل على تعرضه للضغوط.

إن الصلابة النفسية ومكوناتها (الالتزام، التحكم، التحدي) تعمل كمتغير نفسى يخفف من وقع

الاحداث الشاقة على الصحة النفسية والجسمية للفرد (الدبور، 32:2007) .

الصلابة النفسية هي إدراك الفرد وتقبله للتغيرات أو الضغوط التي يتعرض لها فهي تعمل كوقاية من العواقب

الحسية والنفسية للضغوط (البهاص، 391:2002) .

إن بعض الأشخاص لا يحتفظون بصحتهم الجسمية وسلامة أدايمهم عند تعرضهم للضغوط مما يؤدي

الى الاهتمام بمقاومة مصادر الضغوط، أي تلك المتغيرات النفسية والاجتماعية التي يمكن أن تخفف من

الأثار السلبية للضغوط، فهي تمثل نقاط قوة لدى الفرد تساعد على أن يظل محتفظاً بصحته الجسمية

والنفسية حين تحل به ضغوط حتمية لا يمكن تجنبها (سلامة، 246:1996) .

تقدير الذات من الابعاد المهمة في الشخصية والتي لها أثر كبير في سلوك الفرد وتصرفاته وقد ظلت

الدراسات التربوية والنفسية للبحث في الذات لتوضيح طبيعة هذا المفهوم ونموه والعوامل المؤثرة فيه

(سلامة، 21:1986) .

2- مشكلة الدراسة

يمكن صياغة المشكلة في السؤال التالي: ما نوع العلاقة بين ضغوط الحياة وتقدير الذات لدى

الأطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحاصيصة ، محلية الحاصيصة ؟

وتتفرع من هذا السؤال عدة أسئلة :



1. ما السمة العامة لضغوط الحياة لدى الاطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصا محلية

الحصاصيصا؟

2. ما السمة العامة لتقدير الذات لدى الاطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصا محلية

الحصاصيصا؟

3. مانوع العلاقة بين ضغوط الحياة وتقدير الذات لدى الاطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصا

محلية الحصاصيصا ؟

3- أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى التحقق من الاهداف الاتية:

1- الكشف عن السمة العامة لضغوط الحياة لدى الاطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصا محلية

الحصاصيصا .

2- الكشف عن السمة العامة لتقدير الذات لدى الاطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصا محلية

الحصاصيصا

3- الكشف عن نوع العلاقة بين ضغوط الحياة وتقدير الذات لدى الاطباء العاملين بمستشفيات مدينة

الحصاصيصا محلية الحصاصيصا .

4- أهمية الدراسة :

تتمثل أهمية الدراسة في :-

1- توضيح أهمية الضغوط النفسية وأثرها على تقدير الذات وأثر ذلك في أداء العاملين.

3

منى أحمد عثمان عبد الرحمن - الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحصاصيصا- جامعة الجزيرة . ضغوط الحياة وعلاقتها بتقدير الذات- (دراسة ميدانية علي الأطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصا، محلية الحصاصيصا، ولاية الجزيرة، السودان (2021م).



2- نفت أنظار القائمين على أمر وزارة الصحة ومراقفها للاهتمام بمعالجة الضغوط النفسية على منسوبها لرفع كفاءة الأداء.

3- توضح أهمية تقدير الذات وعلاقتها بالضغوط النفسية.

5-فروض الدراسة

1- السمة العامة لضغوط الحياة لدى الاطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصا محلية الحصاصيصا مرتفعة.

2- السمة العامة لتقدير الذات لدى الاطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصا محلية الحصاصيصا متوسطة .

3- توجد علاقة بين ضغوط الحياة والصلابة النفسية لدى الاطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصا محلية الحصاصيصا.

6- حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة الآتي:

1- الحدود الموضوعية: ضغوط الحياة وعلاقتها بالصلابة النفسية لأطباء مستشفيات مدينة الحصاصيصا، محلية الحصاصيصا .

2- الحدود المكانية : الاطباء والطبيبات العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصا محلية الحصاصيصا.

3- الحدود الزمانية : العام 2021م .

مصطلحات الدراسة

4
منى أحمد عثمان عبد الرحمن - الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحصاصيصا- جامعة الجزيرة . ضغوط الحياة وعلاقتها بتقدير الذات- (دراسة ميدانية علي الأطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصا، محلية الحصاصيصا، ولاية الجزيرة، السودان (2021م).
مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص 1- 26



1- ضغوط الحياة:

تعرف شقير (2002:4) الضغوط بأنها مجموعة من المصادر الداخلية الضاغطة والتي يتعرض لها الفرد في حياته وينتج عنها ضعف قدرته على إحداث الاستجابة المناسبة للموقف أو ما يصاحب ذلك من اضطرابات انفعالية وفسولوجية تؤثر على جوانب الشخصية الأخرى .

إجرائياً: هي الدرجة التي يحصل عليها الأطباء على مقياس ضغوط الحياة المستخدم في هذه الدراسة.

2- تقدير الذات

هو مجموعة من التقديرات الحسنة والسيئة التي يعطيها الفرد حول نفسه والتي تتضمنها عبارات الاختبار من حيث درجة توافرها في ذاته ، وأن تقدير الفرد لذاته يمكن أن يتكون من علاقته بالآخرين فهو يرتبط بعلاقة الفرد بالمجتمع الذي يعيش فيه .

تقدير الذات اتجاه نحو تقبل الذات والرضا عنها واحترامها وفي التحليل النفسي معناه أن تكون علاقة ارتباطية بالانا الأعلى أي عدم وجود صراع ونقص (مهدي : 2000م:60) .

إجرائياً : هو النقيض الذي يضعه الطبيب لنفسه من خلال إجاباته عن فقرات مقياس تقدير الذات المستخدم في هذه الدراسة.

3- الوحدة الادارية الحاصيصة:

تمثل واحدة من الوحدات الادارية بمحلية الحاصيصة يحدها جنوباً مدنى الكبرى وشمالاً الكاملين وغرباً المناقل وشرقاً النيل الأزرق.

ثانياً: الإطار النظري والدراسات السابقة

5

منى أحمد عثمان عبد الرحمن - الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحاصيصة- جامعة الجزيرة . ضغوط الحياة وعلاقتها بتقدير الذات- (دراسة ميدانية علي الأطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحاصيصة، محلية الحاصيصة، ولاية الجزيرة، السودان (2021م).

1- ضغوط الحياة

2- مما لاشك فيه أن الأفراد في هذا العصر يعانون ألواناً مختلفة من الاضطرابات نتيجة لما يتعرضون له من ضغوط وما يهدد حياتهم ومستقبلهم من أخطار، فلقد زاد انتشار الضغوط في هذا العصر على الرغم من التقدم العلمي وما تم التوصل إليه من اكتشافات علمية وتكنولوجية مما أدى إلى زيادة الاضطرابات (حسين وحسن، 2006 : 149) .

مفهوم ضغوط الحياة

اهتم علماء النفس بأحداث الحياة كمدخل لدراسة الضغوط التي تنعكس على الحالة الجسمية والنفسية للإنسان حيث تعتبر الأحداث المزعجة أو الصادمة بمثابة القشة التي قسمت ظهر البعير، ولقد عرفت الجمعية الأمريكية للطب النفسي أحداث الحياة الضاغطة بأنها : أي حرمان يثقل كاهل الإنسان نتيجة لمروءه بخبرة غير مريحة كالمرض أو فقدان المهنة ، أو الصراع الزوجي (عبد المعطي، 2006: 189) .

تعريف ضغوط الحياة لغة

بالرجوع إلى كتاب المختار في صحاح اللغة للتعريف على اشتقاق كلمة (ضغط) فكانت ضغطته بالفتح زحمة إلى حائط أو نحوه. والضغط بالضم هي الشدة والمشقة. ويقال اللهم أرفع عنا هذه الضغطة وهي الضيق والقهر والاضطرار وهي الزحمة والشدة. الضيف تقال الرجل ضعيف الرأي .

تعريف ضغوط الحياة اصطلاحاً :

في علم النفس الضغوط مصطلح يستخدم للدلالة على نطاق واسع من حالات الانسان الناشئة كرد فعل لتأثيرات مختلفة بالغة القوة وتحدث الضغوط نتيجة للعوامل الخارجية مثل كثرة المعلومات التي تؤدي



إلى إجهاد انفعالي، وتظهر الضغوط نتيجة التهديد والخطر . وتؤدي الضغوط إلى تغيرات في العمليات

العقلية وتحولات انفعالية وسلوكية و لفظية وحركية (عبدالمجيد وكفاقي، 1996 : 203) .

تعرف الضغوط بأنها حالة نفسية وذهنية واجتماعية تنتاب الإنسان وتتسم بالإرهاق الجسدي والبدني الذي

قد يصل إلى الاحتراق، كما تتسم بالشعور بالضيق والتعاسة وعدم القدرة على التأقلم وعدم رضا عن النفس

أو المجتمع بصفة عامة (أبوالعلا، 2009 : 9) .

يشير عبدالله (1994 : 21) إلى أنها كل ما من شأنه أن يجبر الفرد على تغيير نمط قاتم لحياته أو

لجانب من جوانبها حيث يتطلب منه ذلك أن يعيد أو يغير من توافقاته السابقة .

عرفت ضغوط الحياة بأنها مجموعة التراكبات النفسية والبيئية والوراثية والمواقف الشخصية نتيجة

الأزمات والتوترات والظروف الصعبة أو القاسية التي يتعرض لها الفرد وتختلف من حيث شدتها . كما تتغير

عبر الزمن تبعاً لتكرار المواقف الصعبة التي يصادفها الفرد، بل أنها قد تبقى وقتاً طويلاً إذا ما استمرت

الظروف المثيرة لها وتترك آثاراً نفسية على الفرد (إسماعيل، 2004 : 23) .

أنواع الضغوط:

هناك من يصنف الضغوط تبعاً لمستواها ومن هؤلاء (warral- may 1989) المذكوران في محمد

(2005 : 51) حيث يروا أن هناك ثلاث مستويات للضغوط هي :

1- **الضغط العادي:** وهو المستوى الذي يمكن استبعاده وهذا أدنى مستوى للضغط، وهذا النوع يتعرض له كثير

من الناس في معظم الأوقات، وتكون مشكلات الحياة بسيطة على هذا المستوى ويمكن التعايش .

2- **الضغط الحاد** : وهذا النوع يتعرض له الفرد الذي يعيش حياته في بيئة يسودها الاكتئاب وهذا النوع يحتاج

الى التدخل والعلاج للحد من تأثيره، والتغلب على المشكلات التي يسببها والتحرر من القلق والخوف .

3- **الضغط الشاذ** : ويضم مجموعة من الأمراض العصبية والذهانية والتي تظهر نتيجة لثورة الفرد ضد النفس

وضد الآخرين.

3- **تقدير الذات**: ظهر مصطلح تقدير الذات في أواخر الخمسينات وسرعان ما أخذ مكانته المتميزة وتشير

الأكاديمية الأمريكية أن تقدير الذات لا يعتبر فطري بل يبدأ الطفل تعلمه من خلال التعامل مع الآخرين

والتفاعل مع العالم فكل الأحداث المحبة وغير المحبة لها تأثير قوى ومباشر على معتقدات الفرد

الأساسية ، فكلما زادت الخبرات السلبية للفرد ازداد التأثير السلبي على تقدير الذات ، وكلما زاد عدد

الخبرات الجيدة كان التأثير الإيجابي أقوى على تقدير الذات .

يولد الإنسان ولديه العديد من الحاجات والميول ولعل أسمى الحاجات على الإطلاق الحاجة إلى تقدير

الذات حيث اتفق معظم الباحثين في علم النفس على أن تقدير الذات الإيجابي هو مظهر سياسي من

مظاهر القوة الشخصية (برلنتي، 2005 : 87) .

من النظريات المفسرة لتقدير الذات :

(1) نظرية روزنبرج:

هذه النظرية تعتبر من أوائل النظريات التي وضعت أساساً لتوضيح تقدير الذات، حيث ظهرت هذه

النظرية من خلال دراسته للفرد وارتقاء سلوك تقييمه لذاته، في ضوء العوامل المختلفة التي تشمل المستوى

الاقتصادي والاجتماعي.

يرى بندر Bender 1993 أن روزنبرج وضع للذات ثلاثة تصنيفات هي :

1. الذات الحالية أو الموجودة :

هي كما يرى الفرد ذاته وينفعل بها .

2. الذات المرغوبة :

هي الذات التي يجب أن يكون عليها الفرد.

3. الذات المقدمة :

هي صور الذات التي يجب أن يكون عليها الفرد يوضحها أو يعرفها للآخرين، ويسلط روزنبرج الضوء على العوامل الاجتماعية فلا أحد يستطيع أن يضع تقديراً لذاته والإحساس بقيمتها إلا من خلال الآخرين، ويعتبر تقدير الذات اتجاه الفرد نحو نفسه لأنها تمثل موضوعاً يتعامل معها ويكون نحوها اتجاهاً، وهذا الاتجاه نحو الذات يختلف من الناحية الكمية عن اتجاهاته نحو الموضوعات الأخرى .

(2) نظرية كوبر سميث:-

لقد استخلص كوبر سميث Cooper smith نظريته لتفسير تقدير الذات من خلال دراسته لتقدير الذات عند أطفال ما قبل المدرسة الثانوية، حيث ذهب إلى أن تقدير الذات مفهوم متعدد الجوانب، ولذا فعلينا ألا نتعلق داخل منهج واحد ومدخل وعين لدرسته بل علينا أن نستفيد منها جميعاً لتفسير الأوجه المتعددة لهذا المفهوم ويؤكد بشدة أهمية تجنب فرض الفروض غير الضرورية علاء الدين كفافى (1989 : 140)

فضلاً عن ذلك يرى كوبر سميث أن تقدير الذات ظاهرة أكثر تعقيداً لأنها تتضمن كلاً من تقييم الذات ورد الفعل أو الاستجابات الدفاعية، وإذا كان تقدير الذات يتضمن اتجاهات تقييمه نحو الذات فإن هذه الاتجاهات تتسم بقدر كبير من العاطفة، فتقدير الذات عند سميث هو الحكم الذي يصدره الفرد على نفسه متضمناً الاتجاهات التي يرى أنها تصفه على نحو دقيق، ويقسم تعبير الفرد عن تقديره لذاته التي تكون متاحة للملاحظة الخارجية (عبد الرحمن سليمان 1999: 97).

كذلك أشار سميث في كتاباته ودراساته إلى أن جذور تقدير الذات تكمن في عاملين رئيسيين الأول : مدى

الاهتمام والقبول والاحترام الذي يلقيه الفرد من ذوي الأهمية في حياته وهم يختلفون من مرحلة لأخرى من

مراحل الحياة فقد يكون الوالدان ورفاق المرحلة بين ذوي المكانة والتميز

الثاني : تاريخ الفرد في النجاح بما في ذلك الأسس الموضوعية للنجاح أو الفشل.

(3) نظرية ابشتاين Epstion :-

من نظريات الذات التي سعى فيها إلى توضيح ماهية مفهوم الذات بقوله (إن كل شخص يضع هيئة أو صياغة للذات اعتماداً على قدرتها وصلاحيتها بشكل غير مقصود 'طبقاً لخبراته المختلفة، ويشكل الجزء الأكبر من هذه الصياغة احتراماً كاملاً للذات بمقدار الخبرات المرتبطة بالإنجاز (Bender , et 1993; 42).

بزيادة تقدم الفرد فإن نظريته تزداد تعقيداً ومع ذلك يظل متمسكاً بمبادئه الأساسية , بمعنى أن اعتقاد شخص ما في قيمته وأهميته قد لا يتغير كثيراً بشكل جذري، ودائماً تتغير الاستجابات المستخلصة من هذه الاعتقادات أو يعاد فحصها والتحقق منها مرة أخرى بتقدم العمر وزيارة خبرات الحياة، فاعتقاده بأنه إنسان ذو قيمة ليس بالضرورة أن يتخلص منه في جميع الحالات وأنه من السهل أن يحبني الآخرين، ويتطور هذا المفهوم التقويمي وفقاً لملاحظاته عن ذاته، وهو على هذا النحو أمر مكتسب يتوقف بالدرجة الأولى على خبرات التنشئة الأولى ومدى الاستحسان الذي لقيه الفرد أو يلقيه من ذوي أهمية في حياته (ممدوحة سلامة 1991 : 702).

الدراسات السابقة

1-دراسة الأمين، نسرین عوض (2018م):

عنوان الدراسة: ضغوط الحياة وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى معلمي مرحلة الأساس بالوحدة الإدارية الحاصحيصا محلية الحصاصيصة ولاية الجزيرة، هدفت الدراسة التعرف على ضغوط الحياة وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى معلمي مرحلة الأساس، انتهجت الدراسة المنهج الوصفي من خلال مقياسي: ضغوط الحياة، والاحترق النفسي، من نتائج الدراسة: توجد فروق في ضغوط الحياة تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط الحياة والاحترق النفسي تعزى لمكان السكن لصالح المدينة.

10

منى أحمد عثمان عبد الرحمن - الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحصاصيصة- جامعة الجزيرة . ضغوط الحياة وعلاقتها بتقدير الذات- (دراسة ميدانية علي الأطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصة، محلية الحصاصيصة، ولاية الجزيرة، السودان (2021م).

2-دراسة كنده، فرحة صديق كالو (2016م):

عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي وعلاقته بتقدير الذات في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية دراسة ميدانية وسط معلمي ومعلمات مرحلة الاساس، بمحلية أم مبددة، ولاية الخرطوم ، هدفت الدراسة التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بتقدير الذات في ضوء بعض المتغيرات لدى معلمي ومعلمات مرحلة الاساس، تكونت عينة الدراسة من عدد(171) معلمة ومعلمة محلية أم مبددة، انتهجت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي من خلال مقياسي: الرضا الوظيفي، وتقدير الذات، من نتائج الدراسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات تعزى لمتغير السكن، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات تعزى لمتغير النوع.

3-دراسة محمد عمر مجذوب أحمد (2015م):

عنوان الدراسة : تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني وقلق المستقبل وبعض المتغيرات الديمغرافية دراسة ميدانية على طلاب جامعة دنقلا، هدفت الدراسة الكشف عن تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني وقلق المستقبل لدى طلاب جامعة دنقلا، تكونت عينة الدراسة من (277) طالباً، انتهجت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي من خلال مقياسي: السلوك العدواني، قلق المستقبل؛ من نتائج التي وصلت إليها الدراسة، من نتائج الدراسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات تقدير الذات تعزى لمتغير النوع .

4- دراسة خميس، محمد سليم (2013م) .

عنوان الدراسة :الضغوط النفسية لدى عمال القطاع الصحي دراسة ميدانية في (الأطباء، الممرضين، أعوان التخدير) بالمؤسسة الاستشفائية بوضياف بورقلة، الجزائر، هدفت الدراسة لدراسة مستوى الضغوط النفسية عند عينة من عمال القطاع الصحي للمؤسسة الاستشفائية العمومية المتمثلة في (أطباء، ممرضين أعوان



تخدير) انتهجت الدراسة المنهج الوصفي من خلال مقياس الضغوط النفسية، تكونت عينة الدراسة من (120) عاملاً بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بورقلة، من نتائج الدراسة: عمال القطاع الصحي عينة الدراسة يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط النفسية ، لا توجد فروق في مستوى الضغوط النفسية باختلاف الجنس.

5-دراسة حامد، أم كلثوم أحمد محمد (2011م):

عنوان الدراسة: الاحتراق النفسي وتقدير الذات وبعض السمات الشخصية لدى الأطباء والمحامين وضباط الشرطة، هدفت التعرف على الاحتراق النفسي وتقدير الذات وبعض السمات الشخصية لدى الأطباء والمحامين وضباط الشرطة، تكونت عينة الدراسة من عدد (900) من الأطباء والمحامين وضباط الشرطة، انتهجت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي من خلال مقياسي: تقدير الذات والسمات الشخصية، ومن نتائج الدراسة:

6-دراسة ألاء محمد حمزة (2004م):

عنوان الدراسة : تقدير الذات وتأثيره على سلوك الأطباء والممرضين في مستشفيات القطاع العام محافظة إربد .

هدفت الدراسة قياس مستوى تقدير الذات لدى الأطباء والممرضين في مستشفيات القطاع العام محافظة إربد. تكونت عينة الدراسة من عدد (95) طبيباً و(236) ممرضاً، انتهجت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي من خلال مقياسي: مقياس تقدير الذات، ومقياس الممارسات السلوكية، من نتائج الدراسة: حصول الأطباء على مستوى متوسط من تقدير الذات، 2.عدم وجود فروق في تقدير الذات تعزى لمتغير الجنس .

التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال عرض الدراسات السابقة والاطلاع على نتائجها يمكن إيجاز النقاط التالية :

- تراوحت الفترة التي أجريت فيها الدراسات السابقة ما بين عام (2004 - 2018م).
- بالنسبة لحجم العينة في الدراسات السابقة يتراوح ما بين (100-900) كأقل وأعلى حجم للعينة .
- عالجت معظم الدراسات السابقة قضايا تتعلق بالذكور والإناث معاً .
- استخدمت كل الدراسات السابقة الوصف التحليلي كمنهج للدراسة من خلال أداة المقياس .
- الاستفادة من الدراسات السابقة :
- الالمام بشكل واسع بمواضيع الدراسة .
- الالمام بمنهجية الدراسة.
- الاستفادة من النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات في مناقشة وتحليل النتائج .
- ثالثاً: الإجراءات المنهجية للدراسة
- أولاً : منهج الدراسة :
- المنهج عبارة عن مجموعة من الخطوات المنظمة للعمليات العقلية الواعية والمبادئ العامة والطرق العلمية التي يستخدمها الباحث في تفسير الظاهرة موضوع الدراسة (عثمان، 2006:137) .
- قد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لأنه الأنسب لمثل هذه الدراسة .
- ثانياً: مجتمع الدراسة وعينة الدراسة :
- يتكون مجتمع الدراسة من 100 من أطباء مستشفيات مدينة الحصاصيصا يضم عدد (5) مستشفيات
- هي:
(مستشفى الأطفال، المستشفى العام، مستشفى الأسنان، مستشفى العيون، مستشفى النساء والتوليد)
- تناولت الدراسة المجتمع بكامله كعينة للدراسة .

- ثالثاً: عينة الدراسة.
- والجدول التالي يوضح عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية.
- جدول رقم (1) يوضح عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية.

المجموع	النوع			
	أنثى		ذكر	
100	النسبة	عدد	النسبة	عدد
	%50	50	%50	50
	السكن			
	ريف		مدينة	
	النسبة	عدد	النسبة	عدد
	%55	55	%45	45
	المؤهل العلمي			
	فوق الجامعي		جامعي	
	النسبة	عدد	النسبة	عدد
	%32	32	%68	68
	الحالة الاجتماعية			
			عازب	متزوج
	النسبة	عدد	النسبة	عدد
	%50	50	%50	50

- رابعاً: أدوات الدراسة:
- مقياس ضغوط الحياة من إعداد الباحثان .

- مقياس تقدير الذات من إعداد كوبر سميث لجمع البيانات الخاصة بـ :

- ضغوط الحياة وعلاقتها بتقدير الذات

- أولاً: استبانة ضغوط الحياة

- تتكون الاستبانة من:

- 30 عبارة

- بمجموع (30) عبارة. تتعلق بمتغيرات الدراسة.

- وللتأكد من الصدق الظاهري للاستبانة، تم عرضها على عدد من المختصين في مجال التربية

وعلم النفس عددهم (7)، لمعرفة آرائهم حول صلاحيتها، وقد أوصى المحكمون بصلاحية العبارات

لقياس ما وضع لقياسه.

جدول رقم (2) يوضح العبارات التي تم تعديلها في استبانة ضغوط الحياة بعد التحكيم.

رقم العبارة	العبارة بعد التعديل	العبارة قبل التعديل	مقياس ضغوط الحياة
1	يوجد نقص في حاجاتي الشخصية بسبب نقص المال	يوجد نقص في حاجاتي ومتطلباتي الشخصية بسبب نقص المال	1
2	أجد صعوبة في تحقيق حاجاتي الشخصية بسبب نقص المال	يصعب على تحقيق طموحاتي في الحياة	2

من ثم تم توزيعها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة (25)، وتم استخدام التجزئة النصفية HalfSplit لإيجاد معامل الارتباط

عن طريق معادلة بيرسون (Pearson):

ر =

ن مج س ص - مج س ص



{ ن مج س 2 - (مج س) 2 } - { ن مج ص 2 - (مج ص) 2 }

الجدول أدناه توضح المؤشرات الإحصائية لمحاور المقياس والمقياس ككل

جدول رقم (3) يوضح معاملات الارتباط لضغوط الحياة الاستبانة.

الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة	الارتباط	العبرة
.182	28	.060	19	.125	10	.220	1
.910	29	.866	20	.184	11	.432	2
-.285	30	.126	21	.072	12	.201	3
		.884	22	.274	13	.224	4
		.370	23	.115	14	.286	5
		.125	24	.168	15	.176	6
		.203	25	.189	16	.189	7
		.286	26	.181	17	.159	8
		.125	27	.286	18	.029	9

من الجدول أعلاه هنالك بعض العبارات معاملات ارتباطها ضعيف (أقل من 0.1)، وبعضها سالب وبالتالي تم استبعادها، عددها (4)، وهي كما في الجدول أدناه.

جدول رقم (4) يوضح العبارة التي تم حذفها من المقياس لضعف ارتباطها.

العبارة	الارتباط
9	0.031
12	0.072
19	0.060
30	-0.285

بالتالي أصبحت عبارات الاستبانة (26)

كما تم حساب معامل الثبات عن طريق معادلة سبيرمان - براون (Spearman- Brown) .

$$r_2, r_1 + 1$$

أما صدق الاختبار فكان الجذر التربيعي لمعامل الثبات :

جدول (5) يوضح المؤشرات الإحصائية لمقياس ضغوط الحياة لأطباء مستشفى الحاصيحا

الارتباط	0.308
الثبات	0.471
الصدق	0.686

مفتاح التصحيح يقوم على طريقة ليكرت، كما في الجدول أدناه.

جدول رقم (6) يوضح تصحيح العبارات حسب مقياس ليكرت.

موافق	لحد ما	لا أوافق
3	2	1

سادساً: مقياس تقدير الذات

يتكون من 30 عبارة:

للتأكد من الصدق الظاهري للمقياس، تم عرضه على عدد من المختصين في مجال التربية وعلم النفس (نفس المختصين الذين عرضت عليهم استبانة ضغوط الحياة)، لمعرفة آرائهم حول صلاحيتها، وقد أوصى المحكمون بصلاحية العبارات لقياس ما وضع لقياسه .
ت استخدام التجزئة النصفية HalfSplit لإيجاد معامل الارتباط عن طريق معادلة بيرسون (Pearson):

$$r = \frac{n \text{ مج س ص} - \text{مج س ص} - \text{مج س ص}}{\sqrt{\{n \text{ مج س} - 2\} - \{n \text{ مج ص} - 2\} - \{2\}}}$$

جدول رقم (13) يوضح معاملات الارتباط لعبارات المقياس

العبارات					
1	.523	13	.220	25	.539
2	.626	14	.188	26	.363
3	.514	15	.276	27	.151
4	.704	16	.520	28	.191
5	.841	17	.408	29	.391
6	.589	18	.398	30	.537
7	.557	19	.478		
8	.577	20	.365		
9	.635	21	.356		
10	.775	22	.319		
11	.219	23	.325		
12	.089	24	.521		
	-				

من الجدول أعلاه هنالك بعض العبارات معاملات ارتباطها ضعيف (أقل من 0.1)، وبالتالي تم استبعادها، عددها (1)، وهي كما في الجدول أدناه.
جدول رقم (14) يوضح العبارات التي تم حذفها من المقياس لضعف ارتباطها.

الارتباط	العبارة
-0.089	12

بالتالي أصبحت عبارات الاستبانة (29)

كما تم حساب معامل الثبات للمقياس عن طريق معادلة سبيرمان- براون (Spearman- Brown) كذلك معامل الصدق، كما هو موضح في الجدول التالي
جدول (15) يوضح المؤشرات الإحصائية لمقياس تقدير الذات

الإرتباط	.461
الثبات	.631
الصدق	.794

هذه المؤشرات الإحصائية تشير إلى أن الأداة صالحة لقياس المتغير:تقدير الذات
جدول رقم (16) يوضح مفتاح تصحيح العبارات حسب الخيارات.

أوافق	لحد ما	لأوافق
3	2	1

هذا بالنسبة للعبارات الموجبة، أما السالبة فتعطى درجات عكس الموجبة.
عدد العبارات الموجبة (29).
أساليب المعالجة الإحصائية :

للمعالجة الإحصائية تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ويتضمن الأساليب التالية:

معامل ارتباط بيرسون.

الوسط الحسابي.

الانحراف المعياري

اختبار (ت).

رابعاً: عرض وتحليل ومناقشة النتائج وتفسيرها

عرض نتيجة الفرض الأول :

نص الفرض :

السمة العامة لضغوط الحياة لدى الأطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصا محلية الحصاصيصا مرتفعة.

لمعرفة السمة العامة للأطباء العاملين بمستشفيات الحصاصيصا. تم حساب تكرارات استجابات عينة الدراسة والجدول أدناه يوضح التكرارات.

جدول رقم (11) يوضح تكرارات استجابات الأطباء العاملين بمستشفيات الحصاصيصا في استبانة لضغوط الحياة

نسبة التكرارات		
أوافق	لحد ما	لا أوافق
54%	16%	30%

وللتأكد السمة العامة في ضغوط الحياة للأطباء العاملين بمستشفيات الحصاصيصا تم استخدام اختبار (ت) للعينة الواحدة لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول رقم (12) يوضح دلالة الفروق الإحصائية لاختبار (ت) في ضغوط الحياة للأطباء العاملين بمستشفيات الحصاصيصا متوسطة

المتغير	ن	القيمة المحكية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(ت) المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
ضغوط الحياة	100	2.00	2.27	.293	77.549	99	.000	دالة

الحكم على مستوى السمة من المتوسط، حسب التوزيع أدناه

1 — 1.6 = منخفضة.

1.67 — 2.33 = متوسطة.

2.34 — 3.00 = عالية.

بما أن المتوسط = 1.67 وهو في المدى الثاني (1.67 - 2.42) وهذا يعني أن السمة العامة لضغوط الحياة لأطباء العاملين بالمستشفيات الحاصحيا متوسطة .

القيمة المحكية (2.00) بلغ الوسط الحسابي (2.27) بانحراف معياري (0.293) قيمة ت (77.549) وبلغت درجة الحرية (99) .

خالفت النتيجة دراسة حامد صبحي عليوي (2018م) التي تشير الي أن العاملين بمستشفى الفلوجة التعليمي بالعراق يعانون من ضغوط عالية في العمل .

دراسة محمد سليم خميس (2013م) ومن أبرز نتائجها أن الأطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية بوضياف بورقلة، الجزائر يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط النفسية.

يسر الباحثان النتيجة من خلال الإطار النظري ورأيها الشخصي أصبحت ضغوط الحياة ظاهرة ملموسة في كافة المجتمعات، وإن كان ذلك بدرجات متفاوتة ويحدد هذا التفاوت عدة عوامل من أهمها : طبيعة المجتمعات ودرجة تحضرها وما يفرضه ذلك من شدة التفاعل والاعتماد المتبادل بين المؤسسات والأفراد وندرة الموارد وشدة الصراع للفوز بجانب من تلك الموارد والمزايا، وكذلك تعاضد سرعة معدل التغيير في تلك المجتمعات، وما تفرضه على نمط الحياة فيها لدرجة دعت الكثيرين لتسمية العصر الحديث بعصر الضغوط (بخش، 2007:16) .

السمة العامة لضغوط الحياة جاءت متوسطة بحكم أن هذه الدراسة كانت في ولاية الجزيرة على الأطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحاصحيا وهو مجتمع متعدد الثقافات والعادات والتقاليد وقد استفادت الولاية من تلك التعددات في اكتساب خبرات ومفاهيم جديدة أدخلتها على أطباء الولاية الذين يمتازون بتنوع ثقافي واجتماعي وأسرى وهذا التنوع له تأثيره الخاص .

فالباحثان يفترضان أن الغياب الكلي للضغوط يجعل الفرد يتسم بسلوك اللامبالاة وعدم الدافعية في الإنجاز والاهتمام وعدم الاكتراث وينعكس بدوره علي عمله .

يفسر الباحثان أن السمة العامة جاءت متوسطة وهي نتيجة مرضية قال رسول الله صلى الله عليه وسلم (خير الامور أوسطها) فالوسطية مطلوبة في كل شيء في حياتنا قال تعالى (وكذلك جعلناكم أمة وسطاً لتكونوا شهداء على الناس) البقرة 143 .

عرض نتيجة الفرض الثاني :

السمة العامة لتقدير الذات لدى الأطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصا محلية الحصاصيصا مرتفعة.

جدول رقم (20) يوضح دلالة الفروق الإحصائية لاختبار (ت) في تقدير الذات للأطباء العاملين بمستشفيات الحصاصيصا عالية .

المتغير	ن	القيمة المحكية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(ت) المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
تقدير الذات	100	2.00	2.61	.202	128.80	99	.000	دالة

الحكم على مستوى السمة من المتوسط، حسب التوزيع أدناه

1 — 1.6 = منخفضة.

1.67 — 2.33 = متوسطة.

2.34 — 3.00 = عالية.

بما أن المتوسط = 2.61 وهو في المدى الثاني (1.67 – 2.42) وهذا يعني أن السمة العامة السمة العامة لتقدير الذات للأطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصا عالية .

القيمة المحكية (2.00) بلغ الوسط الحسابي (2.61) بانحراف معياري (0.202) قيمة ت (128.80) وبلغت درجة الحرية (99) .

السمة العامة لتقدير الذات لأطباء مستشفى مدينة الحصاصيصا مرتفعة .

اتفقت مع دراسة ام كلثوم أحمد محمد حامد (2011) والتي أشارت الي أن السمة العامة لتقدير الذات للأطباء تتسم بالارتفاع.

خالفت دراسة ألاء محمد حمزة (2004م) التي كان من أبرز نتائجها حصول أطباء مستشفيات القطاع العام محافظة إربد على مستوى متوسط من تقدير الذات .

ذكر روزنبرج (Rosenberg 1979) إن كان للفرد خصائص عقلية وانفعالية وجسمية وإيجابية فبذلك يكون تقديره لذاته إيجابي ومرتفع ، وإذا كان لديه أي خلل في إحدى تلك الخصائص فإنه سيؤثر علي تقديره لذاته بشكل سلبي .

تقدير الذات يتأثر بالظروف المحيطة بالفرد فإذا كانت إيجابية تحترم الذات الإنسانية وتكشف عن قدرتها وطاقاتها يصبح تقدير الفرد لذاته إيجابياً ، أما إذا كانت البيئة محبطة فإن الفرد يشعر بالدونية وبالتالي يسوء تقديره لذاته .

تقدير الذات يعني به مقدار الصورة التي ينظر فيها الإنسان إلى نفسه ، هل هي عالية أم مخفضة ، وتقدير الذات مهم جداً من حيث أنه البوابة لكل أنواع النجاح فمهما تعلم الشخص طرق النجاح وتطوير الذات فإذا كان تقديره لذاته وتقييمه لها خاطئ وضعيف فلن ينجح في الاخذ بأي من تلك الطرق للنجاح ، لأنه يرى نفسه غير قادر وغير مستحق لهذا النجاح .

إن الحاجة للتقدير الايجابي هي ملحة ونشطة وتقدير الذات العالي هو الصورة الإيجابية التي يكونها الفرد حول نفسه، إذ يشعر بأنه إنسان ناجح جدير بالتقدير وتنمو لديه الثقة بقدراته، وإيجاد الحلول لمشكلاته ولا يخاف في المواقف التي يجدها حوله بل يواجهها بكل إرادة بافتراض أنه سينجح فيها، يرى هامشك أن الأشخاص الذين لديهم تقدير ذات مرتفع يعتقدون أنهم ذوو قيمة وأهمية وأنهم جديرون بالاحترام والتقدير، كما أنهم يتقنون بصحة أفكارهم (الشناوي، 2001 : 125) .

من خلال نظرية كوبر سميث يعتبر تقدير الذات ظاهرة تتضمن كل من عمليات تقييم الذات كما تتضمن ردود الفعل أو الاستجابة الدفاعية وإن كان تقدير الذات يتضمن اتجاهات تقييمه نحو الذات فإن هذه الاتجاهات تتسم بقدر كبير من العاطفية وهذا الحكم الذي يصدره الفرد علي نفسه متضمناً الاتجاهات التي يرى أنها تصفه على نحو وكيف .

يرى الباحثان أن هذه النتيجة تبدو منطقية إذ أن الفرد في هذه المرحلة العمرية والمهنية يكون مقدراً لذاته ووصل الي استقرار ومواءمة مهنية ونفسية وأن كل من الأطباء قد طمح الي الاستغلال بشخصيته وتحمل المسؤولية بشكل كامل ومستقل مما يبعث في نفسه الإحساس بالاحترام والتقدير لذاته ، وهذا يدل أن أفراد عينة الدراسة يتمتعون بمكانة اجتماعية عالية بين الناس تجعل تقديرهم لذاتهم عالي ، ومجتمع الأطباء بمدينة الحصاحيصا يتسم بالإيجابية بسبب أن هؤلاء الأطباء ينحدرون من مجتمع تسوده علاقات اجتماعية متوازنة إلى حد كبير بسبب التزامهم الديني القوي ، كما أن هؤلاء الأطباء خصائصهم الاجتماعية والتعليمية والثقافية المتشابهة .

عرض نتيجة الفرض الثالث:

نص الفرض :

توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط الحياة و تقدير الذات لأطباء مستشفيات الحصاصيصة .

لمعرفة العلاقة بين ضغوط الحياة و تقدير الذات لأطباء مستشفيات الحصاصيصة استخدمت الدراسة، معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، والجدول أدناه يشير إلى ذلك.

جدول رقم (22) يوضح المؤشرات الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين ضغوط الحياة و تقدير الذات لأطباء مستشفيات الحصاصيصة.

المتغير	العدد	قيمة (ر)	مستوى الدلالة	التفسير
ضغوط الحياة	100	.308	0.02	توجد علاقة ارتباطية موجبة
تقدير الذات				

من الجدول اعلاه عدد العينة (100) وقيمة ر (.308) ومستوي الدلالة (0.02) وأنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط الحياة وتقدير الذات لأطباء مستشفيات الحصاصيصة.

بالنظر الى الجدول تم حساب معامل الارتباط بين ضغوط الحياة وتقدير الذات لأطباء مستشفيات الحصاصيصة، حيث أوضحت علاقة ارتباط موجبة .

لم يجد الباحثان دراسة اتفقت أو اختلفت مع نتيجة هذه الفرضية وتري أن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط الحياة وتقدير الذات يعزى لمتنوع هؤلاء الأطباء بمستوى عالٍ من تقدير الذات والصحة النفسية الجيدة وترجع إلى سعي الأطباء لتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية إضافة إلى بحثهم لمكانة مرموقة داخل مجتمعهم من أجل تطوير قدراتهم ، إضافة إلى أن الإيمان بالله سائد بينهم .

الفصل الخامس

خاتمة الدراسة

أولاً نتائج الدراسة :

بعد إجراء الدراسة الميدانية ومعالجة البيانات إحصائياً تم التوصل الى النتائج التالية :

1. السمة العامة لضغوط الحياة متوسطة للأطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصة محلية الحصاصيصة .
2. السمة العامة للصلاية النفسية متوسطة للأطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصة محلية الحصاصيصة .
3. السمة العامة لتقدير الذات عالية للأطباء العاملين بمستشفيات مدينة الحصاصيصة .

2- ثانياً التوصيات :

على ضوء الدراسة التي توصلت لها الدراسي توصى بالآتي :-

1. البحث عن أساليب وطرق مناسبة لتعامل الأفراد مع المواقف الضاغطة لما لها من علاقة بالصحة النفسية والجسمية .
2. إنشاء مراكز علمية متخصصة لتقديم برامج تدريبية بهدف تنمية قدرة الفرد علي مواجهة الضغوط .
3. العمل علي المحافظة علي مستوى تقدير الذات لدي أفراد عينة البحث الحالي بالتشجيع ورفع الروح المعنوية لديهم .

ثالثاً: المقترحات :-

على ضوء نتائج هذه الدراسة نقترح الدراسات التالية:

1. إجراء دراسة مشابهة تطبق على مناطق أخرى .
2. دراسة وبحث ضغوط الحياة للأطباء وإيجاد الحلول لها .
3. دراسة أثر الحوافز المادية في ضغوط الحياة وعلاقتها بالصلاية النفسية .
4. إجراء دراسات أخرى مماثلة حول ضغوط الحياة والصلاية النفسية في بيئات مختلفة .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

القرآن الكريم

ثانياً: المراجع:

- إسماعيل ، بشرى (2004) ، ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية ، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية
حسين، طه عبدالعظيم وحسن سلامة عبدالعظيم (2006) استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية
والنفسية ط1، عمان دار الفكر .
سلامة، ممدوحة (1996م)، مقدمة في علم النفس، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية .
الشخص، عبدالعزيز، السرطاوى، زيدان (1998) : الضغوط النفسية لدى أولياء أمور الأطفال المعوقين
وأساليب مواجهتها، الرياض مركز البحوث التربوية.
عبد المعطى ، حسن مصطفى (2006) ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها ، القاهرة : مكتبة الانجلو
المصرية.
بشرى (2004) ، ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية ، القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية.



ثالثاً: الدراسات:

ألاء محمد حمزة (2004م): تقدير الذات وتأثيره على سلوك الأطباء والممرضين في مستشفيات القطاع العام محافظة إربد .

الأمين، نسرین عوض (2018م): ضغوط الحياة وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى معلمي مرحلة الأساس بالوحدة الإدارية الحاصحياصا محلية الحاصحياصا ولاية الجزيرة

البهاص، سيد أحمد (2002م): الإنهاك النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، المجلد 1، العدد 31

حامد، أم كلثوم أحمد محمد (2011م): الاحتراق النفسي وتقدير الذات وبعض السمات الشخصية لدى الأطباء والمحامين وضباط الشرطة،

خميس، محمد سليم (2013م): الضغوط النفسية لدى عمال القطاع الصحي دراسة ميدانية في (الأطباء، الممرضين، أعوان التخدير) بالمؤسسة الاستشفائية بوضياف بورقلة، الجزائر

الدبور، أحمد محمد محمود : (2007)، مستويات الصلابة النفسية ومدى فعالية برنامج لتتميتها لدى المعاقين بصرياً . رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة المنوفية

سلامة، فاروق عبدالفتاح (1986) : مقارنة الذكاء ونمو تقدير الذات في الطفولة والمراهقة، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، المجلد الثاني، العدد الثالث .

سليمان، عبدالرحمن سيد : (1992)، مقياس تقدير الذات لدى عينة من أطفال المرحلة الابتدائية، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتب

عبدالله، وفاء محمد (1994)، الخصائص المحددة للأفراد الأكثر عرضة لاستجابة الضغط النفسي، جامعة الملك سعود، كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة

كده، فرحة صديق كالمو (2016م): الرضا الوظيفي وعلاقته بتقدير الذات في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية دراسة ميدانية وسط معلمي ومعلمات مرحلة الاساس، بمدينة، ولاية الخرطوم

محمد عمر مجذوب أحمد (2015م): تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني وقلق المستقبل وبعض المتغيرات الديمغرافية دراسة ميدانية على طلاب جامعة دنقلا،

محمد، أنجي محمد رياض (2005) ضغوط أحداث الحياة وعلاقتها بالمساندة الاجتماعية لدى المراهق الاصم دراسة ارتباطية مقارنة، القاهرة، جامعة عين شمس، رسالة ماجستير إسماعيل .



مجلة البطانة للعلوم التربوية
Issn: 1885- 9499
<http://journals.abutana.edu.sd>
العدد (السادس)، ديسمبر 2021، ص (1-22)



فاعلية الإرشاد المهني في رفع مستوى الأداء الوظيفي

(دراسة ميدانية على رؤساء الأقسام بالقطاعات الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة)

خلدون عباس أحمد¹ أ.د. الرضى جادين الامام¹ alradijabaim1885@gamil.com
1- كلية التربية الحصاصيصا- جامعة الجزيرة

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية الإرشاد المهني في رفع مستوى الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام بالقطاعات الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة. استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، تكونت عينة الدراسة من (64) عضو هيئة تدريس، واستخدم الباحثان إستبانة الإرشاد المهني، ومقياس الأداء الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة فاعلية الإرشاد المهني مرتفعة. وأن مستوى الأداء الوظيفي متوسط. كما توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الإرشاد المهني ومستوى الأداء الوظيفي. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات رؤساء الأقسام في إستبانة الإرشاد المهني، تبعا لمتغيرات: النوع: { ذكر، أنثى}. سنوات الخبرة: {5 سنوات فأقل، 6 – 10 سنوات، 11 – 15 سنة، 16 سنة فأكثر}. الدرجة الوظيفية: {أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر}. بينما توجد فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير القطاع لصالح القطاع الطبي. كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات رؤساء الأقسام في مقياس الأداء الوظيفي تبعا لمتغيرات: النوع: { ذكر، أنثى}. القطاع: {الصحي، التربوي}. سنوات الخبرة: {5 سنوات فأقل، 6 – 10 سنوات، 11 – 15 سنة، 16 سنة فأكثر}. بينما توجد فروق دالة إحصائية تبعا للدرجة الوظيفية. لصالح أستاذ. واختتمت الدراسة ببعض التوصيات منها: الإهتمام بموضوع الإرشاد المهني والتركيز على الدورات وورش العمل والدورات التدريبية التي تعمل على تنمية السمات القيادية لاعضاء هيئة التدريس، وإكسابهم المهارات اللازمة للشخصية القيادية. كلمات مفتاحية: الفاعلية الإرشاد المهني. الأداء الوظيفي.

Abstract

The study aimed to stand on the Effectiveness of the Vocational Counseling in promoting the level of the ability of Job performance of the chiefs of Scientific & Educational Sectors, University of Gezira. The researchers used the Correlative descriptive method. The sample consisted of (64) staff members. To collect data, the researchers used vocational counseling questionnaire, and job performance scale. The study came to: The degree of the effectiveness of vocational counseling degree was. High, the level of job performance was middle. There is appositve correlation between vocational counseling and the level of job performance. There are no statistical significant differences in vocational counseling related to {gender: male, female- experience: 5 years and less, 6 – 10,

27 -خلدون عباس أحمد أ.د. الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحصاصيصا- جامعة الجزيرة . فاعلية الإرشاد المهني في رفع مستوى الاداء الوظيفي (دراسة ميدانية علي رؤساء الاقسام بالقطاعات الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة، السودان (2021م).

11 – 15، 16 and more، years – job degree: lecturer، assistant professor، associate professor، professor}. But there are statistical significant differences in sector variable، in favor of **Medical Sector**. There are no statistical significant differences in the level of job performance related to {gender: male، female- experience: 5 years and less، 6 – 10، 11 – 15، 16 and more، years – the sector: medical، educational}. But there are statistical significant differences in job degree variable، in favor of **Professor**. The study concluded with some recommendations and suggestions to further studies such paying attention to the issue of professional guidance and focusing on courses، workshops and training courses that work on developing the leadership qualities of faculty members

Key words: Effectiveness; Vocational; Counseling; Job performance

الإطار العام

مقدمة :

لم يعد الإرشاد المهني ترفاً في الحياة العصرية، بل ضرورة من ضرورياتها، واحد لوازمها الإنسانية المتجددة على مر العصور، وذلك بسبب التغييرات المصاحبة لنمو الفرد حيث إنه يمر بمراحل حرجة، ويتعرض لتغيرات جسمية ونفسية واجتماعية وعقلية قد يصاحبها مشكلات يشعر معها الفرد أنه بحاجة إلى من يساعده، ويقف إلى جانبه، (الخطيب، 2009: 11)

أن تطوير الموارد البشرية يعتبر أحد العوامل التي تساعد بشكل كبير على تطوير المؤسسات، ومن أهم عوامل التطوير هو تقييم أداء العاملين . (البرادعي، 2008: 63)

الأداء هو نظام متكامل يمثل الأداء الفردي العنصر الأساسي فيه، وهذا يرجع إلى أن العنصر البشري هو العنصر الفعال في الأداء لما يتمتع به من خبرات وقدرات لإنجاز الأعمال، وهو نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين. (ال سعود، 2008: 73).

إدارة الأداء هي عبارة عن مجموعة من عمليات، لمساعدة الأنظمة على تحقيق أهدافها، وإدارة وتطوير العاملين بطريقة تزيد من الإنجازها على المدى القصير والطويل، أرمسترونج، (2004: 101) .

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

الإرشاد المهني، هو أحد أهم الأدوات المساندة والداعمة لتطوير نظام العمل، بحيث يساعد على المدى البعيد في تطوير التنمية البشرية التي تعمل على تطوير الاداء الوظيفي، وخفض مشاكل العمل في المؤسسات. من هنا جاءت هذه الدراسة للإجابة على التساؤل التالي:

28 -خلدون عباس أحمد أ.د. الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحاصحصا- جامعة الجزيرة . فاعلية الارشاد المهني في رفع مستوى الاداء الوظيفي (دراسة ميدانية علي رؤساء الاقسام بالقطاعين الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة، السودان (2021م).

ما فاعلية الارشاد المهني في رفع مستوى الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام بكليات قطاعات جامعة الجزيرة)
القطاع الصحي، والقطاع التربوي. (نموذجاً)؟
ونتفرع منه الاسئلة الآتية :

1. ما درجة فاعلية الإرشاد المهني لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة؟
 2. ما مستوى الأداء الوظيفي في ضوء فاعلية الإرشاد المهني لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة .
 3. ما نوع العلاقة بين الإرشاد المهني ومستوى الأداء الوظيفي، لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة ؟
 4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في إستبانة الإرشاد المهني، ومقياس الأداء الوظيفي تبعاً لمتغيرات؟ : النوع : { ذكر، أنثى}. القطاع: { الصحي، التربوي} . سنوات الخبرة: {5 سنوات فأقل، 6 – 10 سنوات، 11 – 15 سنة، 16 سنة فأكثر} .الدرجة الوظيفية: {أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر} ؟
- أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة للتعرف على :

1. درجة فاعلية الارشاد المهني في رفع مستوى الاداء الوظيفي لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة.
2. مستوى الأداء الوظيفي، في ضوء فاعلية الإرشاد المهني لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة .
3. العلاقة الارتباطية بين الإرشاد المهني، ومستوى الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة.
4. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في إستجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في إستبانة الإرشاد المهني، ومقياس الأداء الوظيفي تبعاً لمتغيرات: النوع : { ذكر، أنثى}. القطاع: { الصحي، التربوي}.الخبرة: {5 سنوات فأقل ، 6 – 10 سنوات، 11 – 15 سنة، 16 سنة فأكثر}.الدرجة الوظيفية: {أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر}.

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في :

- أ. أهمية الموضوع الذي تتصدى له، وهو الإرشاد المهني وفاعليته في رفع مستوى الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة.
- ب. قد تشكل الدراسة إضافة معرفية لتوظيف المجال الإرشادي المهني ودوره في رفع الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي، بجامعة الجزيرة .
- ج. نتائج هذه الدراسة قد تخدم المرشدين الأكاديميين، والمعنيين بتطوير برامج الإرشاد المهني.
- فروض الدراسة :**

تتمثل فروض الدراسة في الآتي:

1. درجة فاعلية الارشاد المهني لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، التربوي بجامعة الجزيرة مرتفعة.
2. مستوى الأداء الوظيفي في ضوء فاعلية الإرشاد المهني لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة متوسط.
3. توجد علاقة إرتباطية موجبة بين الإرشاد المهني ومستوى الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي والتربوي، بجامعة الجزيرة.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في إستبانة الإرشاد المهني تبعا لمتغيرات : النوع: { ذكر، أنثى}. القطاع : { الصحي، التربوي} . سنوات الخبرة: {5 سنوات فأقل، 6 – 10 سنوات، 11 – 15 سنة، 16 سنة فأكثر}. الدرجة الوظيفية: {أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر}
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في مقياس الأداء الوظيفي تبعا لمتغيرات: النوع: { ذكر، أنثى}. القطاع : { الصحي، التربوي} . سنوات الخبرة: {5 سنوات فأقل، 6 – 10 سنوات، 11 – 15 سنة، 16 سنة فأكثر}. الدرجة الوظيفية : {أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر} .

حدود الدراسة :

- أ. الحدود الموضوعية : فاعلية الإرشاد المهني في رفع مستوى الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام.
- ب. الحدود المكانية : كليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة ، السودان.
- ج. الحدود الزمانية : للعام 2020 – 2021م
- مصطلحات الدراسة :**

1. **الفاعلية:** تعرف المنظمة العربية للعلوم الإدارية (1974) الفاعلية بأنها: مدى صلاحية العناصر المستخدمة (المدخلات) للحصول على النتائج المطلوبة (المخرجات).
 - إجرائياً: مدى تأثير المتغير المستقل (الإرشاد المهني) على المتغير التابع: (الأداء الوظيفي).
 2. **الإرشاد المهني:** إصطلاحاً: هو عملية تتضمن مجموعة من الخدمات تقدم للمسترشدين، بقصد مساعدتهم بشكل فردي أو جماعي في اختيار المهنة التي تتلاءم مع قدراتهم وميولهم وسماتهم الشخصية لتحقيق الرضا المهني، والتوافق النفسي والاجتماعي.(الخطيب، 2007: 220).
 - إجرائياً: الدرجات التي يحصل عليها المستجيبون في إستبانة الإرشاد المهني المستخدمة في هذه الدراسة..
 3. **الأداء الوظيفي:** إصطلاحاً: هو درجة تحقيق وإلمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة .(حسن، 1999: 21).
 - إجرائياً: الدرجات التي يحصل عليها المستجيبون في مقياس الأداء الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة.
 4. **جامعة الجزيرة:** أنشئت جامعة الجزيرة في 9 نوفمبر 1975 بمدينة ودمني، بغرض خدمة المجتمع وربط التعليم بمتطلبات التنمية، وجعله أكثر إتصاقاً وارتباطاً بالواقع، واحتياجات الإنسان والبيئة.
 5. **القطاع.** يعرفه الباحثان بأنه، مكون أكاديمي يشمل مجموعة من الكليات ذات خصائص متشابهة.
 6. **الكلية.** هي الوحدة العلمية المنشأة بمقتضى قانون جامعة الجزيرة .
 7. **القسم:** هو الوحدة التي تتبع للكلية وتقوم بمهام التدريس أو البحث أو التدريب.
 8. **رئيس القسم:** هو عضو هيئة التدريس المعين بمقتضى أحكام قانون جامعة الجزيرة.
- الإطار النظري والدراسات السابقة**
- الإرشاد المهني**

الارشاد (Counseling) يعني مجموعة الإجراءات التي تتضمن النصائح والتشجيع وتقديم المعلومات وتفسير النتائج للاختبارات والتحليل النفسي ، وهي العلاقة التي يحاول فيها شخص متخصص تقديم مساعدة لشخص آخر ليفهم ويحل مشاكل عدم التوازن لديه ، والتي تتمثل في مواقف مختلفة في الحياة الدراسية والمهنية والشخصية والاجتماعية. (ابو عيطه ، 1997 : 16).

يعتبر الإرشاد المهني من أقدم مجالات الإرشاد الذي يستهدف مساعدة الأفراد (المسترشدين) على اختيار مهن معينة وفقاً لقدراتهم وميولهم وطموحاتهم. وإعدادهم لهذه المهن وضمان استمراريتهم فيها.

31 - خلدون عباس أحمد أ.د. الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحاصحصا- جامعة الجزيرة . فاعلية الارشاد المهني في رفع مستوى الاداء الوظيفي (دراسة ميدانية علي رؤساء الاقسام بالقطاعين الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة، السودان (2021م).

عرف عقل، (1996: 87) الإرشاد المهني بأنه "عملية مساعدة تتضمن مجموع الخدمات التي تقدم للفرد لمساعدته في اختيار المهنة التي تتلاءم مع قدراته وأهدافه وميوله، وفي إعدادها لها والتوافق معها ومواجهة المشكلات التي قد تعترضه في سبيل تحقيق ذلك، بغية تحقيق الرضا المهني والتوافق النفسي والاجتماعي، والكفاية الإنتاجية".

يعد الإرشاد المهني أحد أهم الخدمات أو البرامج النفسية والتربوية المتوفرة في معظم دول العالم لمساعدة الفرد على اكتشاف استعداداته وقدراته وميوله وتنميتها بما يسهم في النمو الأمثل ومساعدته على تحقيق ذاته وطموحاته في دخول المهنة المناسبة لهوالتربوي فيها. (حمود، 2011: 21).

يرى نعامة أن الإرشاد المهني هو العملية التي يتم من خلالها إرشاد الفرد (الشخص) للعمل المناسب له، وذلك بعد الوقوف على قدراته من جهة، ودراسة المهن المتوفرة في المجتمع من جهة أخرى (نعامة، 1991: 80).

من هذه التعريفات يتضح أن الإرشاد المهني كما ذكر صالح، (1985: 123). وجد لتمكين الفرد من التكيف مع أهدافه ومهنته، وذلك بطريقة مفيدة وملائمة له تستجيب لرغباته وقدراته،

الحاجة الى الإرشاد المهني :

ظهرت الحاجة إلى الإرشاد المهني منذ بداية هذا القرن، وكان ذلك نتيجة لعدة تغيرات تناولت المجتمع ، والأسرة، والمدرسة، والعمل .وأهم التغيرات ما ذكره حمود، (2011:70):

أولاً: الزيادة في سكان العالم وأثرها في استيعاب المدارس للتلاميذ : إن زيادة عدد سكان العالم خلف الكثير من المشاكل، وله أثر سلبي في استيعاب المدارس للتلاميذ، مما أدى إلى كثرة عددها وانتشارها، زيادة أعداد التلاميذ الملتحقين بها، الأمر الذي نتج عنه مشكلات مدرسية تتمثل في مشكلات الفروق الفردية، والتأخر الدراسي، ومشكلة التعرف على قدرات التلاميذ.

أدت هذه المشكلات كلها وغيرها إلى وجود حاجة لمرشد مهني ومدرسي قادر على التصدي لها على أسس علمية سليمة، ووفق أساليب فنية وخبرات تدريبية ممارسة.

ثانياً: التغيرات التي طرأت على الأسرة : ومن هذه التغيرات تناولت تكوينها ووظائف أفرادها، فكانت الأسرة كبيرة تشمل الأب والأم والأبناء وزوجاتهم والأقارب وغيرهم، وكان رب الأسرة يقوم بمساعدة أعضائها ويقدم لها احتياجاتها، وكانت أهداف التربية محدودة؛ وعبر الزمان تطورت الأسرة حيث ابتعد الأهل عن المنزل كل يوم ساعات طويلة بسبب انشغالهم بأعمالهم الخارجية، وهذا ألقى عبء تربية الأطفال على المدرسة التي

32 - خلدون عباس أحمد أ.د. الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحصاصيصا- جامعة الجزيرة . فاعلية الارشاد المهني في رفع مستوى الاداء الوظيفي (دراسة ميدانية علي رؤساء الاقسام بالقطاعين الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة، السودان (2021م).

أصبحت مسؤولية عن توجيه الأطفال وإرشاهم لا في ميدان الدراسة فحسب، وإنما في ميدان السلوك الاجتماعي والشخصي بشكل عام.

ثالثاً: التغيرات التي طرأت على المجتمع ومنها التغيرات التكنولوجية، وثورة المعلومات، والعلاقات بين الأفراد، حيث أصبحت غير مناسبة وغير قادرة على مواكبة التطورات السريعة في العالم، وقد نشأ عن هذه التغيرات مشاكل نفسية تحتاج إلى العناية والرعاية، مما عزز ضرورة وجود مرشد نفسي مدرسي ومهني لمساعدة الناشئة على مواجهتها والوقاية منها .

رابعاً : التقدم التكنولوجي السريع وأثره على العمل، كان لهذا العامل أثر كبير على شباب اليوم، وهذا انعكس على توجهاتهم نحو مهن المستقبل.

أهمية الارشاد المهني:

إن الإرشاد المهني خدمة نفسية يمكن أن تقدم لفرد واحد أو لأفراد ، ولكن في كل الأحوال الإرشاد المهني يرمي لمساعدة الفرد لاختياره لمهنته، وهذا لا يحتل مكانة بالنسبة للفرد فحسب، وإنما يحتل كذلك مكانة عظيمة بالنسبة لحياة المجتمع والإنتاج القومي، فالإرشاد المهني ليس سوى توفير الشروط المناسبة بغية إشباع الميول والقدرات. وهذا العمل يتكامل مع الإرشاد المدرسي ودوره في اكتشاف القدرات والميول لدى الطلبة وتوجيهها.(حمود،2011: 124).

أهداف الإرشاد المهني :

للإرشاد المهني أهداف عديدة ، يمكن إجمالها في الآتي :

1. **توجيه الذات:** ويعني إكتساب الفرد القدرة على إرشاد ذاته، حتى يصبح أكثر إدراكاً لحقيقية نفسه والعالم المحيط به، وأكثر قدرة على موازنة الأمور ونقدها، والخروج بحل يرتضيه ويتحمل مسؤوليته(حمود، 2011 :45).
2. **تحقيق الذات:** أي الوصول إلى أقصى درجة من درجات النمو يستطيع الإنسان أن يصل إليها وفقاً لإمكاناته المختلفة، فالفرد لديه استعداد دائم لتنمية فهم ذاته، وإستعداداته وإمكاناته، وأن تقييم نفسه وتقويمها وتوجيه ذاته.(زهران،1986: 134).
3. **تحقيق التكيف:** من أهم أهداف الإرشاد تحقيق التكيف، أي تناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث التوازن بين الفرد وبيئته، وهذا التوازن يتضمن إشباع حاجات الفرد ومقابلة متطلبات البيئة.

4. **الصحة النفسية** :إن الهدف العام والشامل للإرشاد هو تحقيق الصحة النفسية للفرد والجماعة.(رفاعي، 1988: 76)

يتبن من خلال ماسبق هناك علاقة بين الصحة النفسية للفرد وبين تكيفه مع مهنته، فالنجاح في مهنة ما وتكيف الفرد معها تكيفاً إيجابياً يشترط حياة الشخص منذ البدء على مستوى مقبول من الصحة النفسية، فاختلال الصحة النفسية في مظهر ما من مظاهرها إضافة لتأثيراته السلبية على الفرد، فإنه لا يؤدي إلى تكيف مع المهنة.(القرعان، 2009 "123).

الأداء الوظيفي

الأداء في اللغة يعني، القيام بالواجب، وهو مشتق من الفعل أدّى تأديّةً، بمعنى أوصله وقضاه، وهو أدّى للأمانة من غيره، وتأديته حقه :أي قضيته (الفيروز آبادي، 1987: 123) وعرفه عبدالمحسن (2002: 29)، بأنه :المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها خلال فترة محددة، والربط بين أوجه الأنشطة بالأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

بعض المفاهيم المرتبطة بالأداء :

بالنظر لتداخل مفهوم الأداء مع بعض المفاهيم الأخرى، سوف نحاول رسم حدود هذه المفاهيم، حتى يتسنى لنا التمييز.ومن هذه المفاهيم الفعالية، الكفاءة والإنتاجية.

1. **الفعالية**: تعرف فعالية المنظمة بأنها درجة قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، بغض النظر عن التكاليف المترتبة (عبدالرحيم، 2009 : 9).

2. **الكفاءة** : هي الإستغلال الأمثل للموارد المتاحة بأقل تكلفة، وأيضاً تتمثل بين النتائج المتحصل عليها والوسائل المستخدمة، كما " تعني عمل الأشياء بطريقة صحيحة. (عبوي، 2006 : 1).

3. **الإنتاجية** : تعبر عن المقدرة على خلق الناتج باستخدام عوامل إنتاج محددة خلال فترة زمنية معينة، وهي "علاقة نسبية بين عناصر الإنتاج المستخدمة لتوليد كمية معينة من الإنتاج (سلع وخدمات) وقيمة الإنتاج وفقاً لمقياس نقدي أو مادي محدد. (الدحلة، 2001 : 96)

أشارت أدبيات الإدارة إلى أن الأداء :هو حصيلة تفاعل عاملي القدرة والدافعية معاً، حيث العلاقة واضحة بين المتغيرين، فالفرد قد يمتلك القدرة على أداء عمل معين، ولكنه لن يكون قادراً على إنجازه إن لم تكن لديه الدافعية الكافية لأدائه، (Wagner &Hollenbeck، 1992، P. 106)

34 -خلدون عباس أحمد أ.د. الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحصاصيصا- جامعة الجزيرة . فاعلية الارشاد المهني في رفع مستوى الاداء الوظيفي (دراسة ميدانية علي رؤساء الاقسام بالقطاعين الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة، السودان (2021م).

ويقصد بالأداء الوظيفي قيام الفرد بالمهام والأنشطة والواجبات المتعلقة بوظيفته المكلف بها بحكم عمله، ويمكن الحكم على أداء هذا العمل من خلال مقاييس معيارية خاصة ومحددة: كمية ونوعية الجهد المبذول ونمط الأداء (عاشور، 1989: 65).

كما حظي موضوع تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والفعاليات التدريسية باهتمام الدارسين والباحثين، ومتخذي القرار في الجامعات وإدارات التعليم العالي، لسببين أساسيين هما كما ذكرهما مصطفى، (2002: 415). وعودة وصباريني، (1990: 65).

1. إتخاذ القرار لغايات تحسين الأداء الوظيفي والممارسات التدريسية .
 2. إتخاذ القرار من قبل المسؤولين بشأن أعضاء هيئة التدريس من حيث ترقيتهم وتنشيتهم ومكافأته
- إذن الأداء الوظيفي، هو السبيل إلى تحديد مستوى الكفاءة والفاعلية.
- ولتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات مبررات يمكن إجمالها في ما يأتي كما ذكرها Neumann، (87: 2000). وهي:

- أ. توجيه عضو هيئة التدريس وإرشاده للأهداف العامة والأنشطة التعليمية المختلفة.
 - ب. معرفة مدى تأثيره في المساقات الدراسية، وطرائق التدريس وتزويده بتغذية راجعة تسهم في تطوير أدائه، وتنويع أساليبه وزيادة فعاليته.
 - ج. تحديد جوانب القوة والضعف لدى عضو هيئة التدريس بهدف تعزيز جوانب القوة وإصلاح الجوانب الضعيفة منها وإصلاحها.
 - د. التحديد الدقيق لمدى الالتزام والسير في تحقيق الخطط والأهداف.
 - هـ. تحديد مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للتطوير والتدريب لتحسين الأداء.
- والغاية الأساسية من التقييم لأداء أعضاء هيئة التدريس تكمن في إعانتهم على التطوير الذاتي المستمر للوصول إلى أعلى المستويات في أداء مهامهم في التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع. (شحاته، 2001: 72).

أشار وتكنس وثوماس (Watkins & Thomas)، (98: 1991) إلى العوامل التي تشير إلى أهمية التقييم في تحسين مستوى الأداء الوظيفي، وزيادة فعالية التدريس، وهي:

1. يعد الأداء مقياساً لمدى قدرة عضو هيئة التدريس على أداء العمل المكلف به في الحاضر، وكذلك على أداء أعمال أخرى مختلفة قد يكلف بها في المستقبل، وفي مساعدة متخذي القرارات.

2. تربط المنظمات في الغالب الحوافز التي تقدمها للعاملين بأدائهم الوظيفي، وهذا ما يولد الدافعية لدى العاملين لزيادة إنتاجيتهم ومحاولة تحسينها.
 3. يرتبط الأداء بالحاجة إلى الاستقرار والشعور بالأمن في العمل، وإذا ماحدثت أي تعديلات في أنظمة الإدارة فإن العاملين من ذوي الأداء المتدني يكونون مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.
- عناصر الأداء الوظيفي:**

يتألف الأداء الوظيفي من مجموعة عناصر ذكرها عكاشة، (2008 : 83) في الآتي:

- أ. **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المهارات الفنية، والمهنية عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها .
 - ب. **نوعية العمل :** وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطار .
 - ج. **كمية العمل المنجزة :** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل .
- محددات الأداء الوظيفي:**

يحاط أداء الفرد بالعديد من المحددات المترابطة والمتداخلة، وحتى يتسنى إدارة الأفراد بكفاءة لا بد أولاً من فهم العوامل والمحددات التي من شأنها تحديد طبيعة السلوك الذي سيسلكه الفرد عند أدائه لمهام وظيفته، وقد سعى الباحثون في علم الإدارة إلى تحديد أهم تلك المحددات وقد خلصوا إلى أن أداء الفرد يحدث نتيجة للتفاعل ما بين القدرة على العمل والدافعية في العمل ودرجة الدعم التنظيمي، كما هو موضح في المعادلة التالية كما ذكرها حسن، (2009 : 101).

$$\text{أداء الفرد} = \text{الدافعية} + \text{القدرة} + \text{الدعم التنظيمي} + \text{الإدراك}$$

الدراسات السابقة

بعد مراجعة المكتبات في بعض الجامعات المحلية والعربية، والبحث في شبكة الإتصال العالمية، للإطلاع على الرسائل والأطروحات الجامعية والمجلات العلمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة إستطاع الباحثان الحصول على بعض الدراسات السابقة: وقد تم تناولها في محورين:

الأول: دراسات تناولت الإرشاد المهني.

1. **دراسة قرفي، سمية. (2015) بعنوان: خدمات التوجيه والإرشاد المهني الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة الإرشاد والتوجيه.:** هدفت الدراسة إلى الكشف عن خدمات التوجيه والإرشاد المهني – ذات الأولوية – من وجهة نظر طلبة الإرشاد والتوجيه، بلغ عدد أفراد العينة (102) طالباً من طلبة الإرشاد والتوجيه، وتم تطبيق إستبيان لخدمات الإرشاد والتوجيه. وتوصلت الدراسة إلى:

36 - خلدون عباس أحمد أ.د. الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحاصحصا- جامعة الجزيرة . فاعلية الارشاد المهني في رفع مستوى الاداء الوظيفي (دراسة ميدانية علي رؤساء الاقسام بالقطاعين الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة، السودان (2021م).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر الطلاب في خدمات الإرشاد والتوجيه المهني تبعا لمتغير التخصص (علوم، آداب).
- 2. دراسة: السواط (2008) : عنوان الدراسة: فاعلية برنامج إرشادي سلوكي معرفي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني: أهم الأهداف: تحسين مستوى النضج المهني لدى أفراد عينة الدراسة. تم استخدام المنهج شبه التجريبي، أظهرت الدراسة عدداً من النتائج منها:
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الدرجات في مقياس مهارة اتخاذ القرار المهني، تبعا للنوع.
- 3. دراسة لمبارك (2002) بعنوان " اثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه الجمعي المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني: هدفت الدراسة لمعرفة أثر برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني. أجريت الدراسة على عينة تألفت من (90) طالبا، واستخدم مقياس اتخاذ القرار. نتائج الدراسة. أسفرت عن:
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النضج المهني باختلاف جنس (نقلا عن زهرة أمودة. 2016).
- ثانيا: دراسات تناولت متغير الأداء الوظيفي
- 4. دراسة كمال راتب نوفل (2015). بعنوان: "أثر الانضباط على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية. هدفت إلى التعرف على أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي، لذوي المناصب الإشرافية، عينة الدراسة (100). استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى
 - هنالك علاقة قوية بين مظاهر الانضباط الإداري الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات.
 - مستوى الانضباط الإداري والوظيفي في الكليات الجامعية الحكومية الخمسة كان مرتفعا(نقلا عن فيصل خرشي-2019)
- 5. دراسة عبد الرحمان جبر (2010) : بعنوان: الإبداع الإداري أثره على الأداء الوظيفي. هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري أثره على مستوى الأداء الوظيفي لدى مدراء المدارس في وكالة الغوث وقد تكونت عينة الدراسة من (208) مدير مدرسة. توصل الباحث إلى أن:
 - مستوى الإبداع الإداري لدى مدراء المدارس يعتبر مرتفعا.
 - وجود علاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تبعا للتخصص العلمي، لصالح (علمي) والجنس، لصالح (ذكر). نقلا عن (القيسي، 2011م)

6. دراسة عقيل، (2006) عنوان الدراسة: العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي " هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي وأظهرت نتائج الدراسة أن:

- معظم أفراد العينة. يشاركون في اتخاذ القرارات، ويشجعون المبادرات الفردية والجماعية في العمل.
- مؤشرات الأداء تُشير إلى أن هناك تمسكاً باللوائح وأوقات العمل الرسمي، وتنفيذ الواجبات والتعليمات، وإنجاز المهام المسندة بفاعلية.

7. دراسة الحربي، (2003) بعنوان: أثر العلاقات الإنسانية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية هدف الدراسة التعرف على تأثير العلاقات الإنسانية على الأداء الوظيفي، ومعرفة الاختلاف الحقيقي في العلاقات الإنسانية بين العاملين. وأظهرت نتائج الدراسة:

- أن هناك علاقات إنسانية بين زملاء العمل يؤدي إلى تناسق فيما يخص زيادة الإنتاجية .
- هناك ميولاً لدى العاملين للاحترام والتقدير المتبادل فيما بينهم، ويلبي المرؤوسون دعوة الرؤساء للمشاركة في اتخاذ القرارات. كما أن المسؤوليات الوظيفية واضحة.

التعليق على الدراسات السابقة.

من حيث **الموضوع**: الدراسات تناولت أثر البرنامج الإرشاد ودوره في ترقية الأداء الوظيفي مع بعض المتغيرات. ومن حيث **الأهداف**. تمثلت أهداف الدراسات التي تناولت الإرشاد المهني في بناء برنامج إرشادي معرفي في تنمية مهارات اتخاذ القرار المهني، وفاعلية البرامج الإرشادية المهنية في إكتساب وتحسين مهارات والنضج المهني. ومن حيث **المنهج**. تمثل المنهج الذي استخدمته كل الدراسات التي تناولت أثر البرامج الإرشادية في ترقية الأداء الوظيفي في المنهج التجريبي، وبعضها استخدم المنهج شبه التجريبي، وقليل منها استخدم المنهج الوصفي.

