

## المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات

مجلة علمية دولية محكمة، تصدر دورياً كل شهر، تصدر في المملكة الأردنية الهاشمية

[www.ijrsp.com](http://www.ijrsp.com)

المجلد الخامس

الإصدار السابع والخمسون

تاريخ النشر : 20 - يوليو - 2024م

ISSN : 2709-7064

### اللجنة العلمية:

- أ.د. هناء محمود نايف الفريجات  
د. نايف بن ناصر إبراهيم المنصور  
د. هيفاء مصطفى يوسف الزيادة  
د. آلاء ماجد أحمد بني يونس  
أ.د. وليد محمد أبو المعاطي  
أ.د. جمال رجب عبد الحسيب  
أ.د. آمال حافظ عرييد  
أ.د. سميرة محمد ركزة  
أ.د. حسام محمود زكي علي  
د. الهادي بووشمة  
د. حيدر محسن سلمان الشويلي  
د. حنان عبد الغفار عطية ابراهيم  
د. عبد الفتاح شهيد  
د. توفيق عطاء الله  
د. أماني أبوزيد  
د. إخلص محمد عبد الرحمن حاج موسى  
د. منى سعيد محمد السيابي  
د. مديحة فخري محمود محمد  
د. عبد الوهاب علي مؤمن علي  
د. محمد غلبان

فهرس العدد:

رقم الصفحة	الدولة	اسم الباحث / الباحثين	عنوان البحث	No
24 - 4	دولة قطر	الباحث/ عادل محمد إبراهيم الهاشمي	أثر النمط القيادي على الولاء التنظيمي في قطاع الرياضة بدولة قطر	1
44 - 25	جمهورية العراق	القاضي الدكتور/ فائق زيدان خلف، الدكتورة/ فرح جبار هاشم، الباحثة/ فاتن محسن هادي	أثر التأهيل العلمي للقاضي على تقدير الأدلة الثبوتية والقرارات القضائية	2
86 - 45	المملكة العربية السعودية	الباحثة/ لطيفة سالم علي الحربي	التحليل المكاني للخصائص الاقتصادية لقوة العمل للإناث السعوديات في المناطق الإدارية	3
110 - 87	المملكة العربية السعودية	الباحث/ محمد بن فايز عبد الله الأسمرى، الباحثة/ أسماء بنت حسن أبكر الخضي	جودة الحياة لدى المرأة السعودية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية	4

## أثر النمط القيادي على الولاء التنظيمي في قطاع الرياضة بدولة قطر

## The Impact of Leadership Style on Organizational Loyalty in Sports Sector in Qatar

إعداد الباحث/ عادل محمد إبراهيم الهاشمي

مدير إدارة المشتريات والدعم اللوجستي، اللجنة الأولمبية القطرية، دولة قطر

Email: [adel.m.alhashmi@gmail.com](mailto:adel.m.alhashmi@gmail.com)

## المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أنماط القيادة السائدة في القطاع الرياضي القطري، والتعرف على مستوى الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي في دولة قطر، والتعرف على العلاقة بين الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي في دولة قطر والنمط القيادي للمدراء، وتحديد مدى تأثير الأنماط القيادية للمدراء على مستوى الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي في قطر. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانات وزعت على عينة عشوائية بسيطة من موظفي إحدى المنظمات الرياضية الرسمية بدولة قطر، حيث بلغ حجم العينة 53 موظفاً. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. أظهرت نتائج التحليل أنه من وجهة نظر موظفي المنظمة محل البحث، فإن نمط القيادة الديمقراطية يستخدم على نطاق واسع في القطاع الرياضي بدولة قطر. كما أظهرت النتائج مستوى عالٍ من الولاء التنظيمي في قطاع الرياضة. اتضح أن هناك علاقة سلبية بين النمطين الديكتاتوري والحر من ناحية، والولاء التنظيمي من ناحية أخرى. كما أظهرت الدراسة وجود ارتباط إيجابي وتأثير إيجابي للأسلوب الديمقراطي على الولاء التنظيمي، حيث إنه يؤثر على 14% من مستوى الولاء التنظيمي، ولكن النسبة المتبقية تعزى إلى عوامل أخرى قد تؤثر على الولاء التنظيمي. بناءً على النتائج، توصي الدراسة بتعزيز دور القيادات في تطوير القطاع الرياضي في دولة قطر، وتعزيز القيادة الديمقراطية بما يساهم في تطوير هذا القطاع، والاستفادة من المستوى العالي من الولاء التنظيمي لتحسين الأداء المؤسسي للقطاع الرياضي، وتوعية القادة في القطاع الرياضي بأساليب وأساليب القيادة الحديثة، وتمكين وإشراك الموظفين، وبناء فرق العمل، والابتعاد عن المركزية، وكذلك اعتماد معايير وأسس موضوعية لاختيار وتطوير القادة في القطاع الرياضي، والنظر في إنشاء مركز للقيادة الرياضية يهدف إلى اختيار وتطوير القادة.

**الكلمات المفتاحية:** القطاع الرياضي، النمط القيادي، النمط الديمقراطي، النمط الديكتاتوري، النمط الحر، الولاء التنظيمي.

## The Impact of Leadership Style on Organizational Loyalty in the Sports Sector in Qatar

**Adel Mohammed Ibraheem Hashimi**

Head of Purchase and Logistic Department, Qatar Olympic Committee, Qatar

### Abstract:

This study aims to identify the prevailing leadership styles in the Qatari sports sector, identify the level of organizational loyalty in the sports sector in the State of Qatar, identify the relationship between organizational loyalty in the sports sector in the State of Qatar and the leadership style of managers, and determine the extent of the impact of the leadership styles of managers on the level of organizational loyalty in the sports sector in Qatar. Using a descriptive analytical approach, a questionnaire was distributed to a random sample of employees of a selected public sports organization in Qatar. SPSS software was used to analyze the data. It turns out that the democratic leadership style is the most popular in the sports sector of Qatar. The study revealed a high level of organizational loyalty among employees in the sports sector. It also revealed a negative correlation between authoritarian and laissez-faire leadership styles and organizational loyalty. The positive correlation and positive impact that democratic leadership style has on organizational loyalty was also found, as it contributes to 14% of the level of organizational loyalty. Based on the results, the study recommends enhancing the role of leadership in developing the sports sector in the State of Qatar, strengthening democratic leadership to contribute to the development of this sector, benefiting from the high level of organizational loyalty to improve the institutional performance of the sports sector, educating leaders in the sports sector about modern leadership methods and techniques, empowering and engaging employees, building work teams, and moving away from centralization, as well as adopting objective criteria and foundations for selecting and developing leaders in the sports sector, and considering establishing a sports leadership center aimed at selecting and developing leaders.

**Keywords:** Sport Sector. Leadership Style. Democratic Style, Dictatorial Style, laissez-faire Style, Organizational Loyalty.

## 1. المقدمة:

تبذل المنظمات كل الجهود لتحقيق التميز، والاستمرار في النمو والمنافسة، وتحقيق أهدافها. لذلك تطور المنظمات الإستراتيجيات، وتضع الخطط، وتقتصر السياسات، التي تمكنها من تحقيق النجاح في ظل بيئة ديناميكية ومضطربة. وفي هذا السياق، هناك العديد من العوامل والمتغيرات المرتبطة بالنجاح التنظيمي. ومع ذلك، فإن دور الموارد البشرية بالغ الأهمية. ببساطة، الموارد البشرية هي مفتاح نجاح المنظمة على المدى القصير والطويل. وبعبارة أخرى، فإن الموارد البشرية هي الأصول الأكثر قيمة للمنظمة، لذلك تستثمر المنظمات بكثافة في الموارد البشرية، وتبذل جهوداً كبيرة لتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية (Beardwell & Claydon, 2010).

أحد المجالات الهامة ذات العلاقة بالموارد البشرية، اتجاهات وسلوك الموظفين، بما في ذلك مستوى الولاء للمنظمات التي يعمل فيها الموظفون. وقد تزايدت أهمية هذا الموضوع، بسبب حرب المواهب، وتنافس المنظمات على استقطاب المواهب البشرية، والمحافظة عليها. وبناءً على ذلك، من الضروري أن تضع المنظمات استراتيجيات، وخطط، وإجراءات، لتعزيز ولاء العاملين لديها، بسبب العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين الولاء، والإنتاجية، والأداء (Zhang, 2010). حيث إن العديد من الدراسات تؤكد على العلاقة الوطيدة بين الولاء التنظيمي من جهة، والأداء المؤسسي، والإنتاجية، واتجاهات الموظفين وأدائهم من جهة أخرى (Gibbons, 2006).

تعد القيادة أحد العوامل الرئيسية التي يمكن أن تؤثر وتساهم في تعزيز الولاء التنظيمي (Wang and Walumbwa, 2007). فالقيادة يمكن أن تلعب دوراً رئيسياً في تشجيع الموظفين على العمل بشغف، والشعور بالارتباط العاطفي والفكري العميق بمنظمتهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن نمط القيادة أمر بالغ الأهمية لتشجيع مشاركة الموظفين. وبشكل عام، فإن المسألة ليست ما إذا كان نمط القيادة يؤثر أم لا على الولاء التنظيمي، بل ما هو النمط القيادي الذي يؤثر على الولاء التنظيمي بشكل أكبر، وكيف يؤثر ذلك النمط على الولاء (رضوان، 2016، ص: 1).

رغم القناعة بوجود عوامل ومؤثرات مختلفة على الولاء التنظيمي، إلا أن أثر القيادة والنمط القيادي يأتي في مقدمة تلك العوامل. ذلك لأن القيادة تلعب دوراً رئيسياً في التأثير على سلوك، واتجاهات، وأداء الموظفين. حيث تؤثر القيادة على مواقف الموظفين، وإنتاجيتهم، وأدائهم. علاوة على ذلك، تؤثر القيادة على تصورات الموظفين حول مكان العمل، كما أن نمط القيادة أمر بالغ الأهمية لتشجيع مشاركة الموظفين، وولائهم لمنظمتهم (Attridge, 2009). ومن ناحية أخرى، من المهم استكشاف كيفية إدراك الموظفين لأنماط القيادة، وكيف تؤثر تصوراتهم للنمط القيادي على ولاءهم. وذلك لأن القيادة يمكن أن تعزز أو تعيق الولاء، بناءً على أسلوب القيادة وسلوكها. وفي هذا الصدد، تشير العديد من الدراسات إلى أنه على الرغم من وجود العديد من العوامل المؤثرة على الولاء، إلا أن القيادة لا تزال تلعب دوراً رئيسياً في التأثير على مستوى الولاء لدى الموظفين (Wang and Walumbwa, 2007).

## 1.1. مشكلة البحث:

في إطار نجاحها في استضافة كأس العالم لكرة القدم 2022، لفت قطاع الرياضة في قطر أنظار العالم. حيث شهد وما زال يشهد قطاع الرياضة في قطر نهضة شاملة على كافة المستويات، مدعوماً برؤية طموحة، واستراتيجيات فعالة تساهم في تحقيق التنمية المستدامة. وتولي دولة قطر اهتماماً كبيراً بالرياضة، وتؤمن بأهميتها في بناء مجتمع صحي ونشط ومتطور،

ودورها في تحسين مكانة قطر على الساحة الدولية، من خلال ما يسمى دبلوماسية الرياضة (James,2021). وقد رسخت دولة قطر مكانتها على الساحة الرياضية العالمية في السنوات الأخيرة، من خلال استضافة الفعاليات الكبرى، وتطوير بنية تحتية شاملة. وتواصل الدولة تحقيق الطموحات في مجال الرياضة الدولية استناداً إلى استراتيجية رياضية فعالة، تتضمن تنظيم مجموعة من المسابقات والفعاليات. هذا النجاح الرياضي الذي حققته قطر لم يأت من فراغ، بل هو نتاج عوامل متعددة، أهمها الموارد البشرية الفعالة، والقيادة الكفوة، والتخطيط، والاستراتيجية المدروسة، والدعم السياسي اللامحدود (قناوي، 2019). ومن العوامل التي ساهمت في نجاح قطاع الرياضة هي الجهات الرسمية التي تضع السياسات، وتخطط وتشرف على قطاع الرياضة. ويشمل ذلك وزارة الرياضة والشباب، واللجنة الأولمبية القطرية، والمنظمات الأخرى المعنية بالقطاع الرياضي.

وفي هذا الإطار، يعد ولاء الموظفين العاملين في القطاع الرياضي لمنظمتهم، من الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير على المستويين العلمي والعملي، من أجل التعرف على العوامل المؤثرة في ولاء الموظفين، وسبل زيادة الولاء التنظيمي. ويلاحظ في هذا السياق، قلة الدراسات السابقة حول الموضوع في القطاع الرياضي، رغم أهميته. لذا تسعى الدراسة الحالية للمساهمة في سد هذه الفجوة في الأدبيات المتعلقة بالعلاقة بين القيادة وولاء العاملين في القطاع الرياضي، كما تسعى لمساعدة القائمين على القطاع الرياضي في دولة قطر لتطوير مهارات القيادة، من أجل تعزيز الولاء التنظيمي. ومن هنا، تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على الولاء التنظيمي في قطاع الرياضة، والنمط القيادي للمدراء في قطاع الرياضة، وأثر نمط القيادة على الولاء. تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما هو تأثير النمط القيادي للمدراء على الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي في دولة قطر؟

## 2.1. أسئلة البحث:

استناداً إلى سؤال البحث الرئيسي، تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية

- ما هو النمط القيادي الأكثر شيوعاً واستخداماً من قبل المديرين في القطاع الرياضي القطري؟
- ما هو مستوى الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي القطري؟
- هل هناك علاقة بين أنماط القيادة (الديكتاتورية والديمقراطية والحرية) والولاء التنظيمي في القطاع الرياضي القطري؟
- ما هو النمط القيادي الأكثر ارتباطاً وتأثيراً على الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي القطري؟

## 3.1. أهداف البحث:

- الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو فهم أثر وعلاقة نمط القيادة الإدارية بالولاء التنظيمي في القطاع الرياضي في دولة قطر. وبشكل أكثر تحديداً، تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:
- التعرف على أنماط القيادة السائدة في القطاع الرياضي القطري.
- التعرف على مستوى الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي في دولة قطر.
- التعرف على العلاقة بين الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي في دولة قطر والنمط القيادي للمدراء.
- تحديد مدى تأثير الأنماط القيادية للمدراء على مستوى الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي في قطر.

#### 4.1. أهمية البحث:

تبرز أهمية الدراسة من جانبين: الجانب العلمي الأكاديمي، والجانب العملي التطبيقي.

- تبرز أهمية الدراسة في الجانب الأكاديمي: من خلال تسليط الضوء على دور النمط القيادي في الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي، حيث يعد القطاع الرياضي من القطاعات ذات الاهتمام المتزايد في دولة قطر. وهذا الموضوع- في حدود علم الباحث- قليلاً ما تمت دراسته سابقاً. وتؤكد الأهمية العلمية أيضاً، من خلال إثراء المكتبة العربية بالبحوث التي تتناول أثر النمط القيادي على الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي. ومن خلال مراجعة الأدبيات، تبين أن الدراسات التي تناولت موضوع الأنماط القيادية والولاء التنظيمي في القطاع الرياضي قليلة. فعلى الرغم من دراسة الموضوع وبحثه في قطاعات مختلفة، إلا أنه لم يحظَ بالاهتمام الكافي في قطاع الرياضة.

من منظور عملي: تبرز أهمية هذا البحث من خلال تقديم تصورات واضحة عن الأنماط القيادية للمدراء في القطاع الرياضي، والولاء التنظيمي في القطاع الرياضي، مما يوفر فرصاً لتعزيز الممارسات القيادية، والمساهمة في زيادة مستوى الولاء التنظيمي. كما يتم التأكيد على الأهمية العملية للدراسة من خلال تحديد أثر الأنماط القيادية على الولاء التنظيمي، بهدف تقديم توصيات يمكن أن تسهم في تحسين وتعزيز الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي.

#### 5.1. فرضيات البحث:

ستختبر هذه الدراسة الفرضية الرئيسية التالية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة لدى المديرين، والولاء التنظيمي في قطاع الرياضة في قطر. تنبثق من هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية:

- الفرضية الفرعية الأولى: توجد هناك علاقة وتأثير دال إحصائياً بين نمط القيادة الديمقراطية للمديرين، والولاء التنظيمي في قطاع الرياضة في قطر.

- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة وأثر دالة إحصائياً بين نمط القيادة الديكتاتورية للمديرين، والولاء التنظيمي في قطاع الرياضة في قطر.

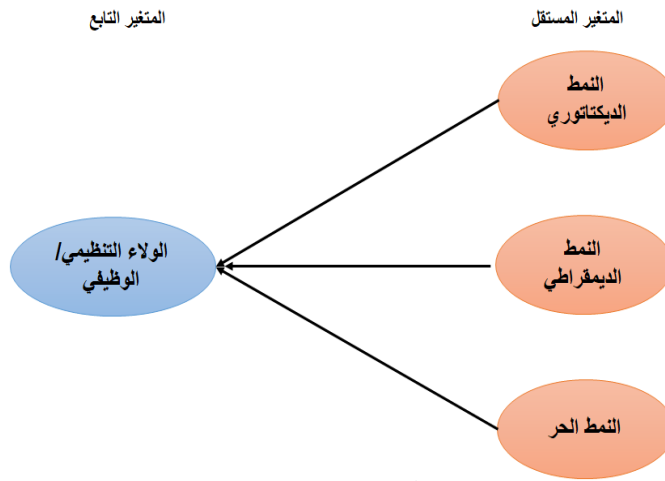
- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة وأثر دالة إحصائياً بين نمط القيادة الحرة للمديرين، والولاء التنظيمي في قطاع الرياضة في قطر.

#### 6.1. نموذج البحث والمتغيرات:

تشتمل الدراسة على متغيرين رئيسيين: المتغير التابع هو الولاء التنظيمي، والمتغير المستقل هو نمط القيادة لدى المديرين. يلخص الشكل أدناه متغيرات الدراسة.



## شكل 1: نموذج الدراسة. المصدر: الباحث (2024).



## 7.1. حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود الموضوعية: الغرض من هذه الدراسة هو تحديد أنماط القيادة الأكثر استخداماً في القطاع الرياضي في قطر، والولاء التنظيمي في القطاع الرياضي في قطر، وأثر أنماط القيادة (الديكتاتورية، والديمقراطية، والحرية) على الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي في قطر.
- الحدود المكانية: أجريت الدراسة على منظمة واحدة رسمية من المنظمات العاملة في القطاع الرياضي القطري. لم تتم تغطية جميع المؤسسات/المنظمات الرياضية.
- الحدود الزمنية: أجريت الدراسة في الربع الرابع من عام 2023.

## 2. منهجية البحث:

يمكن توضيح المسائل المتعلقة بمنهجية البحث على النحو التالي:

## 1.2. المنهج المستخدم:

تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي في الدراسة، وهو المنهج المستخدم في العديد من الدراسات السابقة، حيث يعد هذا المنهج مناسباً لطبيعة هذه الدراسة والغرض منها. تم استخدام هذا المنهج من خلال جمع البيانات من عينة من العاملين في القطاع الرياضي في قطر، ومن ثم تحليل هذه البيانات للوصول إلى أكثر أنماط القيادة استخداماً في القطاع الرياضي في قطر، ومستوى الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي في قطر.

## 2.2. مصادر البيانات:

تشمل مصادر البيانات ما يلي: (1) البيانات الثانوية: وتتعلق بالبيانات التي تم جمعها من الكتب، والدراسات، والمقالات البحثية المنشورة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة. (2) البيانات الأولية: تم جمع البيانات الأولية بواسطة استبانة تم توزيعها على المبحوثين، ومن ثم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

### 3.2. مجتمع البحث عينة البحث:

يشمل مجتمع البحث جميع العاملين في القطاع الرياضي في دولة قطر. ويضم القطاع الرياضي القطري مجموعة كبيرة ومتنوعة من المؤسسات العامة والخاصة العاملة في مختلف التخصصات الرياضية. ونظرًا لحجم وتنوع مؤسسات القطاع الرياضي في دولة قطر، اقتصرت هذه الدراسة على الموظفين الإداريين القطريين العاملين في إحدى مؤسسات القطاع الرياضي الرسمية والبالغ عددهم حوالي 340 موظفًا (جهاز التخطيط والإحصاء، 2023). نظرًا لتواجد مجتمع الدراسة في مواقع مختلفة، وكبر حجم مجتمع الدراسة نسبيًا، تم اختيار حجم عينة مكونة من 53 موظفًا، باستخدام أسلوب أخذ العينات العشوائية البسيطة. تم تحديد حجم العينة باستخدام برنامج محوسب يحدد حجم العينة بمستوى ثقة 95% (Sample Size Calculator, 2023).

### 4.2. أدوات البحث:

تم استخدام استبانة لجمع البيانات، وتألفت الاستبانة من الأجزاء التالية:

- المقدمة: تشرح الغرض من الدراسة وتؤكد على أن البيانات ستستخدم في البحث العلمي وستعامل بأمانة وإنصاف.

- بيانات عامة عن المبحوثين: التعليم، وسنوات الخبرة، والعمر، وما إلى ذلك.

- أنماط القيادة: يتضمن 24 بنداً حول ثلاثة أنماط قيادية: النمط الديمقراطي، والديكتاتوري، والحر. هذا القسم هو نسخة معدلة قليلاً من دراسة الحضرمي (2023).

- الولاء التنظيمي: يتضمن 11 فقرة تتعلق بالولاء التنظيمي للموظفين. تم تعديل هذا القسم بشكل طفيف من دراسة سليمان (2018).

تم استخدام مقياس ليكرت المكون من خمس نقاط للإجابة على البنود الواردة في الاستبانة. لذلك يظهر المتوسط المرجح للاتجاهات في الجدول أدناه.

جدول (1) المتوسط المرجح للاتجاهات.

الاتجاه	المتوسط المرجح
موافق بشدة	5.00-4.20
موافق	4.19-3.40
إلى حد ما	3.39-2.60
غير موافق	2.59-1.80
غير موافق أبداً	1.79-1

المصدر الحضرمي (2023).

### 5.2. صدق وثبات الاستبانة:

تم استخدام الاتساق الداخلي لقياس صحة الاستبانة، من خلال قياس مدى تطابق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع النمط الذي تنتمي إليه. تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية على ذلك المحور، وكانت معاملات الارتباط لجميع

الفقرات بين (0.38: 0.88) وجميعها دالة عند مستوى الدلالة (0.000)، مما يشير إلى أن الاستبانة يتمتع بمعامل موثوقية عالٍ. في نفس الوقت، استخدم الباحث معامل كرونباخ ألفا لتحديد درجة ثبات الأداة. ويتضح من الجدول أدناه أن قيم معامل كرونباخ ألفا لمحاور استبانة النمط القيادي هي (0.78-0.79)، وقيم محاور الاستبانة ككل هي (0.82) والولاء التنظيمي هي (0.77)، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات.

### جدول (2) نتائج معامل ألفا كرونباخ لثبات الاستبانة

المتغير	عدد العبارات	ثبات المحور
النمط الديكتاتوري	8	0.78
النمط الديمقراطي	8	0.78
النمط الحر	8	0.79
استبانة الأنماط القيادية ككل	27	0.82
الولاء التنظيمي	11	0.75

### 6.2. الإجراءات:

تم إدارة الاستبانة إلكترونياً وإتاحتها عبر رابط إلكتروني تم إرسالها للمبحوثين. وبعد جمع الاستبانات، تم تفرغ البيانات، ومن ثم تم إدخال البيانات في برنامج SPSS الإحصائي، وتحليلها.

### 7.2. الأساليب الإحصائية:

تم إدخال البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة باستخدام برنامج إحصائي (SPSS- V.22) وتنوعت الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات، ما بين الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري)، والإحصاء التحليلي (معاملات الارتباط والانحدار للتعرف على تأثير المتغيرات على بعضها البعض).

### 3. الإطار النظري للدراسة

#### المحور الأول: أنماط القيادة للمديرين

**مفهوم القيادة:** تكشف مراجعة الأدبيات أن القيادة هي واحدة من أكثر المواضيع التي اجتذبت اهتمام علماء الإدارة. وبالتالي، يمكن القول إن مجال القيادة تمت دراسته على نطاق أوسع من أي جانب آخر من جوانب الإدارة (صالح، 2020). على الرغم من الكم الهائل من الأدبيات المتعلقة بالقيادة، فإنه لا يوجد إجماع حول ماهية القيادة. ببساطة، لا يوجد تعريف عالمي مقبول للقيادة. على العكس من ذلك، هناك مئات المحاولات لتحديد ماهية القيادة. هناك تقريباً العديد من التعريفات للقيادة بقدر ما يحاول الأشخاص تعريفها (Yukl, 2002). إدراكاً للحاجة إلى تعريف محدد، فقد بذلت محاولات عديدة لتقديم تعريف مقبول للقيادة. وبعد مراجعة عشرات التعريفات، وجد (Huczynski and Buchanan, 2007) أن القيادة هي عملية التأثير على سلوك الأفراد والجماعات، من خلال توجيه وتنظيم وتسهيل الأنشطة والعلاقات في مجموعة أو منظمة. حدد (Northouse, 2004) أربعة عناصر رئيسية في تعريف القيادة: العملية، والتأثير، وسياقات المجموعة، وتحقيق الأهداف.

بناء عليه، يمكننا تعريف القيادة على أنها القدرة على التأثير في سلوك الأفراد، باستخدام أساليب وطرق مختلفة، وتوجيههم لتحقيق الأهداف، مع مراعاة تأثير المعطيات البيئية الداخلية والخارجية على العلاقة بين القائد والأتباع.

**أنماط القيادة:** بشكل عام، يشير نمط القيادة إلى مجموعة من الأساليب والممارسات التي يتبعها القادة في توجيه أنشطة مرؤوسيه نحو هدف مشترك، كما يشير نمط القيادة إلى السلوك المتكرر للقادة كما يراه الآخرون. يمتلك الأشخاص أنماطاً متعددة لمواقف مختلفة، ولكن هناك دائماً نمط عام للشخصية المهيمنة (بن سعد، 2015). تشمل أنماط القيادة التي يتبعها القادة عند ممارسة القيادة داخل المنظمة ما يلي: (عوض، 2013)

**أولاً، نمط القيادة الديكتاتورية:** يُشار إلى هذا النوع من القيادة بالقيادة التسلطية، ويعتمد هذا النوع من القيادة على السلطة التي يمتلكونها والممنوحة لهم من قبل المنظمة، وتعتمد القيادة الأوتوقراطية على الأشخاص الذين يقودونهم لتنفيذ المهام والمتطلبات التي يطلبونها، و يستخدمها القادة المتسلطون الذين يتحكمون ولا يهتمون بالعلاقات الإنسانية في التعامل مع الموظفين، ويلتزم هذا القائد بالقوانين واللوائح الرسمية التي تضعها المنظمة، والتي تجبر الموظفين على أن يكونوا في طاعة تامة لقواعد وقوانين المنظمة (طيارة، 2018)، وهذا الشخص ليس لديه رغبة في تفويض السلطة لأي شخص آخر. فهو غير راغب في القيام بذلك ولديه سلسلة من الصفات التي يتمتع بها القادة المستبدون.

**ثانياً، نمط القيادة الحرة:** يقوم هذا النوع من القيادة على الاعتقاد بأنه يساهم في تطوير كفاءات العاملين، من خلال قيام القائد بمنح الموظفين الذين يقودهم قدرًا كبيرًا من الحرية في القيام بأنشطتهم ومهامهم، ويتبع القرارات والإجراءات التي تناسبهم أثناء عملهم، ولذا يكون دور القائد سلبياً، في حين يكون دور الموظفين إيجابياً (عباس، 2012). فالقائد لا يتدخل إلا في أضيق الحدود بالعمل، ولا يعطي توجيهات أو تعليمات إلا في أضيق الحدود.

**ثالثاً: نمط القيادة الديمقراطية:** يقوم نمط القيادة الديمقراطية على ثلاث ركائز أساسية هي: العلاقات، والمشاركة وتفويض السلطة، ويقوم على بناء علاقات جيدة بين القادة والموظفين، مما يؤدي إلى تلبية احتياجات الموظفين، وإشاعة روح التعاون بين الموظفين، والقدرة على حل المشاكل التي قد تواجههم (العميان، 2005).

### المحور الثاني: الولاء التنظيمي

**مفهوم الولاء التنظيمي:** على الرغم من وجود نمو مستمر في دراسة الولاء التنظيمي على مدى السنوات القليلة الماضية، إلا أن عدم وجود تعريف عالمي للولاء التنظيمي جدير بالملاحظة. حيث إن تعريف الولاء التنظيمي ليس مستقرًا، ولكنه ديناميكي ومتغير، بسبب التغيرات في المنظمات والعلاقات وأنماط الاتصالات. أحد الأساليب في تعريف الولاء التنظيمي هو التركيز على أبعاد الولاء التنظيمي. على سبيل المثال، تم تعريف الولاء التنظيمي على أنه تسخير الموظفين لطاقتهم وجهودهم جسدياً، ونفسياً، وعاطفياً لخدمة منظماتهم. ويقدم هذا التعريف ثلاثة أبعاد رئيسية للولاء التنظيمي: (1) البعد المادي، وهو بذل المزيد من الجهود لتحقيق أهداف المنظمة، (2) البعد المعرفي، وهو الإيمان بالمنظمة ومهامها ورؤيتها، (3) البعد العاطفي، وهو ما يتعلق بالاتجاهات نحو العمل والتنظيم والعلاقات (Welch, 2021).

كما تم تعريف الولاء التنظيمي على أنه الرضا والالتزام معاً، والذي يتضمن كلا من العناصر العاطفية (الرضا) والعناصر المادية (الالتزام). بناءً على هذا المفهوم فإن المستويات العالية من الولاء التنظيمي تحدث عندما يكون الموظفون منخرطين في عملهم،

ولمتزمين به، ومتحمسين. فالموظف الذي لديه ولاء تنظيمي، يعرف ما يجب عليه فعله في العمل، ويقوم بذلك برغبة، ويسعى دوماً لتعظيم مساهمته في خدمة منظمته (السالم، 2015). وتم تعريف الولاء التنظيمي بأنه الرغبة في البقاء في المنظمة، وقول أشياء جيدة عنها، والعمل الجاد لإكمال مهام العمل، وحتى القيام بمهام إضافية. وبالتالي، في المنظمات ذات مستويات الولاء العالية، هناك مستويات منخفضة من دوران الموظفين، والتغيب عن العمل. ذلك لأن الموظفين الذين لديهم ولاء لمنظماتهم، مرتبطون عاطفياً بمنظماتهم، ويشاركون بشكل كبير في وظائفهم، مع حماس كبير لنجاح منظماتهم، ويذهبون إلى أبعد من اتفاقية العمل التعاقدية (Ellis & Sorenson, 2007).

**أهمية الولاء التنظيمي:** على الرغم من عدم وجود اتفاق على تعريف عالمي للولاء التنظيمي، إلا أن هناك اتفاق على أن الولاء يساهم في تحسين أداء الموظفين، والأداء التنظيمي. لقد تم استكشاف الولاء التنظيمي على نطاق واسع بسبب آثاره على سلوك الموظفين ومواقفهم، وكذلك آثاره على الأداء، والنتائج التنظيمية (Shuck, 2014). فالمستويات العالية من الولاء التنظيمي تؤثر على كل من الأفراد، ومنظماتهم. حيث لا يميل الأفراد إلى أداء عمل عالي الجودة فحسب، بل يميلون أيضاً إلى بذل المزيد من الجهد، وإظهار درجات أعلى من التعاون مع زملائهم. وفي المقابل، يؤدي ذلك إلى زيادة الإنتاجية، والميزة التنافسية للمنظمة. كما أن هناك العديد من العواقب المترتبة على الولاء التنظيمي، بما في ذلك مستويات عالية من الرضا الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية، والالتزام، وانخفاض مستويات دوران الموظفين. كما أن الولاء التنظيمي يساهم بشكل مباشر وغير مباشر في تحسين الأداء الفردي والتنظيمي، ذلك لأن الولاء يرتبط بالرضا، والالتزام، وسلوك المواطنة التنظيمية (عبادو، 2015). ونتيجة للرضا والالتزام يتحسن الأداء من حيث كمية العمل وجودته. كما أن الموظفين ذوي الولاء التنظيمي المرتفع قادرون على تحسين رضا العملاء. فالولاء التنظيمي مهم لارتباطه بقوة بمجموعة من عوامل نجاح الأعمال، مثل أداء/كفاءة الموظف، والإنتاجية، والسلامة، والمواظبة، وخدمة العملاء ورضاهم، وولاء العملاء والاحتفاظ بهم، والربحية (السويطي، 2016).

### المحور الثالث: علاقة النمط القيادي بالولاء التنظيمي

توجد العديد من الدراسات السابقة حول علاقة النمط القيادي بالولاء التنظيمي، نستعرض فيما يلي أهم تلك الدراسات.

#### الدراسات العربية:

- دراسة تناولت أثر أسلوب القيادة الأوتوقراطية على الولاء التنظيمي في وزارة الإسكان والمرافق في ليبيا (بن سعد، 2015). هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير أسلوب القيادة الأوتوقراطية على الولاء التنظيمي لمسؤولي الدولة، واستخدمت الدراسة منهجاً تحليلياً ومنهج دراسة الحالة من خلال توزيع استبانة، وإجراء مقابلات شخصية مع العديد من مسؤولي الوزارة. وقد كشفت النتائج عن أن مستوى الولاء التنظيمي كان معتدلاً، وأنه توجد علاقة دالة إحصائية بين النمط الديموقراطي للمسؤولين، والولاء التنظيمي لموظفي الوزارة.
- دراسة تناولت العلاقة بين النمط القيادي لمديري المدارس والولاء التنظيمي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في السلط/الأردن (أبو رمان، 2017). هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين النمط القيادي السائد لدى مديري المدارس، والولاء التنظيمي للمعلمين في مديرية تربية السلط. طبقت الدراسة على عينة مكونة من 379 معلماً ومعلمة. وكشفت النتائج عن وجود علاقة ضعيفة بين استجابات المعلمين حول أسلوب القيادة لدى مديري المدارس، ومستوى الولاء التنظيمي لديهم.

- دراسة لطفي (2018) بعنوان "العلاقة بين أسلوب القيادة لدى مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة المنوفية ومستوى الولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين"، هدفت إلى تحديد العلاقة بين أسلوب القيادة لدى مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة المنوفية، ومستوى الولاء التنظيمي لدى معلميهما. اعتمدت الدراسة منهجًا تحليليًا. وقد كشفت النتائج أن مستوى الولاء التنظيمي للمعلمين كان متوسطًا، وأنه توجد علاقة ارتباط بين أسلوب القيادة الممارس، ومستوى الولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين.
- وجدت دراسة علي (2018) بعنوان "العلاقة بين أساليب القيادة والولاء التنظيمي لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين في قطر" أن القيادة العامة بين مديري المدارس الثانوية المستقلة في قطر من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين في هذه الدراسة أظهرت ولاء تنظيميًا عاليًا وترابطًا إحصائيًا بين أساليب القيادة ومستويات ولاء الموظفين. كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة مهمة بين المجموعتين. أظهرت الدراسة أن استخدام الأساليب الديمقراطية مهم لأنه يلعب دورًا مهمًا في تنمية روح العمل والتعاون بين الموظفين وتعزيز عنصر الولاء التنظيمي بين المعلمين.
- دراسة الفحطاني (2109) بعنوان: "تأثير أسلوب القيادة على الولاء الوظيفي، البحوث التطبيقية على شركات الاتصالات السعودية في منطقة عسير". تهدف الدراسة إلى التعرف على تأثير أسلوب القيادة لشركة اتصالات سعودية على الولاء التنظيمي والتعرف على أسلوب القيادة العامة لشركة اتصالات سعودية من وجهة نظر الموظفين. استندت الدراسة إلى نهج تحليلي من خلال تطبيق استبيانات على عينة من الموظفين (91). وأظهرت الدراسة أن جميع أساليب القيادة تم تطبيقها على شركات الاتصالات السعودية في منطقة عسير، وأن الولاء بين موظفي الاتصالات السعودية أخذ في الانخفاض أيضًا. كما وجد أن أسلوب القيادة الذي كان له أكبر تأثير على الولاء التنظيمي كان داعمًا.
- دراسة تريعة (2022) حول النمط القيادي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في جامعة ابن خلدون تيارت. هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين أسلوب القيادة والولاء التنظيمي بين الموظفين الإداريين في المديرية العامة لجامعة ابن خلدون تيارت. وصلت عينة المسح إلى حوالي 130 موظفًا. باستخدام نهج تحليلي وصفي، تم التوصل إلى النتائج التالية: لم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب القيادة والولاء التنظيمي بين الموظفين. ساد الأسلوب الديمقراطي، يليه الأسلوب الاستبدادي في المركز 2، يليه الأسلوب الاستبدادي في المركز الأخير. هناك أيضًا متوسط درجة ولاء الموظفين. لم يكن هناك ارتباط بين الأسلوب الاستبدادي أو الاستبدادي والولاء التنظيمي.
- دراسة الإبراهيم (2020) حول العلاقة بين أسلوب القيادة والولاء التنظيمي من وجهة نظر موظفي ديوان الأحوال المدنية السعودي بوزارة الداخلية، تهدف إلى تحليل أسلوب القيادة العام لمديري ديوان الأحوال المدنية بوزارة الداخلية وتقييم درجة التأثير على الولاء التنظيمي لموظفي الوكالة. يتم استخدام نهج تحليلي وصفي. وكشفت النتائج أن أسلوب القيادة الديمقراطية يسود بين مديري الوكالة، يليه أسلوب القيادة التحفيزية، وأسلوب القيادة الاستبدادية. أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أسلوب القيادة الديمقراطية والولاء التنظيمي للعاملين في المؤسسات. لم تظهر الدراسة علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب القيادة التحفيزية والولاء التنظيمي. أظهرت الدراسة وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين أسلوب القيادة الاستبدادية والولاء التنظيمي.

- دراسة العنزي (2021) حول العلاقة بين القيادة بالقدوة والولاء التنظيمي للمعلمين الكويتيين، تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن القيادة بالقدوة لمديري المدارس، وحول العلاقة مع الولاء التنظيمي للمعلمين في مدارس التعليم العام، استخدم الباحثون أساليب الارتباط الوصفي التحليلي واستخدموا أدوات الاستبيان لتحقيق هذا الهدف (380) جمع المعلومات من عينة عشوائية من المعلمين واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، تم التوصل إلى عدد من النتائج، بما في ذلك الممارسة العالية للقيادة المثالية من قبل مدير مدرسة في دولة الكويت، والولاء المنهجي للولاء التنظيمي لدولة الكويت. المعلمين في مدارس التعليم العام المتقدم، وجود ارتباطات كبيرة هناك علاقة إيجابية قوية بين الدرجة الكلية للقيادة من خلال مثال مدير المدرسة والولاء التنظيمي للمعلمين، وهناك علاقة تنبؤية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، لذلك تمثل القيادة من خلال المثال 52.1% من الولاء التنظيمي للمعلمين.

- دراسة الفحطاني حول ممارسة القيادة الأكاديمية في جامعة عدن للقيادة الأخلاقية (2021)، وعلاقتها بالولاء التنظيمي. لم يكن الهدف الرئيسي من الدراسة هو تحديد درجة القيادة الأخلاقية التي يمارسها القادة الأكاديميون في جامعة عدن، ومستوى الولاء التنظيمي، ولكن أيضا تحديد العلاقة بين القيادة الأخلاقية والولاء التنظيمي. تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من حجم عينة (119) من القادة الأكاديميين في جامعة عدن. أظهرت الدراسة أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية للقيادات الأكاديمية في جامعة عدن كانت متوسطة، ومستوى الولاء التنظيمي للقيادات الأكاديمية في جامعة عدن كان متوسطا، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى كبير (0.05) بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية للقيادات الأكاديمية في جامعة عدن ومستوى الولاء التنظيمي.

### الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Sarwar et al., 2015) بعنوان "Impact of leadership styles on job satisfaction and organizational loyalty". بحثت الدراسة علاقة نمط القيادة التحويلية والتبادلية، والولاء التنظيمي للموظفين في قسم أبحاث وتطوير تكنولوجيا المعلومات في ثلاث مدن رئيسية في باكستان. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال توزيع استبانة على عينة من الموظفين. وقد أظهرت النتائج: وجود تأثير إيجابي للقيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، ولكن هذا التأثير يكون أكثر في حالة القيادة التبادلية.

- دراسة (Nidadhavolu, 2018) بعنوان "Impact of Leadership Styles on Employee Job Satisfaction and Organizational Loyalty – A Study in the Construction Sector in India". تناولت أنماط القيادة في صناعة البناء والتشييد في الهند وتأثيرها على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. تم تطبيق الدراسة في شركة بناء ضخمة، من خلال توزيع استبانة على عينة من العمال في تلك الشركة. وقد أظهرت النتائج أن الإدارة العليا للشركة تستخدم أساليب قيادة جيدة، وأن الموظفين راضون عن الوظيفة، ويشعرون بالولاء نحو الشركة. كما كشفت عن أن نمط القيادة يؤثر بشكل واضح على الولاء التنظيمي.

- دراسة عنوانها "Leadership styles, job satisfaction and organizational loyalty among academic staff in public universities" (Mwesigwa et al., 2020) هدفت لدراسة العلاقة بين أنماط القيادة والولاء التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أوغندية، بوساطة الرضا الوظيفي. تم اختيار عينة مكونة من 353 عضوًا

أكاديميًا من خمس جامعات حكومية في أوغندا، وتم الحصول على معدل استجابة منها 66 بالمائة. كشفت نتائج الدراسة أن مستوى الولاء التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية في أوغندا يعتمد على عمر أعضاء هيئة التدريس، ومدة الخدمة، ومستوى المنصب، وأساليب القيادة المستخدمة، والرضا الوظيفي. كما أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يتوسط جزئيًا في العلاقة بين أنماط القيادة والولاء التنظيمي.

– دراسة بعنوان " Analysis of the Effect of Servant Leadership Style on Loyalty Through Empowerment ( Mohzana, et, al. 2023) هدفت الدراسة إلى اختبار وتحليل ما إذا كان أسلوب القيادة الخدمية له تأثير على الولاء، واختبار وتحليل ما إذا كان أسلوب القيادة الخدمية يؤثر على الولاء من خلال التمكين. تم استخدام منهجًا كميًا يستكشف كل متغير ويختبر الفرضيات باستخدام نموذج المعادلة البنوية. أظهرت النتائج أن الفرضية العامة التي تم اختبارها لها قيمة إيجابية ومهمة. للقيادة الخدمية تأثير إيجابي وهام على الولاء من خلال التمكين. وهذا يوضح أن متغير التمكين كمتغير وسيط يمكن أن يساهم في تعزيز الولاء التنظيمي .

– دراسة عنوانها " Increasing Employee Loyalty through Supportive Leadership and Employee Satisfaction (Indriyani, 2021) هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة الداعمة على ولاء الموظفين من خلال رضا الموظفين بين موظفي البنك. وكان نوع البحث المستخدم هو البحث الكمي، وكانت تقنية أخذ العينات هي تقنية أخذ العينات الهادفة. تم إجراء هذا البحث من خلال توزيع استبيانات على ما يصل إلى 98 مشاركًا. أظهرت النتائج أن القيادة الداعمة لها تأثير كبير على ولاء الموظفين. وفي الوقت نفسه، فإن القيادة الداعمة لها أيضًا تأثير كبير على رضا الموظفين. وأخيرًا، فإن رضا الموظفين له تأثير كبير على ولاء الموظفين. في للموظفين.

– دراسة بعنوان " The Effect of Authoritarian Leadership Style, Work Motivation, and Discipline on Employee Loyalty (Purnami & Indayani,2023), أجري هذا البحث بهدف معرفة تأثير أسلوب القيادة الاستبدادية على ولاء الموظفين. استخدمت الدراسة منهجًا كميًا من خلال جمع بيانات الاستبانة الموزعة على 185 مشاركًا. النتائج التي تم الحصول عليها من هذه الدراسة هي أن هناك تأثيرًا لأسلوب القيادة الاستبدادي، والدافعية للعمل، والانضباط جزئيًا ومتزامنًا على ولاء الموظفين .

– دراسة عنوانها " The Impact of Inclusive Leadership and Autocratic Leadership on Employees' Job Satisfaction and Loyalty in Sport Organizations: The Mediating Role of Organizational Trust and The Moderating Role of Sport Involvement (Oh & Kim,2023) هدفت الدراسة في التأثيرات المنفصلة للقيادة الشاملة والقيادة الاستبدادية على الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي. شارك في الاستطلاع 250 موظفًا في المنظمات الرياضية. تم التوصل إلى أنه في حين أن القيادة الشاملة كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالثقة التنظيمية والولاء التنظيمي، فإن القيادة الاستبدادية كانت مرتبطة بشكل سلبي بالثقة التنظيمية والولاء التنظيمي. أثرت الثقة التنظيمية بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للموظفين والولاء التنظيمي.

