

المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات

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

www.ijrsp.com

المجلد الخامس

الإصدار التاسع والخمسون

تاريخ النشر : 20 - سبتمبر - 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 عريبيد
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	الباحثة/ سارة عبد الرحمن الرميحي	أثر استخدام الذكاء العاطفي على أداء موظفي الجهات الحكومية بدولة قطر (دراسة حالة اللجنة الأولمبية القطرية)	1
54 - 25	دولة الكويت	الدكتورة/ عائشة عبيد الله مبارك قويض العازمي	واقع الأمن السيبراني في التعليم وعلاقته بالأمن النفسي من وجهة نظر المعلمات بدولة الكويت	2
79 - 55	جمهورية مصر العربية	الدكتور/ حسام حسن حافظ الباشا، الدكتور/ سالم عبد الحميد سالم عبد الصمد، الدكتورة/ أماني علي فيصل أحمد	محددات تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية في مصر	3
92 - 80	المملكة العربية السعودية	الباحث/ عبد الله بن معيش العصلاني	الفصل في المنازعات التأمينية في المملكة العربية السعودية (دراسة تحليلية)	4
116 - 93	دولة الكويت	الدكتورة/ ريم عايد محمد عوض شاهر العنزي	العوامل المؤثرة في تنمية الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت	5
162 - 117	المملكة العربية السعودية	الباحثة/ نوال بنت مطر بن عون السلمي	علاقة آليات حوكمة الشركات بالأداء المالي للشركات السعودية المساهمة (دراسة على شركات المواد الأساسية السعودية المساهمة المدرجة في سوق الأوراق المالية السعودي تداول)	6
177 - 163	Saudi Arabia	Sara Ezzat Albieruti	The Impact of Agriculture on the Consumption of Natural Resources (An analytical study)	7
196 - 178	المملكة العربية السعودية	الباحث/ مرزوق بن علي الزهراني	متطلبات دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات في مدارس التعليم الشامل بالمملكة العربية السعودية	8

أثر استخدام الذكاء العاطفي على أداء موظفي الجهات الحكومية بدولة قطر
(دراسة حالة اللجنة الأولمبية القطرية)The Impact of Emotional Intelligence on Employee Job Performance in Public Sector
Organizations in Qatar (The Case of Qatar Olympic Committee)

إعداد الباحثة/ سارة عبد الرحمن الرميحي

الماجستير التنفيذي في القيادة، جامعة قطر، دولة قطر

Email: saalrumaihi@gmail.com

المخلص

تم إعداد هذه الدراسة بهدف تحديد وتقييم تأثير استخدام الذكاء العاطفي من قبل موظفي اللجنة الأولمبية القطرية، على الأداء الوظيفي لموظفي اللجنة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتطوير وتوزيع استبانة مغلقة على عينة عشوائية بسيطة من الموظفين العاملين في اللجنة الأولمبية القطرية، حيث بلغ حجم العينة 51 موظفاً من فئات عمرية، ومؤهلات علمية مختلفة. أظهرت النتائج أن موظفي اللجنة الأولمبية القطرية يتمتعون بدرجة عالية من الذكاء العاطفي، ولديهم مستوى عالي من الأداء الوظيفي. كما تم الكشف عن أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في استخدام الذكاء العاطفي بين الموظفين تعزى للمتغيرات الشخصية، وتحديدًا متغيرات: العمر، الجنس، الخبرة، والمؤهل العلمي. كما أظهرت الدراسة أن الذكاء العاطفي كان له علاقة وتأثير دال إحصائياً على الأداء الوظيفي لموظفي اللجنة الأولمبية القطرية، وساهم الذكاء العاطفي بنسبة 12% في الأداء الوظيفي، في حين توجد أسباب أخرى تفسر بقية الأداء الوظيفي. لذلك توصي الدراسة بمكافأة وتقدير الذكاء العاطفي بين الموظفين، والعمل على حث الموظفين على إبراز ذكائهم العاطفي لخدمة العمل، والتعاون مع مراكز التدريب المتخصصة لتنظيم وإجراء ورش عمل تدريبية في مجال الذكاء العاطفي، بما فيها إدارة وضبط الذات، التعامل والتعاطف مع الآخرين، إدارة الانفعالات والغضب، وغيرها، وكذلك توفير بيئة عمل مناسبة تساهم في تعزيز الذكاء العاطفي، بما في ذلك الحد من التوتر، وزيادة أوقات الراحة، وتخفيف مصادر ضغوط العمل على الموظفين، تعزيز أداء العمل، باستخدام أساليب متنوعة، بما فيها تحسين بيئة وظروف العمل، تعزيز العدالة التنظيمية، تعزيز العمل الجماعي، تعزيز القيادة التعاونية، وغيرها، توفير برامج تدريبية تساهم في تحسين أداء الموظفين، بما فيها دورات التميز الوظيفي، والتعامل مع الآخرين، وإدارة الأولويات، وغيرها.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، الأداء الوظيفي، التعبير عن الذات، الاعتراف بمشاعر الآخرين، تنظيم الانفعالات في النفس، استخدام العاطفة لتسهيل الأداء.