من حيث **أدوات القياس**: معظم الدراسات التي تناولت الإرشاد المهني وتم تصميم برنامج تدريبي لقياس مدى فاعلية الإرشاد المهني في تطوير الأداء الوظيفي لدى أفراد العينات. بعضها استخدم مقاييس لقياس دور الإرشاد المهني في تقديم خدمات إرشادية تساعد في الدفع بالأداء الوظيفي. والبعض الآخر استخدم الإستبانة لجمع البيانات.

من حيث النتائج. كل نتائج الدراسات السابقة أكدت على فاعلية البرامج الإرشادية في ترقية الأداء الوظيفي، ووجود أثر دال إحصائياً للتفاعل بين أفراد العينة في الأداء الكلي على مقياس الأداء الوظيفي، إذ

38 -خلدون عباس أحمد أ.د. الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحاصحصا- جامعة الجزيرة . فاعلية الارشاد المهني في رفع مستوى الاداء الوظيفي (دراسة ميدانية علي رؤساء الاقسام بالقطاعين الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة، السودان (2021م).

أن التحسن في أداء أفراد العينة كان نتيجة للتعرض للبرامج الإرشادية التي تم تصميمها بغرض ترقية الأداء المهني.

علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:-

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يتضح أنه يوجد اتفاق مع الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية ويوجد اختلاف أيضا، فلقد اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أنها تناولت الإرشاد المهني ودوره في تطوير الأداء الوظيفي، واتفقت أيضا من بعض الدراسات السابقة من حيث تناولها لعينة الدراسة رؤساء الأقسام العلمية والأدبية/ الإنسانية، وفي استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وفي استخدام بعض الأساليب الإحصائية الملائمة للدراسة.

ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الموضوع، فهي تناولت موضوعا مهما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وبالأخص رؤساء الأقسام، وهو دور الإرشاد المهني في ترقية مستوى الأداء الوظيفي، وإن هذه الدراسة من الممكن أن تساهم في مساعدة المهتمين والمسؤولين في الجامعات من وضع معايير لتقويم أداء رؤساء الأقسام بالجامعات..

استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في إعداد المقدمة والإطار النظري لدراستهما، وتعميق مفهوم الإرشاد المهني ودوره في تطوير الأداء الوظيفي. حيث تعتبر متغيرات مهمة وأساسية. كذلك ساعدت الباحثان في اختيار أسئلة الدراسة وأهدافها وفروضها. كذلك ساعدتهما في تحديد الأدوات المناسبة للدراسة. وفي اختيار أفضل الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها.

أولاً: منهج الدراسة:

استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الارتباطي لأنه يقوم بوصف ما هو كائن، وتفسيره، كما يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع،

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من رؤساء الأقسام بكليات جامعة الجزيرة وعددهم (131) موزعين على كليات الجامعة الـ (22)، تندرج تحت (6) قطاعات: القطاع الصحي (6)، القطاع الهندسي (3)، القطاع الزراعي (3)، القطاع الإقتصادي (3) القطاع التربوي (كليتان)، القطاع الإنساني (5).

ثالثاً: عينة الدراسة:

حصر الباحثان عينة الدراسة في قطاعين، هما القطاع التربوي والقطاع الصحي، وذلك للآتي:

39 - خلدون عباس أحمد أ.د. الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحصاصيصا- جامعة الجزيرة . فاعلية الارشاد المهني في رفع مستوى الاداء الوظيفي (دراسة ميدانية علي رؤساء الاقسام بالقطاعين الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة، السودان (2021م).

1. القطاع التربوي بحكم أن مكان دراسة الباحث الأول، وعمل الباحث الثاني: كلية التربية الحاصحيصا، وهي الضلع الثاني لكليتي القطاع التربوي، ومعرفتهما بأستاذة ورؤساء الأقسام، يساعدان في توزيع أدوات القياس.
 2. القطاع الصحي يضم أكبر عدد من الكليات ذات المجالات العلمية المتعددة بالجامعة.
- الجدول أدناه يوضح عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية.

جدول رقم (1) يوضح عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية.

المجموع	النوع							
64	أنثى				ذكر			
	النسبة		عدد		النسبة		عدد	
	50%		32		50%		32	
	القطاع							
	التربوي				الصحي			
	النسبة		عدد		النسبة		عدد	
	33%		21		67%		43	
	سنوات الخبرة							
	16 سنة فأكثر		11 - 15		6 - 10		5 سنوات فأقل	
	النسبة		عدد		النسبة		عدد	
	17%		11		50%		32	
	27%		17		50%		32	
	6%		4		50%		32	
	الدرجة الوظيفية							
	محاضر		أستاذ مساعد		أستاذ مشارك		أستاذ	
النسبة		عدد		النسبة		عدد		
9%		6		55%		35		
33%		21		33%		21		
3%		2		33%		21		

ثالثا: أدوات الدراسة:

استخدم الباحثان أدواتان لجمع البيانات، هي.

أولاً : إستبانة الإرشاد المهني.

قام الباحثان بالاطلاع على عدد من البحوث والدراسات السابقة التي تم فيها تطبيق مقياس الإرشاد المهني، وقاما بتصميم إستبانة إقتبسا محاورها وعباراتها من تلك الدراسات السابقة. تكونت في صورتها الأولية من (30) عبارة.

للتأكد من الصدق الظاهري للأداة، تم عرضها على عدد من المختصين في مجال التربية وعلم النفس، لمعرفة آرائهم حول صلاحيتها ، وقد أوصى المحكمون ببعض الملاحظات حول الإستبانة وبعد مراجعة تلك الملاحظات من قبل الباحثين، من ثم تم توزيعها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة (25)، لاستخراج معاملات الارتباط لكل عبارة، لمعرفة اتساقها الداخلي مع عبارات الإستبانة ككل، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.05،0.01)

كما تم استخدام التجزئة النصفية *Split Half* لإيجاد معامل الارتباط عن طريق معادلة بيرسون (*Pearson*):. كذلك تم حساب معامل الثبات عن طريق معادلة سبيرمان- براون (*Spearman- Brown*) .. كذلك معامل الصدق عن طريق الجزر التربيعي لمعاملات الثبات، كما هو موضح في الجدول التالي:
جدول رقم (2) يوضح المؤشرات الإحصائية لمعاملات الارتباط والثبات والصدق

لأبعاد إستبانة الإرشاد المهني.

المتغير	معامل الارتباط	معامل الثبات	معامل الصدق
الإرشاد المهني	0.407	0.579	0.761

من الجدول أعلاه يتضح أن جميع معاملات الارتباط والثبات والصدق دالة إحصائياً ومقبولة، هذه المؤشرات الإحصائية تشير إلى أن الإستبانة صالحة لقياس المتغير (الإرشاد المهني):

ثانياً: الأداء الوظيفي

قام الباحثان بالاطلاع على عدد من البحوث والدراسات السابقة التي تم فيها تطبيق أداة لقياس الأداء الوظيفي، فقد تم الإهتمام بهذه الدراسات في تصميم أداة جمع البيانات.

بعد ذلك تم اختيار المحاور والعبارات التي تتفق مع طبيعة عينة ومتغيرات الدراسة والتي تناولت موضوع الدراسة. يتكون المقياس من (34) عبارة.

للتأكد من الصدق الظاهري للمقياس، تم عرضه على عدد من المختصين في مجال التربية وعلم النفس (نفس المجموعة التي عرضت عليها إستبانة الإرشاد المهني)، لمعرفة آرائهم حول صلاحيتها، وقد قام الباحثان بالوقوف على ملاحظات المحكمين.

من ثم تم توزيعه على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة (نفس المجموعة التي تم توزيع إستبانة الإرشاد المهني عليها)، لاستخراج معاملات الارتباط، لمعرفة الإتساق الداخلي للعبارات، كما تم استخدام التجزئة

41- خلدون عباس أحمد أ.د. الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحاصحصا- جامعة الجزيرة . فاعلية الارشاد المهني في رفع مستوى الاداء الوظيفي (دراسة ميدانية علي رؤساء الاقسام بالقطاعين الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة، السودان (2021م).

النصفية *split Half* لإيجاد معامل الارتباط عن طريق معادلة بيرسون (*Pearson*) ومعامل الثبات عن طريق معادلة سبيرمان - براون (*Spearman- Brown*) . كذلك تم حساب معامل الصدق للمقياس ككل، كما هو موضح أدناه.

جدول رقم (3) يوضح المؤشرات الإحصائية لمعاملات الارتباط والثبات والصدق لمقياس الأداء الوظيفي

المتغير	الارتباط	الثبات	الصدق
الأداء الوظيفي	.369	0.489	0.785

من الجدول أعلاه يتضح أن جميع معاملات الارتباط والثبات والصدق دالة إحصائياً ومقبولة، هذه المؤشرات الإحصائية تشير إلى أن مقياس صالح لقياس متغير تحقيق الذات: المحك المعتمد لأدوات الدراسة: إعتد الباحثان في الحكم على مستوى الدرجة والسمة الإستجابات ترتيب المتوسطات الحسابية، وقد حدد الباحثان درجة الموافقة حسب المحك أدناه.

جدول رقم (4) يوضح المحك المعتمد لأدوات الدراسة (الإرشاد المهني، والأداء الوظيفي).

المتغير	الارتباط	الثبات	الصدق
الأداء الوظيفي	.369	0.489	0.785

رابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية:

وقد تمت معالجة بيانات الدراسة إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. (*Statistical Package for Social Sciences – SPSS*) بواسطة الأساليب التالية:

1. طريقة التجزئة النصفية للتحقق من ثبات أدوات القياس.
2. معامل ارتباط بيرسون (*Pearson Correlation Coefficient*)، لإيجاد العلاقة الارتباطية.
3. المتوسطات والانحرافات المعيارية لمعرفة السمة العامة لمتغيرات الدراسة.
4. اختبار (ت) (*Independent Sample Test*).. وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه *Scheffe*. لاختبار دلالة الفروق بين المتغيرات.

عرض ومناقشة وتفسير النتائج.

الفرض الأول: درجة فاعلية الارشاد المهني لرؤساء الأقسام بكليات القطاع الصحي، والقطاع التربوي بجامعة الجزيرة مرتفعة.

لمعرفة درجة الفاعلية، تم حساب تكرارات ومتوسطات الاستجابات، والجدول أدناه يوضح

جدول رقم (5) يوضح التكرارات والمتوسطات والانحرافات لاستجابات لرؤساء الأقسام بكليات القطاع الصحي، والقطاع التربوي بجامعة الجزيرة في إستبانة الإرشاد المهني

المتغير	أفراد العينة	نسبة التكرارات			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدرجة
		أوافق	لحد ما	لا أوافق			
الإرشاد المهني	64	74%	20%	6%	2.84	.296	مرتفعة

الجدول أعلاه يوضح المتوسط يقع في المدى الأول (2.34 - 3.00)، النتيجة تشير إلى أن فاعلية الإرشاد المهني لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة . مرتفعة. هذه النتيجة أكدتها دراسة السواط (2008)، والتي اشارت إلى فاعلية البرنامج الإرشادي السلوكي المعرفي في تحسين مستوى النضج المهني، وأن للإرشاد المهني دور فاعل في ترقية الأداء الوظيفي لدى الرؤساء في مختلف قطاعاتهم وتباين مسؤولياتهم.

ويشير زين العابدين (2007: 32) إلى أن أهمية الارشاد تتمثل في تحقيق التكيف النفسي التام للفرد، والعمل على أن يغير أو يعدل من سلوكه، أو بنائه النفسي، ليحدث علاقه أكثر إيجابية بينه وبين نفسه من جهة، وبينه وبين بيئته (العملية) من جهة أخرى، حيث يحافظ الفرد في عملية التكيف على التوازن بين مختلف حاجاته، والعوائق التي تقف في وجه هذه الحاجات.

خلاصة الأمر أن للإرشاد المهني دور فعال في تغيير الإتجاهات المهنية لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة، وهذا ما أكدته النتيجة، من أن السمة العامة لفاعلية الإرشاد المهني. جاءت {مرتفعة}

الفرض الثاني: مستوى الأداء الوظيفي في ضوء فاعلية الإرشاد المهني لرؤساء الأقسام بكليات القطاع

الصحي، والقطاع التربوي بجامعة الجزيرة.... بدرجة متوسطة

لمعرفة مستوى الأداء الوظيفي في ضوء فاعلية الإرشاد المهني لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة، تم حساب تكرارات استجابات عينة الدراسة، والجدول أدناه يوضح تلك التكرارات.

جدول رقم (6) يوضح التكرارات والمتوسطات والانحرافات لاستجابات رؤساء الأقسام

بكليات القطاع الصحي، والقطاع التربوي بجامعة الجزيرة في مقياس الأداء الوظيفي

المتغير	أفراد العينة	نسبة التكرارات			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى السمة
		أوافق	لحد ما	لا أوافق			
الأداء الوظيفي	64	52%	27%	21%	1.93	.386	متوسط

الجدول أعلاه يوضح المتوسط يقع في المدى الأول (1.67 - 2.33)، وبالتالي النتيجة تشير إلى أن مستوى الأداء الوظيفي في ضوء فاعلية الإرشاد المهني، بدرجة.... متوسطة.

دراسة كمال راتب نوفل (2015). أشارت إلى أثر الانضباط على الآراء الوظيفي، أن هنالك علاقة قوية بين مظاهر الانضباط الإداري والانضباط الإداري في الكليات الجامعية وهذه النتيجة تؤكد فاعلية الإرشاد المهني في رفع درجة الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العالي. دراسة عقيل، (2006) أشارت أن مؤشرات الأداء تُشير إلى أن هناك تمسكاً باللوائح وأوقات العمل الرسمي، وأن العاملين لديهم التزام بتنفيذ الواجبات والتعليمات، وهذا ناتج من أثر برامج ونشرات وورش الإرشاد المهني التي تقدم إليهم بين الحين والآخر في ترقية الأداء الوظيفي.

إن الأداء الوظيفي سواء كان على مستوى الفرد أم الفريق أم الجامعة، هو السبيل إلى تحديد مستوى الكفاءة والفاعلية، وأن مستوى الأداء الوظيفي الفردي يؤثر في مستوى الأداء الجماعي، وبالتالي في أداء المنظمة ككل أي (الجامعة) (مصطفى، 2002: 415).

من هذا يشير الباحثان إلى أن الأداء الوظيفي يمثل الوسيلة التي من خلالها يشبع الفرد متطلبات الوظيفة التي يؤديها، فهي توصيف الإدارة لهذه الوظيفة ورضاه على تأدية هذه الوظيفة.... النتيجة تؤكد فاعلية الإرشاد في ترقية الأداء الوظيفي ولو بدرجة متوسطة.

الفرض الثالث: توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الإرشاد المهني ومستوى الأداء الوظيفي، لرؤساء الأقسام بكليات القطاع الصحي، والقطاع التربوي بجامعة الجزيرة.

44 - خلدون عباس أحمد أ.د. الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحاصحصا- جامعة الجزيرة . فاعلية الارشاد المهني في رفع مستوى الاداء الوظيفي (دراسة ميدانية علي رؤساء الاقسام بالقطاعين الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة، السودان (2021م).

لمعرفة العلاقة الارتباطية بين الإرشاد المهني ومستوى الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة.

استخدم الباحثان، معامل ارتباط بيرسون (*Pearson*)، والجدول أدناه يشير إلى ذلك.

جدول رقم (7) يوضح المؤشرات الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين الإرشاد المهني ومستوى الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام بكليات القطاع الصحي، والقطاع التربوي بجامعة الجزيرة.

المتغير	العدد	قيمة (ر)	مستوى الدلالة	التفسير
الإرشاد المهني	64	.461	.044	توجد علاقة ارتباطية موجبة
مستوى الأداء الوظيفي				

الجدول أعلاه يشير إلى أن الارتباط بين الإرشاد المهني ومستوى الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة... موجب .

دراسة كمال راتب نوفل (2015). أشارت إلى أثر الانضباط على الأداء الوظيفي حيث أن هنالك علاقة قوية بين مظاهر الانضباط الإداري والأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية، وهذا الأثر الإيجابي ناتج عن الإرشاد المهني ودوره في تفعيل عملية الانضباط.

دراسة الحربي، (2003) توصلت إلى أن العلاقات الإنسانية بين زملاء العمل تؤدي إلى زيادة الإنتاجية والأداء في العمل، وهذا خلق شعوراً لديهم بأن المسؤوليات الوظيفية واضحة.

وفي رأي الباحثان أن الأداء الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعملية التقييم والتقويم والتي تحت العاملين على البذل والجهد بغرض دفع عجلة الإنتاج، وكل ذلك مرتبط بالإرشاد .

الفرض الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاع الصحي، والقطاع التربوي بجامعة الجزيرة في إستبانة الإرشاد المهني تبعا لمتغيرات:

أ. النوع: { ذكر، أنثى}.

ب. القطاع: { الصحي، التربوي} .

ج. سنوات الخبرة: {5 سنوات فأقل، 6 – 10 سنوات، 11 – 15 سنة، 16 سنة فأكثر}.

- د. الدرجة الوظيفية: {أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر}
للتحقق من هذه الفرضية، سيتم تناولها حسب المتغيرات الديموغرافية.
أ. دلالة الفروق الإحصائية في إستبانة الإرشاد المهني تبعا لمتغير النوع: (ذكر، أنثى).
للتحقق من هذه الجزئية من الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت) المحسوبة ومستوى الدلالة، لاستجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في إستبانة الإرشاد المهني تبعا لمتغير النوع: (ذكر، أنثى).

جدول رقم (8) يوضح قيمة (ت) لاستجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في إستبانة الإرشاد المهني تبعا لمتغير النوع: (ذكر، أنثى).

المتغير	النوع	أفراد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الإرشاد المهني	ذكر	32	2.87	0.283	62	1.056	0.145	لا توجد فروق
	انثى	32	2.79	0.307				

الجدول أعلاه، يوضح أنه، لا توجد فروق دالة إحصائية في إستجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في إستبانة الإرشاد المهني تبعا لمتغير النوع: (ذكر، أنثى).
أشار العبيدي، والعبيدي (2009: 89)، إلى أنه في العادة يحتاج العاملون في كل مجالات الحياة إلى إنسان عنده الكفاءة والخبرة ليرشدهم حتى تتطور أعمالهم، ليرتفع مستوى الخدمة التي يؤدونها، مما يزيد في النهاية من إنتاجهم، فالإرشاد يستند على أساس فتح الحرية للفرد حتى يستطيع أن يختار القرار لنفسه من بين الفرص العديدة المتاحة له.

ويذكر صالح (1985: 123). أن الإرشاد المهني وجد لتمكين الفرد من التكيف مع أهدافه ومهنته، وذلك بطريقة ملائمة له تستجيب لرغباته وقدراته، فالإرشاد المهني يركز على الفرد كوحدة كاملة عند التطلع لاختيار المهنة، وعند تطويره في اتجاه الأهداف التي يسعى إليها
يؤكد الباحثان على أهمية الإرشاد المهني، حيث أن في هذا العالم المتغير يوم تظهر فيه مهن ووظائف جديدة تحتاج إلى تأهيل وتدريب، مما يستوجب تدخل شخص مؤهل لإرشاد الأفراد وتوجيههم نحوها. وهذا يؤكد عظم الدور الذي يقوم به الإرشاد المهني .

ب. دلالة الفروق في إستبانة الإرشاد المهني تبعا لمتغير القطاع: {الصحي، التربوي} .

للتحقق من هذه الجزئية من الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت) المحسوبة ومستوى الدلالة، لاستجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في إستبانة الإرشاد المهني تبعا لمتغير القطاع: (الصحي، التربوي).

جدول رقم (9) يوضح قيمة (ت) لاستجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في إستبانة الإرشاد المهني تبعا لمتغير القطاع: (الصحي، التربوي).

الاستنتاج ج	مستوى الدلالة	قيمة (ت) المحسوبة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط	أفراد العينة	القطاع	المتغير
توجد فروق	.002	1.884	62	.239	2.88	43	الصحى	الإرشاد المهني
				.374	2.73	21	التربوي	

الجدول يوضح أنه، توجد فروق دالة إحصائية في إستجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي في إستبانة الإرشاد المهني تبعا لمتغير القطاع لصالح.... القطاع الصحي.

هذه النتيجة تختلف عن نتيجة دراسة قرفي، سمية (2015) والتي تناولت خدمات التوجيه والإرشاد المهني والتي أشارت إلى عدم فروق ذات دلالة إحصائية في التخصص.(علوم، آداب).

تميز القطاع الطبي على القطاع التربوي في أهمية الإرشاد المهني قد يكون كما أشار حمود (2011:70) إلى التقدم التكنولوجي السريع وأثره الكبير على المساق الطبي وهذا انعكس على توجهات العديد من الطلاب نحو مهن المستقبل وأكثرها جذبا ودخلا هي الطب.

ج. دلالة الفروق في مقياس الإرشاد المهني تبعا لمتغير سنوات الخبرة:

(سنوات فأقل، 6 - 10، 11 - 15، 16 سنة فأكثر).

للتحقق من صحة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاع الصحي، والقطاع التربوي بجامعة الجزيرة في إستبانة الإرشاد المهني تبعا لمتغير سنوات الخبرة: (5 سنوات فأقل، 6 - 10، 11 - 15، 16 سنة فأكثر).

استخدم الباحثان:

47 -خلدون عباس أحمد أ.د. الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحاصحصا- جامعة الجزيرة . فاعلية الارشاد المهني في رفع مستوى الاداء الوظيفي (دراسة ميدانية علي رؤساء الاقسام بالقطاعين الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة، السودان (2021م).

تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

جدول رقم (10) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاع الصحي، والقطاع التربوي بجامعة الجزيرة في إستبانة الإرشاد المهني تبعا لمتغير سنوات الخبرة: (5 سنوات فأقل، 6 - 10، 11 - 15، 16 سنة فأكثر).

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الإرشاد المهني	بين المجموعات	284.2	3	095.0	1.084	.363	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	5.243	60	087.0			
	المجموع	5.527	63				

على مستوى الإستبانة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

الإرشاد مهم بالنسبة للفرد من ثلاث مجالات، كما أوردها حمود (2011: 124) وهي:

الأول: التكوين الشخصي للفرد. فالإرشاد المهني ليس سوى توفير الشروط المناسبة بغية إشباع الميول والقدرات وإغنائها لتتكامل نتائجها في اتجاه المهنة التي تستطيعها وتؤثرها.

الثاني فهو التكيف، وتعني التوازن بين الفرد ومحيطه الداخلي والخارجي، وخاصة الشروط الاجتماعية منها، وهنا نستطيع أن نرى أن عملية الإرشاد المهني مهمة بالنسبة لتكيف للفرد.

الثالث، فهو العمل نفسه، إنه جزء من الإنسان لأنه جزء من النشاط الإنساني ولأنه أساس الدخل الذي يعتاش الإنسان منه يومياً.

من هذه النتيجة، تؤكد أن أهداف الإرشاد المهني تتعاضد لدى الكل مهما كان التمايز بين درجاتهم العلمية، أو خبراتهم العملية، لأن الكل يسعى إلى تطوير ذاته من خلال الجرعات التدريبية التي تنظمها المؤسسة المعنية بغية تزويد العاملين بمهارات القيادة والنجاح في العمل.

د. دلالة الفروق في مقياس الإرشاد المهني تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر).

للتحقق من صحة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاع الصحي، والقطاع التربوي بجامعة الجزيرة في إستبانة الإرشاد المهني تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر).

إستخدم الباحثان:

تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

جدول رقم (11) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاع الصحي، والقطاع التربوي بجامعة الجزيرة في إستبانة الإرشاد المهني تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية:
(أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر).

الاستنتاج	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
لا توجد فروق	.962	.095	.009	3	.026	بين المجموعات	الإرشاد المهني
			.092	60	5.501	داخل المجموعات	
				63	5.527	المجموع	

على مستوى الاستبانة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

هذه النتيجة تؤكد دور الإرشاد المهني في تزويد العاملين بقدرات وظيفية ومهنية تساعد كثيرا في الدفع بعجلة الإنتاج في المؤسسة المعنية مهما اختلفت الدرجة الوظيفية وتتمثل أهداف الإرشاد في الوصول إلى النتيجة المرجوة التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها، ولكل مجال مهني أهداف محدده يرمي إلى الوصول إليها، ويسعى إلى تحقيقها مهما كانت، سهولة المنال أم بعيدة الطلب، أما في حالة الإرشاد، فالغرض الأساسي هو مجموعة الأهداف التي يسعى الإرشاد إلى أن يتوصل إليها. وعلى الرغم من حداثة عمر الإرشاد المهني إلا أنه أصبح من العلوم المعترف بها، والتي يتم تدريسها في معظم الجامعات فالإرشاد أسس وأهداف ونظريات، ونتائج يمكن التعرف عليها من خلال البحوث والدراسات التي تم إجراؤها.

من هذا يؤكد عقل (1996:98) على أن الإرشاد المهني يساعد الأفراد في تحقيق الكفاية الإنتاجية، والرضا الوظيفي، والتوافق النفسي والاجتماعي، حيث أن وضع الشخص المناسب في المكان المناسب يضمن له النجاح والتفوق في عمله والاستقرار فيه. وهذا يساعد الإدارات ومن ضمنها إدارة جامعة الجزيرة في اختيار رؤساء الأقسام في ضوء هذه المعايير القياسية للشخصية القيادية.

الفرض الخامس: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاع الصحي، والقطاع التربوي بجامعة الجزيرة في مقياس الأداء الوظيفي تبعا لمتغيرات :

- أ. النوع: { ذكر، أنثى }.
- ب. القطاع: { الصحي، التربوي }.
- ج. سنوات الخبرة: { 5 سنوات فأقل، 6 – 10 سنوات، 11 – 15 سنة، 16 سنة فأكثر }.
- د. الدرجة الوظيفية: { أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر }.
- للتحقق من هذه الفرضية، سيتم تناولها حسب المتغيرات الديموغرافية.
- أ. دلالة الفروق في مقياس الأداء الوظيفي تبعا لمتغير النوع: { ذكر، أنثى }
- للتحقق من هذه الجزئية الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت) المحسوبة ومستوى الدلالة، لاستجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في مقياس الأداء الوظيفي تبعا لمتغير النوع: (ذكر، أنثى).
- جدول رقم (12) يوضح قيمة (ت) لاستجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في مقياس الأداء الوظيفي تبعا لمتغير النوع: (ذكر، أنثى).

المتغير	النوع	أفراد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الأداء الوظيفي	ذكر	32	1.97	.400	62	.805	.785	لا توجد فروق
	انثى	32	1.89	.375				

الجدول أعلاه، يوضح أنه، لا توجد فروق دالة إحصائية في إستجابات رؤساء الأقسام تبعا لمتغير النوع: (ذكر، أنثى).

هذه النتيجة تختلف عن نتيجة دراسة عبد الرحمان جبر (2010) التي تناولت الأداء الوظيفي، حيث أكدت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تبعا والجنس، لصالح (ذكر).

أما دراسة الحربي، (2003) أشارت إلى أن العلاقات إنسانية بين زملاء العمل تؤدي إلى تناسق في والأداء، وهذا خلق شعوراً لدى العاملين بأن المسؤوليات الوظيفية واضحة.

من واقع المؤشرات الإحصائية يتضح أن الفروق في النوع (ذكر، أنثى) ليست لها دلالة إحصائية، حيث أن كلا النوعين يميل إلى أن يكون متميزا في مهامه الوظيفية.

ب. دلالة الفروق في مقياس الأداء الوظيفي تبعا لمتغير القطاع: (الصحي، التربوي).

للتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقيمة (ت) المحسوبة ومستوى الدلالة، لاستجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في مقياس الأداء الوظيفي تبعا لمتغير القطاع: (الصحي، التربوي).

جدول رقم (13) يوضح قيمة (ت) لاستجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في مقياس الأداء الوظيفي تبعا لمتغير القطاع: (الصحي، التربوي).

المتغير	القطاع	أفراد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الأداء الوظيفي	الصحي	43	1.91	.38197	62	-.669	.422	لا توجد فروق
	التربوي	21	1.98	.40237				

الجدول أعلاه، يوضح أنه، لا توجد فروق دالة إحصائية في إستجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي في مقياس الأداء الوظيفي تبعا لمتغير القطاع: (الصحي، التربوي). هذه النتيجة تختلف عن نتيجة دراسة عبد الرحمان جبر (2010) التي تناولت الأداء الوظيفي، أشارت إلى وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي تبعا للتخصص العلمي، لصالح (علمي). ومقومات الأداء الوظيفي التي تساعد في اخذ القرار في ضوء الإرشاد المهني كما أشار إليها عبوي، (2006: 1) هي:

1. **الفعالية** وهي درجة قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها.
 2. **الكفاءة**: هي الإستغلال الأمثل للموارد المتاحة بأقل تكلفة، وعمل الأشياء بطريقة صحيحة.
 3. **الإنتاجية**: هي المقدرة على خلق الناتج باستخدام عوامل محددة خلال فترة زمنية معينة.
- ولتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات مبررات يمكن إجمالها في ما أورده *Neumann (87: 2000)* والتي تتمثل في الآتي:
- أ. توجيه عضو هيئة التدريس وإرشاده للأهداف العامة والأنشطة التعليمية المختلفة.
 - ب. معرفة مدى تأثيره في المساقات الدراسية، وطرائق التدريس وتزويده بتغذية راجعة تساهم في تطوير أدائه، وتنويع أساليبه وزيادة فعاليته.

ج. تحديد جوانب القوة والضعف لدى عضو هيئة التدريس بهدف تعزيز جوانب القوة وإصلاح الجوانب الضعيفة منها وإصلاحها.

د. تحديد مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للتطوير والتدريب لتحسين الأداء.

من هذا نجد أن الفرض لم يتحقق صدقه، حيث لا توجد فروق ذات دلالة

ج. دلالة الفروق في مقياس الأداء الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة:

(5 سنوات فأقل، 6 - 10، 11 - 15، 16 سنة فأكثر).

للتحقق من صحة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في مقياس الأداء الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة: (5 سنوات فأقل، 6 - 10، 11 - 15، 16 سنة فأكثر).

استخدم الباحث:

تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

جدول رقم (14) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين

الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في مقياس الأداء الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة:

(5 سنوات فأقل، 6 - 10، 11 - 15، 16 سنة فأكثر).

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	401.	3	134.	.888	.452	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	9.032	60	151.			
	المجموع	9.434	63				

على مستوى المقياس لا توجد فروق دالة إحصائية، وهذا ما أكدت عليه دراسة كمال راتب نوفل (2015) التي تناولت أثر الانضباط على الأداء الوظيفي، حيث أن هنالك علاقة قوية بين مظاهر الانضباط الإداري الأداء الوظيفي للعاملين. كما أن مستوى الانضباط الإداري في الكليات كان مرتفعاً وهذا يعني أن الإهتمام بجودة الأداء الوظيفي لا يتأثر بالخبرة.

52 - خلدون عباس أحمد أ.د. الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحاصحصا- جامعة الجزيرة . فاعلية الارشاد المهني في رفع مستوى الاداء الوظيفي (دراسة ميدانية علي رؤساء الاقسام بالقطاعين الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة، السودان (2021م).

ومعايير تُعد الأساس الذي تحتكم إليه الجامعات في الحكم على أداء عضو هيئة التدريس، والتي بينها ويليام William ، (89: 1996، .) كما يأتي:

أ. الجهد الذي يبذله المدرس من خلال القيام بالأعمال المطلوبة.

ب. الإهتمام بجودة الخدمة المقدمة.

ج. الموقف تجاه العمل.

النتيجة تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات رؤساء الأقسام بكلّيات القطاع الصحي، والقطاع التربوي بجامعة الجزيرة في مقياس الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة: (5 سنوات فأقل، 6 - 10، 11 - 15، 16 سنة فأكثر).

د. دلالة الفروق الإحصائية في مقياس الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية:

(أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر).

للتحقق من صحة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات رؤساء الأقسام بكلّيات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في مقياس الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر).

استخدم الباحث:

أولاً: تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

دول رقم (15) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات رؤساء الأقسام بكلّيات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في مقياس الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر).

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	1.248	3	.416	3.049	.035	الفروق ذات دلالة إحصائية
	داخل المجموعات	8.186	60	.136			
	المجموع	9.434	63				

الجدول أعلاه يوضح أنه توجد فروق دالة إحصائية، وللتأكد من دلالة الفروق تم استخدام اختبار شيفيه، والجدول أدناه يوضح ذلك.

53 - خلدون عباس أحمد أ.د. الرضى جادين الامام alradijabaim1885@gamil.com . كلية التربية الحاصحصا- جامعة الجزيرة . فاعلية الارشاد المهني في رفع مستوى الاداء الوظيفي (دراسة ميدانية علي رؤساء الاقسام بالقطاعين الصحي والتربوي بجامعة الجزيرة، السودان (2021م).

ثانيا: اختبار شيفيه، للفروق في المتوسطات.

جدول رقم (16) يوضح المؤشرات الإحصائية لمتوسطات استجابات رؤساء الأقسام بكلية القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في الأداء الوظيفي تبعا لمتغير الدرجة الوظيفية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر).

المتوسطات الدالة = 0.05		العدد	الدرجة الوظيفية
2	1		
	1.81	35	أستاذ مساعد
	1.92	6	محاضر
	2.09	21	أستاذ مشارك
	2.25	2	أستاذ
0.06	.300		الدالة

على مستوى المقياس توجد فروق دالة إحصائية، لصالح الاستاذ.

هذه النتيجة طبيعية ومتوقعة لما يتمتع به الأستاذ (Professor). من خبرات إدارية ووظيفية بحكم الدرجة ومتطلباتها حسب لائحة ترقيات جامعة الجزيرة، والتي تشترط في الحصول على هذه الدرجة الوظيفية بجانب المدة الزمنية (أقلها أربع سنوات في الدرجة التي قبلها - أستاذ مشارك)، أن تكون له بحوث ودراسات منشورة في مجالات محلية وإقليمية أو عالمية، إضافة إلى حضور مؤتمرات دولية، وتأليف أو ترجمة كتب مرجعية أو منهجية، بجانب الإشراف على طلاب الدراسات العليا. قطعاً كل هذه المساهمات تساعد كثيراً في دفع مستوى الأداء الوظيفي لرئيس القسم الذي بدرجة الأستاذية.

مرئ كل ذلك الأداء الوظيفي وما يشمله من مجموعة العناصر والتي يمكن توضيح أهمها كما ذكرها عكاشة (2008: 34) وهي كالآتي:

أ. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها .

ب. نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

ج. كمية العمل المنجزة: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، خاتمة الدراسة.

أولاً: نتائج الدراسة:

1. درجة فاعلية الإرشاد المهني لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة. مرتفعة.
2. مستوى الأداء الوظيفي في ضوء فاعلية الإرشاد المهني لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة متوسط
3. توجد علاقة إرتباطية موجبة بين الإرشاد المهني ومستوى الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاعين الصحي، والتربوي بجامعة الجزيرة في إستبانة الإرشاد المهني تبعا لمتغيرات :
أ. النوع: { ذكر، أنثى}.
ب. سنوات الخبرة: {5 سنوات فأقل، 6 – 10 سنوات، 11 – 15 سنة، 16 سنة فأكثر}.
ج. الدرجة الوظيفية: {أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر}.
د. بينما توجد فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير القطاع: {الصحي، التربوي} لصالح القطاع الطبي.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات رؤساء الأقسام بكليات القطاع الصحي، والقطاع التربوي بجامعة الجزيرة في مقياس الأداء الوظيفي تبعا لمتغيرات:
أ. النوع: { ذكر، أنثى}.
ب. القطاع : { الصحي، التربوي} .
ج. سنوات الخبرة: {5 سنوات فأقل، 6 – 10 سنوات، 11 – 15 سنة، 16 سنة فأكثر}.
د. بينما توجد فروق دالة إحصائية تبعا للدرجة الوظيفية : {أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر} لصالح أستاذ.

ثانياً: التوصيات.

- أ. الإهتمام بموضوع الإرشاد المهني والتركيز على الدورات وورش العمل والدورات التدريبية التي تعمل على تنمية السمات القيادية في أعضاء هيئة التدريس، وإكسابهم المهارات اللازمة للشخصية القيادية.
- ب. نشر الثقافة المتعلقة بالتوجيه والإرشاد بالتركيز على الإرشاد الهني والتربوي في أوساط أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتقديم الدورات التدريبية اللازمة.

ج. العمل على قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى القيادات المرشحة للمناصب الإدارية بالجامعة.

ثالثاً : الدراسات المقترحة

1. دراسة عن الإستقلال الإداري وعلاقته بترقية الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
2. الذكاء الوجداني ودوره في تطوير الأسلوب الإداري والإرتقاء بالأداء لدى شرائح أخرى في مؤسسات الجامعة.
3. إجراء دراسة تتبعية لعينة الدراسة بغية الوقوف على مدى إستفادة أعضاء هيئة التدريس بالقطاعات المعنية من نتائج الدراسة ودورها في تطوير وترقية العمل الإداري.

المصادر والمراجع

أولاً : المصادر

- القرآن الكريم .

1. إبراهيم مصطفى ، الزيات ، أحمد حسن ، وآخرون (1972): **المعجم الوسيط** ج1، ج2، القاهرة ،مجمع اللغة العربية ،جمهورية مصر العربية .
2. ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين (2000) **لسان العرب**، دارالكتب العلمية، بيروت.
3. الفيروزآبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب (1987) **القاموس المحيط**، ط2 بيروت :مؤسسة الرسالة.
4. البرادعي ، بسيوني (٢٠٠٨م) **تنمية مهارات المديرين في تقييم أداء العاملين** . مصر ايتراك للنشر والتوزيع.
5. أحمد السيد مصطفى (2002) **إدارة الموارد البشرية**، من منظور القرن الواحد والعشرون، دار الكتاب، مصر..
6. آل سعود ، سعود (2008) **الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية** ، ط١، الرياض. مكتبة الملك فهد.
7. الخطيب صالح احمد(2007) **الإرشاد النفسي في المدرسة، أسسه ونظرياته وتطبيقاته**، ط2، دار الكتب، العين.
8. القرعان، أحمد خليل (2009). **التوجيه والإرشاد المهني**، عمان،الأردن.
9. القرعان، عبدالجليل (2003) **أثر برنامج تعليمي مستند لنظرية ستيرنبرغ الثلاثية لتحسين مستوى اتخاذ القرار لدى طلبة الصف الأول الثانوي**.رسالة دكتوراه غير منشورة، الأردن: جامعة عمان العربية.
10. السواط، وصل الله بن عبد الله بن حمدان(2008) **(فاعلية برنامج إرشادي سلوكي معرفي في تحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة إتخاذ القرار المهني لدى طلاب الصف الأول ثانوي بمحافظة**

الطائف. رسالة دكتوراه.. تخصص (توجيه مهني) كلية التربية، جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.

11. زين العابدين ، شمس الدين (2007) الإرشاد النفسي للتلاميذ الموهوبين ، ورقة في مجلة دراسات نفسية ، تصدرها الجمعية النفسية السودانية ، العدد 5(). الخرطوم.
12. رفاعي، نعيم (1988) الصحة النفسية - دراسة في سيكولوجية التكيف، منشورات جامعة دمشق، دمشق.
13. حمزة ، مختار (1976) إرشاد الأباء والابناء ، ط2 ، مكتبة الخانجي ، القاهرة .
14. حمود، محمد عبد الحميد الشيخ (2001) الإرشاد المهني نشأته، أهميته، تقنياته- نظريات وتجارب علمية، دارالكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.
15. حسن، راوية محمد : (2001) إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة.الرياض،السعودية.
16. شحاتة، حسن (2001) التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، ط1 ، القاهرة :مكتبة الدار العربية للكتاب.
- عثمان، عبدالرحمن أحمد ، (2003) الإرشاد الزواجي ، دار جامعة أفريقيا العالمية للطباعة ، الخرطوم .
17. زهران، حامد عبدالسلام (1986) التوجيه والإرشاد النفسي، منشورات جامعة دمشق، دمشق.
18. سلامة، سهل فهد .(1987) فعالية تقييم الأداء الوظيفي بالمملكة العربية السعودية -154..مجلة الإدارة العامة، الرياض، المجلد(55)
19. فيصل عبد الرؤوف الدحلة (2001) تكنولوجيا الأداء البشري، ط 01 ،المكتبة الوطنية، عمان..
20. قرفي، سميرة (2015)، خدمات التوجيه والإرشاد المهني الموجهة لتلاميذ التعليم الثانوي من وجهة نظر طلبة الإرشاد والتوجيه. رسالة ماجستير. شعبة علوم التربية. قسم العلوم الاجتماعية وكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.. الجزائر..
21. صالح، محمود عبدالله (1985) أساسيات في الإرشاد التربوي،الرياض،دارالمريخ.
22. عاشور،أحمد صقر .(1989) السلوك الإنساني في المنظمات، بيروت :الدار الجامعية.
23. عقل، محمود عطا حسين (1996) الإرشاد النفسي والتربوي (المداخل- النظرية -الواقع- الممارس الرياض :دارالخريجين للنشر والتوزيع..
24. عاطف زاهر عبدالرحيم (2009) منظمات الهيكل التنظيمي للمنظمة، ط 01 ،دارالنشر والتوزيع، عمان..



25. Wagner, I., John, A. & Hollenbeck, J. R. .(1992) *Organizational Behavior*, Englewood cliffs, New Jersey: Prentice Hall. Inc.
26. Evaluation in Higher Education, 25 (2), p121-134.
27. Watkins, D & Thomas, B.(1991) *Assessing Teaching Effectiveness: An India Perspective*. Assessment and Evaluation in Higher Education, 16 (3),p. 185-198.
28. William, B. J. (1996). *Performance Measurement: Evaluations and Incentives*, Boston: Harvard Business School Press.

الامن الصناعي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود برئاسة الشركات بالخرطوم (دراسة تطبيقية على شركات الكهرباء)

د.عبدالله محمد عبد الله عجينا¹

1- جامعة افريقيا كلية الاداب قسم علم النفس

المستخلص

هدفت الدراسة الى التعرف على الامن الصناعي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود، وتكونت العينة من (75) عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من اربعة شركات شركة كهرباء النقل شركة كهرباء التوزيع وشركة التوليد المائي والحراري، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الادوات في مقياس الامن الصناعي من اعداد الباحث. تم استخدام (اختبار- ت) لعينة واحدة، وبعد تحليل البيانات احصائياً توصلت الدراسة الى النتائج التالية: تنسم السمة العامة المميزه للامن الصناعي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود برئاسة الشركات بالخرطوم بالارتفاع. يؤدي التدريب الفعال على تطبيق إجراءات وقواعد الامن والسلامة المهنية بوزارة الكهرباء برئاسة الشركات إلى تحقيق أهداف. ظروف العمل الآمنة والصحية بوزاره الكهرباء برئاسة الشركات تؤدي إلى رفع مستوى أداء العمال. تؤدي الوقاية من الأخطار المهنية إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود برئاسة الشركات. خلصت الدراسة الى مجموعة من التوصيات منها: ضرورة وضع مشرف داخل أماكن العمل لمراقبة العمال واعطاء النصائح والإرشادات كما يجب ، وضع أساليب رادعة لغير الملتزمين بالتعليمات وأساليب أخرى تحفيزية وتشجيعية للملتزمين بتطبيق قواعد الأمن الصناعي.

Abstract

This study aimed to identify industrial security among employees at the Ministry of Electricity and Dams. A sample of (n=75) workers were selected through simple random sampling from four companies: electricity transmission company, electricity distribution company, hydro and thermal generation company. The researcher used descriptive analytical method, and designed industrial security scale. One sample t-test was used, and after statistically analyzing the data, the study reached the following results: The general characteristic of industrial security among employees at the Ministry of Electricity and Dams – Khartoum HQ was high. Effective training on implementing occupational safety and security procedures and rules in the HQ of the Ministry of Electricity leads to achieving the goals. The availability of safe and healthy working conditions in the HQ of the Ministry of Electricity increases the level of employee's performance. Prevention of occupational hazards increases the morale of employees at the HQ of the Ministry of Electricity and Dams. Finally, the study concluded with a number of recommendations, including: Necessity of placing a supervisor in the workplace to monitor the employees and provide the necessary advice and instructions. Establishing deterrent methods for those not complying with the instructions, and

other methods of motivation and encouragement for those who are committed to applying industrial security rules.

مقدمة :

شهد العالم خلال السنوات القليلة الماضية عددا من التغيرات الأساسية والتي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة ومست كافة المؤسسات خاصة الصناعية منها في دول العالم على اختلاف درجتها في التقدم والنمو، كذلك أثرت تلك التغيرات على هيكل القيم ونسق العلاقات المجتمعية في كثير من دول العالم إلى الحد الذي برر القول بأنه نعيش الآن عالم جديد مختلف كل الاختلاف عن سابقة والذي سار عبر القرون وفي بداية الثمانينات من هذا القرن. وفي خضم هذه التغيرات بدأ الاهتمام بالأمن الصناعي بتزايد في المنظمات المعاصرة حيث تبنت الإدارة الدور المهم الذي يلعبه في المساعدة على تحقيق أهداف المنظمة بما فيها تحسين وزيادة وتطوير فعالية المنظمة وترجع استجابة الحكومات في الدول عامة للتدخل في حماية العامل و مدى أهمية هذا العنصر في الإنتاج أو العملية الإنتاجية وضرورة العمل على حمايته ورعايته إذ أن الآلة مهما بلغت التطور في إمكانياتها وقدراتها في العملية الإنتاجية إلا أنها لا يمكن أن تحل محل العنصر البشري الذي يعود له الفضل في تصنيعها وسيظل هذا العنصر عاملا هاما وأساسيا في فعالية المنظمة ما بقيت الحياة وهذا ما يؤكد الواقع و تركيبه النتائج ويدعمه العلماء والكتاب في كافة الدول. (عرفه احمد، 2002). ففي خضم هذا التطور الذي نعيشه وفي خضم الاهتمام بالموارد أدركت الأفكار المتعلقة بزيادة الإنتاج وفعالية المنظمة أن الأمن الصناعي هو المحور الأساسي لذلك فمنه وإليه تعود كل الجهود. ومن خلال كل هذا يمكننا أن نستخلص مدى أهمية الأمن الصناعي في حماية العامل وتوفير كل الظروف الملائمة له في عمله إذ لا يمكن أن يستغني عن وجود الأمن الصناعي هذا العنصر الحساس في المؤسسة بوجود الآلة أو المكنة. ولعل ذلك يظهر جليا من خلال هذه الدراسة التي تتضمن جانبا نظريا وجانبا تطبيقيا. (العايب رابح، 2005). يعود ظهور مفهوم الأمن الصناعي إلى الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا وأمريكا، فلقد ظهرت بوادر الثورة الصناعية في أوروبا في أواخر القرن الثامن عشر وكان من أهم المتغيرات التي صاحبت ذلك هو إحلال الآلة محل الإنسان العامل. ولقد اعتبرت الصناعة النشاط الأكثر خطراً على الإنسان، وخسائرها في الأرواح والجرحى تفوق بدرجة كبيرة خسائر ما تخلفه الحروب، فلقد أشار مكتب العمل الدولي في تقديره عن الحوادث الصناعية في بريطانيا في فترة الحرب العالمية الثانية أن عدد ضحايا الحوادث فاق عدد ضحايا الحرب العالمية من 1939-1945 الفترة نفسها وزيادة على ذلك فقد ظهرت الأمراض المهنية التي تسببها الصناعة نفسها فأصبح من المستحيل تجاهلها، لقد تمخض عن الثورة الصناعية أثار ضارة في سبيل زيادة الإنتاج وفعالية المؤسسات الصناعية آنذاك حيث كان لابد من تدابير وإجراءات يجب اتخاذها من أجل حماية العنصر البشري من هذه الآثار وهذا بغرض الاهتمام بأمر السلامة والأمن الصناعي. (صلاح الدين شروخ، 2003). لهذا فإن المنظمات بشكل عام مازالت في حاجة إلى معرفة المزيد عن الأمن الصناعي وما هي الوسائل الكفيلة بتحقيق الأمن الصناعي فيها ودعمه والمعوقات التي تقف عائقا دون تطبيقه بالشكل الجيد وأهم التطورات المصاحبة في مجال الأمن الصناعي. (التون مايو، ب.ت)

المشكلة : تدل الإحصائيات السنوية الصادرة عن المنظمات الدولية بأن 110 مليون عامل يتعرضون لإصابات مختلفة و180 ألف إصابة منها تؤدي للوفاة. ففي ظل الاقتصاد الموجه واللامبالاة من طرف المسؤولين في المنظمات من جانب ومن جانب آخر عدم اهتمام العامل داخل تلك المنظمات بأمنه بقيت هذه المنظمات لفترة من الزمن تتعامل بأساليب أمنية بالية ونوع من البيروقراطية ومناخ تسوده اللامبالاة فواقع الحال في المنظمات والمصانع هشاشة الثقافة التنظيمية وارتجالية التخطيط واستبداد الإدارة بكافة أشكالها وانتهاك حقوق العامل كل هذا يمكن أن ينجم عن إهمال موضوع الأمن الصناعي من آثار وخيمة على الفعالية التنظيمية للمؤسسة. ومن هذا طرحت التساؤلات التالية:

ما السمة العامة المميزه للامن الصناعي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود برئاسة الشركات بالخرطوم.

1. هل يؤدي التدريب الفعال على تطبيق إجراءات وقواعد الامن والسلامة المهنية بوزارة الكهرباء إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

2. هل يؤدي توفير ظروف العمل الأمانة والصحية بوزاره الكهرباء إلى رفع مستوى أداء العمال.

3. هل تؤدي الوقاية من الأخطار المهنية إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال بوزارة الكهرباء والسدود.

اهمية الدراسة: إن مجال الأمن الصناعي بالغ الأهمية لأنه يعتبر العامل الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاح أي مؤسسة ذات طابع صناعي. الأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع وخاصة لدى منظمات الأعمال الصناعية، لفت انتباه المديرين والقادة والعاملين على حد سواء أنه لا يمكن للمنظمة أن تحقق أهدافها بكفاءة وفعالية دون فهم متعمق للأمن الصناعي وكيفية تطبيقه. محاولة مدى مساهمة الأمن الصناعي في رفع وزيادة الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة.

اهداف الدراسة : التعرف على السمة العامة المميزه للامن الصناعي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود برئاسة الشركات بالخرطوم.

1. كيفية التعرف على التدريب الفعال على تطبيق إجراءات وقواعد الامن والسلامة المهنية بوزارة الكهرباء إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

2. الاهتمام بتوفير ظروف العمل الأمانة والصحية بوزاره الكهرباء يؤدي إلى رفع مستوى أداء العمال.

3. التعرف على الوقاية من الأخطار المهنية التي تؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال بوزارة الكهرباء والسدود.

على ضوء تساؤلات الدراسة يمكن بناء الفرضيات التالية:

السمة العامة المميزه للامن الصناعي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود برئاسة الشركات بالخرطوم مرتفعة.

1. يؤدي التدريب الفعال على تطبيق إجراءات وقواعد الامن والسلامة المهنية بوزارة الكهرباء إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

2. يؤدي توفير ظروف العمل الآمنة والصحية بوزاره الكهرباء إلى رفع مستوى أداء العمال.

3. تؤدي الوقاية من الأخطار المهنية إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال بوزارة الكهرباء والسود.

المصطلحات: مفهوم الأمن الصناعي: عرف محمد عبد السميع (2008) الأمن الصناعي على أنه تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية.

وزارة الكهرباء: هي مؤسسة تعمل في مجال توليد وتوزيع الكهرباء بالسودان، وتضم الوزارة خمسة شركات تشكل هيكلها التنظيمي ، ويعمل بها أكثر من (700) عامل وعاملة وتقع بولاية الخرطوم.

أدبيات البحث:

مفهوم الامن الصناعي أنه كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من الحوادث والأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل، وتوفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر الذي يتعرض له الأفراد العاملين في الوزارة. وتحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية، وأنه سياجات أمان واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث والإصابات والتي لم يعد هناك شك في أنها خسائر تلافيتها لما تضيفه من أعباء على نفقات الإنتاج التي يجب الحد منها .(نهاد عطا،2007).

ويعرف الباحث إجرائيا الامن الصناعي:بانه الدرجة التي يحصل عليها المبحوث في مقياس الامن الصناعي .

أهداف وأسس الأمن الصناعي: من بين الأهداف الأساسية التي يحققها الأمن الصناعي إذا كان فعالاً وناجعا تلك الأهداف التي تتجسد في بيئة العمل، العامل والعلاج، وسوف يتم التطرق إلى كل عنصر من العناصر هذه بشيء من التفصيل كما يلي: من حيث بيئة العمل: وذلك من خلال ضرورة توفير وسائل الأمن والصحة والوقاية في بيئة العمل، بالطريقة التي تجنب العمال أخطار العمل وظروفه. من حيث العامل نفسه: ويتمثل هنا بضرورة توعية العاملين و تشجيعهم على المحافظة على أنفسهم وأتباع شروط و تعليمات الأمن الصناعي للوقاية من أخطار العمل. من حيث العلاج والتأهيل: ويتمثل هذا الهدف في العلاج والتأهيل ورعاية العامل المصاب وضمان عودة الي عمله السابق كلما أمكن ذلك علاجه وتأهيله كما يتضح هذا الهدف أيضا ضمان دخل العامل المصاب طيلة مدة ، إلى عمله.(عمرو صفي،2005).

برامج الأمن الصناعي لابد أن يتضمن العناصر الأساسية التالية:

1. **الدعم من قبل الإدارة العليا:** لكي يكون برنامج الأمن الصناعي فاعلا لا بد وأن يدعم و يقدم له العون من قبل الإدارة العليا حيث أن البرنامج الذي لا تقتنع به الإدارة لا تقدم له الدعم اللازم غالبا ما يكون غير فاعل و بالتالي يؤدي إلى استمرارية حوادث العمل وزيادتها بدلا من نقصانها و يتمثل الدعم المقدم من قبل الإدارة

العليا في الجوانب الآتية حضور الاجتماعات واللقاءات التي يعقدها هذا البرنامج بحيث تكون للإدارة رأي ومعرفة لما يحصل من ضوابط عمل هذه اللقاءات والتأكد من قبل الإدارة العليا على التقارير الدورية حول الأمن الصناعي. إضافة إلى التفتيش الدوري والفحص المستمر لأماكن العمل، كما يتمثل دور الإدارة العليا في إمدادها العوني لمسؤولي الأمن الصناعي، فيما يتعلق بتطوير إجراءات الوقائية من الحوادث الصناعية. (عز الدين فراج، 1979).

2. تحديد مسؤولية الأمن الصناعي: لا بد من تحديد شخص مسؤول من الأمن الصناعي وحفظ الأفراد العاملين بغض النظر عن كون المنظمة صغيرة أم كبيرة في الحجم ففي المنظمة الصغيرة من الممكن إناطة هذه المهمة بشخص إداري إضافة إلى مهامه الإدارية، أما في المنظمات الكبيرة الحجم فمن الممكن إعطاء صلاحيات الصيانة والأمن الصناعي إلى مهندس الأمن الصناعي أو تعيين مدير كمستشار الأمن الصناعي كلما كانت علاقة مدير الأمن الصناعي بالأفراد العاملين في كافة الوحدات والأقسام الإدارية علاقة وظيفية قوية من حيث إصدار الأوامر فيما يتعلق بمتطلبات الأمن الصناعي كل ماكانت السلامة المهنية عالية لدى العمال. (محمد عبد السمیع، 1973).

3. التدريب: يعتبر عنصر التدريب من العناصر الأساسية التي لا بد من توفرها للأفراد العاملين للتقليل والحد من الحوادث أثناء العمل حيث أن التدريب يركز على الإجراءات الصحيحة في العمل وإرشاد الأفراد وتوجيههم فيما يتعلق بالتعليمات والضوابط الخاصة بالصيانة والأمن الصناعي. (مهدي حسن، 2001م).

أساليب ووسائل التوعية الوقائية: إن من بين وسائل التوعية الوقائية نذكر ما يلي:

اللوائح وملصقات الأمن: عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات وعبارات توضح الخطر الواجب الاحتراس منه. (يوسف حجي، 2006م).

المطبوعات: تتضمن آراء وأفكار يود المختصون والتقنيون نقلها إلى العمال وقد تكون في صورة منشورات. (صالح بن نوار، 1995م).

المحاضرات: يقوم بإعدادها أشخاص ذوي كفاءة وخبرة في ميدان الأمن الصناعي ويلقونها على مجموعة من الأفراد العاملين المعنيين بها بهدف إيصال مجموعة من الأفكار تساعدهم على المخاطر أثناء مازولتهم لأعمالهم. (اميمه صغر، 2006م).

المناقشة: تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعة العمال والقائم على المناقشات وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن. (حمدان بن علي، 1995م).

الندوة: عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها ويدير هذه الندوة موجه يتولى ستة أو ثمانية أشخاص بعضهم يمثل المحاضرين

والآخر يمثل الخبراء والمختصين، لتبادل وجهات النظر على أن تقدم نتائج الندوة للعمال بالطريقة التي يرونها مناسبة. (دوباخ قويدر 2009م).

اللجنة: عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون وينتخبون ليقدموا بمهمة التوعية الوقائية ويعين اللجنة رئيس وفي بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء وقد تهدف اللجنة إلى تخطيط النشاط أو تقييم برامج الأمن الصناعي، أو القيام بعمل تنفيذي أو إعداد تقرير معين. (بلعيد عصام، 2016).

المؤتمر: اجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة بقصد بحث موضوع الأمن الصناعي وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال أو ممثلهم للوصول إلى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة. (حمدان بن علي، 1995م).

الإرشادات: يقدمها المشرف المباشر أو التقني إلى العمال قيد شروعاتهم في العمل أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أدائه من قبل، أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها ويمكن أن هذه الوسيلة تتميز بمباشرتها للحالة في وقتها وسد حاجة العاملين عند حاجتهم لذلك خاصة أثناء المناقشات التي تتبع المحاضرات والاجتماعات واللقاءات والندوات وغيرها. (نهاد عطا، 2007م).

تعتبر الطاقة الكهربائية من أكثر مصادر الطاقة سهولة في النقل والإستخدام ، **وزارة الكهرباء والسدود** وتمثل العمود الفقري للنمو والتطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي

عرف السودان صناعة الكهرباء منذ عام 1908م حينما أنشئت شركة النور براس مال أجنبي (قطاع خاص) مولدات ديزل في منطقة بري وذلك بتركيب مولد بطاقة 100 كيلووات وأستمر قطاع الطاقة الكهربائية في التوسع في المدن المتباعدة بالاقليم وبتيار مستمر ثم رفعت الطاقة إلى 500 كيلووات . في عام 1925م تعاقدت حكومة السودان مع مجموعة من الشركات البريطانية ولمدة 30 عاماً لتطوير خدمات الكهرباء والمياه والمواصلات داخل العاصمة القومية وأنشئت شركة النور والطاقة السودانية وتم إستبدال وحدات التوليد القائمة بأخرى بسعة 3000 كيلووات . في عام 1952 اشترت حكومة السودان جميع اسهم شركة النور والطاقة السودانية مع استمرار الشركة في إدارة المرفق. (فريق الايزو، 2005م).

في عام 1956م تعاقدت الشركة على تركيب 4 مولدات بخارية ببري بطاقة 10 و 20 ميكاواط وتم تركيب وتشغيل أول مولد . في عام 1958م تم تركيب وتشغيل المحول الثاني والثالث ببري . (فريق الهيئة القومية للكهرباء، د.ت) في عام 1960م أصدرت الحكومة الوطنية قانون الإدارة المركزية للكهرباء والمياه تحت إشراف وزارة الأشغال وبدأ بتوصيل خدمات الكهرباء والمياه بالمدن الكبرى بالبلاد. في 1961م تم تركيب وتشغيل المولد الرابع من المتعاقد عليهم 1956م . في 1962م تم تشغيل أول محطة مائية لتوليد الكهرباء بخزان سنار بسعة 15 ميكاواط وبدأت الخطوات الاولى لإنشاء شبكة النيل الأزرق بخط نقل 10 كيلوفولت ليربط بين سنار ومدني و الخرطوم. في عام 1963م بلغت الطاقة المولدة بمولدات الإدارة المركزية للكهرباء والمياه 42 ميكاواط ومحطات وزارة الاشغال 14 ميكاواط . في 1966م صدر قانون الهيئة المركزية للكهرباء والمياه وتم تكوين أول مجلس إدارة وأصبحت الهيئة تشرف على كل خدمات

الكهرباء والمياه على نطاق القطر. في عام 1982م تم فصل خدمات الكهرباء والمياه وصدر قانون الهيئة القومية للكهرباء لتشرف على الشبكة القومية (كهرباء النيل الازرق الشرقية) وتحويل مسؤولية الإشراف على المحطات خارج الشبكة للحكومات الاقليمية على أن تقوم الهيئة بوضع البرامج والخطط القومية لتنمية الكهرباء بالبلاد وتقديم المساعدات والاستشارات الفنية للاقاليم. في عام 1985م آلت مسؤولية الاشراف على خدمات الكهرباء بالاقاليم الى الهيئة القومية للكهرباء مما تطلب اعادة صياغة قانون الهيئة ليتماشى مع الوضع الجديد. أعدت الهيئة القومية برنامج اسعافي لمقابلة الطلب المتزايد على الكهرباء وبالفعل أُجيز من مجلس الوزراء وتم تكوين لجنة برئاسة السيد/ رئيس الجمهورية لمتابعة تنفيذ هذه الخطة كما اجيز قانون الكهرباء الذى يعتبر نصرا كبيرا لصناعة الكهرباء في السودان حيث أن هذا القانون فتح الباب امام المستثمرين للدخول في هذا المجال في السودان.(فريق الايزو،2005م).

الدراسات السابقة:الدراسة الاولى: دراسة دوباخ قويدر 2009 بعنوان «الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية .دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في جامعة الإخوة منتوري قسنطينة والتي هدفت إلى إلقاء الضوء على علم النفس تخصص سلوك تنظيمي وتسيير الموارد البشرية كذلك اللقاء الضوء على كل من التدريب والالتزام بوسائل الوقاية الشخصية كعاملين مهمين في إجراءات الأمن الصناعي في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية ، إن تفاقم نسبة إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية بالرغم من توفرها على خدمات الأمن الصناعي بكل إمكانياته المادية والبشرية كان دافعا قويا أمام الباحث للقيام بدراسة ميدانية في إحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية وهي مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة كمحاولة للوقوف على مدى استفادة العمال التنفيذيين من خدمات الأمن الصناعي ومدى إسهام هذا الأخير في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية وقد تم حصر الأمن الصناعي كمتغير مستقل يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية. وقد اثبتت النتائج ذلك: يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

الدراسة الثانية : دراسة أميمة صقر المغني 2006 بعنوان: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة الجامعة الإسلامية ،غزة رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في الإدارة حيث هدفت الدراسة الى الآتي: إن المراقب لقضايا السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية والوطنية يلاحظ القدر الكبير من المخالفات لقواعد السلامة المهنية في هذه المنشآت ويلاحظ أيضا دون أدنى عناء غياب وتنافس الأهمية لتطبيق أنظمة السلامة لدى الكثير من المنشآت وأن إهمال مثل هذه القواعد أودى بحياة بعض أبناء الشعب وأصاب البعض الآخر بعاهات مستديمة نتيجة للحوادث والإصابات التي وقعت أثناء تأديتهم أعمالهم والتي من الطبيعي أن تحصل وبكثرة في بيئة عمل لا تتمتع بأدنى مقومات المحافظة على حياة الإنسان ومستقبله حيث تبين نسبة الإصابات الطفيفة التي تعرض لها العاملون في المنشآت الصناعية في قطاع غزة العامة للتفتيش وحماية العمل فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية عالية.

الدراسة الثالثة : دراسة بعليد عصام (2006). بعنوان الامن الصناعي وفعالية التنظيم دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق بالجزائر،بلغ حجم العينة 50 مفحوص تم اختيارهم بالطريقة

العشوائية البسيطة فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد اثبتت الدراسة النتائج التالية، التي تم التأكد من خلالها على أن التدريب الفعال على تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية والذي ثبت من خلال الدراسة التي أجريناها أنه يساعد في تحقيق الأهداف المسطرة. وكذا توفير ظروف العمل الآمنة والصحية والتي ثبت أنها تساعد بشكل كبير في تحسين ورفع من مستوى أداء العمال، وإضافة إلى ذلك ثبت أن الوقاية من الأخطار المهنية تؤدي إلى حد بعيد في ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال وكذلك أن هناك علاقة ارتباطية بين الأمن الصناعي والفعالية التنظيمية في المؤسسة.

مناقشة الدراسات السابقة:

يلاحظ أن دراسة دوباخ 2009 ألفت الضوء على علم النفس تخصص سلوك تنظيمي وتسيير الموارد البشرية كذلك اللقاء الضوء على كل من التدريب والالتزام بوسائل الوقاية الشخصية كعاملين مهمين في إجراءات الأمن الصناعي في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث اثبتت نتائجها استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل، أما دراسة اميمة صقر 2006 التي تناولت اجراءات الامن والسلامة المهنية في قطاع الصناعات التحويلية حيث اثبتت ان هنالك العديد من المخالفات لقوانين الامن والسلامة المهنية في المنشأة، اما دراسة بعليد عصام (2006) التي تناولت الامن الصناعي وفاعلية التنظيم حيث تم تطبيق الدراسة على عمال منجم الفوسفات وبلغ حجم العينة خمسين عاملا وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين ويلاحظ الباحث ان هذه الدراسات لامست الدراسه الحاليه الا انها تختلف معها من حيث النتائج التي توصل اليها الباحث في دراسته الحاليه حيث اختلفت جميع النتائج مع هذه الدراسات التي اثبتت غياب الامن والسلامة المهنية الا ان دراسة الباحث اثبتت ان هنالك تطبيق لاجراءات الامن والسلامة المهنية في وزارة الكهرباء والسدود كذلك استفاد الباحث من هذه الدراسات في اختيار العينة وتصميم الاداء واختيار الابعاد المناسبة لهذه الدراسة.

منهج و اجراءات البحث الميدانية: منهج البحث : وأشار رجاء محمود، (2007م) ان المنهج الوصفي يستخدم في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من خصائصها وإشكالاتها وعلاقاتها والعوامل المؤثرة فيها وهذا يعني ان المنهج الوصفي يهتم بدراسة حاضر وظاهر الأحداث مع ملاحظة ان المنهج الوصفي يشتمل في كثير من الأحيان على عملية تنبؤ بالمستقبل للظواهر والأحداث التي يدرسها.

ثانيا مجتمع البحث : يقصد بالمجتمع جميع الأفراد (أو الأشياء أو العناصر) الذين لهم خصائص واحدة يمكن بحثها . رجاء محمود (2001م). يضيف رجاء محمود (2004م) ان المجتمع هو الهدف الاساسي حيث أن الباحث يعمم في النهاية النتائج عليه ويمكن القول اننا لاندرس عينات إنما مجتمعات.

وصف مجتمع البحث الأصلي: ويتكون المجتمع الأصلي للدراسة الحالية من العاملون في شركات الكهرباء والبالغ عددهم أكثر من (700 عامل بالخمسة شركات بالرئاسة بولاية الخرطوم).

وصف عينة البحث: تم سحب عينة بنسبة 10% من المجتمع الكلي حيث بلغ حجم العينة (75) عامل ينتمون الى رئاسة الشركات بوزارة الكهرباء والسدود ، فمن المتعارف عليه في أدبيات التراث البحثي ، ومتفق عليه في كتب مناهج البحث النفسي والتربوي، استحالة إجراء البحث على كل مجتمع البحث في مثل هذه البحوث لذا تأخذ عينة مسحوبة من مجتمع البحث في معظم البحوث والدراسات.(رجاء محمود، 2004).

طريقة اختيار العينة: تم إختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة والتي تعرف (بأنها إختيار أى فرد من أفراد المجتمع كعنصر من عناصر العينة فلكل فرد فرصه متساوية لإختياره ضمن العينة و إختيار فرد في العينة لا يؤثر على إختيار أى فرد آخر.(رجاء أبو علام، 2007م).

أدوات البحث: لإختيار أداة البحث إستخدم الباحث المقياس كأداة للبحث، وهو عبارة عن أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية، التي يطلب من المفحوص الإجابة عليها بطريقة يحددها الباحث. بما أن البحث الحالي يعتمد على القياس النفسى، كان لابد من اختيار مقاييس وأدوات مناسبة تقيس متغيرات البحث.(عودة ملكاوى ، 1992م).

تعريف الأداة: عرفها حسين عبد الحميد رشوان (2003م) الأداة بأنها الوسيلة التي يلجأ إليها الباحث للحصول على الحقائق والمعلومات، والبيانات التي يتطلبها البحث.

وصف الاداء : تكون مقياس الامن الصناعي من (26) فقرة مكونه من ثلاثة محاور كالآتي: المحور الاول تكون من (9) فقرات تضمنت التدريب الفعال الفقرات التي تقيس التدريب الفعال. المحور الثاني تكون من (8) فقرات تضمنت ظروف العمل الامنه. المحور الثالث تكون من (9) فقرات تضمنت الوقاية من الاخطار والحوادث.

صدق المقياس: صدق أداة البحث يعنى التأكد من أنه سوف يقيس ما أعد لقياسه لما يقصد بالصدق " شمول الإستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية اخرى بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها) عبيدات واخرون، 2001م).

أشار رجاء محمود (2001م) إلى أن الصدق هو أهم خاصية من خواص القياس، ويشير مفهوم الصدق إلى الاستدلالات الخاصة التي تخرج بها من درجات المقياس من حيث مناسبتها ومعناها وفائدتها .وتحقيق صدق المقياس معناه تجميع الأدلة التي تدل على مثل هذه الاستدلالات .ولذلك يشير الصدق إلى مدى صلاحية استخدام درجات المقياس بتفسيرات معينة

ولقد تم قياس صدق المقياس بالطرق الآتية :-الصدق الظاهري بـ. الإتساق الداخلي للبنود

الصدق الظاهري : يشير رجاء محمود (2001) إلى أن الصدق الظاهري يتضح من الصدق المبدئي لمحتويات الاختبار بواسطة محكمين ومعرفة ما يبدو أنها تقيسه، وتسمى هذه الطريقة في تحديد صدق الاختبارات بطريقة إتفاق المحكمين . وقد تركزت معظم توجيهات المحكمون حول ملائمة، وصلاحية المقاييس للبحث الحالي ولقياس الاتجاهات المراد قياسها، وكذلك أشار المحكمون إلى تعديل صياغة بعض العبارات بما فيها من ازدواجية ربما تصعب الفهم على المفحوص.

طريقة تصحيح المقياس: يعطي الخيارات الخماسية (دائماً-غالباً- أحياناً- نادراً- لا يحدث) كانت تصحح كآلاتي تعطي العبارات الايجابية (5،4،3،2،1) بينما تعطي العبارات السلبية (1،2،3،4،5).

معاملات الثبات للمقياس

لمعرفة الثبات للدرجة الكلية للمقياس في صورته النهائية المكونة من (26) فقرة في مجتمع البحث الحالي، قام الباحث بتطبيق معادلة ألفا التجزئية النصفية على بيانات العينة الأولية، فبيّنت نتائج هذا الإجراء النتائج المعروضة بالجدول التالي:

جدول رقم (1) يوضح نتائج معاملات الثبات للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية بمقياس بمجتمع البحث الحالي

المقاييس الفرعية		عدد الفقرات	الخصائص السايكومترية	
			الفاكرونباخ	التجزئة النصفية
التدريب الفعال	9	.816	.903	
ظروف العمل الامنة	8	.924	.961	
الوقاية من الاخطار	9	.748	.827	
الامن الصناعي	26	.905	.953	

المعالجات الاحصائية: تم استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية ال (SPSS) قد تم إستخدام المعادلة التالية لملاءمتها للفروض ، إختبار (ت) لمجتمع واحد.

عرض ومناقشة النتائج:

جدول رقم (2-) يوضح إختبار (ت) لمجتمع واحد لمعرفة السمة المميزة للتدريب الفعال.

يلاحظ من هذه النتيجة ان العاملين بوزاره الكهرباء والسدود برئاسة الشركات قد خضعوا للتدريب أثناء فترة عملهم فيما يتعلق بكيفية قيامهم بالأعمال والوظائف الموكلة لهم والمتعلقة بمختلف جوانب عملهم وهذا من خلال نسبة التدريب الذي خضعوا له فقد خضع أغلبية أفراد الدارسة إلى تدريب نظري وتطبيقي معا حيث

المتغيرات	حجم العينة	المتوسط المحكي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
التدريب الفعال	75	27	53.32 82	61.6 456	1.795	74	00.0	التدريب الفعال عالي جدا

كانت كفاءتهم وقدراتهم في العمل عالية و قد تم تدريبهم على إجراءات قواعد الامن والسلامة المهنية بدرجة عالية من الكفاءة وهم ملتزمون بقواعد وإجراءات التدريب على الامن والسلامة المهنية أثناء عملهم وبأنهم يوظفون أساليب ومهارات التدريب على قواعد الامن والسلامة المهنية بدرجة عالية أثناء عملهم ، بأن التدريب على إجراءات وقواعد الامن والسلامة المهنية قد ساعدهم على انجاز عملهم بصورة جيدة، وأن التدريب على قواعد الامن والسلامة المهنية قد أدى إلى تخفيض معدلات الإصابة بالأخطار المهنية.