### التعليق على الدراسات السابقة والفجوة البحثية

يتبين لنا مما سبق أن علاقة النمط القيادي بالولاء التنظيمي كانت موضع اهتمام كبير من الباحثين في الدول والمنظمات المختلفة. إلا أنه يلاحظ أن الدراسات العربية تركزت في قطاع التعليم، في حين كانت الدراسات العربية والأجنبية التي بحثت علاقة النمط



القيادي بالولاء التنظيمي في القطاع الرياضي نادرة. وقد استخدمت تلك الدراسات المنهج الوصفي التحليلي، وقامت معظمها بجمع البيانات من خلال استبانة. ورغم أن معظم تلك الدراسات كشفت عن علاقة وتأثير القيادة على الولاء التنظيمي، إلا أن تلك الدراسات بحثت في أنماط قيادية مختلفة. وكشفت عن نتائج مختلفة فيما يتعلق بالنمط القيادي الأكثر تأثيراً على الولاء التنظيمي. إن ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها من أوائل الدراسات التي تتناول علاقة النمط القيادي بالولاء التنظيمي في قطاع الرياضة بدولة قطر. كما أنها تسعى لفهم علاقة ومستوى تأثير النمط القيادي على الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي الرسمي بدولة قطر. فهي تبحث ليس في علاقة النمط القيادي بالولاء التنظيمي، بل وأيضاً بدرجة تأثيره على الولاء التنظيمي.

### 3. تحليل ومعالجة البيانات:

بلغ عدد الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل 53 استبانة. أي أن نسبة المسترجع من الاستبانات 50%. فيما يلي نتائج تحليل البيانات.

#### 1.3. وصف خصائص عينة الدراسة:

جاءت نتائج وصف خصائص عينة الدراسة كما في الجدول أدناه. نلاحظ من الجدول أن حوالي نصف أفراد عينة الدراسة أعمارهم تزيد عن 45 سنة، في حين أن ربعهم تقريبا أعمارهم تتراوح بين 36-45 سنة. وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي، فإن ثلثي أفراد العينة تقريبا جامعيون، وربعهم تقريبا من حملة الشهادات العليا: الماجستير والدكتوراه. وفيما يتعلق بسنوات الخبرة، فإن 60% من أفراد العينة تزيد سنوات خبرتهم عن 15 سنة، في حين أن 20% منهم تتراوح سنوات خبرتهم بين 11-15 سنة. بشكل عام تعكس الخصائص الواردة في الجدول عينة من مؤهلات، وخبرات، وأعمار مختلفة.

#### جدول (3) خصائص عينة الدراسة

الخصائص	ك	%
العمر	25 فأقل	20.8%
	26: 35 عام	3.8%
	36: 45 عام	26.4%
	46 عام فأكثر	49.1%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	68%
	ماجستير / دكتوراه	24.5%
	أخرى	7.5%
سنوات الخبرة	1: 5 سنوات	9.4%
	6: 10 سنوات	9.4%
	11: 15 عام	20.8%
	15 عام فأكثر	60.4%
المجموع	53	100%

## 2.3. النمط القيادي السائد في القطاع الرياضي بدولة قطر

تم استخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد تصور الموظفين لنمط القيادة في القطاع الرياضي بدولة قطر. وأظهرت النتائج أن النمط القيادي الأكثر استخداماً في القطاع الرياضي في قطر من وجهة نظر عينة الدراسة كان النمط الديمقراطي الذي حصل على أعلى قيمة في المتوسط الحسابي (4.19). أيضاً يليه النمط الاستبدادي هو (2.48)، متبوعاً بالنمط الحر الذي حصل على المتوسط الحسابي (2.29).

## جدول (4) النمط القيادي السائد في القطاع الرياضي الرسمي بدولة قطر

النمط القيادي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
النمط الديكتاتوري	2.48	0.98	2
النمط الديمقراطي	4.19	0.63	1
النمط الحر	2.29	0.88	3

## 3.3. الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي بدولة قطر

تم استخدام كلاً من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أجل التعرف على مستوى الولاء التنظيمي بقطاع الرياضة بدولة قطر.

## جدول (5) الولاء التنظيمي في القطاع الرياضي بدولة قطر

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	أشعر بالاعتزاز لكوني جزء من القطاع الرياضي.	4.53	.696	2
2	لدي الرغبة في استمرارية عملي في وظيفتي.	4.09	1.197	7
3	لدي استعداد لتقديم المزيد داخل عملي.	4.53	.749	3
4	لمنظمتي مكانة جيدة في نفسي.	4.56	.725	1
5	اتعامل مع مشكلات مؤسستي على أنها مشكلتي.	4.34	.732	4
6	أشعر داخل منظمتي بمناخ عائلي مشجع.	4.32	.779	5
7	أدين لمنظمتي بالفضل لوصولي إلى ما أنا عليه.	4.11	1.050	6
8	لا أفكر في ترك عملي والانتقال إلى مكان آخر.	3.81	1.210	10
9	تقدم لي مؤسستي الكثير من المزايا التي أجد أنها لا تتوفر داخل مؤسسات أخرى.	3.57	1.233	11
10	تتوافق قيمي الشخصية مع القيم الخاصة بالمنظمة.	4.06	.795	8
11	دائماً ما أوصي الآخرين بمنظمتي.	4.00	.981	9
	مستوى الولاء التنظيمي ككل	4.17	0.68	مرتفع

أظهرت النتائج أن مستوى الولاء التنظيمي بقطاع الرياضة بدولة قطر كان مرتفعا حيث حصل على قيمة متوسط حسابي (4.17)، وانحراف معياري (0.68) حيث حصل البند (4) والذي نص على " لمنظمتي مكانة جيدة في نفسي." على أعلى متوسط حسابي بقيمة (4.56) وانحراف معياري (0.725)، يليه البند (1) والذي نص على " أشعر بالاعتزاز لكوني جزء من القطاع الرياضي." بقيمة متوسط حسابي (4.53)، وانحراف معياري (0.696)، يليه البند (3) والذي نص على " لدي استعداد لتقديم المزيد داخل عملي." بقيمة متوسط حسابي (4.53)، وانحراف معياري (0.749)، ثم يليه البند (5) والذي نص على " اتعامل مع المشكلات الخاصة بمؤسستي على أنها مشكلتي" بقيمة متوسط حسابي (4.34) وانحراف معياري (0.732). ومن ثم تشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين بقطاع الرياضة كان مرتفعا؛ حيث تبين لنا أن أفراد العينة أبدوا أن لمنظمتهم مكانة جيدة في أنفسهم، كما أنهم يشعرون بالاعتزاز لكونهم جزء من القطاع الرياضي، كما أن لديهم استعداد لتقديم المزيد داخل عملهم، كما أنهم يتعاملون مع المشكلات الخاصة بمؤسساتهم على أنها مشكلاتهم.

#### 4.3. علاقة وتأثير النمط القيادي على الولاء التنظيمي في قطاع الرياضة بدولة قطر

تم استخدام معامل الارتباط لفهم العلاقة بين النمط القيادي والولاء التنظيمي. حيث جاءت النتائج لتبين وجود علاقة بين النمط القيادي للمدير والولاء التنظيمي. وقد كانت العلاقة دالة إحصائيا، وكانت إيجابية مع النمط الديمقراطي، وسلبية مع النمطين الديكتاتوري والحر.

#### جدول (6) العلاقة بين النمط القيادي والولاء التنظيمي في قطاع الرياضة بدولة قطر

النمط القيادي	Pearson Correlation	Sig
الديموقراطي	0.345	**0.000
الديكتاتوري	-0.245	**0.000
الحر	-0.278	**0.000

ولتحديد تأثير النمط القيادي على الولاء التنظيمي، تم استخدام معامل الانحدار للتعرف على تأثير النمط القيادي الديمقراطي على الولاء التنظيمي في قطاع الرياضة بدولة قطر، وجاءت النتائج كما يلي:

#### جدول (6) تأثير النمط القيادي الديمقراطي على الولاء التنظيمي في قطاع الرياضة بدولة قطر

م	الولاء التنظيمي								
	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	F	SIG	معامل الانحدار (B)	الخطأ المعياري (SE)	قيمة بيتا (β)	قيمة (ت)
النمط الديمقراطي	0.38	0.14	0.12	8.4	0.000	21.93	4.05	0.37	5.4

يتبين لنا من خلال الجدول السابق وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الديمقراطي، والولاء التنظيمي. كما تبين أن النمط الديمقراطي ( $R^2=0.14$ ,  $0.38R=$ ) يتنبأ بالولاء التنظيمي من خلال تفسير 14%، كما يتضح لنا قيمة بيتا ( $\beta = 0.56$ )، عند مستوى دلالة (0.000) في علاقته بالولاء التنظيمي، ومن ثم تشير النتائج إلى وجود علاقة طردية إيجابية بين النمط الديمقراطي والولاء التنظيمي.

#### 4. مناقشة النتائج

كشفت هذه الدراسة أن النمط القيادي الديمقراطي هو الأكثر شيوعاً في قطاع الرياضة بدولة قطر، حيث حصل على أعلى متوسط درجة (4.19) مقارنةً بالنمط الديكتاتوري (2.48) والنمط الحر. يتوافق هذا الاستنتاج مع نتائج دراسات سابقة أجراها يونس (2015) والشهري (2016) وعلي (2018)، مما يشير إلى هيمنة النمط القيادي الديمقراطي في هذا القطاع. ويُعد ذلك مؤشراً إيجابياً، حيث يعكس انتشار ثقافة قيادية مشاركة وتعاونية وديمقراطية في الإدارة الرياضية. وإلى جانب ذلك، أظهرت الدراسة ارتفاع مستوى الولاء التنظيمي قطاع الرياضة، وذلك لعدة أسباب منها شعور الموظفين أن لمنظمتهم مكانة جيدة في أنفسهم، كما أنهم يشعرون بالاعتزاز لكونهم جزء من القطاع الرياضي، ولديهم استعداد لتقديم المزيد داخل عملهم، وهم يتعاملون مع المشكلات الخاصة بمؤسساتهم على أنها مشكلاتهم. كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين كل من النمط الديكتاتوري والنمط الحر والولاء التنظيمي، بينما أظهرت علاقة طردية بين النمط الديمقراطي والرضا الوظيفي. وتتوافق هذه النتائج مع دراسات يونس (2015) وسليم (2015) ومحمود (2020). وأظهرت النتائج وجود علاقة بين النمط القيادي للمدير والولاء التنظيمي. وقد كانت العلاقة دالة إحصائياً، وكانت إيجابية مع النمط الديمقراطي، وسلبية مع النمطين الديكتاتوري والحر. وهذا يؤكد الدور المحوري للقيادة في تعزيز شعور الموظفين بالولاء التنظيمي. رغم ذلك، فإن النمط الديمقراطي يتنبأ بالولاء التنظيمي من خلال تفسير 14%، في حين توجد متغيرات وعوامل أخرى تفسر 86% من الولاء التنظيمي.

#### 5. ملخص نتائج البحث

كشف البحث عن النتائج التالية:

- النمط القيادي الديمقراطي هو الأكثر شيوعاً في قطاع الرياضة بدولة قطر.
- ارتفاع مستوى الولاء التنظيمي للموظفين في قطاع الرياضة بدولة قطر.
- وجود علاقة عكسية سلبية بين كل من النمط الديكتاتوري والنمط الحر والولاء التنظيمي.
- وجود علاقة طردية إيجابية بين النمط الديمقراطي والرضا الوظيفي.
- النمط الديمقراطي يتنبأ بالولاء التنظيمي من خلال تفسير 14%، في حين توجد متغيرات وعوامل أخرى تفسر 86% من الولاء التنظيمي.

#### 6. التوصيات:

بناء على النتائج، توصي الدراسة بما يلي:

- تعزيز دور القيادات في تطوير القطاع الرياضي في دولة قطر، وتعزيز القيادة الديمقراطية بما يساهم في تطوير هذا القطاع.
- الاستفادة من المستوى العالي من الولاء التنظيمي لتحسين الأداء المؤسسي للقطاع الرياضي.
- توعية القادة في القطاع الرياضي بأساليب وأساليب القيادة الحديثة، وتمكين وإشراك الموظفين، وبناء فرق العمل، والابتعاد عن المركزية.

- اعتماد معايير وأسس موضوعية لاختيار وتطوير القادة في القطاع الرياضي، والنظر في إنشاء مركز للقيادة الرياضية يهدف إلى اختيار وتطوير القادة.

- إجراء الدراسات المستقبلية التي تعالج العوامل الأخرى التي تؤثر على الولاء التنظيمي في قطاع الرياضة.

## 7. قائمة المراجع

### 1.7. المراجع العربية

- أبو رمان، رابعة (2017). الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي لدى المعلمين في مديرية تربية السلط، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية.
- آل إبراهيم، حمود. (2020) حول الأنماط القيادية وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر العاملين بوكالة وزارة الداخلية للأحوال المدنية السعودية. رسالة ماجستير. جامعة نايف للدراسات الأمنية.
- بن سعد، مختار عطية (2015). أثر نمط السلوك القيادي الأوتوقراطي على الولاء التنظيمي للعاملين بالدولة: دراسة حالة لوزارة الإسكان والمرافق بليبيا، مجلة البحوث المالية والتجارية، (2ع)، ص: 293 – 309.
- تريعة، جيهان. (2022) حول النمط القيادي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بجامعة ابن خلدون تيارت/ الجزائر. رسالة ماجستير.
- الحضرمي، أحمد (2023) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين بوحدات الجهاز الحكومي بسلطنة عمان . مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية. 38 (3) 102-79
- رضوان، أحمد جمال غزالي (2016). أثر الولاء التنظيمي على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على بعض المنظمات المصرية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة بنهاز.
- السالم، ماهر علي (2015). لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة دمشق.
- سليم، عبد الله خالد (2017). الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين: دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة، مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 1(2ع)، ص: 58 – 75.
- السويطي، سبلي إسماعيل (2016). أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- الشهري، عبد الله بن سعد (2016). دور النمط القيادي لمدير المدرسة في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس إدارة التربية والتعليم بمحافظة النماص، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 5(12ع)، ص: 288 – 298.
- طيابه، عبير محمد (2018). الأنماط القيادية التربوية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو العمل، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.
- عبادو، خديجة. (2015). الولاء التنظيمي لدى اساتذة الجامعات: دراسة ميدانية بجامعات ورقلة- غرداية- الوادي- بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (18)، ص: 49: 62.
- عباس، علي محمد (2012). تأثير أنماط القيادة الإدارية على عملية صنع قرارات التغيير، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 20(1ع)، ص: 129 – 157.

عبد الكريم، أيمن سالم (2011). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالنمط القيادي: دراسة ميدانية على مديري الإدارة الوسطى والتنفيذية في المنظمات الليبية العاملة بقطاع النفط في مدينة بنغازي، ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.

العميان، محمود سلمان (2005). السلوك التنظيمي في منظمات لأعمال، ط5: دار وائل، عمان .

علي، حسن سليمان (2018). الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بقطر، رسالة ماجستير، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية.

العنزي، أحمد (2021). حول القيادة بالقدوة وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين في الكويت. مجلة كلية التربية- جامعة الإسكندرية. 31 (4): 171-131.

عواد، فتحي أحمد (2013). إدارة الأعمال الحديثة بين النظرية والتطبيق، ط1: دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

عيسى، آيات علي (2020). دور النمط القيادي لمديري المدارس الحكومية في لواء الأغوار الشمالية في تعديل سلوك الطلبة، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت.

فرح، علي الطيب (2017). أثر أنماط القيادة على أداء العاملين في القطاع الخاص: بالتطبيق على شركة العيكان للتعليم في الفترة 2007: 2017، رسالة ماجستير، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية.

القحطاني، علي. (2021). ممارسة القيادات الأكاديمية في جامعة عدن للقيادة الأخلاقية، وعلاقتها بالولاء التنظيمي. مجلة جامعة عدن الإلكترونية للعلوم الانسانية والاجتماعية، 2(4)، 428-407.

القحطاني، سعيد عايض (2019). تأثير الأنماط القيادية على الولاء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية بمنطقة عسير، مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية، 6(1ع)، ص: 215 – 189.

لطي، هناء محمد (2018). الأنماط القيادية السائدة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لمعلميهم من وجهة نظرهم، مجلة كلية التربية – جامعة بنها، 29(116ع)، ص: 90- 44.

مصطفى، أحمد سيد (2010). الإدارة دليل عملي للمدير العصري، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

منير، ويد (2008). القيادة ودورها في العملية الإدارية، دار البداية، عمان.

## 2.7. المراجع الأجنبية

- Attridge, M. 2009. Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of Research and Business Literature. *Journal of Workplace Behavioral Health* 24(4): 383–398.
- Armstrong, M. (2005). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (9th ed.). International Students Edition. London: Kogan Page.
- Beardwell, J. and Claydon, T. (2010) *Human Resource Management: A Contemporary Approach*. 6th Edition, Prentice Hall, Englewood Cliff.
- Byars, A., & Rue, E. (2006). *Human Resource Management: Contemporary Issues, Challenges and Opportunities*. New Jersey: IAP.

- Ellis, C.M. & Sorensen, A. 2007. Assessing Employee Engagement: The Key to Improving Productivity. *Perspectives* 15(1): 9–16.
- Gibbons, G. 2006. *Employee Engagement*. The Conference Board, New York.
- Huczynski, A.A. and Buchanan, D.A. (2007) *Organizational Behavior. An Introductory Text*. 6th Edition, Prentice Hall, Pearson Education, UK.
- Indriyani, Ratih (2021) Increasing Employee Loyalty through Supportive Leadership and Employee Satisfaction. In: *The 2nd International Conference on Social Sciences and Humanities (ICSH)*, 30-07-2021 - 30-07-2021, Surabaya - Indonesia.
- James, T B., “Soft Power and the 2022 World Cup in Qatar”, *Tajseer*, Volume 3, Issue 2, 2021, Special issue on “Culture as a Tool of Soft Power”
- Moorhead, G. and Griffin, R.W. (1999) *Organizational Behavior: Managing People and Organization*. 3rd Edition, Jaico Publishing House, Mumbai.
- Nidadhavolu, A. (2018). Impact of leadership styles on employee job satisfaction and organizational commitment—a study in the construction sector in India.
- Northouse, P.G. (2004) *Leadership Theory and Practice*. Sage Publishing Inc., Thousand Oaks.
- Purnami, C. L., & Indayani, L. (2023). The Effect of Authoritarian Leadership Style, Work Motivation, and Discipline on Employee Loyalty. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1).
- Oh, J. & Dae Hee Kim & Daehwan Kim, 2023. "The Impact of Inclusive Leadership and Autocratic Leadership on Employees' Job Satisfaction and Commitment in Sport Organizations: The Mediating Role of Organizational Trust and The Moderating Role of," *Sustainability*, MDPI, vol. 15(4), pages 1-13, February
- Sarwar, Mumtaz, Batool & Ikram (2015). Impact of leadership styles on job satisfaction and organizational commitment. *International review of management and business research*, 4(3), 834-844.
- Shuck, B. 2014. *Human Resource Development Practices and Employee Engagement: Examining the Connection with Employee Turnover Intentions*. *Human Resource Development Quarterly* 25(2): 67–79.
- Mohzana, M., Yumnah, S., Nurhuda, N., Sutrisno, S., & Huda, N. (2023). Analysis of the Effect of Servant Leadership Style on Loyalty Through Empowerment. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 539–550.

- Mwesigwa, A. 2020. Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*.
- Syptak, J. M., Marsland, D. W. et al. (1999). Job Satisfaction Putting Theory into Practice. *Family Practice Management*, 6, 26-31.
- Wang H, Tang C, Zhao S, Meng Q, Liu X. Job Satisfaction among Health-Care Staff in Township Health Centers in Rural China: Results from a Latent Class Analysis. *Int J Environ Res Public Health*. 2017 Sep 22;14(10):1101
- Welch, M. 2011. The Evolution of the Employee Engagement Concept: Communication Implications. *Corporate Communications: An International Journal* 16(4): 328–346.
- Yukl, G.A. (2002) *Leadership in Organizations*. 5th Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River.

**Doi:** [doi.org/10.52133/ijrsp.v5.57.1](https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.57.1)



## أثر التأهيل العلمي للقاضي على تقدير الأدلة الثبوتية والقرارات القضائية

### Effect of the Judge Scientific Qualification on the Evaluation of Evidentiary Evidence and Judicial Decisions

إعداد: القاضي الدكتور/ فائق زيدان خلف

قاضي، مجلس القضاء الأعلى العراقي، جمهورية العراق

الدكتورة/ فرح جبار هاشم

أستاذ مساعد، قسم علوم الحياة، كلية العلوم، جامعة بغداد، جمهورية العراق

Email: [farah\\_bio\\_2020@yahoo.com](mailto:farah_bio_2020@yahoo.com)

الباحثة/ فائق محسن هادي

مديرة المعهد القضائي، بغداد، جمهورية العراق

#### المخلص:

يأتي هذا البحث لإيضاح عمق أثر تأهيل القاضي علمياً و في تطوير قدراته على تقدير الأدلة الثبوتية و الوصول إلى القناعة الوجدانية للقاضي، و من هنا فإن البحث يهدف إلى إبراز قيمة إدخال المنهج العلمي كجانب أساسي في إعداد شخصية القاضي العلمية الى جانب شخصيته القضائية الأثر الذي يحدثه هذا التأهيل على مبدأ مهم هو مبدأ القناعة الوجدانية للقاضي أثناء اطلاعه على تقارير الأدلة الثبوتية خصوصاً في ظل وجود دوائر سائدة أو أدوات غير قضائية معنية بإعداد تلك التقارير بالإضافة الى استغلال التكنولوجيا من قبل المجرمين و انتشار وسائل جديدة للإجرام، يتضمن البحث ثلاثة مباحث: يتناول المبحث الأول مفهوم التأهيل العلمي للقاضي، بينما يتناول المبحث الثاني حدود القناعة الوجدانية للقاضي بالأدلة المقدمة، وفي المبحث الثالث قدرة القاضي المؤهل علمياً على تقييم الأدلة العلمية والمادية. يؤكد البحث في نهايته على ضرورة العمل الجاد لإعداد قضاة مؤهلين علمياً وعملياً، مما يتطلب جهوداً كبيرة ومتطلبات لوجستية لأن نجاح عملية الإعداد سيؤدي إلى زيادة الفعالية على المدى الطويل وإتقان العمل القضائي وزيادة مهارات القضاة.

يوصي البحث باستمرار تزويد القضاة بالمعلومات العلمية والتكنولوجيا الحديثة، وإدخال موضوع مبادئ الأدلة العلمية الحديثة كمنهج دراسي في معهد القضاء، مما يؤدي إلى تخرج كوادر قضائية متخصصة. يقترح أيضاً تطوير استراتيجية لتحقيق خطة التأهيل العلمي، سواء لطلاب المعاهد القضائية بتحديث مناهجهم، أو للقضاة بإعداد سلسلة من الورش والدورات التدريبية لتزويدهم بالمعلومات العلمية وتحديثها باستمرار، مما سينعكس إيجاباً على أدائهم العملي، وكذلك العمل على إنجاز منظومة متكاملة تخص برنامج تطبيق العملي يسهم في تسهيل استيعاب تقارير الخبرة من الجانب الفني وليس فقط الاطلاع على النتيجة النهائية لاسيما فيما يتعلق بنظام الأدلة الثبوتية مما سينعكس على الاقتناع الشخصي للقاضي.

**الكلمات المفتاحية:** التأهيل العلمي، الأحكام، القرائن، الاقتناع، الأدلة، التكنولوجيا

## Effect of the Judge Scientific Qualification on the Evaluation of Evidentiary Evidence and Judicial Decisions

Dr. Faiq Zaidan Khalaf<sup>1</sup>, Dr. Farah J. Hashim<sup>2</sup>, Faten Mohsen Hadi<sup>3</sup>

Iraqi supreme Judicial Council, Iraq<sup>1</sup>, University of Baghdad- College of Science, Iraq<sup>2</sup>

Director of the Judicial Institute, Baghdad, Iraq<sup>3</sup>

### Abstract:

This research aims to clarify the profound impact of scientifically qualifying judges, enhancing their ability to assess evidentiary evidence and reach emotional conviction. The study emphasizes the importance of integrating the scientific method in shaping the judge's scientific personality alongside their judicial persona. It highlights how this qualification influences the principle of emotional conviction when judges review evidence reports, especially given the involvement of supporting entities and non-judicial tools in preparing these reports, and the use of technology by criminals leading to new types of crime.

The research is divided into three sections: the first explores the concept of scientific qualification for judges, the second addresses the limits of judges' emotional conviction with the presented evidence, and the third examines the ability of scientifically qualified judges to evaluate scientific and material evidence. The conclusion stresses the necessity of diligently preparing scientifically and practically qualified judges, requiring significant efforts and logistical support. The success of this preparation process will lead to long-term effectiveness, mastery of judicial work, and improved judicial skills.

The research recommends continuously providing judges with scientific information and modern technology, and incorporating principles of modern scientific evidence into the Judicial Institute's curriculum. This approach will lead to the graduation of specialized judicial cadres. It also suggests developing a strategy to implement the scientific qualification plan, whether by updating curricula for judicial institute students or through workshops and training courses for judges to continuously update their scientific knowledge, ultimately improving their practical performance. Furthermore, it advocates for completing an integrated system for practical application programs to facilitate judges' understanding of expert reports from a technical perspective, enhancing their personal conviction regarding evidentiary systems.

**Keywords:** Scientific qualification, Judgments, Evidence, Conviction, Proof, Technology

## 1. المقدمة

### 1.1. التعريف بموضوع البحث:

تعد الجريمة من أخطر الظواهر التي عرفها البشر منذ ظهوره على وجه الأرض الى يومنا هذا وقد عملت الحكومات جاهدة من خلال أجهزتها الأمنية على محاولة السيطرة عليها ومكافحتها بشتى الطرق الممكنة لكشف العابئين وإحباط مخططاتهم وبحلول القرن العشرين فقد اكتسى هذا الصراع اتجاها جديدا نتيجة للثورة التكنولوجية التي ألقت بظلالها على نواحي كثيرة في الحياة والتي قام الخارجون عن القانون باستغلالها في تطوير أساليبهم والانتقال من الطرق التقليدية إلى طرق مبتكرة في القيام بجرائمهم وهو الأمر الذي وضع الجهات المختصة أمام تحدي جديد وخطير فرض عليهم ضرورة تطوير أنظمة كشف غموض المنازعات والوقائع والجرائم للحد منها ومن هنا ظهر نظام (الأدلة العلمية الحديثة)، وبالنظر إلى أهمية وجود القاضي كعنصر أساسي في حسم تلك المنازعات والوقائع فقد استوجب تأهيل القاضي من الناحية العلمية ليوكب الحداثة في نظام الأدلة والتكنولوجية المستخدمة في الكشف عن غموض القضايا المعروضة أمامه ليصبح جزءاً مهماً من منظومة الحداثة في قطاع العدالة مما سينعكس ايجاباً على مبدئين مهمين ألا وهما تسبب الأحكام والقناعة القضائية الوجدانية حول الأدلة المطروحة أمام المحكمة.

إن للقاضي دوراً هاماً في المنازعات أمام القضاء، حيث يكمن دوره بالنقصي عن الحقيقة و لا تتحقق هذه الغاية إلا بعد بحث شاق و جاد يرتكز على الدقة و التفكير الناظر، ومن هنا تبدو أهمية دور القاضي في ممارسة سلطته للوصول إلى الحقيقة، فهناك تلازم بين القاضي و أدلة الإثبات فهو الذي يقدر قيمة هذه الأدلة حيث منح المشرع هذه السلطة بحسب نص المادة 213 من قانون أصول المحاكمات الجزائية "تحكم المحكمة في الدعوى بناء على اقتناعها الذي تكون لديها من الأدلة المقدمة في اي دور من ادوار التحقيق أو المحاكمة وهي الإقرار وشهادة الشهود ومحاضر التحقيق والمحاضر والكشوف الرسمية الاخرى وتقارير الخبراء والفنيين والقرائن والأدلة الاخرى المقررة قانوناً" ولهذه السلطة تبعات وأثار سلبية او ايجابية بحسب مستوى المهنية لصاحب السلطة والتي بالإمكان صقلها من خلال برامج رصينة تعد لهذا الغرض.

ودور القاضي لا يقتصر فقط على تقدير أدلة الإثبات بل يمتد إلى تفريد العقوبة، ويكتسي هذا الموضوع أهميته من اتصاله المباشر بتطبيق القانون، وما لذلك من علاقة أكيدة بحق المتهم وحرية.

فالسطة التقديرية للقاضي تَرُدُّ على عناصر موضوعية، وشخصية وقانونية، و ينعكس حسن التقدير و سلامته على قدر الحماية التي يكفلها القضاء لحق المتهم في المحاكمة العادلة، فممارسة القاضي لسلطته التقديرية في وزن الدليل وتقدير الجزاء يوفر ضمانات أكيدة للمتهم، ويقدر اتساع هذه السلطة و تمكُّنه منها تزيد هذه الضمانات، فيحكم القاضي بناء على اقتناعه بصحة الدليل وكفايته لإدانة المتهم، و يعاقب المتهم بالجزاء الذي يراه متناسباً مع خطورة فعله على المصالح المحمية من جهة، و الخطورة الجنائية للمتهم من جهة أخرى في حدود الشرعية الجنائية.

### 2.1. أهمية موضوع البحث:

يكتسب البحث أهميته من أهمية الشريعة التي تتمحور حولها الدراسة الا وهم القضاة والذين يسهمون حماية العدالة بالإضافة لطلبة المعهد القضائي والذين سيصبحون قضاة بعد تخرجهم إذ لا بد من تمتعهم بالمعلومات التي تخص العلوم الساندة لعملهم. لقد أصبح اليوم موضوع تأهيل القاضي علمياً مطلباً أساسياً من مطالب إدخال الحداثة والتطور للقضاء، فلم يعد مهمة دور القاضي مقتصرأً على تكييف النص القانوني على المنازعات المعروضة أمامه فحسب، بل أصبحت الأدلة المطروحة وظروف

النزاع محل اعتبار وتدقيق عند النطق بالحكم، و لا يستطيع القاضي (وخصوصا قاضي الجزاء) الوصول إلى الفهم الحقيقي والعدل لنتائج تقرير الجزاء من الناحية العلمية إلا إذا كان متمتعاً بمعلومات أساسية ذات قاعدة علمية بتخصص التقرير المعروض أمامه ، وإذا كان الأساس العلمي مطلوباً لدى العاملين في مختلف العلوم والموظفين في الوظائف التي تُستحدث بناءً على التخصص فإن العمل على إدخال منهج يخص دراسة أساسيات العلوم في المجال القضائي مطلب لا يمكن الاستغناء عنه. و ان مراحل إعداد شخصية القاضي العلمية يجب أن تبدأ منذ السنة الأولى في المعهد القضائي لتتاح له فرصة كامله ان ينهل أساسيات العلوم والعلوم الطبية وبعض جوانب التشريح قدر تعلق الأمر بتقارير الأدلة التي ستعرض أمامه لاحقاً خلال حياته القضائية بقصد تكوينه تكويناً سليماً متناسباً مع المهمة التي تم تهيئته لها و هو ما سيقود قطعاً إلى تخريج دفعة من القضاة ذوو كفاءة و قادرين على القيام بمهامهم بكفاءة مما سينعكس إيجابياً على أداء مؤسسة القضاء و على قناعة المتقاضين ذاتهم و الذين سترتفع لديهم درجات الشعور بالرضا والافتناع بعدالة الأحكام القضائية الصادرة.

ومما تجدر الإشارة إليه أن استحداث مناهج علمية متخصصة معنية بمبادئ الأدلة الثبوتية أصبح مطلباً لا يمكن التنازل عنه، فطبيعة عمل القاضي تجعل منه (خبير الخبراء) لذا فإن خبرته تلك يجب أن تمتد واسعا لفهم كل ما مرفق بالدعوى وكل شيء يتعلق بالنزاع وليس فقط الاكتفاء بقراءة التقرير النهائي المرفوع من الدوائر الساندة بل يجب أن يتعدى الأمر إلى تأهيل القاضي للمستوى الذي يمكنه من مناقشة جوانب التقرير والوقوف على أدق تفاصيله في حال عدم الاطمئنان لاستنتاجاته أو للوصول لاطمئنان مطلق بنتائجه قبل اعتماد ماورد فيه عند تسبب الأحكام فالخبرة التي تتراكم لدى القاضي من العمل القضائي و التي يسبقها إعداد دقيق و متخصص بالإضافة للدورات التدريبية أصبح من الضرورات التي لا يمكن التغاضي عنها خاصة تعد غير كافية في ظل جهود التسابق على تطوير قطاع العدالة بل يجب أن يسبقها منهج علمي خلال دراسة القضاء وتلحقها دورات وورش تدريبية مستمرة لرفد القاضي بكل ما هو جديد واستمرار احياء وتغذية المعلومة العلمية لديه.

### 3.1. أهداف موضوع البحث:

يأتي هذا البحث لإيضاح عمق أثر تأهيل القاضي علمياً و في تطوير قدراته على تقدير الأدلة الثبوتية و الوصول إلى القناعة الوجدانية للقاضي، و من هنا فإننا نهدف من وراء هذا البحث إلى إبراز قيمة إدخال المنهج العلمي كجانب أساسي في إعداد شخصية القاضي العلمية الى جانب شخصيته القضائية الأثر الذي يُحدثه هذا التأهيل على مبدأ مهم هو مبدأ القناعة الوجدانية للقاضي أثناء اطلاعه على تقارير الأدلة الثبوتية خصوصاً في ظل وجود دوائر ساندة أو أدوات غير قضائية معنية بإعداد تلك التقارير بالإضافة الى استغلال التكنولوجيا من قبل المجرمين و انتشار وسائل جديدة للإجرام، و لا شك أن هناك تلازماً بين العلم والقضاء، هذا التلازم يحتاج إلى دراسة معمقة لبيان هذا الأثر على عمل المؤسسة القضائية فيما لو تمت الاستفادة منه في تطوير قطاع العدالة، وسنطلق في هذا البحث من فرضية أن القاضي كلما كان أكثر اطلاعا على الأساس العلمي في تحليل الأدلة الثبوتية وكواليس العمل كلما كان أكثر قدرة على تقدير قيمة الأدلة وتقدير مصداقية نتائج التقارير المرفقة في مختلف القضايا التي تعرض عليه.

### 4.1. هيكلية موضوع البحث:

قُسم البحث إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأول يتناول مفهوم التأهيل العلمي للقاضي بينما يتناول المبحث الثاني حدود القناعة الوجدانية للقاضي بالأدلة المعروضة أمامه، والمبحث الثالث بقدرة القاضي المؤهل علمياً على تقدير الأدلة العلمية والمادية، حيث تمحورت تلك المباحث حول المواضيع المبينة أدناه:

### المبحث الأول: مفهوم التأهيل العلمي للقاضي

أولاً: تعريف التأهيل العلمي للقاضي

ثانياً: أهمية التأهيل العلمي في تكوين قناعة القاضي الوجدانية

ثالثاً: مراحل إعداد وتأهيل شخصية القاضي العلمية

رابعاً: الأسباب الموجبة لتأهيل القاضي علمياً

### المبحث الثاني: حدود القناعة الوجدانية للقاضي بالأدلة المعروضة أمامه

أولاً - ضمانات تتعلق بمفهوم حرية الاقتناع

1: الاقتناع بناءً على اليقين والجزم

2: الاقتناع استناداً للدليل

3: الاقتناع استناداً للأدلة القضائية

4: عرض الدليل أثناء الجلسة للمناقشة

5: منع الركون إلى أدلة محددة معينة

6: الاقتناع استناداً إلى أدلة منطقية مشروعة

7: الاقتناع بناءً على الإمام بالأدلة المعروضة في المحكمة

8: الاقتناع المتألف مع المنطق والعقل

ثانياً ضمانات مرتبطة بعبء الإثبات

ثالثاً - ضمانات متعلقة بتأكيد اليقين القضائي

### المبحث الثالث: قدرة القاضي المؤهل علمياً على تقدير الأدلة العلمية والمادية

أولاً: سلطة القاضي في تقدير المحاضر العادية

ثانياً: سلطة القاضي في تقدير تقرير الخبرة

ثالثاً: سلطة القاضي في تقدير القرائن المعروضة

رابعاً: سلطة القاضي في تقدير الأدلة القولية

1: سلطة القاضي في تقدير الاعتراف

2: سلطة القاضي في تقدير الشهادة

الخاتمة

### المبحث الأول: مفهوم التأهيل العلمي للقاضي

أصبحت ضرورة تأهيل القاضي وفق أسس علمية من أهم القضايا المطروحة عند الحديث عن تحديث وتطوير طرق إعداد القاضي من النواحي المعرفية، بل أصبح الحديث اليوم عن وضع منهج نظري- عملي يتناول أساسيات العلوم الطبيعية وعلاقتها بالأدلة الثبوتية وكذلك تناول المعطيات التشريحية الرئيسية للتمييز ما بين الحوادث الجنائية والانتحار يعد جزء حيوي ومهم في طريق إعداد نخبة قضاة قادرين ذوو خبرة وكفاءة في حسم القضايا بقرارات مستندة الى فهم دقيق لظروف القضية والأدلة الواردة فيها.

**أولاً: تعريف التأهيل العلمي للقاضي**

يقصد بالتأهيل العلمي هو وضع منهاج يتناول مبادئ العلوم التي يحتاجها ذوو التخصصات الأخرى قدر تعلق الأمر بعملهم بحيث تتاح لهم الفرصة في ربط المبدأ بالاستنتاج النهائي، كما يعرف أيضاً بأنه أحد الركائز الأساسية لنجاح ممارسة المهنة التي يكون لها ارتباط مباشر أو غير مباشر بالعلوم الحديثة والتكنولوجيا، وذلك بعد تهيئة برنامج متكامل يقوم على مفهوم ان "تتعشق الاختصاصات الأساسية والسائدة" مع بعضها بالقدر الذي يضمن تطوير الاختصاص الأساسي مدار البحث إذ يتم إعداد القاضي إعداداً خاصاً يؤدي إلى إلمامه بالعلوم الجنائية الأساسية و المساعدة في مرحلة الدراسة، و استمرار ذلك لما بعد التخرج وممارسة عمله داخل المؤسسة القضائية ضمن برنامج يتم وضعه على المدى البعيد ويخضع لتحديث مستمر مما سيوفر للقاضي خبرة خاصة و اتساقاً أفضل في مجرى الفصل في المسائل و النزاعات سواء كانت القضايا ذات تخصص جزائي أو مدني و في أي مرحلة من مراحل التدرج داخل مؤسسة القضاء القضائي.

كما يعرف مفهوم الإعداد العلمي للقاضي بأنه دراسة العلوم السائدة للعمل القضائي واجتياز الاختبارات التي توضح مدى استفادة القاضي من تلك العلوم ومقدار ما أضافته له من خبرة لتمكينه من أداء عمله بشكل أكثر سلاسة ومهنية وموضوعية وذلك بعد تأهيله تأهيلاً علمياً نظرياً وعملياً دقيقاً وشاملاً من خلال دراسته مختلف العلوم الأساسية ذات الصلة بعمله وبما يحقق غاية العدالة المنشودة.

و من هنا فإن الهدف المنشود هو الدقة في اختيار الموضوعات التي سيتم ضخمها داخل مؤسسة القضاء سواء إن كانت محاضرات داخل المعهد القضائي أو ورش ودورات تدريبية بحيث تتفق و دور القاضي ولا تتباعد عن صلب عمله، فهذا النظام لا يهدف لمعالجة المعلومات القانونية وتوجيهه فيما يتعلق بالتكييف القانوني وإنما إعطاء تفسيرات علمية للأدلة الثبوتية المادية بغية إيصال القاضي الى الاطمئنان من قراره في اعتماد الدليل المعروف أمامه من عدمه كما أننا نرى ضرورة تشريع قانون يقضي باستشارة المؤسسة القضائية قبل التعاقد على أي نظام أو جهاز يتولى تحليل الآثار المرفوعة من مسرح الجريمة بعد إخطار المؤسسة القضائية بكتاب رسمي عن نية الحكومة بجلب جهاز أو تقنية جديدة بحيث يصبح دور تلك الجهات فنياً فقط لذلك سنتجلى أهمية تأهيل القاضي علمياً في هذا الجانب.

مما تقدم يجب أن يكون نظام تأهيل القاضي علمياً مدروساً بعناية ومقتصرأ على التخصصات التي تدخل بصلب عمل القضاة لمنحهم إلمام كافٍ بالعلوم الأساسية والتي تساعدهم على أداء عملهم.

**ثانياً: أهمية التأهيل العلمي في تكوين قناعة القاضي الوجدانية:**

إن القاضي لا يمكنه أن يؤدي وظيفته في المجتمع بشكل فعال وإيجابي إلا إذا كان ملماً بأساسيات العلوم السائدة حتى تتكون له ملكة قانونية- علمية مغذاه بمبادئ تلك العلوم غير القانونية التي يحتاج إليها في التعرف على أنماط المجرمين ودراسة ظروف النزاع أو الجريمة، ولا يكفيه في هذا المجال دراسة النصوص القانونية الموضوعية والجزائية.

ورغم ما تبدو عليه فكرة التأهيل العلمي بالنسبة للقاضي صعوبة نوعاً ما بالنظر لاختلاف الدراسة بالتخصصات العلمية عن الدراسة بالتخصصات الإنسانية إلا أنه أصبح ضرورة لا غنى عنها في عصرنا الحالي، فلم يعد بإمكان إنسان العصر الحديث أن يقوم باتخاذ قرار مصيري من دون الاطلاع على العلوم والتخصصات التي لها تماس مباشر أو غير مباشر بذلك القرار كما أن العصر الحديث لم يعد للتخصص النقي مكان في العصر الحديث بل أصبح الإنسان يميل لتطوير حقل اختصاصه بالاستفادة من التطور بالفروع القريبة من تخصصه (بهنام، 1996)،

كما يؤكد أنصار مدرسة تعشيق الاختصاصات الأساسية والساندة إلى أن هذا التوجه سيسهم في رفع كفاءة المهنة وإتقانها، و قد أصبحت الحاجة اليوم وطبيعة التطور بالجرائم والنزاعات إلى تعبئة عدد أكبر من القضاة الملمين بالاختصاصات الساندة والمهينين ذهنيا إلى تطوير معلوماتهم بشكل مستمر لرفدهم بكل ما يتوصل له العلم في مجال تحليل الآثار وكذلك أنماط الجرائم الحديثة فلا يمكن لها أن تدخل حيز العمل دون اطلاع قطاع العدالة عليها كون ان الأحكام القضائية أحيانا ستترب على نتائجها ونستطيع أن نلخص أهم المتغيرات الواقعية الداعية لمشروع التأهيل في النقاط التالية:

1- لقد كان للتطور العلمي دورا هاما في اتخاذ خطوة تأهيل القاضي، على سبيل المثال اتساع أنماط الجريمة الالكترونية والتزوير أظهر لنا أنماطا جديدة من الجرائم لم يكن معروفا من قبل، وهو من أهم الأسباب التي فرضت ضرورة التأهيل العلمي للقاضي. ان الدليل العلمي شأنه شأن باقي أدلة الإثبات يخضع لتقدير القاضي، ولا يمكن للخبير مهما كانت درجة دقة نتائجه وموضوعيتها أن يحتل مكانة القاضي في تقدير قوة الدليل ودوره في إرساء العدالة.

2- إن دور القاضي لا يقتصر على استخلاص الوقائع وتطبيق القانون، وإنما يمتد إلى فحص شخصية المتهم بواسطة دراسة تقرير الجانب النفسي والذي يقوم بإعداده متخصصون في الجوانب النفسية والاجتماعية والبدنية، فيقوم القاضي بدراسة علاقة التقرير بالواقعة المعروضة أمامه، حيث يجب أن يكون القاضي مؤهلا تأهيدا علميا كافيا بمعلومات تكفل له الإلمام بكل تلك الأمور (المهدي، 1993).

3- إن تهيئة القاضي وإعداده من النواحي التكنولوجية يُمكِّنه من الإحاطة بالتقارير والأدلة المختلفة، فالإلمام بكل ما يعرض أمامه وتحديث معلوماته باستمرار وفي شتى المجالات سيلعب دورا فاعلا في إرساء دعائم السياسة القضائية الحديثة.

4- إن مهمة القاضي اليوم لا تقتصر على مجرد البحث في الركن المادي والمعنوي للجريمة والعلاقة السببية بينهما، بل عليه دراسة الظروف الخاصة بالجريمة والمجرم، ثم تحديد الباعث على ارتكابها، وهذا يتطلب إعداد منهج دراسي وتطويري دقيق لكي يصدر حكما ملائما مع ما تتطلبه العملية التطويرية للسياسة القضائية.

5- إن القاضي وفقا للمفهوم الحديث ينبغي أن يكون مُلمَّ بالعلوم الأساسية التي تساعد في إصدار الأحكام الدقيقة كعلم النفس وعلم الاجتماع الجنائي وعلوم الأدلة الجنائية والوسائل الحديثة المستخدمة في التزوير والتزييف، مما سيؤدي الى أن تكون لدى القاضي القدرة والالمام الكافيين على فهم تقارير الخبراء من الجانب الفني وتمييز ما هو صائب منها وما هو ذو نتائج ضمن حدود المعقولة والمقبولية من عدمه.