The Impact of Emotional Intelligence on Employee Job Performance in Public Sector Organizations in Qatar: The Case of Qatar Olympic Committee

Sara AlRumaihi State of Qatar

Abstract

This study was prepared with the aim of identifying and evaluating the impact of the use of emotional intelligence by Qatar Olympic Committee employees on the job performance of the committee's employees. The descriptive analytical approach was used, and a closed questionnaire was developed and distributed to a simple random sample of employees working in the Qatar Olympic Committee. The sample size was 51 employees of different age groups and academic qualifications. The results showed that Qatar Olympic Committee employees have a high degree of emotional intelligence and have a high level of job performance. It was also revealed that there are no statistically significant differences in the use of emotional intelligence among employees due to personal variables, specifically the variables: age, gender, experience, and educational qualification. The study also showed that emotional intelligence had a statistically significant relationship and impact on the job performance of Qatar Olympic Committee employees, and emotional intelligence contributed 12% to job performance, while there are other reasons that explain the rest of the job performance. Therefore, the study recommends rewarding and appreciating emotional intelligence among employees, working to encourage employees to highlight their emotional intelligence to serve the work, and cooperating with specialized training centers to organize and conduct training workshops in the field of emotional intelligence, including self-management and self-control, dealing with and empathizing with others, managing emotions and anger, and others, as well as providing an appropriate work environment that contributes to enhancing emotional intelligence, including reducing stress, increasing rest times, and alleviating sources of work pressure on employees, enhancing work performance, using various methods, including improving the work environment and conditions, enhancing organizational justice, enhancing teamwork, enhancing cooperative leadership, and others, providing training programs that contribute to improving employee performance, including courses on job excellence, dealing with others, managing priorities, and others.

Key Words: Emotional Intelligence, Employee Performance, Self-Awareness, Self-Regulation, Socia Awareness, Empathy.

1. المقدمة

ساد اعتقاد لفترات طويلة أن أداء الموارد البشرية مرتبط بالقدرات الجسدية، والمهارات الوظيفية، والذكاء العقلي. ولذلك، تم التركيز على وضع معايير وأسس لاختيار الموظفين بناء على مهاراتهم، وقدراتهم العقلية، وصفاتهم الشخصية. كما تم التركيز على تعزيز مهارات، وقدرات الموظفين، وتحسين اتجاهاتهم وسلوكهم، بما يعكس إيجابيا على الأداء الفردي، والأداء المؤسسي (موصلي، 2013). ولقد تعاطم الاهتمام وتزايد بفهم دوافع النجاح والتميز الوظيفي لدى الموظفين، وذلك بسبب الوعي المتزايد بالدور الذي يلعبه الموظفون في نجاح المنظمات، خصوصا في ظل بيئة تنافسية متغيرة ومعقدة وصعبة (شين، 2014). ففي ظل هذه البيئة، يتزايد دور الموظفين في تحقيق أهداف منظماتهم، والمساهمة في تحسين قدراتها التنافسية، وضمان البقاء، وتحقيق رغبات أصحاب المصلحة: الموظفون، المراجعون، المستثمرون، المجتمع المحلي، الموردون، الشركاء، وغيرهم. وهذا يعني أن دور الموظفين في نجاح وتميز المنظمات أمر متفق عليه، وهذا الدور للموظفين يتعاظم ويتزايد يوما بعد يوم. بمرور الوقت، ومع تزايد الاهتمام بدراسة وفهم العوامل المؤثرة على أداء الموظفين، برز بشكل واضح متغير الذكاء العاطفي. بكل بساطة، وفقا للذكاء العاطفي فإن نجاح الموظفين لا يعتمد فقط على قدراتهم الجسدية، ومهاراتهم، وذكائهم الذهني، بل يعتمد أيضا على ذكائهم العاطفي، والذي يتعلق أساسا بقدرتهم على فهم أنفسهم، وضبط انفعالاتهم، وقدرتهم على فهم الآخرين، والتعامل معهم بشكل فعال (الخان ندر، 2014).