جدول رقم (3) يوضح إختبار (ت) لمجتمع واحد لمعرفة السمة المميزه لظروف العمل الامنه

اثبتت النتيجة بأن ظروف العمل داخل المؤسسة مناسبة لأداء الأعمال على الوجه المطلوب وبأن أماكن عملهم توفر كل اللوازم والشروط الامنه التي يحتاجونها لاداء أعمالهم بشكل جيد وبأن المعدات والوسائل والأدوات المتاحة لهم تتماشى مع متطلبات ظروف العمل إضافة إلى ذلك فقد صرح هؤلاء الأفراد بأن هذه المعدات والوسائل والأدوات قد ساعدتهم على الرفع من مستوى أدائهم في العمل وبأنهم يطلعون على الملصقات والمطويات التي تتعلق بقواعد ظروف العمل وأضاف هؤلاء الأفراد بأن هذه الملصقات

المتغيرات	حجم العينة	المتوسط المحكي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
ظروف العمل الامنه	75	24	28 .3182	7.9245 6	2.179	74	.041	ظروف العمل ايجابية

والمطويات المتعلقة بالامن والسلامه المهنية قد ساعدتهم على تحسين أدائهم بدرجة عالية ،وبأن إدارة المؤسسة تلتزم بالتفتيش الدوري لمواقع العمل للتأكد من التزام العمال بشروط الصحة والأمن والسلامة المهنية في أماكن العمل بأنهم يعتقدون بأن هذا التفتيش قد زاد من مستوى أدائهم في العمل وقد أقرروا بأنهم يرون أن توفير ظروف العمل الآمنة والصحية يؤدي حتما إلى تحسين ورفع اداءهم في العمل.

جدول رقم (4) يوضح إختبار (ت) لمجتمع واحد لمعرفة السمة المميزة للوقاية من الاخطار.

واثبتت النتيجة ان هؤلاء الافراد لم يتعرضوا لأخطار مهنية أثناء فترة عملهم بالمؤسسة ويؤكدوا بان درجة الوقاية عالية بوزارة الكهرباء والسدود. اما الذين تعرضوا لأخطار مهنية كان أكثرهم قد تعرضوا لحادث عمل بالرغم من انهم يستخدمون المعدات الخاصة بالوقاية من الأخطار المهنية في عملهم حيث أكد بان هذه الإصابة قد أثرت على روحهم المعنوية في العمل وهذا المقابل نجد الذين يستخدمون هذه المعدات الخاصة قد أكدوا على أن تمكنهم من استخدامها ساهم في الرفع من الروح المعنوية لديهم وقد صرحوا بأنه هناك تنسيق فيما بينهم بما يتعلق بإجراءات الوقاية من الأخطار المهنية وقد أكد الأغلبية أن هذا التنسيق فيما بينهم

المتغيرات	حجم العينة	المتوسط المحكي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الوقاية من الاخطار	75	27	.330 543	654.98	.1794	74	10.0	الوقاية من الاخطار عالية

قد ساعدهم على الرفع من روحهم المعنوية وقد أكدوا أن المؤسسة تقوم بإجراءات ملتقيات تحسينية حول قواعد الوقاية من الأخطار المهنية في العمل وان المؤسسة توفر كل الإمكانيات اللازمة لتطبيق أساليب جديدة في تحقيق الوقاية والأمن الصناعي وبأنهم يتقيدون بأوامر مسؤولهم المباشر لديهم في العمل حيث أكد هؤلاء الأفراد بأنهم ملتزمون بتوجيهات الأمن الوقاية من الأخطار المهنية وهذا بنسبة التوجيهات والأوامر المقدمة من طرف المشرف قد ساهمت بشكل كبير في ارتفاع الروح المعنوية لديهم في العمل وهذا بنسبة الكاملة لبنة أفراد الدارسة أقروا بأنهم يرون أن الوقاية من الأخطار المهنية تؤدي الى ارتفاع الروح المعنوية لديهم . جدول رقم (5) يوضح إختبار (ت) لمجتمع واحد لمعرفة السمة المميزة للامن الصناعي

يلاحظ ان الامن الصناعي عالي وهذا يدل علي تأكيد الدور البارز الذي يلعبه الامن على تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في تحقيق الأهداف من خلال العمل على الحد من تقليل السلوك الطائش والخطئي

المتغيرات	حجم العينة	المتوسط المحكي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الامن الصناعي	75	78	675.84 2	7654.9	754.4	74	00.0	الامن الصناعي عالي بالوزارة

للعاملين بالوزارة، وكذا القضاء على المشاعر السلبية والتخوفات والضغوط التي تنتابهم أثناء مازولتهم لأعمالهم في ظروف بيئة تستلزم الحيلة والحذر مثل وزارة الكهرباء وكذا العمل على توفير بيئة عمل صحية وآمنة والتي من شأنها أن تساهم بشكل فعال في تحسين ورفع مستوى أداء العمال والعمل.

التوصيات:

1. ضرورة وضع مشرف داخل أماكن العمل لمراقبة العمال وإعطاء النصائح والإرشادات كما يجب وضع أساليب ردعية لغير الملتزمين بالتعليمات وأساليب أخرى تحفيزية وتشجيعية للملتزمين بتطبيق قواعد الأمن الصناعي.
2. ضرورة العمل على خلق بيئة عمل نظيفة وآمنة تساعد العمال على أداء أفضل مع ضرورة معالجة مشاكلهم ووضع واقتراحاتهم التي يبدوها عن سير العمل في الاعتبار.
3. إجراء دراسة لمعرفة أثر بعض العوامل مثل العمر والمؤهل العلمي والخبرة وعدد العاملين والجنس على وقوع الأخطار المهنية.
4. ومن خلال الجولة الاستطلاعية في الشركات وجدت أنها: تحتاج إلى إعادة هيكلة وصيانة بعض وسائل الإنتاج، مما يتطلب تخصيص ميزانية سنوية لتجديد العتاد ووسائل الإنتاج الكهربائية وفق برامج محددة لاستقرار التيار الكهربائي بصورة دائمة.
5. إدخال تكنولوجيا حديثة للبيئة في عملية الإنتاج لتعمل على اشعار الانذار المبكر لدرء الخطر.
6. ضرورة توفير فرص التدريب بصفة عادلة بين العمال والموظفين كل حسب اختصاصه خاصة خارج الوطن حتى يأتي بخبرات جديده.

قائمة المراجع :

1. أحمد عرفة وسمية سلمي: فعاليات التنظيم وتوحيد السلوك الإنساني، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية 2002.
2. العايب اريج: مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، الطبعة الاولى منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر. 2005.
3. ألتون مايو: التصنيع والمشاكل الإنسانية، ترجمة عماد الدين إسماعيل محمد وبدارن أحمد، مكتبة القاهرة مصر د.س.
4. صلاح الدين شروخ: منهجية البحث الميداني دار الشروق للنشر د.ب ، قسنطينة الجزائر 2003.
5. صالح بن نوار: فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية ، مصر، مكتبة دار الفكر العربي 2009.
6. نهاد عطا حمدي وزيد غانم حصان: إجراءات الأمن والسلطة المهنية، دار الشروق للنشر، الأردن 2007م.



7. علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة الجزائر 2002م.
8. عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان الأردن 2005.
9. عز الدين فراج وآخرون: الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية دار الفكر العربي الاهرام، القاهرة 1979.
10. كمال بربر: إدارة المواد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط مصر ، دار الفكر للنشر والتوزيع، القاهرة ،دمشق سوريا ، مكتبة الوعي العربي، ترجمة حمود 2002م.
11. جورج : تاريخ الفكر الإداري المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر 1972 .
12. محمد عبد السميع علي: الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه مطبعة د.س. دار مطبوعات الكويت 1973م.
13. محمد ماهر عlish: إدارة الموارد البشرية دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان الأردن 2007.
14. مهدي حسن زويلق: إدارة الموارد البشرية منشورات منتوري، قسنطينة 2001م.
15. يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن الرسائل الجامعية والمحاضرات 2006م.
16. صالح بن نوار: أسباب الاستقرار في العمل الصناعي، رسالة ماجستير غير منشورة، علم الاجتماع، جامعة قسنطينة الجزائر 1995.
17. أميمة صقر المغني: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة غزة فلسطين 2006.
18. حمدان بن علي: السلامة والأمن الصناعي، محاضرة لطلبة معهد الدراسات العليا للعلوم الأمنية، جامعة نايف، الرياض السعودية 1995.
19. دوباخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية. تخصص سلوك تنظيمي، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة الجزائر رسالة ماجستير. 2009.
20. حسين عبد الحميد رشوان: أصول البحث العلمي –مؤسسة شباب الجامعة – الإسكندرية (2003م).
21. رجاء محمود أبو علام: مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية – ط3- معهد الدراسات والبحوث التربوية – جامعة القاهرة – دار النشر للجامعات – مصر (2001م).



22. رجاء محمود ابوعلام: مناهج البحث في علم النفس – ط3 – دار النشر للجامعات – مصر (2004م).
23. رجاء محمود أبو علام : مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات ،الطبعة السادسة . (2007م).
24. عودة ملكاوي: أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، أربد: مكتبة الكتابي(1992م).
25. يسري مصطفى : مناهج البحث في التربية وعلم النفس، (د.ن): جامعة عدن، قسم البحوث التربوية. (1999م).

الامن الصناعي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود برئاسة الشركات بالخرطوم (دراسة تطبيقية على شركات الكهرباء)

د.عبدالله محمد عبد الله عجينا¹

1- جامعة افريقيا كلية الاداب قسم علم النفس

المستخلص

هدفت الدراسة الى التعرف على الامن الصناعي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود، وتكونت العينة من (75) عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من اربعة شركات شركة كهرباء النقل شركة كهرباء التوزيع وشركة التوليد المائي والحراري، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الادوات في مقياس الامن الصناعي من اعداد الباحث. تم استخدام (اختبار- ت) لعينة واحدة، وبعد تحليل البيانات احصائياً توصلت الدراسة الى النتائج التالية: تنسم السمة العامة المميزه للامن الصناعي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود برئاسة الشركات بالخرطوم بالارتفاع. يؤدي التدريب الفعال على تطبيق إجراءات وقواعد الامن والسلامة المهنية بوزارة الكهرباء برئاسة الشركات إلى تحقيق أهداف. ظروف العمل الآمنة والصحية بوزاره الكهرباء برئاسة الشركات تؤدي إلى رفع مستوى أداء العمال. تؤدي الوقاية من الأخطار المهنية إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود برئاسة الشركات. خلصت الدراسة الى مجموعة من التوصيات منها: ضرورة وضع مشرف داخل أماكن العمل لمراقبة العمال واعطاء النصائح والإرشادات كما يجب ، وضع أساليب رادعة لغير الملتزمين بالتعليمات وأساليب أخرى تحفيزية وتشجيعية للملتزمين بتطبيق قواعد الأمن الصناعي.

Abstract

This study aimed to identify industrial security among employees at the Ministry of Electricity and Dams. A sample of (n=75) workers were selected through simple random sampling from four companies: electricity transmission company, electricity distribution company, hydro and thermal generation company. The researcher used descriptive analytical method, and designed industrial security scale. One sample t-test was used, and after statistically analyzing the data, the study reached the following results: The general characteristic of industrial security among employees at the Ministry of Electricity and Dams – Khartoum HQ was high. Effective training on implementing occupational safety and security procedures and rules in the HQ of the Ministry of Electricity leads to achieving the goals. The availability of safe and healthy working conditions in the HQ of the Ministry of Electricity increases the level of employee's performance. Prevention of occupational hazards increases the morale of employees at the HQ of the Ministry of Electricity and Dams. Finally, the study concluded with a number of recommendations, including: Necessity of placing a supervisor in the workplace to monitor the employees and provide the necessary advice and instructions. Establishing deterrent methods for those not complying with the instructions, and

other methods of motivation and encouragement for those who are committed to applying industrial security rules.

مقدمة :

شهد العالم خلال السنوات القليلة الماضية عددا من التغيرات الأساسية والتي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة ومست كافة المؤسسات خاصة الصناعية منها في دول العالم على اختلاف درجتها في التقدم والنمو، كذلك أثرت تلك التغيرات على هيكل القيم ونسق العلاقات المجتمعية في كثير من دول العالم إلى الحد الذي برر القول بأنه نعيش الآن عالم جديد مختلف كل الاختلاف عن سابقة والذي سار عبر القرون وفي بداية الثمانينات من هذا القرن. وفي خضم هذه التغيرات بدأ الاهتمام بالأمن الصناعي بتزايد في المنظمات المعاصرة حيث تبنت الإدارة الدور المهم الذي يلعبه في المساعدة على تحقيق أهداف المنظمة بما فيها تحسين وزيادة وتطوير فعالية المنظمة وترجع استجابة الحكومات في الدول عامة للتدخل في حماية العامل و مدى أهمية هذا العنصر في الإنتاج أو العملية الإنتاجية وضرورة العمل على حمايته ورعايته إذ أن الآلة مهما بلغت التطور في إمكانياتها وقدراتها في العملية الإنتاجية إلا أنها لا يمكن أن تحل محل العنصر البشري الذي يعود له الفضل في تصنيعها وسيظل هذا العنصر عاملا هاما وأساسيا في فعالية المنظمة ما بقيت الحياة وهذا ما يؤكد الواقع و تركيبه النتائج ويدعمه العلماء والكتاب في كافة الدول. (عرفه احمد، 2002). ففي خضم هذا التطور الذي نعيشه وفي خضم الاهتمام بالموارد أدركت الأفكار المتعلقة بزيادة الإنتاج وفعالية المنظمة أن الأمن الصناعي هو المحور الأساسي لذلك فمنه وإليه تعود كل الجهود. ومن خلال كل هذا يمكننا أن نستخلص مدى أهمية الأمن الصناعي في حماية العامل وتوفير كل الظروف الملائمة له في عمله إذ لا يمكن أن يستغني عن وجود الأمن الصناعي هذا العنصر الحساس في المؤسسة بوجود الآلة أو المكنة. ولعل ذلك يظهر جليا من خلال هذه الدراسة التي تتضمن جانبا نظريا وجانبا تطبيقيا. (العايب رابح، 2005). يعود ظهور مفهوم الأمن الصناعي إلى الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا وأمريكا، فلقد ظهرت بوادر الثورة الصناعية في أوروبا في أواخر القرن الثامن عشر وكان من أهم المتغيرات التي صاحبت ذلك هو إحلال الآلة محل الإنسان العامل. ولقد اعتبرت الصناعة النشاط الأكثر خطراً على الإنسان، وخسائرها في الأرواح والجرحى تفوق بدرجة كبيرة خسائر ما تخلفه الحروب، فلقد أشار مكتب العمل الدولي في تقديره عن الحوادث الصناعية في بريطانيا في فترة الحرب العالمية الثانية أن عدد ضحايا الحوادث فاق عدد ضحايا الحرب العالمية من 1939-1945 الفترة نفسها وزيادة على ذلك فقد ظهرت الأمراض المهنية التي تسببها الصناعة نفسها فأصبح من المستحيل تجاهلها، لقد تمخض عن الثورة الصناعية أثار ضارة في سبيل زيادة الإنتاج وفعالية المؤسسات الصناعية آنذاك حيث كان لابد من تدابير وإجراءات يجب اتخاذها من أجل حماية العنصر البشري من هذه الآثار وهذا بغرض الاهتمام بأمر السلامة والأمن الصناعي. (صلاح الدين شروخ، 2003). لهذا فإن المنظمات بشكل عام مازالت في حاجة إلى معرفة المزيد عن الأمن الصناعي وما هي الوسائل الكفيلة بتحقيق الأمن الصناعي فيها ودعمه والمعوقات التي تقف عائقا دون تطبيقه بالشكل الجيد وأهم التطورات المصاحبة في مجال الأمن الصناعي. (التون مايو، ب.ت)

المشكلة : تدل الإحصائيات السنوية الصادرة عن المنظمات الدولية بأن 110 مليون عامل يتعرضون لإصابات مختلفة و180 ألف إصابة منها تؤدي للوفاة. ففي ظل الاقتصاد الموجه واللامبالاة من طرف المسؤولين في المنظمات من جانب ومن جانب آخر عدم اهتمام العامل داخل تلك المنظمات بأمنه بقيت هذه المنظمات لفترة من الزمن تتعامل بأساليب أمنية بالية ونوع من البيروقراطية ومناخ تسوده اللامبالاة فواقع الحال في المنظمات والمصانع هشاشة الثقافة التنظيمية وارتجالية التخطيط واستبداد الإدارة بكافة أشكالها وانتهاك حقوق العامل كل هذا يمكن أن ينجم عن إهمال موضوع الأمن الصناعي من آثار وخيمة على الفعالية التنظيمية للمؤسسة. ومن هذا طرحت التساؤلات التالية:

ما السمة العامة المميزه للامن الصناعي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود برئاسة الشركات بالخرطوم.

1. هل يؤدي التدريب الفعال على تطبيق إجراءات وقواعد الامن والسلامة المهنية بوزارة الكهرباء إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

2. هل يؤدي توفير ظروف العمل الآمنة والصحية بوزاره الكهرباء إلى رفع مستوى أداء العمال.

3. هل تؤدي الوقاية من الأخطار المهنية إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال بوزارة الكهرباء والسدود.

اهمية الدراسة: إن مجال الأمن الصناعي بالغ الأهمية لأنه يعتبر العامل الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاح أي مؤسسة ذات طابع صناعي. الأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع وخاصة لدى منظمات الأعمال الصناعية، لفت انتباه المديرين والقادة والعاملين على حد سواء أنه لا يمكن للمنظمة أن تحقق أهدافها بكفاءة وفعالية دون فهم متعمق للأمن الصناعي وكيفية تطبيقه. محاولة مدى مساهمة الأمن الصناعي في رفع وزيادة الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة.

اهداف الدراسة : التعرف على السمة العامة المميزه للامن الصناعي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود برئاسة الشركات بالخرطوم.

1. كيفية التعرف على التدريب الفعال على تطبيق إجراءات وقواعد الامن والسلامة المهنية بوزارة الكهرباء إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

2. الاهتمام بتوفير ظروف العمل الآمنة والصحية بوزاره الكهرباء يؤدي إلى رفع مستوى أداء العمال.

3. التعرف على الوقاية من الأخطار المهنية التي تؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال بوزارة الكهرباء والسدود.

على ضوء تساؤلات الدراسة يمكن بناء الفرضيات التالية:

السمة العامة المميزه للامن الصناعي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود برئاسة الشركات بالخرطوم مرتفعة.

1. يؤدي التدريب الفعال على تطبيق إجراءات وقواعد الامن والسلامة المهنية بوزارة الكهرباء إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

2. يؤدي توفير ظروف العمل الآمنة والصحية بوزاره الكهرباء إلى رفع مستوى أداء العمال.

3. تؤدي الوقاية من الأخطار المهنية إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال بوزارة الكهرباء والسود.

المصطلحات: مفهوم الأمن الصناعي: عرف محمد عبد السميع (2008) الأمن الصناعي على أنه تحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية.

وزارة الكهرباء: هي مؤسسة تعمل في مجال توليد وتوزيع الكهرباء بالسودان، وتضم الوزارة خمسة شركات تشكل هيكلها التنظيمي ، ويعمل بها أكثر من (700) عامل وعاملة وتقع بولاية الخرطوم.

أدبيات البحث:

مفهوم الامن الصناعي أنه كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من الحوادث والأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل، وتوفير بيئة آمنة وخالية من العوامل التي تؤدي إلى أسباب الخطر الذي يتعرض له الأفراد العاملين في الوزارة. وتحقيق سلامة العمال من النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من الأخطار المهنية، وأنه سياجات أمان واحتياطات الرعاية لمنع وقوع الحوادث والإصابات والتي لم يعد هناك شك في أنها خسائر تلافيتها لما تضيفه من أعباء على نفقات الإنتاج التي يجب الحد منها .(نهاد عطا،2007).

ويعرف الباحث إجرائيا الامن الصناعي:بانه الدرجة التي يحصل عليها المبحوث في مقياس الامن الصناعي .

أهداف وأسس الأمن الصناعي: من بين الأهداف الأساسية التي يحققها الأمن الصناعي إذا كان فعالاً وناجعا تلك الأهداف التي تتجسد في بيئة العمل، العامل والعلاج، وسوف يتم التطرق إلى كل عنصر من العناصر هذه بشيء من التفصيل كما يلي: من حيث بيئة العمل: وذلك من خلال ضرورة توفير وسائل الأمن والصحة والوقاية في بيئة العمل، بالطريقة التي تجنب العمال أخطار العمل وظروفه. من حيث العامل نفسه: ويتمثل هنا بضرورة توعية العاملين و تشجيعهم على المحافظة على أنفسهم وأتباع شروط و تعليمات الأمن الصناعي للوقاية من أخطار العمل. من حيث العلاج والتأهيل: ويتمثل هذا الهدف في العلاج والتأهيل ورعاية العامل المصاب وضمان عودة الي عمله السابق كلما أمكن ذلك علاجه وتأهيله كما يتضح هذا الهدف أيضا ضمان دخل العامل المصاب طيلة مدة ، إلى عمله.(عمرو صفي،2005).

برامج الأمن الصناعي لابد أن يتضمن العناصر الأساسية التالية:

1. **الدعم من قبل الإدارة العليا:** لكي يكون برنامج الأمن الصناعي فاعلا لا بد وأن يدعم و يقدم له العون من قبل الإدارة العليا حيث أن البرنامج الذي لا تقتنع به الإدارة لا تقدم له الدعم اللازم غالبا ما يكون غير فاعل وبالتالي يؤدي إلى استمرارية حوادث العمل وزيادتها بدلا من نقصانها و يتمثل الدعم المقدم من قبل الإدارة

العليا في الجوانب الآتية حضور الاجتماعات واللقاءات التي يعقدها هذا البرنامج بحيث تكون للإدارة رأي ومعرفة لما يحصل من ضوابط عمل هذه اللقاءات والتأكد من قبل الإدارة العليا على التقارير الدورية حول الأمن الصناعي. إضافة إلى التفتيش الدوري والفحص المستمر لأماكن العمل، كما يتمثل دور الإدارة العليا في إمدادها العوني لمسؤولي الأمن الصناعي، فيما يتعلق بتطوير إجراءات الوقائية من الحوادث الصناعية. (عز الدين فراج، 1979).

2. تحديد مسؤولية الأمن الصناعي: لا بد من تحديد شخص مسؤول من الأمن الصناعي وحفظ الأفراد العاملين بغض النظر عن كون المنظمة صغيرة أم كبيرة في الحجم ففي المنظمة الصغيرة من الممكن إناطة هذه المهمة بشخص إداري إضافة إلى مهامه الإدارية، أما في المنظمات الكبيرة الحجم فمن الممكن إعطاء صلاحيات الصيانة والأمن الصناعي إلى مهندس الأمن الصناعي أو تعيين مدير كمستشار الأمن الصناعي كلما كانت علاقة مدير الأمن الصناعي بالأفراد العاملين في كافة الوحدات والأقسام الإدارية علاقة وظيفية قوية من حيث إصدار الأوامر فيما يتعلق بمتطلبات الأمن الصناعي كل ماكانت السلامة المهنية عالية لدى العمال. (محمد عبد السمیع، 1973).

3. التدريب: يعتبر عنصر التدريب من العناصر الأساسية التي لا بد من توفرها للأفراد العاملين للتقليل والحد من الحوادث أثناء العمل حيث أن التدريب يركز على الإجراءات الصحيحة في العمل وإرشاد الأفراد وتوجيههم فيما يتعلق بالتعليمات والضوابط الخاصة بالصيانة والأمن الصناعي. (مهدي حسن، 2001م).

أساليب ووسائل التوعية الوقائية: إن من بين وسائل التوعية الوقائية نذكر ما يلي:

اللوائح وملصقات الأمن: عبارة عن مطبوعات تحمل رسومات وعبارات توضح الخطر الواجب الاحتراس منه. (يوسف حجي، 2006م).

المطبوعات: تتضمن آراء وأفكار يود المختصون والتقنيون نقلها إلى العمال وقد تكون في صورة منشورات. (صالح بن نوار، 1995م).

المحاضرات: يقوم بإعدادها أشخاص ذوي كفاءة وخبرة في ميدان الأمن الصناعي ويلقونها على مجموعة من الأفراد العاملين المعنيين بها بهدف إيصال مجموعة من الأفكار تساعدهم على المخاطر أثناء مازولتهم لأعمالهم. (اميمة صغر، 2006م).

المناقشة: تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعة العمال والقائم على المناقشات وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن. (حمدان بن علي، 1995م).

الندوة: عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها ويدير هذه الندوة موجه يتولى ستة أو ثمانية أشخاص بعضهم يمثل المحاضرين

والآخر يمثل الخبراء والمختصين، لتبادل وجهات النظر على أن تقدم نتائج الندوة للعمال بالطريقة التي يرونها مناسبة. (دوباخ قويدر 2009م).

اللجنة: عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون وينتخبون ليقدموا بمهمة التوعية الوقائية ويعين اللجنة رئيس وفي بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء وقد تهدف اللجنة إلى تخطيط النشاط أو تقييم برامج الأمن الصناعي، أو القيام بعمل تنفيذي أو إعداد تقرير معين. (بلعيد عصام، 2016).

المؤتمر: اجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة بقصد بحث موضوع الأمن الصناعي وسبل الوقاية من حوادث العمل بحضور العمال أو ممثلهم للوصول إلى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة. (حمدان بن علي، 1995م).

الإرشادات: يقدمها المشرف المباشر أو التقني إلى العمال قيد شروعاتهم في العمل أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أدائه من قبل، أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها ويمكن أن هذه الوسيلة تتميز بمباشرتها للحالة في وقتها وسد حاجة العاملين عند حاجتهم لذلك خاصة أثناء المناقشات التي تتبع المحاضرات والاجتماعات واللقاءات والندوات وغيرها. (نهاد عطا، 2007م).

تعتبر الطاقة الكهربائية من أكثر مصادر الطاقة سهولة في النقل والإستخدام ، **وزارة الكهرباء والسدود** وتمثل العمود الفقري للنمو والتطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي

عرف السودان صناعة الكهرباء منذ عام 1908م حينما أنشئت شركة النور براس مال أجنبي (قطاع خاص) مولدات ديزل في منطقة بري وذلك بتركيب مولد بطاقة 100 كيلووات وأستمر قطاع الطاقة الكهربائية في التوسع في المدن المتباعدة بالاقليم وبتيار مستمر ثم رفعت الطاقة إلى 500 كيلووات . في عام 1925م تعاقدت حكومة السودان مع مجموعة من الشركات البريطانية ولمدة 30 عاماً لتطوير خدمات الكهرباء والمياه والمواصلات داخل العاصمة القومية وأنشئت شركة النور والطاقة السودانية وتم إستبدال وحدات التوليد القائمة بأخرى بسعة 3000 كيلووات . في عام 1952 اشترت حكومة السودان جميع اسهم شركة النور والطاقة السودانية مع استمرار الشركة في إدارة المرفق. (فريق الايزو، 2005م).

في عام 1956م تعاقدت الشركة على تركيب 4 مولدات بخارية ببري بطاقة 10 و 20 ميكاواط وتم تركيب وتشغيل أول مولد . في عام 1958م تم تركيب وتشغيل المحول الثاني والثالث ببري . (فريق الهيئة القومية للكهرباء، د.ت) في عام 1960م أصدرت الحكومة الوطنية قانون الإدارة المركزية للكهرباء والمياه تحت إشراف وزارة الأشغال وبدأ بتوصيل خدمات الكهرباء والمياه بالمدن الكبرى بالبلاد. في 1961م تم تركيب وتشغيل المولد الرابع من المتعاقد عليهم 1956م . في 1962م تم تشغيل أول محطة مائية لتوليد الكهرباء بخزان سنار بسعة 15 ميكاواط وبدأت الخطوات الاولى لإنشاء شبكة النيل الأزرق بخط نقل 10 كيلوفولت ليربط بين سنار ومدني و الخرطوم. في عام 1963م بلغت الطاقة المولدة بمولدات الإدارة المركزية للكهرباء والمياه 42 ميكاواط ومحطات وزارة الاشغال 14 ميكاواط . في 1966م صدر قانون الهيئة المركزية للكهرباء والمياه وتم تكوين أول مجلس إدارة وأصبحت الهيئة تشرف على كل خدمات

الكهرباء والمياه على نطاق القطر. في عام 1982م تم فصل خدمات الكهرباء والمياه وصدر قانون الهيئة القومية للكهرباء لتشرف على الشبكة القومية (كهرباء النيل الازرق الشرقية) وتحويل مسؤولية الإشراف على المحطات خارج الشبكة للحكومات الإقليمية على أن تقوم الهيئة بوضع البرامج والخطط القومية لتنمية الكهرباء بالبلاد وتقديم المساعدات والاستشارات الفنية للاقاليم. في عام 1985م آلت مسؤولية الإشراف على خدمات الكهرباء بالاقاليم الى الهيئة القومية للكهرباء مما تطلب اعادة صياغة قانون الهيئة ليتماشى مع الوضع الجديد. أعدت الهيئة القومية برنامج اسعافي لمقابلة الطلب المتزايد على الكهرباء وبالفعل أُجيز من مجلس الوزراء وتم تكوين لجنة برئاسة السيد/ رئيس الجمهورية لمتابعة تنفيذ هذه الخطة كما اجيز قانون الكهرباء الذى يعتبر نصرا كبيرا لصناعة الكهرباء في السودان حيث أن هذا القانون فتح الباب امام المستثمرين للدخول في هذا المجال في السودان.(فريق الايزو،2005م).

الدراسات السابقة:الدراسة الاولى: دراسة دوباخ قويدر 2009 بعنوان «الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية .دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في جامعة الإخوة منتوري قسنطينة والتي هدفت إلى إلقاء الضوء على علم النفس تخصص سلوك تنظيمي وتسيير الموارد البشرية كذلك اللقاء الضوء على كل من التدريب والالتزام بوسائل الوقاية الشخصية كعاملين مهمين في إجراءات الأمن الصناعي في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية ، إن تفاقم نسبة إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية بالمؤسسات الصناعية الجزائرية بالرغم من توفرها على خدمات الأمن الصناعي بكل إمكانياته المادية والبشرية كان دافعا قويا أمام الباحث للقيام بدراسة ميدانية في إحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية وهي مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة كمحاولة للوقوف على مدى استفادة العمال التنفيذيين من خدمات الأمن الصناعي ومدى إسهام هذا الأخير في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية وقد تم حصر الأمن الصناعي كمتغير مستقل يستفيد العمال من الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية. وقد اثبتت النتائج ذلك: يستفيد العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل.

الدراسة الثانية : دراسة أميمة صقر المغني 2006 بعنوان: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة الجامعة الإسلامية ،غزة رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في الإدارة حيث هدفت الدراسة الى الآتي: إن المراقب لقضايا السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية والوطنية يلاحظ القدر الكبير من المخالفات لقواعد السلامة المهنية في هذه المنشآت ويلاحظ أيضا دون أدنى عناء غياب وتنافس الأهمية لتطبيق أنظمة السلامة لدى الكثير من المنشآت وأن إهمال مثل هذه القواعد أودى بحياة بعض أبناء الشعب وأصاب البعض الآخر بعاهات مستديمة نتيجة للحوادث والإصابات التي وقعت أثناء تأديتهم أعمالهم والتي من الطبيعي أن تحصل وبكثرة في بيئة عمل لا تتمتع بأدنى مقومات المحافظة على حياة الإنسان ومستقبله حيث تبين نسبة الإصابات الطفيفة التي تعرض لها العاملون في المنشآت الصناعية في قطاع غزة العامة للتفتيش وحماية العمل فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية عالية.

الدراسة الثالثة : دراسة بعليد عصام (2006). بعنوان الامن الصناعي وفعالية التنظيم دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق بالجزائر،بلغ حجم العينة 50 مفحوص تم اختيارهم بالطريقة

العشوائية البسيطة فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد اثبتت الدراسة النتائج التالية، التي تم التأكد من خلالها على أن التدريب الفعال على تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية والذي ثبت من خلال الدراسة التي أجريناها أنه يساعد في تحقيق الأهداف المسطرة. وكذا توفير ظروف العمل الآمنة والصحية والتي ثبت أنها تساعد بشكل كبير في تحسين ورفع من مستوى أداء العمال، وإضافة إلى ذلك ثبت أن الوقاية من الأخطار المهنية تؤدي إلى حد بعيد في ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال وكذلك أن هناك علاقة ارتباطية بين الأمن الصناعي والفعالية التنظيمية في المؤسسة.

مناقشة الدراسات السابقة:

يلاحظ أن دراسة دوباخ 2009 ألفت الضوء على علم النفس تخصص سلوك تنظيمي وتسيير الموارد البشرية كذلك اللقاء الضوء على كل من التدريب والالتزام بوسائل الوقاية الشخصية كعاملين مهمين في إجراءات الأمن الصناعي في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث اثبتت نتائجها استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي لوقايتهم من إصابات حوادث العمل، أما دراسة اميمة صقر 2006 التي تناولت اجراءات الامن والسلامه المهنية في قطاع الصناعات التحويلية حيث اثبتت ان هنالك العديد من المخالفات لقوانين الامن والسلامة المهنية في المنشأة، اما دراسة بعليد عصام (2006) التي تناولت الامن الصناعي وفاعلية التنظيم حيث تم تطبيق الدراسة على عمال منجم الفوسفات وبلغ حجم العينة خمسين عاملا وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين ويلاحظ الباحث ان هذه الدراسات لامست الدراسه الحاليه الا انها تختلف معها من حيث النتائج التي توصل اليها الباحث في دراسته الحاليه حيث اختلفت جميع النتائج مع هذه الدراسات التي اثبتت غياب الامن والسلامه المهنية الا ان دراسة الباحث اثبتت ان هنالك تطبيق لاجراءات الامن والسلامه المهنية في وزارة الكهرباء والسدود كذلك استفاد الباحث من هذه الدراسات في اختيار العينة وتصميم الاداء واختيار الابعاد المناسبة لهذه الدراسة.

منهج و اجراءات البحث الميدانية: منهج البحث : وأشار رجاء محمود، (2007م) ان المنهج الوصفي يستخدم في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من خصائصها وإشكالاتها وعلاقاتها والعوامل المؤثرة فيها وهذا يعني ان المنهج الوصفي يهتم بدراسة حاضر وظاهر الأحداث مع ملاحظة ان المنهج الوصفي يشتمل في كثير من الأحيان على عملية تنبؤ بالمستقبل للظواهر والأحداث التي يدرسها.

ثانيا مجتمع البحث : يقصد بالمجتمع جميع الأفراد (أو الأشياء أو العناصر) الذين لهم خصائص واحدة يمكن بحثها . رجاء محمود (2001م). يضيف رجاء محمود (2004م) ان المجتمع هو الهدف الاساسي حيث أن الباحث يعمم في النهاية النتائج عليه ويمكن القول اننا لاندرس عينات إنما مجتمعات.

وصف مجتمع البحث الأصلي: ويتكون المجتمع الأصلي للدراسة الحالية من العاملون في شركات الكهرباء والبالغ عددهم أكثر من (700 عامل بالخمسة شركات بالرئاسة بولاية الخرطوم).

وصف عينة البحث: تم سحب عينة بنسبة 10% من المجتمع الكلي حيث بلغ حجم العينة (75) عامل ينتمون الى رئاسة الشركات بوزارة الكهرباء والسدود ، فمن المتعارف عليه في أدبيات التراث البحثي ، ومتفق عليه في كتب مناهج البحث النفسي والتربوي، استحالة إجراء البحث على كل مجتمع البحث في مثل هذه البحوث لذا تأخذ عينة مسحوبة من مجتمع البحث في معظم البحوث والدراسات.(رجاء محمود، 2004).

طريقة اختيار العينة: تم إختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة والتي تعرف (بأنها إختيار أى فرد من أفراد المجتمع كعنصر من عناصر العينة فلكل فرد فرصه متساوية لإختياره ضمن العينة و إختيار فرد في العينة لا يؤثر على إختيار أى فرد آخر.(رجاء أبو علام، 2007م).

أدوات البحث: لإختيار أداة البحث إستخدم الباحث المقياس كأداة للبحث، وهو عبارة عن أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية، التي يطلب من المفحوص الإجابة عليها بطريقة يحددها الباحث. بما أن البحث الحالي يعتمد على القياس النفسى، كان لابد من اختيار مقاييس وأدوات مناسبة تقيس متغيرات البحث.(عودة ملكاوى ، 1992م).

تعريف الأداة: عرفها حسين عبد الحميد رشوان (2003م) الأداة بأنها الوسيلة التي يلجأ إليها الباحث للحصول على الحقائق والمعلومات، والبيانات التي يتطلبها البحث.

وصف الاداء : تكون مقياس الامن الصناعي من (26) فقرة مكونه من ثلاثة محاور كالآتي: المحور الاول تكون من (9) فقرات تضمنت التدريب الفعال الفقرات التي تقيس التدريب الفعال. المحور الثاني تكون من (8) فقرات تضمنت ظروف العمل الامنه. المحور الثالث تكون من (9) فقرات تضمنت الوقاية من الاخطار والحوادث.

صدق المقياس: صدق أداة البحث يعنى التأكد من أنه سوف يقيس ما أعد لقياسه لما يقصد بالصدق " شمول الإستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية اخرى بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها) عبيدات واخرون، 2001م).

أشار رجاء محمود (2001م) إلى أن الصدق هو أهم خاصية من خواص القياس، ويشير مفهوم الصدق إلى الاستدلالات الخاصة التي تخرج بها من درجات المقياس من حيث مناسبتها ومعناها وفائدتها .وتحقيق صدق المقياس معناه تجميع الأدلة التي تدل على مثل هذه الاستدلالات .ولذلك يشير الصدق إلى مدى صلاحية استخدام درجات المقياس بتفسيرات معينة

ولقد تم قياس صدق المقياس بالطرق الآتية :-الصدق الظاهري بـ. الإتساق الداخلي للبنود

الصدق الظاهري : يشير رجاء محمود (2001) إلى أن الصدق الظاهري يتضح من الصدق المبدئي لمحتويات الاختبار بواسطة محكمين ومعرفة ما يبدو أنها تقيسه، وتسمى هذه الطريقة في تحديد صدق الاختبارات بطريقة إتفاق المحكمين . وقد تركزت معظم توجيهات المحكمون حول ملائمة، وصلاحية المقاييس للبحث الحالي ولقياس الاتجاهات المراد قياسها، وكذلك أشار المحكمون إلى تعديل صياغة بعض العبارات بما فيها من ازدواجية ربما تصعب الفهم على المفحوص.

طريقة تصحيح المقياس: يعطي الخيارات الخماسية (دائماً-غالباً- أحياناً- نادراً- لا يحدث) كانت تصحح كآلاتي تعطي العبارات الايجابية (5،4،3،2،1) بينما تعطي العبارات السلبية (1،2،3،4،5).

معاملات الثبات للمقياس

لمعرفة الثبات للدرجة الكلية للمقياس في صورته النهائية المكونة من (26) فقرة في مجتمع البحث الحالي، قام الباحث بتطبيق معادلة ألفا التجزئية النصفية على بيانات العينة الأولية، فبيّنت نتائج هذا الإجراء النتائج المعروضة بالجدول التالي:

جدول رقم (1) يوضح نتائج معاملات الثبات للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية بمقياس بمجتمع البحث الحالي

الخصائص السايكومترية		عدد الفقرات	المقاييس الفرعية
التجزئة النصفية	الفاكرونباخ		
.903	.816	9	التدريب الفعال
.961	.924	8	ظروف العمل الامنة
.827	.748	9	الوقاية من الاخطار
.953	.905	26	الامن الصناعي

المعالجات الاحصائية: تم استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية ال (SPSS) قد تم إستخدام المعادلة التالية لملاءمتها للفروض ، إختبار (ت) لمجتمع واحد.

عرض ومناقشة النتائج:

جدول رقم (2-) يوضح إختبار (ت) لمجتمع واحد لمعرفة السمة المميزة للتدريب الفعال.

يلاحظ من هذه النتيجة ان العاملين بوزاره الكهرباء والسدود برئاسة الشركات قد خضعوا للتدريب أثناء فترة عملهم فيما يتعلق بكيفية قيامهم بالأعمال والوظائف الموكلة لهم والمتعلقة بمختلف جوانب عملهم وهذا من خلال نسبة التدريب الذي خضعوا له فقد خضع أغلبية أفراد الدارسة إلى تدريب نظري وتطبيقي معا حيث

المتغيرات	حجم العينة	المتوسط المحكي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
التدريب الفعال	75	27	53.32 82	61.6 456	1.795	74	00.0	التدريب الفعال عالي جدا

كانت كفاءتهم وقدراتهم في العمل عالية و قد تم تدريبهم على إجراءات قواعد الامن والسلامة المهنية بدرجة عالية من الكفاءة وهم ملتزمون بقواعد واجراءات التدريب على الامن والسلامة المهنية أثناء عملهم وبأنهم يوظفون أساليب ومهارات التدريب على قواعد الامن والسلامة المهنية بدرجة عالية أثناء عملهم ، بأن التدريب على إجراءات وقواعد الامن والسلامة المهنية قد ساعدهم على انجاز عملهم بصورة جيدة، وأن التدريب على قواعد الامن والسلامة المهنية قد أدى إلى تخفيض معدلات الإصابة بالأخطار المهنية.

جدول رقم (3) يوضح إختبار (ت) لمجتمع واحد لمعرفة السمة المميزه لظروف العمل الامنه

اثبتت النتيجة بأن ظروف العمل داخل المؤسسة مناسبة لأداء الأعمال على الوجه المطلوب وبأن أماكن عملهم توفر كل اللوازم والشروط الامنه التي يحتاجونها لاداء أعمالهم بشكل جيد وبأن المعدات والوسائل والأدوات المتاحة لهم تتماشى مع متطلبات ظروف العمل إضافة إلى ذلك فقد صرح هؤلاء الأفراد بأن هذه المعدات والوسائل والأدوات قد ساعدتهم على الرفع من مستوى أدائهم في العمل وبأنهم يطلعون على الملصقات والمطويات التي تتعلق بقواعد ظروف العمل وأضاف هؤلاء الأفراد بأن هذه الملصقات

المتغيرات	حجم العينة	المتوسط المحكي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
ظروف العمل الامنه	75	24	28 .3182	7.9245 6	2.179	74	.041	ظروف العمل ايجابية

والمطويات المتعلقة بالامن والسلامه المهنية قد ساعدتهم على تحسين أدائهم بدرجة عالية ،وبأن إدارة المؤسسة تلتزم بالتفتيش الدوري لمواقع العمل للتأكد من التزام العمال بشروط الصحة والأمن والسلامة المهنية في أماكن العمل بأنهم يعتقدون بأن هذا التفتيش قد زاد من مستوى أدائهم في العمل وقد أقرروا بأنهم يرون أن توفير ظروف العمل الآمنة والصحية يؤدي حتما إلى تحسين ورفع اداءهم في العمل.

جدول رقم (4) يوضح إختبار (ت) لمجتمع واحد لمعرفة السمة المميزة للوقاية من الاخطار.

واثبتت النتيجة ان هؤلاء الافراد لم يتعرضوا لأخطار مهنية أثناء فترة عملهم بالمؤسسة ويؤكدوا بان درجة الوقاية عالية بوزارة الكهرباء والسدود. اما الذين تعرضوا لأخطار مهنية كان أكثرهم قد تعرضوا لحادث عمل بالرغم من انهم يستخدمون المعدات الخاصة بالوقاية من الأخطار المهنية في عملهم حيث أكد بان هذه الإصابة قد أثرت على روحهم المعنوية في العمل وهذا المقابل نجد الذين يستخدمون هذه المعدات الخاصة قد أكدوا على أن تمكنهم من استخدامها ساهم في الرفع من الروح المعنوية لديهم وقد صرحوا بأنه هناك تنسيق فيما بينهم بما يتعلق بإجراءات الوقاية من الأخطار المهنية وقد أكد الأغلبية أن هذا التنسيق فيما بينهم

المتغيرات	حجم العينة	المتوسط المحكي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الوقاية من الاخطار	75	27	.330 543	654.98	.1794	74	10.0	الوقاية من الاخطار عالية

قد ساعدهم على الرفع من روحهم المعنوية وقد أكدوا أن المؤسسة تقوم بإجراءات ملتقيات تحسينية حول قواعد الوقاية من الأخطار المهنية في العمل وان المؤسسة توفر كل الإمكانيات اللازمة لتطبيق أساليب جديدة في تحقيق الوقاية والأمن الصناعي وبأنهم يتقيدون بأوامر مسؤولهم المباشر لديهم في العمل حيث أكد هؤلاء الأفراد بأنهم ملتزمون بتوجيهات الأمن الوقاية من الأخطار المهنية وهذا بنسبة التوجيهات والأوامر المقدمة من طرف المشرف قد ساهمت بشكل كبير في ارتفاع الروح المعنوية لديهم في العمل وهذا بنسبة الكاملة لبنة أفراد الدارسة أقروا بأنهم يرون أن الوقاية من الأخطار المهنية تؤدي الى ارتفاع الروح المعنوية لديهم . جدول رقم (5) يوضح إختبار (ت) لمجتمع واحد لمعرفة السمة المميزة للامن الصناعي

يلاحظ ان الامن الصناعي عالي وهذا يدل علي تأكيد الدور البارز الذي يلعبه الامن على تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية في تحقيق الأهداف من خلال العمل على الحد من تقليل السلوك الطائش والخاطئي

المتغيرات	حجم العينة	المتوسط المحكي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الامن الصناعي	75	78	675.84 2	7654.9	754.4	74	00.0	الامن الصناعي عالي بالوزارة

للعاملين بالوزارة، وكذا القضاء على المشاعر السلبية والتخوفات والضغوط التي تنتابهم أثناء مازولتهم لأعمالهم في ظروف بيئة تستلزم الحيلة والحذر مثل وزارة الكهرباء وكذا العمل على توفير بيئة عمل صحية وأمنة والتي من شأنها أن تساهم بشكل فعال في تحسين ورفع مستوى أداء العمال والعمل.

التوصيات:

1. ضرورة وضع مشرف داخل أماكن العمل لمراقبة العمال وإعطاء النصائح والإرشادات كما يجب وضع أساليب ردعية لغير الملتزمين بالتعليمات وأساليب أخرى تحفيزية وتشجيعية للملتزمين بتطبيق قواعد الأمن الصناعي.
2. ضرورة العمل على خلق بيئة عمل نظيفة وآمنة تساعد العمال على أداء أفضل مع ضرورة معالجة مشاكلهم ووضع واقتراحاتهم التي يبدوها عن سير العمل في الاعتبار.
3. إجراء دراسة لمعرفة أثر بعض العوامل مثل العمر والمؤهل العلمي والخبرة وعدد العاملين والجنس على وقوع الأخطار المهنية.
4. ومن خلال الجولة الاستطلاعية في الشركات وجدت أنها: تحتاج إلى إعادة هيكلة وصيانة بعض وسائل الإنتاج، مما يتطلب تخصيص ميزانية سنوية لتجديد العتاد ووسائل الإنتاج الكهربائية وفق برامج محددة لاستقرار التيار الكهربائي بصورة دائمة.
5. إدخال تكنولوجيا حديثة للبيئة في عملية الإنتاج لتعمل على اشعار الانذار المبكر لدرء الخطر.
6. ضرورة توفير فرص التدريب بصفة عادلة بين العمال والموظفين كل حسب اختصاصه خاصة خارج الوطن حتى يأتي بخبرات جديده.

قائمة المراجع :

1. أحمد عرفة وسمية سلمي: فعاليات التنظيم وتوحيد السلوك الإنساني، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية 2002.
2. العايب اريج: مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، الطبعة الاولى منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر. 2005.
3. ألتون مايو: التصنيع والمشاكل الإنسانية، ترجمة عماد الدين إسماعيل محمد وبدارن أحمد، مكتبة القاهرة مصر د.س.
4. صلاح الدين شروخ: منهجية البحث الميداني دار الشروق للنشر د.ب ، قسنطينة الجزائر 2003.
5. صالح بن نوار: فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية ، مصر، مكتبة دار الفكر العربي 2009.
6. نهاد عطا حمدي وزيد غانم حصان: إجراءات الأمن والسلطة المهنية، دار الشروق للنشر، الأردن 2007م.



7. علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة الجزائر 2002م.
8. عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان الأردن 2005.
9. عز الدين فراج وآخرون: الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية دار الفكر العربي الاهرام، القاهرة 1979.
10. كمال بربر: إدارة المواد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط مصر ، دار الفكر للنشر والتوزيع، القاهرة ،دمشق سوريا ، مكتبة الوعي العربي، ترجمة حمود 2002م.
11. جورج : تاريخ الفكر الإداري المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر 1972 .
12. محمد عبد السميع علي: الأمن الصناعي عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه مطبعة د.س. دار مطبوعات الكويت 1973م.
13. محمد ماهر عlish: إدارة الموارد البشرية دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان الأردن 2007.
14. مهدي حسن زويلق: إدارة الموارد البشرية منشورات منتوري، قسنطينة 2001م.
15. يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن الرسائل الجامعية والمحاضرات 2006م.
16. صالح بن نوار: أسباب الاستقرار في العمل الصناعي، رسالة ماجستير غير منشورة، علم الاجتماع، جامعة قسنطينة الجزائر 1995.
17. أميمة صقر المغني: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة غزة فلسطين 2006.
18. حمدان بن علي: السلامة والأمن الصناعي، محاضرة لطلبة معهد الدراسات العليا للعلوم الأمنية، جامعة نايف، الرياض السعودية 1995.
19. دوباخ قويدر: دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية. تخصص سلوك تنظيمي، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة الجزائر رسالة ماجستير. 2009.
20. حسين عبد الحميد رشوان: أصول البحث العلمي –مؤسسة شباب الجامعة – الإسكندرية (2003م).
21. رجاء محمود أبو علام: مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية – ط3- معهد الدراسات والبحوث التربوية – جامعة القاهرة – دار النشر للجامعات – مصر (2001م).



22. رجاء محمود ابوعلام: مناهج البحث في علم النفس – ط3 – دار النشر للجامعات – مصر (2004م).
23. رجاء محمود أبو علام : مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات ،الطبعة السادسة . (2007م).
24. عودة ملكاوي: أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، أربد: مكتبة الكتابي(1992م).
25. يسري مصطفى : مناهج البحث في التربية وعلم النفس، (د.ن): جامعة عدن، قسم البحوث التربوية. (1999م).

اثر أنموذج التحري الجماعي لـ(ثليلين) في اكتساب المفاهيم الجغرافية (دراسة تجريبية على طلاب الصف الخامس الادبي - بغداد - العراق)

رعد جميل حجي كاظم¹، د.محمد التجاني ابراهيم عمر² د.حيدر الحاج الامين³

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة البحث اثر أنموذج التحري الجماعي لـ(ثليلين) في اكتساب المفاهيم الجغرافية اتبعت الدراسة المنهج التجريبي ، تكون مجتمع الدراسة من طلاب الصف الخامس الادبي الذين يدرسون في المدارس النهارية في مدينة بغداد للعام الدراسي 2018-2019. تم اختيار شعبتان من الصف الخامس الادبي ،إحداهما تمثل المجموعة التجريبية والأخرى تمثل المجموعة الضابطة ، وقد بلغ عدد افراد عينة الدراسة (84) طالباً، موزعين على مجموعتين بواقع (42) طالباً المجموعة التجريبية و(42) طالباً المجموعة الضابطة. ومن ادوات الدراسة الاختبار الذي اعده الباحثون والذي يتكون من 45 فقرة لقياس المفاهيم الجغرافية لدى عينة البحث ، موزعة على ثلاث مستويات (تعريف، تمييز، تطبيق) .تم معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين متوسط درجات طلاب المجموعة التجريبية الذين يدرسون مادة الجغرافية الطبيعية على وفق أنموذج التحري الجماعي لثليلين وبين متوسط درجات طلاب المجموعة الضابطة الذين يدرسون المادة نفسها وفق الطريقة الاعتيادية في اختبار اكتساب المفاهيم الجغرافية البعدي لصالح المجموعة التجريبية . واوصت الدراسة بما يلي: اعتماد المدرسين أنموذج التحري الجماعي لثليلين في تدريس مادة الجغرافية الطبيعية في المرحلة الإعدادية، لدوره الفاعل اكتساب طلاب الصف الخامس الأدبي للمفاهيم الجغرافية . تضمين مناهج طرائق تدريس الاجتماعيات المقررة لطلبة كليات التربية، والتربية الأساسية الاستراتيجيات والنماذج والأساليب الحديثة في العملية التدريسية.



Abstract

This research aims at identifying the impact of the line's Collective Investigation Model on Acquiring Geographical Concepts for 5th-grade students. To achieve the goal of the research, the researchers developed the zero hypothesis, adopted the experimental approach as a method of research, and followed a number of procedures, including choosing an experimental design with partial control and identified the research community that was limited to the fifth literature branch students who are studying in morning schools in Baghdad for the academic year 2018- 2019. The Researcher selectively chose the Directorate General of Education of Baghdad Al Rusafa- 3 and from among its schools; Thawrat Al Hussein Secondary School (peace be upon him) for Boys was chosen on a single basis. Two sections from the 5th grade/ literature branch were chosen, one representing the experimental group and the other representing the control group. The sample of the research included (84) students, (42) students in the experimental group and (42) students in the control group. The researchers were keen, before embarking on the actual teaching, to statistically equal the students of the two research groups in some of the variables that they believe may affect the integrity of the experiment and the accuracy of its results. The researchers prepared a test consisting of (45) items to measure the geographical concepts of the research sample, distributed on three levels (definition, distinction, application), and the number of test items was distributed to the main concepts, which are (15) concepts, according to the academic content, and after extracting its honesty and consistency by presenting it to experts and arbitrators, as well as conducting statistical analysis of its clauses (difficulty factor, discriminatory strength), was applied to the research sample. After correcting the answers and statistically processing the data, the result of the research showed the following: The experimental group students who studied the subject of natural geography, according to the Collective Investigation Model of The Len, surpassed the students of the control group who were studying the same subject in the post-geographical concepts test. In light of the result, the researchers came out with a number of conclusions, recommendations and proposals.

التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث :

شهد العالم منذ أوائل الألفية الثالثة ثورة علمية وتكنولوجية كان لها الأثر البالغ في سلوك الناس، وفي تعاملهم مع المحيط الاجتماعي والثقافي الذي يعيشون فيه، وكان من آثار هذا التحول الاهتمام بتعلم المفاهيم واكتسابها وما تحتاجه هذا النمط من نماذج واستراتيجيات جديدة ومتطورة منبثقة من نظريات قائمة على أسس و افتراضات معينة قابلة للاختبار والتطبيق في داخل قاعة الدرس، وتتوقف فاعلية هذه النماذج على مدى وعي مدرس الجغرافية بالموقف الملئ لتطبيقها ومدى مهارته في استعمالها وتوضيحها وتوظيفها بالشكل الصحيح .

وفي هذا الصدد، يرى الباحثون ان هناك ضعف عام في مؤسساتنا التربوية، سببتها الظروف الاستثنائية التي مر بها وطننا من حروب وحصار، واحتلال، وتدهور الوضع الأمني، نتج عنها ظواهر سلبية ومشكلات مختلفة شملت قطاعات المجتمع كافة، ومنها قطاع التعليم، وانعكست آثارها على المتعلمين في اكتساب المفاهيم الجغرافية، الامر الذي يدعونا الى استعمال استراتيجيات وطرائق تدريس حديثة تزيد من تعلم المفاهيم واكتسابها بصورة صحيحة من خلال نماذج تعليمية تجعل الطالب أكثر فعالية في اكتساب المفاهيم تكون مناسبة لقدرات وقابليات المتعلمين ورغباتهم وخبراتهم السابقة وبالتالي تنمي اتجاهاتهم نحو العمل التعاوني، وهذا ما اكدته دراسة (الحارثي، 2004)، ودراسة (الجبوري، 2005)، ودراسة عبد كاظم (2005) .

وعلى ذلك يرى الباحثون ضرورة البحث على نماذج وأساليب جديدة من شأنها أن تنمي قدرات المتعلمين وفي الوقت نفسه تحقق لهم المتعة في التعلم وتسهم في تفهم تلك المفاهيم، لذلك يعد البحث الحالي احدي المحاولات التجريبية التي اعتمدها الباحث باقتراحها أنموذج استقصائي التحري الجماعي ينسب إلى هربرت ثيلين (Herbert The Len)، وهو أنموذج لتطوير مهارات المشاركة في العملية الاجتماعية الديمقراطية، الذي قد يزيد من قابلية اكتساب المفاهيم الجغرافية عند طلاب الصف الخامس الادبي (دروزة، 2000، ص 149) .

يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن السؤال الآتي :-

هل انموذج التحري الجماعي لـ(ثيلين) اثر في اكتساب طلاب الصف الخامس الادبي المفاهيم الجغرافية ؟.

ثانياً: أهمية البحث : تكمن أهمية البحث الحال بالنقاط الاتية:

1-أهمية التربية في عالمنا المعاصر كونها أداة اجتماعية ترسم معالم التقدم في أي مجتمع كما أنها تجدد مسيرة الإصلاح فيه وتمثل في العالم المتغير ابرز الوسائل في بناء الأفراد والمجتمعات، فهذا التقدم العلمي والتكنولوجي الذي غير معالم الحياة في عصرنا الحاضر وراءه أنظمة تربوية تحكمها فلسفة هادفة وفكر تربوي

راقٍ يرمي إلى بناء الأفراد على مستوى من التفكير الرائد وتكوين مجتمعات تنشد التقدم والارتقاء، وإن حركة الحياة منذ نشأتها تدين بتطورها وارتقائها إلى التربية وأساليبها.

2-مسايرة الاتجاهات التربوية المعاصرة في استعمال استراتيجيات تعليمية مشتقة من نظريات التعلم، ومن التطبيقات التربوية التي خرجت بها نظريات التدريس والاستراتيجيات التدريسية المنبثقة منها.

3-فتح آفاق جديدة في طرائق التدريس الجغرافية والكشف عن مدى فعالية أنموذج التحري الجماعي لـ(ثيلين) في حدود خصوصية البحث الحالي ليعزز البحوث التطبيقية حول إمكانية تجريب هذا الأنموذج في مواد دراسية أخرى.

4-أهمية استعمال أنموذج التحري الجماعي لـ(Thelen) في تدريس الجغرافية من نماذج التعليم القائمة على تطوير النظام التعليمي عن طريق إجراءات ديمقراطية، خاصة إذا ما استخدم في المرحلة الثانوية، مما يطور المشاركة والتفاعل الإيجابي بين الطلاب ويسهم في اكتسابهم للمفاهيم الجغرافية.

5-عد المفاهيم مفتاح المعرفة الحقيقية ومن المتطلبات الأساسية، لذا زاد الاهتمام بها و التركيز عليها وتسيير تعلمها من قبل المتعلمين، وتعد المقدرة على تدريس المفاهيم حجر الأساس للمعلم الذي يبني على أثرها تقدم المتعلمين في التحصيل العلمي، فعندما يكون المتعلم فعلاً فهم المفاهيم الأساسية تزداد أمامه فرص النجاح في دراسته.

6-الإفادة من طبيعة مادة جغرافية الطبيعية لتنمية وصل قدرات الطلاب لكي يشعروا بقيمة دراسة هذه المادة، وبما يساعد على اكتسابهم للمفاهيم الجغرافية لديهم.

7-أهمية المرحلة الاعدادية إذ تعد مرحلة انتقالية تؤثر في عملية التعلم في المراحل التعليمية اللاحقة.

8-ان هذه الدراسة تعد الأولى من نوعها - على حد علم الباحث وإطلاعه - تبحث في اثر انموذج التحري الجماعي لـ(ثيلين) في اكتساب المفاهيم الجغرافية لدى طلاب الصف الخامس الادبي.

9-إمكانية إفادة الجهات المختصة كالباحثين والمشتغلين في العملية التعليمية من نتائج هذا البحث.

ثالثاً: هدف البحث وفرضيته :

يرمي البحث الحالي تعرف على اثر انموذج التحري الجماعي لـ(ثيلين) في اكتساب طلاب الصف

الخامس الادبي المفاهيم الجغرافية .

ولتحقيق هدف البحث وضع الباحثون الفرضية الصفرية الآتية :لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى

(0.05) بين متوسط درجات طلاب المجموعة التجريبية الذين يدرسون مادة الجغرافية الطبيعية على وفق

انموذج التحري الجماعي لثيلين وبين متوسط درجات طلاب المجموعة الضابطة الذين يدرسون المادة نفسها على وفق الطريقة الاعتيادية في اختبار اكتساب المفاهيم البعدي .

رابعاً: حدود البحث : يتحدد البحث الحالي بـ :

1- **حدود موضوعية :** الموضوعات المتضمنة في الفصول الثلاث الاولى من كتاب الجغرافية لمقرر تدريسه لطلبة الصف الخامس الادبي في العراق .

2- **حدود جغرافية :** طلاب الصف الخامس الادبي اللذين يدرسون في المدارس النهارية في مدينة بغداد للعام الدراسي 2018-2019 .

3- **حدود زمنية :** الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي (2018-2019).

خامساً: تحديد المصطلحات :

سيعرف الباحث عددا من المصطلحات التي يرى ضرورة تعريفها وتحديدها والتي هي :

1- **انموذج التحري الجماعي لـ(ثيلين) :** عرفه كل من:

• (Evans 1991) فقد عرف التحري الجماعي على بأنه (إنشاء أو بناء التركيز وتعريف المواضيع

الفرعية وتشكيل المجموعات وتخطيط التحري وتنفيذ والتهيئة للمشاركة) (Evans , 1991 , p 66) .

• (Sharan , 1992) بأنه : طريقة تؤكد على قيام الطالب على تنظيم نشاطاته التعليمية تنظيماً ذاتياً

ضمن مجموعات داخل الصف . (Sharan , 1992,p 5) .

2- **الصف الخامس الأدبي:** عرفته (وزارة التربية:2004)

"وهو الصف الثاني من صفوف مرحلة الدراسة الإعدادية الثلاث , وهو صف تخصصي تقدم فيه دراسات أدبية(إنسانية)" (وزارة التربية:2004،ص 7) .

3- **الاكتساب المفاهيم .** عرفه كل من:

• أبو زينة (1987) بأنه "الصفة المشتركة بين جميع أمثلة ذلك المفهوم".(أبو زينة، 1987، ص 370)

• الخليلي: 1995: بأنه "تصور عقلي للخصائص المشتركة بين الأشياء أو الأحداث التي تميزها عن غيرها

ويعطي هذا التصور اسماً أو مصطلحاً". (الخليلي، 1995، ص 23).

التعريف الاجرائي: عملية تفاعل جماعي طلاب الصف الخامس الادبي من خلال مواجهة الطلاب ضمن مجموعات في الحصة الدراسية لمادة الجغرافية بموقف محير واستكشاف ردود فعل المجموعة بالنسبة للموقف من خلال تحديد المشكلة وصياغتها بصورة مهمة وقابلة للمعالجة والبحث ثم الدراسة الذاتية الفردية والدراسة

الجماعية للمشكلة ورصد مدى التقدم الذي تحققه طلاب الصف الخامس الادبي وحث المجاميع الطلابية على التعاون لتبادل الافكار بين المجموعات وصولاً للحل في أجواء ديمقراطية تسود الصف الدراسي".

3-الجغرافية : يعرفها الباحثون اجرائياً: بأنها مجموعة الحقائق والمعلومات والمفاهيم والمهارات الجغرافية التي تحتويها المادة الخاضعة لتجربة البحث وهي الفصول الثلاث الاولى من كتاب الجغرافية لمقرر تدريسه لطلبة الصف الخامس الادبي في العراق.

الفصل الثاني

جوانب نظرية ودراسات سابقة

يضم هذا الفصل مبحثين، الاول يتناول النموذج التحري الجماعي لـ(ثيلين) من حيث عرض الاساس الفكري الانموذج، والمهمات التي يعتمد عليها، فضلاً عن الأسس، والمفاهيم الأساسية التي بني عليها لأنموذج، وعناصره حدوث التفاعل في الانموذج، مع دور كل من المدرس والطالب على وفق أنموذج (ثيلين) التحري الجماعي، وخطواته، والمبحث الثاني تناول دراسات سابقة.

المبحث الاول: انموذج التحري الجماعي لـ(ثيلين) :-

اولاً: الاساس الفكري الانموذج:

يعدّ الإنسان اجتماعي بطبعه لا يستطيع العيش الآمن خلال جماعة يتفاعل معهم يأخذ منهم ويعطيهم ولا تستقيم حياة الأمم والشعوب ألا من خلال التعارف فيما بينهم لقضاء حوائجهم ولا يتم ذلك ألا عن طريق التعاون وتبادل الخبرات لتحقيق مصلحة الفرد والتي لا يمكن تحقيقها إلا بالتعاون الاجتماعي.

وعلى هذا الاساس اقترح عددًا من المربين نماذج تدريسية، يمكن استعمالها في تطوير عمليتي التعلم والتعليم في ضوء المفهوم الحديث الذي يؤكد على التفاعل الاجتماعي والعمل المشترك بدلاً من الانعزال والتنافس داخل غرفة الصف وقد عني بالأسس الديمقراطية لبناء علاقات اجتماعية تفاعلية بين أفراد المجتمع، وعليه بين (Joyce&Weil,1986) نقلاً عن (Pritchard&whitehead,2004) أن أنموذج ثيلين (Thelen) التحري الجماعي يتميز من غيره من النماذج بما أعطى من وزن وقيمة للطالب، واحترام قدراته واستعداداته ليرد بذلك على النماذج التي ذهبت إلى مكننة الإنسان والتعامل معه كآلة وجهاز تخزين بتركيزه على تنمية شخصية الطالب وتطورها وزيادة فرص ممارسته للحياة في المدرسة، إذ يحكم أنموذج ثيلين الفرضية الأساسية البارزة أن الصف وحدة اجتماعية يضم تفاعلاً وعلاقات اجتماعية بين أفراد ومجموعاته على وفق أسس ديمقراطية (Pritchard&whitehead,2004,p;22).

وعد (Thelen) الصف المدرسي مشابهاً للمجتمع الكبير له نظامه الاجتماعي، ومهمة المدرس أن يسهم في أنشطته تطوير النظام الاجتماعي في غرفة الصف بفعل توجيهه للتحري والبحث عن المعلومة بحيث يعكس النمط التعليمي في غرفة الصف نمط التعامل في المجتمع (فرحان، 1984، 154).

كما أوضح (Thelen) إن التحري الجماعي نمط من التفاوض في المجتمع وفي إنشاء التفاوض يتعلم المجالات الأكاديمية للمعرفة وإن الحياة الصفية هي عبارة عن سلسلة من الاستقصاءات وكل حالة استقصاء تبدأ بموقف يتضمن مثيراً للطلاب عن طريق إطلاق العنان لتفكيرهم فسينتجون أكبر قدر ممكن من الأفكار والحلول مما يساعد على تنمية الطلاقة الفكرية لديهم (تشايلد، 1983، ص 138).

ويقوم نموذج التحري الجماعي على بعض من أفكار المربي جون ديوي الذي حدد ثلاثة موازين للأهداف التربوية :

أولها : إن الهدف التربوي يجب أن يؤسس على أوجه نشاط الطلاب الداخلي المراد تربيتهم، وعلى حاجاتهم ورغباتهم .

ثانيهما : إمكانية ترجمة تلك الأهداف إلى ممارسات وخبرات تقوم على نشاط المتعلم وتعينه على تنمية مواهبه وإمكاناته .

ثالثهما : إن هذه الأهداف لا يمكن عدّها نهائية بل إنها تقريبية وأنه أكد وجوب الربط بين الأهداف والوسائل المتاحة والممكنة (قطامي ونايفة، 1998، ص 248) .

ويرى الباحث إن هذا النموذج يمكن أن يساعد في بناء شخصية الطلبة وينمي لديهم مهارات اجتماعية تعاونية، وتعطيهم الفرصة للنمو الفردي بما يتناسب مع قدرات كل فرد ويعطي الفرصة لتنمية مهاراته الاجتماعية في إنشاء التفاعل الصفّي مع زملائه كما يمارس الحياة الديمقراطية من خلال الدور الذي تقوم به جماعة الصف ومن مميزات هذا النموذج أنه ينمي مهارات الحوار والإحساس بالمشكلات في وقت مبكر لدى الطلبة وكيفية تحديدها والتعامل معها وإن الطالب محور عملية التعليم والمدرس يأخذ دور المشرف والموجه وهذا يساعد الطالب على تنمية العمل الجماعي.

ثانياً: المهمات التي يعتمد عليها أنموذج التحري الجماعي لـ(ثيلين) : يقوم أنموذج التحري الجماعي لـ(ثيلين) على عدد من المهمات، هي:

1- فهم المتعلم لكل معلومة يتعلمها فهماً فعالاً.

2- مقارنة المعلومات ومراعاة ترابطها .

3- تطبيق المعلومات تصنيفاً منظماً.

- 4- تصنيف المعلومات التي حصل عليها المتعلم في حياته.
- 5- تمر العملية التعليمية بمراحل خمس (تمهيد وعرض وتوازن واستنتاج و تطبيق) (سلامة وآخرون، 2009، ص309).
- ثالثاً: الأسس التي بني عليها أنموذج التحري الجماعي: اتفق كل من (الخالدة وآخرون، 1993) و (محمد، 2004) على الأسس التي بني عليها أنموذج التحري الجماعي بالآتي :
- 1- الإنسان كائن ذو صيغة اجتماعية تقوم على التواصل والتعاون وبناء العقود والاتفاقيات الاجتماعية، ولا يمكن من العيش بعيداً عن الحياة الاجتماعية.
- 2- غرفة الصف تناظر المجتمع الكبير من حيث نظامها الاجتماعي وثقافتها الصفية وما فيه من معايير وتوقعات وان أنموذج التعليمي في داخلها يعكس أنموذج التعامل الخارجي في المجتمع، إذ ان المعرفة الأكاديمية التي تدرس في الصف ينبغي أن لا تعزل عن سياقها الاجتماعي .
- 3- صيغة النظام في الصف التقليدي مرفوضة، وينبغي على الطلاب في الصف تطوير نظامهم الاجتماعي بصورة حيوية، وان مهمة المعلم في الصف هي توجيه نشاطات التعليم الصفّي نحو عملية الاستقصاء، وان كل عملية استقصاء في الصف تبدأ بمشكلة يستجيب لها الطلاب ويكتشفون من تفاعلهم القائم على تبادل أفكارهم وتباين اتجاهاتهم وأنماط مداركهم، معرفة يحددون بها المشكلة والأدوار المطلوبة لحلها ويقسمون هذه الأدوار بينهم ثم يقومون بها ويكتبون تقاريرهم بشأنها ويقومون بالنتائج التي يتوصلون إليها.
- 4- المعرفة ليست موضوعاً أكاديمياً معزولاً عن المجتمع، بل هي صيغة ثقافية دينامية لها دور فعال في السياق الاجتماعي (الخالدة وآخرون، 1993، 355، 356-) (محمد، 2004، 298).
- رابعاً: المفاهيم الأساسية لأنموذج التحري الجماعي: جمع ثلثين بين ثلاثة مفاهيم رئيسة في أنموذجه هي:
- 1: الاستقصاء :

يعرف الاستقصاء بأنه عملية بحث منظمة تتضمن القيام بعدد من النشاطات الفكرية والمهارية بغية الوصول إلى حل لمشكلة ما (شاهين وخوله، 2005، 53)، وهو أيضاً هو نشاط ذاتياً يؤديه الطلبة من اجل توليد معلومات جديدة من الموضوعات السابقة التي لديه على إن يكون الطلبة ملمين بالطريقة الاستقصائية لكي يتيسر عليه مهمة جمع البيانات وربط الأفكار وتكوين الفرضيات (الكناني، 2005، ص63).

2: المعرفة :

هي نتاج التفكير والبحث العلمي، يتوصل اليها الباحثون عن طريق الملاحظة والاستقصاء والبحث التجريبي، وتتصف بالقدرة على تفسير الظواهر الكونية او الحيوية وكذلك التنبؤ بما سيحدث وضبط الظواهر والتحكم بها

(زيتون، 1986، ص 61)، ويضيف ملحم (2006) الى ان الافكار هي اللبنة الاساسية التي تتكون منها المعرفة، والفكرة هي نتاج التفكير والانسان منذ نشأته شغف بالبحث عن المعرفة كما انها تمثل الغاية الكبرى في النمط التعليمي القائم على التحري الجماعي، الا ان لثليلين رأياً خاصاً بالمعرفة بوصفها خبرة لم تولد بعد وهي العموميات المتضمنة في الجهاز العصبي وهي الميل او الاستعداد لمواجهة العالم من حولنا بعملية الاستقصاء، وهي خبرة ماضية ذات معنى تعيش داخل الفرد وهي بذرة كامنة لإعادة التنظيم الداخلي عن طريقها يحافظ الفرد على صلته بالعالم المتغير من حوله (ملحم، 2006، ص 342).

3: ديناميات جماعة التعلم الصفي :

ويعول عليها كشرط أساسي لحدوث التفاعل، وتشكل قاعدة من التواصل الذي يؤدي إلى تبادل الأفكار بين جماعة التعلم، ويشترط أن تكون الجماعة ذات حجم يوفر خصائص التفاعل الاجتماعي وتبادل الأفكار وردود الأفعال، لتشكيل قاعدة تسمح بالمشاركة، وينبغي أن تكون الجماعة قابلة للتعليم، وقائمة على أساس من القيم المشتركة لتسهيل عملية الاتصال والتواصل، وتتطوي على طرائق عمل متماثلة وتباينات من شأنها أن تكون كافية لتوليد عدة بدائل من التفاعلات وردود الفعل، فضلاً عن إطار مشترك من الثقافة والتوجه نحو المعرفة المرغوب في استقصائها، ومن الجدير بالذكر أن التباينات الواسعة بين أعضاء الجماعة تحول دون التواصل المنتج بسبب الاختلافات الكبيرة في المستويات العقلية والإدراكية والمعلم في هذا النموذج هو مرشد وموجه للمجموعة في مستوى المهمة أو مستوى إدارة المجموعة، ومستوى فهم الفرد للمشكلة ونتائجها (محمد، 2004، ص 296 - 297).