### ثالثا: مراحل إعداد وتأهيل شخصية القاضي العلمية

تتوقف كفاءة قطاع العدالة لمواجهة الجرائم والوقائع الحديثة بين البشر على تطوير العملية التحقيقية و الارتقاء بها و النهوض بأساليب تحقيقها لأهدافها، ويقصد بالتدريب على المستجدات بالوقائع عملية الممارسة الفعلية للكوادر القضائية على حسن توظيف إمكانياتهم بالإضافة لما تعلموه في مواجهة حادثة الجرائم بشكل يكفل الوصول من خلالها إلى السداد في إصدار الحكم القضائي الأمثل و الرشيد و القادر على تحقيق العدالة بأقل تكلفة ممكنة. إذ أن المجتمعات اليوم في تطور مستمر في مواكبة أحدث الوسائل للحد من انتشار الجريمة والمجرمين وتقليل المنازعات بما يضمن الحياة الامنة لذا تحاول التشريعات المختلفة مجاراة ما يحدث فيها من متغيرات (بهنام، 1996)، غير أن النص القانوني لا يمكنه أن يحد من السلوكيات المخالفة للقانون خاصة المستحدث منها، مما يفرض ضرورة وجود نخبة بشرية ذات تكوين سليم قادر على تطبيق القانون تطبيقا سليما وبالصيغة المثلى وبشكل معاصر للتقدم بالاختصاصات المختلفة الأساسية منها والساندة وبما يتلاءم مع العصر الحديث ومواكبة المستجدات،

وتمكين القضاة وإعدادهم لممارسة مهامهم من خلال مبدأ (القاضي خبير الخبراء)، وبما أن العلوم الحديثة والتكنولوجيا هما سمة العصر أصبح من الضروري التركيز على التدريب والتأهيل العلمي، فتوسيع آفاق المعرفة من خلال برامج معدة لهذا الغرض كما هو معروف يساعد على تحسين جودة العمل القضائي وضمان كفاءة وتميز القاضي في إنجاز مهام عمله، وبالتالي يعتبر مكون أساسي لتحقيق العدالة ووصولها إلى المراتب المنشودة (أحمد، 2021)

و من هنا فإن التأهيل العلمي للقاضي يجب أن يمر بمرحلتين: مرحلة التكوين الأساسي قبل الدخول في المهنة (أي في مرحلة الدراسة)، ومرحلة التكوين المهني و يتم بعد الدخول في المهنة بواسطة الدورات التدريبية التطويرية و الخبرة العملية التي يكتسبها من خلال تدرجه في الوظائف القضائية، أن المؤسسة القضائية في كافة البلدان تسعى للوصول الى تدفق مستمر ومنظم من الامكانيات والمعلومات الحديثة للقضاة منذ بداية استلامهم لمهامهم ولغاية وصولهم للتقاعد من خلال برامج معدة سنويا، و خلال مراحل التكوين يُلمّ القاضي بالمعلومات القانونية النظرية والعملية اللتان تكفلان تكوين ملكته الفنية وتطوير ملكته القانونية من خلال مبدأ ربط النظرية بالتطبيق العملي.

#### 1- مرحلة التكوين الأساسي:

من أجل انجاح برنامج التكوين الأساسي والتأهيلي للقضاة يجب أن تبدأ أولى خطوات البرنامج باستحداث منهج دراسي يضاف إلى الخطة الدراسية للمعهد القضائي، حيث يتم ترتيب واختيار الموضوعات بألية منهجية مدروسة وبمفردات تتناسب مع التطورات المتسارعة في علوم الأدلة الثبوتية والأساليب الإجرامية بحيث يتلقى طالب المعهد كل الأساسيات الضرورية لعمله المستقبلي كقاضي أو عضو ادعاء عام وبمنهج علمي مدروس.

إن إعداد مرحلة التكوين الأساسي لا تتضمن الجانب النظري فقط وإنما يجب ان يتناغم مع التدريب العملي وبجهد منظم يضمن ربط المحاضرات النظرية بالتدريب العملي لاسيما بما يتعلق بالأدلة العلمية الحديثة.

من خلال خطوة التدريب سيتم اكتساب العلوم والمهارات مما سينعكس على الارتقاء بمستوى أداء المتلقي في عمله المستقبلي، بهدف رفع كفاءة القاضي، وضمان انسجام الأحكام القضائية والتسييب بالإضافة لتزويد القضاة بالمعلومات التي تناسب وتطور العمل القضائي (عبيد، 1977).

#### 2- مرحلة التكوين المستمر (المهني):

يقصد بالتكوين المستمر هو تحقيق تحسين في القدرات الشخصية ورفع الكفاءة إلى أقصى الحدود الممكنة، وتمكين القاضي من أداء وظيفته بما يمكنه من تفريد العقوبة، وتطبيق نظريات الدفاع الاجتماعي، ودراسة الدعوى وأطراف الدعوى وفقا لمتطلبات السياسة الجنائية الحديثة.

ويتم التأهيل بالمرور على ثلاث مراحل أساسية تتمثل في:

- مرحلة التأهيل النظري: حيث يجب رفد القاضي أو عضو الإدعاء العام بكل ما يتوصل له العلم والتكنولوجيا فيما يتعلق بتطبيقات السياسة الجنائية الحديثة من خلال تنظيم دورات وورش عمل ولقاءات وندوات واستضافة المعنيين بالأمر بشكل مستمر وبخطة سنوية يتم اعدادها في بداية كل عام.

- مرحلة التأهيل العملي: من خلال ربط التطبيق العملي بالجانب النظري ذلك أن الجانب النظري مهما كانت درجة تنوع مواضيعه العلمية ومستواه لا يمكن أن يضمن إلا محدودية المعلومات المقدمة للقاضي ولذلك يجب أن يترافق مع التطبيق بكل أشكاله سواء



مقاطع فيديو أو تجارب تجرى بشكل حي أمام المتلقين، ومن أهم مفردات التأهيل العلمي إنشاء مختبرات مصغرة للأدلة الثبوتية وإشراكهم بخطوات الكشف عن البصمات وتزوير المستندات لاكتساب الخبرة العملية وفهم آلية عمل الخبير وبذلك يسهل على القاضي أثناء مناقشة تقرير الخبرة وهو ما يكسبه تأهيلاً عالياً و قدرة على حل غموض القضايا و تسويتها بكفاءة (عقبلة، 2012). إن استمرارية عملية التأهيل يكتسب أهمية بالغة كون أن التكوين الأساسي خلال الدراسة في المعهد غير كافي كون أن ما ينتظر القاضي بعد تخرجه هو طريق طويل من الجهد يتطلب تحديث العلوم التي تلقاها ومتابعة دقيقة ومناظرة للمستجدات والعلوم المتنوعة والاطلاع بشكل مستمر على مختلف المواضيع الحديثة التي لها علاقة مباشرة وغير مباشرة بعمله.

#### رابعاً: الأسباب الموجبة لتأهيل القاضي علمياً

مع تطور الجريمة ومحاولة استغلال التقدم العلمي في المنازعات أو لإخفاء معالم النزاع وتضليل الجهات المختصة فقد ظهرت الأدلة الحديثة كردة فعل لاستخدام التطور التكنولوجي في الأنشطة الإجرامية، تلك التقنيات والأنظمة الحديثة في تحليل الآثار لم تكن معروفة من قبل وقد أستعين بالأساليب العلمية والفنية في مجال الإثبات من حيث الكشف عن مرتكبي الجرائم أو لتبرئتهم (السمين، 1983). ولما كانت تلك الوسائل مهمة في الأحكام والتسبيب فقد ذهبت الأنظمة المؤيدة لتطوير قطاع العدالة لمفهوم التأهيل العلمي للقاضي ولغرض تسليط الضوء على الأسباب الموجبة لخطوة التأهيل العلمي للكوادر القضائية نود ان نبين ما يأتي:

- 1- القصور في التشريع العراقي حول موضوع اعتماد الأدلة العلمية والتكنولوجيا الحديثة كوسيلة من وسائل الإثبات الى جانب الأدلة التقليدية المدرجة في نصوص القوانين.
- 2- عدم جاهزية الكوادر القضائية والمحققين للتعاطي والتعامل مع هذه الأدلة وذلك لقلّة البرامج والدورات التأهيلية للقضاة والمحققين في هذا الجانب
- 3- عدم الاهتمام بالعلوم الساندة وعلى رأسها علم الأدلة الثبوتية ضمن مناهج الدراسات القانونية في كليات القانون بشكل فاعل لتهيئة أساس علمي لاحقاً للتطبيق العملي
- 4- وجود تباين في الاتجاهات القضائية والمبادئ ما بين اعتماد هذه الأدلة كدليل أساسي أو اعتبارها دليل مساعد لمساعدة القاضي للوصول للقناعة الوجدانية حين إصدار حكمه
- 5- أن تأهيل كوادر القضاة في الجوانب العلمية وإيصالهم للمرحلة التي يناقشون فيها تقرير الخبرة بتفاصيله للوصول للقناعة الوجدانية بنتائج التقرير سيخفف من الاعتماد على الأدلة القولية كالاعتراف وشهادة الشهود خصوصاً بعد بروز بعض الإشكاليات حول موضوع الطعن بالاعتراف بالإكراه أو اقتران شهادة الشهود بضغطات عاطفية أو إغراءات مادية.

#### المبحث الثاني: حدود القناعة الوجدانية للقاضي بالأدلة المعروضة أمامه

إن الأسس التي تبنى عليها القناعة الوجدانية للقاضي يجب أن تكون أسساً علمية رصينة، وهذه الأسس لا يمكن أن تتوفر إلا لدى قاضٍ أعد وكون لهذا الغرض، خضع لبرامج ذات قواعد علمية أعدت من خلال خطة تتبع السياسة الحديثة للعدالة بالإضافة لخبرة القاضي التراكمية المتأتية من تأدية مهامه بشكل يومي فاكتمت الخبرة بالممارسة في القضايا، فهذا الإعداد السليم وهذه الخبرة التي حصل عليها بالممارسة تُسهّل على القاضي تأسيس قناعاته في القضية المعروضة عليه، واتخاذ القرار المناسب الأقرب إلى الحقيقة. غير أن سلطة القاضي في الاقتناع بالأدلة المعروضة أمامه كما هو مثبت، لا يجب أن تُفسر على أنها سلطة

تحكمية أو فوضوية أو بدون انضباط، فرغم ضرورة تخصص القاضي إلا أن حريته في الاقتناع لها أصول و قيود يجب الأخذ بها وإتباعها لضمان المحافظة على الحقوق و قدسية تطبيق القانون (العبادي، 2010).

وتشكل هذه الضوابط ضمانا هاما إزاء تحكم القاضي وعدم شفافيته في ممارسة حريته التقديرية للأدلة، كما تعتبر وسيلة لحماية القاضي ذاته، وتلعب دورا أساسيا في تحقيق التوازن المنشود ما بين الجانبين القانوني والأخلاقي في المجتمعات، وتلعب دورا نفسيا بالنسبة للمجتمع للاقتناع والاطمئنان بعدالة القضاء، وتعمل على التوازن بين هذه السلطة وحق المجتمع بالعقاب من جهة، وبين حماية حق الفرد بالبراءة من جهة أخرى.

### أولا - ضمانات تتعلق بمفهوم حرية الاقتناع:

إن حرية القاضي في قبول دليل الإثبات المعروض أمامه ليست حرية فوضوية ولا تتم بألية تحكمية بل هي حرية لها قيود محددة وضوابط يجب مراعاتها لأجل حماية حقوق المتهم من التعدي عليها، ونستطيع أن نوجزها فيما يلي:

#### 1- تسبب الأحكام والقرارات القضائية:

ويقصد بتسبب الأحكام الأسانيد القانونية، المنطقية والواقعية التي بنى عليها القاضي حكمه، وللتسبب أهمية كبيرة ورئيسية فهو وسيلة تساعده على الوصول إلى النتائج التي يتطرق لها في منطوق الأحكام، فتبعد عنه شبهات التأثير العاطفي وكذلك أي شبهة تتعلق بالتأثير على احكامه، كما يعد التسبب أحد الضمانات المتعلقة بمفهوم حرية الاقتناع ومبدأ عبء الإثبات وكذلك يرتبط بمفهوم ضمان اليقين والجزم القضائي (عبيد، 1977)

إن معرفة الأسباب التي بني عليها الحكم سيمكّن محكمة التمييز الإتحادية من التحقق من صحة الحكم وأساسه، وبالتالي يجب أن تكون الأدلة متسقة ومفصلة، فإذا لم تكن هكذا عدّ الحكم باطلا. وسلامة الاقتناع بالأدلة يؤدي إلى صحة تسبب الحكم، وإلى القدرة على التحليل والاستنتاج مما يوحي بالاطمئنان إلى صحة القرار وإلى تحقيق العدالة. وإن سلامة الاقتناع لا تتحقق الا بناءً على فهم الدليل بشكل صحيح خاصة إذا كان دليلا تأسست نتائجه بناءً على تحليل علمي وباستخدام التكنولوجيا.

إن أساس المحاكمة تتمثل بحرية قاضي الموضوع في قبول الدليل الذي يتقبله ضميره و يؤلف قناعته و في تأصيل الاتهام أو نفيه، إلا أنه يبقى واجبا تحت شعار "إرساء مفهوم المهنية والموضوعية للعدالة في القضاء" أن يدلل القاضي على صحة قناعته، بأن يشير ويحدد الدليل الذي استند إليه في تأسيس هذه القناعة، وأنه دليل موجود فعلاً في أوراق الدعوى، و تمت مناقشته أثناء الجلسة وبحضور المتقاضين وتصل تلك القناعة حد الكمال فيما إذا كان القاضي مطلعاً على الأساس العلمي للدليل المطروح، و يعد ذلك ضماناً كافياً لسلامة حكمه من الناحية الشكلية من هذا الجانب دون أن يُلزم بإظهار الصلة الفعلية بين الدليل المعتمد والنتيجة إذ ان المشرع العراقي قد أوجب تسبب الحكم حسب ما ورد بنص المادة 224 ولم يوجب تسبب القناعة القضائية (الجاسم، 1962).

#### 2- الاقتناع بناءً على اليقين والجزم:

إن القناعة التي يتطلبها اليقين والجزم القضائي في مسألة الإدانة هي وجوب تفسير الشك لمصلحة المتهم والذي يستمد مفهومه من " قرينة البراءة "، وتعتبر قاعدة الشك يفسر لمصلحة المتهم من أهم الضمانات الموضوعية للاقتناع القاضي، فإذا لم يتوصل القاضي المختص من خلال الأدلة الثبوتية لديه إلى القناعة الجازمة بإسناد التهمة إلى المتهم المائل أمامه، فإنه يتعين عليه أن يقضي بالبراءة (الجوهري، 1999).

### 3- الاقتناع استنادا للدليل:

لم يحدد المشرع الأدلة المطلوبة في الإثبات الجنائي كما هو معمول به في الإثبات المدني، فللجهة القضائية الاعتماد في حكمها على أي دليل كان، لكن البعض من قرائن الإثبات المطروحة لا ترقى إلى مرتبة الدليل الذي يمكن الاستناد إليه واعتماده، و من هذا القبيل أن صمت المدعى عليه لا يعد إقرارا منه بما هو منسوب إليه، كما لا يعتبر غياب المتهم عن المحاكمة قرينة كافية للحكم عليه دون دليل (بوزيد، 2010).

### 4- الاقتناع استنادا للأدلة القضائية:

إن من أهم ضمانات موضوعية حرية الاقتناع لدى القاضي تتمثل في مجريات المرافعة أثناء إجراءات المحاكمة، ويقصد بهذا النوع من الضوابط وجوب أن يقوم القاضي باستخلاص قناعته من الأدلة القضائية التي طرحت أثناء الجلسة وبوجود الخصوم بصورة علنية وفي حال كانت الأدلة المطروحة علمية ومستندة على نظام تكنولوجي حديث فإن تمكين القاضي من فهم مبادئها سيسهم في إرساء دعائم القناعة بشكل مهني، إذ إن هذا القيد لمبدأ حرية اقتناع القاضي يحقق العدالة المنشودة ويكشف الحقائق ويضمن مبدأ الدفاع من خلال النقاش العلني أمام المتقاضين حول الأدلة المقدمة، ولا يكفي أن تُعرض الأدلة أثناء الجلسة، وأن يُمكن الخصوم من مناقشة ماهيتها بصورة علنية بل يجب أن تُرفق ضمن أوراق الدعوى للاستناد إليها (الجوهري، 1999).

### 5- عرض الدليل أثناء الجلسة للمناقشة:

يجب أن يلجأ القاضي في حكمه بالإدانة إلى دليل تم عرضه ومناقشته في الجلسة، كما يجب أن يكون هذا الدليل مرفق ضمن أوراق الدعوى فإذا لم يكن كذلك كان الحكم واجب النقض ويرجع ذلك إلى كون أن العلانية توفر ضمانات موضوعية للمتهم بأن تمنحه حق الدفاع عن نفسه، وعدم عرض الدليل للمناقشة يعد إجراء موجب لبطلان الحكم، كما يجوز للقاضي أن يستمر باقتناعه الشخصي بخطوات التحقيق الذي يقوم به في الجلسة أثناء سماع شهادة الشهود، والخصوم بما يوصله لمرحلة استجلاء الحقيقة. فمبدأ وجوب مناقشة الدليل تعد ضمانات هامة وأكيدة لمفهوم العدالة حتى لا يحكم القاضي بمعلوماته الشخصية أو استناداً على رأي الغير (النبراوي، 1969).

### 6- منع الركون إلى أدلة محددة:

حيث لا يجوز للقاضي أن يستند إلى أدلة محددة دون غيرها لتكوين قناعته، ومهما كانت طبيعة القضية المعروضة عليه، فالقاضي ليس حراً في تأسيس قناعته مع كل دليل يعرض أمامه. لأن مشروعية الأدلة تعتبر حداً لا يمكن للقاضي أن يتجاوزه حسب أهواءه لأن ضمانات المتهم تتمثل بتعزيز قرينة براءته، وليس فقط إطلاق حرية القاضي في الإثبات ممثلاً سلطة مهمتها العقاب فقط (عبد الله، 1988).

### 7- الاقتناع استنادا إلى أدلة منطقية مشروعة:

فعلى القاضي الجنائي أن يستند في قناعته في أحكامه إلى أدلة منطقية و مشروعة، أما الأدلة التي تولدت من إجراءات غير قانونية أو من خلال طرق باطلة فلا يمكن الاعتماد عليها، ويجب رفضها نهائياً لأن ما بني على باطل فهو باطل، إذ أن التشريعات تهدف إلى إثبات حق المجتمع في العقاب بواسطة إجراءات قانونية وضعها المشرع وكان غرضه منها تحقيق ورعاية ضمانات المتهم وأولها حقه المطلق في الدفاع عن نفسه، وإذا كان الدليل معيباً أو مخالفاً للمنطق وجب استثناءه من بين الأدلة، فإذا لم تفعل المحكمة ذلك كان قرارها باطلاً حتى وإن استندت في إصداره إلى أدلة قانونية ومشروعة ترافقت مع الدليل الباطل.

فاقتناع القاضي القائم على الفهم الصحيح للدليل المشروع هو تطبيق للقواعد العامة التي تؤيد على عدم الاعتراف إلا بالإجراءات المشروعة قانوناً، وإنه لا يكفي لسلامة الحكم أن يكون الدليل صائباً أو حقيقياً في حال كان وليد إجراء غير مشروع لكون أن الإجراء الباطل يبطل الدليل المستمد منه ويبطل الحكم الذي بُني عليه.

فمسألة البحث عن الدليل يجب أن تكون مقيدة باحترام حقوق وقيم العدالة وأخلاقيات إثبات الحقوق ومقتضيات الحفاظ على كرامة الإنسان، وهو ما لا يمكن أن يتأتى إلا إذا كان البحث عن الدليل قد تم من خلال ضوابط واصول، فالطرق غير المشروعة للإثبات أو التحقيق يترتب عليها قطعاً عدم مشروعية الدليل وبالتالي عدم قبوله في المحكمة.

### 8- الاقتناع بناء على الإلمام بالأدلة المعروضة في المحكمة

إذا كان القاضي حراً في اقتناعه، فإن هذه الحرية يجب أن تترافق مع المام معرفي دقيق بماهية الدليل المعروض من كافة جوانبه ليكون مسلحاً بمعلومات كافية تجعله بمستوى يتمكن من مناقشة الدليل عند ظهور تناقض بين تقرير الخبرة وظروف القضية، إذ لا تتأتى هذه القدرة إلا بعد أن تتم تغذية القاضي بمعلومات أساسية علمية يتمكن من خلالها من مناقشة الخصوم والخبير على حد سواء أثناء التحقيق في الواقعة واستخلاص الحقيقة (مراد، 1998)، فلا يجوز له أن يرفض دليلاً أو يقبله في حال وجود شكوك حول مصداقية تقرير الخبرة المستند لتحليل الأثر بل عليه أن يتحرى الحقيقة ولهذا أجاز القانون أن يقوم القاضي باستدعاء الخبير وسماع شهادته، ولغرض تحقيق غاية التمييز والتدقيق والبحث عن الحقيقة وجب أن يكون القاضي بمستوى معرفي متقدم ومتمكن من مناقشة تقرير الخبرة بتفاصيله حيث لا يجوز للقاضي بتر التحقيق أو الاستغناء عن دليل ما إلا بعد تمحيصه وبيان سبب الاستغناء عنه، لذا فإن اتخاذ خطوة استحداث أنظمة جديدة من الأدلة الثبوتية وادخالها لميدان العمل بإرسال تقارير الخبرة النهائية ومن دون اطلاع القضاة على آلية تحليلها سيضع العدالة أمام احتمالية عدم القناعة بتقرير الخبرة بالنظر لعدم الاطلاع على المفهوم العلمي للربط بين الدليل والنتيجة المستحصلة منه، ولعل أقرب الأمثلة هو علم الحشرات الجنائي ودلالاته المهمة في الجرائم لذا يعد من الضروري اطلاع القاضي على مفاهيم ومبادئ تلك العلوم.

### 9- الاقتناع المتألف مع المنطق والعقل

يلتزم القاضي بأن يؤسس لقناعته اعتماداً على العقل والمنطق تقوم على الفهم والاستقراء والاستنباط وينتهي في ختامها إلى نتيجة نهائية وهذا لا يتحقق إلا ببناء قاعدة علمية رصينة للقاضي، فيجب ألا يفهم القاضي من مبدأ حرية قناعته الوجدانية أنه قد تحلل من ضرورة مراعاة القواعد اللازمة لقبول أو رفض أدلة الإثبات، فحرية تقييم الأدلة المطروحة أمامه يجب أن ترتبط بفهم مطلق لكواليس تحليل الدليل واحتمالات تضليل القضاء عمداً أو بدون عمد من خلال تقارير الخبرة وبالتالي سيؤدي إما لإطلاق سراح مجرم أو إدانة بريء، فاليقين المنشود عند مرحلة الاقتناع ليس هو اليقين الشخصي للقاضي المتأني من أهوائه و عواطفه، وإنما هو اليقين القضائي الذي يصل إليه بالعقل والمنطق بالإضافة للخبرة والثقافة العلمية، ذلك أن الأحكام تبنى على الجزم واليقين وليس على الظن والتخمين، وأن القاضي ملزم في حال الشك أن يحكم بالبراءة (ابو الوفاء، 1957).

إن هذا الشك قد يأتي من ضعف مهنية تحليل الدليل كأن يكون الخبير غير ملم بمطابقة البصمات أو قد يتواصل أحد الخصوم مع الخبير بالضغط والتهديد بقصد تقديم تقارير مضللة للقاضي مستغلين ضعف معلومات القاضي المتعلقة بالجوانب الفنية والعلمية. فاستقلال القضاء في تقدير الأدلة المطروحة مقيد بسلامة ذلك التقدير والاستدلال من الناحية العلمية، فإذا كانا غير سليمين أو كانا قائمين على أسس ومعلومات ضعيفة وركائز معرفية واهية فإن القرار الصادر نتيجة ذلك يكون واجب النقص وهنا يتجلى دور إعداد شخصية القاضي علمي لتلافي الطعن وكذلك حرصاً على تأمين الحق ومراعاةً لقدسية العدالة (محمد، 1999).

ومما لا شك فيه أن الوصول إلى الاستنتاج السليم هذه الغاية المنشودة في تطبيق القانون وسلامة الاستنتاج المنطقي الذي يمكن القاضي من اتخاذ القرار الصحيح لا تقوم إلا بناءً على شخصية قضائية قانونية علمية معدة بطريقة توأكب حداثة قطاع العدالة.

### ثانياً - ضمانات مرتبطة بعبء الإثبات

إن من الجوانب المهمة لمبدأ مفهوم "قرينة البراءة" هو جعل عبء إثبات الاتهام الواقعة على كاهل السلطة المكلفة بتوجيه الاتهام، فيجب على سلطات التحقيق - بوصفها سلطة اتهام - أن تدعم ذلك الاتهام بتقديم الأدلة الموجهة ضد المتهم للدلالة على قيامه بالجريمة، وأن المتهم غير ملزم بتقديم أدلة لغرض اثبات براءته، إلا أنه عليه فقط أن يرد على الأدلة الموجهة ضده (مراد، 1998).

ومن المعلوم أن الإثبات الذي تلتزم به سلطات التحقيق يجب أن يفسر ما حصل في الواقعة بالإضافة لتفسير السلوك الإجرامي والنتيجة والعلاقة السببية التي تربط السلوك بالنتيجة، كما يجب أن يفسر الإثبات أيضاً الركن المعنوي للجريمة، سواء كان عمداً أو خطأ، وإقامة الدليل على تحمّل المتهم مسؤولية الأعمال التي أرتكبها والتي أدت بالنتيجة لحصول جريمة (عرفة، 2005).

### ثالثاً - ضمانات متعلقة بتأكيد اليقين القضائي:

إن اليقين القضائي الذي تعتمد عليه المحكمة في أحكامها يستمد أصوله من قرينة البراءة، فإذا قضى بإدانة المتهم فيجب أن يكون هذا الحكم مبنياً على اليقين الذي ينفي الأصل العام وهو البراءة، فظهور الشك في الإثبات يدل على إسقاط أدلة الاتهام، والعودة إلى الأصل في قاعدة التعامل مع المتهم وهو البراءة، ويقوم اليقين القضائي على عنصرين:

1- العنصر الشخصي: ويتمثل في قناعة القاضي بالإدانة.

2- العنصر الموضوعي: ويقصد به أن يكون الدليل الذي أسس لقناعة القاضي به يعد من أوضح الأدلة وأكثرها دلالة وبرهان على الواقعة، أي أن ذلك الدليل يحمل في طياته معالم قوته الإقناعية لذا فإن تلك القناعة المطلقة لا بد أن تستند إلى فهم تفاصيل الدليل والسند العلمي الذي أستخدم لتفسير معطيات الدليل في الإثبات.

و من هنا نصل إلى القول أنه: لا محل لدحض مبدأ البراءة و افتراض عكسها إلا عندما يصل القاضي للقناعة بالدليل المقدم أمامه إلى حد الجزم واليقين، و أن هذا الجزم واليقين ليس مطلقاً بل نسبياً، فالمطلوب أن يبني القاضي قناعته على أساس عقيدة معرفية راسخة ذات درجة عالية من الثقة وفهم آلية تحليل الاثر كأن يكون الدليل المطروح يتعلق بوجود جثة فيها شبهة جنائية وليس انتحار كما هو مطروح في تقرير الطبيب العدلي، لكن لذا يجب أن يصل القاضي الى قناعة بأن الدليل الذي أمامه يوصف حالة جثة الشخص بأنه مقتول من خلال وصف علمي دقيق بحيث يبني على أساسها قناعة لا يهزها أو يناقضها أي احتمال آخر (عبيد، 1977)، فالإدانة لا يمكن إقامتها على مجرد الظنون أو التخمينات، فالقول أن القاضي يملك حرية تقدير الأدلة وفقاً لمبدأ حرية القاضي في الاقتناع ليس معناه أنه يملك الحكم بالإدانة على غير أساس التيقن والتثبت واليقين فالقاضي يملك استبعاد الأدلة التي لا يطمئن إليها إذا تأكد أن هذا الدليل ضعيفا أو أنه يتقاطع أو يتعارض مع أدلة أخرى، أو أنه لا ينسجم مع المنطق، و أنه لا يفيد في إظهار الحقيقة المطلوبة، و عملية استبعاد أو طرح الدليل لا يستطيع إنزالها نزلها الصحيحة إلا قاض مطلع ولديه قاعدة علمية معرفية موثوقة مبنية على أساس علمي رصين ويمتلك شخصية قضائية ذات معايير فكرية معدة إعداداً علمياً ونظرياً و تطبيقياً لاتخاذ قرارات مبنية على الجزم واليقين (عبد الله، 1988).

### المبحث الثالث: قدرة القاضي المؤهل علميا على تقدير الأدلة العلمية والمادية

الأدلة المادية: هي تلك الآثار التي تستند إلى عناصر مادية ناطقة بنفسها تؤثر في قناعة القاضي بطريقة مباشرة، وهي تشمل الأدلة القاطعة والقرائن المختلفة سواء كانت قرائن قانونية أو قضائية إضافة إلى تقارير الخبرة الفنية من الجهات المختصة بشأن رأيهم العلمي في وقائع أو آثار معينة كال بصمات والدم والتسجيلات واللعب والسوائل المنوية والأسلحة بالإضافة للمحاضر والكشوفات... الخ. مصدر هذه الأدلة الثبوتية عادة يكون من معاينة مكان الواقعة والتفتيش وضبط الآثار الموجودة في مكان الحادث (عوض، 2004).

#### أولا: سلطة القاضي في تقدير المحاضر العادية:

المحاضر هي الأوراق التي يحررها الموظف المختص فيما يتعلق بالواقعة وظروفها وأدلتها وأدلتها والأشخاص الفاعلين فيها وللمحاضر قيمة قانونية وكذلك الكشوفات التي تقوم بها السلطات المختصة إذ أنها تعد من أدلة الدعوى ويمكن تقديرها في ضوء معطيات الواقع الدعوى كما نصت المادة 220 من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي "تعتبر محاضر التحقيق ومحاضر جمع الأدلة ما تحويه من إجراءات الكشف والتفتيش والمحاضر الرسمية الأخرى من عناصر الإثبات التي تخضع لتقدير المحكمة. وللخصوم أن يناقشوها أو يثبتوا عكس ما ورد فيها" (الربيعي، 1996).

كما ويعد التفتيش من أهم الكشوفات الرسمية إذ يوصف بأنه حق يتم منحه للجهات المختصة للاطلاع على محل محدد يعتبر مستودع سر صاحبه وقد يكون مسكن الشخص أو مكان آخر يخصه لذا فهو يخضع لتقدير القاضي من ناحية المضبوطات الواردة في الكشف.

إن الإثبات عن طريق المحاضر يعتبر كدليل أو وسيلة إثبات خاضعة لمفهوم الاقتناع القضائي، ويتعين أن يستند القاضي في تلك القناعة إلى القواعد العامة في الإثبات الجنائي، وبالتالي فإن الدليل المستمد منها يخضع شأنه شأن كل الأدلة في المواد القانونية الجنائية لتقدير قاضي الموضوع، فله أن يأخذ به أو يطرحه، وذلك وفقا لمبدأ حرية القاضي في الاقتناع، و عملية دراسة هذه المحاضر وتقدير قيمتها واعتمادها أو طرحها تتطلب وجود قاض متخصص فعملية إثبات أو نفي ما هو موجود في هذه المحاضر تتطلب من القاضي الوصول إلى ما يثبت عكس ما هو موجود فيها من حقائق (عبد الغريب، 1997)، فإذا كان ما هو مذكور فيها يتقاطع مع أدلة و حقائق أخرى فللقاضي اتخاذ ما يراه مناسباً لغرض الوصول إلى الحقيقة التي تمكنه من اتخاذ القرار الصحيح في القضية المعروضة، وهذا يتطلب وجود قاض جنائي متخصص لديه القدرة والإمكانية على اتخاذ القرار الصحيح في هكذا قضايا معقدة، لا يستطيع حلها إلا من كان متخصصا في مجال عمله وأن يكون سبق وأن تم تأهيله للقيام بهذا الدور.

#### ثانيا: سلطة القاضي في تقدير تقرير الخبرة

وفقا لمبدأ قناعة القاضي الوجدانية نستطيع القول بصفة عامة أن قاضي الموضوع غير ملزم بتقرير الخبير فله أن يأخذ به أو أن يتركه وفقا لمدى اقتناعه بصواب الأسباب التي بُني عليها أو بفاعلية الاعتراضات التي وجهت للتقرير، فالأمر في تقدير رأي الخبير وكذلك الفصل في الاعتراضات الموجهة إلى تقارير الخبير تعد من جملة ما يختص به قاضي الموضوع، وله في حدود سلطته التقديرية أن يأخذ بما يطمئن إليه منها.

فرغم الدور الإيجابي للقاضي في وزن وتقييم الأدلة إلا أنه لا يمكن أن يجزم بدقة ومصداقية التقرير من الناحية الفنية ما لم يمتلك خلفية علمية تمكّنه من مناقشة تفاصيل الاستنتاجات وسواء كانت الخبرة بطلب من القضاء أو غيرها فتبقى لها أهميتها مادام أن

الدليل أو الأثر المطلوب أخذ رأي الخبير فيه ضمن أدلة القضية المعروضة أمام المحكمة وتبقى الكلمة الأخيرة بشأنها للقاضي (خروفة، 2008).

فلا يكون القاضي ملزماً بالنتائج التي توصل إليها الخبير في تقريره والذي يبقى بحدود رأي استشاري يزئنه القاضي مع الأدلة الأخرى المرفقة في الدعوى، ثم يقوم بتقدير قيمته الثبوتية، وهذه القيمة هي التي ترجح يقين القاضي وترشده إلى الحقيقة. ولخلفية القاضي المعرفية والعلمية أهمية كبيرة في تقدير قيمة رأي الخبير، وقد سبق وأشرنا أن القاضي يجب أن يكون ملماً بالعلوم الساندة لها علاقة بوظيفته خصوصاً علم الأدلة الجنائية و المعطيات التشريحية وغيرها من العلوم التي يحتاج أن يكون على اطلاع بها، وذلك لكي يتمكن من مناقشة تقارير الخبراء و الفنيين، فليس كل الخبراء متمكنين من أداء عملهم ولا كل ما يقوله الخبراء يأخذ به قاضي الموضوع فللمحكمة أن تستند إلى رأي الخبير في أحكامها و لها أن ترفضه إلا أنها عند الرفض يجب أن تستند إلى أدلة أخرى أو خبرة فنية تنفي ما جاء في التقرير الأول حتى يتسنى لها ترجيح الجانب الأصوب.

### ثالثاً: سلطة القاضي في تقدير القرائن المعروضة

تعرف القرينة بأنها الاستنتاجات التي يستخلصها القاضي من واقعة معلومة لمعرفة واقعة مجهولة، فهي استنباط أمر مجهول من واقعة ثابتة معلومة، إذ تعد أثراً من آثار نظام الأدلة القانونية الذي يتعارض مع مبدأ حرية القاضي في قناعته الوجدانية، فالقاضي ملزم بالحكم بالقرائن القانونية القاطعة ولا يحكم بغير مقتضاها (عبد الغريب، 1997)

والقرائن تنقسم إلى قرائن قانونية وقرائن قضائية، فالقرائن القانونية قد أعطى لها المشرع قيمة ودور كبير في الإثبات، خصوصاً إذا تعلق الأمر بالقرائن القانونية القاطعة، فهي تقلب عبء الإثبات ليقع على عاتق المتهم.

أما إذا كانت القرينة القانونية قابلة لإثبات العكس فيكون دورها في الإثبات أن تنقل عبء الإثبات من أحد أطراف الدعوى إلى الطرف الآخر. أما القرائن القضائية فهي دليل غير مباشر لأنها لا تؤدي إلى إثبات الواقعة المراد إثباتها بشكل مباشر وإنما يستنبط حدوثها من الوقائع الأخرى التي أحاطت بتلك الواقعة، والتي تؤدي إلى هذا الاستنباط بحكم الضرورة والإلزام العقلي.

و من هنا فإن عملية استنباط الأمر المجهول و التوصل إليه بطريق الاستنتاج من الأمر المعلوم وليد عملية منطقية تحتاج إلى الدقة المتناهية و الإدراك اليقظ بدلالاتها، و هذا يتوقف بدرجة كبيرة على قدرات القاضي العقلية و امكانيته على التحليل و الاستنتاج، و خبير طريق لتطوير القدرات العقلية و تطوير الفكر الإبداعي لديه يكون بإضافة معلومات علمية جديدة تفتح أمامه آفاق تحفيز العقل للاستنتاج المنطقي و بما يخدم عمله في القضاء حيث أن عملية استجلاء الحقيقة من القرائن عملية خطيرة، و قد تؤدي إلى الإضرار بالمتهم لأنها مبنية على الاستنتاج و هذا الأمر خاضع للصواب والخطأ، و الخطأ فيه جسيم باعتبار مساسه بأرواح الناس و حرياتهم و ممتلكاتهم مما يفرض ضرورة أن يقوم به قاض على مستوى كافٍ من الثقافة العلمية (المهدي، 1993).

### رابعاً: سلطة القاضي في تقدير الأدلة القولية

الأدلة القولية هي الأدلة التي يعود مصدرها إلى عناصر شخصية، تتمثل فيما يصدر من أقوال، و تؤثر في قناعة القاضي الشخصية بطريقة غير مباشرة من خلال يقينه من صدق هذه الأقوال، و يسميها فقهاء القانون بالأدلة المعنوية لأنها تستنبط من واقع الاعترافات و الأقوال التي يدلي بها الخصوم او في الأقوال التي ترد على لسان الشهود، و ان اقتناع القاضي بهذه الأدلة يتوقف على قناعته بصدق المتحدث و فيما يدلي به، و تنحصر هذه الأدلة عادة في الشهادة و الاعتراف (الملا، 1975).

**1- سلطة القاضي في تقدير الاعتراف:**

يعتبر الاعتراف أو الإقرار من أهم الأدلة إذ يمثل شهادة المرء وإقراره على نفسه خاصة إذا ما جاء هذا الاعتراف طوعا واختيارا مستكملا شروطه القانونية إذ ان الاعتراف لا يكتسب صفة الدليل الا اذا جاء من ارادة حرة وكما نصت المادة 218 من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي (يشترط في الإقرار انه لا يكون قد صدر نتيجة اكراه مادي او ادبي او وعد أو وعيد) ويقصد بالاعتراف القول الصادر عن المتهم و الذي يقر فيه بصحة نسبة التهمة إليه كلها أو بعضها ويخضع اعتراف المتهم لمبدأ القناعة الوجدانية للقاضي فقد أعطى القانون للقاضي الحرية في تقدير الأدلة والاخذ بما يطمئن اليه وطرح ما لا يقتنع به كما نصت المادة 219 من قانون اعلاه "يجوز تجزئة الإقرار والاخذ بما تراه المحكمة منه صحيحا وطرح ما عده غير أنه لا يجوز تأويله أو تجزئته إذا كان هو الدليل الوحيد في الدعوى"، ومما تجدر الإشارة إليه أن للقاضي مطلق الحرية في تجزئة الإقرار في المسائل الجنائية أما قاعدة عدم تجزئة الإقرار فتسري في المسائل المدنية فقط (النصراوي، 1978).

وقد استقر القضاء على أنه إذا كان بإمكان قضاة الموضوع استعمال سلطتهم التقديرية للوقائع فليس بإمكانهم توجيه الادانة ضد متهم بناءً على تصريحات منفردة لمتهم شريك معه في نفس القضية ومن ثمة فإن إصدار الأحكام بما يخالف هذا المبدأ يعد تطبيقا سيئا للقانون (التكريتي، 1988)

إذ أن الإقرار ليس دليلا حسابيا يلتزم به القاضي بمجرد توافر أركانه واستكمال شروط صحته وانما يلزم القاضي أن يلتزم فيه الصدق والحقيقة وإلا جاز له أن يستثنيه حيث لا يصح قانونا إتهام إنسان ولو بناءً على إقراره بلسانه أو بكتابته متى ما كان ذلك مخالفا للحقيقة والواقع، من هنا بدأ الاهتمام بالأدلة الثبوتية وتوفير الضمانات لسلامتها بقصد تقليل الاعتماد على الإقرار كونه دليل تحيطه الشبهات من ضمنها التعذيب والاكراه او الخضوع للضغوطات العاطفية، ومع تطور الزمن وتقدم العلم فقد استعانت سلطات التحقيق بالأجهزة والوسائل العلمية الحديثة في إخراج المتهم عن صمته والكشف عن الجرائم ومن دون اكراه المتهم، حيث ظهر حديثا ما يدعى ب(بصمة المخ) وهي تقنية تختلف تماما عن اجهزة كشف الكذب من حيث المبدأ والية العمل ولما كانت النتائج المستحصلة منها تعطي انطباعا أوليا عن مدى مصداقية المتهم او الشهود فقد استوجب التأسيس لقاعدة تطوير المسار المعرفي للقاضي من خلال اطلاعه على مبادئ تلك العلوم الحديثة والتكنولوجيا المستخدمة ليتمكن من موازنة ما يعرض أمامه للوصول للقناعة الوجدانية المطلوبة في تسبيب الأحكام (احمد، 2021).

فلو فرضنا أنه تم عرض تقرير الخبرة المتحصل من قراءة بصمة المخ لمتهم اراد اخفاء ضلوعه بجريمة ما وقد أظهر التقرير أن له صلة بالحادثة ففي حال عدم معرفة القاضي بمبدأ عمل هذه التقنية وآلية قراءة ما يخفيه الخاضع لقراءة بصمة دماغه فسيصعب على القاضي قبول هذا التقرير لعدم معرفته بهذه التقنية مما سينعكس على عدم قناعته بها وبهذا سيكون تركيزه على دليل الإقرار والأدلة أو القرائن الأخرى، أما في حال تحديث معلومات القاضي المختص بهذا الجهاز وكيفية تحليل الإشارات المتلقاة من المخ وتحقيق استفادة بالقراءة الأولية لبواطن تفكير المتهم وبهذا تتمكن سلطات التحقيق من مواجهة المتهم بنتائج تحليل بصمة دماغه وهناك احتمالية كبيرة بتوقف المتهم عن الإنكار والتهرب و قيامه بالاعتراف من دون اكراه مادي او معنوي او وعد او تهديد أو وعيد او قد تدعم نتيجة التحليل باقي الأدلة والقرائن الأخرى والتي بمجموعها تتيح للقاضي امكانية حسم الدعوى (خلف، 1999).

و بالرغم من أن القانون يبيح للقاضي الحرية التامة في أن يستمد اقتناعه من أي دليل وبأي وسيلة مشروعة يراها موصلة للحقيقة، إلا أنه لا يستطيع أن يبني حكمه على أدلة غير مناسبة ولا مشروعة، وخير من يقوم بوزن هذا الدليل و تقدير قيمته في إدانة أو



عدم إدانة المتهم هو القاضي المعدة شخصيته اعدادا علميا صحيحا بحيث يكون مطلعاً باستمرار على العلوم التي تمكنه من الوصول للحقائق من خلال الأدلة القولية ومن أهم تلك العلوم هو علم النفس الجنائي وعلم قراءة لغة الجسد، كما أن تراكم الخبرة في العمل، والإعداد العلمي الصحيح يجعله متمكناً من تقييم الاعتراف ومناقشته من كافة جوانبه وأن إعداده وخبرته تمكنه من استنباط صحة هذا الاعتراف (خلف، 1999). فالقاضي الذي يستخدم العقلية ذات النمط العلمي هو من يقوم بدراسة ملف المتهم للتأكد من حالته النفسية ودراسة شخصيته من خلال الإلمام بعلم النفس وخصوصاً علم النفس الجنائي ودراسة لغة الجسد والتأكد مما إذا كان الاعتراف منطقياً، موافقاً للحقيقة، غير متعارض مع الأدلة الأخرى، فإن كان كذلك فإنه سيصدر حكمه في القضية بما يتوافق مع ما تبتغيه العدالة في تحقيق غايات العقوبة كما اضيف مؤخرًا ما يسمى ببصمة المخ والتي تعتمد على عرض ادلة وامور تخص الواقعة أمام المتهم أو الشاهد وتسجيل الذبذبات المنطلقة من دماغه ولاحقاً تحليلها ببرنامج معد لهذا الغرض لذا فإن اطلاع القاضي على المفهوم العلمي لبصمة المخ سيعطيه القدرة على اختيار العناصر التي تخدم الحقيقة لغرض عرضها أمام الفرد المراد تسجيل بصمته.

## 2- سلطة القاضي في تقدير الشهادة

الشهادة كدليل تخضع في تقدير قيمتها لمبدأ قناعة القاضي الوجدانية، إذ أن له أن يقدر تلك القيمة في حرية تامة دون رقابة عليه في ذلك، فتقدير القاضي لقيمة الشهادة مسألة موضوعية لا تخضع لإل قيد المعقولة.

وتحدد بعض التشريعات قيمة الشهادة وتعتبرها استدلالية فقط فهي لا ترقى الى مرتبة الدليل الكامل ولكن يستدل بها القاضي للوصول للحقيقة فقد حدد المشرع فئة الأشخاص الذين أجاز قبول شهادتهم دون تحليفهم اليمين كما نصت المادة 60 من قانون أصول المحاكمات الجزائية "يلحف الشاهد الذي أتم الخامسة عشرة قبل أداء شهادته يمينا بان يشهد بالحق اما من لم يتم السن المذكورة فيجوز سماعه على سبيل الاستدلال من غير يمين" (الجاسم، 1962).

ومما تجدر الإشارة اليه هو اضافة قيد على قيود سلطة القاضي في تقدير الشهادة مهما توصلت المحكمة للقناعة المطلقة بتلك الشهادة ومن تلك القيود هو ما نصت عليه المادة 213 من قانون أصول المحاكمات الجزائية "لا تكفي الشهادة الواحدة سببا للحكم ما لم تؤيد بقريئة او ادلة اخرى مقنعة أو بإقرار من المتهم إلا إذا رسم القانون طريقا معيناً للإثبات فيجب التقيد به" ويظهر أن التشريع العراقي قد وقع في فخ التناقض إذ نصت المادة 215 من القانون ذاته " للمحكمة سلطة مطلقة في تقدير الشهادة فلها أن تأخذ بها كلها او بعضها او تطرحها أو أن تأخذ بالأقوال التي أدلى بها الشاهد في محضر التحقيق الذي قامت به الشرطة او محضر التحقيق الابتدائي او أمام محكمة اخرى في الدعوى ذاتها أو أن لا تأخذ بأقواله جميعها" وهي تعني خضوع تقدير الشهادة للقناعة القضائية بصورة مطلقة (الحسني، 1971).