يعد الذكاء العاطفي مفهوماً حديثاً نسبياً، وقد تعاطم الاهتمام بهذا المفهوم نظرا لتزايد الدراسات التي تؤكد على أهميته، وأثره على الأداء. وقد تطور هذا المفهوم بشكل متسارع بسبب بعض الأعمال البحثية في هذا المجال، وأهمها كتاب Goleman (1997) حول الذكاء العاطفي وأهميته، والذي أعقبه العديد من المقالات والبحوث.

في الوقت الذي تزايدت فيه الدراسات والبحوث في مجال الذكاء العاطفي، وكان هناك طفرة بحثية في هذا المجال، إلا أنه من الملاحظ أن الجزء الأكبر من تلك الدراسات تم في الدول المتقدمة، وركز على منظمات القطاع الخاص، والمنظمات غير الربحية. في حين، قلة من تلك الدراسات تمت في الدول النامية، وفي منظمات القطاع العام (Abdullah et al., 2021).

1.1 مشكلة البحث

تم إطلاق رؤية قطر الوطنية 2030 لتحقيق غاية أساسية، وهي التحول بدولة قطر لتصبح من الدول المتقدمة التي تركز على التنمية المستدامة في المجالات: البشرية، والاجتماعية، والبيئية، والاقتصادية. وقد ركزت الرؤية على التحديث والتطوير المؤسسي، لأن تحقيق هدف الرؤية لا يمكن تحقيقه دون مؤسسات متطورة، وموارد بشرية كفؤة. وتوافقا مع رؤية قطر الوطنية، تم توفير كل الدعم لقطاع الرياضة، باعتبار الرياضة تساهم في بناء مجتمع صحي، وكذلك تساهم في تحقيق أهداف السياسة الخارجية للدولة، من خلال ما يسمى القوة الناعمة للرياضة، ولقد نجحت دولة قطر بامتياز في استخدام الرياضة كقوة ناعمة (ناصر، 2022).

لا شك أن النجاح الذي حققته دولة قطر في المجال الرياضي، والذي برز بشكل جلي وواضح في التميز بتنظيم كأس العالم عام 2022، لم يكن وليد فراغ. بل هو ناتج جهود تراكمية، ومستمرة، قامت بها جهات متعددة، وفي مقدمتها اللجنة الأولمبية القطرية، وذلك بالتعاون مع باقي الجهات في الدولة. إن تميز أداء اللجنة الأولمبية القطرية جاء نتيجة عوامل متعددة، ومن بين تلك العوامل الموارد البشرية الكفؤة. ففي شهر مارس 2024 احتفلت اللجنة بمرور 45 عاما على تأسيسها، حيث حققت اللجنة العديد من الإنجازات المشهود لها من الجميع (اللجنة الأولمبية القطرية، 2024).

لا شك أن التميز الذي حققته اللجنة الأولمبية القطرية مرتبط بعوامل متعددة، من بينها مواردها البشرية. وفي نفس الوقت، فإن أداء الموارد البشرية يتأثر بعوامل متعددة، من بينها الذكاء العاطفي للموظفين. ومن هنا، تطور موضوع الاستفسار عن الذكاء العاطفي، وعلاقته بأداء موظفي اللجنة الأولمبية القطرية. لذا، يسعى البحث إلى الكشف عن الذكاء العاطفي لدى موظفي اللجنة الأولمبية القطرية، وتأثير ذلك على أداء موظفي اللجنة.