خامساً: عناصر حدوث التفاعل في نموذج التحري الجماعي :

وقد حدد بعض المربين وعلماء النفس ستة عناصر لحدوث التفاعل وهي :

- 1- وجود أهداف واضحة للتواصل .
- 2- تبادل الأدوار بين أعضاء الجماعة كمرسلين ومستقبلين .
- 3- وجود محتوى مثل المعلومات والأفكار .
- 4- وجود قناة تناسب عبرها الرسالة مثل كتابات، انجازات الخ .
- 5- وجود لغة مفهومة من المرسل إلى المستقبل .
- 6- حدوث استجابة نتيجة حدوث تأثير وتأثر (الجريري، 2006، ص 27) .

وخلاصة القول يرى الباحثون إن هذه المفاهيم تعمل بصورة متداخلة تبدأ بعملية التفاعل الجماعي، يقوم المدرس بطرح مشكلة تثير اهتمام الطلاب ويقوم الطلاب بالتفكير في وضع الحلول والفرضيات اللازمة لحل تلك المشكلة.

سادساً: دور المدرس على وفق أنموذج (ثلين) التحري الجماعي:

يتضح دور المدرس على وفق أنموذج التحري الجماعي بما يأتي :-

- 1- إعداد بيئة التعلم والجلسة المناسبة للطلاب لتنفيذ الخبرة، أي إعداد غرفة الدراسة المناسبة للتعلم
 - 2- إعداد الموارد اللازمة للمعالجة (توفير الرسومات والصور والأجهزة التي تسهل للطلبة عملية الاستقصاء) وتجنب تزويدهم بالإجابات الجاهزة التي تعوق سعيهم في الوصول إلى استنتاجات يمكن التوصل إليها بأنفسهم .
 - 3- تقسيم أفراد المجموعات على وفق جماعات صفية وفقاً لمهام ثم تحديدها مسبقاً وهي (القائد للمجموعة، ومنسق، طالب للمعلومات).
 - 4- تزويد الطلبة بمشكلات أو مواقف تحديد المشكلة وصياغتها بصورة قابلة للمعالجة والبحث (ملحم، 2006، ص 247) .
 - 5- شرح المهام المطلوبة من المتعلمين بوضوح وبناء الأهداف وتعلم الطلبة .
 - 6- متابعة مساهمة الطلبة ضمن المجموعة الواحدة .
 - 7- متابعة إسهامات الطلبة ضمن الجماعة مع إعطائهم إرشادات لضمان المشاركة في التحري الجماعي .
 - 8- مساعدة الطلبة على تغيير النشاطات وتنويعها بهدف استمرار تفاعلهم واستمرار حيويتهم.
- (قطامي ونايفة، 2001، ص 462)
- 9- دور المدرس في نمط التحري الجماعي هو دور مرشد وموجه وعليه إن يرشد المجموعات على ثلاث مستويات هي:

- أ- مستوى المهمة :- ما طبيعة المشكلة وما العوامل التي تتضمنها .
 - ب- مستوى إدارة المجموعة :- ما المعلومات التي تحتاجها المجموعة وكيف يتم الحصول عليها
 - ج- مستوى المعنى للفرد :- كيف يشعر الطلبة وراء هذه النتائج، وماذا يمكن إن يعمل بعد ذلك
- Abell, (2002, p 306)

ثامناً: دور الطالب على وفق أنموذج التحري الجماعي:

من الأهمية ان يعرف الطلبة بمهامهم وأدوارهم بحيث يتوافر لدى الطلبة فهم واضح لأدوارهم ولتوقعات المدرس منهم وهم يشاركون في الدرس (جابر، 1999، 97)

ويفضل ان يقوم المدرس بنفسه بتوزيع الادوار او الواجبات بين الطلبة بدلاً من ترك الأمر للطلبة أنفسهم، ومنها:

- 1- **القائد** : ودوره شرح المهمة وقيادة الحوار والتأكد من مشاركة الجميع .
 - 2- **المنسق** : وهو عضو الارتباط بالمدرس ويقوم بتسلم أوراق العمل من المدرس الخاصة بمجموعته وتوزيعها بين الطلبة واعادتها بعد نهاية الدرس للمدرس.
 - 3- **طالب المعلومات** : يطلب المعلومات الرسمية ذات الصلة بالموضوع او القضية المدروسة.
 - 4- **المسجل**: الذي يؤدي دور ذاكرة المجموعة، ويقوم بتسجيل الملاحظات وتدوين كل ما تتوصل اليه المجموعة من نتائج (بدوي، 2009، : 165).
- ويقوم الطلبة بمواقف فاعلة مختلفة من مثل :

- أ- ينشطون خبراتهم السابقة ويربطونها بالخبرات والمواقف الجديدة
 - ب - يتفاعلون ويحرصون على استمرار التفاعل الاجتماعي على ان لا يفقدوا فرديتهم
 - ج- يمارسون الاستقصاء الذهني الفردي والجماعي .
 - د- يؤدي الطالب دوراً متميزاً في هذا النشاط، إذ انه عنصر عام وفق ظروف اجتماعية تحكمه ديناميات يحافظ ضمنها على ان يعكس وجودة واهميته، عن طريق ما يقدم من حلول واقتراحات وإبدال جديدة، في حل ومعالجة مشكلات جديدة (قطامي ونايفة، 1998، ص 266).
- تاسعاً: خطوات أنموذج التحري الجماعي** : يسير التدريس باستعمال أنموذج التحري الجماعي على وفق الخطوات الآتية :

1: مرحلة اختيار الموضوع : وهي مرحلة استكشافية وتتم في هذه المرحلة :

- أ- يقدم المدرس المشكلة الرئيسة للصف .

ب- تحديد الأهداف والمفاهيم والمهارات والعمليات ذات الصلة بالمسألة

ج- تقسيم المسألة الرئيسة إلى عدد من المشكلات الفرعية

د- تقسيم الطلبة إلى مجموعات صغيرة غير متجانسة (من ناحية التعلم).

2:- مرحلة التخطيط التعاوني

أ- تثار المسألة المراد دراستها على صورة تساؤل

ب- توزيع الأدوار المختلفة على الطلاب داخل المجموعة

ج- يقوم الطلاب بفرض عدد من الفروض لحل كل المشاكل .

3: رحلة التنفيذ :

الطالب يقوم بتنفيذ الخطط التعاونية .

4: مرحلة التحليل والتركيب

أ- تناقش نتائج أعمال الطلبة

ب- تحليل المعرفة التي تم التوصل إليها.

ج- يضع الطلاب خطة لكيفية تلخيص المعلومات .

5: مرحلة تقديم تقرير للمصف.

أ- يتعاون أعضاء المجموعة في أعداد تقرير ويقدمونه بصورة مشوقة

ب- يسمح بمدة خمس دقائق بمناقشة كل تقرير ليتعرف زملاء الفصل على كل مجموعة .

6: مرحلة التقويم :

إجراء اختبار فردي على الطلبة

المبحث الثاني: دراسات سابقة

تعد الدراسات السابقة الأساس النظري والعملية لأي بحث، بالإفادة من مشكلاتها وأهدافها وإجراءاتها، ومن الأدوات والاساليب الاحصائية التي يتم الاستعانة بها، وأبرز نتائجها؛ ولأن الدراسة الحالية تناولت معرفة اثر أنموذج التحري الجماعي لـ (ثليلين) في اكتساب طلاب الصف الخامس الادبي المفاهيم الجغرافية ، ولتحديد مسارها وخطواتها العريضة لتبنى على اساس عملي سليم، اتجه الباحثون الى الاستعانة بما وجده من دراسات وبحوث علمية، يعتقد ان لها صلة بناحية أو باخري بالدراسة الحالية، اذ تناول مالها علاقة بموضوعها بصورة مباشرة او غير مباشرة، وعليه فان هذا الفصل سيعرض عدداً من الدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع الدراسة من حيث طبيعتها، وأهدافها، وأدواتها، وعلى محورين، وهي :

*محور الاول: دراسات تناولت المتغير المستقل (أنموذج التحري الجماعي لثليلين):

*المحور الأول: دراسات تناولت أنموذج التحري الجماعي:

1- دراسة Battista, 1999

أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأميركية، ورمت هذه الدراسة إلى معرفة اثر اعتماد الاستقصاء

الجماعي (التحري الجماعي) في تحصيل مادة الرياضيات واتجاهاتهم نحوها.

تكونت عينة البحث من (40) تلميذاً قسمت على مجموعتين تجريبية (20) وتلميذاً، وأخرى ضابطة ضمت (20) تلميذاً.

اعد الباحث وحدة تعليمية لتلاميذ الصف الخامس الابتدائي لتدريس مفهوم الحجوم عن طريق خلق محيط صفي يسوده التحري الجماعي للمجموعة التجريبية، إما المجموعة الضابطة فقد درست بالطريقة الاعتيادية. استمرت التجربة مدة (4) أسابيع، وتم إعداد أدوات البحث (الاختبار ألتحصيلي، مقياس الاتجاه نحو الرياضيات)

اعتمد الباحث عدة وسائل إحصائية منها الاختبار التائي لعينتين مستقلتين غير متساويتين، المتوسط الحسابي، ومعادلة الفا كرونباخ.

أظهرت النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- 1- تفوق المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة في الاختبار ألتحصيلي.
- 2- تفوق المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة في مقياس الاتجاه نحو الرياضيات

(Battista,1999,11)

2- دراسة الجرجري، (2006) :

أجريت هذه الدراسة في العراق، جامعة الموصل، ورمت الى معرفة أثر استخدام نمطين تدريسيين على وفق التفاعل الاجتماعي لمادة المطالعة لطلاب الصف الخامس الأدبي في تنمية الأداء التعبيري والتفكير الناقد والتذوق الجمالي. وتكونت عينة البحث من (92) طالباً اختارهم الباحث عشوائياً من مجتمع البحث موزعين على ثلاث مجموعات بواقع (30) طالباً في المجموعة التجريبية الأولى و(30) طالباً في المجموعة التجريبية الثانية و(32) طالباً في المجموعة الضابطة التي درست وقد كافأ الباحث بين هذه المجموعات في عدد من المتغيرات، تطلب تحقيق هدف البحث وجود ثلاث أدوات، كانت الأداة الأولى معايير تصحيح التعبير، إذ اعتمد الباحث المعايير التي أعدها الهاشمي (1994)، بعد التحقق من صدق تلك المعايير عند عرضها على لجنة من المحكمين والخبراء، وبيان تصحيحها بطريقتين . وكانت الأداة الثانية اختبار التفكير الناقد إذ اعتمد الباحث اختبار واطسون جليسر - والذي أعده السامرائي (1994) المكون من (99) فقرة موزعة على خمسة اختبارات فرعية بعد التحقق من صدقه بعرضه على لجنة من المحكمين والخبراء والتحقق من ثباته أيضاً بطريقة إعادة الاختبار، أما الأداة الثالثة فهي اختبار التذوق الجمالي الذي أعده الباحث، إذ حصل قبل إعداد الاختبار على مهارات التذوق الجمالي التي يمكن بواسطتها قياس مستوى التذوق لدى طلاب عينة البحث من خلال استفتاء موجه إلى عدد من الخبراء والمتخصصين في طرائق التدريس والعلوم التربوية والنفسية واللغة العربية، وتأكد الباحث من ثبات الاختبار بطريقة إعادة على عينة من مجتمع البحث تكونت من (74) طالباً وكانت نسبة الثبات 81%، واعد الباحث خططاً تدريسية لمجموعات البحث الثلاث، وبعد اكتمال أدوات البحث ومستلزماته

أجرى الباحث اختباراً قبلياً لمجموعات البحث الثلاث في المتغيرات التابعة بدأ بتطبيق التجربة بتاريخ 2005/10/2 واستغرقت فصلاً دراسياً كاملاً وعند الانتهاء من تطبيق التجربة عرّضت مجموعات البحث لاختبار بعدي في المتغيرات ذاتها، وعند معالجة البيانات إحصائياً أظهرت الدراسة النتائج عن تفوق المجموعتين التجريبتين على المجموعة الضابطة في تنمية التفكير الناقد وتفوق المجموعة التجريبية الثانية على المجموعة التجريبية الأولى في تنمية التفكير الناقد.

3- دراسة غضبان، (2014):

أجريت هذه الدراسة في العراق كلية التربية – ابن رشد للعلوم الإنسانية، ورمت إلى معرفة اثر نموذج ثيلين في تحصيل مادة التعليم الثانوي لدى طلبة كلية التربية-ابن رشد للعلوم الإنسانية.

وبعد الانتهاء من تدريس المادة اعد الباحث اختبار يستعمل لقياس تحصيل مادة التعليم الثانوي معتمداً على المحتوى التعليمي للمادة الدراسية والأهداف السلوكية المحددة متسماً بالصدق والثبات والموضوعية وبلغ عدد فقراته (20) فقرة (10) منها نوع الاختيار من متعدد ولكل فقرة أربعة بدائل ، و(10) منها من نوع أكمل الفراغات ، وتم تحليل الفقرات باستخدام (معامل صعوبة الفقرات، معامل تمييز الفقرات، فعالية البدائل الخاطئة) وتم إجراء الاختبار ألبعدي. بعد انتهاء مدة تجربته واستعمل الوسائل الإحصائية (الاختبار التائي (T.test) لعينتين مستقلتين ومعادلة صعوبة الفقرة ومعادلة التمييز ومعادلة كيودر-ريتشاردستون).

وتوصلت الدراسة الى تفوق طلبة المجموعة التجريبية التي تدرس وفق أنموذج ثيلين على طلبة المجموعة الضابطة التي تدرس وفق الطريقة التقليدية في التحصيل (غضبان: 2014) .

*المحور الثاني : دراسات تناولت المتغير التابع (اكتساب المفاهيم):

1- دراسة الخفاجي، (١٩٩٦):

أجريت هذه الدراسة في جامعة بغداد، كلية التربية (ابن رشد)، ورمت إلى معرفة اثر استخدام أنموذجي برونر وجانيه التعليميين في اكتساب تلاميذ المرحلة الابتدائية للمفاهيم الجغرافية واستبقائها.

تكونت عينة الدراسة من (١٠٢) تلميذاً وتلميذة وتم توزيعهم على ثلاث مجاميع (مجموعتين تجريبتين والثالثة ضابطة) بواقع (٣٤) تلميذاً في كل مجموعة من هذه المجاميع.

كافأ الباحث بين المجاميع الثلاث إحصائياً في (متغيرات الذكاء، التحصيل السابق والاختبار القبلي للمفاهيم لقياس اكتساب المفاهيم واستبقائها)، كما اعد الباحث اختباراً تحصيلياً بعدياً لقياس اكتساب المفاهيم واستبقائها ومن خلال جدول مواصفات لتحديد عدد الفقرات المطلوبة والأهداف السلوكية المطلوبة. تم تحديد الفقرات في ضوء مستويات المجال الذهني الثلاث (تذكر – فهم – تطبيق) من تصنيف بلوم (Bloom) وتم إيجاد صدق

الاختبار وتحليل فقراته واستخراج مستوى الصعوبة والقوة التمييزية لكل فقرة ثم حساب ثبات الاختبار بطريقة إعادة الاختبار. وتكون الاختبار من (٥٠) فقرة من نوع الاختبارات الموضوعية. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن تفوق المجموعة التجريبية التي درست وفق أنموذج برونر (Bruner) على المجموعة التي درست وفق أنموذج جانبيه (Gayne) والمجموعة التي درست وفق الطريقة التقليدية في اكتساب المفاهيم واستبقائها. كما أظهرت الدراسة تفوق المجموعة التي درست وفق أنموذج جانبيه على المجموعة التي درست وفق الطريقة التقليدية في اكتساب المفاهيم الجغرافية واستبقائها لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية (الخفاجي، ١٩٩٦).

2-دراسة محمد علي , (1999):

أجريت الدراسة في العراق , وهدفت التعرف على اثر استخدام انموذج راجليوث وخرائط المفاهيم في اكتساب طالبات الصف الرابع الثانوي للمفاهيم في مادة الاحياء وبمستويات (التذكر , التطبيق , الاكتشاف) , وتكونت العينة من (133) طالبة من طالبات الصف الرابع الثانوي في احدى مدارس بغداد , واختارت الباحثة التصميم التجريبي ذي الاختبار البعدي (مجموعتين تجريبيتين ومجموعتين ضابطتين) , درست المجاميع الثلاث من قبل الباحثة ودرست المجموعة الرابعة من قبل مدرسة المادة , درست المجموعة الاولى على وفق انموذج راجليوث , اما المجموعة الثانية فقد درست على وفق خرائط المفاهيم اما المجموعتين الضابطتين درستنا وفقا للطريقة الاعتيادية , واستخدمت الباحثة الاختبار التحصيلي في مادة الاحياء , وكانت نتائج الدراسة هي : تفوق المجموعة التجريبية التي درست على وفق انموذج راجليوث في اكتساب المفاهيم الاحيائية وبمستويات (التطبيق والاكتشاف) على المجاميع الثلاث الاخرى .

تفوق المجموعة التجريبية الثانية التي درست على وفق خرائط المفاهيم بمستوى التطبيق على المجموعتين الضابطتين الاولى والثانية (محمد علي , 1999).

3 -دراسة الجميلي, (2005):

اجريت هذه الدراسة في العراق، الجامعة المستنصرية، كلية التربية، رمت الدراسة إلى معرفة (أثر استعمال ثلاث استراتيجيات للتغيير المفاهيمي لمعالجة الفهم الخاطئ للمفاهيم الرياضية لدى طلاب المرحلة المتوسطة). ولتحقق هدف البحث، اتبع الباحث المنهج التجريبي، وعدد من الاجراءات، والتي تضمنت اجراء اختبار تشخيصي لطلاب الصف الاول المتوسط عددهم (120) طالباً خضعوا لأختبار تشخيصي من نوع الاختبار من متعدد ضم (51) فقرة، كل فقرة تقيس مفهوماً واحداً وتبين أن هناك (37) مفهوماً ذا فهم خاطئ. كما اتبع الباحث، اجراء علاجي للمفاهيم الخاطئة، طبقت على طلاب الصف الثاني المتوسط للفصل الدراسي الأول (2004-2005) وبلغ عددهم (100) طالب وزعوا على أربعة مجموعات متساوية العدد، درست

المجموعة الاولى باستراتيجية التعلم التعاوني (الأقران)، والمجموعة التجريبية الثانية بالاستراتيجية التكاملية (بوسز)، ودرست المجموعة التجريبية الثالثة باستراتيجية العرض، ودرست المجموعة الضابطة بالطريقة التقليدية وبعد معالجة البيانات الإحصائية باستعمال تحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه، توصلت الدراسة إلى تفوق المجموعة التجريبية الأولى التي درست على وفق استراتيجية التعلم التعاوني (الأقران) على المجموعات الثلاث التي درست بالاستراتيجيات والطرائق الأخرى (الجميلي، 2005).

* جوانب الإفادة من الدراسات السابقة في إعداد البحث الحالي :

إن الإطلاع على الدراسات السابقة وفر للباحثين مجال الإفادة منها في الجوانب الآتية :

- 1- الإفادة من الدراسات السابقة بالمنهج المتبع في الدراسة الحالية واختيار العينة.
- 2- الإفادة في تحديد أبعاد المشكلة ، وتحديد الأهداف .
- 3- الإفادة في الجوانب النظرية المتعلقة بمتغيرات البحث .
- 4- الإفادة من الدراسات السابقة في إعداد (اختبار المفاهيم الجغرافية)، واستعمال الأساليب المناسبة لإيجاد صدقه ، وثباته ، ومعامل صعوبته ، وتميزه .

3- إجراءات الدراسة

سيتناول الباحثون في هذا الفصل عرضاً لمنهج البحث وإجراءاته المتمثلة باختيار التصميم التجريبي المناسب، وتحديد مجتمع البحث، واختيار العينة، وتكافؤ مجموعتي البحث، وتحديد المادة العلمية، وإعداد الأهداف السلوكية، وإعداد اختبار المفاهيم الجغرافية، ومقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني لمجموعتي البحث، والوسائل الإحصائية المناسبة، وعلى النحو الآتي:

أولاً: منهج البحث:

لما كان الدراسة ترمي الى معرفة اثر نموذج التحري الجماعي لـ(ثيلين) في اكتساب طلاب الصف الخامس الأدبي المفاهيم الجغرافية ، اعتمد الباحثون على المنهج التجريبي لتحقيق أهداف بحثه، هو " خطة كاملة لإجراء تجربة ميدانية حول موضوع ما ،يتدخل الباحث في بعض المتغيرات ليرى أثر الاختلاف في قيم هذه المتغيرات على متغيرات أخرى " (منسي ، 1999 ، 25).

ثانياً: إجراءات البحث:

هي الإجراءات التي تتطلبها الدراسة للوصول الى أهدافها والتثبت من فرضياتها، وتمثلت في اختيار التصميم التجريبي، وتحديد مجتمع البحث وعينته، وتكافؤ المجموعتي، وضبط المتغيرات الدخيلة، وتحديد متطلبات البحث ، وأداتي البحث وإجراءات تطبيقهما، والوسائل الإحصائية المستعملة في معالجة البيانات.

1-التصميم التجريبي: يعتمد اختيار التصميم التجريبي المناسب على عدد من العوامل منها، هدف البحث، والحرية التي يمتلكها الباحث في ضبط ظروف التجربة، وطبيعة الافتراضات التي يحملها حول الفروق الفردية (الحمداني وآخرون، 2005، ص 156).
وقد اختار الباحثون التصميم التجريبي ذو الضبط الجزئي، المجموعة الضابطة ذات الاختبار البعدي الشكل (1) يوضح التصميم البحث التجريبي.

المجموعة	المتغير المستقل	المتغير التابع
التجريبية	انموذج التحري الجماعي (ل(ثليين)	اختبار المفاهيم الجغرافية
الضابطة	—————	

الشكل (1)

التصميم التجريبي للبحث

2- مجتمع البحث وعينته:

أ - مجتمع البحث:

تألف مجتمع البحث الحالي من طلاب الصف الخامس الأدبي اللذين يدرسون في المدارس الثانوية والإعدادية النهائية للبنين للعام (2018-2019) في المديرية العامة لتربية بغداد / رصافة الثالثة.

ب - عينة البحث:

ومن اجل اختيار عينة البحث قسمت العينة الى قسمين :

1: عينة المدارس : لغرض تحديد المدارس الثانوية والإعدادية النهائية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد/ الرصافة الثالثة، زار الباحث شعبة التخطيط (البحوث والدراسات) في هذه المديرية بموجب كتاب تسهيل المهمة الصادر من كلية التربية/ جامعة حنتوب، ووجدها وزعت مدارسها على تسع قواطع، ومن بين المدارس الموزعة في القواطع التسع، أختار الباحث بنحو قصدي اعدادية ثورة الحسين (ع) للبنين، وذلك للأسباب الاتية:

1- قرب المدرسة من سكنة الباحث. متشابهة.

2- طلاب هذه المدارس يتمتعون بظروف اجتماعية وثقافية.

3- التسهيلات الادارية التي قدمتها ادارة المدرسة.

2: عينة الطلاب : لغرض تحديد عينة البحث زار الباحث المدرسة المختارة اعدادية ثورة الحسين (ع) للبنين) بموجب كتاب تسهيل المهمة الصادر من المديرية العامة لتربية بغداد/ الرصافة الثالثة(ملحق - 2)، فوجد ان المدرسة تضم ثلاث شعب للصف الخامس الأدبي، هي شعبة (أ، ب، ج) واختار بطريقة عشوائية بسيطة(*) إحدى الشعب وهي شعبة(ب) لتمثل المجموعة التجريبية ، التي تدرس على وفق انموذج التحري الجماعي (ثلاثين)، واختار الشعبة (ج) لتمثل المجموعة الضابطة، وتدرس على وفق الطريقة التقليدية.

وقد بلغ عدد طلاب مجموعتي البحث (84) طالباً، موزعين على مجموعتي بواقع(42) طالباً المجموعة التجريبية و(42) طالباً المجموعة الضابطة.

وبعد استبعاد الطلاب الراسبين في العام الدراسي 2018-2019 وكان عددهم طالبين من كلا المجموعتي، فأصبح مجموع طلاب عينة البحث (82) طالباً موزعين على مجموعتي بواقع(41) طالباً المجموعة التجريبية و(41) طالباً المجموعة الضابطة، إما سبب استبعاد الطلاب الراسبين فهو اعتقاد الباحث بأنهم يمتلكون خبرة سابقة في الموضوعات التي ستدرس في إثناء التجربة، وفي دقة النتائج، علماً إن الباحث استبعد الطالبان الراسبان احصائياً والنتائج النهائية فقط، اذا أبقى عليهم في داخل الصف حفاظاً على النظام المدرسي وجدول (1) يوضح ذلك .

المجموعة	الشعبة	عدد الطلاب قبل الاستبعاد	عدد الطلاب المستبعدين	عدد الطلاب بعد الاستبعاد
التجريبية	ب	42	1	41
الضابطة	ج	42	1	41
المجموع	2	84	2	82

جدول (1)

توزيع طلاب عينة البحث على مجموعتي البحث التجريبية والضابطة

3- تكافؤ مجموعتي البحث :

حرص الباحثون قبل الشروع بالتدريس الفعلي على تكافؤ طلاب مجموعتي البحث إحصائياً في بعض المتغيرات

التي يرى أنها قد تؤثر في سلامة التجربة ودقة نتائجها وهذه المتغيرات هي: (درجات مادة الجغرافية للعام الدراسي السابق، العمر الزمني للطلاب محسوباً بالشهور، درجات اختبار الذكاء، التحصيل الدراسي للأبناء، التحصيل الدراسي للأمهات)، وعند إجراء المعالجات الإحصائية وجدت أنها متكافأت إحصائياً.

4- ضبط المتغيرات الدخيلة

وعلى الرغم من قيام الباحث بإجراء التكافؤ الإحصائي بين مجموعتي البحث، حاول قدر الإمكان تفادي أثر بعض المتغيرات الدخيلة في سير التجربة، ومن ثم نتائجها، وفي ما يأتي إجراءات ضبط هذه المتغيرات: (ظروف التجربة والحوادث المصاحبة لعمليات المتعلقة بالنضج الاندثار التجريبي، الفروق في اختيار المجموعتين، أداة القياس، الانحدار الإحصائي).

5- أثر الإجراءات التجريبية:

أ- سرية البحث: حرص الباحثون على سرية البحث بالاتفاق مع إدارة المدرسة على أن لا يخبر الطلاب بطبيعة البحث وهدفه، وذلك بأخبار الطلاب بأن الباحث هو مدرس عاد إلى المدرسة بعد انتهاء إجازته الدراسية، حرصاً على سرية التجربة بشكل طبيعي للوصول إلى نتائج دقيقة، لكي لا يتغير نشاط أو تعامل مع التجربة، مما قد يؤثر في سلامة التجربة ونتائجها.

ب- الوسائل التعليمية: لذلك كانت الوسائل التعليمية متشابهة لمجموعتي البحث (التجريبية والضابطة) مثل السبورة، والأقلام الزيتية، والخرائط، والصور، تقديم المفردات الدراسية المقررة بشكل متساوي لكلا المجموعتين.

ج- مدة التجربة: كانت مدة التجربة (12) أسبوعاً موحدة ومتساوية لطلاب مجموعتي البحث التجريبية والضابطة، إذ بدأت يوم الاثنين الموافق 2018/10/8، وانتهت يوم الأربعاء الموافق 2019/1/9.

د- التدريس: درس الباحث بنفسه مجموعتي البحث، وهذا يضيف على نتائج التجربة درجة من درجات الدقة والموضوعية، لأن تخصيص مدرس لكل مجموعة يجعل من الصعب رد النتائج إلى المتغير المستقل، فربما تعزى إلى أحد المدرسين وتمكنه من المادة، أو حتى إلى صفاته الشخصية أو غير ذلك من العوامل.

هـ- توزيع الدروس: حصلت السيطرة على هذا المتغير من خلال التوزيع المتساوي للدروس بين مجموعتي البحث التجريبية والضابطة، إذ تم تنظيم الجدول الأسبوعي بواقع (3) دروس أسبوعياً، لكل مجموعة من مجموعتي البحث على أن تدرس مجموعة البحث في اليوم نفسه.

6- متطلبات البحث:

أ- تحديد المادة العلمية : حدد الباحث المادة العلمية التي سيدرسها لطلاب مجموعتي البحث التجريبية والضابطة أثناء التجربة على وفق مفردات مادة الجغرافية الطبيعية للصف الخامس الأدبي والمقرر تدريسها للعام الدراسي (2018-2019)

ب-- تحديد المفاهيم الجغرافية: بعد أن حدد الباحثون المادة العلمية لحل موضوعاتها وذلك باستنباط المفاهيم الجغرافية (ضمن محتوى تلك الموضوعات)، إذ أن هدف البحث إكساب طلاب الصف الخامس الأدبي للمفاهيم، إذ بلغ عددها (15) مفهوماً، وقد استرشد الباحث من خلال استشارة مجموعة من الخبراء والمتخصصين بالمناهج وطرائق التدريس، ومراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة بقياس المفاهيم، والتي أوردها الباحثان بالفصل الثاني بالمستويات الثلاثة لأهداف اكتساب المفهوم لتحقيق هدف البحث وهي (تعريف المفهوم، تمييز المفهوم، تطبيق المفهوم).

وفي ضوء ذلك عرض الباحث على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال طرائق التدريس الاجتماعية والقياس والتقويم ، لمعرفة مدى تمثيل المفاهيم للمحتوى الدراسي وبعد الأخذ بآراء المحكمين تم إجراء بعض التعديلات اليسيرة عليها حتى وصلت إلى صيغتها النهائية ، بعد أن اعتمد الباحثون على ما نسبته اتفاق (80%) فأكثر من آراء المحكمين، إذ تعد هذه النسبة معياراً جيداً لصلاحية المفهوم.

3- صياغة أهداف سلوكية (للمفاهيم الجغرافية) :

يعرف الهدف السلوكي بأنه: وصف دقيق وواضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوب تحقيقه من المتعلم على هيئة سلوك قابل للملاحظة والقياس، كما عرّف بأنه: كل ما يمكن أن يغير في سلوك المتعلم نتيجة مروره بخبرة تعليمية معينة قد تكون مجموعة من الحقائق أو المبادئ أو المفاهيم أو الإجراءات، وقد يظهر هذا التغير في قدراته أو ميوله أو اتجاهاته أو رغباته (جري، 2020، ص 79).

وتساعد صياغة الأهداف السلوكية على اختيار المحتوى المناسب للبرامج التعليمية وتغير الركيزة الأساسية في اختيار الأنشطة التعليمية التي تتناسب مع طبيعة السلوك الذي تتضمنه الأهداف، وإيضاً تعد الركيزة الأساسية في اختيار وإعداد وسائل وأدوات تقويم أداء المتعلم في البرامج التعليمية (زيتون، 2003، ص 182).

لذا فإن اشتقاق أهداف سلوكية للمفاهيم وتحديد خطورة مهمة وأساسية سواء لإعداد اختبار اكتساب المفاهيم أم للتدريس وإعداد خططه إذ اعتمد الباحث إلى اشتقاق أهداف اكتساب المفهوم للمادة التي تدرس في أثناء التجربة على وفق المستويات الثلاثة للمفهوم وهي (تعريف المفهوم، تمييز المفهوم، تطبيق المفهوم) ولكل فصل من الفصول الثلاث وقد بلغ عددها بصيغتها الأولية (45) هدفاً موزعاً على المستويات الثلاثة للمفهوم بواقع (15) هدفاً لكل مستوى، وللتثبت من دقة اشتقاقها كأهداف لاكتساب المفاهيم وبحسب مستوياتها، قام الباحث

بعرضها على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال طرائق التدريس الاجتماعيات والقياس والتقويم ملحق (9)، وطلب منهم تقدير صلاحيتها ومدى تمثيلها للمستويات الثلاثة للمفهوم . وبعد الأخذ بآراء المحكمين تم تعديل بعض الأهداف الخاصة لكل مفهوم، وبذلك بقيت الأهداف بصيغتها النهائية (45) هدفاً موزعاً على المستويات الثلاثة للمفهوم .

الجدول (2) يوضح الأهداف السلوكية للموضوعات (تعريف، تمييز، تطبيق)

ت	مستويات الأهداف بمجال اكتساب المفهوم				
	المجموع	التطبيق	التمييز	التعريف	الموضوعات
1	15	5	5	5	الفصل الأول
2	15	5	5	5	الفصل الثاني
3	15	5	5	5	الفصل الثالث
	45	15	15	15	المجموع

ج- إعداد الخطط التدريسية: يعرف التخطيط الدراسي بأنه: تصور مقصود، ومسبق للمواقف التعليمية وما يجري فيها من فعاليات وأنواع نشاط يراها المعلم مناسبة لتحقيق أهدافه المخطط لها. (جري، 2020، ص154).

في حين يرى زيتون (2001) ان الخطط التدريسية (مجموعة من الاجراءات التنظيمية المكتوبة والتدابير التي يتخذها المدرس، وهي وسيلة وليست غاية، وتنسم بالمرونة والاستعداد للتعديل والتطوير بحسب متطلبات التدريس (زيتون، 2001، ص264).

التخطيط يبصر المدرس بالأهداف والوسائل والإجراءات التعليمية وأساليب التقويم، ويمكن المدرس من مراجعة المادة وتجنب مواقف الازباك ويمنحه الثقة بالنفس، ويحدد توزيع مفردات المنهج والموضوعات والمدة المتوقع انجاز الموضوع او الوحدة الدراسية خلالها (الجابر، 2005، ص298-299).

لذا فإعداد الخطط التدريسية يعد واحداً من متطلبات التدريس الناجح، وعليه فقد أعد الباحث خطط تدريسية لتدريس مادة الجغرافية الطبيعية لطلاب مجموعتي البحث على وفق أنموذج التحري الجماعي لـ(ثليلين) فيما يخص طلاب المجموعة التجريبية ، وعلى وفق الطريقة التقليدية فيما يخص طلاب المجموعة الضابطة .

وتم عرض هذه الخطط على مجموعة من الخبراء والمحكمين، اذا أجريت بعض التعديلات وبناء على تعديلاتهم وملاحظاتهم، اعد الباحث الخطط لجميع الموضوعات التي تدرس في إنشاء مدة التطبيق للتجربة، وقد بلغت مجموع الخطط التدريسية للمجموعتين (60) خطة، كانت حصة المجموعة التجريبية منها (30) خطة على وفق أنموذج التحري الجماعي لـ(ثيلين)، والمجموعة الضابطة (30) خطة بالطريقة التقليدية.

7-أداة البحث:

للتثبت من اثر انموذج التحري الجماعي لـ(ثيلين) في اكتساب طلاب الصف الخامس الادبي المفاهيم الجغرافية، اعد الباحثون اختبار الاول لقياس المتغير التابع (اكتساب المفاهيم الجغرافية).
اولاً: اختبار اكتساب المفاهيم :

الاختبار هو مجموعة من الأسئلة توضع لقياس تحصيل الطلاب (عبد الهادي، 2002، ص201)، وبما إن البحث الحالي يتطلب بناء اختبار في اكتساب المفاهيم طلاب المجموعة التجريبية والضابطة، ولمعرفة تأثير المتغير المستقل (انموذج التحري الجماعي لـ(ثيلين)) في المتغير التابع (اكتساب المفاهيم) مقارنة بالطريقة الاعتيادية.

ولعدم وجود اختبار جاهز يتصف بالصدق والثبات ويشمل المفاهيم الواردة في الفصول الثلاث الأولى من كتاب مادة الجغرافية الطبيعية، وجد الباحث لزماً عليها إعداد هذا الاختبار على وفق هدف البحث ومحتوى المادة العلمية المحددة للتجربة، وقد مرت عملية إعداد وتطبيق الاختبار بالخطوات والإجراءات الآتية:

1- تحديد الهدف من الاختبار : إن الهدف من الاختبار هو قياس اكتساب طلاب مجموعتي البحث (التجريبية والضابطة) للمفاهيم الجغرافية بعد الانتهاء من التجربة، ولمعرفة أثر انموذج التحري الجماعي لـ(ثيلين) في اكتساب هذه المفاهيم الجغرافية.

2- تحديد مستويات المفاهيم التي يقيسها الاختبار : بعد الأخذ بآراء المختصين بالقياس والتقييم وبطرائق تدريس الجغرافية ارتى الباحث أن يشمل اختبار اكتساب المفاهيم قياس المستويات الثلاثة لاكتساب المفهوم وهي (تعريف، تمييز، تطبيق)، وذلك لملاءمتها لطبيعة النمو المعرفي طلاب الخامس الادبي .

أ – تعريف المفهوم : (Definition): هو دلالة العبارات التي تحدد كل الصفات المميزة للمفهوم كتابة ولفظاً مما يعطي اسمه، ويطلب ذكره من خلال ما عرض مسبقاً.

ب- تمييز المفهوم (Discrimination): هو قدرة طالب على جمع الملاحظات المتعددة لبعض الأشياء والتمييز بينها، أي التمييز بين العناصر والأشياء المتشابهة والمختلفة.

ج -تطبيق المفهوم (Application): هو قدرة الطالب على استعمال المفاهيم في حل مشكلة أو التعامل مع مواقف جديدة لم يسبق أن مرت بها (سليم وآخرون، 2006، ص 141).

3- تحديد عدد فقرات الاختبار: وجد الباحث من المناسب أن يكون عدد فقرات اختبار اكتساب المفاهيم (45) فقرة اختبارية موزعة على مستويات اكتساب المفهوم الثلاثة (تعريف المفهوم، تمييز المفهوم، تطبيق المفهوم) كي تغطي فقرات الاختبار مساحة مناسبة من الموضوعات والأهداف التي تحتوي على المفاهيم موضوع البحث، وقد تم توزيع عدد فقرات الاختبار على المفاهيم، والبالغ عددها (15) مفهوماً، وبثلاثة مستويات لكل مفهوم كما موضح في :

جدول (3): توزيع الفقرات الاختبارية حسب الفصول ومستويات المفهوم

عدد الفقرات	المستويات			فصول المحتوى
	تطبيق	تمييز	تعريف	
15	5	5	5	الأول
15	5	5	5	الثاني
15	5	5	5	الثالث
45	15	15	15	المجموع

4- صياغة فقرات الاختبار: اعتمد الباحثون فقرات الاختبار من متعدد لتكون الأساس في صياغة الاختبار، وذلك لان هذا النوع من الفقرات يمتاز بموضوعية التصحيح، إذ لا يختلف في تصحيحها اثنان (عطية، 2008، 310)، لذا أعد الباحث فقرات الاختبار البالغ عددها (45) فقرة بصيغتها الأولية من نوع الاختبار من متعدد وببدائل أربعة للإجابة، بديل واحد صحيح يرتبط بالمقدمة والأخرى خاطئة، وما على المجيب إلا اختيار البديل الصحيح لكل فقرة، ووزع موضوع الإجابة الصحيحة عشوائياً بين فقرات الاختبار، وقد راعى الباحثون شروط صياغة أسئلة الاختبار من متعدد عند إعداد الفقرات المتمثلة باتساق البدائل في الطول وفي التركيب اللغوي وفي مجالها وباستبعادها عن وجود ما يؤثر في المقدمة على البديل الصحيح.

5 - إعداد تعليمات الاختبار: وضع الباحث التعليمات الآتية:-

أ - تعليمات الإجابة: إنّ تعليمات الإجابة يجب أن تكون واضحة ومختصرة قدر الإمكان، وأن تبين للمتعلمين المطلوب منهم، وطريقة تسجيل الإجابات، والوقت المخصص للإجابة.

وقد تمت صياغة التعليمات الخاصة بالاختبار وكيفية الإجابة عنها، وإعطاء فكرة عن عدد الفقرات الكلية وزمن الإجابة.

ب - تعليمات التصحيح: تمّ وضع إجابة أنموذجية لفقرات الاختبار، وخصصت درجة واحدة للفقرة التي تشير إلى الإجابة الصحيحة، وصفر للإجابة غير الصحيحة، وعوملت الفقرات المتروكة، والأخرى التي تحمل أكثر من اختيار معاملة الفقرة غير الصحيحة.

6 - صدق الاختبار: إن الاختبار الصادق هو "الذي ينجح في قياس مدى تحقيق الأغراض السلوكية للمادة التي وضع من أجلها" (الغريب ، 1985 ، ص 677) .

وللتحقق من صدق الاختبار، اعتمد الباحث على الصدق الظاهري، وذلك من خلال عرض فقرات الاختبار البالغة (45) فقرة اختبارية على عدد من المتخصصين في طرائق تدريس والقياس والتقويم والاجتماعيات (ملحق 13)، لاستطلاع آراءهم لبيان ملاءمة كل فقرة للمستوى الذي وضعت لقياسه، وسلامة صياغتها، ثم عدلت بعض الفقرات وحذفت البعض الآخر .

في ضوء آرائهم وملاحظاتهم وبذلك أصبحت (45) فقرة اختبارية صالحة بعد اجراء التعديلات التي اتفق عليها الخبراء وما نسبته (80%) .

7- التطبيق الاستطلاعي الأول للاختبار : لغرض معرفة المدة التي تستغرقها الإجابة عن الاختبار، ووضوح فقراته وكشف الغامض منها ، طبق الباحث على عينة مماثلة لعينة البحث مكونة من (40) طالب من طلاب الصف الخامس الادبي في اعدادية سهل بن سعد، في الاثتين (2018/12/24)، بعد أن أبلغ طلاب بموعد الامتحان قبل مدة محددة ، وبعد أن تأكد الباحث من إكمالهم للمادة الخاضعة للتجريب قبل التاريخ ، إذ أشرف الباحث بنفسها على الاختبار، لكي يتمكن من إدراج الملاحظات التي تتعلق بجوانب الغموض أو عدم الفهم حول الاختبار، وأتضح من خلال هذا التطبيق أن التعليمات واضحة والفقرات مفهومة، وإنّ الوقت المستغرق في الإجابة عن فقرات الاختبار (45) دقيقة(*) .

8- التحليل الإحصائي لفقرات الاختبار يعد تحليل فقرات الاختبار الذي يعتمد على التحليل المنطقي والإحصائي لوحدات الاختبار لغرض معرفة خصائصها ، ويتم ذلك بالإضافة أو الحذف أو التعديل أو الاستبدال وترتيب وصياغة هذه الفقرات كي يحصل على اختبار مناسب من حيث الصعوبة (أحمد، 1981 ، 255) ويستهدف التحليل الإحصائي لفقرات الاختبار إلى معرفة صعوبتها وتمييزها وفعالية بدائلها (Nunnally ,1978, 111).

ولحساب هذه الخصائص السيكومترية للفقرات طبق الاختبار على عينة مكونة من (100) طالب اختيروا عشوائياً من طلاب الصف الخامس الادبي في اعدادية قتيبة للبنين في يوم الخميس (2019/1/3)، بعد أن أبلغ الطلاب بموعد الامتحان قبل مدة محددة، وقد أشرف الباحث على التطبيق، إذ يرى (الإمام وآخرون، 1999) أن (100) طالب في العينة الاستطلاعية يكفي لغرض إجراء المعالجة الإحصائية (الإمام وآخرون، 1999، ص100).

وبعد تطبيق الاختبار على هذه العينة وتصحيح الإجابات وحساب الدرجات لكل فقرة وكل فرد، إذ تعطى الإجابة الصحيحة درجة واحدة والإجابة الخاطئة أو المتروكة صفراً، وبذلك تكون درجة الاختبار (45) درجة، رتبت درجات أفراد العينة تنازلياً من أعلى درجة كلية إلى أدنى درجة كلية ثم اختيرت المجموعتان العليا والدنيا بنسبة (27%) لكل مجموعة بوصفها أفضل نسبة للموازنة بين مجموعتين متباينتين من المجموعة الكلية للعينة الاستطلاعية وبذلك بلغ عدد الطلاب 27 طالب في كل مجموعة العليا والدنيا، وفيما يأتي توضيح إجراءات التحليل الإحصائي لفقرات الاختبار:

1- معامل صعوبة الفقرة: عند حساب معامل الصعوبة لكل فقرة من فقرات الاختبار وجد أنها تتراوح بين (0,36- 0,78)، وهي نسبة مقبولة إذ تعد الفقرات قد حققت هذا الشرط .

2- معامل تمييز الفقرة : حسب الباحثون القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات الاختبار وجدتها تتراوح (0,32- 0,71)، ويشير (Ebel) الى إن فقرات الاختبار تعدّ جيدة إذا كانت قوة تمييزها (0,30) فأكثر (Ebel, 1972, p4-6)، وبذلك أبقى الباحثون على الفقرات جميعها من دون حذف أو تعديل، إذ تبين أن فقرات الاختبار جميعها تمتاز بالقدرة على التمييز بين طلاب العينة .

3- فعالية البدائل الخاطئة (المموهات) للفقرات الاختبارية: وبعد حساب فعالية البدائل الخاطئة لكل فقرة تبين أنّ البدائل جميعها جذبت إليها عدداً من طلاب المجموعة الدنيا أكثر من جذبها طلاب المجموعة العليا، وبهذا تقرر الإبقاء عليها

9- ثبات الاختبار :

ولحساب ثبات الاختبار استعمل الباحثون طريقة التجزئة النصفية ، وفي هذه الطريقة يقسم الاختبار إلى نصفين بطريقة عشوائية أو تقسيم الاختبار بحسب تسلسل كل فقرة، وتعزل مفردات الأرقام الزوجية على حدة والأرقام الفردية على حدة بحيث نحصل على صورتين متكافئتين للاختبار، ويطبق الاختبار بكامله مرة واحدة على جميع أفراد العينة (النمر، 2008 ، ص84).

وبعد ذلك نحسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على الفقرات الزوجية ودرجاتهم على الفقرات الفردية وهنا نحصل على معامل ارتباط لنصف الاختبار، ولأجل تصحيح معامل الثبات النصفية بمعادلة تأخذ بالاعتبار الزيادة المتوقعة لمعامل الثبات بزيادة عدد الفقرات تستخدم معادلة سبيرمان- براون التصحيحية. فكان معامل ارتباط بيرسون هو (0,84)، وعند تصحيحه بمعادلة سبيرمان- براون بلغ (0,91)، وهو معامل ثبات مرتفع كما يراه المتخصصون، لأن معامل الارتباط الجيد يجب أن لا يقل عن (0,80) (الجابري، 2011 ، ص225-226).

10- اختبار اكتساب المفاهيم الجغرافية بصيغته النهائية :

بعد إنهاء الإجراءات الإحصائية المتعلقة بالاختبار أصبح الاختبار بصورته النهائية يتكون من سؤال واحد ومن (45) فقرة من الاختيار من متعدد ، لكل فقرة درجة واحدة ، مجموع اعلى الدرجات (45) ، وقل الدرجات (صفر) .

11- تطبيق التجربة:

بأشر الباحث (الاول) بتطبيق التجربة على طلاب عينة البحث ابتداء من يوم الاثنين المصادف 2018/10/8 وقد قام الباحث بالإجراءات الآتية :

1- درس الباحث بنفسه مجموعتي البحث، وذلك تحاشيا للاختلاف الذي قد ينجم من اختلاف المدرس وقدرته ومدى اطلاعه على طبيعة المتغيرات التجريبية.

2- اعطيت الكمية نفسها من المادة العلمية الى مجموعتي البحث من اجل تساوي المجموعتين فيما تعرض لهم من معلومات .

3- لم يسمح الباحث للطلاب بالانتقال بين المجموعتين في اثناء تطبيق التجربة .

4- كانت مدة التجربة واحدة لمجموعتي البحث إذ استغرقت (12) أسبوعا في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 2018-2019 إذ بدأت التجربة يوم الاثنين 2018/10/8 وانتهت يوم الأربعاء الموافق 2019/1/9

5- تم تطبيق الاختبار المفاهيم الجغرافية يوم الثلاثاء الموافق 2019/1/8 .

10- الوسائل الإحصائية: استعمل الباحثون الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية **SPSS** في إجراءات بحثهم وتحليل نتيجة البحث:

4- عرض ومناقشة وتحليل النتائج وتفسيرها

أولاً: عرض وتفسير النتائج

الفرضية الصفرية: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين متوسط درجات طلاب المجموعة التجريبية الذين يدرسون مادة الجغرافية الطبيعية على وفق أنموذج التحري الجماعي لثلاثين وبين متوسط درجات طلاب المجموعة الضابطة الذين يدرسون المادة نفسها على وفق الطريقة الاعتيادية في اختبار اكتساب المفاهيم الجغرافية البعدي .

وللتحقق من صحة هذه الفرضية ، حُسبت درجات طلاب مجموعتي البحث التجريبية والضابطة في اختبار اكتساب المفاهيم الجغرافية البعدي ، فكان متوسط درجات طلبة المجموعة التجريبية (73,100) والانحراف المعياري (2,5508)، في حين بلغ متوسط درجات طلبة المجموعة الضابطة (70,733) والانحراف المعياري (1,7207)، ويلاحظ أنَّ هناك فرقاً بين المتوسطين لمصلحة المجموعة التجريبية ، ولقياس دلالة الفرق بين المتوسطين ، استعمل الباحث الاختبار التائي لعينتين مستقلتين إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (4,213) ، وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (2) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (58) ، وهذا يعني وجود فرق ذا دلالة إحصائية لصالح المجموعة التجريبية ، وكما موضح في جدول (4) . وبذلك ترفض الفرضية الصفرية.

المجموعة	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى دلالة 0,05
					متوسط	انحراف	
التجريبية	30	73,100	2,5508	58	4,213	2	إحصائياً
الضابطة	30	70,733	1,7207				

جدول (4)

نتائج الاختبار التائي للفرق بين متوسطي درجات مجموعتي البحث التجريبية والضابطة في اختبار اكتساب المفاهيم الجغرافية البعدي

ثانياً: تفسير النتائج

تفوق طلاب المجموعة التجريبية الذين يدرسون مادة الجغرافية الطبيعية على وفق انموذج التحري الجماعي لثقلين على طلاب المجموعة الضابطة الذين يدرسون المادة نفسها في اختبار المفاهيم الجغرافية البعدي، يعود إلى الأسباب الآتية:

1. يعد أنموذج التحري الجماعي لثقلين واحداً من الاتجاهات الحديثة في التدريس التي أدت إلى تفاعل الطلاب مع الدروس وزادت من رغبتهم ونشاطهم في التعلم.
2. وقد يعزى التفوق إلى إن خطوات الأنموذج جديدة وغير مألوفة لدى الطلاب، لذا تفاعلوا معه وازدادت حماسهم له، وهذه أمور قد تساعد على اكتساب المفاهيم وتنمية الاتجاه نحو العمل التعاوني.
- وتتفق هذه النتيجة مع الأدبيات (مرعي و الحيلة:2002) و(سعادة وآخرون،2008) و(طوالبية وآخرون:2010)، ونتائج الدراسات السابقة التي أوردها الباحثون في الفصل الثاني.

ثالثاً: الاستنتاجات: في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث الحالي، يمكن للباحث استنتاج ما يأتي:

1. أفضلية أنموذج التحري الجماعي لثقلين وتفوقه على الطريقة التقليدية في اكتساب المفاهيم الجغرافية لطلاب الصف الخامس الأدبي.
2. إن تطبيق خطوات أنموذج التحري الجماعي لثقلين، بعث في نفوس الطلاب الحماسة والحيوية، وأشاع روح التعاون فيما بينهم، وحب المشاركة في الدرس، وأكسب الطلاب الثقة بأنفسهم.
3. هنالك حاجة عند الطلاب في المرحلة الإعدادية إلى استعمال طرائق وأساليب ونماذج حديثة في التدريس ومنها أنموذج التحري الجماعي لثقلين.

رابعاً: التوصيات: في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث الحالي، يوصي الباحث بما يأتي:

1. اعتماد المدرسين أنموذج التحري الجماعي لثقلين في تدريس مادة الجغرافية الطبيعية في المرحلة الإعدادية، لدوره الفاعل اكتساب طلاب الصف الخامس الأدبي للمفاهيم الجغرافية .
2. ضرورة تعريف وزارة التربية مدرسي مادة الجغرافية ومدرساتها بالنماذج الحديثة- نماذج النظرية البنائية ولاسيما أنموذج التحري الجماعي لثقلين من خلال المؤتمرات والندوات التي تقيمها الوزارة.
3. تضمين مناهج طرائق تدريس الاجتماعيات المقررة لطلبة كليات التربية، والتربية الأساسية الاستراتيجية والنماذج والأساليب الحديثة في العملية التدريسية.

خامساً: المقترحات: في ضوء أهداف هذه الدراسة والنتائج التي توصلت إليها، واستكمالاً بها يقترح الباحث إجراء المزيد من البحوث و الدراسات في المجالات الآتية:

1. دراسة مماثلة للدراسة الحالية لتعرف اثر أنموذج التحري الجماعي لثيلين في متغيرات تابعة أخرى مثل (الميل نحو المادة، التفكير بأنواعه) وغيرها.
2. دراسة مماثلة للدراسة الحالية مقارنة بين الذكور والآنث (موازنة).

5- المصادر والمراجع

أولاً : العربية:

1. أبو زينة، فريد كامل . (1987) الرياضيات منهاجها وأصول تدريسها، ط3، عمان، دار الفرقان للنشر، .
2. احمد ، حامد منصور (1981) كيفية إعداد المتخصصين والنهوض بالعملين في هذا المجال مهنيًا وفيما وتربويًا لمستويات التعليم المختلفة ، مجلة تكنولوجيا التعليم ، العدد (8) السنة (4)
3. الإمام ، مصطفى محمود وآخرون (1999) : التقويم النفسي والقياس ، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.
4. بدوي، رمضان مسعد (2009) : مدخل النظم لتصميم المقرر والمنهاج، دار الفكر، عمان.
5. تشايلد، دينس (1983) : علم النفس والمعلم، ترجمة عبد الحليم محمود، مؤسسة الأهرام، القاهرة.
6. الحارثي ، إبراهيم بن أحمد مسلم ، (2004) ، تدريس العلوم بأسلوب حل المشكلات النظرية والتطبيق ، ط2 ، مكتبة الشقري لنشر والتوزيع ، الرياض.
7. الحمداني، موفق وآخرون (2005)، منهاج البحث العلمي، الكتاب الاول اساسيات البحث العلمي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
8. الجابر، وليد أحمد(2005)، طرق التدريس العامة وتخطيطها وتطبيقاتها التربوية، دار الفكر-عمان.
9. جابر، عبد الحميد جابر (1999) : استراتيجيات التدريس والتعلم، دار الفكر العربي، القاهرة .
10. الجابري ،كاظم كريم (2011): " منهاج البحث في التربية وعلم النفس"، مكتبة النعيمي للطباعة والنشر والتوزيع، بغداد.

11. الجبوري، صبحي ناجي، (2005) : (أثر استخدام التعلم التعاوني (فرق التعلم) في اتجاهات طالبات الصف الرابع الإعدادي نحو مادة الجغرافية)، بحث منشور في مجلة كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، العدد (52) .
12. الجرجري، عبد الله علي إبراهيم، (2006) اثر استخدام نمطين تدريسيين على وفق التفاعل الاجتماعي لمادة المطالعة في تنمية الأداء التعبيري والتفكير الناقد والتذوق الجمالي لطلاب الصف الخامس الأدبي ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الموصل .
13. جري، خضير عباس (2020): ديداكتيك تدريس التاريخ في القرن العشرين، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
14. الجميلي، هاشم محمد (2005)، أثر استخدام ثلاث استراتيجيات تدريسية للتغير المفاهيمي لمعالجة الفهم الخاطئ للمفاهيم الرياضية لدى طلاب المرحلة المتوسطة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية التربية.
15. الخفاجي، طالب محمود ياسين(1996): اثر استخدام أنموذج برونر وجانيه التعليميين في اكتساب المفاهيم واستبقائها، أطروحة دكتوراه غير منشورة ،جامعة بغداد، كلية التربية (ابن رشد) .
16. الخليلي، خليل يوسف وآخرون ، (1995): مفاهيم العلوم العامة والصحة في الصفوف الأربعة الاولى، ط1، مطابع الكتاب المدرسي، صنعاء.
17. الخوالدة ، محمد محمود وآخرون ، (1993) ، طرائق التدريس العامة ، وزارة التربية والتعليم ، الجمهورية اليمنية .
18. دروزة ، أفنان نظير (2000) ، النظرية في التدريس وترجمتها عملياً ، ط1 ، دار الشروق ، عمان .
19. زيتون، حسن حسين، (2001)، تصميم التدريس، ط2، عالم الكتب، القاهرة.
20. ——— ، حسن حسين ، (2003) : إستراتيجية التدريس رؤية معاصرة لطرق التعليم والتعلم ، سلسلة أصول التدريس ، الكتاب الرابع ، القاهرة ، عالم الكتب .
21. زيتون، عايش محمود (1986) : طبيعة العلم وبنية تطبيقات في التربية العلمية، ط2، مطبعة كتابكم، عمان .



22. غضبان، حميد قاسم (2014) : اثر أنموذج ثيلين في تحصيل مادة التعليم الثانوي لدى طلبة كلية التربية-ابن رشد للعلوم الإنسانية، رسالة ماجستير، كلية التربية -ابن رشد للعلوم الإنسانية.
23. سلامة وآخرون (2009): طرائق التدريس العامة (معالجة تطبيقية معاصرة) ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن.
24. سعادة ، جودت احمد وآخرون (2008) ، التعلم التعاوني (نظريات وتطبيقات ودراسات) ، دار وائل ، عمان .
25. سليم، محمد جابر، وآخرون (2006): بناء المناهج وتخطيطها، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
26. شاهين، جميل نعمان وخولة زهدي خطاب (2005) : المختبر المدرسي ودوره في تدريس العلوم، دار الأسرة، عمان .
27. فرحان، اسحق احمد (1984) : تعليم المناهج التربوي، انماط تعليمية معاصرة، دار الفرقان، عمان.
28. قطامي ، يوسف ونايفة قطامي (1998). نماذج التدريس الصفي ، ط2 ، دار الشروق للطباعة ، عمان . الأردن .
29. _____ ، يوسف ونايفة قطامي (2001) : تعليم التفكير للمرحلة الأساسية ، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان .
30. عبد الكاظم، محمود حمزة (2005) الصعوبات التي تواجه الطلبة في كلية التربية ومقترحات علاجها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المسننتصرية.
31. عبد الهادي، نبيل، (2002): المدخل الى القياس والتقويم واستخداماته في مجال التدريس الصفي، ط2 ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان -الأردن.
32. عطية ، محسن علي، (2008)، الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال ، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان . الأردن .
33. الغريب ، رمزية ، (1985): التقويم والقياس النفسي والتربوي ، مكتبة الانجلو، القاهرة.
34. طوالبه ، هادي وآخرون (2010)، طرائق التدريس العامة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن.



35. الكنانى ، ممدوح عبد المنعم (2005) : سيكولوجية الإبداع وأساليب تنمية ، دار الميسرة للنشر والتوزيع عمان .
36. النمر، عصام (2008) : القياس والتقويم في التربية الخاصة، ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
37. مرعي ، توفيق احمد ومحمد محمود الحيلة ، 2002 ، طرائق التدريس العامة، دار الميسرة ، عمان .
38. ملحم، سامي محمد (2006) : سيكولوجية التعلم والتعليم، ط2، دار المسيرة، عمان .
39. محمد علي ، سولاف فائق (1999) : اثر استخدام انموذج راجليوث وخرائط المفاهيم في اكتساب طالبات الصف الرابع الثانوي للمفاهيم العلمية في مادة الأحياء ، (أطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة بغداد كلية التربية - ابن الهيثم .
40. محمد، جاسم محمد (2004) : تفريد التعليم والتعليم المستمر، دار الثقافة، عمان.
41. منسي ، حسن ، (1999) ، مناهج البحث التربوي ، ، دار الكندري للنشر والتوزيع ، اربد . الأردن .
42. وزارة التربية، (2004)، كراس صادر عن المديرية العامة للأعداد والتدريب، مطبعة وزارة التربية، بغداد.

ثانيا :المصادر والمراجع الأجنبية

- Abell , M(2002) : Deepening Dis tributed Learning Motirating training and Doctrine command for Monree , Virginia
- Battista , michael , (1999) “ Fifth Grader’s Enumeration of cubes in 3rd arrays: Conceptual progress in an inquiry “ Based class room , *Journal for Research in mathematics Education* , Vol.(30) , N.(4).
- Ebel , Robert , (1972) , “ Essentials of Education Measurement “ 2nd . ed , Englwood Cliffs , N. J. Printce Hall .
- Evans , Rosemary , (1991) Group investigation , Canadian Dissertation Social studies , dissertation Abstract Int , Vol. (26).



Sharan , Y. & Sharan , S. (1990) : Group investigation expand Cooperative Learning , Educational leadership , Vol. 47 , No. 4 , pp. 17 – 21 .

Nunnally, J.C. (1978) psychometric Theory, New York, Mc Graw–Hill.

pritchard ,f.f & whitehead,g.l (2004) ***serve and learn; implementing and evaluating service-learning in middle and high school***, lawrence erlbaum associates,Inc .new york.



د: عماد عوض الزين علي

جامعة سنار- كلية الآداب- قسم اللغة العربية - البريد الإلكتروني: awademad48@gmail.com

مستخلص الدراسة:

تأتي أهمية الموضوع في أن أعلى ما تجنح إلى تحصيله الجوانح ما يتسر به فهم كتابه المنزل، ويتضح به معنى حديث نبيه المرسل فإنهما الوسيلة إلى السعادة الأبدية والذريعة إلى تحصيل المصالح الدنيوية والدينية، وأصل ذلك علم الإعراب الهادي إلى صوب الصواب، ومما لا شك فيه أن القرآن كتاب هدفت الدراسة إلى: بيان المذهب النحوي الذي اعتمده ابن الجوزي، بيان القواعد التي سلكها ابن الجوزي في التوجيه النحوي، بيان دراسة جهده النحوي من خلال ربطه بين التفسير ووجوه الإعراب. تكمن مشكلة الدراسة في التالي: ما المذهب النحوي الذي سار عليه ابن الجوزي؟، ما القواعد التي سلكها ابن الجوزي في الاختيار النحوي؟، هل ربط ابن الجوزي بين التفسير ووجوه الإعراب؟. تتبّع الدراسة المنهج الوصفي لملائمته طبيعة الدراسة. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: لم يرجح مذهباً على مذهب، ولا رأياً على رأي، ولا ناقش ما يحكيه من أقوال إلا في مواضع قليلة جداً، يوحي بأنّه يرتضي لنفسه المذهب البصري، إلا أنّه لا يتقيد به في جميع اختياراته، فقد وافق الكوفيين في بعض اختياراته، أظهر ابن الجوزي- رحمه الله- علاقة الإعراب بالمعنى جليّة في تفسيره القيم. توصي الدراسة بدراسة العلة النحوية في هذا التفسير.

الكلمات المفتاحية: ابن الجوزي، اختيار، نحو

Abstract

The study aimed to: statement of the grammatical doctrine adopted by Ibn Al-Jawzi, statement of the rules followed by Ibn Al-Jawzi in grammatical guidance, an explanation of the study of his grammatical effort by linking it between interpretation and the faces of parsing. The problem of the study lied in the following: What was the grammatical doctrine that Ibn al-Jawzi followed? What were the rules that Ibn Al-Jawzi followed in grammatical selection? Did Ibn Al-Jawzi link interpretation and expressions? The study followed the descriptive approach to suit the nature of the study. The study reached a number of results, the most important of which were: He did not favor one sect over one, nor an opinion over another, nor did he discuss what he narrated except in very few places. In some of his choices, Ibn al-Jawzi - may God have mercy on him - showed the relationship of parsing with meaning clearly in his valuable interpretation. The study recommended studying the grammatical cause in this interpretation.

107 اختيارات ابن لجوزي النحوية دراسة نحوية وصفية من خلال تفسيره (زاد المسير في علم التفسير)

د: عماد عوض الزين علي ، جامعة سنار- كلية الآداب- قسم اللغة العربية - awademad48@gmail.com

مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص 107-118

Key words: Ibn Al-Jawzi, choice, towards

مقدمة:

أن أعلى ما تجنح إلى تحصيله الجوانح ما يتسر به فهم كتابه المنزل، ويتضح به معنى حديث نبيه المرسل فإنهما الوسيلة إلى السعادة الأبدية والذريعة إلى تحصيل المصالح الدنيوية والدينية وأصل ذلك علم الإعراب الهادي إلى صوب الصواب. (ابن هشام، 1434هـ ص11)
ومما لا شك فيه أن القرآن كتاب مبارك كما وصفه ربنا تبارك وتعالى: {كِتَابٌ أَنْزَلْنَاهُ إِلَيْكَ مُبَارَكٌ لِيَدَّبَّرُوا آيَاتِهِ وَلِيَتَذَكَّرَ أُولُو الْأَلْبَابِ} [سورة ص الآية: 29]. والمبارك كثير البركات من خيري الدنيا والأخرة (الشنقيطي، 1414هـ 344/6).

وإن الناظر في علم النحو يجد أن الدافع الأساسي من نشأته هو اللحن في القرآن والسنة وكلام العرب. لذلك رعى الدارس أن تشمل هذه الخيرات.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- بيان المصادر التي اعتمدها ابن الجوزي في الاختيار النحوي
- 2- بيان المذهب النحوي الذي اعتمده ابن الجوزي
- 3- بيان القواعد التي سلكها ابن الجوزي في التوجيه النحوي
- 4- بيان دراسة جهده النحوي من خلال ربطه بين التفسير ووجوه الاعراب

منهج الدراسة:

تتبع الدراسة المنهج الوصفي لملائمته طبيعة الدراسة، آخذه من أدوات الوصف والتحليل.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في التالي:

- 1- ما المصادر التي اعتمدها ابن الجوزي في الاختيار النحوي؟
 - 2- ما المذهب النحوي الذي سار عليه ابن الجوزي ؟
 - 3- ما القواعد التي سلكها ابن الجوزي في الاختيار النحوي؟
 - 4- هل ربط ابن الجوزي بين التفسير ووجوه الاعراب؟
- تسعى هذه الدراسة للإجابة على هذه التساؤلات وتحقيق أهدافها على النقاط التالية:

أولاً- مفهوم الاختيار:

أما الاختيار: ف (الْخَيْرُ) ضِدُّ الشَّرِّ وَبَابُهُ بَاعٌ، تَقُولُ مِنْهُ: (خَرْتُ) يَا رَجُلُ فَأَنْتَ (خَائِرٌ) وَ (خَارَ) اللَّهُ لَكَ. وَقَوْلُهُ تَعَالَى: {إِنْ تَرَكَ خَيْرًا} [البقرة: 180] أَيْ مَالًا. وَ (الْخِيَارُ) بِالْكَسْرِ خِلَافُ الْأَشْرَارِ، وَهُوَ أَيْضًا الْإِسْمُ مِنَ الْإِخْتِيَارِ، وَهُوَ أَيْضًا الْقِتَاءُ وَلَيْسَ بِعَرَبِيٍّ. وَرَجُلٌ (خَيْرٌ) وَ (خَيْرٌ) مِثْلُ هَيْنٍ وَهَيْنٍ وَكَذَا امْرَأَةٌ (خَيْرَةٌ) وَ (خَيْرٌ) قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: {وَأُولَئِكَ لَهُمُ الْخَيْرَاتُ} [التوبة: 88] جَمْعُ خَيْرَةٍ وَهِيَ الْفَاضِلَةُ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ. وَقَالَ: « {فِيهِنَّ خَيْرَاتٌ جَسَانٌ} [الرحمن: 70] » قَالَ الْأَخْفَشُ: لَمَّا وَصَفَ بِهِ فَقِيلَ فَلَانْ خَيْرٌ أَشَبَّهَ الصِّفَاتِ فَأَدْخَلُوا فِيهِ الْهَاءَ لِلْمُؤَنَّثِ وَلَمْ يُرِيدُوا بِهِ أَفْعَلَ. فَإِنْ أَرَدْتَ مَعْنَى التَّفْضِيلِ قُلْتَ: فَلَانَةُ خَيْرُ النَّاسِ وَلَا تَقُلْ: خَيْرَةُ

108 اختيارات ابن لجوزي النحوية دراسة نحوية وصفية من خلال تفسيره (زاد المسير في علم التفسير)

د: عماد عوض الزين علي ، جامعة سنار- كلية الآداب- قسم اللغة العربية - awademad48@gmail.com

مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص 118-107

وَلَا أَخِيرَ وَلَا يُتَنَّى وَلَا يُجْمَعُ لِأَنَّهُ فِي مَعْنَى أَفْعَلَ. وَ (الِاخْتِيَارُ) الْإِصْطِفَاءُ وَ (خَيْرُهُ) بَيِّنَ الشَّيْئَيْنِ أَيْ قَوْضَ إِلَيْهِ الْخِيَارَ (الرازي، 1999م ص90).

وفي المعنى الاصطلاحي: هي ضرب من الترجيحات لا تعني بالضرورة تضعيف الرأي المقابل، كما لا تستلزم الاتجاه إلى رد الأدلة المخالفة أو تقوية أدلة الرأي المختار يقول الأمدي: " وَلِهَذَا فَإِنَّ مَنْ اخْتَارَ لِنَفْسِهِ حَالَةً، وَتَمَسَّكَ بِهَا وَكَانَ مَعْرُوفًا بِهَا يُقَالُ إِنَّهَا سَبِيلُهُ، سَوَاءً تَعَدَّدَتِ الْأَحْوَالُ أَوْ اتَّحَدَتْ " (الأمدي، د)، (ت 1/ 205).

وبهذا يتبين لنا علاقة المعنى اللغوي مع المعنى الاصطلاحي أنهما في غاية الاتحاد، ومما يجدر التنبيه عليه أن وصف الاختيارات بأنها نحوية ضرورة في تحديد المصطلح المراد تناوله في هذه الدراسة، وذلك أن الاختيار في مجال الدراسات اللغوية يشمل الاختيار في النحو والصرف واللغة، والأخيران خارج مجال الدراسة.