إن السلطة التقديرية الواسعة التي منحها القانون للقاضي في تقدير قيمة الشهادة تحتاج لقاضي ذو رؤية واسعة ومنسجمة مع طبيعة عمله ويخضع لمناهج تطويرية ذات أسس علمية بشكل مستمر بحيث يستطيع استخدام هذه الثقة التي منحتها له التشريعات بشكلها العلمي الصحيح، وبما يتوافق مع السياسة القضائية الحديثة، فالقاضي المحنك هو من يستطيع استخلاص الأدلة من أقوال الشهود بما يؤيد الواقع وينفيها، وهو المؤهل باستبعاد ما يراه غير صحيح، و عملية تجزئة أقوال الشهود و القبول ببعض منها و طرح البعض الآخر هي الأخرى عملية صعبة تستوجب فيمن يقوم بها أن يكون قادرا على قراءة الجوانب النفسية لأطراف الدعوى و سبق و أن تم إعداده وفق أسس علمية رصينة للقيام بهذه المهمة (برهامي، 2006).

**الخاتمة:**

لقد أصبح موضوع التأهيل العلمي للقاضي من بين أهم المواضيع المطروحة عند التطرق إلى التطوير المعرفي للمؤسسة القضائية، وحين نتحدث عن التأهيل العلمي فإننا نقصد بذلك إعداد شخصية القاضي وتسلحها علميا بما يتناسب وحجم المهمة الملقاة على عاتقه كونه صاحب القرار النهائي والكلمة الفصل في المنازعات، إذ أن هذا الإعداد سيكون له آثار واضحة من حيث فهم ظروف القضية والآثار المادية المرتبطة بها وكذلك من حيث تقدير مستوى أهمية الأدلة ومدى علاقتها بالمتهم وبالنتيجة سينعكس على دقة القرار وطبيعة العقوبة في حالة الإدانة (الكيك، 2001).

ومما لا شك فيه أن تنوع القضايا المطروحة أمام القاضي يوميا يؤدي إلى تعرضه إلى الضغط والتشتت مما قد يتسبب بالتأخر في حسم القضايا بسبب كثرتها بالإضافة لتعدد ازدياد مهام القاضي في المحكمة، كما أن ضعف إعداده وتأهيله تأهيلا علميا مناسباً يمكنه من البت في القضايا المعروضة أمامه يؤدي إلى قلة فعاليته وإتقانه نتيجة لعدم إحاطته بكل جوانب العلوم الساندة لعمله، وللوصول إلى النتيجة المتوخاة في تطوير العمل القضائي لا بد من القيام بالإصلاحات التالية:

- 1- ضرورة العمل الجاد على إعداد كوادر القضاة مؤهلين علميا وعمليا بكل ما يتطلبه الأمر من جهود ومتطلبات لوجستية لأن نجاح عملية الإعداد سيؤدي إلى زيادة الفعالية على المدى البعيد وإتقان العمل القضائي وزيادة مهارة القضاة من خلال استمرار رفدهم بالمعلومات العلمية والتكنولوجيا الحديثة.
- 2- إدخال مادة مبادئ الأدلة العلمية الحديثة لدراسة مفهوم دليل الإثبات من الجانب الفني والعلمي كمنهاج ضمن الخطة الدراسية للمعهد القضائي، مما يؤدي لتخريج كوادر من القضاة و أعضاء الادعاء العام ملمين بالأساس العلمي للدليل الثبوتي وتقرير الخبرة المنبثق منه، مما سيقودنا بلا شك الى تكوين كادر قضائي متميز.
- 3- إن إعداد شخصية القاضي العملية وبناء قاعدته المعرفية، إلى كشف السلبيات والأخطاء التي تترافق مع تقرير الخبرة وتجنب الوقوع فيها بالإضافة لتفويت الفرصة على من تسول له نفسه محاولة تضليل القضاء
- 4- وجوب التركيز على عقد المؤتمرات والملتقيات والندوات العلمية لتطوير كفاءات القضاة ومهاراتهم في الاختصاصات الساندة
- 5- ضرورة تهيئة برامج تأهيلية تتضمن ورش ودورات متخصصة نظرية وعملية تستهدف القضاة في المحاكم في مجال التعامل مع الأدلة الحديثة بشكل حرفي ومتخصص ليتمكن القاضي من ربط المعلومة النظرية مع التطبيق العملي مع وجوب إنجاز سلسلة كتب توثق المعلومة تحريريا لتصبح مرجعا ذو قيمة علمية.

**التوصيات:**

- 1- العمل على وضع إستراتيجية لإنجاز خطة التأهيل العلمي سواء لطلبة المعاهد القضائية من خلال تحديث مناهجهم الدراسية أو للقضاة من خلال إعداد سلسلة ورش عمل ودورات تسهم في رفدهم بالمعلومات العلمية وتحديثها باستمرار مما سينعكس على أداء عملهم.
- 2- إجراء دراسات تسلط الضوء على طبيعة المواضيع العلمية المطلوب التركيز عليها في خطة الإعداد ومدى فائدتها مستقبلا بالعمل القضائي
- 3- العمل على إنجاز منظومة متكاملة تخص برنامج تطبيق العملي يسهم في تسهيل استيعاب تقارير الخبرة من الجانب الفني وليس فقط الاطلاع على النتيجة النهائية لاسيما فيما يتعلق بنظام الأدلة الثبوتية مما سينعكس على الاقتناع الشخصي للقاضي وبالتالي تسبب الأحكام القضائية.

## المصادر:

- 1- التكريتي، سعيد: (1988) الاعتراف وأهميته في الإثبات الجنائي، مجلة القضاء، نقابة المحامين، بغداد.
- 2- الحسني، عباس: (1971) شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، المجلد الثاني، مطبعة الازهر، بغداد.
- 3- الربيعي، جمعة سعدون: (1996) الدعوى الجزائية وتطبيقاتها القضائية، بغداد.
- 4- الجاسم، حمودي: (1962) دراسة في قانون أصول المحاكمات الجزائية، الجزء الأول، مطبعة العاني، بغداد.
- 5- محمد، فاضل زيدان: (1999) سلطة القاضي الجنائي في النفسية، الطبعة الثانية، مؤسسة دار الثقافة، عمان.
- 6- النصراوي، سامي: (1978) دراسة في اصول المحاكمات الجزائية، الجزء الأول، مطبعة السلام، بغداد.
- 7- أحمد، بن مالك: (2021) أثر الإثبات بالأدلة العلمية الحديثة على الاقتناع الشخصي للقاضي الجزائي بها، مجلد 10، عدد 1، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، الجزائر.
- 8- السمين، حسن علي حسن: (1983) شرعية الأدلة المستمدة من الوسائل العلمية، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة.
- 9- مراد، عبد الفتاح: (1998) التحقيق الجنائي الفني والبحث الفني، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 10- العبادي، محمد عبد الكريم: (2010) القناعة الوجدانية للقاضي الجزائي ورقابة القضاء عليها: دراسة تحليلية مقارنة، دار الفكر، الأردن.
- 11- عرفة، محمد السيد: (2005) تدريب رجال العدالة وأثره في تحقيق العدالة، مؤتمر القضاء والعدالة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 12- خروفة، غانية: (2008) سلطة القاضي الجنائي في تقدير الخبرة رسالة ماجستير في قانون العقوبات والعلوم الجنائية جامعة منتوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسنطينية.
- 13- بوزيد، اغليس: (2010) تلازم مبدأ الإثبات الحر بالاقتناع الذاتي للقاضي الجزائي " دراسة تحليلية مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري وبعض القوانين العربية، دار الهدى، الجزائر.
- 14- عبيد، رؤوف: (1977) ضوابط تسبب الأحكام الجنائية، مطبعة دار الفكر العربي، القاهرة.
- 15- الجوهري، كمال عبد الواحد: (1999) تأسيس الاقتناع القضائي والمحاكمة الجنائية العادلة، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 16- برهامي، أبو بكر عزمي: (2006) الشرعية الإجرائية للأدلة العلمية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 17- عبد الغريب، محمد: (1997) حرية القاضي الجنائي في الاقتناع اليقيني وأثره في تسبب الأحكام الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 18- خلف، فائق زيدان: (1999) سلطة المحكمة الجزائية في الأخذ بإقرار المتهم، المعهد القضائي، بغداد.
- 19- عبدالله، موسى مسعود رحومة: (1988) حرية القاضي الجنائي في تكوين عقيدته، دار الجماهيرية للنشر والتوزيع والاعلان، ليبيا.
- 20- ابو الوفاء، احمد: (1957) تسبب الأحكام، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الاسكندرية.
- 21- النبراوي، محمد سامي: (1969) استجواب المتهم، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 22- قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (23) لسنة 1971 المعدل.

- 23- الملا، سامي صادق: (1975) اعتراف المتهم-دراسة مقارنة، المطبعة العالمية، القاهرة.
- 24- عقيلة، بن لاغة: (2012) حجية أدلة الإثبات الجنائية الحديثة، رسالة ماجستير، فرع القانون الجنائي والعلوم الجنائية، جامعة الجزائر.
- 25- بهنام، رمسيس: (1996) البوليس العلمي: فن التحقيق، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- 26- عوض، رمزي رياض: (2004) سلطة القاضي في تقدير الأدلة، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 27- المهدي، العميد السيد: (1993) مسرح الجريمة ودلالاته في تحديد شخصية الجاني، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض.
- 28- الكيك، محمد علي. (2001) السلطة التقديرية للقاضي الجنائي في تطبيق العقوبة وتشديدها وتحقيق ووقف تنفيذها، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.

Doi: [doi.org/10.52133/ijrsp.v5.57.2](https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.57.2)

## التحليل المكاني للخصائص الاقتصادية لقوة العمل للإناث السعوديات في المناطق الإدارية

## Spatial Analysis of the Economic Characteristics of the Saudi Female Labor Force in Administrative Regions

إعداد: الباحثة/ لطيفة سالم علي الحربي

دكتوراه في الفلسفة في الجغرافيا البشرية، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية

Email: [latifahalharbi417@gmail.com](mailto:latifahalharbi417@gmail.com)

## الملخص

تعد دراسة الخصائص الاقتصادية من العناصر المهمة في دراسة التركيب الاقتصادي؛ حيث تفيد دراسته في تحديد ملامح النشاط الاقتصادي، كما تعد ركيزة أساسية لوضع خطط المستقبل سواء في مشروعات التنمية الاقتصادية أو في مجالات الخدمات العامة. ولمعرفة الخصائص الاقتصادية لقوة العمل للإناث السعوديات هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أنماط التوزيع المكاني لقوة العمل للإناث السعوديات في مناطق المملكة حسب النشاط الاقتصادي والحالة العملية والتركيب المهني. واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وقد بلغ حجم العينة 9634 من الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر)، واختيرت العينة في المناطق الإدارية بطريقة معادلة ستيفن ثامبسون، واستخدمت الدراسة بعض الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات كالنسب المئوية والمتوسطات، والمعدلات، ومعاملات الارتباط وبعض المقاييس الإحصائية المكانية مثل: مقياس جيبس ومارتن لقياس التنوع.

وبيّنت نتائج الدراسة أنّ العاملات السعوديات شكلن ما نسبته 46.3%، أمّا العاطلات فوصلت نسبتهن إلى 53.7% من إجمالي أفراد العينة. وتوصلت الدراسة إلى أنّ أكثر من ثلثي العينة بما نسبته 67.9% من الإناث السعوديات العاملات يعملن بالنشاط التعليمي والصحي. كما تبين تركيز العاملات من الإناث السعوديات حسب التصنيف الثلاثي للأنشطة الاقتصادية في قطاع الأنشطة الثلاثية أو الخدمية؛ حيث بلغت نسبة المشتغلات في هذا القطاع 98.5% من إجمالي عينة الدراسة، وغالبية الإناث السعوديات يعملن في القطاع الحكومي والخاص وتنوعها في مناطق المملكة كافة، والعمل على زيادة المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) في القطاعات الاقتصادية التي تنخفض فيها معدلات المشاركة، وذلك عن طريق التخطيط لاستقطابهن للعمل في هذه القطاعات ومواجهة المعوقات والمشكلات التي تمنع التحاقهن في هذه النشاطات.

**الكلمات المفتاحية:** تحليل أنماط التوزيع المكاني لقوة العمل للإناث السعوديات، التصنيف الثلاثي للأنشطة الاقتصادية، التركيب المهني، الحالة العملية، مستوى الدخل.

## Spatial Analysis of the Economic Characteristics of the Saudi Female Labor Force in Administrative Regions

By: Latifah Salem Ali Al-Harbi

Doctor of philosophy in Human Geography, Qassim University, Saudi Arabia.

### Abstract

The study of economic characteristics is one of the important elements in the study of economic structure. Its study serves to determine the features of economic activity, and it is a key pillar for the development of future plans, whether in economic development projects or in the fields of public services. In order to identify the economic characteristics of the Saudi female labor force, this study aimed to analyze the spatial distribution patterns of the Saudi female labor force in the regions according to economic activity, employment status, and occupational composition. The study relied on the questionnaire as a tool for collecting information. The sample size was 9634 Saudi females (15 years and older), and the sample was selected in the administrative regions using the Stephen Thompson formula. The study employed some statistical methods to analyze the data, such as percentages, means, rates, correlation coefficients and some spatial statistical metrics such as Gibbs and Martin's diversity scale. The results of the study showed that Saudi female workers accounted for 46.3%, while unemployed females accounted for 53.7% of the total sample. The study found that more than two-thirds of the sample (67.9%) of Saudi female workers, work in the educational and health activities sector. The study also found that Saudi female workers are concentrated according to the tripartite classification of economic activities in the tertiary or service activities sector. The proportion of women employed in this sector was 98.5% of the total study sample. The majority of Saudi females work in the public sector at 76.1%. The study concluded with a set of recommendations, the most important of which are: the expansion of job opportunities in the public and private sectors and diversifying them in all regions of the country; increasing the Saudi females' economic participation (15 years and older) in economic sectors where participation rates are low, by planning to recruit them in these sectors and confronting the obstacles and problems that prevent their enrollment in these activities.

**Keywords:** Analyzing the spatial distribution patterns of the Saudi female labor force, tripartite classification of economic activities, occupational composition, employment status, income level.

## 1. المقدمة:

تعدُّ دراسة الخصائص الاقتصادية من العناصر المهمة في دراسة التركيب الاقتصادي؛ حيث تفيد دراستها في تحديد ملامح النشاط الاقتصادي وأهمية عناصره، وتُركز الدراسة الحالية على فئة السكان (الإناث) في سن قوة العمل؛ وتشمل قوة العمل في هذه الدراسة الإناث اللاتي تبلغ أعمارهن 15 سنة فأكثر، ويبدلن جهدًا جسمانيًا أو ذهنيًا لإنتاج السلع الاقتصادية أو الخدمات. كما تشمل العاطلات وهن القادرات على العمل والراغبات فيه ويبحثن عنه؛ ولكن لا يجدن العمل رغم رغبتهن فيه وبحثن عنه. ومن ثمَّ فإنَّ أيَّ مجتمعٍ حريصٍ على التطور والتقدم لابد أن يهتم بهذا الجانب، وبناءً على ذلك تُظهر الدول والمنظمات الدولية اهتمامًا جليًا بتمكين المرأة لكونها نصف المجتمع وقوة لا بد أن يستفاد منها، ويكفل حقها بالمشاركة الاقتصادية بصورة متساوية مع الرجل (التمييزي وآخرون، 2016م، ص 215)؛ لذلك اختصَّ الهدف الثالث من الأهداف الإنمائية للألفية في عام 2015م بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN,2015,p4)؛ حيث يُشكِّل العمل عاملاً مهمًا في تقدم المجتمعات ورفيها، وتعدُّ مسألة عمل المرأة من المسائل الحيوية، بوصفها عنصرًا إنتاجيًا مهمًا في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ونجد أنَّ خطط التنمية في المملكة العربية السعودية أولت منذ البداية أهمية كبيرة لتنمية الإنسان وتحقيق طموحاته وتلبية حاجاته وتحسين مستوى معيشتهم، وتهدف خطة التنمية التاسعة والعاشر إلى زيادة معدل المشاركة في قوة العمل الوطنية بوجه عام، ومعدل مشاركة الإناث السعوديات بوجه خاص؛ لرفع مستوى التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية (وزارة الاقتصاد والتخطيط، 2012-2015م، ص 13-16). ثم جاءت رؤية المملكة 2030؛ حيث إنَّ من ضمن أهدافها زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وذلك من خلال زيادة مساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتأتي هذه الدراسة لترتكز على دراسة الخصائص الاقتصادية لقوة العمل للإناث السعوديات.

### 1.1. مشكلة الدراسة:

في ضوء ما مرَّت به المملكة العربية السعودية نجد أنَّ المجتمع السعودي حظي بتغيرات كبيرة في البنية الاجتماعية والاقتصادية والسكانية؛ حيث أولت خطط التنمية ورؤية المملكة 2030 م اهتمامًا كبيرًا بتمكين الإناث السعوديات اجتماعيًا واقتصاديًا، وذلك بتوسيع مشاركتها في مجالات التنمية المختلفة، ونجد أنَّ الإناث السعوديات يمثلن ما يقارب نصف المجتمع، فنتيجة تعداد السكان السعوديين تُشير إلى وجود شبه توازن بين الذكور والإناث، إذ تصل نسبة الإناث إلى 49.8% من إجمالي السكان السعوديين (الهيئة العامة للإحصاء، 2022م)، وفي الوقت نفسه، تشير إحصاءات القوى العاملة إلى أنَّ نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) في عام 2019 م بلغت 23.2%، وفي عام 2022م وصلت إلى 27.2% أمَّا معدل البطالة للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) فقد وصلت إلى 30.8% (الهيئة العامة للإحصاء، 2019م) ثم انخفض في عام 2023م إلى 16.3% (الهيئة العامة للإحصاء، 2023م) ومن الملاحظ أنَّ نسبة القوى العاملة النسائية إلى إجمالي قوة العمل السعودية لم تتغير كثيرًا في البداية؛ إذ ارتفعت من 15% عام 1999 إلى 17% في عام 2009م حتى وصلت إلى 23% في عام 2019، (الهيئة العامة للإحصاء، 1999، 2009، 2019م). ولا تزال هذه النسبة منخفضة عند مقارنتها بمثيلاتها في أغلب دول الخليج العربي مثل: الإمارات بنسبة 52%، والكويت بنسبة 50%، والبحرين بنسبة 45%، أمَّا دول العالم فبلغ معدل مشاركة المرأة الاقتصادية قُرابة 47.3% (البنك الدولي، 2019م). وبناءً على ذلك فقد بات من المهم فهم قوة العمل للإناث السعوديات في مناطق المملكة الإدارية ومعرفة حجمها وتوزيعها حسب الخصائص الاقتصادية، وإبراز التباينات المكانية بين المناطق الإدارية في الخصائص الاقتصادية، وخصوصًا مع توافر بيانات حديثة.

وفي ظل التغيرات الكبيرة والسريعة التي يشهدها الوضع السكاني والقوى العاملة في المملكة العربية السعودية. لذلك تحاول هذه الدراسة الإجابة عن التساؤل الآتي:

ما الخصائص الاقتصادية لقوة العمل للإناث السعوديات في مناطق المملكة من حيث:

- توزيع قوة العمل للإناث السعوديات حسب أقسام النشاط الاقتصادي
- توزيع قوة العمل للإناث السعوديات حسب التصنيف الثلاثي للأنشطة الاقتصادية.
- التركيب المهني لقوة العمل للإناث السعوديات.
- مستوى الدخل
- الحالة العملية لقوة العمل للإناث السعوديات

### 2.1. أهداف الدراسة:-

- التعرف على توزيع قوة العمل للإناث السعوديات حسب أقسام النشاط الاقتصادي
- الكشف عن توزيع قوة العمل للإناث السعوديات حسب التصنيف الثلاثي للأنشطة الاقتصادية.
- ما هو التركيب المهني لقوة العمل للإناث السعوديات.
- التعرف على مستوى الدخل
- ما هي الحالة العملية لقوة العمل للإناث السعوديات
- معرفة أسباب عدم البحث عن العمل وطرق الحصول عليه

### 3.1. حدود الدراسة:

تتمثل في المناطق الإدارية للمملكة العربية السعودية، حيث قُسمت المملكة إلى (13) منطقة إدارية كما في الشكل رقم (1)، وهي: (منطقة مكة المكرمة، والمدينة المنورة، والرياض، والقصيم، والمنطقة الشرقية، وعسير، وتبوك، وحائل، ومنطقة الحدود الشمالية، وجازان، ونجران، ومنطقة الباحة، والجوف)، وتنقسم المنطقة إلى عددٍ من المحافظات يختلف عددها من منطقة إلى أخرى، وتنقسم المحافظة إلى مراكز ترتبط إدارياً بالمحافظة أو الإمارة. وصل إجمالي عدد سكان المملكة العربية السعودية حسب نتائج التعداد السكاني في عام 2022م إلى (32.175.224) نسمة. وبلغ عدد الإناث السعوديات (9.358.131) من إجمالي سكان المملكة. (الهيئة العامة للإحصاء، 2022م).



شكل رقم (1) المناطق الإدارية في المملكة العربية السعودية

المصدر: من عمل الباحثة اعتماداً على خريطة المملكة من الهيئة العامة للمساحة الجيولوجية لعام 2019م.



## 2. الدراسات السابقة

تنوعت الدراسات التي تناولت موضوع قوة العمل للإناث، فهناك دراسات نظرية ودراسات ميدانية تطبيقية، واهتمت العديد من العلوم مثل: الجغرافيا والديموغرافيا والاجتماع والاقتصاد والتخطيط الإقليمي بدراسة ذلك. ونجد أن الموضوع حظي بدراساتٍ سواء على مستوى العالم أو على مستوى الدول أو المناطق الإدارية المختلفة، لذلك يصعب حصرها هنا؛ ولكن سيتم التركيز على بعض من الدراسات السابقة المتعلقة بالقوى العاملة والبطالة ومعدلات المشاركة الاقتصادية للإناث؛ لذلك ستركز هذه الدراسة على إبراز أهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات وإيضاح ما هدفت إليه.

## 1.2. الدراسات غير العربية:

- دراسة سورجيت (Surjit) (2012م) تناولت مشاركة الإناث في القوى العاملة في الهند، وركزت على العوامل المؤثرة في معدلات المشاركة الاقتصادية للإناث، وركزت على بعض الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للقوى العاملة ومنها التعليم والزواج وغيرها. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: ازدياد حجم القوى العاملة في المناطق الحضرية من 11% في أوائل الثمانينات الميلادية إلى 36% في عام 2011م، وتبين أن المستوى التعليمي للإناث له تأثير إيجابي في معدل المشاركة في القوى العاملة، كما اتضح أن هناك فرق بين معدلات الأجور بين الإناث والذكور إذا تحصل الإناث على حوالي 55% من معدلات الأجور المرصودة للذكور. كما أشارت الدراسة إلى أن الإناث تميل إلى عدم العمل إذا تزوجن ممن كان يمتلك مستوى تعليمي عالي؛ حيث إنه يحصل على دخل عالي. واتضح أن غالبية الإناث في المناطق الريفية تعمل بدون أجرٍ إنما بمزارع أو محلات العائلة. وما زالت معدلات المشاركة الاقتصادية للإناث في الهند منخفضة يجب أن ترتفع من 35% إلى 50% في العقد المقبل.

- دراسة تسنيم، حسين، إنعام (Tasnim, Hossain, Enam) (2017م) عن التوازن بين العمل والحياة ودراسة الواقع للمرأة العاملة في بنجلاديش، وركزت هذه الدراسة على الإناث العاملات في بنجلاديش في قطاعات مختلفة ومتنوعة، بهدف معرفة الصعوبات التي تواجهها المرأة في العمل، واعتمدت الدراسة على الاستبانة والمقابلة كأداة لجمع البيانات، وشكلت عينة الدراسة 40 عاملة تتراوح أعمارهن في الفئة العمرية ما بين 24-37 سنة، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج منها أن المرأة العاملة في بنجلاديش تواجه صعوبة في الحفاظ على التوازن بين عملها وحياتها، مما يؤدي لفقدانها لعملها في وقت قصير وانضمامها إلى العاطلات عن العمل، وذلك يرجع لساعات العمل الطويلة؛ حيث أشارت 52.2% من العاملات أنها تعمل من 8-9 ساعات في اليوم و35% يعملن 10 ساعات في اليوم، وأيضاً بسبب أعباء العمل الزائدة والفرق في مستوى الأجور بين الإناث والذكور، إضافة إلى عدم تمكين المرأة العاملة من تولي مراكز إشرافية أو قيادية في مكان العمل.

## 2.2. الدراسات العربية:

قامت القيسي (2010م) بدراسة القوى العاملة الأنثوية في قضاء الرصافة في العراق وفق وحداتها الإدارية من حيث خصائصها الجغرافية والديموغرافية وتوزيعها على القطاعات الاقتصادية وتركيبها، كذلك دوافع دخولها ميدان العمل وأهم العوامل المؤثرة في ذلك. وعمدت إلى الكشف عن مدى التباين المكاني للقوى العاملة الأنثوية على أساس حجمها واتجاهات تغييرها المكاني، واعتمدت الباحثة على بيانات تعدادي 1987 و1997م. وتم الاعتماد على الدراسة الميدانية (الاستبانة) لإظهار دوافع الإناث للعمل. وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج منها وجود تباين في توزيع القوى العاملة الأنثوية على الوحدات الإدارية في القضاء، ونجد أن نسبة القوى العاملة الأنثوية في النشاط الاقتصادي لقطاع الخدمات لقضاء الرصافة وصلت إلى 67%. واتضح أن الدافع الاقتصادي كان أهم دافع لدخول الإناث ميدان العمل مقارنة بالدوافع

ونجد أن دراسة البلاسي (2016م) عن الإناث العاملات في محافظة الدقهلية، وهدفت إلى التعرف على الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية لقوة العمل من الإناث في المحافظة، فضلاً عن التعرف على حجم نمو القوى العاملة للإناث في محافظة الدقهلية، والكشف عن الآثار المترتبة على ضعف المشاركة الاقتصادية للإناث. واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسة في جمع المادة العلمية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: تضاعف حجم القوى العاملة من الإناث من 99 ألف إلى 240 ألف أنثى عاملة خلال الفترة من 1986م إلى 2006م، أكدت الدراسة على احتلال نشاط الخدمات المرتبة الأولى من الأنشطة الاقتصادية فقد استحوذ على 50% من إجمالي الإناث المشتغلات على مستوى المحافظة. وكشفت الدراسة أن هناك علاقة قوية بين النشاط الاقتصادي والحالة التعليمية للإناث. واتضح انخفاض معدلات البطالة للإناث من 26.7% إلى 20.9% خلال الفترة 1996-2006م.

وهدفت دراسة عزاز (2017م) إلى التعرف على الحالة العملية للمرأة العمالية، وعلى القطاعات الاقتصادية التي تعمل بها المرأة قطاع (حكومي، خاص، عائلي). واعتمدت الدراسة على البيانات الإحصائية المتعلقة بالتعدادات السكانية في سلطنة عمان لعام 2003م و2010م، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها الزيادة في عدد الإناث العماليات المشتغلات بين تعدادي عام 2003م و2010م حيث بلغ مقدار الزيادة 74.9%، بمتوسط زيادة سنوية قدرت ب 10.7%، وهذا يمثل ضعف معدل الزيادة على المستوى الوطني 5.2%، ويتفوق على مقدار الزيادة بالنسبة للذكور 4.1% في نفس الفترة.

بينما دراسة الكعبي والأميري (2018م) ركزت على البطالة في العراق لفئة سن الشباب من حيث التفاوت والتباين المكاني واهتمت بدراسة معدلات البطالة بين الشباب، والتعرف على السمات الديموغرافية والاجتماعية للمتطلين والمشكلات التي تواجه المتطلين. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أنه بلغ حجم الشباب العاطلين عن العمل بعمر (15-29) سنة للعام 2016م بنسبة قدرها 20.4%، وتباينت معدلاتهم جغرافياً حسب المحافظات، إذ بلغت أعلى معدلاتها في جنوب العراق في محافظات (ذي قار، وميسان) والتي كانت نسبة كلٍ منهما على التوالي 34.8 – 29.2% من مجموع الشباب. وبلغ معدل النشاط الاقتصادي لفئة الشباب 36.6% في عموم العراق. وأظهرت الدراسة أن المحافظات التي ترتفع فيها معدلات بطالة الشباب، ترتفع فيها معدلات الأمية وهو ما تبين في محافظات جنوب العراق في (المتني، وذي قار) التي بلغ معدل الأمية بين فئة الشباب في كلٍ منهما 23.5 – 10.3%، أما العلاقات المكانية للبطالة فقد تمثلت في قيم الارتباط البسيط بيرسون والتي تبين من خلالها التأثير الطردي لمتغيرات (حجم النشاط الاقتصادي للشباب، الأمية، العزوبية، الزواج، السكان الحضر، حجم السكان الشباب الكلي في العراق) والتي تبين أن بطالة الشباب ترتفع كلما ارتفع معدلات المتغيرات المذكورة بينهم.

### 3.2. الدراسات المحليّة في المملكة العربية السعودية:

-دراسة الخريف (2000م-أ) فقد اهتمت بفهم الأبعاد المكانية والكشف عن التباين الجغرافي لمعدلات النشاط والمشاركة في قوة العمل، مع محاولة التعرف على العوامل المفسرة لهذا التباين، إلى جانب إبراز معدلات النشاط الاقتصادي على مستوى المملكة وفي مناطقها الإدارية المختلفة. اعتمدت الدراسة في بياناتها على نتائج التعداد العام للسكان والمسكن في عام 1992م. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج المهمة منها: انخفاض معدل النشاط الخام للسكان السعوديين بوجه عام في عام 1992م بنسبة 19%، وللإناث بوجه خاص، إذ وصلت نسبتها إلى 3% من إجمالي الإناث السعوديات، واتضح وجود تباين مكاني ملحوظ بين المناطق الإدارية في معدلات المشاركة سواء الإجمالي للقوى العاملة أو السعوديين أو غير السعوديين وسواء الذكور أو الإناث، فترتفع معدلات المشاركة في ثلاث مناطق إدارية وهي: الرياض والشرقية ومكة المكرمة، وتنخفض في مناطق الباحة وجازان

وحائل ونجران. وأظهرت الدراسة وجود ارتباط بين هذه المعدلات من ناحية، وبين العديد من المتغيرات الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية من ناحية أخرى، إضافة إلى ذلك بيّنت نتائج الدراسة أنّ نسبة النوع ونسبة السكان غير السعوديين والعمر الوسيط من أهم المتغيرات التي تفسر التباين المكاني لمعدلات المشاركة في قوة العمل.

- تناولت دراسة الخريف (2000م- ب) القوى العاملة في المملكة العربية السعودية أبعادها المكانية وسماتها الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية، وهدفت إلى التعرف على السمات الرئيسية للقوى العاملة في المملكة، والكشف عن توزيعها الجغرافي وتحديد أبرز التغيرات التي طرأت على خصائص القوى العاملة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: تباين التوزيع الجغرافي للقوى العاملة في المملكة وبلغ نمو القوى العاملة 6% سنويًا خلال الفترة من 1394-1413هـ، ويرتفع معدل نمو العمالة الوافدة إلى 11%، في حين ينخفض معدل نمو العمالة السعودية إلى 2.7%، وتصل نسبة العمالة النسائية حوالي 9% من إجمالي القوى العاملة السعودية. كما شهدت تغيرات كبيرة في التركيب المهني والاقتصادي؛ حيث نال قطاع الخدمات المرتبة الأولى بين الأنشطة الاقتصادية بنسبة 70% من إجمالي العمالة الوطنية. وتتركز القوى العاملة في ثلاث مناطق رئيسة وهي الرياض ومكة المكرمة والمنطقة الشرقية بنسبة 80% من إجمالي القوى العاملة في المملكة.

- دراسة الجاسر (2003م) عن القوى العاملة النسائية في المملكة العربية السعودية وهدفت الدراسة إلى التعرف على حجم الإناث السعوديات في القوى العاملة، والكشف عن التباين المكاني لتوزيع القوى البشرية النسائية العاملة على مستوى المناطق الإدارية، ومعرفة الخصائص الاقتصادية. واعتمدت الدراسة في بياناتها على بصورة أساسية على بيانات تعداد السكان لعامي 1974م و1992م، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج منها أن توفير التعليم للإناث أسهم في إكساب المرأة كفاءة وتأهيلاً ساعدها على احتلال مواقع متقدمة داخل مجتمعها، وأصبحت مشاركتها في القوى العاملة حقيقة ملموسة.

- تناولت الدوسري (2004م) إسهام الإناث السعوديات في قوة العمل؛ حيث اهتمت في حجم مشاركة الإناث السعوديات (12 سنة فأكثر) في قوة العمل، وتقييم هذه المشاركة نسبة إلى حجمهن من جملة السكان، ومن جملة القوة البشرية في المملكة العربية السعودية، إضافة إلى دراسة السمات الديموغرافية والاجتماعية للإناث العاملات معتمدة بصورة أساسية على بيانات تعداد السكان لعامي 1974م و1992م، وقد كشفت الدراسة عن انخفاض إسهام الإناث السعوديات في قوة العمل البشرية الوطنية.

- تشير دراسة القحطاني (2005م) إلى البطالة في المملكة العربية السعودية: أبعادها المكانية وملاحمها الديموغرافية والاجتماعية، حيث أبرزت معدلات البطالة على مستوى المناطق الإدارية وتباينها المكاني، وبينت الملامح العامة لتوزيع القوى العاملة السعودية والوافدة، وسعت إلى التعرف على أهم العوامل المؤثرة في أنماط التباين المكاني، بالإضافة إلى التعرف على أهم السمات الديموغرافية والاجتماعية للقوى العاملة المتعطلّة وتبايناتها المكانية. واعتمدت الدراسة في بياناتها على بيانات تعداد السكان لعام (1992م)، وتوصلت لمجموعة من النتائج منها انخفاض نسبة مساهمة العمالة السعودية في سوق العمل من 85.3% في عام 1390هـ إلى 44.2% في عام 1420هـ.

- دراسة الحربي والخريف (2014م) وهدفت إلى التعرف على معدلات البطالة بالمملكة العربية السعودية وتطورها زمنيًا، وإبراز تباينها المكاني بين المناطق الإدارية، والتعرف على الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للقوى العاملة المتعطلّة، واعتمدت الدراسة على بيانات مسح القوى العاملة لأعوام متعددة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: ارتفاع معدل البطالة إلى 12.2% من إجمالي القوة العاملة السعودية، ووصلت نسبة العاطلات عن العمل من الإناث إلى 34% في عام 2012م. وبيّنت الدراسة أنّ نسبة المتعطلين للفئات العمرية من (20-29 سنة) تصل إلى 70% من إجمالي المتعطلين السعوديين.

واتضح ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث مقابل الذكور ولاسيما بين المتعلمات الحاملات للشهادات الجامعية بنسبة 72%. وأشارت الدراسة إلى تفاوت معدلات البطالة في مناطق المملكة؛ حيث وصلت إلى أعلاها في منطقة الجوف بنسبة 28% وأقلها في مدينة الرياض بنسبة 8%، وكشفت الدراسة أن معدلات البطالة للإناث تتجاوز نصف القوى العاملة في منطقتي الجوف بنسبة 56% والحدود الشمالية بنسبة 52%، كما ترتفع في الباحة 42% وجازان إلى 41%، ولا تنخفض عن ربع القوى العاملة النسائية في بقية مناطق المملكة الإدارية.

- دراسة الخريف وآخرون (2016م) هدفت إلى التعرف على حجم القوة العاملة النسائية السعودية، ومعدلات نموها وتعطلها مع تحديد معدلات مشاركتها في قوة العمل، وإبراز تباينها المكاني على مستوى المناطق الإدارية. واعتمدت الدراسة في بياناتها على مسوحات القوى العاملة لعام 1999 و2009 و2015م. وتوصلت إلى مجموعة من النتائج منها تضاعف حجم القوى العاملة النسائية من 15% عام 1999م إلى 22% في عام 2015م، وأشارت النتائج إلى أن النمو السكاني كان السبب الرئيس في نمو قوة العمل النسائية في المدة 1999-2009م، في حين أسهمت الزيادة في معدلات المشاركة بدرجة أكبر في نمو قوة العمل النسائية في الفترة من 2009-2015م، وتركز 62% من العاملات السعوديات في ثلاث مناطق إدارية هي: الرياض، ومكة المكرمة، والمنطقة الشرقية. وتبين ارتفاع معدلات المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات في الفئات العمرية بين (25-45) سنة، وانخفاضها النسبي في الفئات العمرية أقل من 25 سنة. كما تضاعف معدل البطالة بين النساء السعوديات من 16% في عام 1999م إلى 33% في 2015م، ومن الملاحظ أن المناطق التي شهدت ارتفاعاً في معدلات مشاركتها الاقتصادية هي نفسها المناطق التي ارتفعت بها معدلات البطالة.

- تناولت دراسة شلضم (2016م) تطور الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة السعودية، ومعرفة اتجاهات نموها وتحليل أنماطها، والتعرف على متطلبات التخطيط للقوى العاملة السعودية ومعرفة العوامل التي تؤثر في مستقبل القوى العاملة، وما هي التوقعات المستقبلية لحجم قوة العمل الوطنية وكيفية تخطيطها. اعتمدت الدراسة على بيانات التعدادات السكانية 1413-1431هـ ومسح القوى العاملة 1434هـ. وقد أظهرت النتائج تزايد حجم القوى العاملة السعودية تزايداً كبيراً بين عامي 1413-1434هـ؛ حيث ارتفع عدد المشتغلين السعوديين بالمقارنة بالمشتغلات السعوديات في عام 1434هـ ارتفاعاً كبيراً، إذ بلغ نحو 4 ملايين للذكور مقابل 0.7 مليون للإناث. كما ارتفع معدل البطالة بين الإناث السعوديات مقارنة بالذكور السعوديين؛ حيث وصلت إلى 361 ألفاً للإناث مقابل 261 ألفاً للذكور، وتتركز نسبة المتعطلين السعوديين بالنوعين في الفئات العمرية بين 20-30 سنة، وتمثل الإناث 73.5% من إجمالي المتعطلات السعوديات في المملكة.

- وتعد دراسة الحربي (2016م) بالتعرف على أسباب البطالة بالمملكة العربية السعودية من واقع المسح الميداني للعاطلين عن العمل في مدينة الرياض، إلى جانب خصائصها وآثارها، وذلك حسب وجهات نظر المتعطلين رجالاً ونساءً الذين اشتملت عليهم الدراسة الميدانية. وقد اعتمدت الدراسة بصورة رئيسة على بيانات عينة من المتعطلين المراجعين لمكتب العمل بالرياض في عام 1432-1433هـ؛ للتعرف على أسباب وآثار مشكلة البطالة. وكشفت نتائج الدراسة أن أهم أسباب البطالة بالمجتمع السعودي من وجهة نظر المتعطلين في مدينة الرياض هي عدم توافر فرص عمل كافية؛ حيث بلغت النسبة نحو 26% يليها المحسوبية والواسطة بنسبة 22%، وشرط الخبرة بنسبة 18%. وأوضحت الدراسة بعض الآثار المترتبة على البطالة من وجهة نظر المتعطلين، منها عدم الشعور بالاستقلال الذاتي بالمرتبة الأولى من بين الآثار المترتبة على البطالة بنسبة 19%، ثم انحراف أحد أفراد الأسرة ب 18%، وثالثاً الفقر بنسبة 13%.

- تناولت دراسة الهاجري (2018م) القوى العاملة السعودية في المنطقة الشرقية حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على التباين المكاني لتوزيع القوى العاملة السعودية، ودراسة الخصائص الاقتصادية للقوى العاملة السعودية في المنطقة ومعرفة معدلات البطالة في المنطقة الشرقية، وسعت الدراسة لوضع تصور لمستقبل القوى العاملة في المنطقة الشرقية. اعتمدت الدراسة في بياناتها على التعدادات السكانية لعام 1425هـ-1431هـ (2004-2010م). توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها: تركز ثلثي القوى البشرية العاملة في المنطقة في ثلاث محافظات (الدمام والأحساء والقطيف)، ونلاحظ انخفاض نسبة الإناث داخل قوة العمل بنسبة 20% مقابل 80% للذكور، وكما نجد أن 90% من قوة العمل السعودية في المنطقة الشرقية حسب الحالة العملية يعملون بأجر. ونجد أن 70% من القوى العاملة بالمنطقة يتركزون في خمسة أنشطة اقتصادية وهي التعليم والصحة والتعدين والتجارة والإدارة العامة والدفاع.

### 3. منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لوصف وتفسير وتحليل الخصائص الاقتصادية لقوة العمل للإناث السعوديات في مناطق المملكة العربية السعودية، كما استفادت الدراسة من منهج التحليل المكاني، الذي يهدف إلى دراسة انتشار الظاهرة بالمكان، مع التركيز على إبراز الاختلافات المكانية والتنظيم المكاني للظاهرة في الحيز الجغرافي للمكان.

### 1.1. أساليب الدراسة:

ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها اعتمدت الدراسة على عددٍ من الأساليب الإحصائية المختلفة في إبراز البيانات وتحليلها مثل: النسب المئوية والمتوسطات، والمعدلات، ومعاملات الارتباط. وذلك لإبراز وفهم التباينات الزمانية والمكانية للظاهرة محل الدراسة، حيث تمت الاستعانة ببرنامج (SPSS) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية؛ لتحليل بعض الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

كما استخدمت الدراسة المؤشرات المستخدمة في قياس النشاط الاقتصادي منها:

- معدل النشاط الاقتصادي الخام ويحسب باستخدام الصيغة الآتية:

$$\text{معدل النشاط الخام} = \frac{\text{عدد أفراد قوة العمل}}{100 \times \text{إجمالي السكان}}$$

- معدل المشاركة في قوة العمل ويمكن حساب هذا المعدل بالطريقة الآتية:

$$\text{معدل المشاركة في قوة العمل} = \frac{\text{عدد أفراد قوة العمل}}{100 \times \text{السكان في سن العمل (15-59 سنة)}}$$

- معدل البطالة أو التعطل ويحسب على النحو الآتي:

$$\text{معدل التعطل (البطالة)} = \frac{\text{عدد المتعطلين عن العمل}}{100 \times \text{إجمالي عدد أفراد قوة العمل}}$$

(الخریف، 2008م، ص295، 297، 299).

واستعانته الدراسة ببعض المقاييس المكانية ومنها:

- مقياس جيبس ومارتن لقياس التنوع: The Gibbs-Martin index of Diversification

يوضح مقياس جيبس ومارتن درجة التنوع في توزيع الظواهر، وخصوصًا السكانية والاقتصادية منها، وقد استخدمه كلٌّ من جيبس ومارتن عام 1962 م لأول مرة في دراسة مدى التنوع في توزيع العاملين بالأنشطة الاقتصادية، فإذا كانت قوة العمل في منطقة ما تتركز في نشاط واحد كانت نتيجة تطبيق المقياس تساوي صفرًا، ثم تبدأ في الارتفاع مع ممارسة قوة العمل لأكثر من نشاط حتى تصل إلى الواحد الصحيح في حالة التوزيع المتساوي لقوة العمل على كلِّ الأنشطة الاقتصادية في المنطقة أو المدينة، ويعني ذلك أنَّ التنوع يزداد كلما اقتربت القيمة من الواحد صحيح.

ويحسب هذا المقياس بهذه الطريقة:

$$\text{مؤشر جيبس ومارتن للتنوع} = 1 - \frac{\text{مج س}^2}{2(\text{مج س})}$$

حيث (س) تشير إلى عدد العاملين في كلِّ قسمٍ من أقسام النشاط الاقتصادي (إبراهيم، 1999، ص 144).

### 2.3. مصادر بيانات الدراسة:

#### 1- الاستبانة:

لتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة على تساؤلاتها اعتمدت الدراسة على استمارة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المادة العلمية التي تتطلبها هذه الدراسة؛ للحصول على البيانات المرتبطة بقوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر).

#### عينة الدراسة:

المجتمع المستهدف من الدراسة يتمثل في النساء السعوديات في سنِّ العمل (15 سنة فأكثر) في مناطق المملكة الإدارية الثلاثة عشرة (منطقة الرياض، ومكة المكرمة، والمدينة المنورة، والقصيم، والمنطقة الشرقية، وعسير، ومنطقة تبوك، وحائل، والحدود الشمالية، ونجران، وجازان، ومنطقة الباحة، والجوف)، وتم اتباع أسلوب العينة العشوائية الطبقية في جمع البيانات؛ حيث يشمل مجتمع الدراسة الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) العاملات والعاطلات؛ حيث تمثل هذه العينة جزءًا من المجتمع الأصلي للدراسة.