ثانياً- تعريف المؤلف:

هو عبدالرحمن بن علي بن محمد بن جعفر ينتهي نسبة إلى خليفة رسول الله ﷺ ابو بكر الصديق فهو عربي أصيل قرشي تيمي قال عن نفسه: يا بني أعلم أننا من أبناء أبوبكر الصديق رضي الله وابي القاسم محمد بن عبدالرحمن بن أبي بكر بن محمد بن أبي بكر رضي الله عنه / ابن الجوزي ، 1987م ، ص57) واختلف في نسبه تقديمًا وتأخيرًا والذي ترجح للدارس- والله أعلم- هي ما ضبطها سبطه في (مرآة الزمان) وهي: عبدالرحمن بن محمد بن علي بن عبدالله بن حمادي بن احمد بن محمد بن جعفر الجوزي بن عبدالله بن قاسم بن محمد بن ابي بكر الصديق رضي الله عنه (ابن أبي المظفر، 1407هـ، ص 630 أما كنيته فأبو الفرج، وكان يلقب وهو صغير بالمبارك، ثم لقب بجمال الدين، وشيخ وقته، وإمام عصره، والحافظ المفسر، والفقيه والواعظ والأديب (ابن رجب، 1425هـ 2/ 462) أما عن نسبة الجوزي- بفتح الجيم وسكون الواو وبعدها زاي- فقد اختلف العلماء في ذلك فقيل: لسكناه دار بواسط فيها جوزه لم يكن فيها سواها، وقيل: أن النسبة ترجع إلى بيع الجوز ببغداد، وقيل: غير ذلك، قال سبط ابن الجوزي: رأيت بخط دحية المغربي قال: وجعفر الجوزي منسوب إلى فرضة من فرض البصرة يقال لها الجوزة (ابن أبي المظفر، 1407هـ، ص 633)

ولد ابن الجوزي- رحمه الله- بدرب حبيب بغداد، واختلف المؤرخون في تاريخ ميلاده فذهب بعضهم أنه ولد في سنة: تسع وقيل: عشر، ولكن سبطه ذكره في سنة عشر فقال: "... وفيها ولد حدي- رحمه الله- على وجه الاستنباط لا على وجه التحقيق، وقد سألته عن مولده غير مره وفي كلها يقول: ما أحقق ولكنه يكون تقريباً سنة عشر وخمسمائة" (أبو المظفر، مرآة الزمان، مصدر سابق، 630/2)

ينتمي ابن الجوزي إلى أسرة تعمل بالتجارة وكان والده يعمل في تجارة النحاس لأنه وجد في بعض الأسماح لابن الجوزي لقب (الصفار) نسبة إلى النحاس فيقول في نصيحة الولد: "وأعلم يا بني أننا من أولاد أبي بكر الصديق ثم تشاغل أهلنا بالتجارة والبيع والشراء" (ابن الجوزي، 1407هـ، ص57)

وذكر أيضاً: " وأعلم يا بني أن أبي كان موسراً وخلف ألوفاً من المال، فلما بلغت دفعوا لي عشرين ديناراً ودارين، وقالوا لي هذه التركة كلها، فأخذت الكتب بالدينانير كلها، وبعث الدارين فأنفقت ثمنها في طلب العلم، ولم يبق لي شيء من المال، وما زل أبوك في طلب العلم قط ، ولا خرج يطوف في البلدان كما يفعل

109 اختيارات ابن لجوزي النحوية دراسة نحوية وصفية من خلال تفسيره (زاد المسير في علم التفسير)

د: عماد عوض الزين علي ، جامعة سنار- كلية الآداب- قسم اللغة العربية - awademad48@gmail.com

مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص 107-118



غيره من الوعاظ، ولا بعث رقعة إلى أحد يطلب منه شيء قط، وأموري تجري على السداد ومن يتق الله يجعل له مخرجاً" (ابن الجوزي، 1407هـ، ص57)

ولما بلغ سن التمييز أخذته عمته إلى الشيخ أبي الفضل محمد بن ناصر الفقيه اللغوي الذي تولى تثقيف وتعليم ابن الجوزي فاحفظه القرآن الكريم والحديث وساعده في الوصول إلى المختصين في شتى العلوم (ابن كثير، 1408هـ، 35/13)

ذكر ابن الجوزي- رحمه الله في هذه الفترة من حياته: " إن أكثر الإنعام لم يكن من كسبي، وإنما هو تدبير اللطيف بي فأني أذكر نفسي ولي همة عالية، وأنا في المكتب ابن ست سنين، قرين الصبيان الكبار، وقد رزقت عقلاً وافرًا في الصغر، فما أذكر أنني لعبت في الطريق مع الصبيان، ولا ضحكت ضحكًا خارجًا، حتى كنت ولي سبع سنين أحضر رحبة الجامع فلا أن اتخير حلقة مشعبذ بل أطلب المحدث فيتحدث بالسير فأحفظ جميع ما أسمعه وأذهب إلى البيت فأكتبه، وقد وفق شيخنا أبي الفضل بن ناصر- رحمه الله- وكان يحملني إلى الشيوخ فأسمعني المسند وغيره من الكتب الكبار، وأنا لا أعلم ما يراد مني، وضبط لي مسموعاتي إلى أن بلغت فنأولني ثبتها ولازمته إلى أن توفى- رحمه الله- فنلت به معرفة الحديث والنقل" (ابن الجوزي، 1407هـ، ص35-36)

كان ابن الجوزي شغوفًا محبًا للعلم مهما كلفه عناء في طلبه فيقول في ذلك: " ولقد في الطلب القى من الشدائد ما هو عندي أحلى من العسل لأجل ما اطلب وأرجو: كنت في زمن الصبا أخذ أرغفة يابسة فأخرج في طلب الحديث على نهر عيسى فلا أقدر على أكلها إلا عند الماء، فكلما أكلت لقمة شربت عليها الماء، وعين همتي لا ترى إلا لذة العلم، حتى أنني أذكر زمن الصبوة ووقت الغلظة والعزبة أشياء كانت النفس تتوق إليها توقان العطشان إلى الماء الزلال، ولم يمنعني عنها إلا ما أثمر عندي من العلم خوف الله عز وجل، ولولا خطايا لا يسلم منها البشر لخفت على نفسي من العجب..." (ابن الجوزي، 1425هـ، 248/1)

لم يقتصر ابن الجوزي- رحمه الله- على فن واحد من فنون العلم، فهو يقول عن نفسه: " ولم أقتنع بفن واحد بل كنت أسمع الفقه والحديث، وأتبع الزهاد، ثم قرأت العربية، ولم أترك أحدًا ممن يروي ويعظ ولا غربياً إلا واحضره واتخير الفضائل" /الذهبي، 1417هـ، 237/5)

وليس شئ أدل على نبوغه من مؤلفاته، ولقد كان أبرز ما ألف ابن الجوزي- رحمه الله- في تفسير القرآن الكريم (زاد المسير في علم التفسير) وهو الكتاب المعني بالدراسة وفاته: كعادة العلماء عند يلمع نجمة تكثر حوله الوشائيات والأحقاد، فقد تعرض ابن الجوزي- رحمه الله- إلى محنته كان لها الأثر في القضاء عليه، مرض خمسة أيام وتوفى ليلة الجمعة بين العشاءين الثالث عشر من رمضان سنة سبع وتسعين وخمسمائة في داره، وكانت جنازته مهيبه، وحزن الناس لفراقه وباتوا عند قبره الباقي من الشهر يختمون الختمات القرآنية بالشموع والجمعات (الذهبي، 1427هـ، 463/15)

ثالثاً- مصادر ابن الجوزي ومنهجه:

عمد ابن الجوزي- رحمه الله- إلى كتب الذين سبقوه فاشبعها دراسة وأفاد منها جمعياً، ووضع تفسيره وسط بين التطويل الممل والاختصار المخل، ذكر في مقدمته: " ... وإني نظرت في جملة من كتب التفسير فوجدتها بين كبير يبئس الحافظ منه، وصغير لا يستفاد منه كل المقصود، والمتوسط منها قليل الفوائد عديم

الترتيب، ربما أهمل منه المشكل وشرح غير الغريب فأتيتك بهذا المختصر اليسير محتويًا على العلم الغزير ووسمته بزاد المسير في علم التفسير" (ابن الجوزي، 1422هـ، 11/1)

فمن الخصائص الذي تميز بها هذا التفسير، أنه ذكر اسباب النزول، والقراءات المشهورة والشاذة أحيانًا، وتوقف عند الآيات المنسوخة، والتي اختلف العلماء حولها أُنسخة هي أم لا؟ وأورد أقوال العلماء بهذا الصدد وعزا كل قول لقائله، معتمدًا على علماء اللغة مثل: ابن قتيبة وأبي عبيدة والخليل وأبي منصور الجواليقي. وعلى النحاة مثل: الزجاج والفراء والكسائي ومحمد بن القاسم النحوي. وعلى القراء مثل: الجحدري وعاصم وغيرهم (أنس محمد أحمد، 2015م، ص)

وكذلك لم يرجح مذهبًا على مذهب، ولا رأيًا على رأي، ولا ناقش ما يحكيه من أقوال إلا في مواضع قليلة جدًا (أنس محمد أحمد، 2015م، ص). ومثل هذه المآخذ اليسرة التي لا يخلو منها كتاب، لا تحط من قد هذا التفسير القيم مع أسلوبه السهل الميسر.

هذا المنهج الذي سلكه في التفسير ينطبق على منهجه في دراسة أقوال النحاة، مع اعتداده بأقوال جمهور البصريين وأفرادهم كسيبويه والزجاج وابن الأنباري و سأذكر نماذج استشهد بها على ما زعمت:

النموذج الأول:

عرضه لأقوال النحويين دون ترجيح في قوله تعالى: {وَمَنْ يَرْغَبْ عَنْ مِلَّةِ إِبْرَاهِيمَ إِلَّا مَنْ سَفِهَ نَفْسَهُ وَلَقَدْ اصْطَفَيْنَا فِي الدُّنْيَا وَإِنَّهُ فِي الْآخِرَةِ لَمِنَ الصَّالِحِينَ} [سورة البقرة: 130] ذكر ابن الجوزي- رحمه الله- في قوله تعالى: "إِلَّا مَنْ سَفِهَ نَفْسَهُ" أربعة أقوال للنحاة أحدها- أن معناها: إلا من سَفِهَ نفسه قاله الأخفش ويونس. قال يونس: لذلك تعدى الفعل الى النفس فنصبها. وقال الأخفش: نصب النفس لإسقاط حرف الجر لأن المعنى إلا من سفه في نفسه. الثاني- إلا من اهلك نفسه قاله أبو عبيدة

الثالث- إلا من سفهت نفسه كما يقال: غبن فلان رأيه. وهذا مذهب الفراء (ابن الجوزي، 1422هـ، 114/1)

النموذج الثاني:

اعتداده بجمهور البصريين ك الزجاج والخليل وسيبويه في قوله تعالى: {قُلِ اللَّهُمَّ مَالِكَ الْمُلْكِ تُؤْتِي الْمُلْكَ مَنْ تَشَاءُ وَتَنْزِعُ الْمُلْكَ مِمَّنْ تَشَاءُ وَتُعِزُّ مَنْ تَشَاءُ وَتُذِلُّ مَنْ تَشَاءُ بِيَدِكَ الْخَيْرُ إِنَّكَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ} (سورة آل عمران الآية: 26)

ذكر ابن الجوزي- رحمه الله- قول الزجاج والخليل وسيبويه وجميع النحويين الموثوق بعلمهم: "اللهم" بمعنى يا الله، الميم المشددة زيدت عوضًا عن "ياء"؛ لأنهم لم يجدوا "ياء" مع الميم في كلمة، ووجدوا اسم الله عز وجل- مستعملًا بـ"ياء" إذا لم تذكر الميم في آخر الكلمة بمنزلة "ياء" في أولها، والضممة التي في الهاء هي ضمة الاسم المنادى المفرد (ابن الجوزي، 1422هـ، 270/1)

ويرى الدارس أن ابن الجوزي- رحمه الله- موافق لجمهور البصريين، وأما الكوفيون فذهبوا إلى الميم بقية جملة تقديرها "أنا بخير"، وليس عوضًا من حرف النداء المحذوف؛ لذا أجازوا الجمع بينها في الاختيار (ابن الأنباري، 1434هـ، 279/1)

النموذج الثالث:

111 اختيارات ابن لجوزي النحوية دراسة نحوية وصفية من خلال تفسيره (زاد المسير في علم التفسير)

د: عماد عوض الزين علي، جامعة سنار- كلية الآداب- قسم اللغة العربية - awademad48@gmail.com

مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص 107-118

اعتداده بأفراد البصريين، حيث أورد رد ابن الأنباري على ابن قتيبة في معنى "أمين" ذكر ابن الجوزي- رحمه الله- قول ابن قتيبة: "يا أمين": أجب دعاءنا، فسقطت كما سقطت في قوله تعالى: {يُؤَسِّفُ أَعْرَضَ عَنْ هَذَا} [سورة يوسف الآية: 29] تأويله: يا يوسف، ومن طول الألف فقال: "أمين"، أدخل ألف النداء على ألف أمين، كما يقال: "آ زيد، أقبل" معناها: يا زيد (ابن الجوزي، 1422هـ، 22/1)

ذكر ابن الأنباري: " وهذا عند جميع النحويين؛ لأنه أدخل "ياء" على "أمين"، كان منادى مفرداً، فحكم آخره الرفع. فلما أجمعت العرب على فتح نونه، دل على أنه غير منادى، وإنما فتحت نون "أمين" لسكونها وسكون الـ "ياء" التي قبلها، كما تقول العرب "لَيْتَ" و "لَعَلَّ" (ابن الجوزي، زاد المسير، مصدر سابق، 22/1)

رابعاً- المذهب النحوي لابن الجوزي:

المذهب في اللغة: مصدر ك الذهاب، وذهب به، وأذهبه غيره، ويقال أذهب به وهو نادر (ابن منظور، 1414هـ، 394/1) ولم يذكر ابن الجوزي- رحمه الله- المذهب الذي سار عليه، وبعد طول مطالعة لتفسيره، وعرض رأيه وآراء الآخرين فيما يعرض من القضايا النحوية؛ وبخاصة الخلافية منها، وجدته وافق البصريين في أغلب مسائله، وهذه بغض النماذج

النموذج الأول- استخدامه للمصطلحات البصرية:

استخدم مصطلح التمييز في قوله تعالى: { إِنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا وَمَاتُوا وَهُمْ كُفَّارٌ فَلَنْ يُقْبَلَ مِنْ أَحَدِهِمْ مِلْءُ الْأَرْضِ ذَهَبًا وَلَوْ افْتَدَى بِهِ (ذَهَبًا) منصوب على التمييز (ابن الجوزي، 1422هـ، 303/1) ، والتمييز عقد سيبويه الكلام عليه في أكثر من موضع، فذكر مثلاً: هذا باب ما ينصب كم الخبرية إذا كان منوناً في الخبر والاستفهام (سيبويه، 1988م، 172/2). وأردف بباب آخر لبعض ما ينصب على التمييز من غير المقادير، فقال: هذا باب ما ينصب اتصاب الاسم بعد المقادير (سيبويه، 1988م، 174/2)

وجاء المبرد، فجمع تلك الأبواب المتفرقة مما يتعلق بالتمييز، وعقد لها باباً ووسمه بـ"التبيين والتمييز" / المبرد، (د/ت)، 32/3)

وأما الكوفيون فعلى رأسهم الفراء يطلق اصطلاح التفسير على التمييز، في قوله تعالى: {إِنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا وَمَاتُوا وَهُمْ كُفَّارٌ فَلَنْ يُقْبَلَ مِنْ أَحَدِهِمْ مِلْءُ الْأَرْضِ ذَهَبًا وَلَوْ افْتَدَى بِهِ أُولَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ وَمَا لَهُمْ مِنْ نَاصِرِينَ} [سورة آل عمران الآية: 91]. قال الفراء نصب الذهب لأنه مفسر لما يأتي مثله إلا نكرة (الفراء، 1421هـ، 255/1)

واستخدم ابن الجوزي- رحمه الله- مصطلح الحال في قوله تعالى: {ثُمَّ أَنْزَلَ عَلَيْكُمْ مِنْ بَعْدِ الْغَمِّ أَمَنَةً نُعَاسًا يَغُثِّي طَائِفَةً مِنْكُمْ وَطَائِفَةٌ قَدْ أَهَمَّتْهُمْ أَنْفُسُهُمْ...} [سورة آل عمران الآية: 154]. قال ابن الجوزي- رحمه الله- (نعاساً) منصوب على البذل من (أمن). واصطلاح البذل من المصطلحات البصرية أطلق عليه سيبويه أكثر من مصطلح حيث يرى: إن ما كان صفة للمعرفة لا يكون حالاً ينتصب انتصاب النكرة... وإن كان صفة للنكرة جاز أن يكون حالاً للنكرة، كما جاز حالاً للمعرفة، ولا يجوز للمعرفة أن تكون حالاً كما تكون النكرة، فتلتبس بالنكرة (سيبويه، 1988هـ، 57/2-61 بتصرف). فاستقبح تعريف الحال لذلك يقول ابن مالك- رحمه الله-:

والحال إن عرف لفظاً فاعتقد تنكيره معنى لوحدك اجتهد

112 اختيارات ابن لجوزي النحوية دراسة نحوية وصفية من خلال تفسيره (زاد المسير في علم التفسير)

د: عماد عوض الزين علي، جامعة سنار- كلية الآداب- قسم اللغة العربية - awademad48@gmail.com

مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص 107-118

(ابن مالك، (د/ت)، ص51)

وأما الكوفيون فيطلقون عليه الترجمة والتبيين ذكره الأخفش، وقال ابن كيسان: يسمونه التكرير (الأزهري، 1421هـ/ 190/2) ، وأما الفراء فيطلق عليه مصطلح (القطع)، في قوله تعالى: {ذَلِكَ الْكِتَابُ لَا رَيْبَ فِيهِ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ} [سورة البقرة الآية: 2]. قال الفراء- رحمه الله-: (هدى) رفع من وجهين إذا ونصب من وجهين إذا اردت بـ (الكتاب) أن يكون نعتاً لذلك كان الهدى في موضع رفع لأنه خبر ذلك كأنك قلت ذلك هدى لا شك فيه، وإن جعلت (لاريب فيه) خبره رفعت أيضاً (هدى) تجعله تابعاً لموضع (لا ريب فيه) كما قال الله عز وجل: { وَهَذَا كِتَابٌ أَنْزَلْنَاهُ مُبَارَكٌ مُّصَدِّقُ الَّذِي بَيْنَ يَدَيْهِ ... } [سورة الأنعام الآية: 92]. وأما النصب في أحد الوجهين فأنتك تجعل (الكتاب) خبراً لذلك فتنصب (هدى) على القطع من الهاء في (فيه) كأنك قلت لا شك فيه هادياً (الفراء، 1421هـ، 12/1)

النموذج الثاني- يكثر من ذكر إجماع البصريين ومن ذلك:

مسألة العطف على اسم (إنّ) بالفرع قبل مجيء الخبر:

قال تعالى: {إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالصَّابِئُونَ وَالنَّصَارَى مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ} [سورة المائدة الآية: 69]. ذكر ابن الجوزي- رحمه الله- قول الزجاج عن جميع البصريين منهم: الخليل وسيبويه أنّ (الصابئون) محمول على التأخير مرفوع بالابتداء، والمعنى: إنّ الذين آمنوا والذين هادوا والنصارى من آمن بالله واليوم الآخر وعمل صالحاً فلا خوف عليهم ولا هم يحزنون، والصابئون كذلك (ابن الجوزي، 1422هـ، 570/1)

وأما الكوفيون، فذهبوا إلى أنه يجوز العطف على موضع (إنّ) قبل تمام الخبر، واختلفوا بعد ذلك؛ فذهب الكسائي إلى أنه يجوز على كل حال سواء ظهر فيه عمل (إنّ) أو لم يظهر، وذهب الفراء على أنه يجوز فيما لم يظهر فيه عمل (إنّ) (ابن الأنباري، 1424هـ، 151/1)

النموذج الثالث- يذكر إجماع المذهبيين دون ترجيح ومن ذلك:

مسألة وقوع الفعل الماضي حالاً : قال تعالى: {إِلَّا الَّذِينَ يَصِلُونَ إِلَى قَوْمٍ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ مِيثَاقٌ أَوْ جَاءُوكُمْ حَصِرَتْ صُدُورُهُمْ أَنْ يَقَاتِلُوكُمْ أَوْ يِقَاتِلُوا قَوْمَهُمْ وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَسَلَّطَهُمْ عَلَيْكُمْ فَلَقَاتِلُوكُمْ ...} [سورة النساء الآية: 90]. ذكر ابن الجوزي- رحمه الله-: في المسألة قولان:

إحداهما: أنّ فيه إضمار (قد)

ثانيهما: أنه خبر بعد خبر قوله: (جاءوكم) خبر تم، و(حصرت) خبر مستأنف حكاها الزجاج (ابن الجوزي، 1422هـ، 66/1)

ويتضح فيه المذهب البغدادي جلياً، إذ إنّ أوائل النُحاة الذين ظهروا في بغداد كانوا ممن أخذ عن المبرد وثعلب وبذلك نشأ جيل يحمل آراء كلتا المدرستين، وكان منهم من مال في أغلب آرائه إلى أهل الكوفة، كابن كيسان المتوفى سنة 299هـ وابن شقير المتوفى سنة 315 هـ، والزجاجي المتوفى سنة 337هـ

ومنهم من اتجه إلى الأخذ بآراء أهل البصرة كأبي علي الفارسي المتوفى سنة 377هـ، الذي عكف على حلقات البصريين، وابن جني لمتوفى سنة 392هـ، الذي يعد أول أئمة المدرسة البغدادية، وكان ظهور هذين العالمين إيذاناً بنشوء مذهب جديد في الدراسة والتصنيف، مذهب يقوم على الانتخاب من آراء

113 اختيارات ابن لجوزي النحويّة دراسة نحويّة وصفيّة من خلال تفسيره (زاد المسير في علم التفسير)

د: عماد عوض الزين علي ، جامعة سنار- كلية الآداب- قسم اللغة العربية - awademad48@gmail.com

مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص 107-118

المدرستين جميعا والاجتهاد في استنباط آراء جديدة، معتمدين على تمثل آراء نحاة البصرة والكوفة وآراء البغداديين الأوائل، وكان أشهر أتباع المذهب الجديد الزمخشري المتوفى سنة 538هـ وابن الشجري المتوفى سنة 542هـ وأبو البركات بن الأنباري المتوفى سنة 577هـ وأبو البقاء العكبري المتوفى سنة 616هـ وابن يعيش المتوفى سنة 643هـ (الفيروز آبادي، 1421هـ، ص 9-16). ولعل ما ذكر يوحى بأنه يرتضي لنفسه المذهب البصري، إلا أنه لا يتقيد به في جميع اختياراته، فقد وافق الكوفيين في بعض اختياراته منها:

مسألة اشتقاق الاسم:

ذكر ابن الجوزي- رحمه الله-: "... فأتيت بهذا المختصر اليسير، منظوياً على العلم الغزير، ووسمته بـ (زاد المسير في علم التفسير)" (ابن الجوزي، 1422هـ، 11/1) وافق الكوفيين في اشتقاق الاسم، وأما البصريين ذكر عنهم أبو البقاء: "إنَّ المعتمد يعود في التصريف إلى موضع اللام، أنَّكَ تقول: سميت، وأسميت. وفي التصغير: "سَمِي" وفي الجمع: "أسماء" و"أسامي". وفي "فَعِيل" منه: "سَمِي" أي: اسمك مثل اسمه. ولو كان المحذوف من أوله لعاد في التصريف إلى أوله، وكان يقال: أوسمت، ووسمت، ووسيم، وأوسام" (أبو البقاء، 1412هـ، ص 6).

خامساً- قواعد الاختيار النحوي عند ابن الجوزي:

لعل معاصرة ابن الجوزي- رحمه الله- للزمخشري وابن الأنباري والفارسي، جعلتهم يرتضعون من ثدي المدرستين، بنى اختياراته النحوية على العديد من القواعد من أهمها ما يلي:

1- استخدم المنطق في اختياراته النحوية:

أكثر ابن الجوزي- رحمه الله- من التعليل النحوي، وهو أن يطرح مجموعة من الأسئلة المختلفة، التي تعرض للقارئ، ثُمَّ يجيب عليها بأسلوب منهجي تحليلي حيث لا يترك للقارئ أيَّ شك. ففي قوله تعالى: {ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ عَامٌ فِيهِ يُغَاثُ النَّاسُ وَفِيهِ يَعْرِضُونَ} [سورة يوسف الآية: 49]. ذكر ابن الجوزي- رحمه الله- إن قيل: لما أشار للسنين وهي مؤنث بلفظ (ذلك)؟ فعنه جوابان: أحدها: أنَّ السبع مؤنثة ولا علامة للتأنيث في لفظها فأشبهت المذكر كقوله تعالى: {السَّمَاءُ مُنْفَطِرٌ بِهِ كَانَ وَعْدُهُ مَفْعُولًا} [سورة المزمل الآية: 18]، فذكر منفطر لما لم يكن في السماء علامة تأنيث الثاني: أنَّ ذلك إشارة إلى الجذب (ابن الجوزي، 1422هـ، 444/2)

2- الاستعانة بالتفسير على التأويل النحوي:

قال تعالى: {وَكَمْ مِنْ قَرْيَةٍ أَهْلَكْنَاهَا فَجَاءَهَا بَأْسُنَا بَيَاتًا أَوْ هُمْ قَائِلُونَ} [سورة الأعراف الآية: 4]. ذكر ابن الجوزي- رحمه الله- قوله (فجاءها بأسنا) محمول على لفظ قرية، والمعنى: فجاءهم بأسنا غفلة وهم غير متوقعين له، إما ليلاً وهم نائمون، أو نهاراً وهم قائلون، فإن قيل: "اتاهم البأس قبل الإهلاك"، فكيف يقدم الهلاك؟ فعنه ثلاثة أجوبة:

أحدها: أنَّ البأس والهلاك يقعان معاً كما تقول: أعطيتني فأحسننت، فليس الإحسان بعد العطاء ولا قبله؛ وإنما يقعان معاً ذكره الفراء.

الثاني: أنَّ الكون مضمّر في الآية، تقديره: أهلكناها وكان بأسنا قد جاءها، فأضمّر الكون كما أضمّر في قوله تعالى: {قَالُوا إِنْ يَسْرِقْ فَقَدْ سَرَقَ أَخٌ لَهُ مِنْ قَبْلُ ف...} [سورة يوسف الآية: 77]، أي: إن يكن يسرق.

114 اختيارات ابن لجوزي النحوية دراسة نحوية وصفية من خلال تفسيره (زاد المسير في علم التفسير)

د: عماد عوض الزين علي، جامعة سنار- كلية الآداب- قسم اللغة العربية - awademad48@gmail.com

مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص 107-118

الثالث: إنَّ في الآية تقديمًا وتأخيرًا تقديره: وكم من قرية جاءها بأسنا بياتًا أو هم قائلون فأهلكناها، كقوله تعالى: {إِذْ قَالَ اللَّهُ يَا عِيسَى ابْنُ مَرْيَمَ خُذْ هَذَا الصُّلْبَ مِنْهُ وَرَافِعُكَ وَمَتَوَفِّيكَ} [سورة آل عمران الآية: 55]، أي: رافعك ومتوفيك ذكرهما ابن الأنباري (ابن الجوزي، 1422هـ، 102/2)

3- أعتد ابن الجوزي- رحمه الله- لاختياره القرآن الكريم:

قال تعالى: {وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كِتَابًا مُؤَجَّلًا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَنْ يُرِدْ ثَوَابَ الْآخِرَةِ نُؤْتِهِ مِنْهَا وَسَنَجْزِي الشَّاكِرِينَ} [سورة آل عمران الآية: 145]. ذكر ابن الجوزي (كتابًا مؤجلًا) تأكيد، المعنى: كتب الله ذلك كتابًا ذا أجل، والأجل: الوقت المعلوم، ومثله في التوكيد {صُنْعَ اللَّهِ} [سورة النمل الآية: 88] لا نه لما قال: {وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً} [سورة النمل الآية: 88]. دل على أنه خلق الله فأكد بقوله: {صُنْعَ اللَّهِ} [سورة النمل الآية: 88] (ابن الجوزي، 1422هـ، 331/1)

4- استشهد كذلك بالقراءات لاختياراته:

قال تعالى: {قُلْ إِنِّي أَخَافُ إِنْ عَصَيْتُ رَبِّي عَذَابَ يَوْمٍ عَظِيمٍ (15) مَنْ يُصْرَفْ عَنْهُ يَوْمَئِذٍ فَقَدْ رَحِمَهُ وَذَلِكَ الْفَوْزُ الْمُبِينُ} [سورة الأنعام الآية: 15، 16]. ذكر ابن الجوزي- رحمه الله- قوله: (من يصرف) قرأ ابن كثير وحمة والكسائي و أبوبكر عن عاصم: (يُصْرَفُ) يفتح الياء وكسر الراء، ومما يحسن القراءة قوله: (فقد رحمته)، فقد اتفق الضميرين إلى اسم الله عز وجل، ويعني بقوله (يصرف العذاب يومئذ) يعني: يوم القيامة (ابن الجوزي، زاد المسير، مصدر سابق، 14/2)

5- استشهد ابن الجوزي- رحمه الله- بالشعر لاختياراته:

قال تعالى: {يَا أَيُّهَا النَّاسُ اعْبُدُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ} [سورة البقرة الآية: 21]. ذكر ابن الجوزي في (لعل) قولان: أحدهما بمعنى (كي) وانشدا: وقلتم لنا كفو الحروب لعلنا نكف ووثقتم لنا كل موثق فلما كففنا الحرب كانت عهودكم كلع سراب في الملا متألّق يريد لكي نكف وإلى هذا المعنى أشار مقاتل وابن كيسان وقطرب

الثاني: أنها بمعنى الترجي، ومعناها: اعبدوا الله راجين للتقوى، ولأن تقوا انفسكم-بالعبادة- عذاب ربكم. وهذا قول سيبويه (ابن الجوزي، 1422هـ، 43/1)

سادسًا- ربط ابن الجوزي بين المعنى والاعراب :

للإعراب دور بارزٌ اختلاف المعاني يقول العكبري: " والإعراب دخل في الكلام ليفرق بين المعاني من الفاعلية والمفعولية والإضافة ونحو ذلك" (أبو البقاء، 1412هـ، 44/1) وقد أظهر ابن الجوزي- رحمه الله- هذه العلاقة جليّة في تفسيره القيم وإليك بعض النماذج

النموذج الأول:

قوله تعالى: {وَإِنْ كُنْتُمْ فِي رَيْبٍ مِمَّا نَزَّلْنَا عَلَىٰ عَبْدِنَا فَأْتُوا بِسُورَةٍ مِثْلِهِ وَادْعُوا شُهَدَاءَكُمْ مِنْ دُونِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ} [سورة البقرة الآية: 23]. ذكر ابن الجوزي- رحمه الله- في هاء (مثله) قولان: أحدهما أنّها تعود على القرآن المنزل قاله قتادة ومقاتل

الثاني: أنها تعود على النبي ﷺ، فيكون التقدير فأتوا بصورة من مثل هذا العبد الأمي ذكره أبو عبيدة والزجاج والقاسم، فعلى هذا القول: تكون (من) لابتداء الغاية، وعلى الأول تكون زائدة / ابن الجوزي، 1422هـ، (44/1)

النموذج الثاني:

قوله تعالى: {اللَّهُ الَّذِي رَفَعَ السَّمَاوَاتِ بِغَيْرِ عَمَدٍ تَرَوْنَهَا ثُمَّ اسْتَوَى عَلَى الْعَرْشِ وَسَخَّرَ الشَّمْسَ وَالْقَمَرَ كُلٌّ يَجْرِي لِأَجَلٍ مُّسَمًّى يُدَبِّرُ الْأَمْرَ يُفَصِّلُ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ بِلِقَاءِ رَبِّكُمْ تُوقِنُونَ } [سورة الرعد الآية: 2]. ذكر ابن الجوزي- رحمه الله- في هاء (ترونها) قولان: أحدهما: أن هاء الكناية ترجع إلى السموات، فالمعنى: ترونها بغير عمد قاله ابن عباس والجمهور، وقال: ابن الأنباري: "ترونها" خبر مستأنف، والمعنى: رفع السموات بغير دعامة تمسكها، ثم قال: "ترونها" أي: ما تشاهدون من هذا الأمر العظيم يغني عن الدلائل (ابن الجوزي، 1422هـ، 480/2)

الثاني: أنها ترجع إلى العمدة فالمعنى: أنها بعمد لا ترونها قاله الضحاك وعطاء (ابن الجوزي، زاد المسير، مصدر سابق، 480/2)

النموذج الثالث:

قال تعالى: {إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةُ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِنَيْعِ اللَّهِ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ} [سورة التوبة الآية: 111]. ذكر ابن الجوزي- رحمه الله- قوله: (فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ) قرأ ابن كثير ونافع وأبو عمرو وابن عامر وعاصم (فيقتلون ويقتلون) مفعول وفاعل (ابن الجوزي، 1422هـ، 302/2).

ثم ذكر نقلاً عن أبي علي الفارسي: القراءة الأولى أنهم يقتلون أولاً و يقتلون. والأخرى أن تكون المعنى كالأولى لأن المعطوف بالواو يجوز أن يراد به التقديم فإن لم يقدر التقديم فالمعنى: يقتل من بقي منهم بعد قتل، كما في قوله تعالى: {وَكَايْنِ مِنْ نَبِيِّ قَاتِلٍ مَعَهُ رَيْبُونَ كَثِيرٌ فَمَا وَهَنُوا لِمَا أَصَابَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَمَا ضَعُفُوا وَمَا اسْتَكَانُوا وَاللَّهُ يُحِبُّ الصَّابِرِينَ} [سورة آل عمران الآية: 146]. ما وهن من بقي بقتل من قتل. ومعنى الكلام: إن الجنة عوضاً عن جهادهم قتلوا قُتِلُوا (ابن الجوزي، 1422هـ، 302/2)

النموذج الرابع:

قال تعالى: {فَتَلَقَّى آدَمُ مِنْ رَبِّهِ كَلِمَاتٍ فَتَابَ عَلَيْهِ إِنَّهُ هُوَ التَّوَّابُ الرَّحِيمُ} [سورة البقرة الآية: 37]. ذكر ابن الجوزي- رحمه الله- قوله تعالى: {فَتَلَقَّى آدَمُ مِنْ رَبِّهِ كَلِمَاتٍ}. تلقى بمعنى: أخذ وقبل، قال قتيبة: كأن الله أوحى إليه أن استغفروه واستقبله بكلام من عنده، ففعل آدم فتاب عليه. وقرأ ابن كثير: {فَتَلَقَّى آدَمُ مِنْ رَبِّهِ كَلِمَاتٍ} بالنصب، وكلمات بالرفع على أن هي الفاعلة. (ابن الجوزي، 1422هـ، 57/1)

كانت هذه الدراسة محاولة لإلقاء الضوء، لإبراز الجهد النحوي لعلم، عرف بين المؤرخين بالمبارك، والحافظ والمفسر والفقهاء والأديب والواعظ. (ابن رجب 1425هـ، 463/2)، وقد وضع الدارس نصب عينيه مهمة كشف الغموض الذي اكتنف الدراسة، وبعد ذلك سعى الدارس لتحقيق هذه المهمة، حتى تراءى له أن الدراسة قد أوفت على الغاية التي كتب من أجلها فإنه يخطمها بنتائج وافية يمكن إجمالها في التالي:

116 اختيارات ابن لجوزي النحوية دراسة نحوية وصفية من خلال تفسيره (زاد المسير في علم التفسير)

د: عماد عوض الزين علي، جامعة سنار- كلية الآداب- قسم اللغة العربية - awademad48@gmail.com

مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص 118-107



1- اعتمد على علماء اللغة مثل: ابن قتيبة وأبي عبيدة والخليل وأبي منصور الجواليقي. وعلى النحاة مثل: الزجاج والفراء والكسائي ومحمد بن القاسم النحوي. وعلى القراء مثل: الجحدري وعاصم وغيرهم.

2- لم يرجح مذهباً على مذهب، ولا رأياً على رأي، ولا ناقش ما يحكيه من أقوال إلا في مواضع قليلة جداً.

3- يوحى بأنه يرتضي لنفسه المذهب البصري، إلا أنه لا يتقيد به في جميع اختياراته، فقد وافق الكوفيين في بعض اختياراته.

4- أظهر ابن الجوزي- رحمه الله- علاقة الإعراب بالمعنى جليّة في تفسيره القيم.

التوصيات:

توصي الدراسة بدراسة العلة التّحوية في هذا التفسير.

المصادر والمراجع

• القرآن الكريم

1- ابن الأنباري، الانصاف في مسائل الخلاف بين البصريين والكوفيين، المكتبة العصرية، القاهرة، الطبعة الأولى 1424هـ.

2- ابن الجوزي، زاد المسير في علم التفسير، تحقيق عبد الرزاق المهدي، دار الكتاب العربي بيروت الطبعة الأولى 1422هـ.

3- ابن الجوزي، صيد الخاطر، تحقيق حسن المسامحي سويدان، دار القلم دمشق، الطبعة الأولى 1425هـ.

4- ابن الجوزي، لفظة الكبد إلى نصيحة الولد، تحقيق عبدالغفار سليمان البنداري، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 1407هـ - 1987م.

5- الفيروز آبادي، محمد بن يعقوب المتوفى (817هـ)، البلغة في تراجم النحو واللغة، دار سعد الدين للطباعة والنشر، الطبعة الأولى 1421هـ/2001م.

6- ابن كثير المتوفى (774هـ)، البداية والنهاية، إحياء التراث القاهرة، تحقيق علي شيرين، الطبعة الأولى 1408هـ.

7- ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت لبنان، الطبعة الثالثة 1414هـ.

8- ابن مالك، محمد ابن عبدالله الأندلسي المتوفى (672هـ)، الفية في النحو والصرف، دار ابن خزيمة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى (د/ت).

9- ابن هشام، مغني اللبيب، تحقيق مازن المبارك ومحمد علي حمد الله، دار الفكر بيروت لبنان، الطبعة الأولى 1434هـ.

10- أبو البقاء عبدالله بن الحسين العكبري، مسائل خلافة في النحو، تحقيق محمد خير الحلواني، دار الشرق العربي، بيروت، الطبعة الأولى (1412هـ).

11- خالد بن عبدالله الأزهرى، شرح التصريح على التوضيح، دار الكتب العلمية

بيروت، الطبعة الأولى، 1421هـ.

117 اختيارات ابن لجوزي النحويّة دراسة نحويّة وصفية من خلال تفسيره (زاد المسير في علم التفسير)

د: عماد عوض الزين علي، جامعة سنار- كلية الآداب- قسم اللغة العربية - awademad48@gmail.com



- 12- الحسن علي بن أبي الأمدى المتوفى (631هـ)، الإحكام في أصول الأحكام للأمدى، تحقيق عبدالرزاق عفيفي، المكتب الاسلامي بيروت لبنان(د، ت) .
- 13- الذهبي، المختصر المحتاج إليه من تاريخ ابن الدبيشي، دار الكتب العلمية، بيروت لبنان، الطبعة الأولى 1417هـ.
- 14- الذهبي، سير أعلام النبلاء، دار الحديث، القاهرة الطبعة الأولى 1427هـ.
- 15- سيبويه، الكتاب ، تحقيق عبدالسلام هارون، مكتبة الخانجي القاهرة، الطبعة الثانية، 1988م
- 16- شمس الدين ابن أبي المظفر، مرآة الزمان في تاريخ الاعيان، تحقيق سفر بن عريج الغامدي، مركز إحياء التراث الاسلامي مكة المكرمة، 1407هـ .
- 17- عبد الرحمن ابن رجب المتوفى(795هـ)، ذيل طبقات الحنابلة، تحقيق عبد الرحمن بن سليمان العثيمين، مكتبة العبيكان، الطبعة الأولى 1425هـ.
- 18- الفراء، أبو زكريا يحيى بن زياد، معاني القرآن، تحقيق أحمد يوسف النجاشي، عبد الفتاح اسماعيل الشبلي، دار المصرية للترجمة والتأليف، الطبعة الأولى 1421هـ .
- 19- منهج ابن الجوزي في التفسير، أنس محمد أحمد، أشرف سر الختم الأمين الدسوقي، مجلة العلوم والبحوث الاسلامية العدد الأول 2015م ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- 20- المبرد، محمد بن يزيد، المقتضب، تحقيق محمد عبدالخالق عزيمة، عالم الكتب، بيروت (د/ت)
- 21- محمد الأمين محمد المختار الشنقيطي المتوفى(1393هـ)، أضواء البيان في تفسير القرآن بالقرآن، دار الفكر بيروت لبنان، 1414هـ .
- 22- محمد بن أبي بكر الرازي المتوفى(666هـ)، مختار الصحاح، تحقيق يوسف الشيخ محمد، المكتبة العصرية بيروت لبنان صيدا، الطبعة الخامسة 1420هـ-1999م .



اهمية مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (مدينة رفاعة) في ضوء بعض المتغيرات (المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، نوع الروضة) .

د. أميرة الزبير إبراهيم خوجلي

1- كلية التربية . جامعة البطانة - قسم التعليم قبل المدرسة - Amiraelzubeir555@gmail.com

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت الدراسة للتعرف على مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة داخل مدينة رفاعة كما هدفت أيضاً للكشف عن الفروق في درجات متوسطات مفهوم الذات في ضوء بعض المتغيرات وتكون مجتمع الدراسة من معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (مدينة رفاعة)، وقد إهتمت الدراسة بهذا الموضوع لأهمية هذه المرحلة التعليمية وإتبعته الدراسة المنهج الوصفي ، تكونت عينة الدراسة من (120) معلمة ومن الأدوات التي أستخدمت في الدراسة مقياس مفهوم الذات للكبار إعداد إسماعيل وغالي (1961) و لتحليل نتائج الدراسة الميدانية تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج : إرتفاع السمة العامة لمفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة ولاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير مفهوم الذات لدى المعلمات يعزى للمؤهل العلمي كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير مفهوم الذات لدى المعلمات يعزى لعدد سنوات الخبرة ، كما قدمت الدراسة بعض التوصيات والمقترحات .

Abstract

This Study aimed to recognize at self concept with Kindergarten teachers in East Gezira Localize in side Ruffa'a Town, and it had aimed also to discover the differences in degrees of self concept and teaching competencies in light of some Variables ,the Study consistence Society from kindergarten teachers of East Gezira localize(Ruff'Town) ,the Study interested with this topic for the importance of this learning level after it , the Study has followed syllabus descriptive , the Study Sample consisted of (120) teacher , and the gizmos which used in the study dipstick concept self (prepared by Ishmael,Ghali (1961) To analyze the results of the in ,field studies, the statistical Package for social sciences studies (SPSS) was used ,It is an Analytical statistic of program used in Social studies. The study

119 د. أميرة الزبير إبراهيم خوجلي- كلية التربية . جامعة البطانة - قسم التعليم قبل المدرسة - Amiraelzubeir555@gmail.com

اهمية مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (مدينة رفاعة) في ضوء بعض المتغيرات (المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، نوع الروضة) مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص(119-143)

reached to the number of results the most importance of which were : rising Commonalty Attribute at self concept, and there were no statistically one significant differentials with kindergarten teachers in Variables the self concept as crib able to the scientific qualification ,more are no statistically significant differentials with kindergarten teachers Variables in the self concept ascribable to the expertise years. The study made some recommendations and propositions.

1. مقدمة الدراسة :

إن الذات هي المحور الرئيسي للخبرة التي تحدد شخصية الفرد ، فمفهومنا عن ذاتنا أي الطريقة التي تحدد نوع شخصيتنا وكيفية إدراكنا لها ، وتعتبر الذات جوهر الشخصية الذي يحقق إنسجامها . ويصل الفرد إلى هذا العالم ككيان فيزيقي يخضع لخصائص النمو وقوانينه العامة ، والتي تسير إلى الأمام متجهة نحو تحقيق غرض ضمني هو النضج ، ومع استمراريته العملية النمائية وتعبدها والتي تشتمل على الجوانب كافة والتي تشكل بنيان الانسان سواء كانت جسمية ، عقلية ، انفعالية ، وجدانية أو اجتماعية يبدأ الفرد في تكوين نظريته نحو ذاته تتضمن أفكاراً واتجاهات ومدرجات حولها ومفهوم الذات هو صورة الشخص عن نفسه والوصف الكامل له كما يعتبر من المتغيرات الأساسية المرتبطة بالشخصية والذي يساعد على فهم السلوك الإنساني ، ويتفق العلماء والباحثون على أن مفهوم الذات يعتبر حجر الزاوية في الشخصية وأنه هو أساس تكامل وإتساق الشخصية ليكون الفرد متكيفاً مع نفسه ومع البيئة التي يعيش وبنظرة تاريخية موجزة نجد أن مفهوم الذات قد نشأ نشأة فلسفية ، ثم تأكد إنتمائه إلى علم النفس بفضل عالم النفس الشهير (روجرز) ولغيره من أصحاب التوجيه الإنساني في علم النفس (كفاي ، 1996 : ص 6)

2. مشكلة الدراسة :

يعتبر مفهوم الذات أحد الأبعاد الهامة في الشخصية التي لها أثر كبير في السلوك ، وأصبح لمفهوم الذات أهمية بالغة ، وغداً يحتل مكاناً جوهرياً في التوجيه النفسي

ويمكن صياغة المشكلة في السؤال التالي : ما مدى امتلاك مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (مدينة رفاعة) ؟ وتتفرع الأسئلة التالية :

1. هل يوجد إرتفاع في السمة العامة لمفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة ؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (مدينة رفاعة) ترجع لمتغيرالمؤهل العلمي ؟



3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال

بمحلية شرق الجزيرة (مدينة رفاعة) ترجع لمتغير الخبرة ؟

3. أهمية الدراسة :

حيث انها تتناول مفهوم الذات لدى معلمات رياض الاطفال لأنه يعد من المفاهيم النفسية التي تؤثر في بناء الشخصية ،لما له من اهمية في تقديم الخدمات النفسية لهذه الفئة لمساعدتهم وإرشادهم نحو تحقيق مفهوم ذات ايجابي .

1. قد تلقي الضوء على تأثيرات مفهوم الذات على شريحة هامة تعد بناء وعما د أي مجتمع وهي شريحة معلمات رياض الاطفال.

2. تتحدد أهمية البحث الحالي في إجماع علماء النفس والتربية على ضرورة الإهتمام لمفهوم الذات وعلاقته بالخبرات والمهارات الشخصية والاجتماعية.

3. قد تقيد نتائج هذه الدراسة المعلمين والقائمين على المؤسسات التعليمية في العمل على توفير الأجواء المناسبة للمساهمة في نمو مفهوم الذات لدى المعلمات .

4. اهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة في التعرف على مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (مدينة رفاعة) وللتحقق من هذا الهدف سعت الدراسة إلى :

1. معرفة السمة العامة لمفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة .
 2. معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجات متوسط مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (مدينة رفاعة) ترجع للمؤهل العلمي .
 3. معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجات متوسط مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (مدينة رفاعة) ترجع للخبرة .
 4. تقديم التوصيات والمقترحات المناسبة لموضوع الدراسة .
- ### 5. فروض الدراسة :

1. توجد سمة عامة لمفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (مرتفعة).
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (مدينة رفاعة) ترجع للمؤهل العلمي .



3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (مدينة رفاعا) ترجع للخبرة.

6. حدود الدراسة : إنحصرت حدود الدراسة فيما يلي :

أ . الحدود الزمانية (2016 . 2017) 0

ب . الحدود المكانية (محلية شرق الجزيرة . مدينة رفاعا) 0

ج . الحدود الموضوعية (اهمية مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة(مدينة رفاعا)

في ضوء بعض المتغيرات 0

7. مصطلحات الدراسة :

1. تعريف مفهوم الذات :

هو نظام معقد من المعتقدات التي يكونها الفرد عن نفسه نتيجة تفاعله مع الآخرين ، ويتميز هذا النظام بفاعلية في تحديد أفعال الفرد وإدراكه لما حوله ، كما يتميز بأنه قابل للتعديل و التطوير(جروان ، 1999 : 475) 0

2. التعريف الإجرائي لمفهوم الذات :

هو مقدرة الفرد على قياس قدراته المهنية وإدراك ذاته من خلال تعامله مع من حوله .

3. معلمة الروضة :

المعلمة أهم عنصر في العملية التربوية فهي التي تتعامل مع الأطفال وتنفذ المنهج وتكيف الموقف التعليمي وتختار طريقة التعلم المناسبة وتثري موقف الخبرة بإستخدام التقنيات التربوية إلى غير ذلك من الأمور التي يتطلبها تنفيذ المنهج (فهمي ، 2006 : 15) .

4. محلية شرق الجزيرة :

تقع محلية شرق الجزيرة بين خطي عرض 14,45,30,65 شمالاً وخطي طول 33,5

تحدها من الناحية الشمالية ولاية الخرطوم (محلية شرق النيل) وجنوب شرق محلية أم القرى وشرقاً ولاية القضايف وغرباً النيل الأزرق الذي يفصلها من محليتي الحصاصيصا والكاملين وتقدر مساحة المحلية 8449,4 كيلو متر مربع وتمثل 31 % من ولاية الجزيرة .

الإطار النظري والدراسات السابقة :

مفهوم الذات

1. المقدمة

مفهوم الذات هو الذي يميز الانسان عن غيره من الكائنات ، فالانسان هو الوحي الذي يمكنه إدراك ذاته وحتى نستطيع فهم شخية الانسان فلابد من دراسة مفهوم الذات لانه يعتبر حجرالزاوية في الشخصية الذات هي وعي الفرد الموجود ونشاطه ، أو هي مجموعة من الخبرات التي تنسب جميعها إلى شئ واحد هو " أنا" (أحمد ، 2003 : 554).

2. الذات لغةً:

ذات الشيء هي نفس الشيء، عينه وجوهره فهذه الكلمة لغوياً مرادفة لكلمة النفس والشيء ويعتبر الذات أعم من الشخص لأن الذات تطلق على الجسم وغيره والشخص لا يطلق إلا على الجسم فقط (ابن منظور ، 1988 : 13).

3. الذات اصطلاحاً :

أ . هو المعنى المجرد لإدراكنا لأنفسنا جسمياً وعقلياً ونفسياً وإجتماعياً في ضوء علاقتنا بالآخرين وهو قابل للتعديل تحت شروط معينة وهذا المفهوم هو النواة التي تقوم عليها الشخصية (عبد المقصود ، 1995 : 56) .

ب . هو أحد مدركات الفرد لنفسه والذي يتكون من خلال خبراته المتأثرة بفهم الآخرين وتقويمه لنفسه (الجعفري ، 2002 : 13) .

ج . هو عبارة عن مفهوم الفرد وإدراكه للعناصر المختلفة المكونة لشخصيته أو كينونته الداخلية والخارجية ويتمثل ذلك في الجوانب الأكاديمية والجسمية والاجتماعية والثقة بالنفس (أبو ناهية ، 1999 : 17) .

4. التطور التاريخي لمفهوم الذات:

إختلف علماء علم النفس حول مفهوم الذات قديماً وحديثاً سواء كان هذا الاختلاف في عملية تمييزه عن المفاهيم الأخرى مثل تقدير الذات ، تقرير الذات ، أو الإدراك الذاتي ، وأيضاً تداخله مع مصطلحات أخرى مثل الأنا و النفس والروح كما تتطور مفهوم الذات في عصر الفلاسفة الإغريق كافلاطون وأرسطو الذين تناولوا مفهوم الذات كهوية أو تفرد وديكاريت الذي يراه كجوهر مدرك إلى جدل الفلاسفة ومفكري عصر النهضة على رأسهم (هيوم) والذين حاولوا التمييز بين الحواس ومدركاتها العقلية كالتفكير وصولاً إلى المنهج العلمي

الذي تنبأه جيمس في تفسير مفهوم الذات والذي صنفها إلى أربعة مستويات في بناء هرمي تتمثل قاعدته بالذات المادية الجسمية ورأسه بالذات الروحية الذات الجسمية ، الذات الإجتماعية ، الذات المادية ، الذات (الروحية)

الحقيقة أن علماء النفس قد حاولوا بكل طريقة طوال جيلين أن يفسروا تكامل الشخصية الإنسانية وتنظيمها دون أن يعودوا إلى استعمال الذات ، أن الإهتمام بمفهوم الذات بدأ على يد الفيلسوف وعالم النفس الشهير وليم جيمس (1850) وضع الطريق للنظريات المعاصرة والكثير مما يكتب اليوم عن الذات أو الأنا ، وجاء البورت وإهتم كثيراً بالذات وهو يسمى كل جوانب حياتنا التي نعتبرها خاصة بنا وجوهرية لمعنى وجودنا (proprurican) وهي الذات الممتدة المميزة الموحدة والتي تعطي الشخصية وحدتها والملاحظ أن مفهوم الذات قد تحول من مفهوم ديني إلى مفهوم فلسفي إلى مفهوم نفسي ، الآن وإتجهت دراسات من الناحية الذاتية إلى الموضوعية وأصبح واضحاً أن أصحاب نظريات الشخصية يتميزون اليوم بتزايد وإهتمام بالذات وبمفهوم ما يتبعه من عمليات .ويعد أدلر والبورت وجيمس وفرويد ورانك وغيرهم من أصحاب النظريات الذين يستخدمون بطريقة أو بأخرى مفهوم الأنا والذات ولا يبدوا أن هناك من يتصور السلوك بطريقة لاتتولى للذات دوراً مهماً سوى ايزيك وميلان ودولاردشيلدون (سهير ، 2003 : 20) .

ويرى محمد (2008: 56) النظرة المعاصرة لمفهوم الذات فقد تشكلت تاريخياً في أربعة مصادر متميزة وهي .

أ . علم النفس النمو (أريكسون) .

ب . علم النفس الظاهراتي (روجرز) .

ج . علم النفس التجريبي (مارش وشافلumon) .

د . المذهب التفاعلي الرمزي (كولي وميد) .

5. عوامل التي تساعد على بناء الذات: اوردهها (الدلفي ، 2004 : 55)

عندما تتسم الأنا بالضعف ،وعندما لا تعد قادرة على حسم الصراع ، وعلى إتخاذ الموقف المناسب ، إزاء تحديات الحياة المختلفة تصبح غيرقادرة على التكيف مع المؤشرات المختلفة .إن فهم الأنا (فهم الإنسان) يستلزم أولافهم العوامل التي تدخل في بنائها ،وفي تحديد درجة قوتها أو ضعفها ،

1. **العوامل الفطرية :** للعوامل الفطرية دوراً كبيراً في بناء الأنا ،وهذه العوامل يحصل عليها الإنسان بالوراثة ، وهي أيضاً نتيجة عوامل كثيرة جداً ، وأن أراء العلماء لازالت متضاربة ومتباينة في تحديد العوامل الوراثية بالضبط ، على الرغم من تأكدهم من أثرها على مجمل شخصية الإنسان

2. **الخبرات الأولى :** الطفل يتأثر في نموه الاجتماعي بالأشخاص الذين يتفاعل معهم ، وبالمجتمع الذي يحيا في إطاره وبالثقافة التي تسيطر على أسرته ومدرسته ووطنه وتتبع آثار هذا التفاعل على سلوكه وإستجاباته وأنشطته العقلية والإنفعالية وعلى شخصيته المتطورة ،حيث أن الفرد يتصل من خلال تطوره بجماعات مختلفة تؤثر في نموه وتوجه سلوكه ، كالأسرة والجيران والزملاء والمجتمع ،ولعل أولى هذه الجماعات وأكبرها تأثيراً في شخصية الطفل هي الأسرة ، إذ يكون لها نحو الأبناء وأساليب تنشئتهم دوراً مهماً في توجيه سلوك الطفل ، وتحديد نمط شخصيته وإتجاهاته نحو الآخرين ونحو الأشياء والحياة عامة ، وإن لنوع علاقات الطفل بوالديه وإخوانه وأقاربه وجيرانه والآخرين المهمين له ، دوراً مهماً في حياته ، حيث يتأثر مفهوم الذات لدى الفرد بمدى إستجابات التقديرات التي يتلقاها من والديه ، كما تتكون فكرته عن ذاته برآي الآخرين فيه فالحب والتقبل الذي يتلقاه الطفل من والديه له تأثيراً إيجابياً في تشكيل مفهوم الذات لديه ،وعندما لا تشبع مثل هذه الحاجات بصورة صحيحة فإن ذلك سوف يترك أثراً سلبياً في مفهوم الذات عنده .

3. أحداث مجرى الحياة :

تلعب الأحداث التي يمر بها الفرد دوراً مهماً في بناء وتطور الأنا وخاصة تلك التي تسبب للإنسان الحرمان أو تزيد شعوره بالحرمان كالأحداث الطبيعية أو الاجتماعية وتزيد خطورة تلك الأحداث في حياة الإنسان إذا جابهت ذاتاً تتصف بالقوة والمتانة وأن الأحداث العنيفة تشعر الفرد بالإضطراب وتقوده الطمأنينة والإستقرار ، حيث إن بعض الناس يظهرون عجزاً كبيراً في مواجهة الأحداث التي هي في حدود إمكانيات وقدرات الإنسان الإعتيادي لأن ذواتهم تتصف بالضعف لأنها عاجزة عن تحمل أي شكل من أشكال الحرمان ، فالإنسان من ذلك النمط غير قادر على تحمل أي حرمان وإذا تم تكيف هؤلاء الناس القيام بتحمل ما في مستوى إمكانياتهم وعمرهم ، فإنهم يشعرون بالحزن ويكثر الشكوى من الحياة.

6. وظيفة مفهوم الذات :

وظيفة مفهوم الذات وظيفة دافعية وتكامل وبلورة عالم الخبرة المتغير الذي يوجد الفرد في وسطه ، ولذا فإنه ينظم ويحدد السلوك ويمكن تعديل مفهوم الذات على الرغم من أنه ثابت إلى حد كبير حيث يرى كا رل روجرز والذي يعتبر صاحب نظرية الذات بأننا نستطيع ذلك من خلال العلاج النفسي المتمركز حول العميل والذي يؤمن بأن أفضل طرق تعديل السلوك تتم من خلال إحداث تغيير في مفهوم الذات ولمفهوم الذات وظيفتان أساسيتان هما كما أشار إليها زهران (2000: 369) .

- السعي لتكامل الشخصية ، كي يكون الفرد متكيفاً مع البيئة التي يعيش فيها

• . تمييز كل شخصية بهوية مختلفة عن الأخرى .

أما (البورت) فيرى أن وظيفة الذات هي العمل على وحدة وتماسك الشخصية ، وتميز كل فرد عن الآخر ، وهي تساعد على إتساق الفرد في تقيّماته ومقاصده في حين هناك آخرون يرون أن الوظيفة الأساسية لمفهوم الذات هي تنظيم عالم الخبرة من أجل التكيف السليم ، بذلك يمكن القول بأن مفهوم الذات له شأن كبير في حياة الفرد فهو جزء مهم ورئيسي من شخصية الفرد، ويعتبر أيضاً من العوامل المهمة في سلوك الفرد ، ومن خلاله يمكن تعديل وتغيير سلوك الفرد ، وهو الذي يجعلنا قادرين على التمييز بين الأفراد وبهذا ندرك مدى أهمية وتأثير مفهوم الذات بأي فرد (أبولنجا ، 2007: 64)

7. أنواع مفهوم الذات :ذكرها (زهران ، 1997: 71) .

أ. مفهوم الإيجابي للذات : إن معرفة الفرد لذاته بشكل جيد والتعايش معها وفهمها يلعب دوراً مهماً بأن يتمتع الفرد بالصحة النفسية والتوافق النفسي وهي أيضاً عامل أساسي في توافق الشخصية كما ان تقبلنا لذاتنا يعتمد بشكل جوهري على الآخرين ونظرتهم لنا

ب . المفهوم السلبي للذات :إن تصرفات الفرد وأساليبه في الحياة والنتاج عن تكوين الفرد لمفهوم سلبي عن ذاته يعتمد على نظرة الآخرين السلبية له لسبب أو لآخر يعتبر مفهوماً سلبياً للذات أو عدم تقدير لها (الحربي ، 2003 : 25) .

8. العوامل التي تعوق تكوين مفهوم الذات الإيجابي:

يرى أريكسون أن الطفل قبل أن يتعلم اللغة يستقبل من الأم الإحساس بالرضا ويؤثر على مفهومه عن ذاته ويتأثر مفهوم الذات وما يدركه الطفل عن اتجاهات الأبوين والمعلمين نحوه ومن الواجبات الأساسية في البيت والمدرسة مساعدة الطفل على تكوين مفهوماً موجباً مناسباً للذات ومن العوامل التي تهدف كما أشار سمارة وآخرون (1999 ، 197):

أ . القصور البدني أو التشوهات الجسمية .

ب . البيئة المنزلية المتشردة (تفاعل الأم مع طفلها) .

ج . الانتماء إلى جماعة أقلية (الإلتصاق بالرفاق) .

د . البيئة المدرسية المتشردة .

9. أبعاد مفهوم الذات : أشار عدس وآخرون (1998 : 361) إلى أربعة أبعاد للذات وهي :

أ . **البعد الجسمي** : إن المكونات الجسمية من أهم مكونات الشخصية ،على أساس إنها مظهر المكونات وأسهلها وأدقها قياساً ووصفاً ، ولذلك تعتبر بمثابة الواجهة الرئيسية للشخصية ،تتعلق المكونات الجسمية بالشكل العام للفرد وحال الطول والوزن وإمكانية الجسم الخاصة والبعد الجسمي والصحة العامة والأداء الحركي والمهارات الحركية ، إن أي عضو في جسم الإنسان له وظيفة محددة ،وأن أي قصور في أعضاء الجسم يسبب إحساس القصور بالذات .

ب . **الذات الإجتماعية** : تتمثل في فكرة الشخص عن نفسه وعن قدراته وإمكانياته ، فقد تكون لديه صورة عن ذاته كشخص له كيان ذو قدرة على التعلم وقوة جسمية وقوة روحية ، فإنه يطلق عليه شخص ناجح ولكن قد يكون هذا المفهوم غير متفق مع إدراك الآخرين له لأنه يؤثر على السلوك العام ، فالمرهق مثلاً يرى الآخرين ينظرون إليه بطريقة حسنة ، وعكس حالات الإكتئاب والتوتر فإنه يتصور أن الآخرين لا يهتمون به ولا يلتفتون حوله

ج . **الذات الواقعية** : تتعلق بفكرة الفرد عن نفسه وفي علاقته مع الآخرين فقد يرى نفسه شخصاً مرغوباً فيه أو العكس قد يرى أنه شخص غير مرغوب فيه أو منبوذ من الآخرين ، وقد يرى أن قيمه وإتجاهاته ومنزلته وأراءه وعنصره أو دينه من الأسباب التي تجعل الآخرين ينظرون إليه بتوجس أو بعدم ثقة .

د . **الذات المثالية** : هي عبارة عن الحالة التي يتمنى المرء أن يكون عليها سواء ما يتعلق بالجانب النفسي أو الجسمي والخلقي ،ونجد أن كل فرد له توقعات وطموحات يرغب في تحقيقها ونصف الذات المثالية بأن صاحبها متقبل لذاته وثقته بنفسه على درجة عالية من الثبات وكذلك ممن حوله أيضاً.

10. النظريات المفسرة لمفهوم الذات :

1. نظرية الذات (روجرز):

يرى (روجرز) أن الإنسان لديه نزعة فطرية لتحقيق الذات ، وتكتسب الأحداث التي تدور حول الفرد معناها من خلال ما يدركه ويفهمه الفرد من تلك الأحداث من معنى ، وتعامل الفرد مع واقعه يكون من خلال كيفية إدراكه وفهمه لهذا الواقع ، حيث أن الفرد يعمل على تقويم خبراته هل هي ذات قيمة موجبة أو سالبة ؟ فالفرد يدرك الخبرة التي تتماشى وتنسجم مع نزعته لتحقيق الذات بإعتبارها خبرات ذات قيمة إيجابية والعكس صحيح ، وبذلك يتكون لدى الفرد حاجة إلى التقدير الموجب للذات ، كذلك تشير هذه النظرية إلى أن الذات تتكون

وتتحقق من خلال النمو الإيجابي ، وتتمثل في بعض العناصر مثل : صفات الفرد وقدراته والمفاهيم التي يكونها بداخله نحو كل من ذاته و الآخرين والبيئة التي يعيش فيها ، وكذلك عن خبراته وعن الناس المحيطين به ، وهي تمثل صورة الفرد وجوهر حيويته ، ولذا فأن فهم الإنسان لذاته له أثر كبير في سلوكه من حيث السواء أو الانحراف، ولذلك فمن المهم معرفة خبرات الفرد وتجاربه وتصوراته عن نفسه وعن الآخرين (النبال ، 2002 : 159) .

اهم التصورات الرئيسية لنظرية روجرز أوردها (محمد ، 2008 : 62) :
أ. الكائن العضوي : وهو الفرد بكيته .

ب . المجال الظاهري : وهو مجموع الخبرة ، وما يميز المجال الظاهري خاصية أن يكون شعورياً حسب ما إذا كانت الخبرة المكونة للمجال تحولت إلى رموزاً لا .
ج . الذات : وهي الجزء المتمايز من المجال الظاهري وتتكون من نمط الإدراكات ، والقيم الشعورية بالنسبة ل (أنا) ، وضمير المتكلم.

2. نظرية التحليل النفسي لخصها (عشوي ، 1997 : 45):

كان (فرويد) أول من صور العوامل الوراثية مع البيئة وخاصة الاجتماعية وصراع هذه مع تلك وأثر ذلك في تكوين الشخصية ونموها وهكذا تتميز نظرية الشخصية عن غيرها من النظريات بأنها تصف سمات الشخصية التي تتكون من ألهو . الأنا . الأنا الأعلى.

أ. ألهو : هو منبع الطاقة البيولوجية والنفسية التي يولد بها الفرد فالهيو تضم الدوافع الفطرية التي ترجع إلى ميراث التنوع الإنساني وهي تعني طبيعة الإنسان الحيوانية قبل أن يتناولها المجتمع بالتهذيب فدوافع (الهو) عند فرويد لاتتحمل التأجيل وهي تتطلب الإشباع الفوري والسريع فإنها لاتراعي أي تقاليد إجتماعية أو معايير أو نظم أو ضبط إجتماعي والسبب في ذلك أن المبدأ الأساسي لها إشباع اللذة حتى لو كان ذلك على حساب الآخرين .

ب . الأنا : يبدأ الأنا في التكوين والنمو خلال السنة الأولى من عمرالطفل ويبدأ في النمو متدرجاً مع عمر الطفل ،ويبدأ النمو لمعرفة ماهو مقبول إجتماعياً وما هو غير ذلك ، ويبدأ في إدراك الأشياء التي يمكن أن تشبع في الحال ،والأشياء التي يمكن أن تؤجل الى وقتها ، فإذا كان الهو هو منطقة لاشعور فإن الأنا هو منطقة

الشعور أو الإدراك وهي تعمل على توازن الشخصية والأنا يسمى مبدأ الواقع حيث يعمل الأنا على التوافق بين الحاجات والغرائز من جهة أخرى، ويعتبر الأنا صمام أمان يحمي النفس من الوقوع في الخطأ .

ج . الأنا الأعلى : هو الضمير الواعي يمثل القيم والأخلاق الفاضلة والعادات والقوانين وهو السلطة الداخلية التي تمنع الفرد من ارتكاب المحرمات والقيام بالممنوعات ، وإن الأنا الأعلى هو الذي يمكن الإنسان من التمييز بين الخير، والشر وعليه فإن الأنا الأعلى هو القوة التي تعمل على تحقيق التوازن بين إنجاح الرغبات للهو وأوامره ونواهي، فالشخصية المتوازنة هي التي تمثل قيم ومبادئ الأنا الأعلى .

11. مفهوم الذات من وجهة نظر الإسلام :

تحظى معرفة النفس وتشخيص قدراتها بأهمية خاصة من وجهة نظر القرآن الكريم لأنها تساعد الإنسان في مسيرة حياته على أن يختار الطريق الأصح والمنسجم مع تركيبته الفطرية ليصل إلى السعادة ، فمن منطلق هداية البشر إلى السبيل التربوي الأمثل جث القرآن الكريم الناس كافة مؤمنين وكفار على التدبر ومعرفة ذواتهم قال تعالى : {وَفِي أَنْفُسِكُمْ أَفَلَا تُبْصِرُونَ} الذاريات (21) ويعد مفهوم الذات أو النفس من الحقائق التي أكدها القرآن الكريم فالإنسان له خلقة فريدة وفطرة نفسية خاصة به تميزه عن سائر المخلوقات ، فلقد شدد القرآن الكريم على فطرة الإنسان وإدراكه العقلي وقدراته الواسعة التي جعلته أعز المخلوقات وأكرمها يقول الله سبحانه وتعالى وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا سورة الإسراء الآية (70) فقد تم التأكيد على معرفة قدرات الإنسان وخصائصه الفطرية وغرائزه وميوله وإحتياجاته الحقيقية المعبأه في ذاته (فقيهي 2015 : 156) .

الدراسات السابقة تتمثل هذه الدراسات في الآتي :

1. دراسة شيرين عبد الله سالم المصري (2014)

عنوان الدراسة : مفهوم الذات لدى مربيات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات .

هدف الدراسة : هدفت الدراسة للتعرف على مستوى مفهوم الذات تبعاً للمتغيرات (السلطة المشرفة ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، الأجور) .

عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (301) مربية .

أدوات الدراسة : أستخدم مقياس مفهوم الذات إعداد صلاح أبو ناهية (1999) .

النتائج :



1. وجود مستوى مرتفع في مفهوم الذات لدى المربيات على الأداة ككل وعلى أبعادها الأربعة 2. وجود فروق في مفهوم الذات لدى المربيات تعزى للسلطة المشرفة في بعد الثقة بالنفس لصالح مربيات رياض الأطفال الحكومية .

3. لا توجد فروق في البعد الجسمي والإجتماعي والأكاديمي وفي المقياس ككل .

4. وجود فروق في مفهوم الذات لدى المربيات تعزى للمؤهل العلمي على الأبعاد الأربعة وللمقياس ككل لصالح حملة البكالوريوس .

5. وجود فروق في مفهوم الذات لدى المربيات تعزى لسنوات الخبرة في البعد الجسمي ، الإجتماعي ، الأكاديمي والمقياس ككل لصالح ذوات الخبرة أكثر من 10 سنوات .

6. لا توجد فروق في بعد الثقة بالنفس .

7. وجود فروق في مفهوم الذات لدى المربيات تعزى للإجور لصالح ذوات الإجور المرتفعة في البعدين الجسمي والإجتماعي والمقياس ككل .

8. لا توجد فروق في البعدين الأكاديمي والثقة بالنفس .

2. دراسة إبراهيم (2008)

عنوان الدراسة : لإتجاه العام لدى معلمات رياض الأطفال نحو العمل مع الأطفال في ضوء بعض المتغيرات منها مفهوم الذات .

هدف الدراسة : هدفت الدراسة للتعرف على الإتجاه العام لدى معلمات رياض الأطفال نحو العمل مع الأطفال في ضوء بعض المتغيرات منها مفهوم الذات .

عينة الدراسة : أجريت الدراسة على عينة قوامها (200) معلمة روضة

أهم النتائج :

1. وجود علاقة ارتباطية دالة بين إتجاهات المعلمات نحو العمل مع الأطفال وبين مفهوم الذات

2 . عدم وجود فروق دالة بين متوسطات الدرجات التي حصلت عليها المعلمات تبعاً لمتغير الخبرة .

3. دراسة أمبر (2000)

عنوان الدراسة : العلاقة بين خصائص مفهوم الذات لمعلمة رياض الأطفال وتصورات السيطرة.

أهداف الدراسة : تهدف الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين خصائص مفهوم الذات لمعلمة رياض الأطفال وتصورات موضع السيطرة .

عينة الدراسة : أجريت الدراسة على عينة قوامها (103) من معلمات رياض الأطفال ممن لديهن سنة واحدة على الأقل خبرة في مجال رياض الأطفال .

نتائج الدراسة : تقويم وصفاً لسمات مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال وتوجيهاتهم للسيطرة مقابل الاستقلال الذاتي

4 . دراسة : هان قونا ويان (2010) & YanHang Nas

عنوان الدراسة : العلاقة بين التدريس المنظم والدافعية للتدريس ومفهوم الذات المهني لمعلمي رياض الأطفال .

هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التدريس المنظم والدافعية للتدريس ومفهوم الذات المهني لمعلمي رياض الأطفال .

عينة الدراسة : أجريت دراسة مسح على عينة قوامها (319) معلمة روضة .

نتائج الدراسة : 1. عدم وجود علاقة إرتباطية بين جميع أبعاد مفهوم الذات المهني والقدرة على التدريب المنظم.

التعليق على الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة هي نقطة الإنطلاق التي بدأت منها الباحثة حيث أتاحت لها معلومات للاستفادة منها في دراستها الحالية ، وذلك من خلال الإسترشاد بالنتائج والأدوات والأساليب التي عالجت نتائج تلك الدراسات وذلك سعياً وراء الوصول إلى إستنتاجات وتوصيات في هذه الدراسة ،

لقد تنوعت مجتمعات الدراسات السابقة حيث أجريت البعض خارج البلاد ، كما أستخدمت الدراسات السابقة أدوات ومقاييس متعددة المصادر بغرض جمع المعلومات وإستفادة الباحثة من الدراسات السابقة في صياغة المشكلة والأهداف والفروض للدراسة الحالية وإطلاع الباحثة على عدد من الدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة إثري الإطار النظري إذا أنها ألمت بموضوع الدراسة من وجهات نظر مختلفة ، وأتاحت للباحثة الإطلاع على عدد من المقاييس المختلفة حيث إختارت من بينها المقياس الذي يتناسب مع موضوع الدراسة ويناسب العينة وإختيار المنهج المناسب والأكثر ملاءمة للدراسة وهو المنهج الوصفي والأساليب الإحصائية التي تمت بها معالجة البيانات والتي تتناسب والدراسة ومعرفة مواطن القوة والضعف فيما قام به الآخرون الأمر الذي أسهم بصورة جادة في تصويب مسار الباحثة ، وفي مقارنة النتائج للدراسات التي تخص مفهوم الذات فنجد أنها تشترك في الوصول إلى العلاقة بمفهوم الذات مما يتفق مع مجالات الدراسة الحالية ،

وقد إستخدمت الدراسات السابقة متغيرات المؤهل العلمي والخبرة مما جعل الدراسة الحالية متفقة معها ومختلفة عن الدراسات السابقة بمتغير الجنس لكون مجتمع الدراسة الحالية من الإناث فقط .

إجراءات الدراسة الميدانية

1. منهج الدراسة : إنطلاقاً من الأهداف الرئيسية للدراسة فإن المنهج الصفي يعتبر أنسب المناهج لتغطية الجانب النظري المتعلق بهذه الدراسة فهو منهج يقوم بوصف الظواهر ويحللها للوصول إلى إستنتاجات تمكن الباحثة من إيجاد حلول للمشكلة .

2. مجتمع الدراسة : يتكون مجتمع الدراسة من معلمات رياض الأطفال بمدينة شرق الجزيرة داخل مدينة رفاعة ويشمل النطاق الحكومي والخاص والذي يبلغ عددهن (161) معلمة ويعملن في حوالي (40) روضة حسب نتائج الإحصائية التابعة لمكتب التعليم .

جدول مجتمع الدراسة

الرقم	الروضة	عدد المعلمات
1	الرياض الحكومية	59
2	الرياض الخاصة	61

3. عينة الدراسة : بعد تحديد مجتمع الدراسة قامت الباحثة بإختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة فقد تكونت العينة من (120) معلمة يعملن في الرياض الحكومية والخاصة وقد قامت الباحثة بإيجاد خصائص عينة المعلمات من حيث المؤهل العلمي وسنوات الخبرة .

جدول التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
55.0%	66	شهادة سودانية
13.3%	16	دبلوم وسيط
31.7%	38	بكالوريوس
100%	120	المجموع

جدول التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة العملية

عدد سنوات الخبرة العلمية	التكرار	النسبة المئوية
--------------------------	---------	----------------

من 1 – 5 سنوات	36	30.0%
أكثر من 5 وأقل من 10 سنوات	33	27.5%
من 10 سنوات فأكثر	51	42.5%
المجموع	120	100%

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية ، 2016

4. أدوات الدراسة :

إن عملية إختيار أدوات القياس المناسبة تعتبر من أهم الخطوات في أي بحث علمي ولا بد أن تتفق هذه الأدوات وهدف البحث وقد استفادت الباحثة من مقياس مفهوم الذات للكبار لإسماعيل وغالي (1961 م) الذي يتكون من (100) عبارة بينما تبنت الباحثة (30) عبارة لثلاث ابعاد هي (البعد النفسي للذات) (البعد الإجتماعي للذات) (البعد المثالي للذات) . وقد استخدم مقياس متدرج ثلاثي لتصحيح الإستجابة على الفقرات حيث أعطيت كل فقرة الإستجابات (أوافق ، لحدما ، لا أوافق الدرجات 3 ، 2 ، 1) .

أ. الصدق الظاهري

للتأكد من صدق الأداة قامت الباحثة بعرضها على عدد من المحكمين والمختصين في مجال الدراسة بغرض إختبار صدقها لغرض الدراسة وإبداء ملاحظاتهم حول فقراتها وهل حققت الهدف الذي أعدت من أجله مع تعديل الفقرات التي لا تتلاءم مع الهدف أو حذفها ومدى مناسبة الفقرات للمجال الذي تنتمي إليه ومدى سلامة الصياغة الغوية وفي ضوء ملاحظات وتصويبات هؤلاء الخبراء طورت الإستبانة ووزعت عباراتها على محاور حتى تكون أداة علمية صالحة لجمع المعلومات وحسب توجيه الخبراء ثم إعادة صياغة الأسئلة لتكشف عن مفهوم الذات

ب . صدق وثبات الاستبيان :-

معاملات الثبات و الصدق لاستبيان الدراسة

معامل الصدق	معامل الثبات	معامل الارتباط بين عبارات المحاور	عدد الفقرات	محاور مفهوم الذات
0.72	0.52	0.35	10	البعد النفسي للذات

0.63	0.50	0.33	10	البعد الاجتماعي
0.82	0.67	0.50	10	البعد المثالي
0.81	0.66	0.49	30	كل المحاور

المصدر: بيانات الدراسة الميدانية ، 2016م

من الجدول السابق يتضح أن معظم معاملات الثبات والصدق عالية (أكبر من 50%) وهذا يوضح أن الاستبيان بصورة عامة يتمتع بثبات وصدق كبيرين ، من خلال قيمة معاملي الثبات و الصدق للاستبيان ككل تُشير إلى أننا إذا طبقنا هذه الدراسة باستخدام هذا الاستبيان بصورته الحالية على مجتمع مماثل مرة مرة سوف نحصل على نفس النتائج بنسبة 84% وهي تمثل قيمة معامل الثبات الكلية وتكون النتائج صادقة أي أن الاستبيان يفي الغرض الذي صُمم من أجله بنسبة تصل إلى 92% تقريباً وهي قيمة معامل الصدق الكلية، على ضوء ذلك سيتم اعتماد الاستبيان بصورته الحالية لتطبيق الدراسة.

$$\text{Alpha} = \frac{2r}{1+r}$$

علماً بأن معامل الثبات يحسب من الصيغة التالية:

حيث : Alpha : معامل الثبات / r : معامل الارتباط

وأن معامل الصدق $\sqrt{\text{Alpha}}$ أي الجذر التربيعي لمعامل الثبات

عرض وتحليل بيانات متغيرات الدراسة:-

تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS والذي يشير اختصاراً إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences ، كما تمت الاستعانة ببرنامج Excel لتنفيذ الأشكال البيانية المطلوبة في الدراسة.