#### حجم العينة:

نظرًا لعدم وجود بيانات إحصائية تفصيلية للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) في مناطق المملكة الإدارية، تم اللجوء إلى الكتاب الإحصائي السنوي لعام (2018) م؛ حيث كان أحدث إصدار، وبحساب عدد النساء السعوديات (15 سنة فأكثر)، وبالتحديد الإناث السعوديات في سن العمل في الفئة العمرية (15-64 سنة) نجد أنَّ العدد وصل إلى 6.706.121 مليون نسمة (الهيئة العامة للإحصاء، 2018م). وتم حساب العينة بمعادلة ستيفن تامبسون، وتبين أنَّ حجم العينة يصل إلى 9590 امرأة. (تمت زيادة العدد إلى 9634 امرأة، وهذه الزيادة في منطقتي القصيم وحائل بسبب تغير تقسيم المحافظات وزيادتها داخل هذه المناطق).

معادلة ستيفن تامبسون

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[ \left[ N - 1 \times \left( d^2 \div z^2 \right) \right] + p(1-p) \right]}$$

$N =$  حجم المجتمع الأصلي (6.706.121).

$n =$  حجم العينة المحسوبة (9590).

$P =$  القيمة الاحتمالية = 50%.

$d =$  نسبة الخطأ وتساوي 0.01%.

$z =$  الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96.

(StevenThompson,2012, p:59-60).

- طريقة اختيار العينة من المناطق الإدارية:

بناءً على البيانات المتاحة لهذه الدراسة، فقد وُزعت العينة في المناطق الإدارية وفقاً لعدد النساء السعوديات 15 سنة فأكثر في كل منطقة، حسب ما تمثله كل منطقة من إجمالي نسبة الإناث السعوديات في الفئة العمرية (15- 64 سنة) في المملكة العربية السعودية، وبناءً على ما تقدّم جاء توزيع العينة بين مناطق الدراسة على النحو الآتي كما في الجدول رقم (1):

جدول رقم (1) توزيع العينة في المناطق الإدارية في المملكة العربية السعودية

حجم العينة في كل منطقة	نسبة المنطقة **	عدد الإناث السعوديات *	المنطقة الإدارية
2110	21.9	1,474,599	الرياض
2177	22.6	1,525,309	مكة المكرمة
633	6.6	444,659	المدينة المنورة
500	5.2	327609	القصيم
1438	14.9	1008121	المنطقة الشرقية
911	9.5	636136	عسير
326	3.4	226286	تبوك
273	2.8	181714	حائل
134	1.4	93929	الحدود الشمالية
575	6	400449	جازان
202	2.1	137375	نجران
192	2	136537	الباحة
163	1.7	113398	الجوف
9634	100	6.706.121	الإجمالي

\*المصدر: الهيئة العامة للإحصاء، 2018م.

\*\*من حساب الباحثة

توزيع الاستبانة:

صُممت استبانة الدراسة كاستبانة إلكترونية على (Google Drive)، وذلك لاستهداف الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) في مناطق المملكة الإدارية كافة، ونُشرت الاستبانة خلال الفترة الممتدة ما بين 2 أكتوبر 2020م حتى 28 يناير 2021م،

واختير هذا الوقت مع بداية رفع بعض الإجراءات الاحترازية لفيروس كورونا، والعودة للعمل وتواجد الأغلبية من الإناث السعوديات في المملكة وعدم السفر لأن السفر لم يتاح بشكل كامل خلال هذه الفترة. وتمت الإجابة على 10323 استبانة، أُسْتُبِعت الاستبانات غير المكتملة والتي لا تدخل ضمن العينة. وبذلك تم استرداد 9634 استبانة صحيحة صالحة للتحليل الإحصائي.

## 2- الاستفادة من بيانات الهيئة العامة للإحصاء وتمثلت في:

- نتائج التعداد العام للسكان والمساكن من عام 1992م-2004م-2010م-2022م، إضافة إلى البيانات السكانية والمسوحات الديموغرافية من الهيئة العامة للإحصاء.
- بيانات مسح القوى العاملة التي تقوم به الهيئة العامة للإحصاء السعودية كل سنة من عام 1999م إلى عام 2022م؛ حيث تحتوي هذه المسوحات على بيانات تفصيلية لقوة العمل السعودية، مما يتيح المجال لقياس معدلات المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات ومعدلات التعطل والبطالة والتعرف على بعض الخصائص المرتبطة بالدراسة.

## 4. التحليل والمناقشة:

نجد أنَّ التغيرات التي تطرأ وتحدث على النظام الاقتصادي، والسياسة الاقتصادية تنعكس على التوزيع الجغرافي والمكاني لقوة العمل النسائية، ولمعرفة حجم التباين في حالة قوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر)، تبين من دراسة التوزيع الجغرافي لقوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) إلى أنَّ هناك اختلافات وتباينات في التوزيع بين مناطق المملكة، وبدراسة التوزيع الجغرافي لعينة الدراسة والبالغة 9634 أنثى سعودية في سنِّ العمل، اتضح أنَّ عدد العاملات أو المشتغلات 4461 وبنسبة 46.3%، أمَّا العاطلات فوصل عددهن إلى 5173 وبنسبة 53.7% من إجمالي أفراد العينة.

## 1.4. توزيع قوة العمل للإناث السعوديات حسب أقسام النشاط الاقتصادي:

يقصد بالنشاط الاقتصادي المجال الذي يعمل به الفرد أو النشاط الذي تمارسه المؤسسة، ويبين توزيع مجالات العمل المتنوعة في المجتمع (أبو عيانة، 1993م، ص 327)، وتعدُّ مساهمة الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) في النشاط الاقتصادي أحد العوامل المؤثرة في معدلات المشاركة الاقتصادية والمحددة لوضعها في المجتمع؛ لذلك من المهم التعرف على أبرز الأنشطة التي تعمل بها الإناث السعوديات في سنِّ العمل.

## 1- توزيع قوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) حسب أقسام النشاط الاقتصادي على مستوى المملكة:

يتبين من الجدول رقم (2) بأنَّ نصف عينة الدراسة 50.8% من الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) يعملن بالنشاط التعليمي، يليها العاملات بالنشاط الطبي والصحي بنسبة 17.1% من إجمالي العينة المدروسة، ويرجع السبب في ذلك إلى أنَّ أعلى معدلات التوظيف للإناث السعوديات في الفترات السابقة كانت في المجال التعليمي والطبي والصحي، ثم العاملات بالنشاط التجاري بنسبة 9.9%، في حين بلغت نسبة العاملات بالنشاط الإداري والقطاع العام بالوزارات المختلفة ما نسبته 8.4%، أمَّا العاملات بالنشاط التقني وأمن المعلومات فبلغت نسبتها 4.5%، ونجد أنَّ العاملات بالأنشطة المالية والتمويل شكَّلت ما نسبته 2%، في حين العاملات بالأنشطة الفنية والمهنية وصلت نسبتها إلى 1.4%، والعاملات بالأنشطة الأسر المنتجة بما نسبته 1.03%، أمَّا العاملات بالنشاط الصناعي فتمتَّلت ما نسبته 1.1%، والعاملات من الإناث السعوديات بالأنشطة العلمية والثقافية، والعاملات بالأنشطة المعلومات والاتصالات شكَّلت ما نسبته 0.9% لكلِّ منهما.

ونلاحظ أنَّ بقية الأنشطة الاقتصادية تنخفض فيها العاملات من الإناث السعوديات وتأتي بنسب منخفضة؛ إذ نجد أنَّ العاملات



في الأنشطة السياحية وأنشطة الفنون والترفيه والتسلية بلغت النسبة 0.5% لكلٍ منهما. يليها العاملات بالأنشطة الزراعية والتشييد والبناء بنسبة لا تكاد تذكر 0.2%، وكذلك العاملات بنشاط التعدين بنسبة 0.04%، وغالبية العاملات في هذه الأنشطة العمل الذي تقوم به عمل إشرافي أو إداري أو تقني تابع لهذه الأنشطة.

جدول رقم (2) توزيع قوة العمل للإنثاء السعوديات (15 سنة فأكثر) حسب أقسام النشاط الاقتصادي على مستوى المملكة حسب عينة الدراسة.

النسبة	العدد	النشاط الاقتصادي
0.2	9	زراعي
9.9	442	تجاري
1.1	51	صناعي
4.5	200	تقني
8.4	374	القطاع العام والإداري
1.4	63	فني
17.1	760	طبي/صحي
50.8	2266	تعليمي
0.5	24	سياحي
0.4	18	عقاري
0.1	8	النقل والتخزين
0.9	42	أنشطة علمية وثقافية
0.9	40	المعلومات والاتصالات
2	88	الأنشطة المالية والتمويل
0.04	2	التعدين
0.1	6	التشييد والبناء
0.5	22	الفنون والترفيه والتسلية
1.03	46	الأسر المنتجة
<b>100</b>	<b>4461</b>	<b>الإجمالي</b>

المصدر: من عمل الباحثة اعتماداً على نتائج استبانة الدراسة.

2- توزيع قوة العمل للإنثاء السعوديات (15 سنة فأكثر) حسب الأنشطة الاقتصادية في مناطق المملكة:

يتبين من نتائج الدراسة أن الأنشطة الاقتصادية للإنثاء السعوديات (15 سنة فأكثر) تركزت في نشاطي التعليم والصحة كأعلى النسب في كل مناطق المملكة، ثم يتباين التوزيع في الأنشطة الاقتصادية في تلك المناطق، وبالنظر إلى الجدول رقم (4) والشكل رقم (2) يتبين التوزيع على النحو الآتي:

وجد أن في منطقة الرياض مثلت الإناث السعوديات العاملات في النشاط التعليمي أكثر من نصف العينة بما نسبته 55.6%، يليها العاملات بالنشاط الطبي والصحي بنسبة 16.7%، ثم موظفات القطاع العام والإداري بنسبة 8.6%، ونلاحظ أن العاملات بالنشاط التجاري والتقني جاءت بنسبة متقاربة على التوالي 4.9% و 4.7% لكلٍ منهما. ووجد أن النسبة تنخفض في الأنشطة الاقتصادية الأخرى؛ حيث تتراوح ما بين 1.9% للعاملات بالأنشطة المالية والتمويل، و 1.5% للعاملات بالنشاط الصناعي، و 1.3% للعاملات بالمعلومات والاتصالات، أما العاملات بالأنشطة العلمية والثقافية والأسر المنتجة فشكّلت ما نسبته 1.2% لكلٍ منهما. وانخفضت نسبة العاملات بالنشاط الزراعي بنسبة 0.2% من إجمالي عينة الدراسة في منطقة الرياض.

أما منطقة مكة المكرمة فنجد أن النسبة الأعلى من الإناث السعوديات العاملات يعملن في الأنشطة التعليمية بنسبة 39.6%، والأنشطة التجارية بنسبة 23.1%، والأنشطة الطبية والصحية بنسبة 17.1%، يليها العاملات بالقطاع العام والإداري بنسبة 7.7%، ثم العاملات بالنشاط التقني بنسبة 4.8%، والأنشطة المالية والتمويل بنسبة 1.6%. بينما الأنشطة الصناعية والأسر المنتجة بنسبة 1% لكلٍ منها. ونلاحظ بقية أنشطة المعلومات والاتصالات، والفنون والترفيه والتسليّة، والأنشطة العلمية والثقافية، والسياحية والعقارية والنقل والتخزين، كلها بنسبة منخفضة لا تتجاوز 0.8% لكلٍ منها من إجمالي العينة المدروسة في المنطقة. وفي منطقة المدينة المنورة نجد أن النشاط التعليمي هو السائد بين الإناث السعوديات العاملات بنسبة 61.7%، يليه النشاط الطبي والصحي بنسبة 15.4%، ثم العاملات بالقطاع العام والإداري بنسبة 5%، أما العاملات بالأنشطة التقنية فبلغت نسبتهن 4.6%، يليها العاملات بالأنشطة التجارية بنسبة 3.1%، ثم العاملات بالأنشطة الصناعية بنسبة 2.3%، والعاملات بالأنشطة المالية والتمويل مثلت ما نسبته 2.7%، وشكّلت الأسر المنتجة ما نسبته 1.9%، أما العاملات بالأنشطة الفنية وبالمعلومات والاتصالات فوصلت النسبة إلى 1.2% لكلٍ منهما. ويتضح انخفاض نسبة مساهمة الأنشطة الاقتصادية السياحية والأنشطة العلمية والثقافية بنسبة ضئيلة لا تتجاوز 0.4% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

ويتبين أن الأنشطة الاقتصادية للإناث السعوديات العاملات في منطقة القصيم تمثلت بالنشاط التعليمي بالمرتبة الأولى بما نسبته 61.2%، يليها العاملات بالأنشطة الطبية والصحية بنسبة 17.4%، ثم العاملات بالقطاع العام والإداري بنسبة 6.4%، والعاملات بالنشاط التجاري بما نسبته 5%، أما العاملات بالأنشطة المالية والتمويل والأنشطة التقنية فشكّلت ما نسبته 3.7% لكلٍ منهما. ونلاحظ انخفاض نسبة العاملات في بعض الأنشطة الاقتصادية كالأنشطة العلمية والثقافية والأسر المنتجة بما نسبته 0.9%، والأنشطة الزراعية بنسبة 0.4% من إجمالي عينة الدراسة في منطقة القصيم.

وتشير نتائج الدراسة إلى أن المنطقة الشرقية شهدت تنوعاً في الأنشطة الاقتصادية التي تعمل بها الإناث السعوديات مع وجود التباين بين الأنشطة في المنطقة؛ حيث نلاحظ أن أكثر من نصف عينة الدراسة في المنطقة يعملن بالنشاط التعليمي بنسبة 55.2%، ثم العاملات بالأنشطة الطبية والصحية بنسبة 18.4%، يليها العاملات بالقطاع العام والإداري بنسبة 7.5% من إجمالي عينة الدراسة، أما العاملات بالنشاط التجاري فمثلت ما نسبته 4.1%، ووجد أن العاملات بالأنشطة التقنية والفنية مثلت ما نسبته 3.2% و 1.9% على التوالي. وشكّلت العاملات بالأنشطة المالية والتمويل ما نسبته 1.5%، والأنشطة السياحية بنسبة 1%. ووجد أن نسبة العاملات بالأنشطة العقارية والنقل والتخزين والتعيين والتشييد والبناء والفنون والترفيه والتسليّة والأسر المنتجة والزراعي مثلت نسبة منخفضة تتراوح بين 0.3% إلى 0.8% لكلٍ منها من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة الشرقية.

بينما في منطقة عسير نجد أن أكثر من نصف العينة من الإناث السعوديات العاملات يعملن بالأنشطة التعليمية بنسبة 54.7%، يليها العاملات بالأنشطة الطبية والصحية بنسبة 16.2%، والعاملات بالقطاع العام والإداري بما نسبته 10.9%،

ثم العاملات بالأنشطة التجارية بنسبة 6.1%. أمَّا العاملات بالأنشطة التقنية والفنية فمثَّلت ما نسبته 4.9% لكلاهما. يليها العاملات بالأنشطة المالية والتمويل والأنشطة العلمية والفنية بنسبة 1.4% لكلِّ منهما، ومثَّلت الفنون والترفيه والتسليه ما نسبته 1.1%. وشكَّلت الأنشطة الزراعية والسياحية والعقارية والنقل والتخزين والمعلومات والاتصالات نسبة منخفضة لا تتجاوز 0.5% لكلِّ منها من إجمالي العينة المدروسة في المنطقة.

ونجد أنَّ الأنشطة الاقتصادية للإناث السعوديات العاملات في منطقة تبوك تمثلت بالنشاط التعليمي بنسبة 55.2%، ثم العاملات بالنشاط الطبي والصحي بنسبة 12.9%، يليها العاملات بالأنشطة التجارية والتقنية بما نسبته 8.6% لكلِّ منهما. أمَّا العاملات بالأنشطة المالية والتمويل فمثَّلت ما نسبته 2.6%، وشكَّلت العاملات بالأنشطة العلمية والثقافية ما نسبته 1.7%، وبأقل نسبة العاملات كأسرٍ منتجة بما نسبته 0.9% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

أمَّا منطقة حائل فنجد أنَّ أعلى النسب من الإناث السعوديات العاملات بالنشاط التعليمي؛ إذ وصلت النسبة إلى أكثر من نصف العينة في المنطقة 53.2%، يليها العاملات بالأنشطة الطبية والصحية بنسبة 18.2%، ثم العاملات بالقطاع العام والإداري بنسبة 11.7%، وشكَّلت العاملات بالأنشطة التجارية ما نسبته 7.8%، في حين نجد أنَّ العاملات بالأنشطة المالية والتمويل والمجال التقني مثَّلت ما نسبته 3.3% لكلِّ منهما. ومثَّلت العاملات بالنشاط السياحي ما نسبته 1.3%، وبلغت نسبة العاملات بالأنشطة العلمية والثقافية وقطاع المعلومات والاتصالات ما نسبته 0.6% لكلِّ منهما من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

أمَّا منطقة الحدود الشمالية فتبين أنَّ النشاط التعليمي مثل المرتبة الأولى للإناث السعوديات العاملات بنسبة 41.7%، يليه العاملات بالأنشطة الطبية والصحية والعاملات بالقطاع العام والإداري بنسبة 13.9% لكلِّ منهما. وشكَّلت العاملات بالأنشطة التجارية والتقنية ما نسبته 9.7% لكلِّ منهما. يليها العاملات بالأنشطة المالية والتمويل بنسبة 4.1%، والأنشطة الفنية بنسبة 2.8%، ومثَّلت الأنشطة العقارية والفنون والترفيه والتسليه والأسر المنتجة ما نسبته 1.4% لكلِّ منها من إجمالي العينة المدروسة في المنطقة.

بينما منطقة جازان نجد أنَّ أكثر من نصف العينة من الإناث السعوديات يعملن في الأنشطة التعليمية بنسبة 54.2%، يليها العاملات بالأنشطة الطبية والصحية بنسبة وصلت إلى 15.6%، ثم موظفات القطاع العام والإداري بنسبة 7.5%. ومثَّلت العاملات بالأنشطة التقنية والتجارية ما نسبته 5.6%، ونجد أنَّ العاملات في النشاط الفني بلغت نسبتهن 2.8%. يليها العاملات بالأنشطة المالية والتمويل بنسبة 1.8%. وشكَّلت نسبة العاملات بالأنشطة العلمية والثقافية والمعلومات والاتصالات والفنون والترفيه والتسليه والأسر المنتجة ما نسبته 1.1% لكلِّ منها من إجمالي عينة الدراسة في منطقة جازان.

وتشير نتائج الدراسة إلى أنَّ أغلبية الإناث السعوديات العاملات في منطقة نجران يعملن بالأنشطة التجارية بما نسبته 45.1%، يليها العاملات بالمجال التعليمي بنسبة 12.7%، والعاملات بالأنشطة الطبية والصحية بنسبة 8.5%، ومثَّلت العاملات بالقطاع العام والإداري ما نسبته 9.8%، ثم العاملات بالأنشطة المالية والتمويل ما نسبته 5.8%. بينما شكَّلت العاملات بالأنشطة التقنية والتنشيد والبناء والأنشطة العلمية والثقافية ما نسبته 2.8% لكلِّ منها من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

وأظهرت نتائج الدراسة أنَّ الإناث السعوديات العاملات في منطقة الباحة يتركزن في الأنشطة التعليمية؛ إذ وصلت نسبتها إلى 47%، وبالأنشطة الطبية والصحية بما نسبته 25.3%. يليها الموظفات في القطاع العام والإداري؛ حيث بلغت النسبة 7.2%، ثم العاملات بالنشاط التجاري؛ إذ بلغت النسبة 6.1%، أمَّا العاملات بالنشاط التقني والمعلومات والاتصالات فمثَّلت ما نسبته 3.6% لكلِّ منهما، وشكَّلت العاملات بالأنشطة العلمية والثقافية ما نسبته 2.4%. في حين العاملات بالأنشطة الصناعية والسياحية والأسر المنتجة مثَّلت ما نسبته 1.2% من إجمالي العينة المدروسة في منطقة الباحة.

وتبين أنّ أعلى النسب في الأنشطة الاقتصادية للإناث السعوديات العاملات في منطقة الجوف تمثلت بالنشاط التعليمي بنسبة 36%، ثم العاملات بالنشاط الطبي والصحي؛ حيث مثّلت ما نسبته 25.6%، يليها العاملات بالقطاع العام والإداري بما نسبته 14%، أمّا العاملات بالنشاط التقني والفني مثّلت ما نسبته 6.9% و5.5% على التوالي. بينما العاملات بالأنشطة التجارية والمالية والتمويل والمعلومات والاتصالات شكّلت ما نسبته 2.3% لكلٍ منها. ونجد أنّ النشاط الصناعي والعقاري والفنون والترفيه والتسليّة والأسر المنتجة مثلت ما نسبته 1.2% لكلٍ منها من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

جدول رقم (3) توزيع قوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) حسب الأنشطة الاقتصادية في مناطق المملكة.

المنطقة	مقياس	الأنشطة الاقتصادية																	
		الأسر المنتجة	الفنون والترفيه والتسليّة	التشييد والبناء	التعدين	الأنشطة المالية والتمويل	المعلومات والاتصالات	أنشطة علمية وثقافية	النقل والتخزين	عقاري	سياحي	القطاع العام والإداري	تعليمي	طبي صحي	فني	تقني	صناعي	تجاري	زراعي
الرياض	العدد	10	0	0	0	18	12	10	0	4	5	80	515	155	12	44	14	46	2
	%	1.2	0.0	0.0	0.0	1.9	1.3	1.2	0	0.4	0.5	8.6	55.6	16.7	1.3	4.7	1.5	4.9	0.2
مكة المكرمة	العدد	11	5	2	0	16	8	7	2	1	4	79	404	175	9	49	10	236	3
	%	1.1	0.5	0.2	0.0	1.6	0.8	0.7	0.2	0.1	0.4	7.7	39.6	17.1	0.8	4.8	1.0	23.1	0.3
المدينة المنورة	العدد	5	0	0	0	7	3	1	0	0	1	13	160	40	3	12	6	8	0
	%	1.9	0.0	0.0	0.0	2.7	1.2	0.4	0.0	0.0	0.4	5.0	61.7	15.4	1.2	4.6	2.3	3.1	0.0
القصيم	العدد	2	1	0	0	8	0	2	0	0	0	14	134	38	0	8	0	11	1
	%	0.9	0.4	0.0	0.0	3.7	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	6.4	61.2	17.4	0.0	3.7	0.0	5.0	0.4
المنطقة الشرقية	العدد	4	6	2	2	11	6	6	3	5	7	54	402	134	14	23	16	30	2
	%	0.6	0.8	0.3	0.3	1.5	0.8	0.8	0.4	0.7	1.0	7.5	55.2	18.4	1.9	3.2	2.2	4.1	0.3
عسير	العدد	4	5	0	0	6	2	6	2	2	2	49	243	72	8	14	1	27	1
	%	0.9	1.1	0.0	0.0	1.4	0.5	1.4	0.5	0.5	0.5	10.9	54.7	16.2	1.8	3.1	0.2	6.1	0.2
تبوك	العدد	1	0	0	0	3	0	2	0	0	0	11	64	15	0	10	0	10	0
	%	0.9	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	1.7	0.0	0.0	0.0	8.5	55.2	12.9	0.0	8.6	0.0	8.6	0.0
حائل	العدد	0	0	0	0	5	1	1	0	0	2	18	82	28	0	5	0	12	0
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	0.6	0.6	0.0	0.0	1.3	11.7	53.2	18.2	0.0	3.3	0.0	7.8	0.0
الحدود الشمالية	العدد	1	1	0	0	3	0	0	0	1	0	10	30	10	2	7	0	7	0
	%	1.4	1.4	0.0	0.0	4.1	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	13.9	41.7	13.9	2.8	9.7	0.0	9.7	0.0
جازان	العدد	3	3	0	0	5	3	3	0	3	2	21	153	44	8	16	2	16	0
	%	1.1	1.1	0.0	0.0	1.8	1.1	1.1	0.0	1.1	0.7	7.5	54.2	15.6	2.8	5.6	0.7	5.6	0.0

71	3	0	2	0	4	0	2	0	1	0	7	9	6	2	3	0	32	0	العدد	نجران
100.0	4.2	0.0	2.8	0.0	5.6	0.0	2.8	0.0	1.4	0.0	9.8	12.7	8.5	2.8	4.2	0.0	45.1	0.0	%	
83	1	0	0	0	0	3	2	1	0	1	6	39	21	0	3	1	5	0	العدد	الباحة
100.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	3.6	2.4	1.2	0.0	1.2	7.2	47.0	25.3	0.0	3.6	1.2	6.1	0.0	%	
86	1	1	0	0	2	2	0	0	1	0	12	31	22	5	6	1	2	0	العدد	الجوف
100.0	1.2	1.2	0.0	0.0	2.3	2.3	0.0	0.0	1.2	0.0	14.0	36.0	25.6	5.8	6.9	1.2	2.3	0.0	%	
4461	46	22	6	2	88	40	42	8	18	24	374	2266	760	63	200	51	442	9	العدد	الإجمالي
100.0	1.0	0.5	0.1	.04	2.0	0.9	0.9	0.2	0.4	0.5	8.4	50.8	17.0	1.4	4.5	1.1	9.9	0.2	%	

المصدر: من عمل الباحثة اعتماداً على نتائج استبانة الدراسة.

ونخلص إلى أن توزيع الأنشطة الاقتصادية في مناطق المملكة شهد تبايناً في التوزيع بين الأنشطة، وإن كانت كل المناطق باستثناء منطقة نجران شكّلت نسباً مرتفعة في ثلاثة أنشطة رئيسة وهي في مجال التعليم والطب والصحة، والقطاع العام والإداري مع اختلاف النسبة من منطقة إلى أخرى، ثم تأتي الأنشطة الأخرى التجارية والتقنية والأنشطة المالية والتمويل كخيارٍ مفضل للعمل للإناث السعوديات، ونلاحظ أن الأنشطة المتبقية تنخفض نسبة العاملات بها بدرجة واضحة، وهذا يعود لعدة أسباب منها أن بعض الأنشطة لا تتناسب مع طبيعة عمل المرأة، فضلاً إلى أنها لا تحقق لها الدخل الكافي. وبالنظر إلى الجدول رقم (4) والشكل رقم (2) يمكن تقسيم المناطق حسب النسبة الأعلى والأقل للإناث السعوديات العاملات في الأنشطة الاقتصادية الثلاثة الرئيسية (التعليمية والطبية والصحية والقطاع العام والإداري)، كما بيّنت نتائج الدراسة على النحو الآتي:

- المناطق التي تزيد نسبة العاملات في الأنشطة التعليمية عن نصف عينة الدراسة في المنطقة:

تمثلت هذه المناطق في منطقة المدينة المنورة ومنطقة القصيم بنسبة مقاربة بنسبة 61.7% و 61.2% على التوالي، تليها منطقة الرياض والمنطقة الشرقية ومنطقة تبوك بنسبة 55.6%، و 55.2% لكلٍ منها، ثم منطقة عسير وجازان بنسبة 54.7% و 54.2% على التوالي.

- أمّا المناطق التي تنخفض نسبة العاملات في الأنشطة التعليمية عن نصف عينة الدراسة في المنطقة:

فوجد أن هذه المناطق تمثلت في منطقة الباحة بنسبة 47% ومنطقة الحدود الشمالية بنسبة 41.7%، ومنطقة مكة المكرمة بنسبة 39%، ثم منطقة الجوف بنسبة 36%، وأقل النسب في منطقة نجران بنسبة 12.7%.

- المناطق المرتفعة في نسبة العاملات في الأنشطة الطبية والصحية في المنطقة:

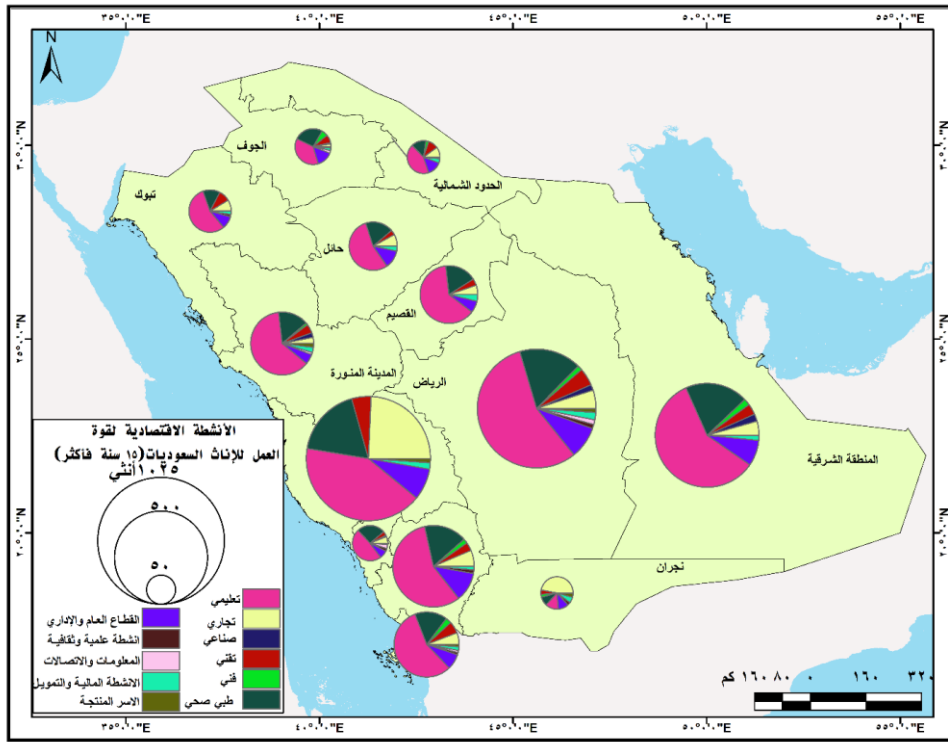
وجد أنها تمثلت في منطقة الجوف ومنطقة الباحة وبنسب مقاربة بنسبة 25.6% وبنسبة 25.3% على التوالي. تليهما المنطقة الشرقية ومنطقة حائل بنسبة مقاربة بنسبة 18.4% وبنسبة 18.2% لكلٍ منهما، ثم منطقة القصيم ومنطقة مكة المكرمة بنسبٍ مقاربة بنسبة 17.4% و 17.1% لكلٍ منهما، ثم منطقة الرياض ومنطقة عسير بنسبة 16.7% و 16.2% على التوالي. أمّا منطقة جازان بنسبة 15.6% ومنطقة المدينة المنورة بنسبة 15.4%.

- المناطق المنخفضة في نسبة العاملات في الأنشطة الطبية والصحية في المنطقة:

تمثلت في منطقة نجران كأقل المناطق الإدارية في عدد العاملات في الأنشطة الطبية والصحية بنسبة 8%.

- المناطق التي تشهد ارتفاعاً في نسبة العاملات في القطاع العام والإداري في المنطقة:  
نلاحظ من خلال نتائج عينة الدراسة أنّ منطقة الجوف شهدت ارتفاعاً بنسبة العاملات بالقطاع العام الإداري مقارنة بالأنشطة الأخرى بنسبة 14%، يليها منطقة الحدود الشمالية بنسبة 13.9%، ثم منطقة حائل بنسبة 11.7%، ومنطقة عسير بنسبة 10.9% من إجمالي عينة الدراسة.

- المناطق المنخفضة في نسبة العاملات في القطاع العام والإداري في المنطقة:  
نجد أنّها تمثلت في المناطق التي تقلُّ نسبة العاملات بها في القطاع العام والإداري عن نسبة 10% وهي منطقة نجران بنسبة 9.8%، يليها منطقة الرياض وتبوك بنسب متقاربة بنسبة 8.6% و 8.5% على التوالي، ثم منطقة مكة المكرمة بنسبة 7.7% ومنطقة جازان بنسبة 7.5%، أمّا منطقة القصيم فجاءت بنسبة 6.4%، في حين أنّ أقلَّ النسب منطقة المدينة المنورة بنسبة 5% من إجمالي عينة الدراسة.



شكل رقم (2) توزيع قوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) حسب الأنشطة الاقتصادية في مناطق المملكة.

المصدر: من عمل الباحثة اعتماداً على نتائج استبانة الدراسة.

### 3- مؤشر جيبس /مارتن للتنوع في النشاط الاقتصادي:

يبين مقياس جيبس ومارتن درجة التنوع في توزيع النشاط الاقتصادي، وقد استخدمه كل من جيبس ومارتن عام 1962م لأول مرة في دراسة مدى التنوع في توزيع العاملين بالأنشطة الاقتصادية، فإذا كانت قوة العمل في منطقة ما تتركز في نشاط واحد كانت نتيجة تطبيق المقياس تساوى صفراً، ثم تبدأ في الارتفاع مع ممارسة قوة العمل لأكثر من نشاط حتى تصل إلى الواحد الصحيح في حالة التوزيع المتساوي لقوة العمل على كلّ الأنشطة الاقتصادية في المنطقة أو المدينة، ويعني ذلك أنّ التنوع يزداد كلما اقتربت القيمة من الواحد صحيح (إبراهيم، 1999، ص 144).

وبالنظر إلى الجدول رقم (4) نجد أن مؤشر التنوع للنشاط الاقتصادي للإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) في المملكة العربية السعودية قد بلغ 0.69، في حين تراوح هذا المؤشر في مناطق المملكة ما بين (0.58- 0.77)، ولاحظنا منطقة الجوف من أعلى المناطق في مؤشر التنوع للنشاط الاقتصادي؛ حيث سجّلت 0.77. ويمكن تصنيف مناطق المملكة حسب مؤشر التنوع في النشاط الاقتصادي للإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) حسب نتائج عينة الدراسة إلى أربع فئات:

- الفئة الأولى مناطق بلغ بها مؤشر جيبس مارتن للتنوع أعلى من 0.75 وتمثلت بمنطقة الجوف بمؤشر وصلت قيمته إلى 0.77، وهي أعلى المناطق في تنوع النشاط الاقتصادي.
  - الفئة الثانية مناطق بلغ مؤشر التنوع بها ما بين 0.70- 0.75 وتمثلت في منطقة مكة المكرمة ومنطقة نجران ومنطقة الحدود الشمالية بمؤشر بلغت قيمته 0.75 لكلٍ منها، في حين منطقة الباحة بلغت قيمة المؤشر 0.70، وتعدُّ هذه المناطق الأعلى في المملكة بتنوع النشاط الاقتصادي.
  - الفئة الثالثة مناطق بلغ مؤشر التنوع بها ما بين 0.65- 0.69، وتمثلت في منطقة جازان ومنطقة حائل بقيمة 0.66 لكلٍ منهما، أمّا المنطقة الشرقية ومنطقة الرياض ومنطقة تبوك ومنطقة عسير فبلغت قيمة المؤشر 0.65 لكلٍ منها.
  - الفئة الرابعة بلغ مؤشر جيبس مارتن للتنوع أقل من 0.60، وتمثل في منطقتي القصيم والمدينة المنورة بمؤشر بلغت قيمته 0.58 لكلٍ منهما، وهذه المناطق تعدُّ الأقل في تنوع أنشطتها الاقتصادية للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر).
- جدول رقم (4) مؤشر جيبس مارتن حسب النشاط الاقتصادي للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) حسب نتائج استبانة الدراسة.

المؤشر جيبس مارتن	المنطقة الإدارية
0.65	الرياض
0.75	مكة المكرمة
0.58	المدينة المنورة
0.58	القصيم
0.65	المنطقة الشرقية
0.65	عسير
0.65	تبوك
0.66	حائل
0.75	الحدود الشمالية
0.66	جازان
0.75	نجران
0.70	الباحة
0.77	الجوف
0.69	الإجمالي

المصدر: من حساب الباحثة اعتمادًا على نتائج استبانة الدراسة.

## 2.4. توزيع قوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) حسب التصنيف الثلاثي للأنشطة الاقتصادية:

وهي طريقة لتصنيف الأنشطة الاقتصادية إلى ثلاث مجموعات رئيسية تتشابه داخل كل منها الأنشطة في طبيعتها ونوعيتها (ILO, 2016. p65)، وهي الأنشطة الأولية وتضم أنشطة الزراعة والصيد وقطع الأشجار، في حين تشمل الأنشطة الثانوية أنشطة التعدين والتشييد والبناء والصناعات التحويلية. أما الأنشطة الباقية فتضمها المجموعة الثالثة وتسمى الأنشطة الثالثة أو الثلاثية أو الأنشطة الخدمية (حسانين، 2017م، ص 255). وعلى الرغم من بساطة هذا التصنيف فإنه وُجّهت له العديد من الانتقادات؛ نتيجةً للعيوب الناتجة عن ضم عددٍ من الأنشطة المختلفة والمتناثرة في مجموعة واحدة مثل ما يحصل في الأنشطة الثلاثية (إسماعيل، 1997م، ص 171).

وبالنظر إلى الجدول رقم (5) حسب نتائج استبانة الدراسة نجد أن العاملات من الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) تركزن في قطاع الأنشطة الثلاثية أو الخدمية وهو قطاع الخدمات؛ حيث بلغت نسبة المشتغلات في هذا القطاع 98.5% من إجمالي عينة الدراسة على مستوى المملكة، وتتفاوت النسب بين المناطق الإدارية في المملكة مع ارتفاعها في كلِّ المناطق؛ حيث كانت أعلى النسب من العاملات في قطاع الخدمات تمثلت في منطقة القصيم ومنطقة عسير بنسبة 99.6% وأقلها في منطقة المدينة المنورة بنسبة 97%. وقد يرجع السبب في تركيز الإناث السعوديات في هذا القطاع؛ نظراً لأنه الأكثر مناسبةً لعمل المرأة من وجهة نظر المجتمع وهذا يعود لطبيعة المجتمع وعاداته وتقاليده، إضافة إلى بحث الإناث العاملات عن الاستقرار المادي والأمان الوظيفي في هذه المجالات. كما يرجع ذلك إلى اهتمام الدولة في مجال الخدمات وسعيها لتقديم خدمات جيدة للمجتمع؛ لذلك دُعمت فرص العمل في هذا القطاع وُجّهت الاستثمار فيه، ومما يؤكّد ذلك ارتفاع نسبة العاملات في القطاع التعليمي والطبي والصحي وغيره من الخدمات الأخرى.

أما الإناث السعوديات العاملات بالأنشطة الثانوية فشكّلت ما نسبته 1.3% على مستوى المملكة. وتعدُّ نسبة الإناث السعوديات المشتغلات في هذا القطاع نسبة منخفضة جداً على مستوى المملكة، ونجد أن النسب تتباين بين مناطق المملكة في عدد العاملات في هذا القطاع حتى وإن كانت منخفضة، فنجد أن أعلى نسبة سُجّلت في المنطقة الشرقية ومنطقة نجران ب 2.8% لكلِّ منهما. وأقلها في منطقة عسير بنسبة 0.2%، ويرجع السبب في انخفاض نسبة العاملات في هذا القطاع إلى أنه في البداية لم يكن موجّهاً ومتاحاً للإناث العمل به بدرجة كبيرة، وإتّما كان في وظائف وجهات معينة ومحدودة في هذا القطاع.

بينما نجد ونلاحظ انخفاض حسب نتائج استبانة الدراسة عدد الإناث السعوديات العاملات بالأنشطة الأولية؛ إذ بلغت على مستوى المملكة ما نسبته 0.2% وهي نسبة منخفضة جداً وأغلب من يعمل في هذا المجال من الإناث دورها إشرافي وإداري.

### جدول رقم (5) توزيع قوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) حسب التصنيف الثلاثي للأنشطة الاقتصادية.

الأنشطة الاقتصادية								المنطقة الإدارية
الإجمالي		الأنشطة الثالثة		الأنشطة الثانوية		الأنشطة الأولية		
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
100	927	98.3	911	1.5	14	0.2	2	الرياض
100	1021	98.5	1006	1.2	12	0.3	3	مكة المكرمة
100	259	97.7	253	2.3	6	0.0	0	المدينة المنورة



100	219	99.6	218	0.0	0	0.4	1	القصيم
100	727	97	705	2.7	20	0.3	2	المنطقة الشرقية
100	444	99.6	442	0.2	1	0.2	1	عسير
100	116	100	116	0.0	0	0.0	0	تبوك
100	154	100	154	0.0	0	0.0	0	حائل
100	72	100	72	0.0	0	0.0	0	الحدود الشمالية
100	282	99.3	280	0.7	2	0.0	0	جازان
100	71	97.2	69	2.8	2	0.0	0	نجران
100	83	98.8	82	1.2	1	0.0	0	الباحة
100	86	98.8	85	1.2	1	0.0	0	الجوف
<b>100</b>	<b>4461</b>	<b>98.5</b>	<b>4393</b>	<b>1.3</b>	<b>59</b>	<b>0.2</b>	<b>9</b>	<b>الإجمالي</b>

المصدر: من عمل الباحثة اعتماداً على نتائج استبانة الدراسة.

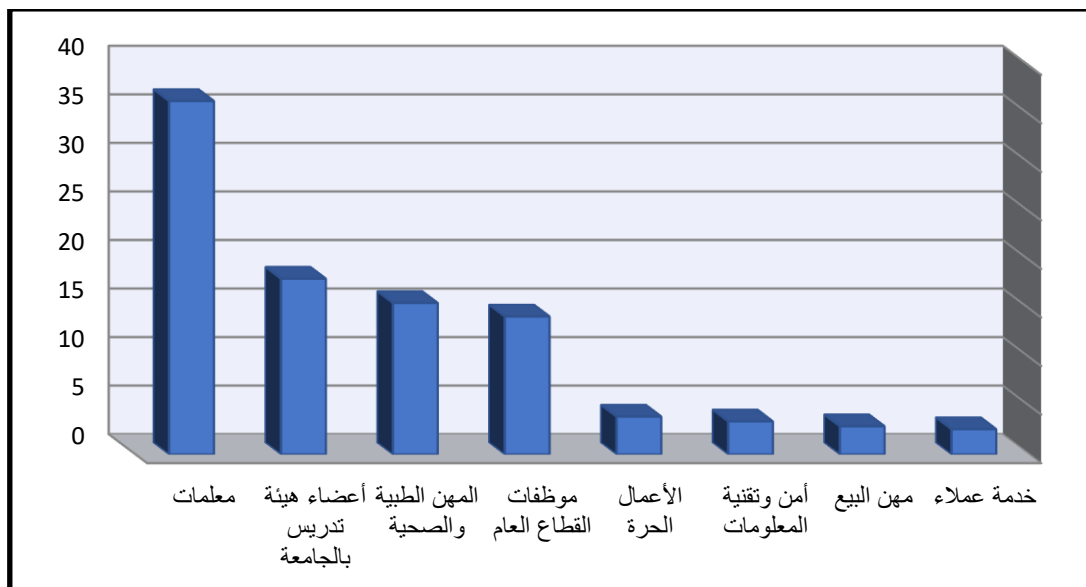
### 3.4. التركيب المهني لقوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) في المملكة:

يُقصد بالتركيب المهني توزيع الإناث النشيطات اقتصادياً 15 سنة فأكثر حسب المهنة؛ حيث تعبر المهنة عن نوع العمل الذي تقوم به وتمارسه الإناث السعوديات بغض النظر عن النشاط الاقتصادي الذي ينتمي إليه (البلاسي، 2016م، ص184). وبالنظر إلى الجدول رقم (6) والشكل رقم (3) حسب نتائج عينة الدراسة يتبين أن أغلبية الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) حسب العمل الحالي يعملن في القطاع التعليمي - كما أشرنا سابقاً - في الأنشطة الاقتصادية؛ حيث نجد أن ما نسبته 36.4% يعملن كمعلمات في التعليم العام، أمّا العاملات في التعليم الجامعي كأعضاء هيئة تدريس فشكّلت ما نسبته 18.1%. يليها العاملات في المهن الطبية والصحية من طبيبات وأخصائيات وفنيات ومثلت ما نسبته 15.6%، في حين نجد أن الموظفين في القطاع العام في مختلف الوزارات مثل: وزارة العدل، والأحوال المدنية، ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ووزارة الزراعة والبيئة، ووزارة التجارة، ووزارة التعليم؛ حيث مثّلت العاملات بها ما نسبته 14.2%، أمّا صاحبات الأعمال الحرة المختلفة فقد بلغت نسبتهن 3.9%، ونجد أن جزءاً منهن يعملن بمهن متعددة وغير محددة من أجل الحصول على دخل أعلى يكفي حاجتهن، وخصوصاً أن مستوى الدخل غير ثابت، بل متغير. ونجد أن العاملات في أمن وتقنية المعلومات شكلن ما نسبته 3.4% من إجمالي عينة الدراسة، ومثّلت العاملات في مهن البيع ما نسبته 2.9%، ونلاحظ أن العاملات في خدمة العملاء بلغت النسبة 2.6%، يليها العاملات في الإعلام كمنذبات وأخصائيات إعلام رقمي، وأخصائيات وسائل تواصل اجتماعي، والتحرير الصحفي بنسبة 0.7%، أمّا العاملات بالموارد البشرية فوصلت النسبة إلى 0.7%، بينما نجد أن العاملات كمديرات أعمال مثل: المدير التنفيذي أو مديرة مشروع مثّلن ما نسبته 0.6%، أمّا العاملات بالتصميم الجرافيكي والتسويق والترجمة فبلغت نسباً متقاربة؛ حيث مثّلت على التوالي 0.4% و0.3% و0.2% من إجمالي عينة الدراسة.

جدول رقم (6) توزيع الإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) حسب العمل الحالي.

النسبة	العدد	العمل الحالي
36.4	1626	معلمات
18.1	808	أعضاء هيئة تدريس بالجامعة
15.6	696	المهن الطبية والصحية
14.2	632	موظفات القطاع العام
3.9	172	الأعمال الحرة
3.4	152	أمن وتقنية المعلومات
2.9	130	مهن البيع
2.6	117	خدمة عملاء
0.7	33	إعلام
0.7	29	موارد بشرية
0.6	25	مدراء أعمال
0.4	17	التصميم الجرافيكي
0.3	13	التسويق
0.2	11	مترجمة
<b>100</b>	<b>4461</b>	<b>الإجمالي</b>

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على نتائج استبانة الدراسة.



شكل رقم (3) توزيع الإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) حسب العمل الحالي.

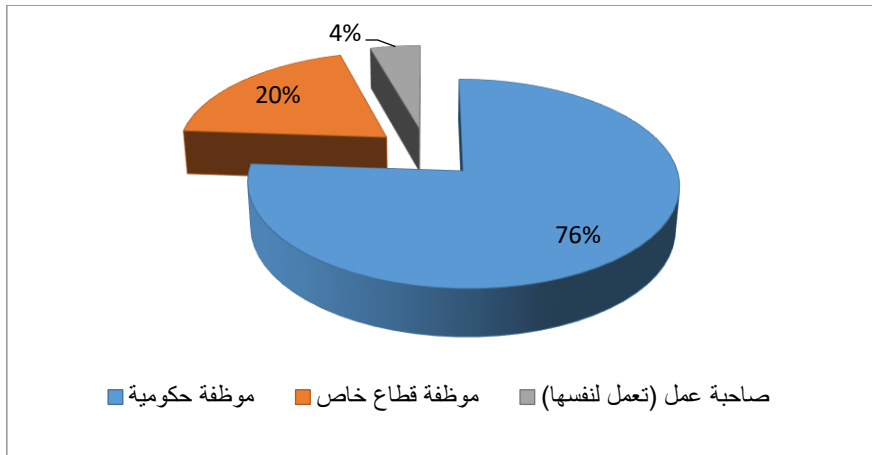
المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على بيانات الجدول رقم (6).

وتشير نتائج استبانة الدراسة من خلال الاطلاع على الجدول رقم (7) والشكل رقم (4) إلى الحالة المهنية للإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر)؛ حيث تبين أن الأغلبية وبنسبة 76.1% من الإناث السعوديات العاملات يعملن في القطاع الحكومي وبعدها 3395 عاملة، في حين نجد أن نسبة العاملات بالقطاع الخاص بلغت 19.5% بواقع 869 عاملة، يليها من تعمل لنفسها أو صاحبة عمل بنسبة 4.4% وب 197 عاملة من إجمالي عينة الدراسة في المملكة. ونفس ارتفاع عدد العاملات في القطاع الحكومي هو توفير الدولة لهذه الفرص، إضافة إلى أن فرص العمل ونسبة عدد الوظائف في القطاع الحكومي كانت أعلى وأكثر من القطاع الخاص، فضلاً عن وجود الأمان الوظيفي في القطاع الحكومي، وارتفاع معدل الدخل مقارنة بالقطاع الخاص. وكذلك نجد أن أغلبية من شارك بالإجابة من عينة الدراسة يعملن بقطاعي التعليم والصحة فمن الطبيعي ترتفع نسبة العاملات في القطاع الحكومي.

#### جدول رقم (7) توزيع الإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) حسب نوع المهنة.

نوع المهنة	العدد	النسبة
موظفة حكومية	3395	76.1
موظفة قطاع خاص	869	19.5
صاحبة عمل (تعمل لنفسها)	197	4.4
الإجمالي	4461	100

المصدر: من عمل الباحثة اعتماداً على نتائج استبانة الدراسة.



#### شكل رقم (4) توزيع الإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) حسب نوع المهنة.

المصدر: من عمل الباحثة اعتماداً على بيانات الجدول رقم (7).

#### 1- التركيب المهني لقوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) في مناطق المملكة:

وبالنظر إلى الجدول رقم (8) والشكل رقم (5) يتبين أن في منطقة الرياض بلغت نسبة العاملات من الإناث السعوديات في القطاع الحكومي 72.3%، تليها العاملات بالقطاع الخاص بنسبة 23.1%، وأما من تعمل لنفسها أو صاحبة العمل فوصلت النسبة إلى 4.6% من إجمالي العينة في منطقة الرياض.

بينما في منطقة مكة المكرمة نجد أن الإناث السعوديات العاملات في القطاع الحكومي شكّلت ما نسبته 78%، ثم العاملات بالقطاع الخاص بما نسبته 18.9%، أمّا من تعمل لنفسها أو صاحبة عمل فبلغت النسبة 3.1% من إجمالي العينة المدروسة في المنطقة. أمّا منطقة المدينة المنورة فنجد أن 65.6% من الإناث السعوديات العاملات في القطاع الحكومي، يليها العاملات في القطاع الخاص بنسبة 27.4%، ونجد أن من تعمل لنفسها أو صاحبة عمل مثّلت ما نسبته 7% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة. ونجد أن الإناث السعوديات العاملات في منطقة القصيم الأغلبية يعملن في القطاع الحكومي بنسبة 79.9%، يليها العاملات في القطاع الخاص بنسبة 15.5%، ثم من تعمل لنفسها أو صاحبة عمل بنسبة 4.6% من إجمالي عينة الدراسة في منطقة القصيم. ونلاحظ أن الإناث السعوديات العاملات في المنطقة الشرقية في القطاع الحكومي مثّلت ما نسبته 66.6%، بينما العاملات في القطاع الخاص شكلن ما نسبته 28.3%، أمّا من تعمل لنفسها أو صاحبة عمل فقد وصلت نسبتها إلى 5.1% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة الشرقية.

أمّا منطقة عسير فنجد أن الإناث السعوديات العاملات في القطاع الحكومي بلغت ما نسبته 81.3%، يليها العاملات في القطاع الخاص بنسبة 15.8%، ومن تعمل لنفسها أو صاحبة عمل بنسبة 2.9% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة. ونجد أن النسبة الأعلى من الإناث السعوديات العاملات في منطقة تبوك في القطاع الحكومي بنسبة 93.1%، يليها العاملات بالقطاع الخاص بنسبة 5.2% وهي نسبة ضئيلة جدًا مقارنة بالمناطق الأخرى، ويرجع السبب في عدم توافر فرص عمل مناسبة ومتنوعة في القطاع الخاص في المنطقة. أمّا من تعمل لنفسها أو صاحبة عمل فشكّلت ما نسبته 1.7% من إجمالي عينة الدراسة في منطقة تبوك.

بينما في منطقة حائل نجد أن 87.7% من الإناث السعوديات عاملات في القطاع الحكومي، يليها العاملات في القطاع الخاص بنسبة 8.4%، أمّا من تعمل لنفسها أو صاحبة عمل وصلت نسبتها إلى 3.9% من إجمالي عينة الدراسة في منطقة حائل. وتبين أن 76.4% من الإناث السعوديات العاملات في منطقة الحدود الشمالية في القطاع الحكومي، ثم العاملات في القطاع الخاص بنسبة 13.9%، أمّا من تعمل لنفسها أو صاحبة عمل فقد شكّلت ما نسبته 9.7% من إجمالي عينة الدراسة في منطقة الحدود الشمالية. بينما في منطقة جازان نجد أن أغلبية العاملات من الإناث السعوديات في القطاع الحكومي؛ حيث شكّلت النسبة الأعلى بما نسبته 81.9%، أمّا العاملات في القطاع الخاص فمثّلت ما نسبته 14.2%، ومن تعمل لنفسها أو صاحبة عمل وصلت النسبة إلى 3.9% من إجمالي عينة الدراسة في منطقة جازان.

وتبين أن النسبة الأعلى من الإناث السعوديات العاملات في منطقة نجران من العاملات في القطاع الحكومي؛ حيث مثّلت ما نسبته 84.5%، يليها من تعمل لنفسها أو صاحبة عمل بنسبة 12.7%. أمّا العاملات في القطاع الخاص فبلغت النسبة 2.8% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

وأظهرت نتائج الدراسة أن العاملات في القطاع الحكومي من الإناث السعوديات في منطقة الباحة مثّلت نسبتها 89.2%، يليها العاملات في القطاع الخاص 4.8%، في حين من تعمل لنفسها أو صاحبة عمل وصلت النسبة إلى 6% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة. كما تشير نتائج الدراسة إلى أن الإناث السعوديات العاملات في منطقة الجوف الأغلبية من العاملات في القطاع الحكومي؛ حيث مثّلت ما نسبته 88.4%، في حين العاملات في القطاع الخاص مثلن ما نسبته 6.9%، يليها من تعمل لنفسها أو صاحبة عمل بنسبة 4.7% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

ويمكن تقسيمها إلى أربع فئات حسب نسبة الإناث السعوديات العاملات في القطاع الحكومي في مناطق المملكة إلى:

- مناطق تزيد فيها نسبة العاملات في القطاع الحكومي عن 90%، وتمثلت في منطقة تبوك بنسبة 93.1% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.
  - مناطق تتراوح فيها نسبة العاملات في القطاع الحكومي ما بين 80-90% ونجدها تمثلت في منطقة الباحة بنسبة 89.2%، يليها منطقة الجوف بنسبة 88.4%، ثم منطقة حائل بنسبة 87.7%، ومنطقة جازان بنسبة 81.9%، ومنطقة عسير بنسبة 81.3% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.
  - مناطق تتراوح فيها نسبة العاملات في القطاع الحكومي ما بين 70-80% وتمثلت في منطقة القصيم بنسبة 79.9%، ومنطقة مكة المكرمة بنسبة 78%، ثم منطقة الحدود الشمالية بنسبة 76.4%، ومنطقة الرياض بنسبة 72.3% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.
  - مناطق تتراوح فيها نسبة العاملات في القطاع الحكومي ما بين 60-70% وتمثلت في المنطقة الشرقية بنسبة 66.6%، ومنطقة المدينة المنورة بنسبة 65.6% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة. ونلاحظ أنّ هاتين المنطقتين من أعلى مناطق المملكة حسب عينة الدراسة من حيث العاملات في القطاع الخاص بنسبة 28.3% و27.4% لكلٍ منهما على التوالي.
- جدول رقم (8) التركيب المهني لقوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) في مناطق المملكة.

الإجمالي	نوع المهنة			مقياس	المنطقة
	صاحبة عمل (تعمل لنفسها)	موظفة قطاع خاص	موظفة حكومية		
927	43	214	670	العدد	الرياض
100	4.6	23.1	72.3	%	
1021	32	193	796	العدد	مكة المكرمة
100	3.1	18.9	78	%	
259	18	71	170	العدد	المدينة المنورة
100	7	27.4	65.6	%	
219	10	34	175	العدد	القصيم
100	4.6	15.5	79.9	%	
727	37	206	484	العدد	المنطقة الشرقية
100	5.1	28.3	66.6	%	
444	13	70	361	العدد	منطقة عسير
100	2.9	15.8	81.3	%	
116	2	6	108	العدد	منطقة تبوك
100	1.7	5.2	93.1	%	

154	6	13	135	العدد	حائل
100	3.9	8.4	87.7	%	
72	7	10	55	العدد	الحدود الشمالية
100	9.7	13.9	76.4	%	
282	11	40	231	العدد	جازان
100	3.9	14.2	81.9	%	
71	9	2	60	العدد	نجران
100	12.7	2.8	84.5	%	
83	5	4	74	العدد	الباحة
100	6	4.8	89.2	%	
86	4	6	76	العدد	الجوف
100	4.7	6.9	88.4	%	
4461	197	869	3395	العدد	الإجمالي
100	4.4	19.5	76.1	%	

المصدر: من عمل الباحثة اعتماداً على نتائج استبانة الدراسة.

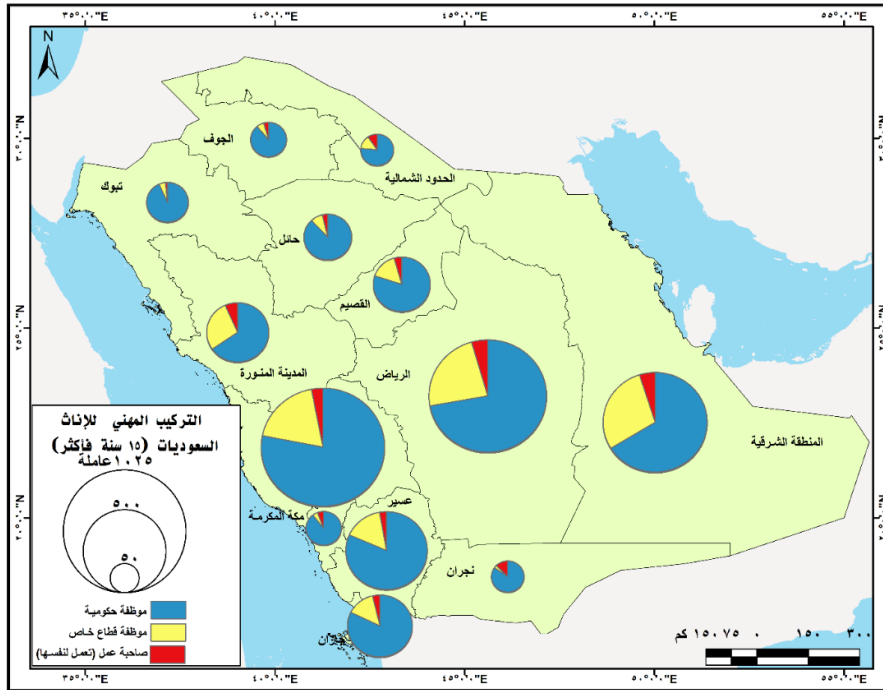
أما القطاع الخاص فنجد أن نسبة العملات السعودية في المملكة بوجه عام، مازالت النسبة منخفضة حسب نتائج عينة الدراسة؛ حيث وصلت إلى 19.5%؛ لكن يمكن تقسيمها إلى ثلاث فئات حسب نسبة الإناث السعوديات العاملات في القطاع الخاص في كل منطقة كما يلي:

- مناطق يزيد فيها عدد العملات السعوديات في القطاع الخاص عن 20% من إجمالي العاملات في المنطقة، وتمثلت في المنطقة الشرقية بنسبة 28.3%، وفي منطقة المدينة المنورة بنسبة 27.4%، أما في منطقة الرياض فوصلت النسبة إلى 23.1% من إجمالي عينة الدراسة.

- مناطق يتراوح فيها عدد الإناث السعوديات العاملات في القطاع الخاص ما بين 10-20%، وهي منطقة مكة المكرمة بنسبة 18.9%، ومنطقة عسير بنسبة 15.8% ومنطقة القصيم بنسبة 15.5%، ومنطقة جازان بنسبة 14.2%، ومنطقة الحدود الشمالية بنسبة 13.9%.

- مناطق ينخفض فيها عدد الإناث السعوديات العاملات في القطاع الخاص عن 10% وتمثلت في منطقة حائل بنسبة 8.4%، ومنطقة الجوف 6.9% ومنطقة تبوك بنسبة 5.2%، ومنطقة الباحة بنسبة 4.8%، ومنطقة نجران بنسبة 2.8% من إجمالي عينة الدراسة.

ونخلص إلى أن كل مناطق المملكة ترتفع بها عدد العاملات في القطاع الحكومي بنسبة تجاوزت ثلثي العينة في كل منطقة مع وجود تباين في التوزيع بين المناطق في العملات بالقطاع الخاص، وهذا يرجع إلى التفاوت بين المناطق من حيث مستويات التنمية والذي انعكس على عدد فرص العمل وتنوعها من منطقة إلى أخرى، إضافة إلى ضعف دور القطاع الخاص في بعض المناطق ومحدودية الفرص المتوافرة في هذه المناطق.



شكل رقم (5) التركيب المهني لقوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) في مناطق المملكة الإدارية.  
المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على نتائج استبانة الدراسة.

#### 4.4. مستوى الدخل:

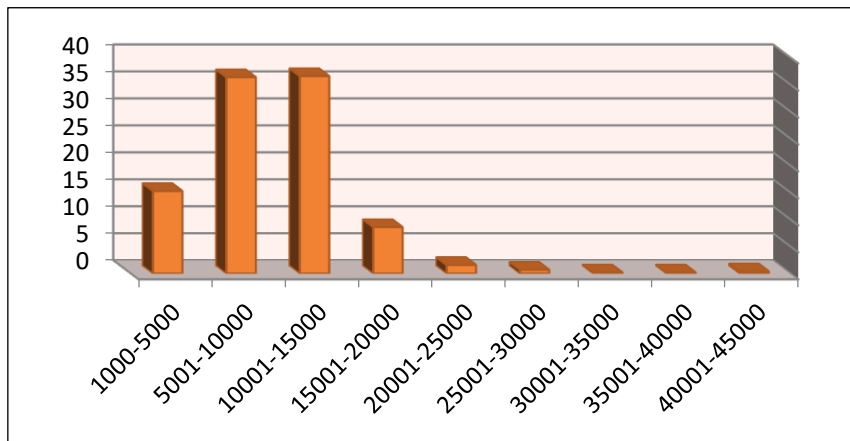
يعدُّ مستوى الدخل من أهم مظاهر التباين والاختلاف بين أفراد المجتمع الواحد، ويرجع التباين في مستوى الدخل إلى عدة عوامل منها: الحالة العمليَّة والحالة المهنيَّة للإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر)، ويُقصد بالدخل الإيرادات الماليَّة الثابتة التي تحصل عليها الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) في نهاية كلِّ شهرٍ مقابل العمل الذي تقوم به. وأظهرت نتائج الدِّراسة من خلال الجدول رقم (9) والشكل رقم (6) أنَّ أعلى نسبة من الإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) يتراوح الدخل الشهري ما بين 10001-15000 ريالاً بنسبة 36.6%، يليها صاحبات الدخل الشهري الذي يتراوح ما بين 5001-10000 ريالاً بنسبة 36.4%، في حين جاء في المرتبة الثالثة صاحبات الدخل من 1000-5000 ريالاً بنسبة 15.3%، أمَّا صاحبات الدخل من 15001-20000 ريالاً تبلغ نسبتهن 8.6%، وصاحبات الدخل من 20001-25000 ريالاً وصلت إلى ما نسبته 1.6%. في حين نجد أنَّ من يتراوح دخلهن من 25001-45000 ريالاً انخفضت نسبتهن بصورة ملحوظة بنسبة لم تتجاوز 1.5% من إجمالي عينة الدراسة.

جدول رقم (9) توزيع الإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) حسب الدخل الشهري.

النسبة	العدد	الدخل الشهري
15.3	684	5000-1000
36.4	1622	10000-5001
36.6	1632	15000-10001

8.6	385	20000-15001
1.6	71	25000-20001
0.7	32	30000-25001
0.2	7	35000-30001
0.2	10	40000-35001
0.4	18	45000-40001
<b>100</b>	<b>4461</b>	<b>الإجمالي</b>

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على نتائج استبانة الدراسة.



شكل رقم (6) توزيع الإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) حسب الدخل الشهري

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على بيانات الجدول رقم (9).

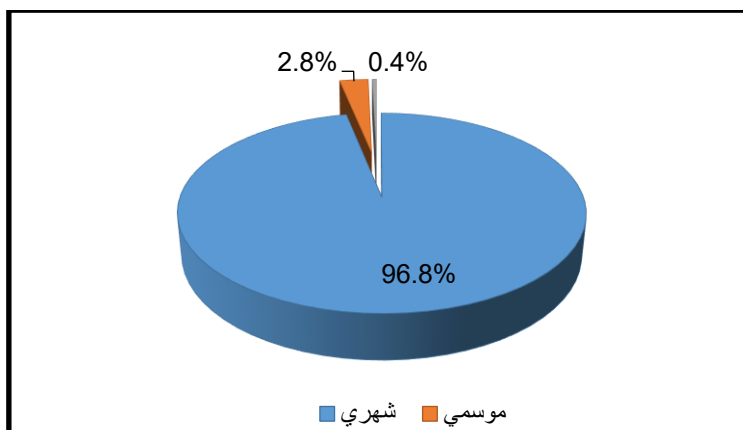
كما تبين من نتائج الدراسة أن النسبة الأعلى من الإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) أن دخلهن شهري ومثلن ما نسبته 96.8%، أمّا من دخلهن موسمي ويعتمد على الأنشطة الموسمية فشكّلن ما نسبته 2.8%، في حين من تعتمد على الدخل اليومي جاءت بنسبة منخفضة 0.4% من إجمالي عينة الدراسة، كما يظهر في الجدول رقم (10) والشكل رقم (7)، ويعود السبب في ذلك إلى أن أغلبية الإناث السعوديات العاملات من يعملن بالقطاع الحكومي والقطاع الخاص -كما ذكرنا سابقاً- وهذه الجهات تضع وقتاً محدداً للدخل الشهري.

جدول رقم (10) توزيع الإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) حسب نوع الدخل.

النسبة	العدد	الدخل
96.8	4320	شهري
2.8	125	موسمي
0.4	16	يومي
<b>100</b>	<b>4461</b>	<b>الإجمالي</b>

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على نتائج استبانة الدراسة.





شكل رقم (7) توزيع الإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) حسب نوع الدخل.  
المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على بيانات الجدول رقم (10).

وفي محاولة لتحليل مستوى الدخل وتفسيره، تم ربط مستوى الدخل بنوع المهنة، كما يظهر في الجدول رقم (11)، فقد تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كلٍّ من مستوى الدخل ونوع المهنة؛ حيث أشارت قيمة معامل سبيرمان إلى أنها تساوي - 0.43 عند مستوى دلالة 0.01، إلى وجود ارتباط سالب بين نوع المهنة والدخل، مما يدل على أنَّ الدخول المرتفعة كانت للعاملات في القطاع الحكومي إذ تبلغ نسبة من يتراوح دخلها ما بين 10001-15000 ريالاً 34.4%، في حين أن الدخول المنخفضة كانت للعاملات بالقطاع الخاص بنسبة 8.7% لمن يتراوح دخلها ما بين 5000-10000 ريالاً، و لمن تعمل لنفسها بنسبة 2.4% بدخل من 1000-5000 ريال.

جدول رقم (11) العلاقة بين الدخل ونوع المهنة.

معامل الارتباط سبيرمان	نوع المهنة			الدخل
	صاحبة عمل %	موظفة قطاع خاص %	موظفة حكومية %	
**0.43-	2.6	8.4	4.6	1000-5000
	0.7	8.7	27.0	10000-5001
	0.5	1.7	34.4	15000-10000
	0.4	0.4	7.8	20000-15001
	0.1	0.1	1.4	25000-20001
	0.1	0.1	0.6	30000-25001
	0.0	0.0	0.1	35000-30001
	0.0	0.1	0.1	40000-35001
	0.0	0.0	0.1	45000-40001
	4.4	19.5	76.1	الإجمالي

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على نتائج استبانة الدراسة.

## 5.4. الحالة العملية لقوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر):

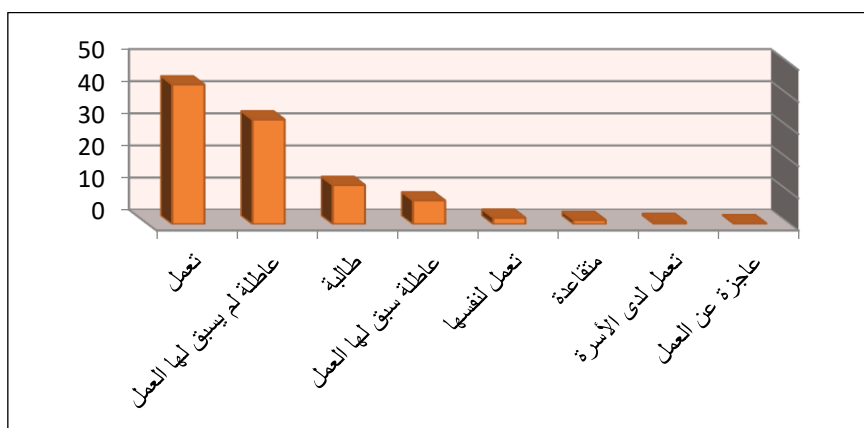
يقصد بالحالة العملية تصنيف السكان حسب إسهاماتهم في العمل، أي حسب أقسام الحالة العملية وهي: صاحب عمل يعمل لحسابه، أو يعمل بأجر، أو يعمل بدون أجر، أو متعطل لم يسبق له العمل، متعطل سبق له العمل، طالبة، متفرغة لأعمال المنزل، زاهد في العمل، متقاعد. (الخریف، 2010م، ص 80). ومن المهم التعرف على الحالة العملية لقوة العمل للإناث السعوديات 15 سنة فأكثر.

حيث يتبين من الجدول رقم (12) والشكل رقم (8) حسب نتائج عينة الدراسة أن 43.5% من الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) من العاملات. بينما نجد أن العاطلات ولم يسبق لهن العمل يمثلن ما نسبته 32.6%، يليها الطالبات بنسبة 12.2%، أما العاطلات وسبق لهن العمل فقد وصلت نسبتهن إلى 7.4%. ومن تعمل لنفسها وصلت النسبة إلى 2%، أما المتقاعدات فمثلن ما نسبته 1.3% من إجمالي عينة الدراسة، في حين من تعمل لدى الأسرة بدون أجر فشكلن ما نسبته 0.7%، ونجد أن العاجزات عن العمل مثلن ما نسبته 0.3% من إجمالي العينة المدروسة.

## جدول رقم (12) توزيع قوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) حسب الحالة العملية.

الحالة العملية	العدد	النسبة
تعمل	4192	43.5
عاطلة لم يسبق لها العمل	3136	32.6
طالبة	1175	12.2
عاطلة سبق لها العمل	709	7.4
تعمل لنفسها	197	2
متقاعدة	121	1.3
تعمل لدى الأسرة بدون أجر	72	0.7
عاجزة عن العمل	32	0.3
الإجمالي	9634	100

المصدر: من عمل الباحثة اعتماداً على نتائج استبانة الدراسة.



شكل رقم (8) توزيع قوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) حسب الحالة العملية.

المصدر: من عمل الباحثة اعتماداً على بيانات الجدول رقم (12).

## 1- التوزيع الجغرافي لقوة العمل من الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) حسب الحالة العملية في مناطق المملكة الإدارية:

وتشير نتائج عينة الدراسة إلى اختلاف التوزيع الجغرافي للمناطق الإدارية فيمكن تتبع حجم التباين في توزيع قوة العمل من الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) حسب الحالة العملية، كما يظهر في الجدول رقم (13) والشكل (9) على النحو الآتي:

أ- العاملات وتشمل كلاً من: (تعمل بأجر - ومن تعمل لنفسها - ومن تعمل لدى الأسرة بدون أجر).

ونجد أن العاملات حسب هذا التصنيف تتباين النسبة من منطقة إلى أخرى؛ حيث نلاحظ في منطقة الرياض أن أعلى النسب للعاملات من تعمل بأجر بنسبة 41.5%، يليها من تعمل لنفسها بنسبة 1.6%، ثم من تعمل لدى الأسرة بدون أجر بنسبة 1.8% من إجمالي العينة في المنطقة.

بينما في منطقة مكة المكرمة نجد أن من تعمل بأجر مثلت ما يقارب من نصف العينة بنسبة 45.1%، وأمّا من تعمل لنفسها فشكّلت ما نسبته 1.3%، ومن تعمل لدى الأسرة بدون أجر بنسبة منخفضة 0.6% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

أمّا منطقة المدينة المنورة فنجد أن من تعمل بأجر بلغت نسبتهن 37.1%، يليها من تعمل لنفسها بنسبة 3%، في حين من تعمل لدى الأسرة بدون أجر مثلت ما نسبته 0.8% من إجمالي عينة الدراسة في منطقة المدينة.

بينما في منطقة القصيم نجد أن العاملات بأجر بلغت نسبتهن 40.4%، يليها من تعمل لنفسها بنسبة 2.2%، أمّا من تعمل لدى الأسرة بدون أجر فوصلت إلى 1.2% من إجمالي العينة المدروسة في منطقة القصيم.

وتبين في المنطقة الشرقية أن نسبة من تعمل بأجر وصلت إلى 46.6%، أمّا من تعمل لنفسها فبلغت ما نسبته 2.4%، يليها من تعمل لدى الأسرة بدون أجر بما نسبته 1.6% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

أمّا في منطقة عسير نجد أن من تعمل بأجر مثلت ما نسبته 46.5%، ومن تعمل لنفسها شكّلت ما نسبته 1.3%، وبنسبة منخفضة من تعمل لدى الأسرة بدون أجر 0.9% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

واتضح في منطقة تبوك أن من تعمل بأجر بلغت نسبتهن 34.4%، يليها من تعمل لنفسها ومن تعمل لدى الأسرة بدون أجر بنسبة 0.6% لكلٍ منهما من إجمالي العينة في منطقة تبوك.

ونجد أن العاملات بأجر في منطقة حائل شكّلت أكثر من نصف عينة الدراسة في المنطقة بنسبة 53.5%، يليها من تعمل لنفسها بنسبة 2.2%، أمّا من تعمل لدى الأسرة بدون أجر فبلغت نسبتها 0.7% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

بينما في منطقة الحدود الشمالية نجد أن من يعملن بأجر شكّلت ما نسبته 47.8%، ثم من يعملن لأنفسهن بنسبة 5.2%، أمّا من يعملن لدى الأسرة بدون أجر فبلغت نسبتهن 0.7% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

ونجد أن من يعملن بأجر في منطقة جازان مثلن النسبة الأعلى بنسبة 47.1%، أمّا من تعمل لنفسها فبلغت نسبتهن 1.9% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

أمّا منطقة نجران فنجد أن نسبة من يعملن بأجر 47.2%، يليها من يعملن لدى الأسرة بدون أجر بما نسبته 3.7%، أمّا من تعمل لنفسها فشكّلت ما نسبته 1.8% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

وأظهرت نتائج الدراسة في منطقة الباحة أن من يعملن بأجر بلغت نسبتهن 40.1%، يليها من تعمل لنفسها بنسبة 2.5%، وأقل النسب لمن تعمل بدون أجر بنسبة 0.5% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

أمّا من يعملن بأجر في منطقة الجوف فمثلن ما يقارب من نصف العينة في المنطقة بنسبة 47.2%، يليها من تعمل لدى الأسرة بأجر بنسبة 3.7%، في حين من تعمل لنفسها شكّلت ما نسبته 1.3% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

**ب- العاطلات عن العمل وتشمل (عاطلة وسبق لها العمل - عاطلة لم يسبق لها العمل):**

يتبين من نتائج الدراسة أن توزيع العاطلات عن العمل من الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) يتباين ويختلف من منطقة إلى أخرى؛ حيث نجد أن في منطقة الرياض بلغت نسبة العاطلات التي لم يسبق لهن العمل 36.4%، في حين العاطلات وسبق لهن العمل مثلن ما نسبته 8.8% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

أما منطقة مكة المكرمة فنجد أن العاطلات التي لم يسبق لهن العمل بلغت نسبتهن 34.4%، في حين أن العاطلات التي سبق لهن العمل وصلت نسبتهن إلى 7.8% من إجمالي العينة المدروسة في المنطقة.

بينما في المدينة المنورة نجد أن العاطلات التي لم يسبق لهن العمل مثلت ما نسبته 37%، أما العاطلات التي سبق لهن العمل فشكّلت ما نسبته 8.1% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

أما منطقة القصيم فنجد أن العاطلات التي لم يسبق لهن العمل وصلت نسبتهن إلى 28.2%، في حين أن العاطلات ممن سبق لهن العمل بلغت نسبتهن 8.4% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

ونجد أن العاطلات من سبق لهن العمل في المنطقة الشرقية وصلت النسبة إلى 31.2%، أما العاطلات التي سبق لهن العمل فمثلن ما نسبته 8.3% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

بينما في منطقة عسير نجد أن العاطلات التي لم يسبق لهن العمل مثلن ما نسبته 33.4%، أما العاطلات ممن سبق لهن العمل فبلغت نسبتهن 6.7% من إجمالي العينة المدروسة في المنطقة.

ونجد أن العاطلات التي سبق لهن العمل في منطقة تبوك مثلن ما نسبته 24.8%. بينما العاطلات وسبق لهن العمل شكلن ما نسبته 4.6% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

ونلاحظ أن العاطلات التي لم يسبق لهن العمل في منطقة حائل شكلن ما نسبته 30%، أما العاطلات التي سبق لهن العمل فمثلن ما نسبته 3.7% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

وتشير نتائج الدراسة إلى أن العاطلات التي لم يسبق لهن العمل في منطقة الحدود الشمالية وصلت نسبتهن إلى 16.4%، في حين العاطلات التي سبق لهن العمل فمثلن ما نسبته 8.2% من إجمالي عينة الدراسة في المنطقة.

أما العاطلات في منطقة جازان التي لم يسبق لهن العمل فشكّلت ما نسبته 36%، بينما العاطلات التي سبق لهن العمل مثلن ما نسبته 3.3% من إجمالي عينة الدراسة في منطقة جازان.

ونجد أن العاطلات في منطقة نجران التي لم يسبق لهن العمل وصلت نسبتهن إلى 20.8%، ثم العاطلات التي سبق لهن العمل بما نسبته 5.4% من إجمالي العينة المدروسة في منطقة نجران.

واتضح أن العاطلات في منطقة الباحة التي لم يسبق لهن العمل شكّلت ما نسبته 20.8%، يليها العاطلات التي سبق لهن العمل بنسبة 4.2% من إجمالي عينة الدراسة في منطقة الباحة.

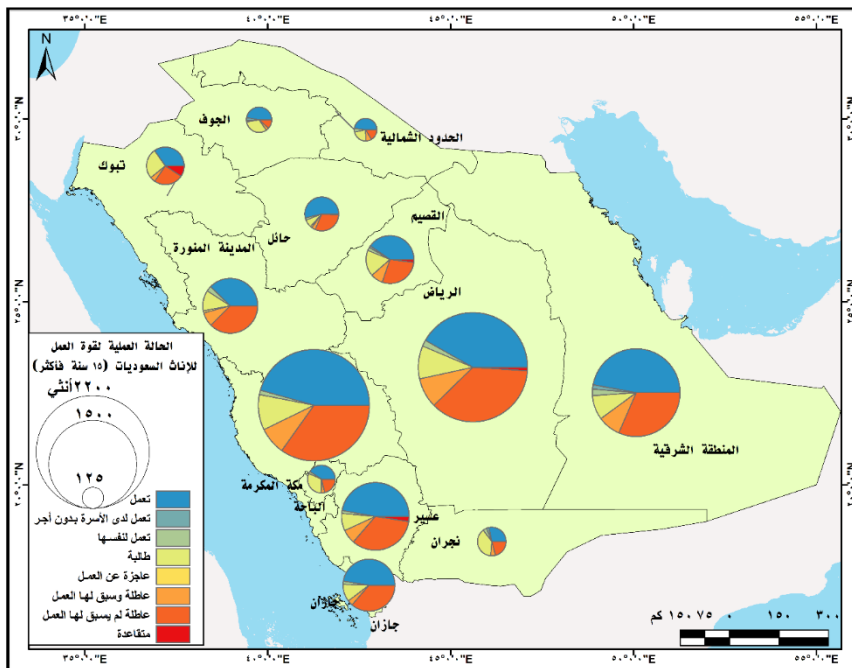
أما العاطلات التي لم يسبق لهن العمل في منطقة الجوف فوصلت نسبتهن إلى 11.7%، بينما العاطلات التي سبق لهن العمل بلغت نسبتهن 3.7% من إجمالي عينة الدراسة في منطقة الجوف.

جدول رقم (13) توزيع قوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) حسب الحالة العملية في مناطق المملكة الإدارية.

المنطقة	مقياس	الحالة العملية							تعمل	مقياس
		تعمل لدى الأسرة بدون أجر	تعمل لنفسها	طالبة	عاجزة عن العمل	عاطلة وسبق لها العمل	عاطلة لم يسبق لها العمل	متقاعدة		
الرياض	العدد	13	38	205	3	186	767	22	876	
	%	0.6	1.8	9.7	0.1	8.8	36.4	1.0	41.5	
مكة المكرمة	العدد	12	28	221	1	170	749	15	981	
	%	0.6	1.3	10.2	0.0	7.8	34.4	0.7	45.1	
المدينة المنورة	العدد	5	19	75	8	51	234	6	235	
	%	0.8	3.0	11.8	1.3	8.1	37.0	0.9	37.1	
القصيم	العدد	6	11	88	0	42	141	10	202	
	%	1.2	2.2	17.6	0.0	8.4	28.2	2.0	40.4	
المنطقة الشرقية	العدد	23	34	128	5	119	448	11	670	
	%	1.6	2.4	8.9	0.3	8.3	31.2	0.8	46.6	
عسير	العدد	8	12	75	5	61	304	22	424	
	%	0.9	1.3	8.2	0.5	6.7	33.4	2.4	46.5	
تبوك	العدد	2	2	83	1	15	81	30	112	
	%	0.6	0.6	25.5	0.3	4.6	24.8	9.2	34.4	
حائل	العدد	2	6	20	4	10	82	3	146	
	%	0.7	2.2	7.3	1.5	3.7	30.0	1.1	53.5	
الحدود الشمالية	العدد	1	7	29	0	11	22	0	64	
	%	0.7	5.2	21.6	0.0	8.2	16.4	0.0	47.8	
جازان	العدد	0	11	62	4	19	207	1	271	
	%	0.0	1.9	10.8	0.7	3.3	36.0	0.2	47.1	
نجران	العدد	6	8	77	0	11	42	1	57	
	%	3.0	4.0	38.1	0.0	5.4	20.8	0.5	28.2	
الباحة	العدد	1	5	60	1	8	40	0	77	

100.0	0.0	20.8	4.2	0.5	31.3	2.6	0.5	40.1	%	
163	0	19	6	0	52	3	6	77	العدد	الجوف
100.0	0.0	11.7	3.7	0.0	31.9	1.8	3.7	47.2	%	
9634	121	3136	709	32	1175	184	85	4192	العدد	الإجمالي
100.0	1.3	32.6	7.4	0.3	12.2	1.9	0.9	43.5	%	

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على نتائج استبانة الدراسة.



شكل رقم (8) توزيع قوة العمل للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) حسب الحالة العملية.

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على نتائج استبانة الدراسة.

#### 6.4. أسباب عدم العمل من وجهة نظر غير العاملات (العاطلات عن العمل):

يتبين من الجدول رقم (14) والشكل رقم (10) أنّ أسباب عدم العمل لقوة العمل من الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر)، كما أظهرت نتائج عينة الدراسة بأنّ أعلى نسبة تمثلت بسبب عدم ملائمة العمل للتخصص العلمي بنسبة 18.2%، يليها بسبب الالتحاق بالدراسة أو برنامج تدريبي بنسبة 11.7%، في حين أنّ في المرتبة الثالثة جاء سبب قلة الأجر في الأعمال الموجودة حاليًا بنسبة 10.5%، ثم بسبب عدم توافر العمل في المنطقة أو انتظار توافر العمل في المواسم بنسبة وصلت إلى 10%، ومن الأسباب نقص الخبرة وبعد موقع العمل عن محل الإقامة جاءت بنسبٍ متقاربة على التوالي 5.8% و 5.7% لكلٍ منهما. وأيضًا من الأسباب تدني المؤهل العلمي أو التدريب وشكل ما نسبته 4%، ونجد أنّ نسبة من العاطلات ذكرت أنّ الوضع الاجتماعي لا يتناسب مع طبيعة العمل ومثلن ما نسبته 3.6% من إجمالي عينة الدراسة، يليها بسبب الرغبة في وظيفة محددة وذلك بنسبة 3.2%، في حين نجد أنّ من أشارت إلى نقص أو عدم توافر الموارد المالية لتأسيس عمل خاص شكلن ما نسبته 2.7%.

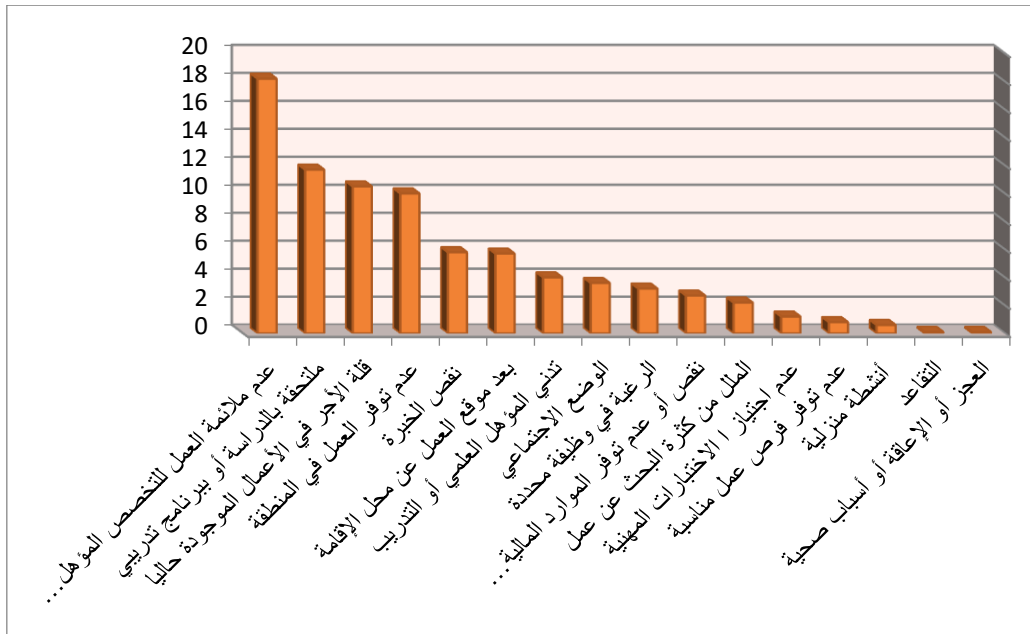
ومن الأسباب أيضًا الملل من كثرة البحث عن عمل؛ حيث مثل ما نسبته 2.2% وخاصة لمن أمضت أكثر من 10 سنوات في البحث عن عمل، وتبحث في نشاط محدد كالنشاط التعليمي، ثم تأتي أسباب متعددة ساعدت على عدم البحث عن عمل بنسب أقل مثل عدم توافر فرص عمل مناسبة بنسبة 0.8%، ووجود أنشطة منزلية بنسبة 0.6%، والتقاعد بنسبة 0.1%، والعجز أو الإعاقة أو أسباب صحية بنسبة 0.1%.

ومن الأسباب الأخرى التي أشارت لها العاطلات عدم اجتياز الاختبارات المهنية للحصول على الرخصة لمزاولة المهنة ومثلن ما نسبته 1.2%.

جدول رقم (14) توزيع الإناث السعوديات العاطلات (15 سنة فأكثر) حسب أسباب عدم العمل.

الرقم	أسباب عدم العمل	عدد العاطلات (5173) تشكل نسبتهم من الإجمالي (53.7%)			
		لا		نعم	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
1	عدم ملائمة العمل للتخصص المؤهل العلمي	4233	81.8	940	18.2
2	ملتحة بالدراسة أو ببرنامج تدريبي	4569	88.3	604	11.7
3	قلة الأجر في الأعمال الموجودة حالياً	4628	89.5	545	10.5
4	عدم توفر العمل في المنطقة أو انتظار توفر العمل في المواسم	4657	90.0	516	10.0
5	نقص الخبرة	4873	94.2	300	5.8
6	بعد موقع العمل عن محل الإقامة	4878	94.3	295	5.7
7	تدني المؤهل العلمي أو التدريب	4968	96.0	205	4.0
8	الوضع الاجتماعي لا يتناسب مع طبيعة العمل	4989	96.4	184	3.6
9	الرغبة في وظيفة محددة	5010	96.8	163	3.2
10	نقص أو عدم توفر الموارد المالية لتأسيس عمل خاص	5032	97.3	141	2.7
11	الملل من كثرة البحث عن عمل	5061	97.8	112	2.2
12	عدم اجتياز اختبار التخصص أو الاختبارات المهنية لمزاولة المهنة	5110	98.8	63	1.2
13	عدم توفر فرص عمل مناسبة	5133	99.2	40	0.8
14	أنشطة منزلية	5142	99.4	31	0.6
15	التقاعد	5169	99.9	4	0.1
16	العجز أو الإعاقة أو أسباب صحية	5170	99.9	3	0.1

المصدر: من عمل الباحثة اعتماداً على نتائج استبانة الدراسة.



شكل رقم (10) توزيع الإناث السعوديات العاطلات (15 سنة فأكثر) حسب أسباب عدم العمل.

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على بيانات الجدول رقم (14).

#### 7.4 طرق البحث عن العمل:

تشير نتائج الدراسة إلى أن الإناث السعوديات العاطلات (15 سنة فأكثر) عن العمل اتبعن عدة طرق للبحث عن العمل، كما يظهر في الجدول رقم (15) والشكل رقم (11)؛ حيث تبين أن أكثر الطرق للبحث عن العمل تمثلت في التسجيل في برنامج حافز للباحثين عن العمل بنسبة 22.8%، ويرجع السبب في ارتفاع النسبة هنا؛ لأن برنامج حافز عبارة عن دعم مالي للعاطلين والباحثين عن العمل يصرف لمدة سنة، إضافة إلى أن التسجيل في البرنامج لا يتطلب بعض الشروط مثل اجتياز الاختبارات المهنية؛ لذلك نجد معدل التسجيل من قبل الإناث السعوديات في حافز أعلى من الطرق الأخرى، كما نشير إلى أنه يقبل الفئات العمرية من 15-60 سنة بمختلف المؤهلات العلمية.