تطبيق أداة الدراسة: حيث تم ترميز المتغيرات النوعية وذلك بإعطاء كل وصف أو صفة وزن يقابل تلك الصفة من خيارات مقياس لخير الثلاثي حتى يسهل التعامل مع تلك البيانات بواسطة الحاسب الآلي ، وذلك كالاتي :

الوزن	العبرة
3	اوافق
2	لحد ما
1	لا اوافق

ويتم حساب الوسط الفرضي كالاتي :-

$$\text{الوسط الفرضي} = \frac{\text{مجموع الأوزان}}{\text{عددها}} = \frac{3 + 2 + 1}{2} =$$

عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

الفرض الأول: السمة العامة لمفهوم الذات لمعلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (رفاعة) مرتفعة. لمعرفة السمة العامة لمفهوم الذات لمعلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (رفاعة)، تم حساب تكرارات استجابات عينة الدراسة، والجدول أدناه يوضح تلك التكرارات. جدول يوضح تكرارات استجابات معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (رفاعة) في إستبانة مفهوم الذات.

نسبة التكرارات		
أوافق	لحد ما	لا أوافق
54%	25%	21%

وللتأكد من السمة العامة لمفهوم الذات لمعلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (رفاعة)، تم استخدام اختبار (ت) للعينة الواحدة لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات، والجدول أدناه يوضح ذلك. جدول يوضح دلالة الفروق الإحصائية لاختبار (ت) في مفهوم الذات لمعلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (رفاعة)

المتغير	ن	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(ت) المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
مفهوم الذات	120	2.56	.408	68.850	119	.000	دالة

الحكم على مستوى السمة من المتوسط :

$$\bullet \quad 1.6 = \text{منخفضة.}$$

$$= \text{متوسطة. 2.42. 1.67}$$

$$\bullet \quad 2.43. \text{ فأكثر} = \text{عالية.}$$

بما أن المتوسط = 2.56، وهو أكبر من 2.43 هذا يعني أن السمة العامة لمفهوم الذات لدى معلمات محلية شرق الجزيرة (رفاعة)، مرتفعة.

يتضح من الجدول السابق أن مفهوم الذات لدى أفراد عينة الدراسة من معلمات رياض الأطفال مرتفع ويدل ذلك بأن أفراد العينة يتمتعن بدرجة عالية من فهمهن لذواتهن وهذا يدل على أن معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة بشكل عام يعيشن ظروفًا تساعدن إلى حياة أفضل وهذا بدوره يطور من مفهوم الذات والثقة بالنفس مما يكون مفهوماً إيجابياً وصحة نفسية تنعكس على المتعلمين من الأطفال ، فالمعلمة التي تمتلك مفهوم ذات تؤثر بشكل مباشر على الأطفال كما أشار أريكسون بأن الطفل قبل أن يتعلم اللغة يتقبل من الأم الإحساس بالرضا ويؤثر على مفهومه عن ذاته ، فالمعلمة بمثابة الأم في هذه المرحلة وكذلك من العوامل التي تعوق تكوين الذات (الروضة) عليه يجب على معلمة الروضة التمتع بمفهوم الذات والرضا الوظيفي وتقدير الذات وإن معرفة الفرد لذاته بشكل جيد والتعايش معها وفهمها يلعب دوراً مهماً بأن يتمتع الفرد بالصحة النفسية والتوافق النفسي وهي أيضاً عامل أساسي في توافق الشخصية كما ان تقبلنا لذاتنا يعتمد بشكل جوهري على الآخرين ونظرتهم لنا زهران (1997: 71)

إتفقت هذه النتيجة مع دراسة شيرين عبدالله (2014) التي وجدت إرتفاع مستوى مفهوم الذات لدى مربيات رياض الأطفال على الأداة ككل وعلى أبعادها الأربعة وإتفقت مع دراسة ياسين (2001) التي توصلت إلى أن معلمات رياض الأطفال في مدارس الروضات الحكومية يتمتعن بكفايات شخصية بدرجة عالية ، كما إتفقت مع دراسة أمبر (2008) في تقويم لسمات مفهوم الذات السائدة لدى معلمات رياض الأطفال وتوجيهاتهم للسيطرة مقابل الإستقلال الذاتي .

ترى الباحثة ضرورة إرتفاع سمة مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة رفاعة وذلك لأهمية هذه المرحلة التعليمية .

الفرض الثاني : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمات رياض الأطفال في متغير مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال تعزى للمؤهل العلمي.

للتحقق من صحة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (رفاعة) في مفهوم الذات، تبعاً للمؤهل العلمي: (شهادة ثانوية . دبلوم وسيط . بكالوريوس)، استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (ANOVA).

جدول يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (رفاعة) في مفهوم الذات تبعاً، لمتغير المؤهل العلمي (شهادة ثانوية . دبلوم وسيط . بكالوريوس).

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
البعد النفسي	بين المجموعات	.167	.083	2 117 119	.350	.706	الفروق ليست دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	27.914	.239				
	المجموع	28.081					
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	.103	.052		.348	.707	الفروق ليست دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	17.345	.148				
	المجموع	17.448					
البعد المثالي	بين المجموعات	.277	.138		1.42 2	.245	الفروق ليست دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	11.390	.097				
	المجموع	11.667					
الاستبانة ككل	بين المجموعات	.765	.383		2.35 4	.100	الفروق ليست دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	19.016	.163				
	المجموع	19.781					

يتضح من الجدول أعلاه بأن البعد النفسي ليس له فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمدينة شرق الجزيرة من حيث المؤهل العلمي وتعزى هذه النتيجة بأن معلمات محلية شرق الجزيرة يتمتعن بمفهوم ذات إيجابي فالذات الواقعية تتعلق بفكرة الفرد النفسي وإن الإنسان كلما تقدم في مستوى الدراسة كان أكثر نضجاً ووعياً وإدراكاً لذاته ، وهذا بدوره يساهم في تشكيل مفهوم ذات بدرجة أفضل .

وكما يتضح من أعلاه بأن البعد الاجتماعي ليس له فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال من حيث المؤهل العلمي لأن مجتمع الرياض بالمحلية يتأثر بمدى إستجابات التقديرات التي يتلقاها الأطفال من المعلمات، حيث أن مفهوم الذات يفترض إرتباطه بالمواقف الاجتماعية فمجتمع السودان تقويه علاقات اجتماعية تميزه من المجتمعات الاخرى .

وكذلت يتضح من الجدول اعلاه بأن البعد المثالي ليس له فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الذات لدى معلمات رياض الاطفال من حيث المؤهل العلمي فمجتمع الرياض يتمنى حاله التي يكون عليها سواء م يتعلق بالجانب النفسي او الجسمي او الخلقي فمعلمات رياض الاطفال لهن توقعات وطموحات يرغبن في تحقيقها ،لذا فمعلمة الروضة سوى في النطاق الخاص او الحكومي تتمنى تحقيق كل ما يتمناه طفل الروضة وهي راضية عن نفسها .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية ش الجزيرة (رفاعة) تُعزى لمتغير المؤهل العلمي على مستوى الإستبيان ككل .

لقد تم قبول الفرضية وهذا يعني إن المؤهل العلمي ليس له تأثير معنوي على تقييم مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال وإن الأشخاص المتقبلين لذواتهم يقدرتون تقديرات واقعية بحدود قدراتهم، ويكونون مدركين لمعاييرهم ومعتقداتهم دون أن يكون هناك أي تأثير عليهم من قبل الآخرين ومايبدونه من آراء، كما يدركون نواحي قصورهم دون اللجوء إلى لوم أنفسهم، إنهم لايعتقدون أنهم يجب أني كونوا فوق مشاعر الغضب أو الخوف أو أنهم خالين من الرغبات المتصارعة أو أنهم غير قابلين للخطأ فهم قادرون على التحكم في مشاعرهم واتجاهاتهم تجاه القضايا والأحداث، وهؤلاء الأشخاص يكونون مبادرين ،سريعي الاندماج والانتماء في أي مكان، ولديهم الكفاءة والشعور بقيمتهم الذاتية وقدرتهم على مواجهة التحدي، فهم واثقون من أنفسهم يتميزون بالاستقلال الذاتي وقادرين على تحمل المسؤولية .

تفسر هذه النتيجة بأن الفرد يستطيع أن يطور نفسه ويؤهلها ويكتسب مفهوم الذات مهما كان مؤهله العلمي ومما يؤكد على ذلك (أبو ناهية) أن مفهوم الذات هو مفهوم الفرد وإدراكه للعناصر المختلفة المكونة لشخصيته أو كينونته الداخلية والخارجية ويتمثل ذلك في الجوانب الأكاديمية والجسمية والاجتماعية والثقة بالنفس (أبو ناهية ، 1999 : 17) .

إتفقت هذه الدراسة مع دراسة شيرين (2014) التي أوجدت عدم وجود فروق في البعد الجسمي والإجتماعي والأكاديمي وفي المقياس ككل كما إختلفت معها في وجود فروق في مفهوم الذات لدى المربيات في رياض الأطفال تعزى للمؤهل العلمي على الأبعاد الأربعة والمقياس ككل لصالح حملة البكالوريوس.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (رفاعة) تعزى لمتغير الخبرة (1- 5 ، 6 - وأقل من 10، 10 سنوات فأكثر)

للتحقق من صحة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (رفاعة) في مفهوم الذات، تبعا الخبرة: (1- 5 ، 6 - وأقل من 10، 10 سنوات فأكثر)، استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

جدول يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة (رفاعة) في مفهوم الذات تعزى لمتغير الخبرة (1- 5 ، 6 - وأقل من 10، 10 سنوات فأكثر).

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الاستنتاج
البعد النفسي	بين المجموعات	.777	.389	2	1.666	.194	الفروق ليست دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	27.304	.233				
	المجموع	28.081					
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	.439	.220	117	1.511	.225	الفروق ليست دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	17.009	.145				
	المجموع	17.448					
البعد المثالي	بين المجموعات	.011	.005	119	.054	.947	الفروق ليست دالة إحصائيا
	داخل المجموعات	11.656	.100				
	المجموع	11.667					

الفروق ليست دالة إحصائياً	.544	.612		102.	205.	بين المجموعات	الاستبانة ككل
				167.	19.576	داخل المجموعات	
					19.781	المجموع	

من الجدول أعلاه يتضح بأن البعد النفسي في مفهوم الذات ليس له فروق ذات دلالة إحصائية من حيث الخبرة لدى معلمات رياض الأطفال ويدل ذلك بأن هذه النتيجة ترجع إلى أساليب التنشئة الاجتماعية التي نشأت عليها المعلمة والمبادئ والقيم التي تشربتها في مرحلة الطفولة كما إن البعد النفسي سمة من السمات التي تتأثر بأسلوب التربية الاسرية وبدور الوالدين في بناء الثقة بالنفس ومعلمة الروضة لها بعد نظر في طبيعة المهنة التي تزاولها لذلك فهي قادرة على تشكيل مفهوم الذات منذ التحاقها بالمهنة ويعتبر طول الخبرة مجرد معين على تحقيق الأهداف وكلما كانت المعلمة لديها مفهوم ذات عن نفسها ذلك يساعدها في تطبيق عملها داخل الروضة .

من الجدول أعلاه يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الذات للبعد الاجتماعي لدى معلمات رياض الأطفال من حيث الخبرة لأن البيئة السودانية مترابطة متعاونة في تحقيق الاهداف وترجع النتيجة بأن معلمات رياض الاطفال لهن قدرة على احتضان الاطفال وترقيبتهم في البقاء فترة اطول لأن الروضة تعتبر الأسرة الثانية والمعلمة تعتبر المعلمة ام داخل الروضة ،فالمعلمة الواعية لكل جديد ومتطورة في مجال رياض الأطفال يمكنها أن تتجاوز ضرورة طول الخبرة .

وكذلك من الجدول أعلاه يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للبعد المثالي لمفهوم الذات من حيث الخبرة لدى معلمات رياض الأطفال. يعتبر البعد المثالي له علاقة بالذات الأخلاقية يعني إدراك الفرد للجوانب الملتزمة بالقيم والمثل وتعزى هذه النتيجة بأن معلمات رياض الأطفال بمحلية شرق الجزيرة اقتدينا بالرسول صلى الله عليه وسلم من حيث تعاملهن مع الاطفال ومع زميلاتهن لذا على المعلمة التي التحقت بهذا الحق ان تكون متمسكة لقيم ومثل الصحابيات

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير مفهوم الذات لدى معلمات رياض الأطفال بمحلية ش الجزيرة (رفاعة) تعزى لمتغير الخبرة على مستوى الإستبيان ككل .

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن عدد سنوات الخبرة ليس لها تأثير في متغير مفهوم الذات ويمكن للفرد أن ينمي مفهومه لنفسه خصوصاً ، وهي عبارة عن خبرات الفرد التي سيكتسبها في مواقف خاصة ، أن الفرد لا يطور ذاته في موقف معين من جملة ما يتعرض له من مواقف ، وإنما يعمل على تقييم ذاته في تلك المواقف والخبرات مما يؤدي بهن إلى إكتساب خبرات أكثر من تلك التي ينتقل أثرها عن طريق التعلم فتشعر المعلمة بتقدير الذات فضلاً عن ذلك لابد من إبراز مفاهيم إيجابية لدى ذواتهن كما اورد المحاميد (2003 : 117) .

إتفقت هذه الدراسة مع دراسة إبراهيم (2008) التي أثبتت عدم وجود فروق دالة بين متوسطات الدرجات في مفهوم الذات التي حصلت عليها المعلمات تبعاً لمتغير الخبرة كما إختلفت مع دراسة شيرين عبدالله (2014) التي أثبتت وجود فروق في مفهوم الذات لدى المربيات تعزى لسنوات الخبرة في البعد الجسمي ، والإحتماعي والأكاديمي والمقياس ككل لصالح ذوات الخبرة أكثر من 10 سنوات .

أهم النتائج والمقترحات :

في هذا الفصل تتناول الباحثة ملخصاً لنتائج الدراسة ، ثم عرض التوصيات التي توصي بها الدراسة ، كما تقترح الباحثة مقترحات لدراسات مستقبلية .

1. ارتفاع السمة العامة لمفهوم الذات لدى المعلمات
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير مفهوم الذات لدى المعلمات تعزى للمؤهل
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير مفهوم الذات لدى المعلمات تعزى لعدد للخبرة

2. التوصيات

1. العمل على تحسين وضع المعلمات الإجتماعي والمعاشي من خلال تحسين حياتهن الإقتصادية ومنح الحوافز والمساعدة في تذليل المصاعب وتأهيلهن .
2. إشترك المعلمات في إعداد الخطط والبرامج التعليمية لانهن أكثر دراية بحتياجات الطفولة .
3. ضرورة متابعة المشرفين التربويين وزيارة المعلمات في رياضهن عدة مرات معتمدين في تقييمهن على بطاقة ملاحظة شاملة للكفايات اللازمة.

3. مقترحات لدراسات مستقبلية

- 1 / اتجاهات معلمات رياض الاطفال نحو البيئة التعليمية .



- 2/ الرضا الوظيفي وعلاقته بالكفايات التدريسية لدى معلمات رياض الأطفال ..
3 / دور الحضانه في تنمية القيم الأخلاقية لدى الأطفال .

المصادر والمراجع

1. ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين بن محمد (1988م) لسان العرب . المعارف . القاهرة
2. أبو ناهية ، صلاح الدين (1999 م) التقويم والقياس النفسي والتربوي " مقياس مفهزم الذات للراشدين ، العدد 13 ، ص 13 . 17 ، السنة الرابعة ، جامعة الأزهر ، غزة ، فلسطين .
3. أماني أبو النجا (2007 م) الشعور بالوحدة النفسية وعلاقته بكل من السلوك العدواني ومفهوم الذات لدى أطفال دور الأيتام القاطنات ضمن نظام أسري بديل ، والقاطنات ضمن نظام إيواء العادي بمدينة مكة وجدة ، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة أم القرى .
4. الجعفري ، فاطمة أحمد (2002) الحرمان العاطفي من الأبوين وعلاقته بمفهوم الذات والتوافق الإجتماعي ، كلية التربية للبنات ، جامعة بغداد ، رسالة ماجستير غير منشورة .
5. القيمي ، أحمد بن محمد بن علي (2005) المصباح المنير ، ط1 ، بيروت ، لبنان .
6. الدلفي ، محسن على (2004 م) تطور شخصية الإنسان والتعا مل مع الناس في صؤ التربية وعلم النفس والإجتماع ، دار الفرقان ، عمان ، الأردن .
7. النيال ، مایسة (2002) التنشئة الإجتماعية ، مبحث في علم النفس الإجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .
8. المصري ، شیرين عبدالله سالم (2014) مفهوم الذات لدى مربيات رياض الأطفال في ضؤ بعض المتغيرات .
9. إبراهيم (2008) الإتجاه العام لدى معلمات رياض الأطفال نحو العمل مع الأطفال في ضؤ بعض المتغيرات منها مفهوم الذات .
10. إمبر (2000) العلاقة بين خصائص مفهوم الذات لمعلمة رياض الأطفال وتصورات موضع السيطرة .
11. جروان ، فتحي (1999 م) الموهبة والتفوق والإبداع ، دار الكتاب الجامعي الإمارات
12. سهير أحمد (2003) سيكولوجية الشخصية مركز الإسكندرية للكتاب ، مصر .
13. سمارة عزيز ، عسام النمر ، هشام الحسن (1999 م) سيكولوجية الطفولة ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع الأردن ، ط2 .



14. سهام محمد (2008م) إتجاهات معلمات رياض الأطفال نحو العمل مع الطفل في ضوء بعض المتغيرات النفسية الديمغرافية ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية رياض الأطفال ، القاهرة
15. عدس ، محمد عبد الرحمن ، محي الدين طوق (1998 م) المدخل إلى علم النفس ، ط5 ، دار الفكر للطباعة ، عمان .
16. عشوي ، جمال مصطفى (1997م) علم النفس المعاصر ، ط1 ، بيروت .
17. عواض الحربي (2003 م) العلاقة بين مفهوم والسلوك العدواني لدى الطلاب الصم ، رسالة ماجستير غير منشورة أكاديمية نايف للعلوم الأمنية السعودية .
18. فهمي ، عاطف عدلي (2006 م) معلمة الروضة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة
19. فقيهي ، علي تغي (2015 م) فصلناه ، تعليم وترتيب ، عمان .
20. زهران حامد عبد السلام (2000 م) علم النفس الاجتماعي عالم الكتاب ، القاهرة.
21. زهران حامد عبد السلام (1997) الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط3، عالم القاهرة
22. كفافي ، علاء الدين (1999) الإرشاد النفسي الأسري المنظور ، النسقي ، الإتصال ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
23. محمد عبد المفسود (1995 م) فاعلية كل من الإرشاد النفسي الفردي والجماعي في تعديل مفهوم الذات لدى عينة من المراهقين المصابين بشلل الأطفال ، رسالة دكتوراه غير منشورة كلية التربية جامعة طنطا ، مصر .
24. هان قونا ويان (2010) العلاقة بين التدريس المنظم والدافعية للتدريس ومفهوم الذات المهني لمعلمي رياض الأطفال .



واقع الإبداع التنظيمي بالمنظمات:

دراسة حالة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية، فرع سنار، السودان، 2020م

محمد أحمد عبد الله محمد mohamedsd1985.maaa@gmail.com

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى وجوانب الإبداع التنظيمي لدى الأقسام الإدارية بالمنظمة، وتمثلت مشكلة الدراسة في الكشف والتعرف على جوانب الإبداع التنظيمي لدى إدارة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية ودورها المحوري والرئيسي في تشجيع الإبداع التنظيمي بأعمالها بشكل خاص، والمعوقات التي تعترضهم بهذا الشأن، أتبعته الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، اعتمد الباحث في هذه الدراسة على عينة عشوائية بسيطة تمثل المجتمع الأصلي من خلال توزيع الاستبانة على أفراد المجتمع وهم العاملون بإقسام هذا البنك، وتم توزيع 63 استبانة تم استرجاع 45 استبانة صالحة للتحليل، وقد اختار الباحث فئة الموظفين لكونهم مؤهلين أكاديمياً ومهنيين ويمثلون مستوى الإدارة العليا والوسطى التي تقود عمل هذا البنك، ومن خلالهم يستطيع الباحث معرفة واقع الإبداع التنظيمي بالمنظمة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن إدارة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية تطبق عناصر وجوانب الإبداع التنظيمي وبدرجة عالية، كما بينت نتائج الدراسة إن أهم المعوقات التي تحد من الإبداع التنظيمي لدى إدارة هذا البنك تمثلت في ضغوط العمل ونقص الحوافز المقدمة للمبدعين بشكل عام، ولتطبيق الإبداع التنظيمي بشكل فاعل فإن الدراسة قدمت العديد من التوصيات من ضمنها ضرورة تدريب العاملين في مختلف الأقسام على امتلاك مهارات متقدمة في التكنولوجيا وتقنيات الاتصال المتطورة، وزيادة منح الحوافز المعنوية والمادية للمبدعين، وتشجيع العمل الجماعي وتطوير عملية صنع القرار الإداري بما يشجع الإبداع التنظيمي لدى الإدارات المنتشرة بالفروع الأخرى التابعة للبنك.

مصطلحات الدراسة: **الولاية:** يقصد بها ولاية سنار، **البنك:** يقصد به بنك الادخار والتنمية الاجتماعية **الإبداع التنظيمي:** يقصد به الإبداع الإداري بالمنظمة.

Abstract:

This study aimed to identify the level and aspects of organizational creativity in the administrative departments of the organization, and the problem of the study was represented in the detection and identification of aspects of organizational creativity in the administration of the Savings and Social Development Bank and its pivotal and main role in encouraging organizational creativity in its work in particular, and the obstacles that it faces in this regard, the study followed Descriptive and analytical method, using SPSS, and the study reached the following results: That the administration of the Savings

144 محمد أحمد عبد الله محمد mohamedsd1985.maaa@gmail.com واقع الإبداع التنظيمي بالمنظمات دراسة حالة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية، فرع سنار، السودان، 2020م - مجلة البطانة للعلوم التربوية ، ص (144- 173).



and Social Development Bank applies the elements and aspects of organizational creativity to a high degree, and the results of the study showed that the most important obstacles that limit organizational creativity in managing this bank were represented in work pressures and the lack of incentives provided to creators in general, and for the effective application of organizational creativity, the study presented many Among the recommendations, including the necessity of training employees in various departments to possess advanced skills in technology and advanced communication techniques, increase the granting of moral and material incentives to creators, encourage teamwork and develop the administrative decision-making process in a way that encourages organizational creativity in the departments spread in other branches of the bank.

الفصل الأول: الإطار العام للبحث والدراسات السابقة

أولاً: الإطار العام للبحث:

1. المقدمة:

لقد صارت حاجة المنظمات للإبداع من الأمور الضرورية والملحة في ظل استمرار التقدم العلمي والتطور التقني الذي تم تحقيقه في مختلف المجالات وهذا يتطلب النظر لتلك الجوانب بمختلف أنواعها بطريقة متجددة ومن ضمنها توليد الأفكار المستحدثة وتشجيع الإبداع، خاصة في الدول الأقل حظاً التي تسعى جاهدة إلى اللحاق بركب التقدم العلمي والتطور التقني، لذا يؤكد البعض على أن القرن الواحد والعشرون بما يتضمنه من تقدم وتطور في كافة المجالات جعل اللجوء إلى الإبداع أمراً لا مفر منه أمام الدول والمنظمات ورجال الأعمال.

ومع دخول الألفية الثالثة بدأت الأسس لنجاح إدارة منظمات الأعمال تتحول إلى "الميزة التنافسية" التي تعتمد بالدرجة الأولى على قدرة المنظمة والعاملين فيها على التميز والابتكار والإبداع والتجديد، مما يحتم ضرورة قيام إدارة هذه المنظمات بتطوير مفاهيمها وأساليبها الإدارية لتهيئة الظروف أمام العقول البشرية لكي تبدع وتجدد بشكل مستمر، من خلال توفير مناخ تنظيمي ملائم، وبيئة تفاعلية تساهم في ربط ونقل المعارف والخبرات التراكمية المكتسبة، مما يساعد على تنمية الإبداع وتطوير وتنمية المنظمة ككيان تفاعلي (درويش، 2006).



ومجالات الإبداع متعددة وتتراوح هذه المجالات الإبداعية بين حل المشكلات باستخدام أساليب معروفة جيداً في مجال التخصص، وبين إدخال تحسينات طفيفة لنظام موجود، إلى إدخال تحسينات جوهرية تؤدي إلى حلول لبعض المتناقضات، إلى اكتشاف علمي نادر أو ابتكار نظام جديد يختلف عن الأنظمة السابقة.

وقد أصبح التجديد جوهر الإبداع التنظيمي لأي منظمة من المنظمات الإدارية بما فيها القطاع المصرفي، ويجمع علماء الإدارة على أن المنظمات المعاصرة تعيش ظروفاً متغيرة ومعقدة، مما يجعل حاجتها إلى الإبداع حاجة ملحة، إذ يتعين على المديرين الذين يتولون إدارة المنظمات الإدارية المعاصرة أن يحرصوا على تنمية وتطوير قدرات العاملين للمساهمة في حل المشكلات، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتوليد الأفكار الجديدة والعمل بروح الفريق الواحد المتميز والجاد وصولاً للإبداع في العمل وزيادة الإنتاج.

وقد أخذ موضوع الإبداع التنظيمي والمعوقات التي تحول دون تحقيقه اهتمام كثير من كتاب الإدارة والباحثين، الذين أوصوا في دراساتهم بمواصلة البحوث والدراسات الميدانية في موضوع الإبداع التنظيمي في مختلف المنظمات الإدارية وبكافة أنواعها، وبصفة خاصة في ظل الظروف ومستجدات العولمة والتطور الاقتصادي والثقافي والتقني، والذي يتطلب أن يكون الإبداع التنظيمي متطوراً ومتجديداً باستمرار.

ومما لا شك فيه أن القطاع المصرفي يعتبر سباقاً في الأخذ بما توصل إليه العلم في مجال الفكر الإداري والتكنولوجي من حيث اعتماده على الإبداع من أجل دعم كافة مجالات أعماله وضمان التقدم المستمر في شتى المجالات، وكون الإبداع يساعد هذه البنوك بما فيها بنك الادخار والتنمية الاجتماعية على القيام بمهامه الحيوية كركيزة من ركائز استقرار الاقتصاد الوطني، مما يتطلب من هذا القطاع توفير البيئة الإدارية الداعمة للإبداع بشتى المجالات حتى يستطيع مواكبة التطورات المتسارعة ويلبي حاجات ومتطلبات كافة قطاعات الاقتصاد الوطني، ولذلك قامت هذه الدراسة بهدف التعرف والوقوف على مستوى واقع الإبداع التنظيمي لدى إدارة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية ومدى تطبيقها لعناصر الإبداع الرئيسية والمعوقات التي تعترض التطبيق وذلك لما له من دور محوري ورئيسي على مجمل مخرجات القطاع الاقتصادي بالولاية بشكل عام.

2. مشكلة الدراسة:

146 محمد أحمد عبد الله محمد mohamedsd1985.maaa@gmail.com واقع الإبداع التنظيمي بالمنظمات دراسة حالة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية، فرع سنار، السودان، 2020م - مجلة البطانة للعلوم التربوية، ص (144- 173).



تتخصص مشكلة الدراسة في الكشف والتعرف على جوانب الإبداع التنظيمي لدى إدارة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية ودورها المحوري والرئيسي في تشجيع الإبداع التنظيمي بأعمالها بشكل خاص، والمعوقات التي تعترضهم بهذا الشأن، وذلك لتعزيز الايجابيات وعلاج السلبيات بهدف المساعدة على قيام البنوك الفرعية بمهامها بإبداع إداري وتنظيمي لدعم الاستقرار المالي وخدمة الاقتصاد الوطني على أكمل وجه.

3. تساؤلات الدراسة:

ويمكن بلورة مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي: "ما واقع الإبداع التنظيمي لدى إدارة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية" ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية: -

- 1- ما هي جوانب الإبداع التنظيمي لدي بنك الادخار والتنمية الاجتماعية؟
- 2- ما واقع تطبيق عناصر الإبداع التنظيمي وهي: الأصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات والخروج عن المألوف لدى إدارة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية؟
- 3- ما أهم المعوقات البيئية والتنظيمية والشخصية التي تحد من تطبيق الإبداع التنظيمي لدى إدارة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية؟

4. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى وجوانب الإبداع التنظيمي لدى الأقسام الإدارية بالمنظمة.
2. التعرف على واقع تطبيق عناصر الإبداع التنظيمي والمتمثلة في الأصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات والخروج عن المألوف.
3. التعرف على المعوقات البيئية والتنظيمية والشخصية التي تحد من الإبداع التنظيمي بالمنظمة.

5. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله والذي يهتم بالإبداع لدى إدارة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية لما لهذا الموضوع من أهمية بالغة بدعم الاقتصاد السوداني، والتي من خلالها يتم دعم وتعزيز هذا الاقتصاد، وكذلك من خلالها يتم تمويل المشاريع الخدمية والإنتاجية والفنية

147 محمد أحمد عبد الله محمد mohamedsd1985.maaa@gmail.com واقع الإبداع التنظيمي بالمنظمات دراسة حالة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية، فرع سنار، السودان، 2020م - مجلة البطانة للعلوم التربوية ، ص (144- 173).



التي يحتاجها هذا الاقتصاد النامي، والمهم أن يتم ذلك من خلال إبداعات تنظيمية متميزة تجعله يتخطى العقبات والمعوقات التي تميز الوضع السوداني، رغم الخصوصية، والظروف التي تمر بها البلاد، ومن ناحية أخرى فإن هذه الدراسة ستعزز وترشد المكتبة السودانية والعربية بدراسة ميدانية هامة تهم الباحثين والمهتمين بهذا المجال وبواقع الإبداع التنظيمي بالمنظمات.

6. حدود الدراسة:

أقتصرت هذه الدراسة على إدارة فرع بنك الادخار والتنمية الاجتماعية بسنار، وذلك من خلال النتائج التي تم التوصل إليها من جمع البيانات وبواسطة الأداة المستخدمة بالدراسة، ولذلك من الصعب تعميم النتائج خارج نطاق المعلومات التي تم جمعها، وخارج نطاق مجتمع الدراسة، وهذا لا يقلل من أهمية الدراسة باعتبار أن نتائجها سوف تبين واقع الإبداع التنظيمي لدى إدارات البنك المنتشرة في أماكن مختلفة.

ثانياً: الدراسات السابقة

1. دراسة (عبد المحسن الفاتح؛ 2017م)

بعنوان تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الإبداع الإداري بالقطاع المصرفي السوداني

هدفت هذه الدراسة للتعرف علي أثر تكنولوجيا المعلومات علي الإبداع الإداري في المصارف السودانية، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تمت معالجة البيانات احصائياً عن طريق معادلة النمذجة البنائية Smart PIs ، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين المستلزمات المادية والمرونة وايضاً وجود علاقة بين المستلزمات الاتصالية والمخاطر، وتوصلت الدراسة الي عدة توصيات أهمها العمل علي إيجاد دوائر مختصة في المصارف تسهم في اعداد سياسات ووضع برامج للإبداع والمبدعين العاملين فيها، ثم العمل علي تشجيعهم وتحفيزهم مادياً ومعنوياً وحث الآخرين علي الاقتداء بهم.

2. دراسة (هشام أحمد؛ 2019م)

بعنوان دور الحوافز في تحقيق الابداع الإداري بالمنظمات: دراسة تطبيقية على شركات التأمين السودانية



هدفت الدراسة الي التعرف علي دور الحوافز في تحقيق الابداع الإداري بالمنظمات، ومستوي الاهتمام بالحوافز في شركات التأمين السودانية ومستوي توفر القدرات الإبداعية للعاملين بالمنظمة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وذلك باستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS ، وتوصلت الدراسة الي العديد من النتائج أهمها: أن غالبية افراد العينة ركزوا علي أهمية محور الحوافز المادية علي بقية المحاور الأخرى، ايضاً وجود علاقة إيجابية بين الحوافز وتحقيق الابداع الإداري، كما توصلت الدراسة أن المرتب الأساسي لا يحقق العيش الكريم للعاملين فضلاً عن ان الحوافز الممنوحة للعاملين غير مجزية، ومن ضمن التوصيات التي استعرضتها الدراسة: ضرورة وجود نظام فعال للرواتب والحوافز يتماشى مع المتغيرات الاقتصادية ويحقق العيش الكريم للعاملين، إضافة الي ضرورة الاهتمام ببيئة العمل والمناخ التنظيمي بالمنظمات السودانية، كما أوصت ايضاً بضرورة انشاء حاضنة للأبداع والمبدعين.

3. دراسة (العليش ودلال الخير؛ 2018م)

بعنوان الابداع الإداري وأثره في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة حالة قطاع الاتصالات بالسودان

هدفت الدراسة الي تسليط الضوء علي قطاع الاتصالات السوداني واعداد اطار نظري خاص بالبحث من خلال الاطلاع علي الادبيات المعاصرة ذات العلاقة بالبحث الحالي والتعرف علي محتوياته الفكرية، اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد خرج البحث بنتائج من أهمها أن تطبيق الابداع الإداري يؤدي الي تحسين الأداء المؤسسي في قطاع الاتصالات السودانية، وتبين أن الأداء العام لقطاع الاتصالات السودانية يتسم بالكفاءة والفعالية، ومن ضمن التوصيات التي استعرضتها الدراسة تبني تطبيق وممارسة عملية الابداع الإداري في جميع العمليات والأنشطة وبطريقة علمية منظمة، و أن تستعين بذوي الخبرة والاختصاص في هذا الشأن.

4. دراسة (عذاري سعود؛ 2011م)

بعنوان أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت

هدفت الدراسة إلي التعرف علي أثر التمكين والابداع في تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت، حيث استخدم المنهج الوصفي التحليلي وتمت المعالجة الإحصائية بواسطة الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وتوصلت الدراسة الي عدد من النتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين والابداع، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع علي تحسين أداء العاملين، ثم أوصت الدراسة



بتوضيح مفهوم التمكين لمسؤولي وأفراد الهيئة العامة للصناعة، ثم انشاء إدارة حاضنة للإبداع أو إنشاء ما يسمى (بنك الأفكار) بالهيئة تكون مسؤولة عن دعم وتشجيع المبدعين المتميزين والعمل علي تنمية مهارات التفكير الإبداعي لديهم.

5. دراسة (طلال نصير ونجم العزاوي؛ 2011م)

بعنوان أثر الإبداع الإداري علي تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية

هدفت الدراسة إلي التعرف علي أثر الإبداع الإداري في تحسين أداء الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، حيث أتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتمت المعالجة الإحصائية بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وتوصلت الدراسة إلي عدد من النتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل الإبداع الإداري علي المتغير التابع تحسين أداء الموارد البشرية وكذلك وجود علاقة إيجابية بين الحوافز المادية والمعنوية من جهة وبين الإبداع لدي العاملين من جهة أخرى، ومن ضمن التوصيات التي استعرضتها الدراسة هي تشجيع العاملين علي توليد أفكار جديدة تساهم في زيادة إيراداتها وتحقيق البقاء والنمو، وكذلك زيادة الاهتمام بالخبرات العاملة في البنك، وإفادة الموظفين بنتائج أعمالهم حتي يتمكنوا من مواجهة المشكلات ووضع الحلول المناسبة.

الفصل الثاني: الإبداع التنظيمي

أولاً: مفهوم الإبداع التنظيمي

إن الإبداع هو عبارة عن وحدة متكاملة من العوامل الذاتية والموضوعية التي تؤدي إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل ذو قيمة من الفرد والجماعة يسهم في إيجاد الحلول الجديدة للأفكار والمشكلات والمناهج.

وقد أشارت العديد من الدراسات أن كلمات الإبداع، والخلق، والابتكار تعني في مفهومها النظر إلى الأمور والأشياء بشكل جديد ومختلف ويستعرض الفرد أشياء غير مسبقة ومألوفة (الصرن، 2000)، وقد يتحقق الإبداع من خلال نتائج البحث العلمي أو ريادة الأفراد أو من خلال القرارات الاستراتيجية داخل المنظمة.



ولقد قام (الشمري، 2002) بتعريف الإبداع على أنه توظيف أمثل للقدرات العقلية والفكرية التي تتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات والقدرة على تحليلها بما يؤدي إلى تكوين ترابطات واكتشاف علاقات أو أفكار أو أساليب عمل جديدة داخل المنظمات الإدارية. ويعرفه (هيجان، 1999) بأنه عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تسميتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانات الأفراد والجماعات والمنظمات.

أما (جروان، 2002) فيعرف الإبداع بأنه: "مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة إدارية مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصلية ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم، إذا كانت النتائج من مستوى الاختراقات الإبداعية في أحد ميادين الحياة الإنسانية".

فالإبداع هو: العملية التي يتميز بها الفرد عندما يواجه مواقف يفعل لها ويعايشها بعمق ثم يستجيب لها بما يتفق مع ذاته، فتكون استجابته مختلفة عن استجابات الآخرين ومنفردة وتتضمن هذه العملية منتجات أو خدمات أو تقنيات عمل جديدة، أو أدوات وعمليات إدارية جديدة، كما تشمل الفكر القيادي المتمثل في طرح أفكار جديدة (Soo et.al، 2002).

كما يعرف "تورانس" (Torrance, 1993) الإبداع بأنه: "عملية تحسس للمشكلات والوعي لمواطن الضعف والثغرات وعدم الانسجام والنقص في المعلومات والبحث عن حلول والتنبؤ بها، ونقل أو توصيل النتائج للآخرين.

ثانياً: عناصر الإبداع

لقد تعددت تصنيفات الكتاب والباحثين لعناصر الإبداع، وأفضل تصنيف هو ما قدمه غيلفورد ومعاونوه للعناصر المختلفة

المكونة للإبداع المتمثلة في الطلاقة والمرونة والأصالة والتوسيع والكم والكيف، وفيما يلي شرح لهذه العوامل:

1- **عنصر الطلاقة:** إن الطلاقة تقاس وتحدد بعدد وكمية ما يعطي الشخص من نوع معين من المعلومات في وحدة زمنية معينة، وقد وجد أنه في الاختبارات الكلامية وحدها توجد ثلاثة عوامل متميزة للطلاقة وهي الطلاقة الفكرية (Ideational Fluency) وجل هذا النوع من الطلاقة



مرتبط بالقدرة العقلية لشخص كالقدرة على التخيل والتشبيه والاستنباط وسعة الإدراك والحدس، والطلاقة الترابطية (Associational Fluency)

وتعني بعملية إكمال العلاقات وذلك تمييزاً لها عن النوع السابق من الطلاقة، والطلاقة التعبيرية والتي لها علاقة بسهولة بناء الجمل، وهكذا.

2- **عنصر المرونة:** أما المرونة في التفكير فتعني تغييراً من نوع معين ورؤية المشكلة من زوايا مختلفة والتغيير في المعنى أو التفسير أو الاستعمال أو فهم المهمة أو استراتيجية العمل أو تغييراً في اتجاه التفكير الذي قد يعني تفسيراً جديداً للهدف.

3- **عنصر الأصالة:** وتعني إنتاج ما هو غير مألوف، وما هو بعيد المدى، وما هو جديد وغير عادي، وما هو ذكي وحاذق من الاستجابات.

4- **عنصر التوسيع:** ويظهر هذا العامل مقدرة الفرد على الإضافة ذات القيمة على فكرة أو أسلوب قدمها غيره بحيث تكتمل الفكرة بشكل أفضل، أو يصبح تطبيقها أكثر فائدة وسهولة.

5- **عنصر الكم والكيف:** إن ثمة فرضية تقول إن الكمية تولد الكيفية حيث أنه إذا كان شخص ينتج عدداً أكبر من الأفكار فإنه لا بد أن ينتج هذه الأفكار بنوعية جيدة وفي وقت محدد، في حين أن هناك فرضية أخرى تقول بأنه إذا صرف الإنسان وقته في إعطاء عدد كبير من الأفكار فإن الأفكار الجيدة بينها ستكون قليلة (الفاعوري، 2005).

ثالثاً: أنواع الإبداع

انقسمت معظم الأدبيات على تقسيم الإبداع إلى:

1- **الإبداع التنظيمي:** والمتضمن للبناء التنظيمي والقواعد والأدوات والإجراءات وإعادة تصميم العمل، والسياسات والاستراتيجيات الجديدة بالإضافة إلى نظم رقابة جديدة بجانب النشاطات الإبداعية التي تهدف إلى تحسين العلاقات بين الأفراد والتفاعل فيما بينهم لتحقيق الأهداف المرجوة.

2- **الإبداع الفني التقني:** ويتضمن إبتكار منتجات أو خدمات جديدة وتطوير المنتجات القديمة وإحداث تغييرات بوسائل وأدوات المنظمة (حريم، 1997).

أما (الشمري، 2001) لقد صنف الإبداع على النحو التالي:

1- **الإبداع المبرمج والإبداع غير المبرمج:** يشير الإبداع المبرمج إلى الإبداعات المخطط لها سلفاً كتطور الخدمات أو تحسين الإجراءات، أما الإبداع غير المبرمج فيتضمن الإبداعات غير المخطط لها سلفاً.

152 محمد أحمد عبد الله محمد mohamedsd1985.maaa@gmail.com واقع الإبداع التنظيمي بالمنظمات دراسة حالة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية، فرع سنار، السودان، 2020م - مجلة البطانة للعلوم التربوية ، ص (144- 173).



2- **الإبداع القائم على أساس الوسائل والغايات:** يتميز الإبداع القائم على أساس الغايات بأنه إبداع نهائي يعد هدفا في حد ذاته، أما الإبداع المتعلق بالوسائل فيشير إلى الإبداعات الواجب القيام بها لتيسير الوصول للإبداع المرغوب.

3- **الإبداع المتعلق بدرجة الجدة أو التطرف في الإبداع:** وهو إبداع جذري يرتبط بالتغير، وكثيرا ما يواجه مقاومة من قبل الكثير من العاملين في المنظمات.

بينما صنف (عساف، 1995) الإبداع إلى: -

1- **الإبداع الفردي:** والذي يقوم به الأفراد، والذي يعتمد على سماتهم والعوامل البيئية المحيطة، فالإبداع هنا هو عبارة عن فكرة جديدة تسهم في حل مشكلة، أو تطوير عمل قائم بطريقة جديدة غير تقليدية.

2- **الإبداع الجماعي:** ويكون من خلال تظافر الجهود والعمل بروح الفريق الواحد، وتبني الفكرة الإبداعية للفرد والعمل على تحقيقها، لأن إخفاق الجماعة وعدم قدرتها على تنفيذ الأعمال الناتجة عن الأفكار الإبداعية للأفراد يقتل هذه الأفكار ولا يحقق الفائدة المرجوة.

رابعاً: مستويات الإبداع التنظيمي

للإبداع التنظيمي خمس مستويات تعبر عن مدى قدرة الإداري المبدع وفعاليته وقدرته على الاستنباط والاستنتاج والتحليل والربط بين العلاقات، فكل مستوى يعبر عن قدرة المبدع ومدى نضج تفكيره الإبداعي وكيفية استغلاله في التطبيق العملي للأفكار المبدعة.

1- **الإبداع التعبيري:** ويعني تطوير فكرة أو نواتج فريدة بغض النظر عن نوعيتها أو جودتها، كالرسومات العفوية التي يرسمها الأطفال (جروان، 2002).

2- **الإبداع المنتج أو التقني:** ويعني بقدرة الإداري على ابتكار منتجات أو خدمات من الطراز الأول بدون وجود شواهد قوية تدل على العفوية المعبرة عن هذه الاختراعات، ومثالاً على ذلك تطوير آلة موسيقية معروفة، أو لوحة فنية، أو مسرحية شعرية (جروان، 2002) وينتج الإبداع التقني نمو المستوى التعبيري والمهارات، مما يترتب عليه القدرة على إنتاج أعمال كاملة بأساليب متطورة غير تقليدية، وغالباً ما يكون هذا النوع من الإبداع في مجال إنتاج منتجات كاملة بمختلف الأنواع والأشكال (السويدان والعدلوني، 2004).

3- **الإبداع الابتكاري:** يتطلب هذا النوع من الإبداع المرونة في إدراك علاقات جديدة غير مألوفة بين أجزاء منفصلة موجودة من قبل، ومحاولة ربط أكثر من مجال للعلم مع بعضها البعض، أو دمج معلومات قد تبدو غير مترابطة بهدف الحصول على شيء جديد ذو قيمة ومعنى، وتسمى 153 محمد أحمد عبد الله محمد mohamedsd1985.maaa@gmail.com واقع الإبداع التنظيمي بالمنظمات دراسة حالة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية، فرع سنار، السودان، 2020م - مجلة البطانة للعلوم التربوية ، ص (144- 173).



هذه العملية التركيب، كما هو الحال في اختراع الآلة أو استخدام أساليب إدارية جديدة، أو محاولة ربط المدير فكرة الإداري مع الفكر الرياضي لتقديم نموذج رياضي معين يمكن استخدامه في الرقابة أو تحسين الإنتاجية (السويدان والعدلوني، 2004).

4- **الإبداع التجديدي:** يشير إلى قدرة المبدع على اختراق قوانين ومبادئ ومدارس فكرية ثابتة وتقديم منطلقات وأفكار جديدة، ويتطلب هذا المستوى من الإبداع تمتع المبدع بقدرة قوية على التصوير التجريدي للأشياء، مما يساعد على تحسينها وتعديلها، حيث يسهم هذا المستوى في زيادة قدرة المبدع على تقديم منتج جديد أو نظرية إدارية جديدة (جروان، 2002).

الإبداع التخيلي: يمثل الإبداع التخيلي أعلى مستويات الإبداع وأندرها، حيث يتحقق فيه الوصول إلى مبدأ أو نظرية أو افتراض جديد كلياً، ويترتب عليه ازدهار أو بروز مدارس وحركات بحثية جديدة كما ظهر في أعمال " أينشتاين " " Einstein " وفرويد " Freud

خامساً: حاجة المنظمات إلى الإبداع

لقد أوجدت التغيرات في عناصر البيئة التنافسية التي تواجهها المنظمات الحاجة لدى تلك المنظمات إلى الإبداع، فقامت بالاستجابة لهذه الحاجة بتبني سياسات للإبداع على مستوى المنظمة، وإنشاء وحدات إدارية تتمثل في دوائر البحث والتطوير ووحدات التطوير التنظيمي، تستهدف رعاية الإبداع وتنميته بالمنظمة وتوجيهه نحو تحقيق أهدافها، كما أن العديد من المنظمات قامت بتدريب العاملين بها على السلوك الإبداعي أو دفع رسوم للمبدعين من خارج المنظمة أو المجتمع.

وتظهر أهمية الإبداع التنظيمي في أنه يساعد المنظمة في العمل بصورة أفضل من خلال تحسين التنسيق والرقابة الداخلية والهيكل التنظيمي، كما يؤدي إلى تسهيل العمليات الإبداعية التي تمكن المنظمة من الاستمرار ومواصلة عملها وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية، وإلى إحداث تغييرات إيجابية في بناء المنظمة وفي عملياتها الإدارية، ويساعدها على التكيف والتفاعل مع كافة المتغيرات البيئية المحيطة بها، وتحسين إنتاجيتها، والارتقاء بمستوى أدائها وأداء العاملين بها، وإيجاد اكتشافات ومقترحات وأفكار لوضع أنظمة ولوائح وإجراءات وأساليب عمل جديدة مبدعة وخلاقة، الأمر الذي ينتج عنه بروز برامج وخدمات خارج أنشطة المنظمة الرئيسية، وتحسين جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها للجمهور المستفيد من الخدمة وزيادة مدخلاتها المالية (حريم، 1997).



ومن هنا لا بد من تشجيع أصحاب التفكير المبدع وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة بفاعلية في وضع إجراءات العمل وأساليب تنفيذه، للاستفادة من هذه الأفكار المتطورة في دفع العمل بأساليب أكثر فعالية وتوفير الوقت والجهد والتكلفة.

ولقد ركزت المنظمات على الإبداع التقني أكثر من تركيزها على الإبداع التنظيمي، ونتج عن ذلك فجوة تنظيمية أثرت بصورة سلبية على أداء المنظمة، ووجدت الدراسات أن المنظمات التي تقل فيها الفجوة بين الإبداع التنظيمي والإبداع الفني كان مستوى أدائها أفضل، كما كشفت الأبحاث أن الإبداع التنظيمي يميل إلى تشجيع إبداعات تقنية لاحقة أكثر من العكس (أي أن الإبداع التقني لا يميل إلى تشجيع إبداعات تنظيمية أو إدارية لاحقاً) (حريم، 2004).

سادساً: تنمية الإبداع التنظيمي

يعد تنمية الإبداع التنظيمي وسيلة المنظمات لتحقيق التميز والتفوق والسبق في مجال عملها، وذلك من خلال العمل على تنمية الكوادر البشرية وزيادة قدراتها وصقل خبراتها علمياً، فضلاً عن تطوير الخطط والاستراتيجيات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة، وأساليب وطرق العمل، مع توفير البيئة التنظيمية التي تشجع الإبداع والتجديد لأن إغفال عنصر من هذه العناصر يقلل نسبياً من فرص الإبداع والتميز.

فالإبداع لا يحدث بشكل عفوي، ولكن يتطلب إحداثه توفر مناخ تنظيمي وبيئة عمل تشجع على ذلك، حيث تمثل بيئة العمل الظروف المادية والمكانية المحيطة بالفرد في عمله، إذ أن هذه الظروف هي أول ما يواجه الفرد عند دخوله مكان العمل، وتتضمن مساحات المكتب، مستوى النظافة، مستوى الصيانة، الإضاءة، التهوية، التكيف، الرطوبة، وسائل الاتصال من أجهزة الهاتف والفاكس، ولوازم العمل المكتبية، ووسائل السلامة، وغير ذلك من الوسائل التي توفر بيئة العمل المناسبة والمريحة مما يسهم بفاعلية في تخفيف العبء والملل والتوتر والإرهاق، وبالتالي ارتفاع مستويات الرضا لدى العاملين وتهيئة الفرص للإبداع والابتكار، بينما الظروف المكانية غير المريحة تؤدي إلى حالة من التوتر لدى العاملين، فالحرارة الشديدة والضوضاء وانخفاض مستوى النظافة والازدحام والافتقار إلى الخصوصية وعدم توافر الوسائل المساعدة لأداء العمل تعتبر بمثابة ظروف مادية ضاغطة تقلل الرضا الوظيفي وتخلق فرص الإبداع والابتكار.

ويتطلب تنمية الإبداع التنظيمي مراعاة متطلبات السلوك الإبداعي التي تتمثل فيما يلي:



- 1- الانتماء والولاء التنظيمي: يعد الانتماء والولاء من أهم ركائز الإبداع التنظيمي، فالفرد الذي يحب منظمته يتفانى في خدماتها وتتوافر لديه دوافع الإبداع أكثر من غيره.
- 2- إدراك العلاقات الاقتصادية والاجتماعية بين الأشياء والأشخاص: يعتمد تحقيق الكفاءة والفاعلية على حسن استثمار الموارد المتاحة من خلال إدراك العلاقات الاقتصادية والاجتماعية بين هذه الموارد وحسن توجيهها لتحسين نوعية المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة، وتضخيم عوائدها ومنافعها.
- 3- إتباع المنهج العلمي: والذي يعتبر من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الإدارة المبدعة، تجنباً للأسلوب العشوائي وأسلوب المحاولة والخطأ الذي يبديد الوقت والجهد والتكلفة.
- 4- الإيمان بالرأي والرأي الآخر: يسهم توفر المناخ التنظيمي القائم على التشاور والمشاركة في اتخاذ القرارات في تحسين أساليب العمل وتطويرها بما ينعكس ايجاباً على أنماط العمل الإداري.
- 5- الاهتمام بالعنصر الإنساني في الإدارة: مما يزيد من معدلات الولاء والانتماء بالمنظمة، وبالتالي يرفع الروح المعنوية والرضا الوظيفي، ويقبل العاملون على العمل وتظهر إبداعاتهم في ظل المناخ التنظيمي المشجع على ذلك.
- 6- الإيمان بضرورة التغيير وأهمية التطوير المستمر: من أهم عوامل نجاح المنظمات الإبداعية إيمانهم بضرورة التطوير والتحسين المستمر للمنتجات والخدمات التي تقدمها، فليس هناك حد للتطوير والتحسين (المطيري، 2005).

سابعاً: معوقات الإبداع

أجمع الباحثين على العديد من المعوقات والمحددات للإبداع التنظيمي أو الإداري التي تقلل من قدرة الفرد على استثمار قدراته وتنمية ذاته وتقديم الجديد، ويمكن تصنيف هذه المعوقات في خمس مجموعات هي:

1- المعوقات العقلية:

والتي تتمثل بإصدار الأحكام المسبقة غير المدروسة وغير المتأنية على الأشخاص والمشكلات، وضعف الملاحظة والنظرة السطحية للمشكلات والأمور المهمة، وإتباع عادات التفكير النمطية، والقيود وقلة الحركة الفكرية (السويدان و العدلوني، 2004).

2- المعوقات الانفعالية:

156 محمد أحمد عبد الله محمد mohamedsd1985.maaa@gmail.com واقع الإبداع التنظيمي بالمنظمات دراسة حالة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية، فرع سنار، السودان، 2020م - مجلة البطانة للعلوم التربوية ، ص (144- 173).



مثل عدم الثقة بالنفس، والميل للمخاطرة، والاستقلال في التفكير، وللانفعال قوة دافعية تدفع الفرد إلى تنوع سلوكه حتى يحقق الهدف من الانفعال ويخفض من حدة التوتر الذي يسببه، ولكن المغالاة في الانفعال مثل الخوف أو القلق قد تتسبب في الحد من الإبداع.

3- معوقات الدافعية:

لقد أثبتت الأبحاث أن توصل الفرد للجديد يتطلب رغبة حقيقية من جانبه تدفعه للتوصل إليه، ولا بد أن يكون الفرد مدفوعاً للدرجة التي تجعله يبذل الجهد الإيجابي المحقق للإبداع، ويؤدي عدم تشجيع الفرد وتحفيزه بالطريقة الملائمة وعدم حصوله على احترام وتقدير الآخرين ومساندتهم له إلى إعاقة الإبداع ووضع حاجزاً ضد الأفكار الجديدة.

4- المعوقات التنظيمية:

يؤدي التنظيم الذي يسمح للرؤساء بتركيز السلطة في أيديهم ولا يسمح للعاملين بالاشتراك في مناقشة أوضاع العمل والمساهمة في رسم خطته، والذي تحدد اللوائح والتعليمات فيه أدوار العاملين بشكل مفصل دقيق، إلى عدم تشجيع الأفراد على الإبداع والابتكار، بل يجعلهم يتهربون من المسؤولية خوفاً من الفشل والعقاب.

ولذلك فإن المعوقات التنظيمية تتمثل في ميل نمط القيادة إلى المركزية في اتخاذ القرارات، والتحيز من قبل الرؤساء لبعض المرؤوسين، وتأثر القرارات المتخذة بالعلاقات الشخصية، وانعدام تفويض السلطة، وإلزام العاملين بالنقد بالإجراءات والأنظمة المتبعة في العمل، ضعف نظم الحوافز المادية والمعنوية وغياب العدالة في توزيع المكافآت والحوافز، وغياب أنظمة الاتصال الفعالة (أحمد، 2001م).

5- المعوقات البيئية:

تلعب الظروف البيئية دوراً كبيراً في تشجيع القدرات الإبداعية أو الحد منها، فإذا كانت البيئة المحيطة بالفرد جيدة ومرنة، تحترم حرية الفرد في التفكير والتعبير، ولا تتسرع في إصدار الأحكام على من يفكر ويعبر عن فكرة، وإذا كانت البيئة تسمح بالتفكير الحر الذي يعتبر بداية حقيقية في الإبداع، وإذا كانت البيئة تعطي للفكرة والرأي الناتج فرصة للتجريب، حتى وإن بدا على الفكرة خروج عن المألوف أو الشائع، فإنها بحق بيئة تساعد على الإبداع.



أما (المعاني، 1996) فأضاف بأن هناك مجموعة من العوامل التي تحد من الإبداع بشكل عام وتحول دون تنميته وتمنع استفادة المنظمات المختلفة منه وهي:

- 1- الخوف من التغيير ومقاومة المنظمات له، وتفضيل حالة الاستقرار وقبول الوضع الراهن.
- 2- انشغال المديرين بالأعمال اليومية الروتينية، ورفض الأفكار الجديدة واعتبارها مضيعة للوقت.
- 3- الالتزام بحرفية القوانين والتعليمات والتشدد في التركيز على الشكليات دون المضمون.
- 4- مركزية الإدارة، وعدم الإيمان بتفويض الأعمال الروتينية البسيطة إلى العاملين.
- 5- عدم الإيمان بأهمية المشاركة من قبل العاملين.
- 6- نبذ الزملاء، إن الانجاز والتفوق الزائد الذي يتجاوز قدرات الزملاء في مجال العمل، يشعرهم بالخطر والتهديد مما يحفزهم على النيل من الفرد المبدع بالسخرية منه، والتهكم على آرائه والكيد له أو الابتعاد عنه وعزله.
- 7- قلة الحوافز المادية والمعنوية، وخاصة المادية منها مما يجعل العاملين منشغلين بتدبير أمورهم الحياتية ومصادر رزقهم وتجنبهم للعمل الإبداعي الذي سيجلب لهم مزيداً من النبذ والمحاربة والعوز.
- 8- القيادات الإدارية غير الكفؤة حيث إن الإدارة تعتبر صاحبة الدور الأساسي في تحفيز العاملين وتوجيههم وإشراكهم في وضع وتنفيذ الأهداف التنظيمية، وخلق التعاون، وإيجاد البيئة المناسبة داخل المنظمة، فإذا ضعفت كفاءة هذه الإدارة، كانت مثبطاً في وجه الإبداع لدى العاملين.
- 9- الفواصل الرئاسية، أو عدم سهولة الاتصال بين العاملين والمسؤولين في الإدارة العليا حتى يوصلون أفكارهم ومقترحاتهم ويناقشونها معهم.
- 10- معوقات تنظيمية، وتتمثل في تحديد سلوك العاملين بأمر متوقعة وفق الأدوار الرسمية، أي أن الإدارة ترى أن الأدوار والسلوك يجب أن تتناقص التوقعات الرسمية في المنظمة، وعليه فكلما زادت هذه الأدوار تحديداً قل مجال الإبداع، وصغرت دائرته، فعندما يحدد الرئيس للموظف أو العامل كل خطوات العمل وتفصيله فإنه لا يترك له مجالاً للإبداع أو طرح الأفكار الجديدة.
- 11- معوقات مالية للحيلولة دون بذل تكاليف محتملة كتكاليف تغيير الآلات أو تبديل الأنظمة الموجودة أو النماذج أو غير ذلك.
- 12- ضعف الولاء التنظيمي، مما يؤدي إلى الاكتفاء بانجاز الحد الأدنى من المهمات الموكولة إليه، ويعمل بشكل متقاعس وغير مبالي وبالتالي عدم التوقع منه الإبداع.

158 محمد أحمد عبد الله محمد mohamedsd1985.maaa@gmail.com واقع الإبداع التنظيمي بالمنظمات دراسة حالة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية، فرع سنار، السودان، 2020م - مجلة البطانة للعلوم التربوية ، ص (144- 173).



13- التفكير غير المتعمق، كثيرا ما تشكل العادات في التفكير عائقاً أمام الإبداع أو نشوء أية أفكار جديدة، إذ أن التعامل مع الأفكار دون تعمق، واعتبار الأفكار والأحداث على أنها مسلمات غير خاضعة للبحث والنقاش يشكل حاجزا كبيرا في وجه الإبداع.

ثامناً: إدارة الإبداع

لقد أصبح الحديث عن إدارة وتطوير الإبداع التنظيمي أمراً مألوفاً بين الكتاب والباحثين والمديرين وكثيرون ينظرون إلى الإبداع باعتباره عامل منافسة بالغ الأهمية، ويقدر ما تولي المنظمات اهتمامها ورعايتها لإدارة الإبداع وتطويره فسيكون لذلك تأثير كبير على بقائها ونموها.

ويضيف العالم دراكر (Drucker، 2002) أن الإبداع هو عمل حقيقي وليس إلهاماً أو ومضة، وأنه يمكن بل ويجب أن يدار مثل أي وظيفة أو نشاط آخر في المنظمة، ولكن الطريقة مختلفة، فالإبداع يعنى بالمعرفة (Knowing) وليس بالعمل (doing).

ويرى كثير من الكتاب والباحثين أن من بين الأدوار الرئيسية للمدير في المنظمات المعاصرة هو إدارة الإبداع ودعمه وتشجيعه، وحسب وجهة نظر (Argyris، 1983) فإن المديرين المبدعين الذين يتوقعون التغيير هم الأمل الوحيد لمواجهة المستقبل المضطرب بنجاح، أما الكاتبان (Roserfeld، Wilson، 1991) فيشيران إلى أن الابتكار والإبداع ليسا مقصورين على وحدات وأنشطة البحث والتطوير فقط، بل يمكن أن يبرزوا من مصادر مختلفة عديدة، وعليه سيكون من مهام المديرين تشجيع ورعاية عملية الإبداع في منظماتهم.

الفصل الثالث: منهجية وتحليل الدراسة الميدانية

1. منهجية الدراسة الميدانية:

أ. منهج البحث المستخدم:

لتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف الظاهرة والإجابة عن التساؤلات وتحليل البيانات المجمعة وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات تسهم بتحديد واقع الإبداع التنظيمي لدى فرع بنك الادخار والتنمية الاجتماعية بسنار .



ب. مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين بالأقسام الإدارية في البنك، ولعدم قدرة الباحث على تحديد العدد الكلي لمجتمع الدراسة بسبب الحظر الصحي لجائحة كورونا مما ترتب عليه تخفيض في عدد العاملين بالولاية من جهة، والسرية التي يتبعها البنك في التصريح عن المعلومات الخاصة به من ناحية أخرى، اعتمد الباحث في هذه الدراسة على عينة عشوائية بسيطة تمثل المجتمع الأصلي من خلال توزيع الاستبانة على أفراد المجتمع وهم العاملون بإقسام هذا البنك، وتم توزيع 63 استبانة تم استرجاع 45 استبانة صالحة للتحليل، وقد اختار الباحث فئة الموظفين لكونهم مؤهلين أكاديمياً ومهنيين ويمثلون مستوى الإدارة العليا والوسطى التي تقود عمل هذا البنك، ومن خلالهم يستطيع الباحث معرفة واقع الإبداع التنظيمي بالمنظمة.

ت. الأدوات والوسائل المستخدمة في جمع ومعالجة البيانات:

أولاً: أداة الدراسة

استخدم الباحث لجمع المعلومات المتعلقة بالدراسة الاستبانة التي صممت من خلال تساؤلات الدراسة وأهدافها حيث اشتملت الاستبانة على ثلاثة أقسام: -

أ) القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية والتي تمثلت في العمر، والجنس، والمؤهل العلمي.

ب) القسم الثاني: ويقسم إلى ثلاثة فروع.

الفرع الأول: - ويتضمن ما تركز عليه إدارة البنك لتحقيق الإبداع التنظيمي ويتكون من العبارات من (1-21).

الفرع الثاني: - ويتضمن درجة التطبيق للإبداع التنظيمي من خلال عناصر الإبداع التنظيمي والمتضمنة في الأصالة، والطلاقة، المرونة، المخاطرة، الحساسية للمشكلات، والخروج عن المألوف ولكل منها ثلاث عبارات وترتيبها من (22-42).

الفرع الثالث: - ويتضمن المعوقات البيئية والتنظيمية والشخصية التي تحد من الإبداع لدى إدارة البنك، وتتكون من العبارات من (43-66).



وطبقاً لمقياس ليكرت الخماسي فقد تم تحديد أوزان فقرات الاستبانة في القسم الثاني والثالث حيث تم إعطاء خمس نقاط للإجابة بصورة كبيرة جداً، وإعطاء أربع نقاط للإجابة بصورة كبيرة، والإجابة بصورة متوسطة ثلاث نقاط، والإجابة بصورة قليلة نقطتين، في حين تم إعطاء نقطة واحدة للإجابة بصورة قليلة جداً.

وقد تم تطبيق أداة الدراسة من خلال توزيع الاستبانة على مكاتب الفرع بسنار.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة

تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات الأداة ويشير الجدول رقم (1) إلى قيمة معامل الثبات لمحاور الأداة ويتضح منه أن معاملات ثبات كل محور من محاور الاستبانة مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01، حيث تراوحت قيم معامل الثبات بين 0.510 و 0.903 في حين بلغت قيمة معامل الثبات لجميع المحاور 0.890 ، وهذا يدل على إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن يسفر عنها تطبيق هذه الأداة وكذلك إمكانية تعميم النتائج التي تتوصل إليها الدراسة في ضوء حدودها العملية.

جدول رقم (3-1): معاملات ثبات أداة الدراسة

البيان	عدد الاستجابات	عدد العبارات	معامل الثبات
الإبداع التنظيمي			0
القيادة			0
العمل الجماعي			0
العمل الفردي			0
العمل الجماعي			0
العمل الفردي			0
العمل الجماعي			0
العمل الفردي			0



ج عن المؤلف			0
تات التي تحد من الابداع التنظيمي			0
المحاور			0

المصدر: الباحث بالاعتماد على الدراسة الميدانية، 2020م.

2. تحليل الدراسة الميدانية:

تم تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS) وفق الأساليب التالية:

- 1- التوزيع التكراري لوصف خصائص مجتمع الدراسة.
- 2- استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة إجابات أفراد الدراسة تجاه محاور أداة الدراسة.
- 3- اختبار (One-Way ANOVA) لمعرفة دلالات الفروق بين المتغيرات الديمغرافية وجوانب الإبداع التنظيمي ودرجات تطبيق عناصر الإبداع التنظيمي المختلفة والمعوقات البيئية والتنظيمية والشخصية.

أولاً: خصائص مجتمع الدراسة

تم تصنيف مجتمع الدراسة وفقاً لثلاثة متغيرات هي: العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، وفيما يلي توضيح لخصائص أفراد الدراسة في ضوء هذه المتغيرات:

جدول رقم (2-3): توزيع أفراد الدراسة وفقاً للمتغيرات الديمغرافية

المتغير	ن	نسبة %
ن	30	30.0
أقل من 40		
أقل من 50		
سنة فأكثر		10.0
ن		



		العلمي		
20.0		تير		
		يوس		
		ن ذلك		

المصدر: الباحث من المسح الميداني، 2020م

ويتضح من الجدول رقم (2) أن 70% من أعمار أفراد الدراسة تتركز في الفئة العمرية من 21 إلى أقل من 40 سنة بينما حصلت الفئة العمرية من 41 سنة الي أقل من 60 سنة نسبة 30%، وأن نسبة الإناث في أفراد الدراسة قد بلغت 68% ونسبة الذكور 32% وهي نسبة طبيعية ومتوازنة.

أما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي فإن الجدول رقم (2) يشير إلى أن غالبية أفراد الدراسة ممن يحملون درجة البكالوريوس حيث بلغت نسبتهم 62 %، فيما يحمل نسبة 20% من أفراد الدراسة مؤهلات أعلى من البكالوريوس.

ثانياً: نتائج أسئلة الدراسة

1- جوانب الإبداع التنظيمي لدى الموظفين في بنك الادخار والتنمية الاجتماعية بسنار:
للإجابة على سؤال الدراسة الأول، تم حساب المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين تجاه الأسئلة الخاصة بجوانب الإبداع التنظيمي، ولتحديد مستوى كل فقرة تم تصنيف الإجابات ضمن خمس مستويات: حيث تدل قيمة المتوسط الحسابي التي تقع بين (1 و 1.8) على مستوى موافقة متدني جداً، بينما يدل المدى بين (1.81 و 2.6) على مستوى موافقة متدني، والمدى من (2.61 و 3.40) يدل على مستوى موافقة متوسط، والمدى من (3.41 و 4.20) يدل على مستوى عالٍ من الموافقة في حين يكون المدى من (4.21 و 5) دالاً إحصائياً على مستوى عالٍ جداً من الموافقة.

ويوضح الجدول رقم (3) إجابات أفراد الدراسة تجاه الأسئلة الخاصة بجوانب الإبداع.

جدول رقم (3-3): جوانب الإبداع التنظيمي لدي بنك الادخار والتنمية الاجتماعية بسنار



الانحراف ي	متوسط الإجابة	
0.9		مناخ التنظيمي المناسب للإبداع.
0.7		الهيكل التنظيمي بشكل يضمن استيعاب استخدام التقنيات الحديثة
0.9		تر مناسب من اللامركزية بين إدارة البنك المسؤولة عن تقديم الخدمات المصرفية.
1.0		رصيد وظائف العاملين بالشكل الذي يحقق دافعية أكبر للإبداع.
0.9		العاملين على أساليب التفكير الإبداعي.
0.9		الإدارات المصرفية لمواكبة استخدام التقنيات الحديثة في العمل.
0.9		م الإدارة الالكترونية في تطوير الخدمات المصرفية
0.9		مشاركة العاملين بالبنك في اتخاذ القرارات لتشجيع الإبداع التنظيمي
1.0		التخطيط الشامل الذي يوضح أهداف الإدارة العامة لوحدها
0.8		التنسيق الفعال بين إدارات الفروع
0.9		م أسلوب فرق العمل بالبنك بما يحقق الإبداع التنظيمي
1.1		ممن الذي يساعد العاملين على إنجاز أعمالهم.
1.2		موافز المعنوية المناسبة للمبدعين في العمل المصرفي.
1.2		موافز المادية المناسبة للمبدعين في العمل المصرفي.
1.0		مب المبدعين في العمل المصرفي للعمل بالإدارات المختلفة.
1.0		مدراسات الخاصة بأساليب تطوير الأعمال المصرفية
1.0		لجان الجانب الإنساني للعاملين بالبنك



1.0		دير بالبنك بتقويض الصلاحيات للمرؤوسين
1.0		أعمال بأسلوب متجدد للسعي لتحقيق الإبداع
0.9		أفكار الجديدة التي تحقق الإبداع
1.1		عاملون بدرجة من الحرية للتعبير عن آرائهم
0.7		عبارات

المصدر: الباحث من المسح الميداني، 2020م.

لقد بينت ردود أفراد الدراسة على الأسئلة الواردة في جدول رقم (3) على أن جوانب الإبداع لدى الموظفين ببنك الادخار والتنمية الاجتماعية كان عالياً من خلال تهيئة المناخ التنظيمي المناسب للإبداع والتطوير بالأداء المصرفي ومواكبة استخدام التقنيات الحديثة في العمل وتصميمها للهيكل التنظيمي بشكل يضمن استيعاب استخدام التقنيات الحديثة و استخدامها للإدارة الالكترونية في تطوير الخدمات المصرفية وغيرها، بينما كانت ردودهم متوسطة بما يتعلق بإجراء الدراسات الخاصة بأساليب تطوير الأعمال بالبنك واستقطاب المبدعين بالعمل المصرفي وبالعاملين بالإدارات المختلفة وتشجيع الدوام المرن الذي يساعد العاملين على إنجاز أعمالهم ومنح الحوافز المادية والمعنوية المناسبة للمبدعين بالعمل المصرفي.

جدول رقم (3-4): درجة تطبيق عنصر الأصالة

الدرجة	الإجابة	المعيار
0.8	في البنك تطبيق أساليب جديدة بالعمل لحل أية مشكلة تواجهها	
0.9	أعمال الموكلة لنا بأسلوب متطور	
0.9	على تقديم الأفكار الجديدة للعمل بالبنك	
0.7	العبارات	

المصدر: الباحث من المسح الميداني، 2020م

وفيما يتعلق بدرجة تطبيق عنصر الأصالة والوارد في جدول رقم (4) فكانت استجاباتهم على درجة عالية من الموافقة بكافة عباراتها، وذلك من حيث تطبيق الأساليب الجديدة في العمل وإنجاز الأعمال بأسلوب متطور مع الحرص على تبني الأفكار الجديدة في العمل.



جدول رقم (3-5): درجة تطبيق عنصر الطلاقة

متوسط الإجابة	حرف المعياري	
0.8		المهارات الكافية التي من خلالها نقنع المتعاملين معنا
0.7		لدى العاملون بالإدارات مهارات النقاش المتعلقة بالعمل
0.7		على التعبير عن آرائنا ولو كانت مخالفة لرؤسائي بالعمل
0.6		العبارات

المصدر: الباحث من المسح الميداني، 2020م

أما فيما يتعلق بدرجة تطبيق عنصر الطلاقة والواردة في جدول رقم (5) فكانت استجاباتهم على درجة عالية من الموافقة بكافة عباراتها، وذلك من خلال توفر المهارات الكافية لدى العاملين بالبنك والتي تركزت في القدرة على الاقتناع وإدارة الحوارات المتعلقة بالعمل وحرية التعبير عن الرأي.