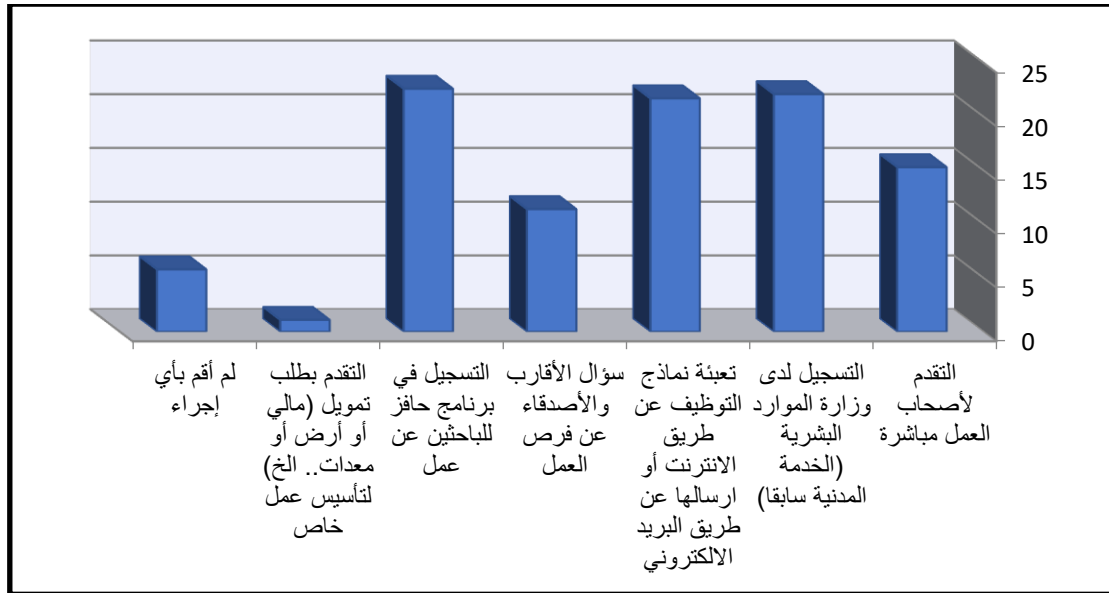
أما في المرتبة الثانية فنجد أن من أهم طرق البحث عن العمل لدى الإناث السعوديات العاطلات (15 سنة فأكثر) التسجيل لدى وزارة الموارد البشرية (جدارة الخدمة المدنية سابقاً)، ومثلت ما نسبته 22.1% من إجمالي العينة المدروسة، ويتطلب التسجيل فيها والتقديم على بعض فرص العمل الحكومية اجتياز بعض الاختبارات المهنية حسب التخصصات النظرية والطبية والهندسية والإدارية. في حين نجد أن في المرتبة الثالثة جاءت تعبئة نماذج التوظيف عن طريق الإنترنت أو إرسالها عن طريق البريد الإلكتروني بنسبة 21.7%، أما في المرتبة الرابعة فنجد أن من تقدمت لأصحاب العمل مباشرة مثلت ما نسبته 15.3%، أما من استعانت بسؤال الأقارب والأصدقاء عن فرص العمل فشكّلت ما نسبته 11.4% من طرق البحث عن عمل، يليها من لم تقم بأي إجراء بنسبة 5.8%، في حين كانت أقل طرق للبحث عن العمل هي التقدم بطلب تمويل (مالي أو أرض أو معدات... الخ)؛ لتأسيس عمل خاص بنسبة 1.1%، ويرجع السبب في انخفاض نسبة هذه الطريقة عن الطرق الأخرى بسبب عدم التأكد والثقة من نجاح المشروع، وفي حالة الخسارة يترتب على ذلك بعض الالتزامات المالية؛ لذلك أغلب الإناث السعوديات العاطلات تبتعد عن هذه الطريقة.



جدول رقم (15) توزيع الإناث السعوديات العاطلات (15 سنة فأكثر) حسب طرق البحث عن العمل.

النسبة	العدد	طرق للبحث عن العمل
15.3	2149	التقدم لأصحاب العمل مباشرة
22.1	3098	التسجيل لدى وزارة الموارد البشرية (الخدمة المدنية سابقا)
21.7	3055	تعينة نماذج التوظيف عن طريق الإنترنت أو إرسالها عن طريق البريد الإلكتروني
11.4	1603	سؤال الأقارب والأصدقاء عن فرص العمل
22.6	3180	التسجيل في برنامج حافز للباحثين عن عمل
1.1	150	التقدم بطلب تمويل (مالي أو أرض أو معدات.. الخ) لتأسيس عمل خاص
5.8	821	لم أقم بأي إجراء
<b>100</b>	<b>14056</b>	<b>الإجمالي</b>

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على نتائج استبانة الدراسة.



شكل رقم (11) توزيع الإناث السعوديات العاطلات (15 سنة فأكثر) حسب طرق البحث عن العمل.

المصدر: من عمل الباحثة اعتمادًا على بيانات الجدول رقم (15).

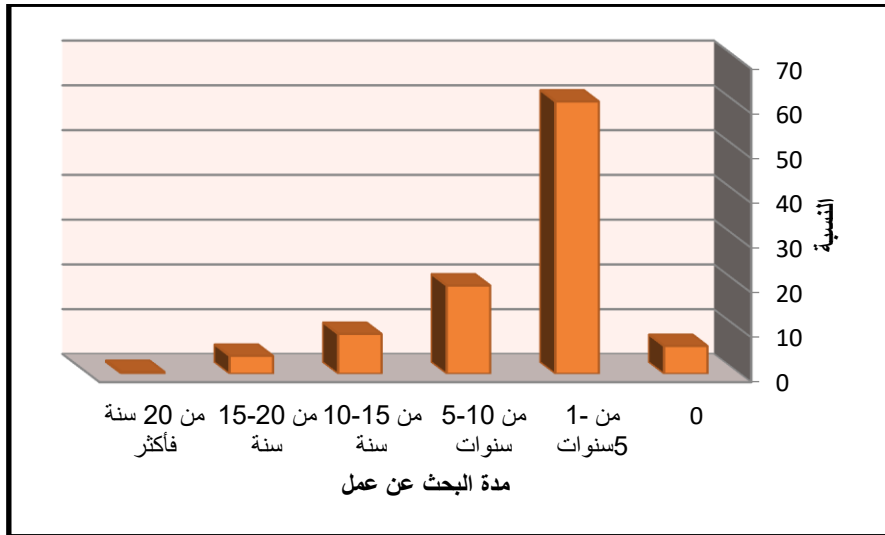
وبالنظر إلى الجدول رقم (16) والشكل رقم (12) يتبين أن المدة التي قضتها السعوديات (15 سنة فأكثر) في البحث عن العمل تمثلت النسبة الأعلى في المدة التي تتراوح ما بين 1-5 سنوات بنسبة 60.8%، يليها من 5-10 سنوات بنسبة 19.7%، ثم المدة التي تتراوح ما بين 11-15 سنة بنسبة 8.9%، أما من لم يبحثوا عن عمل فبلغت نسبتهم حسب عينة الدراسة 6.2%،

وربما يرجع السبب في ذلك إلى أنَّ الأغلبية من الخريجات حديثاً لم تتجاوز فترة تخرجها شهرين كما ذكر في الاستجابات من عينة الدراسة، إضافة إلى أنَّ مجموعة منهن وبنسبة ضئيلة 0.8% أشارت إلى أنَّها لا ترغب في العمل، في حين من استمر بحثهن عن العمل للمدة التي تتراوح ما بين 15-20 سنة شكَّلت ما نسبته 4% من عينة الدراسة، ونجد أنَّ نسبة منخفضة استمرت بالبحث عن العمل لمدة أكثر من 20 سنة بنسبة 0.4% من إجمالي عينة الدراسة من الإناث السعوديات العاطلات (15 سنة فأكثر) عن العمل.

جدول رقم (16) توزيع الإناث السعوديات العاطلات (15 سنة فأكثر) حسب مدة البحث عن العمل.

النسبة	العدد	مدة البحث عن العمل
6.2	320	0
60.8	3146	1-5 سنوات
19.7	1018	5-10 سنوات
8.9	462	11-15 سنة
4	206	16-20 سنة
0.4	21	20 سنة فأكثر
100	5173	الإجمالي

المصدر: من عمل الباحثة اعتماداً على نتائج استبانة الدراسة.



شكل رقم (12) توزيع الإناث السعوديات العاطلات (15 سنة فأكثر) حسب مدة البحث عن العمل.

المصدر: من عمل الباحثة اعتماداً على بيانات الجدول رقم (16).

### 5. النتائج والتوصيات:

خلصت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- تبين أنَّ أكثر من ثلثي العينة بما نسبته 67.9% من الإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) يتركزن بالعمل بالنشاط التعليمي والطبي والصحي.

- كما تبين حسب نتائج الدراسة أنَّ العاملات من الإناث السعوديات حسب التصنيف الثلاثي للأنشطة الاقتصادية تتركز العاملات في قطاع الأنشطة الثلاثية أو الخدمية؛ حيث بلغت نسبة المشتغلات في هذا القطاع 98.5% من إجمالي عينة الدراسة على مستوى المملكة.

- كما نجد أنَّ مؤشر جيبس مارتن لتنوع النشاط الاقتصادي للإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) في المملكة العربية السعودية قد بلغ 0.69، وتراوح قيمة المؤشر في مناطق المملكة ما بين (0.77- 0.58).

- وكذلك تشير النتائج إلى أنَّ أغلبية الإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) وبنسبة 76.1% يعملن في القطاع الحكومي.

- وأظهرت نتائج الدراسة أنَّ الإناث السعوديات العاملات (15 سنة فأكثر) يحصلن على مستوى دخل جيد بما نسبته 36.6%؛ حيث يتراوح ما بين 10001-15000 ريالاً. كما أنَّ الدخل يحصلن عليه بشكلٍ شهري بما نسبته 96.8% من إجمالي عينة الدراسة.

- تبين أنَّ 43.5% من الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) من العاملات بأجر. بينما مثَّلت العاطلات ولم يسبق لهن العمل ما نسبته 32.6%، من إجمالي عينة الدراسة.

- كما أظهرت نتائج الدراسة أنَّ من أسباب عدم العمل عدم ملائمة العمل للتخصص العلمي بنسبة 18.2%، يليها بسبب الالتحاق بالدراسة أو برنامج تدريبي بنسبة 11.7%. كما تبين أنَّ أهم الطرق للبحث عن عمل تمثلت في التسجيل في برنامج حافز بنسبة 22.6%، والتسجيل لدى وزارة الموارد البشرية بنسبة 22.1%، وكما اتضح أنَّ ما يقارب من ثلثي عينة الدراسة تراوحت مدة البحث عن عمل من 1-5 سنوات وبنسبة 60.8%.

#### بناء على النتائج التي توصَّلت إليها الدراسة صيغت التَّوصيات على النحو الآتي:

- اتضح من نتائج الدراسة تركيز أكثر من نصف عينة الدراسة من الإناث السعوديات العاملات في النشاط التعليمي بنسبة 50.8% والنشاط الطبي والصحي بنسبة 17.1% وانخفاض نسبة مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية الأخرى، لذلك توصي الدراسة العمل على زيادة المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) في القطاعات الاقتصادية التي تنخفض فيها معدلات المشاركة، وذلك عن طريق التخطيط لاستقطابهن للعمل في هذه القطاعات ومواجهة المعوقات والمشكلات التي تمنع التحاقهن في هذه النشاطات.

- أبانت نتائج الدراسة انخفاض مساهمة القطاع الخاص في توظيف القوى العاملة من الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) بنسبة 19.5% مقارنة بالقطاع الحكومي بنسبة 76.1%؛ حيث كانت نسبة اللاتي يعملن في القطاع الخاص منخفضة ودون المأمول في أغلب مناطق المملكة الإدارية؛ لذلك توصي الدراسة بمساهمة القطاع الخاص بتوفير فرص عمل متنوعة والمساهمة برفع المستوى الاقتصادي للإناث السعوديات.

- زيادة دور القطاع الخاص في دعم الأنشطة الاقتصادية التي تُسهم وتساعد بتوظيف المرأة السعودية، مثل: الأنشطة السياحية والصناعية في المناطق الإدارية الأقل نمواً، وذلك من أجل استقطاب العاطلات عن العمل والاستفادة من استثمار طاقتهن في هذه المجالات، وخصوصاً أنَّ أغلبية العاطلات السعوديات كما اتضح من نتائج الدراسة حاصلات على تعليم جامعي، والفئة العمرية الأعلى للعاطلات وبنسبة 46.9% تقع ما بين 20-29 سنة، إضافة إلى تخفيف الضغط على المناطق الرئيسية، والعمل على توازن الفرص وتنوعها في المناطق الإدارية.

- إيجاد نوع من الملائمة والتوازن بين مخرجات التعليم من الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر) واحتياجات ومتطلبات سوق العمل.

- الاستمرار في بذل المزيد من الجهود في ضوء رؤية 2030 بهدف تحقيق زيادة معدل مشاركة الإناث السعوديات (15 سنة فأكثر)، والعمل على تخفيض نسبة البطالة بين الإناث السعوديات، وذلك بالاستفادة من التجارب الدولية للحد من البطالة بين الإناث.

## 6. المراجع:

### 1.6. المراجع العربية:

- إبراهيم، عيسى علي، (1999م)، "الأساليب الإحصائية والجغرافيا"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- أبو عيانة، فتحي محمد، (1993م) جغرافية السُّكَّان أسس وتطبيقات، دار المعرفة الجغرافية، الإسكندرية.
- البلاسي، بسمة إبراهيم رمضان، (2016م) "الإناث العاملات في محافظة الدقهلية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة، مصر.
- الجاسر، هدى محمد، (2003م)، "القوى العاملة النسائية السعودية دراسة في جغرافية السكان"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب للنبات، الرياض.
- الحربي، نوال حجي، الخريف، رشود محمد، (2014م)، "البطالة في المملكة العربية السعودية تطور معدلاتها وتباينها الجغرافي وخصائصها الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية"، بحوث جغرافية، رقم 106، الجمعية الجغرافية السعودية، الرياض.
- الحربي، نوال حجي، (2016م)، "عوامل البطالة في مدينة الرياض الخصائص والآثار"، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد (32)، العدد (65)، ص 91-132، الرياض.
- حسنين، مختار محمد مختار، (2017م) التركيب الاقتصادي للسكان بمحافظة الدقهلية، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة أسيوط، مصر.
- الخريف، رشود محمد، (2000م-أ)، "معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي في المملكة العربية السعودية مستوياتها وتباينها المكاني والعوامل المؤثرة فيها، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، المجلد (26)، العدد (99)، ص 171-218، جامعة الكويت، الكويت.
- الخريف، رشود محمد، (2000م-ب)، "القوى العاملة في المملكة العربية السعودية أبعادها المكانية وسماتها الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية"، بحوث جغرافية، رقم 41، الجمعية الجغرافية السعودية، الرياض.
- الخريف، رشود محمد، (2008م)، "السُّكَّان المفاهيم والأساليب والتطبيقات"، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الخريف، رشود، شيخة التميمي، غادة الملحم، (2016م)، "قوة العمل النسائية حجمها ومعدلات نموها وتعطلها ومشاركتها الاقتصادية"، المجلة الجغرافية الخليجية، العدد (8)، ص 210-264.
- الدوسري، حورية صالح جمعة، (2004م)، "إسهام الإناث السعوديات في قوة العمل"، بحوث جغرافية، رقم 62، الجمعية الجغرافية السعودية، الرياض.

- شلضم، أيمن أحمد، (2016م)، "الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة السعودية وتخطيطها ومستقبلها"، بحوث جغرافية، رقم 112، الجمعية الجغرافية السعودية، الرياض.
- عزاز، لطفي كمال، (2017م)، الحالة العملية للمرأة العمالية، مجلة بحوث كلية الآداب، جامعة المنوفية، السنة 28، العدد 111، ص 1607-1641.
- القحطاني، محمد مفرح (1425هـ)، "البطالة في المملكة العربية السعودية: أبعادها المكانية وملامحها الديمغرافية والاجتماعية"، سلسلة بحوث جغرافية (66)، الجمعية الجغرافية السعودية.
- القيسي، أسيل، إبراهيم طالب (2010م)، القوى العاملة الأثوية في قضاء الرصافة دراسة في جغرافية السكان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.
- الكعبي، علي، وشاكر الأميري، (2018م)، "بطالة الشباب في العراق لعام 2016: التفاوت والتحليل المكاني"، مجلة البحوث الجغرافية، جامعة الكوفة، العدد (27)، ص 147-169، العراق.
- الهاجري، نورة عبدالله. (2018م) القوى العاملة السعودية في المنطقة الشرقية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك فيصل، الأحساء.

- الهيئة العامة للإحصاء. (1999م)، مسح القوى العاملة لعام 1999م.

- الهيئة العامة للإحصاء. (2009م)، مسح القوى العاملة لعام 2009م.

- الهيئة العامة للإحصاء. (2018م) "الكتاب الإحصائي السنوي".

- الهيئة العامة للإحصاء. (2019م)، مسح القوى العاملة لعام 2019م.

- الهيئة العامة للإحصاء. (2022م)، التعداد العام للسكان والمساكن لعام 2022م.

● موقع وزارة الاقتصاد والتخطيط

<https://www.mep.gov.sa/ar>

● موقع الهيئة العامة للإحصاء

<https://www.stats.gov.sa/>

● موقع هيئة المساحة الجيولوجية السعودية

<https://sgs.org.sa/>

2.6. المراجع الأجنبية:

- Tasnim, M., Hossain, M. Z., & Enam, F. (2017). Work-Life Balance: Reality Check for the Working Women of Bangladesh. Journal of Human Resource and Sustainability Studies. Vol.5 No.1, p:75-86.

- Steven. k. Thompson, (2012). Sampling, Third Edition, p:59-60.

- 
- Surjit S. Bhalla,2012." Labour Force Participation of Women in India: Some facts, some queries" ASIA RESEARCH CENTRE WORKING PAPER 40.
  - United Nation Development Programme (UNDP). (2015): Millennum Development Goals and Beyond 2015, New York, USA.
  - ILO data  
<https://ilostat.ilo.org/>
  - World Bank Open Data  
<https://data.worldbank.org/>

Doi: [doi.org/10.52133/ijrsp.v5.57.3](https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.57.3)

## جودة الحياة لدى المرأة السعودية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

### Quality of Life for Saudi Women in Light of Some Demographic Variables

إعداد: الباحث/ محمد بن فايز عبد الله الأسمرى

باحث دكتوراه علم نفس الإكلينيكي، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية

Email: [mohammadalasmari1@hotmail.com](mailto:mohammadalasmari1@hotmail.com)

الباحثة/ أسماء بنت حسن أبكر الخضي

باحثة دكتوراه علم نفس الأزمات، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية

Email: [khudi.asma@gmail.com](mailto:khudi.asma@gmail.com)

#### الملخص:

رغم التقدم الاجتماعي والاقتصادي الذي شهدته المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة، إلا أن الفهم الشامل لجودة حياة المرأة السعودية يظل قضية معقدة ومتنوعة. وتتحدد مشكلة البحث الحالي في الحاجة الملحة إلى فهم أعمق لعوامل تحديد جودة حياة المرأة السعودية وكيفية تأثير المتغيرات الديموغرافية على جودة حياة المرأة السعودية في هذا السياق الثقافي والاجتماعي الفريد، الأمر الذي دعا إلى الاهتمام بإعداد بحث خاص لذلك، وانعكاس ذلك على تحسين السياسات والبرامج التي تهدف إلى تعزيز جودة الحياة ورفاهية المرأة بالمملكة. لذا يهدف البحث الحالي إلى تحديد مستوى جودة الحياة لدى المرأة السعودية، وفحص العلاقة بين جودة الحياة والمتغيرات الديموغرافية، وتحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة للنساء في المملكة العربية السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة أعلاه استخدم الباحثان في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي نظرًا لإتاحة هذا النوع من المناهج الاستكشاف والتحليل الدقيق لمتغير جودة الحياة لدى المرأة السعودية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية على عينة من النساء السعوديات البالغ عددهن 620 امرأة. وقد أعد الباحثان مقياس جودة الحياة للمرأة السعودية، كأداة للدراسة. وقد أسفرت نتائج البحث الحالي عن وجود علاقة ارتباطية قوية بين مستوى جودة الحياة وبين الحياة الصحية والاجتماعية في التأثير على جودة الحياة، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى جودة الحياة التعليمية تعزى لاختلاف الحياة الاجتماعية كما توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين الدعم الاجتماعي والبعد النفسي والاجتماعي لجودة الحياة وفي ضوء هذه النتائج تم وضع عدد من التوصيات التي تسهم في إثراء المجال البحثي العربي، من أبرزها دراسة جودة الحياة والمتغيرات الأخرى وتأثيرها مثل الاندماج الاجتماعي وأنماط الحياة الصحية، والسعي لإحداث تغييرات تسهم في تحسين جودة الحياة طوال الحياة.

**الكلمات المفتاحية:** جودة الحياة، التمكين، المرأة، السعودية، الرفاهية النفسية.

## Quality of Life for Saudi Women in Light of Some Demographic Variables

**Mr. Muhammad Bin Fayza Abdullah Al -Asmari**

PhD Researcher, Clinical Psychology, Imam Muhammad ibn Saud Islamic University, Riyadh,  
Saudi Arabia

**Ms. Asma Bint Hassan Khudi**

PhD Researcher in Crisis Psychology, King Abdulaziz University, Jeddah, Saudi Arabia

### Abstract:

Despite the socio-economic progress that Saudi Arabia has witnessed in recent years, a comprehensive understanding of the quality of life of Saudi women remains a complex and diverse issue. The problem of the current research is determined by the urgent need for a deeper understanding of the factors determining the quality of life of Saudi women and how demographic variables affect the quality of life of Saudi women in this unique cultural and social context, which is called for attention to the preparation of special research for that, and its reflection on improving policies and programs aimed at enhancing the quality of life and well-being of women in the Kingdom. The quality of life of Saudi women will be equalized, and the relationship between quality of life and demographic variables will be examined, and the factors affecting the quality of life of women in Saudi Arabia will be identified, and to achieve the objectives of the above study, the researchers used in this research the descriptive analytical approach due to the availability of this type of approach to explore and accurately analyze the variable of the quality of life of Saudi women and their relationship to some demographic variables. A sample of 620 Saudi women. The researchers prepared a quality of life measure for Saudi women as a tool for the study. The results of the current research have resulted in a strong correlation between the level of quality of life and between health and social life in affecting the quality of life, and there are statistically significant differences between the level of quality of learning life due to the difference in social life and there is a positive correlation between social support and the psychological and social dimension of quality of life and in light of these results a number of recommendations have been developed that contribute to enriching the Arab research field, The most prominent of these is the study of quality of life and other variables and their impact, such as social integration and healthy lifestyles, and the pursuit of making changes that contribute to improving quality of life throughout life.

**Keywords:** Quality of life, empowerment, women, Saudi Arabia, psychological well-being.



## 1. المقدمة

تشكل جودة الحياة للمرأة السعودية محورًا أساسيًا يستحق الدراسة والتحليل؛ حيث ترتبط بشكل كبير بتفاعل متشعب لعدة عوامل، من بينها المتغيرات الديموغرافية، وتعكس هذه الدراسة التزامنا بفهم أعمق للوضع الراهن للنساء في المملكة العربية السعودية وتأثير هذه العوامل على جودة حياتهن. يتيح تحليل المتغيرات الديموغرافية، مثل العمر، والتعليم، والحالة الاجتماعية، فرصة لاستكشاف التفاوتات والتحويلات في آفاق الحياة للنساء؛ فالفهم الدقيق لهذه العلاقة يساهم في تشكيل سياسات وبرامج تنموية تلبي احتياجات وتطلعات المرأة السعودية، مع تحسين مستوى جودة حياتها ومساهمتها الفاعلة في مجتمعها. ويسعى البحث الحالي إلى فحص العلاقة بين جودة الحياة والمتغيرات الديموغرافية، وتحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة للمرأة في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال استكشاف العلاقة بين الحالة الاجتماعية وجودة الحياة لها، ودراسة تأثير العمر وتغيراته على جودة حياتها، كما يسعى إلى تحليل العلاقة بين الدخل الاقتصادي وجودة الحياة، فضلاً عن استكشاف كيفية تأثير المتغيرات الديموغرافية الأخرى، مثل الحالة الزوجية وعدد الأطفال. وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في تحديد أبعاد المقاييس المقدمة، واعتمد البحث منهجًا استقصائيًا وتحليليًا؛ حيث تم جمع البيانات من عينة واسعة من النساء السعوديات باستخدام أساليب المقاييس والمقابلات ثم استخدام تقنيات التحليل الإحصائي لفحص العلاقات والتفاعلات بين المتغيرات.

أصبح مصطلح جودة الحياة واحد من أكثر الأفكار شيوعاً في الأونة الأخيرة، خاصة أن علم النفس لم يعد يركز فقط على القضايا ذات الطابع السلبي فحسب. وبدلاً من ذلك، نقلت الجهود والاتجاهات البحثية لعلم النفس لمفاهيم ذات طابع إيجابي مثل الرفاه النفسي والمرونة الذهنية، توسعت عملية البحث في علم النفس لتشمل مفاهيم أكثر ومع اتجاه الباحثين لبحث علم النفس الإيجابي؛ ظهرت العديد من الأفكار المتطورة، التي تتجه إلى التأكيد على أثرها على جودة الحياة لدى الأفراد وانعكاس ذلك على المجتمعات. تعددت استخدامات مفهوم الجودة في كافة المجالات منها جودة الحياة وجودة التعليم وجودة الإنتاج وجودة المستقبل وغيرها من المجالات وأصبحت الجودة هدفاً لأي برنامج من برامج الخدمات المقدمة للفرد (Marphy & Murphy, 2006). ويشير لي وآخرون (Li et al., 2021) إلى تزايد الاهتمام بمفهوم جودة الحياة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية على مستوى البحث النظري والميداني وخاصة في علم الاجتماع والاقتصاد الحضري نتيجة تأثير جودة الحياة على التنافسية ومعدلات الرفاهية. ويرى آخرون أن جودة الحياة تظهر من خلال قدرة الفرد على إشباع حاجات الصحة النفسية مثل الحاجات البيولوجية والعلاقات الاجتماعية الايجابية، والاستقرار الأسري والرضا عن العمل والاستقرار الاقتصادي والقدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية والاقتصادية، ويؤكد أن شعور الفرد بالصحة النفسية من المؤشرات القوية الدالة على جودة الحياة (Felce, & Perry, 1995). بينما ينظر كى بو وآخرون (Ku Po et al (2008)، إلى جودة الحياة من خلال إطار للسعادة والتي تشمل سبعة أبعاد: الجوانب الجسدية، والصحة العقلية، والاستقلال، والدخل المادي، والرضا عن الحياة، والجوانب البيئية والعلاقات الاجتماعية ويشير أورت وآخرون (Orte, et al (2007) إلى أهمية البحث لتحسين جودة الحياة من خلال الدعم الاجتماعي، وبرامج التدخل، وتنمية الصحة العقلية، بما في ذلك تنمية احترام الذات، والتفائل، والرضا عن الحياة، والكفاءة الذاتية، ومعنى الحياة. تحسين الصحة الشخصية، والعمل على برامج الوقاية والعلاج، وتحسين الرعاية الصحية.

ونظراً لأهمية تحسين نوعية الحياة كهدف تسعى جميع المجتمعات إلى تحقيقه، فقد قامت منظمة الصحة العالمية (WHO) بوضع عدد من مؤشرات جودة الحياة ووضع معايير لهذه الجودة التي يجب أن تصبح جزءاً من الجهود الاجتماعية والاقتصادية العالمية (Murphy & Murphy, 2006).

وعلى الرغم من تعدد البحوث التي أجريت في البيئات الأجنبية عن جودة الحياة ومكوناتها وأساليب قياسها وتنميتها، والتي أخذت شكل البحوث الفردية وبعوث المشروعات التي تتناول مؤشرات جودة الحياة في العديد من الدول كذلك التي أجريت في دول الاتحاد إلا أنه على المستوى العربي مازالت البحوث التي تناولت جودة الحياة من المنظور النفسي قليلة رغم أهمية هذا الميدان.

### 1.1. مشكلة البحث وأهميته:

ينبع الاهتمام ببحث جودة الحياة لدى المرأة السعودية من الإحساس الواضح بأن جودة الحياة تمثل جانباً حيوياً في فهم التطورات الاجتماعية والاقتصادية في المملكة، يعكس هذا الاهتمام الرغبة في فهم العوامل التي تلعب دوراً في تشكيل تجربة المرأة السعودية اليومية وكيفية تأثير هذه العوامل على حياتها.

إن الوعي بأهمية النظر إلى جودة الحياة عبر عدسة متغيرات ديموغرافية ينبع من إدراك الفرادة الثقافية والاجتماعية للمجتمع السعودي، وتظهر هذه المشكلة بوضوح في السياق الحديث الذي شهد تطورات كبيرة في مجالات مختلفة، مما يشد الانتباه إلى ضرورة فهم كيف يتفاعل هذا التطور مع حياة المرأة السعودية.

وقد شعر الباحثان بالمشكلة من التحديات التي تواجه المرأة السعودية في مواجهة التطورات السريعة في المملكة، سواء كانت هذه التحديات متعلقة بالتعليم، أو الحالة الاجتماعية، أو الاقتصاد، أو الصحة وظهرت مشكلة البحث من عمل الباحثان في مجال الإرشاد والصحة النفسية، حيث لوحظت تفاوتات في مستوى جودة الحياة لدى النساء في السعودية. وبطرح الباحثان سؤال استطلاعي لبعض النساء بسؤال مفتوح عن ماهية التحديات التي تواجه المرأة السعودية وجد أن ثمة علاقة مباشرة بين احتياجاتها لجودة الحياة وتأثيراتها على العديد من المتغيرات؛ كالتعليم، والمستوى الاقتصادي، والرعاية الصحية، والصحة النفسية، والدعم الاجتماعي، والعمر، والحالة الزوجية، وعدد الأطفال، ظهرت الحاجة الماسة لدراسة تأثير المتغيرات الأساسية التي تتداخل بصورة مؤثرة مع جودة الحياة للمرأة السعودية. ومما سبق طرحه يتضح أن تحسين جودة الحياة لدى المرأة السعودية مع فهم تفاعل المتغيرات الديموغرافية ربما يساهم في تحقيق الرفاه النفسي. وفي ضوء العرض السابق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

#### كيف تتأثر جودة الحياة لدى المرأة السعودية بتفاعل المتغيرات الديموغرافية؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية، تتمثل في:

- 1) كيف يمكن أن يؤثر المستوى الاقتصادي في جودة الحياة لدى المرأة السعودية؟
- 3) كيف يؤثر مستوى التعليم على جودة حياة المرأة السعودية وتفاعله مع عوامل ديموغرافية أخرى؟
- 4) كيف يمكن للدعم الاجتماعي والشبكات الاجتماعية أن تلعب دوراً في تحسين جودة حياة المرأة؟
- 5) ما هو تأثير العمر وتغيراته على تصور المرأة لجودة حياتها ومدى ارتباطها بالعوامل الديموغرافية؟
- 6) هل هناك تأثير للرعاية الصحية على تحديد مستوى رضا المرأة السعودية بحياتها؟

### 2.1. أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية المتغيرات التي يتناولها، ومن المتوقع أن يكون البحث مفيداً من النواحي التالية:

### (أ) النواحي النظرية:

يمكن أن يلعب البحث دورًا حيويًا في إثراء المعرفة حول واقع المرأة السعودية وتوفير إشارات هامة للسياسات والتدخلات الاجتماعية لتحسين جودة حياتها من خلال أنه:

- 1- يساهم في فهم مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية على جودة حياة المرأة في المجتمع السعودي.
- 2- يبرز التحديات والفرص التي تواجه المرأة في مجالات مختلفة من حياتها.
- 3- يشكل هذا البحث إضافة قيمة للأدبيات العلمية في مجال دراسات النوع الاجتماعي وجودة الحياة.
- 4- فهم التحولات الاجتماعية في المجتمع السعودي والعالم العربي.
- 5- صياغة سياسات تعزز حقوق المرأة وتحسين جودة حياتها.
- 6- نقطة انطلاق للدراسات المستقبلية حول جودة الحياة في المجتمع السعودي وكيفية تأثير المتغيرات الديموغرافية على هذه الجودة.
- 7- يساهم في تطوير المجتمع السعودي بشكل عام.
- 8- تساعد النتائج في تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمرأة، مما يعزز التنمية المستدامة.

### (ب) النواحي التطبيقية:

تنجلى الأهمية التطبيقية للبحث في توفير أدلة قوية تساهم في تحسين جودة حياة المرأة السعودية وتعزيز دورها كالاتي:

1. يساهم في توجيه السياسات الاجتماعية نحو تلبية احتياجات المرأة بشكل أفضل وتعزيز رفاهيتها.
2. توفير أداة حديثة لقياس جودة الحياة لدى المرأة مقننة على المجتمع السعودي.
3. يساهم في تطوير برامج تنمية مستدامة تستهدف تحسين حياة المرأة، مع التركيز على الجوانب التي تظهر تأثيرًا كبيرًا.
4. فتح الأفق لاستكشاف تأثيرات أخرى وتحديات جديدة تواجه المرأة السعودية.
5. فهم المرأة لتأثير قراراتها الشخصية والأسرية على جودة حياتها، مما يمكنها من اتخاذ قرارات مستنيرة تعزز رفاهيتها.
6. تعزيز التفاهم بين المجتمع والمرأة السعودية، مما يساهم في تشكيل رؤى أكثر تواصلًا وتعاطفًا.

### 3.1. أهداف البحث:

تركز الدراسة في منطلقها على هدف رئيس يصبو إلى فهم أعمق لكيفية تأثير عدد من المتغيرات على جودة الحياة لدى المرأة السعودية، وينفرد منه العديد من الأهداف الفرعية التي تركز على فهم كيفية تفاعل هذه المتغيرات، كفحص العلاقة بين جودة الحياة والمتغيرات الديموغرافية، وتحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة للنساء في المملكة العربية السعودية؛ وذلك من خلال استكشاف العلاقة بين الحالة الاجتماعية وجودة الحياة للمرأة السعودية، ودراسة تأثير العمر وتغييراته على جودة حياة المرأة السعودية، كما يسعى إلى تحليل العلاقة بين الدخل الاقتصادي وجودة الحياة للمرأة السعودية، فضلًا عن استكشاف كيفية تأثير المتغيرات الديموغرافية الأخرى، مثل الحالة الزوجية وعدد الأطفال.

### 4.1. المصطلحات الإجرائية للبحث

**جودة الحياة "Quality of life":** مفهوم يصف مدى رضا المرأة السعودية عن حياتها وظروفها المعيشية وتعتبر المتغيرات الديموغرافية من العوامل المؤثرة في جودة الحياة للمرأة لديها.

## 5.1. حدود البحث:

اقتصر البحث الحالي على الحدود التالية: -

### 1- الحدود الموضوعية:

جودة الحياة لدى المرأة في المجتمع السعودي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

### 2- الحدود البشرية:

المرأة السعودية من عمر 20 عام إلى 39 عام.

### 3- الحدود المكانية:

يطبق البحث الحالي على المرأة السعودية من مختلف المناطق بالمملكة العربية السعودية (الرياض - المنطقة الشرقية - مكة المكرمة - جازان - عسير - نجران - الباحة - القصيم - تبوك).

### 4- الحدود الزمانية:

تم تنفيذ البحث الحالي في العام 2024م.

## 2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

في السنوات الأخيرة، أصبح مجال علم النفس يهتم بشكل متزايد بدراسة مفهوم جودة الحياة *Quality of life* والمتغيرات المرتبطة بها، مثل الرضا عن الحياة، والسعادة، والمعنى في الحياة، والكفاءة الذاتية، وإشباع الحاجات وذلك في إطار علم النفس الإيجابي الذي يدرس الجوانب الإيجابية في الحياة الشخصية والاجتماعية بغرض السعادة، بينما تجاهل علماء النفس منذ فترة طويلة الجوانب الإيجابية للإنسان وركزوا بشكل كامل على الجوانب السلبية.

يعد تحديد إطار مفاهيمي لجودة الحياة من المهام الصعبة لعدة اعتبارات منها: أن الخبراء في كل مجال علمي مختلف يعتبرون دراسة هذا المفهوم خاصة بهم ويحددونه من وجهة نظرهم المهنية، ولذلك تتعدد الآراء ولا يوجد اتفاق على تعريف محدد له. ولا يرتبط المفهوم بمجال معين من مجالات الحياة أو بفرع معين من فروعه العلمية. (العارف بالله الغندور، 1999: 16). ويعتبر جودة الحياة من المفاهيم الحديثة على مستوى التناول العلمي الدقيق (عادل الأشول، 2005: 3). يعد مفهوم جودة الحياة مفهوماً محيراً لأنه يمكن استخدامه في العديد من السياقات المختلفة ويمكن أن يشير إلى الصحة أو السعادة أو الرضا عن الحياة أو الكفاءة الذاتية أو الصحة العقلية، لذلك فهو يحتوي على العديد من وجهات النظر المختلفة. وهو قابل للقياس، ولكن لا يوجد اتفاق على مفهومه الدقيق، أو طرق محددة لقياسه، أو المؤشرات التي تشير إليه. علاوة على ذلك، يتغير مفهوم جودة الحياة مع مرور الوقت، والحالة النفسية للفرد، والعمر، على سبيل المثال، يمكن أن يكون للسعادة معاني متعددة لنفس الشخص في مواقف مختلفة. ولذلك يتغير الإدراك مع تغير البيئة المحيطة بالفرد. ولذلك فإن النظرية النوعية لجودة الحياة التي يقوم عليها هذا التعريف غير موجودة، مما أدى إلى ظهور العديد من الدراسات التي تناقش جودة الحياة دون أن تخصص لها تعريفاً إجرائياً محدداً وتقتصر على تحديد العوامل الدالة على جودة الحياة، كما اقتصرَت الأبحاث على دراسة هذا المفهوم كمؤشر لمفاهيم أخرى مثل الصحة النفسية (سامي، 2001: 126). لذا يمكن القول أن مفهوم جودة الحياة يتأثر بمتغيرات اجتماعية وثقافية مختلفة، مما يجعل التعريفات تختلف بين الثقافات، ويشير العديد من الباحثين إلى أهمية الأبعاد الثقافية والقيمية في تحديد مؤشرات جودة الحياة في المجتمعات المختلفة (Schmidt & Power, 2006؛ counted et al., 2018).

فعلى سبيل المثال قدم عادل الأشول (2005) ثلاثة مداخل رئيسية لتعريف جودة الحياة وهي:

#### أولاً: جودة الحياة والمنحى الاجتماعي:

ويشير هذا الاتجاه الاجتماعي إلى جوانب عديدة، أهمها:

أ- السكان وجودة الحياة: عندما يهتم علماء الاجتماع بدراسة جودة الحياة فإنهم يركزون على مؤشرات موضوعية مثل معدلات المواليد والوفيات، ضحايا الأمراض المختلفة، جودة السكن، المستويات التعليمية لأفراد المجتمع، المستوى التعليمي. الاستيعاب والقبول في مراحل التعليم المختلفة بالإضافة إلى مستوى الدخل. وتعتبر جودة الإشراف وعلاقة الزمالة من العوامل الفعالة في تحقيق هذا المفهوم، إذ تؤثر بشكل كبير على رضا العامل أو عدم رضاه عن عمله.

ب- جودة الحياة والعمل: يرتبط مفهوم جودة الحياة بالعمل الذي يقوم به الفرد أو الوظيفة التي يشغلها، وهناك محددات مهمة يمكن اعتبارها في هذا الصدد لها أثر في التحقيق الإجرائي هذا المفهوم، مثل شروط العمل نفسه، والعائد المالي، وما يمكن تحقيقه.

ج- ضغوط العمل: إذا كان تحسين جودة الحياة في العمل أمراً مهماً، فلا بد من تحديد العوامل التي يمكن أن يكون لها تأثير على ذلك. تعتبر ضغوطات العمل من أهم العوامل المؤثرة على بيئة العمل ومدى قدرة الفرد على التكيف مع الوظيفة.

#### ثانياً: جودة الحياة والمنحى النفسي:

أ - الإدراك كمحدد أساسي لجودة الحياة: إن جودة الحياة هي تعبير عن الإدراك الذاتي للفرد، فالحياة بالنسبة للإنسان هي ما يدركه منها، كما أن جميع متغيرات المنحى الاجتماعي السابق الإشارة إليها تعتمد على تقييم الفرد للمؤشرات المادية الموضوعية في حياته، أي أن العوامل النفسية تتدخل في هذه التقييمات الاجتماعية والاقتصادية التي يقوم بها الفرد.

ب- ارتباط جودة الحياة بالمفاهيم النفسية: ويعتمد هذا المنحى على عدة مفاهيم نفسية أساسية منها مفهوم القيم، ومفهوم الإدراك الذاتي، ومفهوم الحاجات ومفهوم الاتجاهات، ومفهوم الطموح، ومفهوم التوقع، إضافة إلى مفاهيم الرضا والتوافق والصحة النفسية.

ج- إشباع الحاجات كمكون أساسي لجودة الحياة: إن جوهر موضوع جودة الحياة يكمن في إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية.

ثالثاً: جودة الحياة والمنحى الطبي: يهتم هذا المنحى بتعزيز ورفع جودة الحياة لتصبح هدفاً واقعياً في التعامل مع المرضى وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي لهم، وثمة دليل متزايد على أن المرض يرتبط ارتباطاً وثيقاً بكيفية تصور الفرد إلى أي حد يتمتع بحياة جيدة.

#### أبعاد ومظاهر جودة الحياة

يشير حسن مصطفى (2005: 17) إلى ثلاثة أبعاد لجودة الحياة هي:

- 1- جودة الحياة الموضوعية: وتعني ما يوفره المجتمع لأفراده من إمكانيات مادية، إلى جانب الحياة الاجتماعية الشخصية للفرد.
- 2- جودة الحياة الذاتية وتعني كيف يشعر كل فرد بالحياة الجيدة التي يعيشها أو مدى الرضا والقناعة عن الحياة والسعادة بها.
- 3- جودة الحياة الوجودية: وتعني مستوى عمق الحياة الجيدة داخل الفرد والتي من خلالها يمكن للفرد أن يعيش حياة متناغمة ويصل إلى الحد المثالي في إشباع حاجاته البيولوجية والنفسية، كما يعيش في توافق مع الأفكار والقيم الروحية والدينية السائدة في المجتمع.

وفيما يتعلق بمظاهر جودة الحياة يقترح حسن مصطفى (2005: 18-20) خمسة مظاهر رئيسة لجودة الحياة، ويتضمن كل مظهر بعض المكونات الفرعية وذلك على النحو التالي:

- العوامل المادية والتعبير عن حسن الحال: ويتضمن هذا المظهر العوامل المادية الموضوعية وحسن الحال.
  - إشباع الحاجات والرضا عن الحياة: ويتضمن إشباع وتحقيق الحاجات والرضا عن الحياة.
  - إدراك الفرد للقوى والمتضمنات الحياتية وإحساسه بمعنى الحياة ويشمل القوى والمتضمنات الحياتية، ومعنى الحياة.
  - الصحة والبناء البيولوجي وإحساس الفرد بالسعادة ويتضمن هذا المظهر الصحة والبناء البيولوجي، والسعادة.
  - جودة الحياة الوجودية: وهي الوحدة الموضوعية والذاتية لجوانب الحياة، كما أنها تمثل جودة الحياة الأكثر عمقاً داخل النفس.
- وبذلك أوضحت معظم الجهود التي بذلت لقياس جودة الحياة أنه مفهوم متعدد الأبعاد ويتضمن:

- أ- جودة الحياة الموضوعية: وتتمثل فيما يوفره المجتمع من إمكانات مادية إلى جانب الحياة الاجتماعية للفرد.
  - ب- جودة الحياة الذاتية: ويقصد بها مدى الرضا الشخصي عن الحياة ومن ثم الشعور بالسعادة وجودة الحياة.
  - ج- جودة الحياة الوجودية: وتمثل الحد المثالي لإشباع حاجات الفرد البيولوجية والنفسية واستطاعته العيش بما يتوافق مع الأفكار والقيم الروحية والدينية السائدة في المجتمع (نعيسة، 2012، ص153).
- أن هناك إجماع على وجود أربعة أبعاد رئيسة لجودة الحياة هي:

- أ- البعد الجسمي: يختص بالأمراض الجسمية.
  - ب- البعد الوظيفي: وهو خاص بالرعاية الطبية ومستوى النشاط الجسمي.
  - ج- البعد الاجتماعي: وهو خاص بالاتصال والتفاعل الاجتماعي مع المحيطين.
  - د- البعد النفسي: وهو خاص بالوظائف المعرفية والحالة الانفعالية والصحة النفسية والرضا عن الحياة والسعادة. Widar et al (2003: p.498) كما ذكر ويدار وآخرون
- الاتجاهات النظرية لجودة الحياة:**

تعددت الاتجاهات النظرية الخاصة بجودة الحياة واتفقت في مجملها على ارتباط مفهوم جودة الحياة بالجانبين الذاتي والموضوعي، بينما اختلفت تلك الاتجاهات حول مدى أهمية جانب بالنسبة إلى الآخر وفقاً لعوامل متعددة، من أبرزها اختلاف وجهات نظر العلماء حول المفهوم، واختلافات الأفراد في النظر إليه ومن أبرز النظريات المفسرة لجودة الحياة ما ذكرته (خليل، 2010: 274-278)، وهي كالتالي:

#### النظريات الفلسفية لجودة الحياة

أبرزت المناقشات الفلسفية لمعنى جودة الحياة ثلاثة أنواع رئيسة من النظريات هي:

- 1- نظريات الإحساس "التلذذية": وتحدد هذه النظريات جودة الحياة بحالات الوعي والإدراك وخبرات وتجارب الأفراد؛ فالسعادة والسرور يشيران إلى جودة حياة جيدة، بينما الألم والحزن يشيران إلى جودة حياة سيئة؛ مما يسمح بوجود تنوع فردي كبير في تقييم جودة الحياة الجيدة؛ لأن هناك أشياء مختلفة تحقق السعادة للناس بطرق مختلفة، وتسمح كذلك بوجود نوع من القياس المشترك؛ لأن هناك حالات سلبية عامة من الألم والمعاناة والحزن، والتي يتفادها الأفراد.

2- نظريات التفضيل المعقولة: وتعرف جودة الحياة من ناحية الرضا الواقعي أو إدراك رغبات وتفضيلات الأفراد العقلانية، وهي أكثر موضوعية من نظرية الإحساس التي لا تكون فيها حاجة إلى وعي الفرد بالتفضيلات المنجزة وترى هذه النظرية أن حياة الأفراد تكون جيدة عندما تتوافق حالتهم الموضوعية مع رغباتهم العقلانية.

3- نظريات الازدهار الإنساني: وتسد هذه النظريات فهمنا للحياة الجيدة إلى منظومة الوظائف والقدرات والامتيازات التي يكون معظمها مكتملاً للفرد وبالتالي فإنه بالقدر الذي ننجز ونتقن به تلك القدرات ونتغلب به على المعوقات؛ فإننا نزدهر كبشر.

4- النظريات النفعية لجودة الحياة: وتشير إلى أن المنفعة تعني أن ملكية أي شيء تنتج فائدة أو مصلحة أو سروراً، أو تمنع حدوث الأذى والألم والشر والحزن، وقد استخدمت هذه النظرية من الاقتصاديين الذين ركزوا على أن حصول الأفراد على السلع والخدمات يحقق لهم الحد الأقصى من السعادة والمنفعة، وأن الفرد يستمد منفعته من الخدمات والأعمال الاجتماعية والاقتصادية، وطبقاً لهذه النظرية فإن جودة الحياة تتضمن إشباع رغبات الفرد.

5- نظرية ماسلو: نشأت في عام 1962م على يد أبراهام ماسلو الذي وصف الحياة الجيدة الصالحة بأنها إشباع الاحتياجات وتقوم فكرته على أن الفرد يستطيع الحصول على السعادة والصحة عندما تشبع كل احتياجاته الأساسية، وهي وفقاً لماسلو "الحاجات الفسيولوجية، وحاجات الأمن وحاجات الانتماء والحب، وحاجات الاحترام والتقدير والحاجة إلى المعرفة والفهم وحاجات جمالية، وإدراك الذات والتفوق والسمو.

6- النظرية التكاملية لجودة الحياة: ترى هذه النظرية أن جودة الحياة تعني حياة جيدة، والحياة الجيدة هي ذاتها مثل العيش في حياة ذات جودة عالية، وهي نظرية شاملة متعددة الجوانب تجمع ثمانية مفاهيم واقعية هي: الرفاه، الرضا عن الحياة السعادة معنى الحياة، الاتزان البيولوجي، إدراك قوة الحياة إشباع الحاجات، والعوامل الموضوعية. وتتضمن تلك المفاهيم كلاً من الجانبين الذاتي والموضوعي لجودة الحياة.

### معوقات جودة الحياة

يواجه الإنسان في عصرنا الحالي واقعا مليئا بالتحديات والصراعات، حيث تقدمت وسائل التكنولوجيا بطرق غير مسبوقة، مما أدى إلى تحسين جودة الحياة جسدياً ولكنه أحدث تأثيرات سلبية على الصحة العقلية والنفسية. تزايدت حالات الأمراض النفسية في ظل هذه البيئة التكنولوجية المتقدمة، وتفاقمت التوترات الناتجة عنها، إلى جانب ذلك، يشهد العالم تزايداً في النزاعات والمنازعات على الصعيدين الثقافي والسياسي والاقتصادي، مما يعزز حالة عدم الاستقرار العامة ويؤثر سلباً على العقل والنفس. تظهر آثار هذه التحديات أيضاً في زيادة حالات الأمراض الجديدة والمتغيرات في البيئة الصحية، والظواهر الطبيعية مثل الفيضانات والزلازل والبراكين تضيف بعامل آخر إلى هذا السياق التحديات. تلك الكوارث تترك آثاراً عميقة على النفس البشرية، حيث تتسبب في خسائر مادية وبشرية تعكس تأثيرها الشامل، في هذا السياق التحديات الشامل يصبح من الضروري فهم تأثيرات هذه العوامل على الصحة النفسية والبحث عن استراتيجيات لتعزيز التوازن والاستقرار بين التطور التكنولوجي والرعاية الشاملة للعقل والنفس. فضلاً عن الصدمات التي يتعرض لها الفرد سواء كانت عائلية أو مالية، والمشاكل الناجمة عن تقييم الذات والتي تنشأ من النظرة الدونية للذات.

كل ما سبق يسهم بشكل أو بآخر في إعاقة الفرد عن الشعور بجودة الحياة، التي يعيشها لعدم شعوره بجودة مجموعة من العوامل المتظافرة وهي: جودة العيش جودة الصحة -جودة التعليم جودة الثقافة -جودة الفن -جودة البيئة جودة المشاركة السياسية (دليلة طلبية 2017: 30).

**2.2. البحوث والدراسات السابقة:**

أظهرت الدراسات النفسية تداخلات بين عوامل مختلفة تؤثر على جودة الحياة في المجتمع السعودي، حيث تواجه المرأة العديد من التحديات التي قد تؤثر على صحتها النفسية في حياتها اليومية ففي هذا الصدد بحثت دراسة (Garima,&kiran,2014) بعض التحديات منها تأثير الحالة الاجتماعية والعمل على الصحة النفسية وجودة الحياة، وقد توصلت إلى أن الضغوط المتعددة التي تواجهها النساء العاملات المتزوجات قد تؤثر سلباً على صحتهم النفسية وبالتالي جودة الحياة حيث تشير نتائج الدراسة أن الضغط متعدد الأوجه الذي تتعرض له النساء العاملات المتزوجات قد يضعف الصحة النفسية للمرأة. كما تؤكد على ذلك دراسة (Mehrara,et al., 2019) أن المرأة العاملة تواجه مجموعة متنوعة من الضغوطات التي يمكن أن تؤثر على جودة حياتها. فقد تم التوصل لوجود علاقة سلبية بين الضغوط المدركة وجودة الحياة، وربما يكون التوتر المتصور مؤشراً هاماً على جودة حياة المرأة العاملة.

على الجانب الآخر أظهرت دراسات أخرى تباين فيما ذكر أعلاه فعلى الرغم من المطالب والأدوار الإضافية للمرأة العاملة بحثت دراسة (Verneka,2019) جودة حياة المرأة العاملة فقد أشارت أن العمل هو أحد أهم العوامل التي تؤثر إيجابياً على جودة حياة المرأة أن المرأة العاملة تتمتع بجودة حياة أفضل والتي قد تكون بسبب احترام الذات والكفاءة والوعي الذاتي والشعور بالاستقلال. كما أن الاستقرار المالي عامل مؤثر على نمط الحياة وفي هذا الصدد اتفقت أيضاً دراسة (P,P.,et ,2023) أن النساء العاملات يتمتعن بجودة حياة أعلى في جميع نواحي جودة الحياة باستثناء الجانب الصحي، فقد أكدت الدراسة على تأثير الحالة الاقتصادية والدخل على تحسين جودة الحياة لدى المرأة. فضلاً عن ذلك توصل باحثون بتأثير البطالة على المرأة إذ وجد أن نسبة الاكتئاب أعلى بين النساء غير العاملات وفقاً لدراسة ( Haraldstad et al.,2019 )، بناءً على ذلك اهتمت مزيد من الأبحاث بدراسة أثر ذلك على جودة حياة المرأة منها دراسة (Kundu et al.,2022) وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين التمكين وجودة الحياة. كما تتمتع معظم النساء بتمكين معتدل وجودة حياة عالية في جميع جوانب الحياة. إذ وجد أن جودة الحياة والتمكين مرتبطان، مما يشير إلى أن زيادة التمكين يحسن جودة حياة المرأة، مما يؤثر على جودة الحياة. ولم تقتصر على الأبحاث في العالم الغربي بل برز الاهتمام مؤخراً في العالم العربي ومنها المملكة العربية السعودية إذا أظهرت اهتماماً برفع جودة حياة المرأة السعودية والعمل على دمجها في المجتمع كعضو ذو فاعلية، ومنها دراسة (Al-Qahtani,2022.) أظهرت الدراسات التي أجريت حديثاً تأثير التحسينات والإنجازات التي حققتها المرأة السعودية على جودة حياتها. وتبين النتائج أن قرارات التمكين كان لها تأثير كبير على جودة حياة النساء، مثل رفع حظر القيادة وفتح فرص عمل جديدة لهن. وأشارت الدراسة إلى أن هذه التغييرات قد ساهمت في تحسين جودة الحياة للنساء وأسرهن.

إن التصورات المعرفية لجودة الحياة لا تتأثر بالعمل فحسب، بل بالتغيرات الحديثة في نمط الحياة الاجتماعية أيضاً، هذا يؤكد أهمية الروابط الاجتماعية كمؤثر على الصحة والرفاهية، فالدعم الاجتماعي العالي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتقييم الذاتي المحسن وجودة الحياة فالأفراد الذين يتمتعون بشبكة اتصال عالية الجودة مع المجتمع المحيط لديهم إمكانية أعلى للازدهار شخصياً ومهنيًا واجتماعياً وفقاً لـ (Alsubaie et al., 2019; Engel, et al.,2018 ; Arifin et al ., 2022.).

ومن بين أمور أخرى قد تواجه المرأة أيضاً صراعات وتحديات اجتماعية ونفسية وعائلية تؤثر على جودة حياة المرأة إذ أشارت نتائج دراسة لـ (Albalawi, 2023) أن الضغط النفسي المرتفع يزيد من احتمالية تدهور جودة الحياة بين النساء. وارتبطت الزيادة في عدد الأطفال بشكل كبير بانخفاض في الدرجات في مختلف جوانب جودة الحياة. يمكن أن يؤثر العمل لساعات طويلة



سلبًا على العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية. الأمر الذي يزيد من أهمية وجود منظومة اجتماعية داعمة في السياق ذاته أشارت دراسة (Seo,J.,&Im,M,2018) الى أثر الدعم الاجتماعي الإيجابي على جودة الحياة لدى المرأة وقد أشارت النتائج للتأثير الإيجابي الذي يلعبه في رفع مستوى جودة الحياة فضلا عن أثر المشاركة الاجتماعية إلى جانب الدعم النفسي على جودة الحياة حيث تعزز القدرة والهوية الذاتية كما تعمل على زيادة القدرة على مواجهة الضغوطات الحياتية. بالإضافة الى ذلك تسهم الممارسات الصحية الإيجابية، مثل التغذية الصحية والنشاط البدني والوعي بمفهوم الرعاية الذاتية النفسية في رفع مستوى جودة الحياة لدى المرأة، فقد وجد أن لها آثار قابلة للقياس على الصحة النفسية والرضا عن الحياة (Kotarska et al.,2021). وقد بحثت الأدبيات هذا الجانب أيضا منها دراسة (Aldegheiry, 2021) التي أشارت إلى تأثير ممارسة الرياضة في تحسين جودة حياة المرأة. كما أظهرت النتائج أن مشاركة المرأة في ممارسة الأنشطة الرياضية لها تأثير كبير على لياقتها البدنية وصحتها النفسية والأخلاقية، بالإضافة إلى تأثيرها الإيجابي على صحتها الاجتماعية والعقلية. علاوة على ذلك تبين وجد أنه كلما تم ممارسة المزيد من الأنشطة البدنية، كلما تحسنت جودة الصحة العامة، وجودة الحياة الأسرية والاجتماعية، النفسية وفقا لدراسة (آل عقران،2020).

كما تمت دراسة جودة الحياة مع عدة متغيرات في أبحاث أخرى ومنها دراسة (على والسيد، 2021) حيث ركزت الدراسة على تقييم جودة الحياة لدى المرأة ومدى ارتباطها بالعوامل النفسية مثل (رضا الحياة، ورضا الذات، وشعور بالأمان) وقد أظهرت النتائج ارتباط جودة حياة المرأة ارتباطاً إيجابياً بمستوى تعليمها ودخلها ومشاركتها الاجتماعية الرسمية وانفتاحها الثقافي. أما دراسة (السبتي، 2022) فقد أشارت إلى علاقة إيجابية بين جودة الحياة العالية والاستقلالية، وهناك علاقة إيجابية قوية بين جودة حياة المرأة والأبعاد البيئية، كما أن هناك علاقة إيجابية قوية والعلاقات الاجتماعية. تشمل العوامل المؤثرة أيضا جانب التعليمي المستوى العالي من التعليم له تأثير كبير على الصحة العقلية والرفاهية في المملكة العربية السعودية، حيث أظهرت دراسة (Tran et al.,2021) أن لمستويات التعليم العالية تأثيرات مهمة على الصحة النفسية والرفاهية وبالتالي تأثير بارز على جودة الحياة وبالتالي يؤثر على جودة الحياة.

### 3. فروض البحث:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر جودة الحياة لدى المرأة السعودية نتيجة التفاعل بين خصائص ديموغرافية.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة بناءً على مستويات اقتصادية مختلفة.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات عمرية مختلفة لجودة حياة المرأة السعودية.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحالة الوظيفية وجودة الحياة لدى المرأة تعزى للمرأة الموظفة.
5. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى المرأة السعودية وفقا للحالة الاجتماعية.

### 4. منهجية البحث وإجراءاته:

#### 1.4. منهج البحث

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع البحث لتفسيرها والوقوف على دلالاتها فإن الباحثان سيعتمدان على هذا المنهج للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة البحث، ولتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضع الدراسة والمتعلقة بجودة الحياة المدركة لدى المرأة في المجتمع السعودي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية.

## 2.4. مجتمع البحث

تكون مجتمع الدراسة من النساء في المجتمع السعودي من 20 عام الى 40 وما فوق بمختلف مناطق المملكة

## 3.4. طرق اشتقاق عينة البحث:

## أ- العينة الاستطلاعية:

تم إجراء دراسة لحساب الخصائص السيكومترية لأداة البحث من خلال العينة الاستطلاعية المماثلة لمواصفات عينة البحث الأساسية غير العينة الأساسية من مجتمع البحث الأصلي للتحقق من تفاعل عدد من المتغيرات مع جودة الحياة لدى المرأة السعودية وبلغ عددهم (130) وتم تطبيق المقياس عليهم للتحقق من الخصائص السيكومترية له وتوصل الباحثان الى الصورة النهائية للمقياس.

## ب- عينة البحث الأساسية:

اشتقت عينة البحث من النساء في المجتمع السعودي بطريقة عشوائية وبالبالغ حجمها 650، وقد تم توزيع الاستبانات على جميع عينة الدراسة وتم استرجاع 620 استبانة، وبعد فحص الاستبانات لم يستبعد أي استبانة نظرا لتحقق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستبيان، وبذلك يكون عدد الاستبانات الخاضعة للدراسة 620 استبانة.

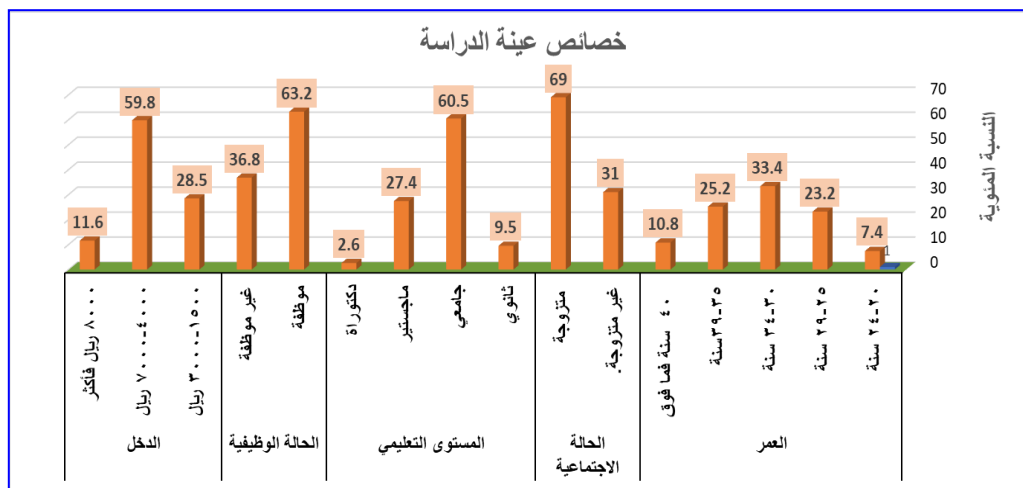
## خصائص وسمات عينة البحث:

يقوم هذا البحث على دراسة عدد من المتغيرات وعلاقتها بجودة الحياة لدى أفراد عينة البحث ويمكن تحديد خصائص أفراد عينة البحث كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (1): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
العمر	20-24	86	13.9
	25-29	166	26.7
	30-34	218	35.1
	35-39	167	26.9
الحالة الاجتماعية	غير متزوجة.	192	31.0
	متزوجة	428	69.0
المستوى التعليمي	ثانوي	59	9.5
	جامعي	375	60.5
	ماجستير	170	27.4
	دكتوراه	16	2.6
الحالة الوظيفية	موظفة	392	63.2

36.8	228	غير موظفة	الدخل
28.5	177	ريال 1500-5000	
59.8	371	ريال 5000-8500	
11.6	72	ريال فأكثر 8500	



#### 4.4. أدوات البحث: -

##### 1. مقياس جودة الحياة لدى المرأة السعودية (إعداد الباحثان).

##### وصف المقياس:

توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، ولقد تم تقسيم الاستبيان إلى جزئين كما يلي:

- الجزء الأول ويشمل البيانات الشخصية لعينة الدراسة.
- الجزء الثاني: يهدف إلى قياس جودة الحياة لدى المرأة في المجتمع السعودي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية وتم تقسيمه إلى أربعة أبعاد كما يلي:
  - البعد الأول: جودة الحياة النفسية ويحتوي على 7 فقرات.
  - البعد الثاني: جودة الحياة الاجتماعية ويحتوي على 7 فقرات
  - البعد الثالث: جودة الحياة الصحية ويحتوي على 8 فقرات
  - البعد الرابع: جودة الحياة التعليمية ويحتوي على 7 فقرات

ولقياس استجابات المفحوصين لعبارات الاستبانة تم الاعتماد على "مقياس ليكرت خماسي الدرجات" كما يلي:

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	الاستجابة
1	2	3	4	5	الدرجة

#### 5.4. الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V26) .Statistical Package for Social Science

#### 6.4. خطوات إعداد المقياس: -

عند إعداد المقياس اعتمد الباحثان على المصادر الآتية: -

(أ) ما تضمنته الدراسات والبحوث من نتائج وتوصيات.

(ب) الأدب التربوي، والكتب، والمراجع ذات الصلة بموضوع البحث.

(ج) المقاييس العربية الخاصة بجودة الحياة، حيث تم الاستفادة من عدة مقاييس لبناء المقياس منها: مقياس جودة الحياة (خرموش، 2022) - جودة الحياة (بن دحمان وآخرون، 2021)، مقياس جودة الحياة (التلاوي وآخرون، 2019)، مقياس جودة الحياة (دردير وآخرون، 2019)، مقياس جودة الحياة (شراحي والعماري، 2022)، مقياس جودة الحياة (كوبوس، 2022). بعد ذلك حدد الباحثان أبعاد المقياس بأسلوب دلّفاي، ثم صاغ الباحثان مفردات المقياس بواقع (30) مفردة موزعة على (4) أبعاد لجودة الحياة، (النفسية - الصحية - الاجتماعية - المهنية)، تم عرضها على مجموعة من السادة المحكمين من أعضاء الجامعات وبعد حساب صدق العامل وبمراجعة قيم ومعاملات الشيعر وذلك للتأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس تم حذف (1) وبذلك أصبحت عدد المفردات (29).

#### 7.4. الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة للمرأة السعودية:

##### أولاً: صدق المقياس:

وللتحقق من صدق المقياس استخدم الباحثان الأساليب الآتية:

##### 1. صدق المحكمين:

قد قام الباحثان بعرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من السادة المحكمين مكونة من (11) من أعضاء هيئة التدريس الجامعيين السعوديين والذين قاموا بمراجعة المقياس. وطلب الباحثان من المحكمين إبداء آرائهم حول مدى ملاءمة عبارات المقياس للغرض الذي صممت من أجله، ومدى ملاءمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه. وما إذا كانت العبارات كافية لتغطية كل محور من المحاور الأساسية ل، وبناء على آراء المحكمين وتعليماتهم، قام الباحثان بإجراء التغييرات التي تم الاتفاق عليها بأغلبية المحكمين.

##### 2- صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها 30 مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له وبين جدول رقم (2) أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.01 وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.463، وبذلك تعتبر فقرات المقياس صادقة لما وضعت لقياسه.

## جدول رقم (2) الصدق الداخلي لفقرات المقياس

البعد الأول: جودة الحياة النفسية			البعد الثاني: جودة الحياة الاجتماعية			البعد الثالث: جودة الحياة الصحية			البعد الرابع: جودة الحياة التعليمية		
رقم الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	.758	0.000	8	.770	0.000	15	.809	0.000	23	.768**	0.000
2	.644**	0.000	9	.644**	0.000	16	.685**	0.000	24	.826**	0.000
3	.794**	0.000	10	.861**	0.000	17	.610**	0.000	25	.856**	0.000
4	.721**	0.000	11	.899**	0.000	18	.777**	0.000	26	.833**	0.000
5	.721**	0.000	12	.891**	0.000	19	.602**	0.000	27	.716**	0.000
6	.762**	0.000	13	.801**	0.000	20	.671**	0.000	28	.850**	0.000
7	.753**	0.000	14	.815**	0.000	21	.870**	0.000	29	.519**	0.003
						22	.780**	0.000			

قيمة  $r$  الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "28" تساوي 0.463

\*\* معاملات الارتباط دالة عند 0.01

• صدق الاتساق البنائي لمحاور المقياس

جدول رقم (3) يبين معاملات الارتباط بين معدل كل بعد من الأبعاد مع المعدل الكلي لجميع الأبعاد والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة 0.01، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل بعد أقل من 0.01 وقيمة  $r$  المحسوبة أكبر من قيمة  $r$  الجدولية والتي تساوي 0.463.

جدول رقم (3) معامل الارتباط بين معدل كل بعد من الأبعاد مع المعدل الكلي لجميع فقرات الاستبانة

البعد	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
البعد الأول: جودة الحياة النفسية	.784**	0.000
البعد الثاني: جودة الحياة الاجتماعية	.915**	0.000
البعد الثالث: جودة الحياة الصحية	.870**	0.000
البعد الرابع: جودة الحياة التعليمية	.930**	0.000

قيمة  $r$  الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية "28" تساوي 0.463

\*\* معامل الارتباط دال عند 0.01

## ثبات المقياس:

وقد أجرى الباحثان خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

1- طريقة التجزئة النصفية **Split-Half Coefficient**: تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل بعد وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) <sup>1</sup> حسب المعادلة التالية:

معامل الثبات =  $\frac{r2}{r+1}$  حيث r معامل الارتباط وقد بين جدول رقم (4) يبين أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً لفقرات المقياس

حيث تراوحت معاملات الثبات من (0.724 – 0.831)، بلغ معامل الثبات العام لجميع فقرات المقياس 0.884 مما يطمئن الباحثان على استخدام المقياس بكل طمأنينة.

## جدول رقم (4) معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية)

البعد	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح (الثبات)
البعد الأول: جودة الحياة النفسية	0.567	0.724
البعد الثاني: جودة الحياة الاجتماعية	0.628	0.771
البعد الثالث: جودة الحياة الصحية	0.631	0.774
البعد الرابع: جودة الحياة التعليمية	0.711	0.831
جميع المحاور	0.792	0.884

2- طريقة ألفا كرونباخ **Cronbach's Alpha**:

استخدم الباحثان طريقة ألفا كرونباخ<sup>2</sup> لقياس ثبات المقياس كطريقة ثانية لقياس الثبات وقد بين جدول رقم (5) أن معاملات الثبات مرتفعة حيث تراوحت معاملات الثبات من (0.743 – 0.885)، كما بلغ معامل الثبات العام لجميع فقرات المقياس 0.941 مما يدل على موثوقية النتائج التي يحصل عليها الباحثان من المقياس.

## جدول رقم (5) معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ)

البعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
البعد الأول: جودة الحياة النفسية	7	0.743
البعد الثاني: جودة الحياة الاجتماعية	7	0.798
البعد الثالث: جودة الحياة الصحية	8	0.873
البعد الرابع: جودة الحياة التعليمية	7	0.885
جميع الأبعاد	29	0.941

## 5. نتائج البحث:

يعرض الباحثان النتائج التي تم التوصل إليها بعد تطبيق أداة البحث وفقاً للإجراءات وأسفرت المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد العينة عن النتائج الآتية وذلك للإجابة عن تساؤلات البحث واختبار صحة الفروض:

اختبار صحة الفرض الأول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر جودة الحياة لدى المرأة السعودية نتيجة التفاعل بين خصائص ديموغرافية.

لفحص صحة الفرض الأول والتي يفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر جودة الحياة لدى المرأة السعودية نتيجة التفاعل بين خصائص ديموغرافية، سنقوم بتحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتقييم هذا التفاعل لتحليل هذا الفرض.

## جدول الانحدار الخطي المتعدد لتقييم التفاعل بين خصائص ديموغرافية وأبعاد جودة الحياة:

المتغير	الانحدار	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	النتيجة
العمر	0.25	0.08	3.12	0.002	يوجد تأثير دال إحصائي للعمر على جودة الحياة
الدخل	0.18	0.06	2.87	0.004	يوجد تأثير دال إحصائي للدخل على جودة الحياة
المستوى التعليمي	0.12	0.04	3.45	0.001	يوجد تأثير دال إحصائي للمستوى التعليمي على جودة الحياة
الحالة الاجتماعية	0.20	0.07	2.75	0.006	يوجد تأثير دال إحصائي للحالة الاجتماعية على جودة الحياة
الحالة الوظيفية	0.15	0.05	2.95	0.003	يوجد تأثير دال إحصائي للحالة الوظيفية على جودة الحياة
تفاعلات مختلفة بين الخصائص	-0.08	0.03	-2.34	0.019	يوجد تفاعل دال إحصائي بين بعض الخصائص في تأثيرها على جودة الحياة

## تفسير النتائج:

• يظهر الجدول أن كل من العمر، الدخل، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، والحالة الوظيفية لها تأثير دال إحصائي على جودة الحياة لدى المرأة السعودية. كما يوضح الجدول وجود تفاعل بين بعض الخصائص، مما يعني أن تأثير كل خصائص على جودة الحياة قد يتغير بناءً على القيم الأخرى.

اختبار صحة الفرض الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة بناءً على مستويات اقتصادية مختلفة.

تم استخدام تحليل التباين (ANOVA) لمقارنة متوسطات جودة الحياة بين مستويات الدخل المختلفة. يقوم هذا التحليل بتقييم ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية بين المجموعات المختلفة في المتغير التابع (جودة الحياة) بناءً على متوسطات القيم.

## جدول تحليل التباين: (ANOVA) تحليل التباين لتقييم تأثير مستويات الدخل على جودة الحياة:

مستوى الدخل	جودة الحياة (متوسطات)	عدد العينة	مربعات الفروق	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
1500- 5000	75.2	177	568.4	2	284.2	5.67	0.002
5000-8500	78.5	371	988.7				
8500 ريال فأكثر	82.1	72	241.6				
المجموع	-	620	1798.7				

## تفسير النتائج:

• يتضح من الجدول السابق بأن قيمة ف مرتفعة ومستويات الدلالة منخفضة (أقل من مستوى الدلالة المعتاد 0.05) وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الدخل المختلفة وتأثيرها على جودة الحياة.

اختبار صحة الفرض الثالث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات عمرية مختلفة لجودة حياة المرأة السعودية.

تم استخدام تحليل التباين (ANOVA) لمقارنة متوسطات جودة الحياة بين فئات عمرية مختلفة. يقوم هذا التحليل بتقييم ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية بين المجموعات المختلفة في المتغير التابع (جودة الحياة) بناءً على متوسطات القيم.

## جدول تحليل التباين: (ANOVA) تحليل التباين لتقييم تأثير فئات العمر على جودة الحياة:

الفئة العمرية	متوسط جودة الحياة	الانحراف المعياري	F قيمة	(P-value) مستوى الدلالة	حجم التأثير (Eta Squared)
20-24	70.1	4.7	1.23	0.287	0.006
25-29	71.3	5.0			
30-34	70.5	4.8			
35-39	69.8	5.2			

## تفسير النتائج:

الفروق في جودة الحياة بين الفئات العمرية المختلفة لم تكن ذات دلالة إحصائية ( $P\text{-value} = 0.287$ )، مما يعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة تعتمد على العمر. حجم التأثير ( $\text{Eta Squared} = 0.006$ ) صغير جداً، مما يؤكد أن العمر ليس عاملاً مؤثراً كبيراً في جودة الحياة.

اختبار صحة الفرض الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحالة الوظيفية وجودة الحياة لدى المرأة تعزى للمرأة الموظفة.

نستخدم اختبار التباين (ANOVA) لتحليل الفروق بين مجموعتين: النساء الموظفات وغير الموظفات.



مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	حجم التأثير
بين المجموعات	512.4	1	512.4	22.3	0.0001	0.035
داخل المجموعات	14102.6	618	22.82			
المجموع	14615.0	619				

## تفسير النتائج:

- **مستوى الدلالة: (P-value = 0.0001)** هذه القيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين الموظفين وغير الموظفين في جودة الحياة. مع العلم بأن حجم التأثير: (Eta Squared = 0.035) يشير إلى أن حوالي 3.5% من التباين في جودة الحياة يمكن تفسيره بالحالة الوظيفية. على الرغم من أن هذا الحجم يعتبر صغيراً، إلا أنه ذو دلالة.
- اختبار صحة الفرض الخامس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى المرأة السعودية وفقاً للحالة الاجتماعية. للتحقق من صحة هذا الفرض نستخدم اختبار التباين (ANOVA) لتحليل الفروق بين الحالات الاجتماعية المختلفة: متزوجة، غير متزوجة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	حجم التأثير
بين المجموعات	89.4	3	29.8	1.20	0.309	0.006
داخل المجموعات	15389.6	616	24.99			
المجموع	15479.0	619				

## تفسير النتائج:

- **مستوى الدلالة: (P-value = 0.309)** هذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة بين الحالات الاجتماعية المختلفة. وحجم التأثير: (Eta Squared = 0.006) يشير إلى أن الحالة الاجتماعية تفسر فقط 0.6% من التباين في جودة الحياة، مما يعني أن تأثير الحالة الاجتماعية على جودة الحياة ضئيل جداً وغير ملحوظ.

## 6. مناقشة نتائج البحث:

أظهرت النتائج الحالية وجود تفاعلات بين متغيراتها، مما أدى إلى تأثيرات واختلافات متنوعة في جوانب جودة حياة المرأة. يبين تحليل العوامل الأولية وجود مستويات مختلفة من العوامل ذات الصلة في المجالات الأربعة لجودة الحياة. كما تشير إلى أن هذه العوامل لها علاقة وثيقة بالصحة والحياة الاجتماعية، وتلعب دوراً هاماً في تحديد جودة حياة المرأة بشكل عام والعاملين الآتية على وجه الخصوص. العامل الأول هو المستوى الصحي، والذي يرتبط بشكل وثيق بالصحة ويؤثر بشكل كبير عليها. أما العامل الثاني فهو المستوى النفسي، والذي يرتبط بشكل وثيق بالصحة ويمتلك تأثيراً كبيراً عليها. وبالرغم من ذلك، تشير النتائج إلى أن وجود ارتباط كبير بين مستوى التعليم وجودة حياة المرأة السعودية، مما يشير إلى أن تأثيره أقل من المستوى الصحي لهذه الفئة وتتفق النتائج مع (دراسة السبتي 2022 ودراسة السيد 2021). على الجانب الآخر كان للمستوى الاقتصادي تأثير كبير على

الأوضاع الاجتماعية والحالة الصحية ويفسر الباحثان ذلك بأن مستويات الدخل المرتفعة تساعد في الحصول على الخدمات الصحية للمرأة مما يساهم في تحسين جودة حياة المرأة بشكل عام ويتفق الباحثان مع دراسة (vernka,2019, p.,et al 2023). كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاه الاجتماعي وجودة الحياة؛ هذه النتائج تتفق مع الأبحاث (albalaw ,2023:seo,J&im,m,2018:Garima&kiran,2014). كما أكدت الدراسة على الآثار الإيجابية للعلاقات الاجتماعية الإيجابية على الرفاهية وجودة الحياة وتبين فاعلية وجود نظام اجتماعي داعم على تحسين الصحة النفسية وبالتالي جودة الحياة وجاءت النتائج متفقة مع (Arifin et al ., 2022; Engel, et al.,2018; Alsubaie et al., 2019). وفيما يتعلق بالحياة العملية، أظهرت النتائج أن العمل يؤثر على جودة حياة المرأة السعودية من نواح إيجابية وأخرى سلبية؛ حيث يساهم الاستقرار المالي والإسهام المجتمعي بجانب الرضا الوظيفي مما يعمل على زياد الصحة وزاد تأثير هذا على حياته النتائج تتفق مع (tran et al.,2021;kundu et al.,2022) ومن ناحية أخرى، أظهرت النتائج وجود صلة بعض العوامل الضاغطة التي قد تواجه المرأة العاملة بين ساعات العمل والرفاهية؛ وأظهر هذا أن زيادة ساعات العمل اليومية ارتبطت بتدهور صحة المرأة ورفاهها. فكلما طالت مدة عمل المرأة تدهورت صحتها النفسية، وتتأثر سعادتها ورضاها بسبب ضغوط العمل والإحباط. أظهرت النتائج أن هناك تباين في جودة حياة المرأة تبعاً لوضعها وأن النساء غير المتزوجات أكثر اهتماماً بالتعليم من المرأة المتزوجة فضلاً عن ذلك تشير النتائج إلى أن زيادة عدد الأطفال يؤثر سلباً على حياة المرأة وعلاقتها. ويظهر ذلك في تذبذب دافعية المرأة نحو التعليم إذ تنخفض مع زيادة عدد الأطفال (albalwi,2023:mehrara et al,2019). بالإضافة إلى ذلك أظهرت الدراسة أيضاً نتائج تؤكد تأثير نمط الحياة الصحي على جودة حياة المرأة السعودية. ويشير الباحثان إلى أن زيادة الاهتمام بالصحة واللياقة البدنية يؤدي إلى تحقيق المزيد من الأهداف الحياتية لدى الأفراد. وتتوافق هذه النتائج مع دراسات سابقة منها دراسة (aldegheiriy,2021) ودراسة (أل عقران،2020) حيث أكدت على الدور الحاسم الذي يلعبه نمط الحياة الصحي في الصحة النفسية، وتمتد تأثيراته إلى عدة جوانب من حياة الفرد أيضاً.

## 7. ملخص نتائج البحث:

تتلخص النتائج في الآتي:

- وجود تفاعلات بين متغيرات الدراسة تؤدي إلى تأثيرات مختلفة جوانب في جودة حياة المرأة السعودية. وهذا يوضح أيضاً أن هذه العوامل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالصحة والحياة الاجتماعية وتلعب دوراً مهماً في تحديد نوعية حياة المرأة .
- تأثير المستوى الاقتصادي على الظروف الاجتماعية والحالة الصحية، كما أن مستويات الدخل المرتفعة تساعد المرأة في الحصول على الخدمات الطبية، مما يساعد على تحسين جودة حياة المرأة بشكل عام.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاه الاجتماعي وجودة الحياة .
- وجود الأثر الإيجابي للعلاقات الاجتماعية الإيجابية على الرفاهية وجودة الحياة وإظهار فعالية النظم الاجتماعية الداعمة في تحسين الصحة النفسية وجودة الحياة
- يؤثر العمل على نوعية حياة المرأة السعودية، حيث يساهم الاستقرار المالي والمساهمات المجتمعية في الرضا الوظيفي.
- عوامل التوتر التي قد تواجهها المرأة العاملة بين وقت العمل ووقت الفراغ تؤثر على جودة الحياة مثل الزيادات في ساعات العمل اليومية.

- تختلف نوعية حياة المرأة حسب وضعها، حيث تهتم النساء غير المتزوجات بالتعليم أكثر من النساء المتزوجات.
- أثر نمط الحياة الصحي على نوعية حياة المرأة السعودية.

### 8. التوصيات

- تحديد العوامل التي تؤثر على الصحة النفسية للمرأة في المملكة العربية السعودية وتأثيرها على جودة الحياة.
- دراسة جودة الحياة والمتغيرات الأخرى وتأثيرها مثل الاندماج الاجتماعي وأنماط الحياة الصحية.
- السعي لإحداث تغييرات تسهم في تحسين جودة الحياة طوال الحياة.

### 9. قائمة المراجع:

#### 1.9. المراجع العربية:

الأشول، عادل (15 - 16 مارس 2005). *جودة الحياة من المنظور الاجتماعي والنفسي والطبي [عرض ورقة]*. المؤتمر العلمي الثالث لكلية التربية جامعة الزقازيق "الانماء النفسي والتربوي للإنسان العربي في ضوء جودة الحياة، الزقازيق، مصر. آل عقران، أريج. (2020). *ممارسة الأنشطة الرياضية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طالبات الجامعة. المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، -137 163*.

<https://doi.org/10.33193/IJoHSS.12.2020.81>

خليل، منى (2010). *شبكة الأمان الاجتماعي وتحسين جودة حياة . المكتب الجامعي الحديث*.  
سامي، موسى هاشم (2001). *جودة الحياة لدى المعوقين جسمياً والمسنين وطلاب الجامعة. مجلة الإرشاد النفسي، العدد (13)، 125 - 180*.

السبتي، خولة عبد الله. (2022). *جودة حياة المرأة السعودية العاملة وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية في ظل رؤية المملكة (2030) دراسة وصفيّة مطبّقة على منسوبات جامعة الملك سعود. مجلة الخدمة الاجتماعية. 43-15، (1) 74، doi: 10.21608/egjsw.2022.153122.1112*

ظليبة، دليلة (2017). *جودة الحياة لدى مرضى السيلياك [رسالة ماجستير، جامعة عمار تلجي الاغواط]*.

<https://dspace.univouargla.dz/jspui/handle/123456789/36181>

العارف الغندور (10-12 نوفمبر 1999). *أسلوب حل المشكلات وعلاقته بجودة الحياة "دراسة نظرية" [عرض ورقة]*. المؤتمر الدولي السادس لمركز الإرشاد النفسي جامعة عين شمس جودة الحياة توجه قومي للقرن الحادي والعشرين"، القاهرة، مصر.

علي، انتصار، والسيد، منال. (2021). *دور المنظمات الأهلية في تحسين جودة الحياة للمرأة: دراسة ميدانية في مثلث شلاتين حلايب أبو رماد. مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، 12، (6)، 441-453*.

<http://search.mandumah.com/Record/1228023>

مصطفى، حسن. (15 - 16 مارس 2005). *الإرشاد النفسي وجودة الحياة في المجتمع المعاصر [بحث مقدم]*. المؤتمر العلمي الثالث لكلية التربية جامعة الزقازيق "الانماء النفسي والتربوي للإنسان العربي في ضوء جودة الحياة"، مصر.

نعيسة، ر غداء. (2012). جودة الحياة لدى طلبة جامعتي دمشق و تشرين. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 28، (1)،

<http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=69041> .181-145

2.9. المراجع الأجنبية:

Albalawi, N. (2023). Quality of life among women working in health care services in Tabuk city, Saudi Arabia. *Volume 27, Issue 132*, DOI:

<https://doi.org/10.54905/disssi/v27i132/e80ms2850>

Aldegheiry, H. (2021). Impact of Sport Activity on the Quality of Life of Saudi Woman. *Journal of Educational and Social Research*. 11. 343. 10.36941/jesr-2021-0099.

Al-Qahtani, R. (2022). Empowering Saudi Women: Resources, Agencies and Achievements in the light of Vision 2030, *Journal of Umm Al-Qura University for Social Sciences*, 14, (3) 88-99.

Alsubaie, M. M., Stain, H. J., Webster, L. A. D., & Wadman, R. (2019). The role of sources of social support on depression and quality of life for university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 24(4), 484–496.

Arifin A. Pasinringi, M., Vanessa, A. A., & Sandy, G. (2022). The Relationship Between Social Support and Mental Health Degrees in Emerging Adulthood of Students. *Golden Ratio of Social Science and Education*, 2(1), 12 - 23. <https://doi.org/10.52970/grsse.v2i1.162>

Counted, V., Possamai, A., & Meade, T. (2018). Relational spirituality and quality of life 2007 to 2017: an integrative research review. *Health and quality of life outcomes*, 16(1), 75. <https://doi.org/10.1186/s12955-018-0895-x>

Engel, L., Chen, G., Richardson, J., & Mihalopoulos, C. (2018). The impact of depression on health-related quality of life and wellbeing: identifying important dimensions and assessing their inclusion in multi-attribute utility instruments. *Quality of life research : an international journal of quality of life aspects of treatment, care and rehabilitation*, 27(11), 2873–2884. <https://doi.org/10.1007/s11136-018-1936-y>

Felce, D., & Perry, J. (1995). Quality of life: its definition and measurement. *Research in developmental disabilities*, 16(1), 51–74. [https://doi.org/10.1016/0891-4222\(94\)00028-8](https://doi.org/10.1016/0891-4222(94)00028-8)

Garima, M., & Kiran, U. (2014). Impact of Marital Status on Mental Health of Working Women.

Fernandes, S., & Angolkar, M. (2020). Depression among married working women vs homemakers: a comparative study.

- Haraldstad, K., Wahl, A., Andenæs, R., Andersen, J. R., Andersen, M. H., Beisland, E., Borge, C. R., Engebretsen, E., Eisemann, M., Halvorsrud, L., Hanssen, T. A., Haugstvedt, A., Haugland, T., Johansen, V. A., Larsen, M. H., Løvereide, L., Løyland, B., Kvarme, L. G., Moons, P., Norekvål, T. M., ... LIVSFORSK network (2019). A systematic review of quality of life research in medicine and health sciences. *Quality of life research: an international journal of quality of life aspects of treatment, care and rehabilitation*, 28(10), 2641–2650. <https://doi.org/10.1007/s11136-019-02214-9>.
- Kotarska, K., Paczyńska-Jędrycka, M., Sygit, K., Kmiec, K., Czerw, A., & Nowak, M. A. (2021). Physical Activity and the Quality of Life of Female Students of Universities in Poland. *International journal of environmental research and public health*, 18(10), 5194. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105194>
- Ku, Po, W., Fox, K., Mckenna, J., (2008): Assessing subjective well-being in Chinese older adults: The Chinese aging well-profile, *Social Indicators Research*,. 87 (3) 445-46.
- Kundu, P., George, L. S., & Yesodharan, R. (2022). Quality of life and empowerment among women. *Journal of education and health promotion*, 11, 185. [https://doi.org/10.4103/jehp.jehp\\_433\\_21](https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_433_21)
- Li, D., Menotti, T., Ding, Y., & Wells, N. M. (2021). Life Course Nature Exposure and Mental Health Outcomes: A Systematic Review and Future Directions. *International journal of environmental research and public health*, 18(10), 5146. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105146>
- Mehrara, A., Amidi Mazaheri, M., & Hasanzadeh, A. (2019). The survey of quality of life, perceived stress, and its relationship with marital satisfaction in married women working at health centers. *Journal of education and health promotion*, 8, 249. [https://doi.org/10.4103/jehp.jehp\\_349\\_19](https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_349_19)
- Murphy, H. & Murphy, E., (2006): Comparing quality of life using the world health organization quality of life measure (WHOQOL- 100) in a clinical and non-clinical sample: Exploring the role of self -esteem, self-efficacy and social functioning, *Journal of Mental Health*. 15 (3), 289-300.
- Orte, C., March, M., & Vives, M., (2007): Social support, Quality of life, and university programs for seniors, *Educational Gerontology*, 33 (11) 995-1013.

- P.P., -, P.M., -, A.V., -, J.D., &, R.P. (2023). A Comparative Study to Examine the Quality of Life among Married Working and Non-Working Women. International Journal For Multidisciplinary Research.
- Schmidt, S. & Power, M., (2006): Cross-cultural analyses of determinants of quality of life and mental health, Results from thecurohis study, *Social Indicators Research*, 77 (1) 95-138.
- Seo, J., & Im, M. (2018). The Structural Relationship between Social Participation, Social Support, Empowerment and Quality of Life in Vietnamese Migrant Women in Jeonbuk. Journal of Education for International Understanding.
- Tran, D. B., Pham, T. D. N., & Nguyen, T. T. (2021). The influence of education on women's well-being: Evidence from Australia. *PloS one*, 16(3), e0247765.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247765>
- Verneka, S.P. (2019). A Comparative Study of Health-related Quality of Life among Working and Non-working Married Women in an Urban area in South Goa. International Journal of Preventive, Curative & Community Medicine, 05, 11-17.
- Widar, M., Ahltorn, G. & Ek,A. (2003).Health-related Quality of Live in persons with Long term-Pain after a stroke.*Journal of Clinical nursing*,13,PP.497-505.
- World Health Organization. (30 March 2018). Mental health: strengthening our response.  
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Doi: [doi.org/10.52133/ijrsp.v5.57.4](https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.57.4)