جدول رقم (3-6): درجة تطبيق عنصر المرونة

توسط الإجابة	الانحراف المعياري	
0.8		الآراء التي تخالف آرائنا للاستفادة من آراء الآخرين
0.7		للحصول على الأفكار التي تساهم بحل مشاكل العمل
0.8		على الاستفادة من انتقاد الآخرين لنا
0.6		العبارات

المصدر: الباحث من المسح الميداني، 2020م

أما فيما يتعلق بدرجة تطبيق عنصر المرونة والواردة في جدول رقم (6) فكانت استجاباتهم بدرجة عالية جداً من الموافقة فيما يتعلق بالحرص لدى الإدارة للاستفادة من انتقاد الآخرين لهم، وعلى مستوى عالي من الموافقة لسميهم للحصول على الأفكار التي تساهم بحل مشاكل العمل، وأيضاً فيما يتعلق باهتمام الإدارة بالآراء المخالفة لآرائهم.

جدول رقم (3-7): درجة تطبيق عنصر المخاطرة

الاجابة	ف المعايير	
حرص على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمنا بالمخاطر المترتبة على ذلك	0.9	
قديم أفكار مستحدثة بالعمل حتى ولو لم تطبق	0.9	
تطبيق أساليب جديدة لأداء أعمالنا خوفاً من الإخفاق	1.2	
العبارات	0.6	

المصدر: الباحث من المسح الميداني، 2020م

أما فيما يتعلق بدرجة تطبيق عنصر المخاطرة والواردة في جدول رقم (7) فكانت استجاباتهم عالية فيما يتعلق بتقديرهم للأفكار المستحدثة بالعمل حتى ولو لم تطبق، وحرصهم على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمهم بالمخاطر المترتبة على ذلك، أما فيما يتعلق بتردد الإدارة بتطبيق أساليب جديدة لأداء الأعمال خوفاً من الإخفاق فكانت استجاباتهم بمستوى متوسط.

جدول رقم (3-8): درجة تطبيق عنصر القدرة على التحليل

الاجابة	ف المعايير	
اتخاذ القرارات بشكل عشوائي بل حسب دراسة مستفيضة	0.7	
ييط أفكارنا عند مواجهة المشاكل بالعمل.	0.8	
على معلومات مفصلة قبل بدئنا بالعمل الجديد	0.7	
العبارات	0.6	

المصدر: الباحث من المسح الميداني، 2020م

أما فيما يتعلق بدرجة تطبيق عنصر القدرة على التحليل والواردة في جدول رقم (8) فكانت استجاباتهم عالية بكافة عباراتها، وهذا يدل على ان اتخاذ القرار بالبنك يخضع لدراسة وافية قبل تطبيقه، هذا الي جانب تبسيط الأفكار عند مواجهة مشكلات العمل، وتوفر المعلومات المفصلة قبل بداية العمل الجديد.

جدول رقم (3-9): درجة تطبيق عنصر الحساسية للمشكلات

الاجابة	المعيار
بالإثارة عند تعاملنا مع مشكلات العمل	0.7
رؤية دقيقة لمشكلات العمل	0.8
درت على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها	0.9
العبارات	0.6

المصدر: الباحث من المسح الميداني، 2020م

أما فيما يتعلق بدرجة تطبيق عنصر الحساسية للمشكلات والوارد في جدول رقم (9) فكانت استجاباتهم عالية بكافة عباراتها، وذلك من حيث القدرة على الاثارة في التعامل مع المشكلات وامتلاك رؤية دقيقة وقدرات عالية بتوقع مشكلات العمل قبل حدوثها.

جدول رقم (3-10): درجة تطبيق عنصر الخروج عن المألوف

الاجابة	المعيار
نفضل الأعمال الصعبة عن الأعمال الروتينية البسيطة	0.8
على تقديم الأفكار التي سبق تقديمها عند مواجهة المشاكل	0.7
أسلوب أدائنا للعمل مع أساليب العمل بالمصارف المشابهة	0.8
العبارات	0.6

المصدر: الباحث من المسح الميداني، 2020م

أما فيما يتعلق بدرجة تطبيق عنصر الخروج عن المألوف والوارد في جدول رقم (10) فكانت استجاباتهم عالية بكافة عباراتها، فيما يخص الرغبة القوية بتنفيذ الأعمال الصعبة دون غيرها، هذا الي جانب تشابه أسلوب الأداء في العمل مع البنوك الأخرى.

جدول رقم (3-11): المعوقات التي تحد من الإبداع التنظيمي

168 محمد أحمد عبد الله محمد mohamedsd1985.maaa@gmail.com واقع الإبداع التنظيمي بالمنظمات دراسة حالة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية، فرع سنار، السودان، 2020م - مجلة البطانة للعلوم التربوية ، ص (144- 173).



المعيار	الاجابة	
0.		دلات ضغوط العمل المصرفي
1.		حوافز اللازمة لتشجيع الإبداع
1.		في تنفيذ القوانين المصرفية.
1.		للإدارات المؤهلة لدعم بيئة الإبداع.
1.		تخطيط الاستراتيجي الشامل
1.		عدم ملائمة المناخ التنظيمي المساند بالبنك للإبداع.
1.		اركة المرؤوسين في صناعة القرارات
1.		لاتصالات الرأسية الفاعلة بين الإدارات
1.		لاتصالات الأفقية الفاعلة بين الإدارات
1.		جميع الإدارات العليا بالبنك للإبداع
1.		للتسيق بين الإدارات في البنك
1.		لتعاون بين العاملين بالبنك
1.	3	استراتيجيات التفكير الإبداعي بالبنك
1.		عدالة بالبنك
1.		حماية لبعض الموظفين بالبنك
0.		عدم استخدام أسلوب الإدارة الإلكترونية حسب طبيعة عمل البنك
1.		المعايير المتبعة في البنك
1.		على التفكير النمطي بالبنك
1.		في التنظيم الحالي للبنك على استيعاب تقنيات الاتصال المتطورة



1.	التنظيمي بين العاملين الذي يرفع درجة مقاومتهم للتطوير .	
1.	التنظيمي بين العاملين الذي يرفع درجة مقاومتهم للتغير	
1.	من الفشل عند تجريب كل جديد	
1.	قرار القطاع المصرفي نتيجة للمتغيرات الاقتصادية المتسارعة	
1.	قرار عمل البنك في ظل الظروف الصحية الراهنة.	
0.	عبارات	

المصدر: الباحث من المسح الميداني، 2020م

أما فيما يتعلق بالمعوقات البيئية والتنظيمية والشخصية التي تحد من الإبداع الإداري لدى إدارة البنك والواردة بالجدول رقم (11) فكانت استجاباتهم عالية فيما يتعلق بزيادة معدلات ضغوط العمل المصرفي، ونقص الحوافز اللازمة لتشجيع الإبداع، وعدم اهتمام الإدارة لدعم بيئة الإبداع، وتجاهل استراتيجيات التفكير الإبداعي بالبنك، وكانت استجاباتهم متوسطة فيما يتعلق بالجمود في تنفيذ القوانين المصرفية، وعدم ملائمة المناخ التنظيمي السائد بالبنك للإبداع، وعدم مشاركة المرؤوسين في صناعة القرارات، وعدم تشجيع الإدارة العليا بالبنك للإبداع، وضعف التنسيق بين الإدارات في البنك، وعدم استخدام أسلوب الإدارة الإلكترونية بكفاءة عالية حسب طبيعة عمل البنك، والاعتماد على التفكير النمطي بالبنك، وعدم قدرة التنظيم الحالي للبنك على استيعاب تقنيات الاتصال المتطورة، والصراع والخوف من الفشل عند تجريب كل جديد، وعدم استقرار القطاع المصرفي نتيجة للمتغيرات الاقتصادية المتسارعة في ظل تداعيات جائحة كورونا في الآونة الأخيرة.

جدول رقم (3-12): تحليل التباين الأحادي للفروقات في إجابات المبحوثين وفقا للمتغيرات الديموغرافية

العلمي			
3	0	0	ت الإبداع
(0)	(0)	(0)	
4	0	1	ة
(0)	(0)	(0)	
4	0	1	ة



	(0)	(0)	(0)
	1	0	1
	(0)	(0)	(0)
رة	0	1	0
	(0)	(0)	(0)
	1	0	1
	(0)	(0)	(0)
ية للمشكلات	2	0	0
	(0)	(0)	(0)
عن المؤلف	3	2	3
	(0)	(0)	(0)
ت	0	3	0
	(0)	(0)	(0)

المصدر: الباحث من المسح الميداني، 2020م

وبتحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالات الفروق في إجابات الباحثين والنتائج عن المتغيرات الديموغرافية يتبين من الجدول رقم (12) أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية ناتجة عن متغير العمر في عنصر الخروج عن المؤلف، وفروقات ذات دلالة إحصائية ناتجة عن متغير الجنس في نظرة الباحثين للمعوقات التي تحد من الإبداع، أي أن هناك اختلاف بين وجهتي نظر الذكور والإناث حول هذه المعوقات، كما أن الفروقات ذات الدلالة الإحصائية والنتائج عن متغير المؤهل العلمي كانت لمعظم عناصر الإبداع.

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

أولاً: -النتائج:

171 محمد أحمد عبد الله محمد mohamedsd1985.maaa@gmail.com واقع الإبداع التنظيمي بالمنظمات دراسة حالة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية، فرع سنار، السودان، 2020م - مجلة البطانة للعلوم التربوية ، ص (144- 173).



- 1- فيما يتعلق بتساؤل الدراسة الأول والمتعلق بجوانب الإبداع التنظيمي لدى إدارة بنك الادخار والتنمية الاجتماعية بسنار، فقد خلصت النتائج إلى أن جوانب الإبداع التنظيمي كانت عالية وخاصة فيما يتعلق بتهيئة وتشجيع المناخ التنظيمي المناسب للإبداع، بينما كانت جوانب الإبداع متوسطة خاصة فيما يتعلق بإجراء الدراسات الخاصة بأساليب تطوير الأعمال بالمنظمة والتي تساعد على الإبداع.
- 2- وفيما يتعلق بالتساؤل الثاني والمتعلق بواقع تطبيق عناصر الإبداع التنظيمي وهي الأصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات، والخروج عن المألوف، فقد خلصت النتائج بأن استجابة المبحوثين كانت عالية إلى عالية جداً وبكافة هذه العناصر.
- 3- خلصت النتائج إلى أن المعوقات التي تحد من الإبداع التنظيمي لدى بنك الادخار والتنمية الاجتماعية كانت عالية فيما يتعلق بزيادة معدلات ضغوط العمل المصرفي، وكانت استجابة المبحوثين متوسطة فيما يتعلق بالجمود بتنفيذ القوانين المصرفية، وعدم ملائمة المناخ التنظيمي السائد بالمنظمات للإبداع.
- 4- أما فيما يتعلق بمعوقات الإبداع التنظيمي بشكل عام والبنوك بشكل خاص فقد استنتج الباحث أن أهم المعوقات هي المعوقات العقلية والانفعالية والدافعية والتنظيمية والبيئية، وأن عدم معالجة هذه المعوقات ستحد في المحصلة من الإبداع التنظيمي لدى المنظمات المختلفة.
- 5- يتلخص مفهوم الإبداع التنظيمي بالقدرة التي يتمتع بها الفرد ضمن بيئة إدارية مشجعة ومناخ إداري مناسب، والذي يهتم بفكرة أو عمل جديد يتميز بالطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات وتنميتها وتطويرها حسب قدرات الأفراد والجماعات.
- 6- تنحصر أهم عناصر الإبداع التنظيمي بالمنظمات وبشكل كبير بعناصر الأصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات والخروج عن المألوف.
- 7- استنتج الباحث بأن أنواع الإبداع التنظيمي بالمنظمة تتلخص في الإبداع المبرمج والغير مبرمج، والإبداع القائم على أساس الوسائل والغايات، والإبداع المتعلق بدرجة الجودة والحدثة، وكذلك الإبداع الفردي والإبداع الجماعي.
- 8- اتفقت الدراسات على أن مستويات الإبداع التنظيمي بالمنظمات تتلخص في الإبداع التعبيري، والإبداع المنتج أو التقني، والإبداع الابتكاري، والإبداع التجديدي، والإبداع التخيلي، وهذه المستويات تقيد المبدعين بالاستتباط والتحليل والربط بين العلاقات لتعزيز قدرة المبدعين على التفكير الإبداعي.
- 9- توصل الباحث إلى أن حاجة المنظمات للإبداع ضرورية، نظراً للبيئة التنافسية التي تعمل بها، ولتحقيق ذلك يتطلب إنشاء وحدات إدارية تعنى بالإبداع التنظيمي تنمية ورعاية ضمن مناخ وبيئة تنظيمية وهيكل تنظيمي يشجع الانتماء والولاء التنظيمي، مع إتباع نهج الإدارة الإنسانية بما يشجع الإبداع التنظيمي.
- 10- خلصت الدراسة إلى الاهتمام بالإبداع التنظيمي ورعايته وتطويره باستمرار وذلك لأهميته ببقاء هذه المنظمات وتطورها ومن ضمنها القطاع المصرفي وذلك من خلال دور المديرين وتشجيعهم ورعايتهم للإبداع.

ثانياً: -التوصيات:

بناءً على الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث فإنه يوصي الاهتمام بالجوانب التالية: -

- 1- استقطاب المبدعين بالعمل في القطاع المصرفي وتغذية الفروع والبنوك المختلفة بهؤلاء المبدعين.
- 2- ضرورة اهتمام المنظمات بالقطاع المصرفي بتدريب العاملين لديها على استيعاب التكنولوجيا الحديثة وتقنيات الاتصال المتطورة من خلال إلحاقهم بدورات تدريبية متخصصة لزيادة إبداعاتهم.

172 محمد أحمد عبد الله محمد mohamedsd1985.maaa@gmail.com واقع الإبداع التنظيمي بالمنظمات دراسة حالة بنك الادخار والتنمية

الاجتماعية، فرع سنار، السودان، 2020م - مجلة البطانة للعلوم التربوية ، ص (144- 173).



- 3- زيادة الاهتمام بالدوام المرن الذي يساعد المنظمة في إنجاز أعمالها من أجل إعطاء الوقت الكافي للإبداع.
- 4- اهتمام المنظمة بصورة أكبر بالمناخ التنظيمي السائد في بيئتها.
- 5- زيادة منح الحوافز المادية والمعنوية المناسبة للمبدعين بالعمل المصرفي.
- 6- عدم التردد بتطبيق الأساليب الجديدة وتحمل المخاطرة بالعمل خوفاً من الإخفاقات لما لهذا الأمر من أهمية بالغة للإبداع، وعدم الخوف من تطبيق الأساليب التي يتوفر بها نسبة كبيرة من المخاطرة.
- 7- تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة بالمنظمة مثل تفعيل مبدأ المشاركة وتشكيل فرق العمل والعمل الجماعي وصنع القرار الإداري بما يشجع على الإبداع.
- 8- يجب على المنظمة الاهتمام بالاتصالات الرأسية والأفقية لتفعيل الاتصالات بالأقسام الإدارية والفروع المتعددة مما يزيد من درجة الإبداع لديها.
- 9- زيادة الاهتمام بإجراء الدراسات الخاصة بأساليب تطوير الأعمال بالمنظمة لما لذلك من تأثير إيجابي على الإبداع.

المراجع

أ) المراجع العربية:

- 1- رعد حسن الصرن، إدارة الإبداع والابتكار، دار رضا للنشر، دمشق، 2000م.
- 2- فتحي عبد الرحمن جروان، الإبداع، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2002م.
- 3- رفعت الفاعوري، إدارة الإبداع الإداري، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005م.
- 4- حسين حريم، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والمنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1997م.
- 5- فهد عايض الشمري، المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث، شركة نجد التجارية، الرياض، 2002م.
- 6- طارق محمد السوداني، ومحمد أكرم العلوني، مبادئ الإبداع، قرطبة للنشر والتوزيع، الرياض، 2004م.
- 7- حسين حريم، السلوك التنظيمي: سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال، دار ومكتبة الحامد، عمان، 2004م.
- 8- أيمن المعاني، الولاء التنظيمي: سلوك منضبط وإنجاز مبدع، مركز أحمد ياسين الفني، عمان، 1996م.
- 9- عبد المحسن الفاتح إبراهيم، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، 2017م.
- 10- هشام أحمد عثمان، دور الحوافز في تحقيق الإبداع الإداري بالمنظمات، رسالة دكتوراة في إدارة الأعمال، جامعة النيلين، الخرطوم، 2019م.



- 11- طلال نصير ونجم العزاوي، أثر الإبداع الإداري علي تحسين مستوي أداء إدارة الموارد البشرية، بحث مقدم للملتقى الدولي الموسوم، كلية الأعمال بجامعة الشرق الأوسط، عمان، 2011م.
- 12- عذاري سعود الهاجري، أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين، بحث ماجستير غير منشور في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2011م.
- 13- العليش محمد الحسن ودلال الخير، الابداع الإداري وأثره في تحسين الأداء المؤسسي، مجلة كلية التجارة، العدد السابع، جامعة النيلين، الخرطوم، 2018م.
- 14- مروان درويش، إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الإبداع الإداري، بحث مقدم للمؤتمر الثاني لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان، 2006م.
- 15- نواف المطيري، التعليم التنظيمي وتنمية مهارات الإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة، 2005م.
- 16- خالد صالح أحمد، المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري في اتخاذ القرار، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2001م.
- 17- عبد المعطي عساف، مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة، مجلة الإداري، العدد 62، معهد الإدارة العامة، مسقط، 2017م.
- 18- عبد الرحمن أحمد هيجان، معوقات الإبداع في المنظمات، مجلة الإدارة العامة، العدد الأول، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1999م.

(ب) المراجع الأجنبية:

- 1-Taylor, C.W. various approaches to and definitions of creativity Syndicate of the university of Cambridge. New York: Press. 1993.
- 2-Torrance, E.P.The nature of creativity as manifest testing. New York: Press Syndicate of the University of Cambridge. New York· 1993.



مجلة البطانة للعلوم التربوية

Issn: 1885- 9499

<http://journals.abutana.edu.sd>

العدد (السادس)، ديسمبر 2021، ص (144- 173)



3- Deborah Douy hery and C.Hande: Sustained Product Innovation in large, Academy of Management Journal, Vol. (39), No. (5)1996.

4- Soo, Christine; Timothy Devinney; David Midglers; Anne Deerin, Knowledge

5- Sundbo, Jon, Management of Innovation in Services, the Sevrice Industries Journal, Vol. 17, No. 3, 1997.

Management: Philosophy Processes, and Pitfalls, California Management Revie, Vol. 44, No.4·2002

المشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين والطلبة.

(دراسة ميدانية – منطقة شمال شرق كينيا)

عبدالقادر ديرو ابراهيم¹ abdikadir9898@gmail.com – هاجر الطيب محمد ابراهيم¹

1- جامعة الجزيرة - كلية التربية حنتوب

مستخلص

هدفت الدراسة التعرف على المشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية بمنطقة شمال شرق كينيا، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي و الاستبانة أداة لجمع المعلومات وبلغت عدد عينة الدراسة (117) طالب وطالبة وأخذ بنسبة (10%) بالطريقة العشوائية الطبقية من المجتمع الأصلي البالغ (1170) كما بغلت أيضا عينة الدراسة (83) معلما ومعلمة وأخذت بنسبة (10%) بالطريقة العشوائية الطبقية من المجتمع الأصلي البالغ (800) تم تحليل البيانات عن طريق برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) توصلت الدراسة عديد من النتائج من أهمها: لا تستطيع بعض الأسر توفير احتياجات التعليم لأبنائها بسبب انخفاض الدخل الفردي، كما تعاني المرحلة الثانوية في المنطقة بنقص اعداد المعلمين مما يؤثر سلباً على التعليم، يؤثر الفقر سلباً على قدرة الطلاب في مواصلة التعليم، وبسبب وجود الفقر تدفع الأسر لأبنائها إلى السوق للعمل ويؤدي أيضا انخفاض مستمر في اعداد الطلاب بالمرحلة الثانوية، وأيضا يؤثر انعدام الأمن في المنطقة سلبا على التعليم الثانوي، وكذلك يؤدي طرد الطلبة من الفصل لأجل دفع الرسوم الدراسية إلى التسرب. وتوصى الدراسة بالاتي : ينبغي على وزارة التعليم في وضع خطط وآليات معينة بدعم الفقراء في دفع الرسوم الدراسية.

Abstract

The study aimed at identifying the economic problems encountered by secondary school students in Northeastern, Kenya. The researcher adopted the descriptive and analytical method as it is the most appropriate methods in the human sciences and the nature of the study. The questionnaire was a tool for collecting information and the number of study samples was 117 students and one year old (10%) In the random class manner of the indigenous community of adults (1170) the sample of the study (83) teachers and taken by (10%) The random class way of the original community of 800. The data was analyzed through (SPSS)

program, and the study reached a number of results, most notably include: lack of competence among many teachers, which negatively reflects on the educational level of the students. The school curriculum does not meet the needs of students and depend on memorization and retrieval. Examinations do not take into account individual differences among students, thus leads to failure. Students acquire artistic activities, motor and manual skills, but overcrowding of students in the classes and the students' lack of commitment to homework leads to poor academic achievement.

مقدمة:

أن المشكلة الاقتصادية والفقر عرفتها المجتمعات الإنسانية على ممر العصور منذ ظهور الكائن الإنساني على وجه الأرض، وكذلك تعاني الدول النامية عديد من المشكلات الاقتصادية والتخلف والفقر بسبب عدم استغلال مواردها الطبيعية على الشكل المطلوب وأصبحت هذه المشكلات حبر عثر على التنمية المستدامة وألحقت ضرر على المؤسسات التربوية والاجتماعية وأصبحت عاجز عن قيام دورها الفعال إلا أن كثير من المجتمعات تعمل جاهدة على التخلص في هذه الظاهرة مسبباتها على سبيل التغلب والتطوير المجتمعي.

مشكلة البحث :

تكمن مشكلة البحث في المشكلات الاقتصادية التي تواجه المرحلة الثانوية والتي سببت عديد من التأثيرات السلبية والهدر في المجال التعليمي، كما تفتقر المؤسسات التعليمية في الدول الإفريقية في البنية التحتية سواء المرافق التعليمية في المدارس مما يجعل المدرسة جواً غير ملائم في التعليم وعدم تحقيق أهدافها التربوية وينعكس سلباً على المتعلمين حيث تحاول الدراسة الوقوف على هذه المشاكل من أجل الاستفادة ووضع حلول مناسبة لهذه الظاهرة.

أسئلة البحث :

يتحدد السؤال الرئيسي للبحث كالتالي :

ما المشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر الطلاب؟

للإجابة عن هذا السؤال لابد من الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- هل الفقر من المشكلات الاقتصادية التي يواجه الطلبة المرحلة الثانوية ؟

- هل مشكلة ارتفاع الرسوم الدراسية جزء من المشكلات الاقتصادية التي يواجهها الطلبة المرحلة الثانوية ؟
- هل ضعف الإمكانيات المادية في المدرسة من المشكلات الاقتصادية التي يواجهها الطلبة المرحلة الثانوية ؟

أهداف البحث:

يهدف البحث التحقق من أهداف عدة منها:

- التعرف على مشكلة الفقر التي يواجهها الطلبة المرحلة الثانوية ؟
- التعرف على مشكلة ارتفاع الرسوم الدراسية التي يواجهها الطلبة المرحلة الثانوية؟
- التعرف على ضعف الإمكانيات المادية في المدرسة التي يواجهها الطلبة المرحلة الثانوية ؟

فروض البحث:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمشكلات الاقتصادية التي تواجهها طلاب المرحلة الثانوية في منطقة شمال شرق كينيا من وجهة نظر الطلاب ترجع الي متغير الجنس (ذكر - انثى).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمشكلات الاقتصادية التي تواجهها طلاب المرحلة الثانوية في منطقة شمال شرق كينيا من وجهة نظر الطلاب المعلمين ترجع الي متغير الجنس (طلاب - معلمين).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمشكلات والاقتصادية التي تواجهها طلاب المرحلة الثانوية في منطقة شمال شرق كينيا من وجهة نظر المعلمين ترجع الي متغير سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات - من 10 إلى 15 سنة - من 15 فما فوق).

أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من أهمية الموضوع نفسه مما يشكل خطر على المؤسسات التعليمية والمتعلمين ويحاول البحث على تشخيص المشكلات الاقتصادية ومحاولة إيجاد حلول مناسبة من خلال نتائج البحث مما يوفر بيانات ومعلومات حول المشكلة ويستفيد منها الجهات المسؤولة في التعليم وتطبيق توصياته ومخرجاته.

حدود البحث:

- الحدود المكانية: مدارس الثانوية الحكومية بمنطقة شمال شرق كينيا

- الحدود البشرية : عينة من المعلمين والطلاب في مدارس المرحلة الثانوية الحكومية بمحافظة قاريسا بمنطقة شمال شرق كينيا.

2- الاطار النظري والدراسات السابقة

المشكلات الاقتصادية:

تعتبر كينيا من الدول السياحية بحكم مناظرها الطبيعية التي تتميز في بعض المناطق الجنوبية في البلد وتشتهر أيضا زراعة الشاي الأجود والبن والذرة والارز والموز حيث تختلف هذه الزراعة باختلاف المناطق والتضاريس وكذلك لها ثروات حيوانية بحرية وبرية وبحيرات عديدة منها بحيرة فكتوريا وتركانا وغابات عريضة، لكن المشكلة الأساسية التي يعاني منها الدول الإفريقية هي المشكلات المالية والتخلف الصناعي وقلة المبتكرين والمخترعين في المجالات الصناعية وفساد المؤسسات الاقتصادية بإدارة الناتج المحلي على الشكل المطلوب وكذلك عدم اهتمام الحكومي في المجال الزراعي وحماية المحاصيل وتشجيع المزارعين في الإنتاج. (SALIM 1978م ص 665)

أن المشكلة الاقتصادية في الدول النامية حكر عثرت للتعليم والتنمية المستدامة حيث تفقد البلاد الفقيرة المواد الاقتصادية والطبيعية التي تشكل العمود الفقري في تلبية متطلبات التعليم وجودتها. وقد أكد (جينكنز، هيلمان 2004م، ص 1) أن المشكلة في كثير من البلدان النامية هي أن الحكومات تفتقر الموارد المالية والسياسية اللازمة لتلبية احتياجات مواطنيها التعليمية وأن الآباء الفقراء في بعض البلدان منخفضي الدخل يجتهدون أنفسهم بدفع التكاليف اللازمة للتعليم وهذا يشكل عبئاً ثقيلاً على كاهل بعض الآباء كما وأن هناك أيضاً سوء إدارة الموارد اللازمة إلى المدارس بسبب انعدام الكفاءة أو الفساد المطلق مما يحد من الوصول إلى الموارد اللازمة إلى المدارس بصورة صحيحة.

وهناك العديد من الدراسات التي أجريت حول المجتمعات الفقيرة حيث تفيد أن الآباء في الأسر الفقيرة جزء من المشكلة التعليمية كما أشار (KRATLI 2001) أن الآباء الفقراء بمنطقة تركانا في كينيا يعتقدون أن التعليم أثر سلبي على مشاعر وقيم أبنائهم ويفضلون أن يرفعوا الأغنام والأبقار والمواشي بدل الذهاب إلى المدارس ويعتقدون أيضاً أن التعليم المدرسي سيئ التأثير على الفتيات وأن المدارس تسعى لتحويل بناتهم إلى بغايا.

أن علمية صياغة السياسات التجميعية للدول النامية لابد لها من الاسترشاد بهدف الاقلال من الفقر كمنطلق أساسي وتنشيت برامج التدخلات على المستوى الجزئي للأسرة والمجتمعات السكانية حيث يتطلب بعدد من الموجهات التي يمكن تلخيصها ما يلي:

- 1- اختيار سياسات التثبيت الاقتصادي التجميعي التي من شأنها تحقيق الأهداف الاقتصادية التجميعية بأقل تكلفة للقطاعات السكانية للتعامل مع ظاهرة العجز المتفاقم في ميزان المدفوعات ما يترتب على انخفاض في الطلب العام لفترة مرحلية من خلال سياسة مالية توسعية وسياسة نقدية أكثر مرونة.
- 2- التأكد من أن السياسة المالية تقوم بحماية بنود الانفاق العام التي تعني بالفقراء وأن الخدمات العامة يتم تقديمها بواسطة مؤسسات كفاءة تشمل جميع شرائح المجتمع وينبغي الانفاق على التعليم والصحة بصفة خاصة.
- 3- تأسيس وتعزيز شبكات الضمان الاجتماعي وتمكينها من تقديم خدمات التأمين للفقراء بكفاءة واقتدار. (على 2015م)

وتترك السياسات الاقتصادية في الدول كما أشار (بلول 2009م، ص 554) أثر مباشر وغير مباشر في الفقر وأن ظاهرة الفقر تمتد جذورها إلى مجموعة تشوهات سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية، وقد أكد أيضاً (التقرير اليونسكو 2016م، ص 13) أن النمو الاقتصادي هو من الضرورات اللازمة لتخفيف حدة الفقر والاقتصاد الناجح ينمو بسرعة حيث يتغلب الفقر ويؤدي في النهاية إلى تحسين ظروف المجتمع بجميع النواحي الاقتصادية والتعليمية والاجتماعية وتساهم التعليم الجيد في تحقيق النمو الاقتصادي من أجل رفاهية الإنسان كما تحد التعليم ظاهرة الفقر عن طريق توفير فرص مناسبة وإيجاد عمل لائق يناسب الفرد ويوفر الدخل المناسب.

ويساهم القطاع الزراعي الكيني بنسبة 26% في المائة بالنواتج المحلي الاجمالي ونسبة 60% في عائداتها من الصادرات وكذلك أن نحو 80% من السكان الكينيين يعيشون في الريفي ويعيش 67% في المائة منهم تحت خط الفقر كما يوجد في كينيا مناطق قاحلة حيث يعيشوا فيها الرعاة في هذه المناطق والتي يضربها الجفاف في كل سنة ومنذ 2003م تعاقبت خمسة مواسم اتسمت بانعدام المحاصيل أو ضعفها حيث مست أثارها نحو 3.5 ملايين شخص من جماعات الرعاة والزراعية وأثرت أيضاً نحو 500,000 تلميذ في 25 مقاطعة من بينها مناطق شمال الشرق

كينيا احتاجت إلى المساعدة لحماية أرواحهم ونفقت آلاف رؤوس الماشية بسبب شد القحط والجفاف المتعاقبة حيث ارتفعت معدلات سوء التغذية الشاملة بسرعة في المناطق الشمال الشرقية للبلد التي تعتمد الماشية كمصدر دخل في هذه المنطقة.

الفقر وأثره على التعليم.

يتمثل أسباب الفقر في المجتمعات طبيعة النظام السياسي والاقتصادي السائد في البلاد فالنظام الذي لا يشعر فيه المواطن الأمن والاطمئنان ويكثر فيه الظلم والتعسف ويستغل الأمر إذا تضاعف العامل السياسي بعامل الاقتصادي كالإنفراد بالحكم والثروة بالطرق غير المشروعة نتيجة انتشار الفساد والمحسوبية حيث يتعاقد استبداد السياسي الاقتصادي والاجتماعي وهي من الأمور التي تسبب اتساع رقعة الفقر وهذا فضلاً عن الحروب الأهلية والاضطرابات والانعدام الأمن في إفريقيا، وأن أغلب الدول الفقيرة يتسمون انخفاض النمو الاقتصادي والدخل الفردي وارتفاع النمو السكاني والأسعار والضرائب مما يشكل عائقاً لدي الفقراء نحو الحصول إلى التعليم الجيد لدي أبنائهم. (قيرة 2008م، ص 38)

وتشير بعض الدراسات إلى أن الوضع الاقتصادي للأسرة له تأثير بشكل مباشر للتعليم والتربية فالأسرة التي لا تستطيع توفير أبنائها للحاجات الأساسية كالغذاء والسكن والتعليم والكتب تجعل الطفل ينشأ بتربية غير سليمة ويلجأ أحياناً للهروب والتسرب الدراسي وانخفاض التحصيل العلمي مما يؤدي شعور الطفل بالحرمان والدونية وارتكاب جرائم السرقة والعنف على المجتمع. (على 2004م، ص 109).

وبسبب الفقر فإن بعض الأسر تدفع أبنائها إلى السوق العمل أو مساعدة الوالدين للحصول على نفقات الأسرة مما يؤدي عدم ذهاب التلاميذ إلى المدرسة وانخفاض النجاح المدرسي وهذا يشكل حاجزاً في التعلم.

وهناك أسباب اقتصادية للفقر كما ذكرها (حاجي 2014م، ص 17) نقلاً عن (عبيرات والعايب) تتبلور ما يلي:

- 1- انخفاض الدخل والأصول اللازمة للحصول على الضروريات الأساسية { الغذاء، والماوي، والملبس، والصحة، والتعليم، } وعدم المساواة في توزيع الدخل بين السكان.

2- سوء استخدام الموارد الاقتصادية المتاحة وعدم الاستفادة منها بالشكل الكافي لرفع المستوى الاقتصادي للدول الفقيرة بالتالي يصبح الاستهلاك المحلي أكثر من الناتج المحلي وهذا يشكل عدم التوازن بالموارد.

3- ارتفاع معدلات البطالة نتيجة لعدم قدرة الأجهزة الإنتاجية والخدمية على استيعاب العمالة وعدم توفر الموارد اللازمة وهذا يؤدي إلى عدم قدرة الفقراء على الاستثمار في مشاريع ترفع مستوياتهم المعيشي.

ويعتد العامل الاقتصادي ركيزة أساسية في نجاح العملية التعليمية وأن الفقر يسبب الرسوب والتسرب الدراسي لدى الأسر الفقيرة حيث تدفع أبنائها للترك والانقطاع الدراسي حيث يلتحق الأبناء إلى سوق العمل من أجل تحسين ظروف دخل الأسرة وكذلك أن الأسر التي تعاني من دخل منخفض لا تستطيع توفير الاحتياجات المدرسية من شراء الكتب وتسديد رسوم الدراسية (رجب 2019م، ص 1)

ينعكس آثار الفقر على التعليم بصورة مباشرة في المجتمعات المتخلفة حيث تؤدي إلى تراجع انتشار التعليم وخاصة في صفوف الفتيات وانخفاض مستوى التعليم وتسرب التلاميذ من المدارس وانخفاض دخل الأسرة ويسبب أيضاً عدم تحمل الأسرة على نفقات الدراسية وتدهور حالة المجتمع بسبب تدهور حالته التعليمية وقد أشار كل من (إسماعيل 2014م، ص 256). و (سناء 2017م، ص 32) أن التلاميذ الذين ينحدرون من الأسر الميسورة ووضعها المادي جيد يتميزون بقدرات عقلية وتحصيل دراسي عالي بما توفر لهم أسرهم بجو تعليمي مناسب من كتب ووسائل التعليمية والرحلات عكس التلاميذ الذين ينتمون من بيئات ذات دخل ضعيف حيث يعيشون بظروف صعبة مما يؤثر سلباً على التحصيل الدراسي.

ضعف اقتصاد الأسرة يؤثر سلباً على التعليم حيث يؤكد (طقن 2009م، ص 66) أنه ليس بإمكان المجتمع عندما يعاني تخلفاً اقتصادياً أن يوفر أبنائه الأدوات المدرسية والمعامل والأجهزة العلمية والوسائل التعليمية والمكتبات المدرسية والكتب وأدوات الأنشطة المختلفة وأن العامل الاقتصادي يعد عاملاً في تحريك كفاءة التعليم ودون التمويل اللازم للتعليم يقف التعليم عاجزاً عن أداء مهامه الأساسية لذا يجب على الإدارة المدرسية أن تهتم الجانب الاقتصادي وتجعله محور تفكير سياساتها التربوية.

يشكل الفاقد التعليمي أثار اقتصادية كما أشار (الزهراني 1427هـ، ص 33) نقلاً عن الحميد 1417هـ أن الآثار الاقتصادية التي يحدثها الفاقد التعليمي ما يلي:

- 1- يؤدي إلى نقص العائد من الاستثمار في رأس المال البشري وأن استثمار التعليم هو الاستثمار في الأمة وأيضاً أن الخسائر لا تقتصر على دراساتهم وإنما تتجاوز ذلك إلى الآثار السلبية التي تنعكس على المجتمع .
 - 2- يؤدي إلى ارتفاع تكاليف التعليم فكلية الفاقد التعليمي هي جزء من ميزانية التعليم تصرف بدون عائد يذكر وبالتالي يحسب هذا الجزء من التكلفة الحقيقية للتعليم والمحصلة النهائية هي الارتفاع في تكاليف التعليم يقدر كلفة الفاقد في التعليم.
 - 3- يخفض من القيمة الحقيقية للميزانيات المخصصة للتعليم فالتعليم بدون فاقد يعني أن جميع ما يخصص للتعليم يصرف في وجهته السليمة أما مع وجود الفاقد فإن هناك جزءاً من التعليم يذهب بدون مردود وبالتالي فإن القيمة الحقيقية لميزانية التعليم هي الميزانية الكلية للتعليم ناقص كلفة الفاقد التعليمي.
 - 4- تأثره على الاقتصاد الوطني من خلال كلفة الضائعة ولهذه الاموال التي كان من الممكن استخدام في بناء الطرق والمستشفيات وبناء سدود.
- ومجانية التعليم الثانوي والرسوم.**

تعد مجانية التعليم من المطالب الاجتماعية التي تحقق العدالة الاجتماعية حيث تمكن الفقراء والمساكين من الحصول على فرص التعليم مما يساهم في تنمية المجتمع ومكافحة الأمية بكل أشكالها من أجل بناء مجتمع متعلم يشارك في تطوير المجتمع.

تمس المواثيق والمعاهدات الدولية أن التعليم حق من حقوق الإنسان في حد ذاته كما أكد (عوض 2012م، ص 68) أن التعليم هو الأداة الرئيسية التي يمكن بها الكبار والاطفال والمهمشين اقتصادياً واجتماعياً أن ينهضوا بأنفسهم من الفقر فالتعليم من أفضل الاستثمارات المالية التي يمكن للدولة أن تستثمرها والتعليم يجمع بين أن يكون سلعة استهلاكية ونتاجية في الوقت نفسه وأن ابعاد الحق في التعليم يتطلب على جميع مستوياته ما يلي:

- 1- التوافر : يجب أن تتوفر مؤسسات وبرامج تعليمية تشمل المباني والمرافق الصحية والمدرسين الذين يتقاضون مرتبات تنافسية ومكتبات وحواسيب وتكنولوجيا المعلومات.

2- إمكانية الالتحاق: يجب أن يكون من السهل على الجميع الوصول إلى المؤسسات والبرامج التعليمية دون التمييز العرق والدين ويجب أيضاً أن توفر الدولة التعليم الابتدائي المجاني للجميع من الأخذ تدريجياً بمجانية التعليم الثانوي والعالي.

ويعتبر الانفاق الحكومي من ضمن الميزانية العامة للدولة هو العمود الفقري في توفير الخدمات التعليمية للمدارس وتدريب المعلمين والإداريين والمواصلات وكذلك تخفيض الرسوم الدراسية أو توفير التعليم المجاني إلا أن هذا يشكل أحياناً عبء الدول النامية والإفريقية لكن هناك مرتكزات في مصادر التمويل التعليم البديل منها ما يلي (رفاعي 2008م):

- 1- التمحور حول التوسع اللامركزي في إدارة تمويل التعليم، والسماح للمنظمات والمؤسسات غير الحكومية وغير الربحية بإنشاء مشروعات تعليمية.
- 2- الاعتماد على الضرائب في تمويل التعليم من خلال الضرائب العامة أو فرض ضرائب خاصة لصالح التعليم.
- 3- توفير فرص المشاركة المجتمعية لتمويل التعليم والانفاق عليه، وإعادة توزيع الموارد المالية المخصصة للأنفاق على التعليم.

وكذلك أن هناك فجوة بين الطبقات الاجتماعية في البلدان الفقيرة حيث تنشأ الحكومات مدارس ثانوية في المناطق الحضرية إلا أنها تفقد التمويل المطلوب وتوفير المختبرات والمعامل والمدرسين الأكفاء كما يلتحق أبناء الفقراء إلى هذه المدارس بينما أصحاب الدخل الجيد والنخب الحاكم يلتحقون أبناءهم إلى المدارس الثانوية الخاصة ذات الجودة العالية والرسوم المرتفعة مما يشكل فجوة وفروق بين المجتمع الواحد.

لذا ينبغي أن تكون التعليم متاحاً للجميع من منطق المساواة في الواجبات والحقوق وعلى الدول أن توفر ما يخدم مجانية التعليم حيث يعتبر أن مجانية التعليم حقاً شعبياً وديمقراطياً واجتماعياً وأن الدول الإفريقية التي نادت مجانية التعليم الثانوية مثل مصر حيث ألزم الدستور المصري الصادر عام 2014م على الدولة بتقديم تعليم مجاني للمواطنين فجعل التعليم حقاً لكل مواطن في المراحل التعليمية المختلفة وملزماً حتى نهاية المرحلة الثانوية وفقاً للمعايير الجودة العالمية. (مجلس الوزراء 2014م ص 31)

ترك الطلاب الثانوية في مواصلة الدراسة من أجل المشكلات الاقتصادية تعد خسارة بشرية ويشكل هدراً تربوياً في نفس الوقت حيث يتطلب توفر الجهود في تخفيف هذا الهدر التعليمي الذي يخلق في المستقبل بطالة وانتشار الأمراض الاجتماعية المختلفة. وقد ذكر (حسان 1396هـ، ص 80) أن هناك ستة أنواع من الهدر التربوي :

- 1- فشل النظام التعليمي الابقاء على بعض تلاميذه الاستمرار بنجاح في المادة المقررة للمراحل التعليمية المختلفة.
- 2- عدم التوازن بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات القوى العاملة.
- 3- قصور النظام التعليمي عن تقديم تعليم جيد للذين ينجحون فيه ويتخرجون.
- 4- تخلف النظام التعليمي عن مواكبة التغيرات التي تحدث بالمجتمع.

فإن كثير من الدول الإفريقية تعاني ضعف الدخل القومي والفردى مما يشكل حاجزاً في التنمية المجتمعية وأن غالبية الدول الإفريقية تفرض رسوم دراسية للثانوية على سبيل المثال أن جنوب إفريقيا تدفع في جزئيات معينة في الرسوم للثانوية والباقي لأولياء الأمور مع أن هناك إعفاءات من الرسوم المدرسية في بعض الأسر التي لا تستطيع دفع الرسوم الدراسية، وكذلك جمهورية الكونغو الديمقراطية يدفع الآباء رسوم المدرسة الثانوية 80%. وأن العالم المتقدم يتولى التمويل الكامل في المرحلة الثانوية على سبيل المثال في بريطانيا واليابان تتحمل الحكومة تمويل المدارس الثانوية توفير التعليم المجاني، وكذلك الدول الجنوب الصحراء الإفريقي التي لجأت في توسيع نطاق الزامية التعليم الثانوية إلا أن تدهور اقتصاديات هذه الدول وعدم توازنها يشكل عائق في تحقيق هذا الطموح حيث يعد كينيا من الدول المهمة للتعليم حيث حاولت مجانية التعليم الثانوي النهاري لكن ضعف الاقتصاد البلد والزيادة المضطربة في الالتحاق الثانوية وارتفاع الفقر والبطالة أحال دون تحقيق ذلك. (KAMAU P. 2012)

وبدأت الحكومة الكينية بدعم التعليم الثانوي لمعالجة التدني التعليم حيث تدفع قيمة 10265 شلن كيني لكل طالب في المرحلة الثانوية العامة لتلبية الاحتياجات المدرسية حيث يتحمل الآباء تكاليف الغذاء والمواصلات بعدها ارتفع عدد الملتحقين في المدارس 1334,566 طالب في عام 2008م وإلى وصل عدد الطلاب 1772,482 في عام 2011م كما بلغ عدد المدارس الثانوية 4,763 في عام 2008م إلى أن وصل 6,051 مدرسة في عام 2011م وتم تصريف 12,5

مليار شلن كيني في عام 2008م وإلى أن وصل 17,5 مليار شلن كيني في عام 2011م وهذه الزيادة في الكم والنوع أحدثت آثاراً وارتباكاً على استيعاب البنية التحتية في المدارس بهذا العدد الهائل وقلة في الموارد البشرية في استيعاب هذا العدد. (MICHAEL.O 2014)

على الرغم من ضعف اقتصاديات إفريقيا إلا أن كينيا حاولت بتوفير التعليم المجاني وخفض الرسوم الدراسية لضمان التحاق جميع الطلاب على التعليم الثانوي بغض النظر عن خلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية والعرقية مما مكن الفقراء إلى الوصول في التعليم المنشود ولكن هناك نقص حاد في عدد المعلمين المدربين ويؤكد الاتحاد الوطني للمعلمين أن كينيا تعاني نقص حيث بلغ عدد المعلمين المشغلين 60.000 ويقدر النقص والحاجة إلى 30,000 معلم أضاف على المستوى الوطني، وكذلك تشير بعض الإحصائيات في مناطق شمال شرق كينيا نقص المعلمين في المرحلة الثانوية بسبب الهجمات الإرهابية المستهدفة للمعلمين من قبل حركة الشباب المجاهدين، وانخفاض التحاق الطالبات في الثانوية حيث يؤثر ذلك عديد من العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية وعدم المساواة كلا الجنسين في التعليم وتهميش الجنس الأنثوي وتزويجهن في فترة المراهقة، وفي عام 2008م أعلن الرئيس الكيني كيباكي أحداث برنامج تعليمي مجاني في المدارس الثانوية يستهدف رفع معدل الالتحاق الطلاب في الثانوية إلى 1,4 مليون طالب بنهاية العام وتتكفل الدولة دفع الرسوم الدراسية ويتعين أولياء الأمور دفع رسوم السكن والزي المدرسي والمواصلات. (MOHAMED AND JOHN 2014)

ويتطلب الحكومات توفير مناخ تعليمي عادل بين المجتمع كما أشار (جوهري 2015م، 23) وتتمثل ما يلي:

- 1- العدالة في مستوى التعليم بين المدارس العامة والخاصة وبين الأنثى والذكور وبين التعليم الديني والمدني.
- 2- العدالة بين الفقراء والأغنياء داخل التعليم العام وإتاحة الفرص التعليمية في الابتدائية والإعدادية والثانوية للطلاب.
- 3- وجود التشريعات والقوانين الداعمة لمجانية التعليم.
- 4- التنظيم المؤسسي الفاعل وقدرته داخل هذه المؤسسات على ترسيخ مبادئ عدالة التعليم.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل إجراءات الدراسة الميدانية ويشمل على منهج الدراسة الذي اتبعه الباحث، ومجتمع الدراسة وعينته، كما يحتوي أيضا على أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية الأخرى.

أولاً: منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي باعتباره أكثر المناهج استخداماً في العلوم الإنسانية والاجتماعية وأن المنهج الوصفي أكثر ملائمة في طبيعة الدراسة من خلال وصف الظاهرة كما هي.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يكون مجتمع الدراسة الطلاب والطالبات والمعلمين بمحافظة قاريسا بمنطقة شمال شرق كينيا للعام 2020م. تم التطبيق على تسع مدارس ثانوية حكومية بمحافظة قاريسا بمنطقة شمال شرق كينيا.

ثالثاً: عينة الدراسة:

واختار الباحثان عيّنتان للدراسة أحدهما للطلاب بلغت (117) بسنة (10%) بالطريقة العشوائية التطبيقية من المجتمع الأصلي البالغ (1170) الطلاب والطالبات كما بلغت أيضاً عينة الدراسة الأخرى (83) معلماً ومعلمة بنسبة (10%) بالطريقة العشوائية التطبيقية من المجتمع الأصلي البالغ (800) معلماً ومعلمة.

وصف العينة:

(1) نوع الجنس

جدول رقم (1) يوضح توزيع عينة الدراسة للطلبة حسب النوع .

نوع الجنس	العدد	النسبة %
ذكر	83	71%
انثى	34	29%
المجموع	117	100%

جدول رقم (2) يوضح توزيع عينة الدراسة للمعلمين حسب نوع الجنس

نوع الجنس	العدد	النسبة %
-----------	-------	----------

ذكر	57	69%
انثى	26	31%
المجموع	83	100%

(2) سنوات الخبرة

جدول (4) توزيع عينة الدراسة المعلمين والمعلمات حسب سنوات الخبرة:

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 10 سنوات	42	51%
من 10 الى 15 سنة	10	12%
من 15 فما فوق	31	37%
المجموع	83	100%

رابعاً: اختبار صدق و ثبات أداة الدراسة:

1- معامل الثبات Reliability:

ثبات أداة الدراسة يعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات (العساف، 1427هـ ص 430). وقد أجري الباحث خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقة معامل ألفا كرونباخ.

2- طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha:

استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) بالاستعانة ببرنامج SPSS لقياس الثبات حيث حصلت على قيمة معامل ألفا لكل محور من محاور الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (5) يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل.

المحاور	نص المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الثاني	المشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية.	25	0.7
المجموع		25	0.7

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل " ألفا كرونباخ " الكلي قد بلغ (0.7) وهي قيمة مرتفعة من الناحية الاحصائية، حيث تعد القيمة المقبولة إحصائياً لمعامل كرونباخ ألفا (0.6) فأكثر، مما جعل الباحث على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على اسئلة الدراسة .

3- معامل الصدق validity:

يقصد به أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه ويساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات والجدول التالي (6) يوضح ذلك :

المحاور	نص المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
الأول	المشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية.	25	0.7	$0.84 = \sqrt{0.7}$
المجموع		25	0.7	$0.84 = \sqrt{0.7}$

الصدق الكلي $0.84 = \sqrt{0.7}$ وهذا يدل على ان الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق مما يؤكد صلاحية الاستبانة للتطبيق على عينة الدراسة.

3-1 المعالجات الإحصائية.

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماع (SPSS) وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

1- تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، حسب مقياس ليكرت الخماسي ، ولتحديد طول فترة مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفقرة أي (4/5=0.8) ، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى وهكذا جدول رقم (7)

2- يوضح مقياس ليكرت الخماسي:

الفترة (متوسط الفقرة)	1-1.8	1.8-2.6	2.6-3.4	3.4-4.2	4.2-5
التقدير	غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5
الوزن النسبي	20%-36%	36%-52%	52%-68%	68%-84%	84%-100%

4- عرض ومناقشة وتحليل النتائج وتفسيرها:

ما المشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية بمنطقة شمال شرق كينيا؟
للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار t للعينات الواحدة والذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الثاني (المشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية) مرتبة من الأعلى الى الاسفل حسب الوزن النسبي والنتائج مبينة في جدول التالي:

جدول رقم (8): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة t والقيمة الاحتمالية والترتيب لفقرات المحور الثاني: المشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية بمنطقة شمال شرق كينيا.

الدرجة	الدلالة الاحصائية	قيمة كاي	الانحراف المعياري	المتوسط	النسب المئوية	التكرارات	فئات الاجابة	العبارة	الرقم
درجة كبيرة	0.00	130.300 ^a	1.215	3.49	35.0	70	موافق بشدة	تفتقر المدارس إلى الموارد المالية التي تلبي احتياجات التعليم الجيد.	1
					39.0	79	موافق		
					9.5	19	غير متأكد		
					8.0	16	غير موافق		
					8.0	16	غير موافق بشدة		
درجة متوسطة	0.00	185.050 ^a	.982	3.27	5.5	11	موافق بشدة	يسبب الفساد الإداري في المدارس المشكلات الاقتصادية في التعليم.	2
					32.5	65	موافق		
					45.5	91	غير متأكد		
					10.5	21	غير موافق		
					6.0	12	غير موافق بشدة		
درجة متوسطة	0.00	157.050 ^a	1.063	3.34	7.5	15	موافق بشدة	يؤثر الفقر سلباً على قدرة الطلاب في مواصلة التعليم.	3
					37.0	74	موافق		
					4.5	9	غير متأكد		
					49.0	98	غير موافق		
					2.0	4	غير موافق بشدة		
درجة كبيرة	0.00	87.400 ^a	1.192	3.66	48.5	97	موافق بشدة	بسبب وجود الفقر تدفع بعض الأسر لأبنائها إلى السوق للعمل.	4
					33.0	66	موافق		
					7.5	15	غير متأكد		
					8.0	16	غير موافق		
					3.0	6	غير موافق بشدة		
درجة كبيرة جداً	0.00	161.750 ^a	1.072	4.33	34.5	69	موافق بشدة	يتميز بعض الطلبة في الأسر ذات الدخل الجيد بتحصيل دراسي عالي.	5
					37.5	75	موافق		
					12.5	25	غير متأكد		
					8.5	17	غير موافق		
					7.0	14	غير موافق بشدة		
درجة	0.00	124.400	1.213	3.51	32.0	64	موافق بشدة	بسبب انتشار الفقر هناك	6

كبيرة		a			36.0	72	موافق	انخفاض مستمر في أعداد الطلاب بالمرحلة الثانوية.	
					11.0	22	غير متأكد		
					16.0	32	غير موافق		
					5.0	10	غير موافق بشدة		
درجة متوسطة	0.00	155.150 ^a	.916	3.34	7.0	14	موافق بشدة	يؤدي نقص المعامل المخبرية في المدرسة إلى ضعف التحصيل الدراسي لدى الطلاب.	7
					34.5	69	موافق		
					7.5	15	غير متأكد		
					43.5	87	غير موافق		
					7.5	15	غير موافق بشدة		
درجة كبيرة	0.00	96.650 ^a	1.106	3.65	41.5	83	موافق بشدة	نقص الأدوات المدرسية يؤثر سلباً على التعليم.	8
					41.0	82	موافق		
					11.0	22	غير متأكد		
					5.0	10	غير موافق		
					1.5	3	غير موافق بشدة		
درجة كبيرة جداً	0.12	7.400 ^a	1.401	4.28	31.5	63	موافق بشدة	يؤدي ضعف الإمكانيات المادية في المدرسة إلى إعاقة تنفيذ النشاط غير الصفّي.	9
					41.0	82	موافق		
					12.5	25	غير متأكد		
					11.0	22	غير موافق		
					4.0	8	غير موافق بشدة		
درجة متوسطة	0.00	157.051 ^a	1.063	3.34	21.0	42	موافق بشدة	هناك منظمات غير حكومية تتولى تمويل التعليم الثانوي.	10
					21.5	43	موافق		
					13.0	26	غير متأكد		
					27.5	55	غير موافق		
					17.0	34	غير موافق بشدة		
درجة كبيرة	0.00	75.100 ^a	1.234	3.84	23.0	46	موافق بشدة	لا توجد قوانين تدعم مجانية التعليم الثانوي.	11
					26.0	52	موافق		
					17.0	34	غير متأكد		
					18.0	36	غير موافق		
					16.0	32	غير موافق بشدة		
درجة متوسطة	0.00	162.050 ^a	1.208	3.39	26.5	53	موافق بشدة	يشكل الجفاف المتعاقب في المنطقة عائقاً في التعليم الثانوي.	12
					16.0	32	موافق		
					40.5	81	غير متأكد		
					6.5	13	غير موافق		
					10.5	21	غير موافق بشدة		
درجة	0.00	30.050 ^a	1.345	3.99	51.5	103	موافق بشدة	يؤثر انعدام الأمن في	13



كبيرة					6.0	12	موافق	المنطقة سلبا على التعليم الثانوي.	
					29.0	58	غير متأكد		
					6.5	13	غير موافق		
					7.0	14	غير موافق بشدة		
درجة كبيرة جداً	0.00	63.600 ^a	0.661	4.23	52.0	104	موافق بشدة	لا تستطيع بعض الأسر بتوفير احتياجات التعليم لأبنائها بسبب انخفاض الدخل الفردي	14
					39.5	79	موافق		
					4.5	9	غير متأكد		
					2.5	5	غير موافق		
					1.5	3	غير موافق بشدة		
درجة كبيرة جداً	0.00	105.550 ^a	0.850	4.26	58.0	116	موافق بشدة	تعاني المرحلة الثانوية في المنطقة بنقص اعداد المعلمين مما يؤثر سلباً على التعليم.	15
					27.5	55	موافق		
					5.5	11	غير متأكد		
					8.0	16	غير موافق		
					1.0	2	غير موافق بشدة		
درجة كبيرة	0.00	130.950 ^a	1.026	3.42	41.0	82	موافق بشدة	تساهم ميزانية التعليم الثانوي المخصصة لأعضاء البرلمان في دعم الفقراء .	16
					34.0	68	موافق		
					6.0	12	غير متأكد		
					10.5	21	غير موافق		
					8.5	17	غير موافق بشدة		
درجة كبيرة جداً	0.00	117.600 ^a	0.770	4.21	41.0	82	موافق بشدة	يؤدي طرد التلاميذ من الفصل لأجل دفع الرسوم الدراسية إلى التسرب.	17
					39.5	79	موافق		
					9.5	19	غير متأكد		
					7.0	14	غير موافق		
					3.0	6	غير موافق بشدة		
درجة كبيرة	0.00	99.250 ^a	1.226	3.68	29.5	59	موافق بشدة	لا تقدم المدرسة لطلاب الفقراء إعانات وحوافز مالية.	18
					27.0	54	موافق		
					13.5	27	غير متأكد		
					23.5	47	غير موافق		
					6.5	13	غير موافق بشدة		
درجة كبيرة	0.00	102.850 ^a	1.122	3.59	36.0	72	موافق بشدة	لا يوجد في المدارس وسائل مواصلات مجانية.	19
					37.0	74	موافق		
					5.5	11	غير متأكد		
					16.5	33	غير موافق		
					5.0	10	غير موافق بشدة		



20	ممارسة بعض الطلاب أعمال جانبية لزيادة دخل الأسرة يؤثر على تحصيلهم الدراسي.	موافق بشدة موافق غير متأكد غير موافق غير موافق بشدة	71 78 21 22 8	35.5 39.0 10.5 11.0 4.0	3.73	1.204	86.553 ^b	0.00	درجة كبيرة
21	عدم قدرة الطالب بشراء مستلزمات المدرسية مثل: المقررات يؤدي إلى الرسوب.	موافق بشدة موافق غير متأكد غير موافق غير موافق بشدة	62 80 21 23 14	31.2 40.2 10.6 11.1 7.0	3.76	1.208	72.200 ^a	0.00	درجة كبيرة
22	ارتفاع تكلفة الرسوم الدراسية يؤدي إلى التسرب لدى الطلاب.	موافق بشدة موافق غير متأكد غير موافق غير موافق بشدة	101 61 16 16 6	50.5 30.5 8.0 8.0 3.0	4.21	1.352	22.100 ^a	0.00	درجة كبيرة جداً
23	لا يلعب التعليم الثانوي دوراً في انتاج الاقتصاد المحلي	موافق بشدة موافق غير متأكد غير موافق غير موافق بشدة	43 64 29 37 27	21.5 32.0 14.5 18.5 13.5	3.34	1.055	165.850 ^a	0.00	درجة متوسطة
24	يوفر التعليم الجيد فرص وظيفية جيدة في المستقبل.	موافق بشدة موافق غير متأكد غير موافق غير موافق بشدة	95 72 10 17 6	47.5 36.0 5.0 8.5 3.0	3.83	1.182	60.650 ^a	0.00	درجة كبيرة
25	لا تشجع بعض المواد الدراسية إلى الزراعة والإنتاج الاقتصادي.	موافق بشدة موافق غير متأكد غير موافق غير موافق بشدة	56 30 73 31 10	28.0 15.0 36.5 15.5 5.0	3.37	1.159	167.350 ^a	0.00	درجة متوسطة
					3.42	1.026	138.950 ^a	0.00	درجة كبيرة
المتوسط العام للمحور									

يتضح النتائج الواردة في الجدول السابق ان الاتجاه العام لجميع (ميول) استجابات المبحوثين نحو عبارات المحور في الاتجاه الايجابي (بدرجة كبيرة) بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (1.026) ويتضح أيضاً أن العبارة رقم (5) " يتميز بعض الطلبة في الأسر ذات الدخل الجيد بتحصيل دراسي عال. بمتوسط حسابي 4.33 حيث حصلت على أعلى معدل للمتوسطات الحسابية من آراء افراد العينة بدرجة تحقق كبيرة. وكذلك أن نسبة كبيرة من المستجيبين توافق يؤدي ضعف الإمكانيات المادية في المدرسة إلى إعاقة تنفيذ النشاط غيرالصفوي. بمتوسط حسابي 4.28 وأن نسبة كبيرة من المستجيبين توافق " تعاني المرحلة الثانوية في المنطقة بنقص اعداد المعلمين مما يؤثر سلباً على التعليم. بمتوسط حسابي 4.26 وكما أن نسبة كبيرة من المستجيبين توافق " لاتستطيع بعض الأسر بتوفير احتياجات التعليم لأبنائها بسبب انخفاض الدخل الفردي. بمتوسط حسابي 4.23 وأيضاً أن نسبة كبيرة من المستجيبين توافق " يؤدي طرد التلاميذ من الفصل لأجل دفع الرسوم الدراسية إلى التسرب" ارتفاع تكلفة الرسوم الدراسية يؤدي إلى التسرب لدى الطلاب. بمتوسط حسابي 4.21 كما أن نسبة كبيرة من المستجيبين توافق " يؤثر انعدام الأمن في المنطقة سلباً على التعليم الثانوي. بمتوسط حسابي 3.99 وكذلك أن نسبة كبيرة من المستجيبين توافق " لاتوجد قوانين تدعم مجانية التعليم الثانوي. بمتوسط حسابي 3.84 وأيضاً أن نسبة كبيرة من المستجيبين توافق " يوفر التعليم الجيد فرص وظيفية جيدة في المستقبل. 3.83 وأن نسبة كبيرة من المستجيبين توافق " عدم قدرة الطالب بشراء مستلزمات المدرسية مثل: المقررات يؤدي إلى الرسوب. بمتوسط حسابي 3.76 وأيضاً أن نسبة كبيرة من المستجيبين توافق " ممارسة بعض الطلاب أعمال جانبية لزيادة دخل الأسرة يؤثر على تحصيلهم الدراسي. بمتوسط حسابي 3.73 وكذلك أن نسبة كبيرة من المستجيبين توافق لا تقدم المدرسة لطلاب الفقراء إعانات وحوافز مالية. بمتوسط حسابي 3.68 كما أن نسبة كبيرة من المستجيبين توافق " بسبب وجود الفجوة بين بعض الأسر لأبنائها إلى السوق للعمل. بمتوسط حسابي 3.66 وأن نسبة كبيرة من المستجيبين توافق " نقص الأدوات المدرسية يؤثر سلباً على التعليم. بمتوسط حسابي 3.65 وأيضاً أن نسبة متوسطة من المستجيبين توافق " لا يوجد في المدارس وسائل مواصلات مجانية. بمتوسط حسابي 3.59 وكذلك أن نسبة كبيرة من المستجيبين توافق " بسبب انتشار الفقر هناك انخفاض مستمر في أعداد الطلاب بالمرحلة الثانوية" تقتصر المدارس إلى الموارد المالية التي يتطلبها التعليم

الجيد. بمتوسط حسابي 3.51 كما أن نسبة كبيرة من المستجيبين توافق "تساهم ميزانية التعليم الثانوي المخصصة لأعضاء البرلمان (المسمى CDF) في دعم الفقراء" بمتوسط حسابي 3.42 وأن نسبة كبيرة من المستجيبين توافق "يشكل الجفاف المتعاقب في المنطقة عائقاً في التعليم الثانوي. بمتوسط حسابي 3.39 وأخيراً أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الأول تساوي 3.42 وهي أكبر من القيمة المتوسطة المحايدة "3" بتقدير موافق ، والانحراف المعياري يساوي 1.026، و القيمة الاحتمالية تساوي 0.00 وهي أقل من 0.05 مما يدل على أن المشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية عالية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ وعليه يرى الباحث أن أفراد العينة تتفق على وجود المشكلات الاقتصادية في المدارس الثانوية بمنطقة شمال شرق كينيا حيث تشبه نتائج هذه الدراسة بنتائج دراسة القرني حسن. (2012م) والتي أكدت أن طلاب الفقراء في كينيا لا يستطيعون دفع الرسوم الدراسية، وأن التعليم في كينيا ليست مجانياً مما يجعل التعليم عسيراً وخاصة الطلاب الفقراء ويوجد تناقص أعداد الطلاب في المراحل التعليمية المختلفة بسبب الفقر. وكذلك دراسة تشبه نتائج هذه الدراسة بنتائج دراسة سعيدة عبدالله أسحاق (2017م) والتي أشارت أن المقررات الدراسية نادراً يتم تطويرها.

خامساً: الفرض الأول:

توجد فروق ذات دلالة احصائية للمشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر الطلاب ترجع الي النوع (ذكر-انثي).

لاختبار الفرضية استخدم الباحث اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين t-test Independent وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول.

عن طريق برنامج ال SPSS وكانت النتيجة كما هي موضحة بالجدول التالي (13) الذي يوضح المتوسطات والانحراف المعياري وقيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية جدول رقم (13)

المحور	المجموعات للنوع	متوسط المجموعه	الانحراف	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاستنتاج
المشكلات الاقتصادية	انثي	3.735	0.453	1.587	198	0.015	دالة احصائيا
	ذكور						

القيمة الجدولة 1.96 وهي دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) المشكلات الاقتصادية: يتضح من الجدول أعلاه يتضح أن (ت) المحسوبة = 1.587 عند مستوي الدلالة = 0.015 ودرجة حرية = 198 للمحور وهي أقل من القيمة الجدولة 1.96 وهذا يدل علي وجود فروق ذات دلالة احصائية للمشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر الطلاب (ذكر-انثي) لصالح الفئة ذات اكبر متوسط وهي فئة (الإناث) ويرى الباحث أن الطالبات أكثر احتياجا وأصعب ظروفًا في الدعم المالي والمادي لأنهن يعانين الظروف الاقتصادية والنفسية السيئة بسبب الفقر وضيق يد العون من الأسرة وتدني الدخل الفردي في الأسر، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أسعدية 2003م) التي توصلت إلى وجود فروق في المشكلات النفسية والاقتصادية من وجهة نظر الطلبة بمحافظة غزة لصالح الإناث.

الفرض الثاني:

توجد فروق ذات دلالة احصائية للمشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين و الطلاب .

لاختبار الفرضية استخدم الباحث اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين t-test Independent وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول.

عن طريق برنامج ال spss وكانت النتيجة كما هي موضحة بالجدول التالي (14) الذي يوضح المتوسطات والانحراف المعياري وقيمة (ت) ودلالاتها الإحصائية جدول رقم (14)

المحور	المجموعات للنوع	متوسط المجموعة	الانحراف	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الاستنتاج
المشكلات الاقتصادية	الطلاب	3.692	0.422	2.018	198	0.047	دالة احصائيا
	المعلمين	3.659	0.324				

القيمة الجدولة 1.96 وهي دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) المشكلات الاقتصادية: يتضح من الجدول أعلاه يتضح ان (ت) المحسوبة = 2.018 عند مستوي الدلالة = 0.047 ودرجة حرية = 198 للمحور وهي اقل من القيمة الجدولة 1.96 وهذا يدل علي انه توجد فروق ذات دلالة احصائية للمشكلات والاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين و الطلاب لصالح الفئة ذات أكبر متوسط وهي فئة (المعلمين). ويرجع هذا أن المعلمين هم أدري بظروف الطلاب أوضاعهم

الاقتصادية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبدالباقى 2014م) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمين أولياء الأمور لصالح المعلمين.

الفرض الثالث:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين ترجع لسنوات الخبرة.

للإجابة عن هذه الفرضية استخدم الباحث تحليل التباين (ANOVA Analysis of Variance)

ويوضح الجدول (17) نتائج تحليل التباين الاحادي:

المتغير المستقل	المصادر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
المشكلات الاقتصادية	خلال المجموعات	246.00 2	196	0.697	0.386	
	المجموع	260.28 2	198			
	بين المجموعات	5.247	2	1.312		
				2.851		

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

المشكلات الاقتصادية: يتضح من الجدول أعلاه يتضح ان (ت) المحسوبة = 2.851 عند مستوى الدلالة = 0.386 ودرجة حرية = 198 للمحور وهي اكبر من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل علي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمشكلات التعليمية والاقتصادية والاجتماعية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين ترجع لسنوات الخبرة.

سادساً: أهم نتائج الدراسة: عن المشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية بمنطقة شمال شرق كينيا:

- 1- يتميز بعض الطلبة في الأسر ذات الدخل الجيد بتحصيل دراسي عالي.
- 2- يؤدي ضعف الإمكانيات المادية في المدرسة إلى إعاقة تنفيذ النشاط غير الصفّي، وتعاني المرحلة الثانوية في المنطقة بنقص اعداد المعلمين مما يؤثر سلباً على التعليم.

- 3- لا تستطيع بعض الأسر بتوفير احتياجات التعليم لأبنائها بسبب انخفاض الدخل الفردي، ويؤدي أيضاً طرد التلاميذ من الفصل لأجل دفع الرسوم الدراسية إلى التسرب، وأن ارتفاع تكلفة الرسوم الدراسية يؤدي إلى التسرب لدى الطلاب، ولا توجد قوانين تدعم مجانية التعليم الثانوي.
- 4- يؤثر انعدام الأمن في المنطقة سلباً على التعليم الثانوي.
- 5- عدم قدرة الطالب بشراء مستلزمات المدرسية مثل: المقررات يؤدي إلى الرسوب. وأن ممارسة بعض الطلاب أعمال جانبية لزيادة دخل الأسرة يؤثر على تحصيلهم الدراسي.
- 6- لا تقدم المدرسة لطلاب الفقراء إعانات وحوافز مالية، وأن نقص الأدوات المدرسية يؤثر سلباً على التعليم، ولا يوجد أيضاً في المدارس وسائل مواصلات مجانية.
- 7- بسبب انتشار الفقر هناك انخفاض مستمر في أعداد الطلاب بالمرحلة الثانوية" كما تقتصر المدارس إلى الموارد المالية التي تلبي احتياجات التعليم الجيد.
- 8- تساهم ميزانية التعليم الثانوي المخصصة لأعضاء البرلمان (المسمى C.D.F) في دعم الفقراء.
- 9- يشكل الجفاف المتعاقب في المنطقة عائقاً في التعليم الثانوي، حيث لا تشجع بعض المواد الدراسية إلى الزراعة والإنتاج الاقتصادي.
- 10- يؤثر الفقر سلباً على قدرة الطلاب في مواصلة التعليم" يؤدي نقص المعامل المخبرية في المدرسة إلى ضعف التحصيل الدراسي لدى الطلاب.
- 11- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للمشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر الطلاب (ذكر-أنثي) لصالح الفئة ذات أكبر متوسط وهي فئة (الإناث).
- 12- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للمشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر الطلاب والمعلمين لصالح الفئة ذات أكبر متوسط وهي فئة (المعلمين).
- 13- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمشكلات الاقتصادية التي تواجه طلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين يرجع لسنوات الخبرة.

خامساً: توصي الدراسة :

- 1- ينبغي على وزارة التعليم في وضع خطط وآليات معينة بدعم الفقراء في دفع الرسوم الدراسية.



- 2- ينبغي على المؤسسة التعليمية توفير الأمن والسلامة على المعلمين والطلاب على حد سواء.
- 3- عدم طرد الطلاب من الفصل أثناء التدريس من أجل دفع الرسوم الدراسية مما يسبب التسرب الدراسي لدى الطلاب.
- 4- ضرورة توفير مناسب للإمكانيات المادية والمعامل المختبرية في المدارس الثانوية.
- 5- ضرورة توفير وسائل مواصلات مجانية للمدارس الثانوية، وخفض الرسوم الدراسية مما يناسب لجميع الأسر.

المراجع والمصادر:

- جينكر أري، وهيلمان. (2004م) . تعليم الاطفال في البلدان الفقيرة صندوق النقد الدولي قضايا اقتصادية 33 صدر في مارس 2004م واشنطن الولايات المتحدة الأمريكية
- على عبدالقادر. (2015م) حول تقييم سياسات واستراتيجيات الإقلال من الفقر من الدول العربية بحث نشر مستشار اقتصادي - الهيئة العلمية في المعهد العربي للتخطيط بالكويت.
- بلول صابر (2009م) . السياسات الاقتصادية الكلية ودورها في الحد من الفقر بحث نشر في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد 25 العدد الأول 2009م.
- اليونسكو التقرير العالمي لرصد التعليم (2016م) . التعليم من أجل الناس والكوكب بناء مستقبل مستدام للجميع والتي صدرت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.
- قيرة صليحة مقاوي. (2008م) . الفقر الحضري أسبابه وأنماط دراسة ميدانية بمدينة باتنة رسالة ماجستير غير منشورة جامعة منتوري قسنطينة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالجزائر.
- علي أسعد وطفة، علي جاسم الشهاب. 2004م. علم الاجتماع المدرسي : بنوية الظاهرة، المدرسية ووظيفتها الاجتماعية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط 1 بيروت، لبنان،
- حاجي فطيمة (2014م) . أشكالية الفقر في الجزائر في ظل البرامج التنموية للجزائر للفترة 2005-2014م رسالة دكتوراه غير منشورة بجامعة محمد خيضر - بسكرة- قسم العلوم الاقتصادية.
- رجب مصطفى محمد. (2019م) . بعض الآثار السلبية لتطبيق مجانية التعليم الأساسي في محافظة سوهاج رقة بحثية بجامعة سوهاج كلية التربية بمصر.



اسماعيل طلعت حسيني. (2014م) . الفقر والتعليم دراسية تحليلية لمؤشرات العلاقة المتبادلة بحث نشر في مجلة كلية التربية بالزقازيق العدد 85 الجزء الثاني أكتوبر 2014م في مصر .

سواء أحمد مهنا (2017م) . البيئة الأسرية وأثرها في التحصيل الدراسي لتلاميذ الحلقة الثالثة رسالة ماجستير غير منشورة بجامعة النيلين قسم الخدمة الاجتماعية بالسودان.

طقن، حسن شيخ عمر. (2009م) . الإدارة التربوية في المدارس العربية بكينيا الصعوبات والحلول – دراسة تقييمية، رسالة دكتوراه غير منشورة قسم الدراسات النظرية بجامعة أم درمان الإسلامية بالسودان.

الزهراني أحمد بخيت 1427هـ. كلفة الهدر التربوي الكمي في النفقات التعليمية للمرحلة الثانوية للبنين بمكة المكرمة رسالة ماجستير غير منشورة بجامعة أم القرى بمكة المكرمة كلية التربية قسم الإدارة التربوية والتخطيط.

عوض محسن. (2012م) . قضايا التهميش والوصول إلى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية نحو مقارنات جديدة لمكافحة التهميش في العالم العربي القاهرة.

رفاعي عقيل. (2008م) . تطوير التعليم وتمويله دراسات مقارنة الاسكندرية دار الجامعة الجديدة.

القرني حسن بن عبدالله. (2012م) : المشكلات التعليمية لدى الأقلية المسلمة في كينيا والأسباب وسبل العلاج، بحث نشر بمجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد (76) يوليو 2012م.

مجلس الوزراء بمركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمصر. (2014م) . تقييم سياسة مجانية التعليم قبل الجامعي وأثرها على جودة مخرجات العملية التعليمية.

المراجع الأجنبية:

Salim, Ahmed (1978). The Impact Kenya Ency of Islam new ed. Pp 885.

Kamau p. Muchiri may 2012 challenges influencing the implementation of free secondary education in kangema district, murang'a county a project report submitted in partial fulfilment of the requirements for the award of master



of education degree in the department of educational management, policy and curriculum studies, kenyatta university

Michael ochieng' fwaya november, 2014 challenges of implementing free day secondary education strategy among public secondary schools in ugenya sub-county, kenya a research project submitted in partial fulfillment of the requirement for the award of the degree of masters of business administration, school of business, university of nairobi.

Mohammed Abdi ADAN¹, John Aluko ORODHO², The Subsidized Secondary Education Policy: What are the Socio- Economic and Cultural Implications on Equitable and Quality Education in Madera West District, Mandera County; Kenya? School of Education, Kenyatta University, Kenya . IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 19, Issue 9, Ver. II (Sep. 2014), PP 53-63.

- 1- Krätli, S. 2001. Educating Nomadic Herders Out of Poverty? Culture, Education and Pastoral livelihood in Turkana and Karamoja, Sussex, United Kingdom: of Sussex Institute of Development Studies.



دور مكاتب القطاع المصرفي في التنمية الاقتصادية بالسودان

دراسة حالة : مكتبة بنك السودان المركزي - الخرطوم - السودان (2020 م)

د. البصير محمد زين أحمد عبد الرحمن¹: biho20@hotmail .com

د.أحمد حاج حامد محمد الحاج 1

1- جامعة الجزيرة - كلية التربية الحاصيصا - قسم المكتبات والمعلومات

المستخلص

المكتبات في المؤسسات المصرفية تعد ذات أهمية بالغة لجميع المستفيدين منها حيث أنها تدعم الجوانب البحثية والعملية وتساعد في تنفيذ مشروعات البنك الاقتصادية .هدفت الدراسة إلى التعرف بمفهوم المكتبات المصرفية ودورها في إحداث التنمية الاقتصادية ، التعرف على مدى استخدام مصادر المعلومات بالمؤسسات المصرفية وفائدته لتطوير الاقتصاد، التعرف على واقع استخدام المكتبات بالمصارف خاصة بنك السودان المركزي ودورها في المساهمة بالتخطيط الاقتصادي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بشقيه (المسح ودراسة الحالة) مستخدمة من الأدوات (الملاحظة ، المقابلة ، الاستبيان) وتكون مجتمع الدراسة من العاملين ببنك السودان المركزي بعينة عشوائية بلغت (60 فرداً) ، تم تحليل البيانات عن طريق نظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها : تساعد مصادر المعلومات الموجودة في مكتبة بنك السودان في الكشف عن الأوضاع الاقتصادية وتطوراتها من خلال البحوث والدراسات التي تحتويها والخاصة بالبنك ووزارة المالية ووزارة التجارة، تساعد مصادر المعلومات بالمكتبة في المساعدة في وضع خطط التنمية الاقتصادية التي يشارك فيها البنك، للمكتبة دور فعال جداً في أحداث التنمية الاقتصادية بما تقدمه من معلومات حديثة وذات ثقة للباحثين الاقتصاديين وواضعي خطط التنمية، تساهم مصادر المعلومات الاقتصادية التي تحتويها مكتبة بنك السودان المركزي في اتخاذ القرارات الاقتصادية للبنك والدولة ، يستخدم معظم المستفيدين ببنك السودان المكتبة بصورة جيدة ،تعتبر مكتبة بنك السودان الإلكترونية من المكتبات ذات البيئية المميزة والجاذبة في مبانيها وأثاثاتها وأجهزتها ومجموعاتها التي صممت بأعلى معايير الجودة للمكتبات المتخصصة مما انعكس علي رضي تام للمستفيدين منها ومن الخدمات التي تقدمها. وأوصت الدراسة بضرورة إن تسارع جميع البنوك الأخرى بإنشاء مكتبات بها من أجل تطوير العاملين والارتقاء بمستوياتهم المعرفية مما ينعكس علي

229 دور مكاتب القطاع المصرفي في التنمية الاقتصادية بالسودان دراسة حالة : مكتبة بنك السودان المركزي - الخرطوم - السودان (2020 م)

د. البصير محمد زين أحمد عبد الرحمن¹: biho20@hotmail .com د.أحمد حاج حامد محمد الحاج 1- جامعة الجزيرة - كلية التربية الحاصيصا

- قسم المكتبات والمعلومات . مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص (229 - 257)



تطوير العمل بتلك البنوك وتطوير مؤشرات الاقتصادية ، على إدارة بنك السودان و إدارة المكتبة عمل الأتي : دعم المكتبة بزيادة عدد الموظفين بها على أن يكونوا مؤهلين علمياً ومختصين في مجال تقنيات المكتبات والمعلومات الحديثة وكذلك في المجالات الاقتصادية ، ضرورة عمل ربط شبكي بين مكتبة بنك السودان والبنوك الأخرى للاستفادة منها على أكمل وجه في المساعدة في التخطيط للمشروعات الاقتصادية واتخاذ القرارات.

Abstract

The study aimed to introduce the concept of banking libraries and their role in bringing about economic development, to identify the extent to which information sources are used in banking institutions and its usefulness to develop the economy, on the reality of the use of libraries in banks, especially the Central Bank of Sudan, and their role in contributing to economic planning. The study used, the descriptive analytical approach with its two parts (survey and case study) using tools (observation, interview, questionnaire) and the study population consisted of employees of the Central Bank of Sudan with a random sample of (60 individuals), the data were analyzed by the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) system .The study reached many results, the most important of which were: the sources of information in the library of the Bank of Sudan help in revealing the economic conditions and their developments through the research and studies they contain, which are related to the Bank, the Ministry of Finance and the Ministry of Trade. The information sources in the library help in developing economic development plans in which the Bank participates. The library has a very effective role in economic development events, as it provides modern and reliable information to economic researchers and developers of development plans. The sources of economic information contained in the Central Bank of Sudan's library contribute to making economic decisions for the bank and the state. The Bank of Sudan electronic library is one of the libraries with a distinctive and attractive environment in its buildings and furnishings and its devices and collections that were designed with the highest quality standards for specialized libraries, which was reflected in the complete satisfaction of the beneficiaries of them and the services they provide. Based on the results the study recommended the following: all other banks should accelerate the establishment of libraries in them in order to develop workers and raise their levels of knowledge, which is reflected in the development of work in these banks and the development of their economic indicators. The library by increasing the number of its employees, provided



that they are scientifically qualified and specialized in the field of modern library and information technologies, as well as in the economic fields, the necessity of making a network link between the Bank of Sudan's library and other banks to benefit from it to the fullest extent in helping in planning economic projects and making decisions.

المقدمة :

شهد مجال المكتبات والمعلومات تغيرات كبيرة منذ أوائل عقد التسعينات من القرن العشرين المنصرم ، نتيجة لما كان وما يزال يحيط بالمجال من تطورات متلاحقة أفرزتها التقنيات الحديثة في مجال المعلومات والاتصالات ثم تزايدت حدة التغيرات بشكل اكبر نتيجة التطورات الهائلة التي أفرزتها وفرضتها تقنيات الشبكات وخاصة الانترنت .

ولقد كان لهذه التطورات انعكاساتها المتعددة على المجال برمته وعلى جوانبه وأبعاده المختلفة الأكاديمية أو التعليمية ، والميدانية أو المهنية ، والبحثية أو العلمية فعلى المستوى الميداني تنوعت فئات مرافق ومؤسسات المعلومات وتطورت أشكال خدمات المعلومات التي تقدمها ، وتبارت جهودها لتقديم أفضل خدماتها شكلا وموضوعاً وتغيرت ادوار العاملين في تلك المؤسسات وباتت ساحة تلك المؤسسات تشهد ميلاد فئات جديدة تأخذ بزمام التقنيات وتستثمر كل إمكاناتها لخدمة المستفيد من ناحية ودعمها لمقومات الاستفادة من المعلومات من ناحية أخرى ، ولعل آخر تلك الفئات وأحدثها المكتبات الإلكترونية بصرف النظر عن الثوب الذي ترتدي لتبدو لنا في حلة رقمية أو الكترونية أو افتراضية .²

مشكلة الدراسة :

تمثلت مشكلة الدراسة في التعرف على مدى استفادة العاملين بالمؤسسات المصرفية من المكتبات الملحقة بها في أحداث نقلة وتنمية اقتصادية تقوم على المعرفة في ظل الانفجار المعلوماتي الكبير والتغيرات والتطورات التكنولوجية الحديثة وأهم المعوقات التي تواجههم . حيث تم تلخيص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس :

ما واقع استخدام مكتبة بنك السودان المركزي من قبل المستفيدين؟

وتتفرع منه الأسئلة الآتية :

² . أسماء بشير أبو لويبة، التحول نحو المكتبة الإلكترونية في المؤسسات المصرفية : دراسة حالة لواقع مكتبة مصرف ليبيا المركزي، مجلة cybrarians Journal، ع5، يونيو 2005م.

231 دور مكتبات القطاع المصرفي في التنمية الاقتصادية بالسودان دراسة حالة : مكتبة بنك السودان المركزي - الخرطوم - السودان (2020 م)

د. البصير محمد زين أحمد عبد الرحمن¹: biho20@hotmail .com .د.أحمد حاج حامد محمد الحاج 1- جامعة الجزيرة - كلية التربية الصحاحيصا

- قسم المكتبات والمعلومات . مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص (229 - 257)



1. ما هو دور مكتبة بنك السودان المركزي في مد الموظفين بالمعلومات اللازمة للتنمية والتخطيط ؟
 2. ما مدى فائدة مصادر المعلومات بمكتبة بنك السودان المركزي للمستفيدين من حيث :
 3. قيمة المصادر المناسبة للتنمية وتطوير الاقتصاد؟
 5. الكوادر البشرية العاملة في هذه المكتبة من حيث الإعداد المكتبي الحديث والمؤهلات والإمكانات المتوفرة لديهم وفائدتهم في إرشاد المستفيدين نحو المعلومات المفيدة للتنمية ؟
- أهداف الدراسة :**

هدفت الدراسة للأتي :

1. التعرف بمفهوم المكتبات المصرفية ودورها في إحداث التنمية الاقتصادية .
 2. التعرف على مدى استخدام مصادر المعلومات بالمؤسسات المصرفية وفائدته لتطوير الاقتصاد؟.
 5. التعرف على واقع استخدام المكتبات بالمصارف خاصة بنك السودان المركزي ودورها في المساهمة بالتخطيط الاقتصادي .
- أهمية الدراسة :**

تتبع أهمية الدراسة من خلال أهمية المكتبات المصرفية في تقديم أنواع حديثة من مصادر المعلومات وتقديمها لنمط متطور من المكتبات التقليدية كما تتبع أهميتها من كونها تتناول المكتبات المتخصصة وفقاً لرؤية المصارف والبنوك وتعتبر من الدراسات القليلة التي تتناول هذا الموضوع ، كما تتمثل أهميتها في تشجيع المصارف والبنوك السودانية إلى التوجه نحو هذا النوع من المكتبات المتخصصة لما له من مزايا في تطوير أداء العاملين الذي ينعكس على أداء دور المصارف في إحداث تنمية اقتصادية شاملة تتطور من خلالها بنيات البلد التحتية .

فرضيات الدراسة :

اشتملت الدراسة على عدد من الفرضيات هي :

1. تحتوى مكتبة بنك السودان على مصادر معلومات إلكترونية وتقليدية كافية للتنمية الاقتصادية.
2. أن المصادر المتوفرة بمكتبة بنك السودان المركزي تساهم في اتخاذ القرار الاقتصادي.
3. تساعد مصادر المعلومات بالمكتبة في المساعدة في وضع خطط التنمية الاقتصادية .
4. تحرص مكتبة البنك على استشارة المستفيدين عند اختيار المقتنيات.



منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بشقيه (المسح ودراسة الحالة) باعتباره المنهج الملائم لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها وتحقيق فرضياتها.

مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من العاملين ببنك السودان المركزي .

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (60) فردا جميعهم من العاملين ببنك السودان المركزي والمستفيدين من خدمات المكتبة الملحقة بمكتبة البنك. وتم تحليل بيانات عينة الدراسة عن طريق برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS).

حدود الدراسة :

تمثلت حدود الدراسة في الآتي :

1. الحدود الزمانية : (2020م).

2. الحدود المكانية : مكتبة بنك السودان المركزي

3. الحدود الموضوعية : استخدام مصادر المعلومات الاقتصادية في مكاتب المؤسسات المصرفية.

أدوات الدراسة :

استندت الدراسة على عدد من الأدوات في جمع المعلومات هي :

1. الملاحظة .

2. المقابلة :

3. الاستبانة :

الدراسات السابقة:

تكتسي الدراسات السابقة أهمية كبرى بالنسبة للبحوث العلمية ،لأنها تساعد الباحث علي التحكم في جوانب الموضوع المختلفة،من خلال تكوين خلفية نظرية عن البحوث التي أجريت من قبل الباحثين الآخرين ، والتعرف علي النتائج التي توصلوا إليها، لتدعيم النتائج التي توصل إليها الباحثين خلال الدراسة الميدانية

أولاً الدراسات العربية:

1. دراسة أسماء بشير أبو لويقة. بعنوان التحول نحو المكتبة الإلكترونية في المؤسسات المصرفية : دراسة حالة لواقع مكتبة مصرف ليبيا المركزي.³

تعتبر هذه الدراسة دراسة حول خطة إنشاء مكتبة رقمية في مكتبة مصرف ليبيا المركزي، تبدأ بمقدمة منهجية حول الدراسة وأهدافها ومنهجها وتساؤلاتها، ثم تتناول تأثير التقنيات الحديثة على المكتبات وما تضيفه من مميزات للمكتبات، ثم تتناول الدراسة التعريف بالمكتبات الإلكترونية ومتطلبات إنشائها، كما تعرف الدراسة بمكتبة مصرف ليبيا المركزي من حيث المقننات والعاملين مع التركيز على الأجهزة والمعدات التقنية بالمكتبة، وأخيراً تتناول الدراسة الخطوات والمراحل العملية لتحويل المكتبة إلى الشكل الرقمي. هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم المكتبة الإلكترونية ، وأهم متطلبات إنشائها بشكل عام . والوقوف على الوضع الحالي لمكتبة مصرف ليبيا المركزي ،. توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها : إن التوجه نحو المجتمع الرقمي يعد بمثابة حركة جارية تتمثل بالحجم الهائل من المعلومات العلمية والتقنية التي تتدفق بدون سدود على المستوى الكوني كله بفعل ثورة الاتصالات التي تعتمد على تقنيات متقدمة ومتعاظمة وسريعة يصعب على الفكر الإنساني استيعابها ، وتزايد بصفة عامة مع اتساع نطاق النشاط العلمي والتقني .

2. دراسة ناريمان متولي بعنوان : اقتصاديات المعلومات وانعكاساتها على الإنتاج المحلي الإجمالي.⁴

تناولت الدراسة قطاع المعلومات المصري وخصائصه، كما تناولت اقتصاد المعلومات كدراسة مقارنة شملت بعض الدول المتقدمة والدول الصناعية، وكذلك بعض الدول النامية، كما أشارت الباحثة في دراستها إلى بعض الدراسات التحليلية لتكنولوجيا المعلومات، واستدلت بدراسة الباحث الأمريكي (ستراسمان) الذي توصل إلي أن أكثر من 63% من جميع أيام العمل المقابلة في الاقتصاد الأمريكي لعام 1982م كانت مخصصة للعمل للمعلومات، كما أشارت إلي العالم (بوركو) الذي قام بدراسة العلاقة بين الإنتاج والإنتاجية وظهر منها لبوركو أن المعلومات تسلك مورد اقتصادي وذلك لأن زيادة استخدام المعلومات تؤدي إلى زيادة الإنتاجية وخلاصة ما توصلت إليه الباحثة من نتائج وتوصيات في تقريرها على النحو التالي: الطبيعة الاقتصادية للمعلومات: ركزت فيها على بعض الخصائص المتميزة للمعلومات، أي باعتبار المعلومات سلعة ومنتجاً،

³ . أسماء بشير أبو لويقة. التحول نحو المكتبة الإلكترونية في المؤسسات المصرفية : مصدر سابق. - ص 25

⁴ . ناريمان متولي . اقتصاديات المعلومات وانعكاساتها على الإنتاج المحلي الإجمالي. رسالة دكتوراه، مصر، 2010م. - ص 10.

ومورد رأس مالي، وأنها صفة احتكارية، إلى جانب القيمة المضافة للمعلومات وخلق الثروة، وكذلك قياس الإنتاجية واستخدام المعلومات. المكتبات كأحد مكونات قطاع المعلومات: تناولت الباحثة في هذا الجانب العديد من المهن المرتبطة، كالعلماء والباحثين والفنيين والإداريين والكتابين، وفي ما حكمهم وبعض المشغلين لمهن البنوك والأعمال، إشارة إلى صناعة الورق والطباعة وصناعة الحاسبات، والنشر وخدمات المعلومات، وقواعد البيانات والبحوث والتنمية والاستثمار، والتعليم والاتصالات، بالإضافة إلى المكتبات ومركز المعلومات، وقد أفادت الدراسة أن القوة العاملة في المكتبات ومركز المعلومات لا تتعدى نسبة 4% فقط من القوى العاملة في قطاع المعلومات في مصر، في حين تمثل القوى العاملة في مجتمع متقدم كالمجتمع الأمريكي حوالي 50% من القوى العاملة النشطة اقتصادياً. تحديد مجالات اقتصاديات المعلومات: من حيث الموضوع أثبتت الدراسة أن مجال اقتصاديات المعلومات مجال عريض يتناول الظواهر العديدة التي يلتقي فيها الاقتصاد بالمعلومات. أما اقتصاد المعلومات فهو مجال دراسي محدد بظاهرة تتعلق بقطاع المعلومات كقطاع اقتصادي متميز، بالإضافة إلى القطاعات الاقتصادية الأخرى. تناولت الباحثة ضمن نتائجها موضوع مراحل نمو قطاع المعلومات في الاقتصاد المصري، ولأول مرة يلاحظ أنه يزداد نموه وبشكل كبير وصل في بعض السنوات إلى نسبة 374%. استعراض نتائج الدراسات المقارنة في القوى العاملة ومعدلات النمو في العديد من المجتمعات، وأشارت إلى الفجوة المعلوماتية بين الدول الصناعية ومجموعة النمرور، والدول الصناعية الجديدة وكذلك الدول النامية، بالإضافة إلى العديد من الاهتمامات الأخرى المتمثلة والمتعلقة بمجال المعلومات والمؤشرات الاقتصادية. وكانت أهم التوصيات هي: الاهتمام بقطاع المعلومات في مصر وتخصيص الميزانيات والدراسات بتطويره ونموه بصورة جيدة تجعله ينافس قطاع صناعة المعلومات في الدول المتقدمة وذلك لما يمثله من قيمة اقتصادية كبيرة.

ثانياً الدراسات السودانية:

1. دراسة أماني حمزة بعنوان : (اقتصاديات المعلومات)⁵:

هدفت هذه الدراسة إلى: معرفة أهمية ودور الاتصالات كوسيلة لنقل المعلومات الاقتصادية في وجود التحديات والتغيرات الاقتصادية، معرفة الكيفية التي من خلالها يتم معالجة وتحليل معلومات القطاع الاقتصادي بوزارة المالية والاقتصاد الوطني بالسودان، مدى تأثير المعلومات في عملية اتخاذ القرارات في

⁵ . أماني حمزة. اقتصاديات المعلومات. - الخرطوم: جامعة جوبا، كلية دراسات المجتمع والتنمية الريفية، 2003م، رسالة ماجستير. - ص 200

وزارة المالية بالسودان. وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقامت باستخدام أدوات الاستبانة والمقابلة وتوصلت الباحثة إلى أهم النتائج الآتية: المعلومات هي الأساس لأي إصلاح اقتصادي، وخاصة مع تطور وسائل وتكنولوجيا الاتصالات ذات الحاجة إلى المعلومات المناسبة، وفي الوقت المناسب، وبالقدر المناسب، أن المؤسسات السودانية قد بدأت تعي الدور المعلوماتي الذي تقوم به وسائل الاتصالات المختلفة، أن توفر المعلومات قد يكون بمثابة رأس المال بالنسبة لصغار المستثمرين وفقاً لما تقوم به نقطة التجارة السودانية وخرجت الدراسة بالتوصيات الآتية: الاهتمام بالمعلومات الاقتصادية التي أصابها التشويه والتضارب مما جعل من الصعب الاعتماد عليها من قبل المستثمرين، وتعتبر هذه المعلومات من الأساسيات لنماء التجارة الإلكترونية لذا وجب الاهتمام بتجميعها وتحليلها وتقديمها، إنشاء عدد من النقاط التجارية في أماكن متفرقة تقوم بالتعريف بالتجارة الإلكترونية ومزاياها ودورها في خدمة الاقتصاد الوطني.

2. دراسة المبروك سالم عبدو محمد بعنوان: اقتصاديات المعلومات وانعكاساتها على الناتج المحلي الإجمالي (دراسة وصفية تحليلية للسياسات والتوجهات الوطنية في الاقتصاد الليبي).⁶

وفي هذه الدراسة عمل الباحث على دراسة موضوع اقتصاديات المعلومات ومدى أثره على الناتج المحلي الإجمالي الليبي، ومن ثم معرفة أثره على الموارد البشرية والموارد الاقتصادية في ليبيا، وقد صاغ في طرح إشكالية محدودة استغلال مورد المعلومات في الرفع من القدرة والكفاءة الإنتاجية في ليبيا على أساس الفرض أن الاقتصاديات تؤدي إلى نمو الناتج المحلي الإجمالي، وأيضاً تؤدي اقتصاديات المعلومات إلى رفع الكفاءة الصحية الإنتاجية للقوى العاملة في ليبيا. متتبعاً في هذه الدراسة أسلوب المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل الحقائق والبيانات التاريخية. مع إجراء دراسة ميدانية على مجمل القطاعات النشطة اقتصادياً في ليبيا. ومن خلاله توصل الباحث إلى صياغة أهم ما توصل إليه من نتائج عن حقيقة الاقتصاد المعلوماتي في ليبيا منها: ارتفاع معدلات الإنتاجية لدى القطاعات الإنتاجية كالزراعة والبناء والتشييد، والمعلومات والمواصلات وغيرها، ارتفاع المستوي التنافسي بين مختلف القطاعات من حيث زيادة المساهمة من سنة لأخرى، ارتفاع مستوي الوعي المعلوماتي الصحي بحيث أصبحت ليبيا ساحة خالية تقريباً من الأمراض السارية والمعدية. وارتفاع متوسط العمر إلى 76.8 وانخفاض معدل الوفيات إلى 3.45 لكل ألف نسمة، وبذلك تصبح ليبيا بيئة نظيفة وساحة استثمارية مواتية لأية نوع من الاستثمارات الأجنبية، وفي

6 . المبروك سالم عبدو محمد . اقتصاديات المعلومات وانعكاساتها على الناتج المحلي الإجمالي (دراسة وصفية تحليلية للسياسات والتوجهات الوطنية في الاقتصاد الليبي، رسالة دكتوراه - جامعة أم درمان الإسلامية.

236 دور مكتبات القطاع المصرفي في التنمية الاقتصادية بالسودان دراسة حالة : مكتبة بنك السودان المركزي - الخرطوم - السودان (2020 م)

د. البصير محمد زين أحمد عبد الرحمن¹: biho20@hotmail.com . د. أحمد حاج حامد محمد الحاج 1- جامعة الجزيرة - كلية التربية الحاصيصا

- قسم المكتبات والمعلومات . مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص (229- 257)



المقابل سجلت الدراسة جملة من التوصيات في محاولة بحثية لتصحيح الأخطاء وسد القصور منها: الاهتمام بال قاعدة المعلوماتية والعمل على التدريب المستمر والمتواصل، والتوعية الاجتماعية لطلبة المدارس والقوى العاملة في مختلف القطاعات، محو الأمية المعلوماتية بإقامة دورات تدريبية على منتجات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وخلق الكوادر العلمية في مجال تكنولوجيا المعلومات والعمل على رفع درجة الكفاءة المعلوماتية، إرساء قواعد الحكومة الإلكترونية. بحيث يتم التعامل الدائم والمباشر مع الجمهور بدون وسيط عبر شبكات الربط المعلوماتي، وأن يكون لكل مواطن بريده الإلكتروني للتعامل معه عن طريقه ومن ثم إجباره على التعلم ورفع كفاءته المعلوماتية ذاتياً من تلقاء نفسه.

موقف الدراسة من الدراسات السابقة :

قد أفادت هذه الدراسات الباحثين من عدة جوانب أهمها:

1. معرفة القيمة الكبيرة للمعلومات في اقتصاد الدولة وما تسببه من تطور كبير في مختلف المجالات الصحية والتعليمية... الخ.

2. تعرف الباحثين على الدور الكبير الذي لعبته المعلومات في عملية التثقيف الصحي والذي انعكس على وجود بيئة سليمة صالحة للاستثمارات في مختلف المجالات وهذا مما يؤدي إلى تنمية اقتصادية ممتازة.

3. معرفة مدى القيمة الاقتصادية للمعلومات وصناعاتها كما أفادت الدراسة الباحثين في تثبيت حقيقة أهمية المعلومات في القطاع الاقتصادي والتي بني عليها الباحثين أهمية وقيمة المعلومات الاقتصادية في التنمية الاقتصادية .

وقد حاول الباحثين أن يربطوا بين هذه الدراسة ودراسات الباحثين أعلاه من حيث إن المعلومات الاقتصادية تمثل دوراً كبيراً في تنمية الاقتصاد والطفرة الاقتصادية وذلك لما تؤديه من تطوير للمؤسسات الاقتصادية التي تؤدي بدورها إلى تطوير الاقتصاد وازدهاره.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع الكثير من الدراسات السابقة من حيث بيان القيمة العالية للمعلومات في مجال إحداث تنمية اقتصادية .

الإطار النظري للدراسة المعلومات والتنمية الاقتصادية:

جاء في معجم مصطلحات الاقتصاد والمال وإدارة الأعمال ، أن التنمية Development تعني عموماً التوسع أو النمو أو التحسن في الملك أو الأوضاع⁷.
والتنمية الاقتصادية تعنى وفقاً لما ورد في الموسوعة العربية (الميسرة) تعني العمل على زيادة الدخل القومي مما يؤدي إلى زيادة متوسط دخل الفرد.

وكذلك تعني التنمية (النمو والتغير ويشمل ذلك الجوانب الاقتصادية أو الاجتماعية بشقيها الكمي والنوعي وهي عملية شاملة تتكامل فيها أوجه النشاط جميعها مكونة عملية مركبة تأتي نتيجة تفاعل العوامل الأساسية المكونة لها من الموارد المادية والبشرية)⁸.

ويعرف فيسترو التنمية (بأنها قدرة المجتمع على: إضافة قيمة للموارد المادية وغير المادية التي هي أساس إنتاج الثروة المحلية وعامل مهم في المساهمة بتوزيع متساوٍ للثروة الجديدة، وأن الإضافة للقيمة هي إضافة لمحتوى المعلومات من المصادر وتعزز القدرة على التنمية من خلال الحصول على المصادر المادية وغير المادية التي تتطلب تقوية البنية التحتية المادية، كما تتطلب مصادر فكرية وإبداعية، وقد ذكر البنك الدولي في تقريره عن التنمية العالمية لعام 1998م بأن التنمية هي عملية تركز على المعرفة)⁹.

التنمية الاقتصادية هي عملية نقل الاقتصاد القومي من حالة التخلف إلى حالة التقدم أو مرحلة الانطلاق نحو النمو الذاتي.

ترتبط التنمية بشروط ثلاثة هي:

1- التخطيط وتحقيق أهداف معينة واثراً ذلك على حياة الأفراد في المجتمع وهي تلك المحاولات التي تحقق زيادة في الدخل القومي الحقيقي وينتج من ذلك تحسن في حياة ودخل ومستوى ونوعية الخدمات التي يحصل عليها الفرد.

2- التنمية هي عملية متكاملة ذات أبعاد متعددة تتناول مختلف الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وتهدف إلى زيادة الناتج المحلي والدخل القومي وتحسين مستوى المعيشة وتحقيق رفاهية المجتمع

⁷ - بنيه غطاس. معجم مصطلحات الاقتصاد والمال وإدارة الأعمال. - بيروت: مكتبة لبنان، 1982م. - ص5

⁸ - حمد محمد عبد القادر. دور الإعلام في التنمية. - بغداد: دار الثقافة والإعلام، 1992م. - ص128

⁹ - إنجامولد راسمون. المعلومات والتنمية. - المجلة العربية. - سوريا، عدد24، (2001). - ص263

وتعتمد التنمية على توفير وتنظيم واستثمار الثروات الوطنية. وبما أن المعلومات هي واحدة من هذه الثروات فإن دورها التنموي لا يختلف بأية حال من الأحوال عن الأدوار التنموية للموارد الطبيعية وهذا يعتمد على الوعي بأهمية المعلومات وابتكار أساليب جديدة لاستثمارها في مجالات التنمية المختلفة¹⁰.

3- التطور العلمي والتقني الذي يشهده العالم المعاصر والاهتمامات ببنوك وشبكات المعلومات ونظم وسياسات المعلومات، لغرض خلق مجتمع متقدم ومتطور كان لابد من ربط مراكز المعلومات بخطط التنمية على المستويات القطرية والقومية لا يكمن فقط في كونها الجهاز العصبي لإدارة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وسواها، وإنما يمتد إلى كونها وسيلة لزيادة الكفاءة وتحسين الأداء وباتت عنصراً أساساً من عناصر الإنتاج ومورداً استثمارياً حيوياً للتنمية.

وقد تزايد حجم هذا المورد الاستثماري التنموي نتيجة لتنامي الحاجة إليه لدفع الحركة العلمية والمعرفة الإنسانية التي تتولد عنها معلومات جديدة . على أن هذا الدور الفاعل للمعلومات لا يتحقق بمجرد وجود هذه الثروة وإنما في كيفية إيصالها إلى المستفيدين في الوقت المناسب وبالكيفية المناسبة¹¹.

ولكي يتحقق لمراكز المعلومات النجاح في نقل المعلومات والمعارف وتطويرها لصالح التنمية لابد من الاهتمام بصناعة المعلومات وإيجاد النظم الملائمة لذلك إذ إن المعلومات هي السلطة العليا لتنمية الغد، ولا توجد تنمية بدون معلومات لأنها تشكل قوة المعرفة التي تركز عليها.

ولذلك تعمل هذه المراكز على تنمية مصادر المعلومات وتطوير خدماتها وإيصال المعلومات إلى الباحثين والدارسين والمخططين والعاملين في مجال التنمية بأيسر الطرق وأقل جهد ممكن.

دور المعلومات في التنمية

يمكن أجمال دور المعلومات في التنمية في الآتي:¹²

أولاً: في الصناعة:

تدخل المعلومات كمادة أولية فهي الأفكار والخبرات التي يتم في ضوئها تحويل المواد الأولية إلى سلع استهلاكية أو إنتاجية والعامل الأساس في الإنتاجية الجيدة والمرتفعة هو ما يسمى بالتقدم الفني الذي ينطوي على عاملين:

¹⁰ - عبد المجيد الرفاعي. المعلومات بين النظرية والتطبيق. - (د.م) : دار الإعلام، 1998م. - ص 53

¹¹ - عبد العزيز عبد الله الهنداوي. حاجات التنمية من الموارد البشرية. - بغداد: الجهاز العربي، 1982م. - ص 31

¹² - فاروق فرح. دور المعلومات في عملية التنمية الصناعية. - بغداد: الجهاز العربي، 1982م. - ص 22



1/ الابتكار والتطوير

2/ إتباع أفضل الأساليب الفنية

ويرتبط العامل الثاني ارتباطاً مباشراً بتداول المعلومات أما العنصر الأول فهو التطبيق الحديث للمعارف العلمية والتقنية ويعتمد على الاتصال بالمصادر المناسبة للمعلومات ويحتاج مجال الصناعة إلى متابعة المعلومات.

ثانياً: في مجال الزراعة:

لكي يكون المزارع قادراً على استيعاب ومعرفة الأساليب الحديثة في الإنتاج واستخدام الميكنة والمخصبات والبذور المنتقاة لابد أن يكون قادراً على الانتفاع من المعلومات والتوجيهات المتعلقة بزيادة الإنتاج وقد أثبتت التجارب في ميدان الزراعة توافر المعلومات واستخدامها في الطرق والأساليب الزراعية قد أدى إلى زيادة وتحسين المحاصيل الزراعية ويعود ذلك إلى توافر مؤسسات بحثية تخدمها نظم معلومات متطورة.

ثالثاً: في مجال التجارة:

للمعلومات دور في التجارة فهي الوسيلة التي تتم من خلالها معرفة أحوال السوق والأسعار وأنواع السلع وجودتها والحصول على المعلومات الاقتصادية والتجارية وأسعار الأسهم وبخاصة بعد التطورات العلمية التي حدثت في مجال الاتصال وتطور شبكات المعلومات كبنوك الاتصال المتلفزة وشبكة الشبكات الانترنت.

رابعاً: في مجال التعليم:

في هذا الحقل فإن العملية التعليمية الحديثة يعتمد نجاحها على توفر القدر الكافي من المعلومات لمساعدة الطلاب في توسيع مداركهم ومعارفهم. وعملية التخطيط التربوي لا يمكن أن تكون واقعية إلا إذا توافرت المعلومات التي تركز عليها عملية التخطيط السليم.

خامساً: في مجال البحث العلمي:

يعد البحث العلمي الدعامة الأساس للتقدم التقني والعلمي والمعلومات هي الركيزة الأساس لأي نشاط بحثي ولكي تسير حركة البحث العلمي إلى الأمام فإن توفير المعلومات للعلماء والباحثين والأساليب المتبعة في تنظيمها وتحليلها وجعلها في متناول المستفيدين.

سادساً: تثقيف وتعليم المجتمع:

تسهم المعلومات في تعليم المجتمع من خلال المعلومات التي تقدمها مراكز المعلومات التي تعد إحدى القنوات الاتصالية والمراكز الثقافية لدعم الثقافة وتطوير المجتمع. وكل ذلك يساهم في زيادة التنمية الاقتصادية والثقافية والاجتماعية وكلها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالمعلومات، لذلك أصبحت قضية المعلومات، وكيفية الحصول عليها واختزانها وتيسير الاستفادة منها في خدمة الباحثين والدارسين والعاملين في مؤسسات تماثل الثروات الأخرى الطبيعية والبشرية وأصبحت لها مكانتها في الانتقال إلى المجتمع المعلوماتي إذا ما أحسنت وضع الخطط العلمية لتحديد مصادر المعلومات وأماكن وجودها وجمعها وتنظيمها من خلال مؤسسات معلومات متطورة مزودة بأحدث تقنيات المعلومات والاتصال والقوى البشرية المؤهلة المتخصصة القادرة على التعامل مع تقنيات وخدمات المعلومات والمدركة لقيمة المعلومات وأهميتها في حقول العلم والمعرفة وأهداف التنمية القومية¹³.

ومما سبق يرى الباحثين أن المعلومات والتنمية أصبحتا من الموضوعات التي شغلت بال العديد من المختصين في المجالات ذات الصلة بهما، والتنمية لفظ مشتق من النمو والزيادة، وتعني عموماً إحداث عمليات النمو في كل قطاع من قطاعات المجتمع والنهوض به وخاصة القطاع الاقتصادي الذي تقوم عليه نهضة بقية القطاعات .

وعن مفهوم التنمية يذكر عدنان مكي (إنها العملية الهادفة إلى إحداث تغيرات وتحولات هيكلية اقتصادية اجتماعية تتحقق بموجبها للأغلبية من أفراد المجتمع مستوى من الحياة الكريمة التي تقل فيها ظاهرة اللامساواة وتزول بالتدرج مشكلات البطالة، الفقر، الجهل، المرض، ويتوفر للمواطنين قدر اكبر للمشاركة في توجيه مسارات المستقبل)¹⁴.

عليه نرى من خلال التعريف أعلاه أن التنمية الاقتصادية هي محصلة لمجموعة من التحولات والتي تكون في مجملها في صالح الأفراد، عن طريق القضاء على كثير من المشكلات التي أدت إلي تخلف الدول النامية، والتخلف عكس النمو ويعني عدم مقدرة المجتمع على استقلال موارده لصالح السكان. ويعرف محمد العربي مفهوم التنمية الاقتصادية بأنها (العملية التي تجعل المجتمع قادراً على استخدام موارده المادية والبشرية استخداماً وفقاً لتحسين مستوى المعيشة)¹⁵.

¹³ - عبد العزيز عبد الله الهنداوي. حاجات التنمية من الموارد الشاملة في إطار المواجهة الشاملة لمحو الأمية الحضاري. - بغداد: الجهاز العربي لمحو الأمية، 1991م. - ص 55.

¹⁴ - عدنان مكي. التنمية والتخطيط الإقليمي/ عدنان مكي وفلاح جمال. - بغداد : وزارة التعليم العالي، 1991م. - ص 26.

¹⁵ - محمد العربي أبو عزيزي. دور الثقافة في التنمية الاجتماعية : أشغال ملتقى النصر الثقافي في التنمية. - تونس، نوفمبر 1988م. - ص 10

241 دور مكنتات القطاع المصرفي في التنمية الاقتصادية بالسودان دراسة حالة : مكتبة بنك السودان المركزي - الخرطوم - السودان (2020 م)

د. البصير محمد زين أحمد عبد الرحمن¹: biho20@hotmail .com .د.أحمد حاج حامد محمد الحاج 1- جامعة الجزيرة - كلية التربية الحاصحيا

- قسم المكتبات والمعلومات . مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص (229 - 257)



يلاحظ أن العنصر البشري يشكل عاملاً مهماً من عوامل التنمية. وتؤكد ماركيت، ذلك الاتجاه بقولها (أن التنمية يكون هدفها تحسين الأوضاع والظروف الخاصة بهذا التحسين وفق الظروف والمعطيات المحلية والبشرية)¹⁶

ويقول عامر إبراهيم قنديلجي في كتابه المعلومات والتنمية القومية في العراق 1989م (تهدف التنمية القومية الاقتصادية إلى التحول والتميز في كافة المجالات الحياتية المعاصرة، الاقتصادية منها والاجتماعية)¹⁷.

كذلك فإن التنمية القومية الاقتصادية تعنى دفع المستوى التعليمي والثقافي والتربوي وبناء المجتمع وقواه العاملة وتحتاج إلى استثمار مبالغ كافية في التربية والتعليم، وإلى نوعيته عن طريق وسائل الإعلام الجماهيرية التي تلعب دوراً إيجابياً في التنمية، كذلك فإنها أى خطط التنمية، تعمل على تأمين الخدمات الأخرى لأفراد المجتمع لكي يتمكنوا من أداء دورهم المطلوب في تنفيذ الخطط التنموية القومية الطموح .

المعلومات والاقتصاد

إن السمة العامة لتأثيرات عصر المعلومات تكمن في الاقتصاد، فالإقتصاد هو المحرك إلى رسم مجتمع الثروة الصناعية بسماته، وسمي هذا العصر بعصر المعلومات لان التكنولوجيا سمحت ببناء الاقتصاد القائم على المعرفة Knowledge-based Economy.

اقتصاد المعلومات هو اقتصاد يشق طريقاً جديداً في التاريخ الإنساني ويقدم كل يوم تطورات مذهلة سواء على الصعيد التقني أو صعيد التغيرات البنوية العميقة التي تظهر وتتلور كل يوم.

اقتصاد المعلومات هو الاقتصاد الذي يعتمد في مختلف قطاعاته على المعلومات، وهناك مصطلحات كثيرة ارتبطت باقتصاد المعلومات هي : قطاع المعلومات، عصر المعلومات، مجتمع المعلومات، مجتمع ما بعد الصناعة، المجتمع الالكتروني.

إن الاقتصاد الجديد New Economy هو ما يعرف بالاقتصاد المبني على المعرفة Knowledge-based Economy وهو يعنى أن قيمة ووزن عامل المعرفة والمعلومات يزداد في السلع

¹ - نفس المرجع السابق. ص 19

¹⁷ - عامر إبراهيم قنديلجي . المعلومات والتنمية القومية في العراق .- المؤتمر العلمي الثاني. كلية الآداب الجامعة المستنصرية.- العراق : الجامعة المستنصرية ، 1989م.- ص23



والخدمات، وهذه السلع يمكن وصفها رقمياً Digital وبالتالي تبادلها، ونقلها على شبكة الانترنت، والتي تشكل أحد ممارسات الأعمال الالكترونية والتي تلعب فيها تكنولوجيا المعلومات والاتصال دور القلب النابض¹⁸. إن دور المعلومات في المجتمع أخذ يزداد بشكل لم تشهده البشرية من قبل مما دعا إلي تسمية هذا العصر بعصر المعلومات Information Age أو ثورة المعلومات Information Revolution أو بالثورة المعلوماتية.

ويرى الباحثين من خلال ما سبق أن للمعلومات الاقتصادية قيمة عالية في خطط التنمية من خلال توفير المعلومة الصحيحة والمهمة لاتخاذ القرارات الاقتصادية .

دور المعلومات في التنمية الاقتصادية:

المعلومات قطاع من قطاعات التنمية¹⁹:

مع تزايد استخدام المعلومات في مجال الحياة اليومية، ظهرت هنالك العديد من المفاهيم مثل صناعة المعلومات Information Industry واقتصاديات المعلومات. فنجد في العشرين سنة الأخيرة من القرن العشرين ظهرت العديد من الكتب والتقارير التي توضح دور المعلومات الحيوي كقوى عاملة في المجتمع واعتبارها قطاعاً من قطاعات التنمية، يجب التعرف على الإطار العريض الذي يضم تحته هذا المفهوم وهو اقتصاديات المعلومات، لأنها تضم النشاطات داخل المنظمات، لتوفير الاحتياجات الداخلية والخارجية داخل تلك المؤسسات من توفير الربح والاستثمار .

ومفهوم المعلومات كأحد قطاعات التنمية، يشمل كونه سلعه، ومصدر للدخل القومي والقوى العاملة، وأصبحت المعلومات مصدر قوة وهي الأساس الذي ينبغي عليه تخطيط الحاضر وتصورات المستقبل. إن إنتاج المعلومات وتوزيعها أصبح عاملاً اقتصادياً مهماً، وهنالك من يرى أنها أصبحت سلعة استهلاكية، وفي الولايات المتحدة يعتبر قطاع المعلومات من أهم القطاعات الاقتصادية لأنه يغطي حوالي 50% من جملة الدخل القومي وسوق العمالة، وتعتمد اقتصاديات المعلومات على التغيرات الحديثة وتنوع مصادر الحصول عليها، كل هذا وغيره جعل اقتصاديات المعلومات تظهر في الدول المتقدمة دون الدول النامية لتوافر البيانات الأساسية، وتعدد مؤسسات المعلومات والوعي بأهمية المعلومات في تلك الدول .

¹⁸ - Cristovam Burague, Globalization without Exclusion <http://www.provc.org>
¹⁹ مروة جيلاني احمد على. دور المعلومات في تحديث وتطوير صناعة السكر في السودان: بحث ماجستير (غير منشور). - جامعة أم درمان الإسلامية، كلية الآداب. قسم المكتبات والمعلومات، 2002م.



وتؤكد سيسل وسلي²⁰ (أهمية المعلومات في برنامج خطط التنمية فتقول (تعتمد برامج التنمية إلى درجة كبيرة على المعلومات للدور الذي يمكن أن تلعبه في تخطيط وتنفيذ هذه البرامج، ولكي يشترك جميع المواطنين في عملية التنمية يجب نشر المعلومات لعدد من المستفيدين على جميع المستويات).

وضحت ليلي إبراهيم المكي ما ترجمته²¹ (إن المعلومات أصبحت من الأسس التي يعتمد عليها في تطوير وتنمية أي مجتمع من المجتمعات. فالمعلومات تحتاج إليها قطاعات متعددة من المواطنين لاستخدامها في العديد من الأغراض السياسية والإدارية والاجتماعية وفي حالات اتخاذ القرارات يجب أن يحصل جميع الأفراد على المعلومات التي تساهم على أداء وانجاز أعمالهم والتي تؤدي بدورها إلى التنمية الشاملة).

وعن أهمية المعلومات في التنمية تقول لمياء سالمان²² (إن المعلومات المحلية ضرورية للإعداد والتطبيق العملي لخطط التنمية القومية القطاعية وتتضمن في المقام الأول معلومات إحصائية عن السكان والمصادر المتاحة ومسح الأسواق وصانعي السياسة ورجال التخطيط ورجال الإدارة ، والمسؤولون عن خدمات المعلومات يتبنون تدريجياً أهمية المعلومات التحليلية والنوعية وغيرها من أنواع المعلومات الخاصة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية ومع التطور والتقدم ظهرت الحاجة إلى المعلومات وأصبحت المجتمعات تعرف حقوقها في مجال المعلومات وحدثت تحولات اقتصادية وسياسية جعلت الأقوى هو الذي يملك المعلومات).

وهناك محاولات توضيح لقياس دور المعلومات في التنمية ومدى مساهمتها في ذلك، بدأت تلك المحاولات في الولايات المتحدة، وبعض الدول النامية الأخرى في قطاعات محدودة، ومن تلك الدراسات دراسات اليونسكو في محاولة قياس التنمية، وهذه الدراسة حاولت معرفة مساهمة المعلومات في التنمية من خلال قياس آراء المستفيدين، واستخدمت حديثاً بعض التقنيات المبنية على الإحصاء والصيغ الرياضية لوضع تصور على مدى مساهمة المعلومات في التنمية.

²⁰ - سيسل وسلي . أجهزة المعلومات منشأتها ودورها في البحث والتنمية والاتجاهات الحديثة لتأدية رسالتها . - المجلة العربية للمعلومات مج2، 4، 1981م . - ص87

²¹ - Liela Maki, Planning Library and Information Reference to the Sudan Public and School Library.- Ioghorogh: MCs thesis – Loughbrough University of technology; 1993 .- P. g(20-21).

²² - لمياء سالمان. احتياجات المعلومات في الدول النامية، ترجمة نادية حسين حبيب.- مجلة اليونسكو للمعلومات في المكتبات والأرشيف ، 1982م.- ص60

والوضع في السودان كسائر الدول النامية لم يعط الاهتمام الكبير للمعلومات ودورها كقطاع من قطاعات التنمية، إلى أن ظهرت الخطة القومية الشاملة والتي اعتبرت المعلومات أحد قطاعات التنمية وأفردت حيزاً لها وإن كان ضيقاً. وقد كان من ضمن خطة وزارة العلوم والثقافة، بينما كان من المفيد أن يكون لها حيز خاص بها وذلك لأن الخطط تبنى على المعلومات وهذه إشارة توضح اهتمام القائمين على التخطيط التنموي بأهمية المعلومات كأحد قطاعات التنمية الشاملة، وهناك بعض المعوقات التي تعوق استخدام المعلومات في التنمية في الدول النامية وفي السودان خاصة وهي:²³

- 1/ غياب الوعي بأهمية المعلومات على أعلى المستويات.
 - 2/ اعتبار المعلومات ترف لا فائدة منه.
 - 3/ ارتباط مفهوم المعلومات في أذهان الكثيرين بالمخابرات والنواحي السياسية.
 - 4/ ضعف البنيات الأساسية للمعلومات مثل مراكز المعلومات.
 - 5/ قلة الكوادر البشرية المؤهلة في مجال المعلومات.
 - 6/ ضعف الميزانية والبنيات الاقتصادية، لجلب التقنية المناسبة والحوجز النفسية من إدخال التقنية.
 - 7/ ارتفاع معدلات الجهل وانتشار الأمية.
 - 8/ تدني المستويات المعيشية في تلك الدول.
- إن الاعتراف بالمعلومات كونها قطاعاً من قطاعات التنمية سوف يؤدي إلى ترسيخ مفهوم المعلومات على سائر المستويات كما يؤدي إلى القيام بالدراسات المقارنة حول مساهمة المعلومات في التنمية وتوضيح اتجاهات استخدام المعلومات، ويساعد في تنفيذ ووضع الخطط التنموية، ويؤدي هذا الاعتراف إلى أن تهتم كل المؤسسة العامة والخاصة بالمعلومات والاهتمام باستخدام التقنيات الحديثة في جمع وتنظيم واسترجاع وبحث المعلومات.

إن الاستثمار في مجال المعرفة يحتم سهولة انسياب وتدفق المعرفة داخل المجتمع، والمعلومات هي التي تريح كل التحديات التي تواجه الاقتصاديين ومتخذي القرارات في النواحي النظرية والتطبيقية.²⁴

ويري الباحثين أن مكتبة بنك السودان المركزي قد لعبت دوراً كبيراً في إحداث قيمة عالية لمصادر المعلومات الاقتصادية من خلال حرصها على اقتناء أحدث المصادر وأهمها وتجهيزها بالصورة المثلى مما

²³ مروة جيلاني احمد، مرجع سابق، - ص 100
²⁴ - ليلي محمد احمد البدوري . مصدر سابق - ص 32.



كان لها دور كبير في المساهمة في وضع خطط التنمية الاقتصادية التي يطلع بنك السودان بتنفيذها وإعدادها عبر مؤسساته المختلفة .

مكتبة بنك السودان المركزي

نبذة عن بنك السودان المركزي :

بعد استغلال السودان بقاء التفكير في إنشاء بنك مركزي للسودان ليقوم بالإشراف على العمليات المصرفية في البلاد وإدارة عمليات الاقتصاد المختلفة مع وزارة المالية . وفى أواخر ديسمبر 1956م تم تشكيل لجنة من ثلاثة خبراء من البنك الاحتياطي الفيدرالي الأمريكي لعمل هذه الدراسة ، وبعد أن فرغت اللجنة من الدراسة رفعت توصياتها وبدء العمل عام 1959م، تبع ذلك إصدار قانون بنك السودان فبراير 1960م كهيئة قائمة بذاتها لها شخصيتها الاعتبارية وصفة تعاقدية وختم عام يجوز التقاضي باسمها بصفتها مدعية أو مدعى عليها .²⁵

التعريف بمكتبة بنك السودان المركزي :

تأسست هذه المكتبة عام 1961م ، والمؤسس الحقيقي لمكتبة بنك السودان المتخصصة هو الفاتح عمر سليمان ، وإنشاء هذه المكتبة بنظام يشبه النظام أو النمط الموجود داخل المكتبة المتخصصة للبنك المركزي بانجلترا سابقاً.

وهي مكتبة متخصصة هجين فيها تزاوج بين المكتبة التقليدية بمصادر معلوماتها الورقية والمكتبة الإلكترونية بمصادر الإلكترونية والسمعية البصرية ، وتهتم أساساً بالإنتاج الفكري العلمي في مجال الاقتصاد بمختلف فروع تخصصاته وعلم الإدارة الحديثة أيضاً والمحاسبة وكل ما يعنى بالمال والمصارف .

أهدافها :

تقديم الخدمة المعلوماتية المتخصصة للمستفيدين من داخل البنك ومن خارجه والطلاب والباحثين الذين يعينهم التخصص الموضوعي .

23. الموقع الإلكتروني لجامعة السودان على شبكة الانترنت، متاح على الرابط: www.sustech.edu.sd ، 2020/12/14م ، الساعة الثامنة صباحاً .

246 دور مكتبات القطاع المصرفي في التنمية الاقتصادية بالسودان دراسة حالة : مكتبة بنك السودان المركزي - الخرطوم - السودان (2020 م)
د. البشير محمد زين أحمد عبد الرحمن¹: biho20@hotmail .com .د.أحمد حاج حامد محمد الحاج 1- جامعة الجزيرة - كلية التربية الحاصيصا
- قسم المكتبات والمعلومات . مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص (229 - 257)



أدارة المكتبة :

إدارياً تتبع المكتبة المتخصصة لبنك السودان للإدارة العامة للسياسات والبحوث والإحصاء وهي إحدى إدارات بنك السودان الفاعلة ذات الشأن الداخلي إدارياً وتدار المكتبة بواسطة لجنة إدارية مكونة من (رئيس الإدارة للشؤون الإدارية والمالية و مساعد مدير إدارة السياسات والبحوث والإحصاء وهيئة العاملين بالمكتبة والأمين ومساعديه الأول والثاني) .

العمليات الفنية :

تتمثل في :

1.التزويد : يتم الحصول على المقتنيات بالطرق التقليدية وهي :

- أ. الشراء : ويتم شراء الدوريات والمجموعات المختصة بالموضوع من الأسواق العالمية والمحلية + المؤسسات المتخصصة عالمياً ومحلياً، وهي البنوك وصناديق النقد والهيئات والمؤسسات .
- ب. الإهداء : للبنك علاقات خارجية وداخلية بنوك مركزية وعقارية وصناديق تمويل وتقوم معظم هذه المنشآت بإهداء مقتنيات خاصة بنفس التخصص .
- ج. التبادل : أيضاً بنفس الطريقة ومع الهيئات والمؤسسات والبنوك المركزية .
2. الفهرسة : والنظام المتبع هو الفهرسة الأنجلو أمريكية .
2. التصنيف : والنظام المتبع هو خطة تصنيف ديوي العشري .
3. التسجيل : تقوم المكتبة بتسجيل جميع مقتنياتها

خدمات المكتبة :

تقوم المكتبة بتقديم خدمات للمستخدمين والباحثين خاصة بالمعلومات التي يطلبونها وتوفر الخدمات الآتية :

1. خدمات البحث في قواعد البيانات .
2. خدمات الاطلاع والإعارة .
3. الخدمة المرجعية.
4. الإحاطة الجارية .
5. خدمات البث الانتقائي للمعلومات .
6. خدمة خاصة بالبنك .
7. خدمة الانترنت



8. فهرس آلي يجمع مقتنيات المكتبة (التقليدية والالكترونية) على خادم متصل بعدد من الحسابات للاستخدام من قبل المستفيدين من داخل البنك ، مع إتاحة الفهرس العام للمكتبة على الموقع الالكتروني للبنك .²⁶

مجموعات المكتبة :

تضم مجموعة المكتبة عدد من مصادر المعلومات التقليدية والالكترونية منها :

1. الكتب.
2. الدوريات.
3. إصدارات البنك .
4. النشرات.
5. المواد الرقمية.
6. الدوريات الانجليزية .
7. مطبوعات اتحاد المصارف العربية
8. الصحف اليومية التي توزع لمدراء الإدارات المختلفة وتحفظ إعداد منها في المكتبة .²⁷

الميزانية :

ميزانية مكتبة بنك السودان تخصص سنوياً من قبل الشئون المالية في البنك وهي غير منفصلة عن ميزانية البنك وتزداد سنوياً ورغم ذلك نجدها لا تغطي فالجزء الأكبر يذهب للاشتراك في بعض الدوريات وقواعد البيانات

كذلك يدفع جزء منها لشراء مطبوعات اتحاد المصارف العربية من بيروت ومطبوعات I.M.F وكذلك الجرائد اليومية . أما الميزانية الخاص بالمكتبة للتزويد بالمقتنيات من كتب ودوريات...الخ تقدر قبل حلول العام الجديد ويقوم بتقديرها أمين المكتبة .

الرؤية المستقبلية للمكتبة :

الرؤية إن تكون مكتبة بنك السودان مميزة تعمل على خدمة المجتمع المهني والأكاديمي وغيره عبر الوصول لمجموعتها والاستفادة منها في الوقت المناسب .

²⁶ . فريد محمد عثمان، مساعد أمين مكتبة بنك السودان ، مقابلة شخصية بمكتبه . - 2020/12/20م ، الساعة الواحدة ظهراً
²⁷ . علوية عبد الرحمن .نائب أمين المكتبة . مقابلة شخصية بمكتبها داخل المكتبة . - الأحد 2020 / 12/20م الساعة 12 ظهراً .

وتعمل حاليا على توسيع المكتبة حتى تستطيع خدمة اكبر عدد من العاملين والباحثين في المجال.²⁸

الدراسة الميدانية

منهج الدراسة وأدواتها :

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بشقيه الوصف ودراسة الحالة واستخدمت من الأدوات المقابلة والملاحظة .

عينة الدراسة ومجتمعها :

تمثل مجتمع الدراسة من العاملين ببنك السودان المستخدمين لمكتبة البنك بعينة ممثلة للمجتمع عددها (60) موظف وموظفة وفيما يلي عرض لنتائج التحليل التي جاءت كالآتي :

المحور الأول :واقع استخدام مصادر المعلومات بمكتبة بنك السودان المركزي :

جدول رقم(3) أستخدم مصادر المعلومات المتاحة في مكتبة البنك بشكل منتظم

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
لا أوافق	4	6.7%
إلى حد ما	34	56.6%
أوافق	22	36.7%
المجموع	60	100%

يتضح من الجدول أعلاه أن (34) من عينة الدراسة يوافقون إلى حد ما على استخدام المكتبات الالكترونية بشكل متواصل بنسبة بلغت (56.6%) بينما (22) وافقوا بنسبة بلغت (36.7%) أما (4) منهم لم يوافقوا بنسبة بلغت (6.7%) .

يرى الباحثين من خلال النسب أن معظم العاملين ببنك السودان المركزي يستخدمون المكتبة بشكل متواصل وذلك لحدثة ما تقدمه من معلومات ولما توفره لهم من زمن في الحصول عليها وقد لاحظ الباحثين من خلال تواجدهم بمكتبة البنك أن معظم العاملين بالبنك يرتادون المكتبة عند نهاية دوامهم للحصول على معلومات محددة تهمهم .

²⁸ نفس المقابلة السابقة .

249 دور مكتبات القطاع المصرفي في التنمية الاقتصادية بالسودان دراسة حالة : مكتبة بنك السودان المركزي - الخرطوم - السودان (2020 م)

د. البشير محمد زين أحمد عبد الرحمن¹: biho20@hotmail .com د.أحمد حاج حامد محمد الحاج 1- جامعة الجزيرة - كلية التربية الحاصيصا

- قسم المكتبات والمعلومات . مجلة البطانة للعلوم التربوية، العدد (السادس) ص (229 - 257)

جدول رقم (4) مصادر المعلومات بكل أنواعها و التي توفرها المكتبة كافية .

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
لا أوافق	2	3.3%
إلى حد ما	11	18.4%
أوافق	47	78.3%
المجموع	60	100%

من الجدول أعلاه يتضح أن عدد (47) من عينة الدراسة يوافقون على أن مصادر المعلومات التي توفرها المكتبة كافية بنسبة بلغت (78.3%) بينما (11) يشيرون إلى أنها كافية لحد ما بنسبة بلغت (18.4%) أما (2) لا يوافقون على استخدامها بنسبة بلغت (3.3%).

ويرى الباحثين من خلال هذه النسب أن معظم أعضاء عينة الدراسة يقومون باستخدام مصادر المعلومات المتاحة بمكتبة البنك وذلك نسبة لسهولة الحصول عليها . ونسبة لأحتاجهم لها في أعمالهم الروتينية ولتطوير مهارات العمل لديهم .

ونجد أن هذا الجدول قد حقق الفرضية التي تنص على: تحتوي مكتبة بنك السودان على مصادر معلومات الكترونية وتقليدية كافية للتنمية الاقتصادية حيث أثبتت النسب أن مصادر المعلومات بمكتبة بنك السودان كافية لعمل خطط التنمية .

جدول رقم (5) تحرص مكتبة البنك على استشارة المستفيدين عند اختيار المقتنيات

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
لا أوافق	0	0
إلى حد ما	13	21.7%
أوافق	47	78.3%
المجموع	60	100%

من الجدول أعلاه نجد أن (47) من أفراد العينة أكدوا على استشارتهم عند اختيار المقتنيات بنسبة بلغت (78.3%) ويرى (13) إلى استشارتهم لحد ما بنسبة بلغت (21.7%).

يرى الباحثين أن هذه النسب تشير إلى حرص إدارة مكتبة بنك السودان على توفير كل احتياجات مستفيديها وذلك من خلال استشارة المستفيدين منها عن حاجاتهم من مصادر المعلومات عند اختيار مقتنيات

المكتبة وذلك لتلبية احتياجاتهم الفعلية من المعلومات مما خلق لهم نوع من الرضا الكامل عن خدمات المكتبة .

نجد أن هذا الجدول قد حقق الفرضية الرابعة وهي: تحرص مكتبة البنك على استشارة المستفيدين عند اختيار المقتنيات حيث اكدت نتيجة الجدول على ذلك .

المحور الثاني :دور مصادر المعلومات بالمكتبة في الأداء الاقتصادي :

جدول رقم (6) المصادر المتوفرة بمكتبة البنك تساهم في اتخاذ القرار الاقتصادي .

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
لا أوافق	0	0
إلى حد ما	22	36.7%
أوافق	38	63.3
المجموع	60	100%

من الجدول أعلاه نلاحظ أن (38) من عينة الدراسة وافقوا على أن المصادر المتوفرة بمكتبة السودان تساهم وتساعد الموظفين على اتخاذ القرار الاقتصادي المناسب مع عمل البنك المركزي بينما يوافق (22) إلى حد ما بنسبة بلغت (36.7%).

يرى الباحثين من خلال النسب السابقة أن المعلومات المتوفرة في مكتبة بنك السودان تساعد فعلاً في توفير الدعم الاستشاري للموظفين المناط بهم اتخاذ القرارات الاقتصادية المهمة للدولة من خلال سياسات بنك السودان المركزي وقراراته الاقتصادية باعتباره المشرف والمنفذ للاداء الاقتصادي للدولة وهذا يظهر بوضوح في اكتظاظ المكتبة في قمة ساعات الذروة بالموظفين العاملين بالبنك للحصول على المعلومات المناسبة في الوقت المناسب.

نجد أن هذا الجدول قد حقق الفرضية الثانية أن المصادر المتوفرة بمكتبة بنك السودان المركزي تساهم في اتخاذ القرار الاقتصادي.

جدول رقم (7) المعلومات المتوفرة بالمكتبة تساعد في تطوير خطط البنك الاقتصادية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
لا أوافق	1	1.6%
إلى حد ما	16	26.7%
أوافق	43	71.7%
المجموع	60	100%

نلاحظ من الجدول أعلاه أن (43) من عينة الدراسة وافقوا على ان المعلومات المتوفرة بمكتبة البنك تساعد في أعداد وتطوير الخطط الاقتصادية بنسبة بلغت (71.7%) بينما (16) منهم وافق إلى حد ما بنسبة بلغت (26.7%) .

يرى الباحثين من خلال تحليل الجدول السابق أن طريقة الحصول على المصادر بالمكتبة يتم على أساس تحقيق أهداف البنك المركزي المتمثلة في مراقبة وتخطيط الأداء الاقتصادي بالدولة مما جعل هذه المصادر ذات قيمة عالية جداً في تطوير الخطط وتنفيذها ويؤكد هذا النسبة العالية للموافقين بان هذه المصادر ساعدتهم على انجاز مهامهم الاقتصادية المكلفين بها .

جدول رقم (8) تتوفر بالمكتبة معظم المصادر في مجال التنمية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
لا أوافق	0	0
إلى حد ما	19	31.7%
أوافق	41	68.3%
المجموع	60	100%

نلاحظ من الجدول أن (41) من أفراد العينة يوافقون على أن المكتبة توفر معظم المصادر الأساسية اللازمة للتنمية بنسبة بلغت (68.3%) بينما (19) منهم وافق على إلى حد ما بتوفر معظم المصادر اللازمة للتنمية .

يرى الباحثين من خلال النسب الخاصة بالجدول أعلاه أن معظم المستفيدين اتفقوا على توفر المصادر الخاصة بخطط التنمية بمكتبة البنك وهذا يرجع إلى الميزانية المقدرة التي تنفقها إدارة البنك في



التزود بالموارد الحديثة اللازمة لتطوير الأداء الكلي للبنك ومن ضمنه خطط التنمية الاقتصادية لكافة المجالات.

جدول رقم (9) هناك علاقة إيجابية بين استخدام مصادر المعلومات الاقتصادية وزيادة التنمية الاقتصادية.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
لا أوافق	0	0
إلى حد ما	12	20%
أوافق	48	80%
المجموع	60	100%

نلاحظ من الجدول أن (48) من عينة الدراسة يوافقون على أن هناك علاقة إيجابية بين استخدام مصادر المعلومات المتوفرة بالبنك وبين زيادة خطط التنمية وهذا يرجع إلى طبيعة المصادر نفسها التي صممت للدفع بخطط التنمية المستدامة في السودان بنسبة بلغت (80%) بينما (12) وفق إلى حد ما بنسبة بلغت (20%).

من خلال النسب وتحليل النتيجة أعلاه يتضح للباحثين أن استخدام التخطيط المبني على المعلومة الدقيقة من خلال مصادر المكتبة الغنية بالمعلومات له اثر كبير في أعداد خطط التنمية وتنفيذها أكثر من الخطط الغير مبنية على معلومات حيث تمتاز الأولى بالواقعية القابلة للتنفيذ نتيجة لواقع المعومات عكس. كما يلاحظ الباحثين أن مصادر المعلومات المتوفرة بمكتبة البنك تساعد عن الكشف عن الأوضاع الاقتصادية وأسباب تقلباتها المختلفة من خلال التقارير الشهرية والسنوية للمؤسسات الاقتصادية بالسودان وهو ما يجعل التخطيط للفعل الاقتصادي أفضل لأنه يستصحب معه الماضي والحاضر للتخطيط لمستقبل اقتصادي أفضل .

جدول رقم (10) تساعد مصادر المعلومات بالمكتبة في المساعدة في وضع خطط التنمية الاقتصادية .

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
لا أوافق	0	0
إلى حد ما	16	26.7%
أوافق	44	73.3%
المجموع	60	100%

نلاحظ من الجدول أعلاه أن (44) من عينة الدراسة يوافقون على أن مصادر المعلومات بالمكتبة تساعد في وضع خطط التنمية الاقتصادية للبنك وللبلاذ بنسبة بلغت (73.3%) بينما (16) منهم يوافقون إلى حد ما بنسبة بلغت (26.7%) .

يرى الباحثين من خلال تحليل نتيجة الجدول السابق أن البنك المركزي مناط به التخطيط والأشراف على خطط التنمية الاقتصادية بالبلاذ من خلال موظفيه المختلفين وهؤلاء الموظفين يحتاجون إلى معلومات دقيقة وموثوقة وهذه توفرها مكتبة بنك السودان وبالتالي هي تساهم بدرجة كبيرة في المساعدة في وضع خطط التنمية الاقتصادية. نجد أن هذا الجدول قد حقق الفرضية الثالثة وهي: تساعد مصادر المعلومات بالمكتبة في المساعدة في وضع خطط التنمية الاقتصادية .

نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة للعديد من النتائج تمثلت في :

1. تساعد مصادر المعلومات الموجودة في مكتبة بنك السودان في الكشف عن الأوضاع الاقتصادية وتطوراتها من خلال البحوث والدراسات التي تحتويها والخاصة بالبنك ووزارة المالية ووزارة التجارة.
2. تساعد مصادر المعلومات بالمكتبة في المساعدة في وضع خطط التنمية الاقتصادية التي يشارك فيها البنك.
3. للمكتبة دور فعال جداً في أحداث التنمية الاقتصادية بما تقدمه من معلومات حديثة وذات ثقة للباحثين الاقتصاديين وواضعي خطط التنمية .
4. تساهم مصادر المعلومات الاقتصادية التي تحتويها مكتبة بنك السودان المركزي في اتخاذ القرارات الاقتصادية للبنك وللدولة .



5. يستخدم معظم المستفيدين ببنك السودان مصادر المكتبة بصورة جيدة .
6. مصادر المعلومات الإلكترونية الموجودة بمكتبة بنك السودان تكفي تماماً احتياجات المستفيدين منها نسبة لوفرة أعدادها وحداثتها وذلك لما يتوفر لدى المكتبة من ميزانية جيدة للتزويد.
7. تقوم إدارة مكتبة بنك السودان باستشارة المستفيدين منها لتزويد مجموعاتهما وذلك حتي يتم تلبية جميع احتياجات المستفيدين منها .
8. تعتبر مكتبة بنك السودان الإلكترونية من المكتبات ذات البيئية المميزة والجاذبة في مبانيها وأثاثاتها وأجهزتها ومجموعاتها التي صممت بأعلى معايير الجودة للمكتبات الإلكترونية المتخصصة وذلك بفضل ما توفر لها من إمكانيات مادية ممتازة. مما أنعكس علي رضي تام للمستفيدين منها ومن الخدمات التي تقدمها .

التوصيات :

بناءً علي ما توصلت إليه الدراسة من نتائج توصي الدراسة بالآتي :

1. ضرورة إن تسارع جميع البنوك بإنشاء مكتبات بها من أجل تطوير العاملين والارتقاء بمستوياتهم المعرفية مما ينعكس علي تطوير العمل بتلك البنوك وتطوير مؤشرات الاقتصادية .
2. على إدارة بنك السودان و إدارة المكتبة عمل الآتي حتي تصل المكتبة إلى أعلى درجات الجودة في خدماتها الاقتصادية :
- أ. دعم المكتبة بزيادة عدد الموظفين بها على أن يكونوا مؤهلين علمياً ومتخصصين في مجال تقنيات المكتبات والمعلومات الحديثة وكذلك في المجالات الاقتصادية.
- ب. ضرورة عمل ربط شبكي بين مكتبة بنك السودان والبنوك الأخرى للاستفادة منها على أكمل وجه في المساعدة في التخطيط للمشروعات الاقتصادية واتخاذ القرارات .

المصادر والمراجع

أولاً الكتب:

1. حمد محمد عبد القادر. دور الإعلام في التنمية. - بغداد: دار الثقافة والإعلام، 1992م.
2. عبد العزيز عبد الله الهنداوي. حاجات التنمية من الموارد البشرية. - بغداد: الجهاز العربي، 1982م.



3. حاجات التنمية من الموارد الشاملة في إطار المواجهة الشاملة لمحو الأمية الحضاري.-
بغداد: الجهاز العربي لمحو الأمية، 1991م.
4. عبد المجيد الرفاعي. المعلومات بين النظرية والتطبيق. - (دم): دار الإعلام، 1998م.
5. عدنان مكي. التنمية والتخطيط الإقليمي/ عدنان مكي وفلاح جمال .- بغداد : وزارة التعليم العالي، 1991م.
6. فاروق فرح. دور المعلومات في عملية التنمية الصناعية .- بغداد: الجهاز العربي، 1982م.
7. محمد العربي أبو عزيزي. دور التقانة في التنمية الاجتماعية : أشغال ملتقى النصر الثقافي في التنمية .- تونس، نوفمبر 1988م.

ثانياً الدوريات والمؤتمرات والمعاجم

1. أسماء بشير أبو لوفية.التحول نحو المكتبة الإلكترونية في المؤسسات المصرفية : دراسة حالة لواقع مكتبة مصرف ليبيا المركزي،مجلة cybrarians Journal، ع5، يونيو 2005م.
2. إنجامولد راسمون. المعلومات والتنمية.- المجلة العربية. - سوريا، عدد24، (2001).
3. بنيه غطاس. معجم مصطلحات الاقتصاد والمال وإدارة الأعمال.- بيروت: مكتبة لبنان، 1982م.
4. سيسل وسلي . أجهزة المعلومات منشأتها ودورها في البحث والتنمية والاتجاهات الحديثة لتأدية رسالتها .- المجلة العربية للمعلومات . -مج2، 4، 1981 م .
5. عامر إبراهيم قنديلجي . المعلومات والتنمية القومية في العراق .- المؤتمر العلمي الثاني، كلية الآداب الجامعة المستنصرية.- العراق : الجامعة المستنصرية ، 1989م.
6. لمياء سالم. احتياجات المعلومات في الدول النامية، ترجمة نادية حسين حبيب.- مجلة اليونسكو للمعلومات في المكتبات والأرشيف ، 4884، 1982م.

ثالثاً الرسائل الجامعية :

1. أمانى حمزة بعنوان : (اقتصاديات المعلومات).- الخرطوم:جامعة جوبا ،كلية دراسات المجتمع والتنمية الريفية،2003م 200ص، رسالة ماجستير.
2. المبروك سالم عبدو محمد بعنوان:اقتصاديات المعلومات وانعكاساتها على الناتج المحلي الإجمالي(دراسة وصفية تحليلية للسياسات والتوجهات الوطنية في الاقتصاد الليبي،رسالة دكتوراه- جامعة أم درمان الإسلامية



3. مروة جيلاني احمد على. دور المعلومات في تحديث وتطوير صناعة السكر في السودان: بحث ماجستير (غير منشور). - جامعة أم درمان الإسلامية, كلية الآداب. قسم المكتبات والمعلومات, 2002م.

4. ناريمان متولي بعنوان : اقتصاديات المعلومات وانعكاساتها على الإنتاج المحلي الإجمالي, رسالة دكتوراه, مصر .

رابعاً المصادر الأجنبية :

1.Cristovam Burague, Globalization without Exclusion <http://www.provc.org>.

2.Liela Maki, Planning Library and Information Reference to the Sudan Public and School Libraryi.-loghoroagh: MCs thesis – Loughbrough University of technology; 1993.

خامساً المقابلات:

1. علوية عبد الرحمن .نائب أمين المكتبة . مقابلة شخصية بمكتبها داخل المكتبة . - الأحد 2020 /12/20 الساعة 12 ظهراً .

2. فريد محمد عثمان، مساعد أمين مكتبة بنك السودان ، مقابلة شخصية بمكتبه . - 2020/12/20م ، الساعة الواحدة ظهراً.