2.1. الأسئلة البحثية

يمكن صياغة سؤال البحث الرئيسي كما يلي: ما أثر الذكاء العاطفي لدى موظفي اللجنة الأولمبية القطرية، على الأداء الوظيفي للموظفين؟

ينبثق عن هذا السؤال الأسئلة البحثية التالية:

- إلى أي مدى يستخدم موظفو اللجنة الأولمبية القطرية الذكاء العاطفي؟
- ما مدى وجود اختلافات في استخدام موظفي اللجنة الأولمبية القطرية للذكاء العاطفي، بسبب المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، وجنس الموظف.
- ما هو تأثير استخدام موظفي اللجنة الأولمبية القطرية للذكاء العاطفي على أدائهم الوظيفي؟

3.1. أهداف البحث

تتمثل أهداف البحث فيما يلي:

- الكشف عن علاقة الذكاء العاطفي، بالأداء الوظيفي لموظفي اللجنة الأولمبية القطرية.
- تحديد درجة تأثير الذكاء العاطفي، على الأداء الوظيفي لموظفي اللجنة الأولمبية القطرية.
- تحديد مستوى الذكاء العاطفي لدى موظفي اللجنة الأولمبية القطرية.
- التحقق عن مدى اختلاف مستوى الذكاء العاطفي لموظفي اللجنة الأولمبية القطرية، بسبب متغيرات: المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، جنس الموظف.

4.1. أهمية البحث

يمكن إبراز أهمية البحث كما يلي:

- من الناحية العملية: يكتسب البحث أهميته من خلال تركيزه على أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي، فالذكاء العاطفي له أهمية كبيرة لأنه مفتاح رئيسي للنجاح الوظيفي. كما أن الذكاء العاطفي يحقق العديد من الفوائد والمزايا للموظفين، ولمنظماتهم، وللمراجعين والمستفيدين (بكر، 2012). كما تبرز أهمية البحث التطبيقية من خلال دراسة واقع الذكاء العاطفي، وتأثيره على الأداء الوظيفي، بطريقة علمية من خلال استقصاء رأي الموظفين، بما يوفر معلومات تفيد صانع القرار في اللجنة الأولمبية القطرية، وبالتالي سيساهم البحث في تقديم مقترحات، يمكن أن تساهم في تحسين الاستفادة من الذكاء العاطفي بطريقة إيجابية وقابلة للتطبيق، ومن ثم المساهمة في تعزيز الأداء المتميز للجنة الأولمبية القطرية.
- من الناحية العلمية: تمثل هذه الدراسة إضافة إلى المكتبة الوطنية، نظراً لأن الدراسات السابقة حول الذكاء العاطفي للموظفين، وتأثيره على الأداء الوظيفي في منظمات في القطاع العام في قطر، وفي القطاع الرياضي بشكل خاص، قليلة.

كما تبرز الأهمية العلمية للدراسة من خلال السعي إلى لفت انتباه الباحثين إلى دراسة موضوع الذكاء العاطفي في دولة قطر، وفي القطاعات المختلفة في الدولة. خصوصاً في ظل الثورة البحثية في مجال الذكاء العاطفي وتطبيقاته العملية (Alshammari et al., 2020).

5.1. فروض البحث

تم صياغة الفروض التالية، ليتم اختبارها لاحقاً:

فرضية البحث الرئيسية الأولى: يوجد تأثير دال إحصائياً للذكاء العاطفي لدى موظفي اللجنة الأولمبية القطرية، على الأداء الوظيفي للموظفين.

الفرضيات الفرعية من الفرضية الرئيسية الأولى:

- يوجد تأثير دال إحصائياً لبعدهم التعبير عن الذات على الأداء الوظيفي.
 - يوجد تأثير دال إحصائياً لبعدهم الاعتراف بمشاعر الآخرين على الأداء الوظيفي.
 - يوجد تأثير دال إحصائياً لبعدهم تنظيم الانفعالات في النفس على الأداء الوظيفي.
 - يوجد تأثير دال إحصائياً لبعدهم استخدام العاطفة لتسهيل الأداء على الأداء الوظيفي.
- فرضية البحث الرئيسية الثانية: توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في الذكاء العاطفي لموظفي اللجنة الأولمبية القطرية، تعزى للمتغيرات الشخصية للموظفين (المؤهل العلمي، العمر، المستوى الوظيفي، جنس الموظف).

الفرضيات الفرعية من الفرضية الرئيسية الثانية:

- توجد هناك اختلافات دالة إحصائية في مستوى الذكاء العاطفي تعزى لمتغير عمر الموظف.
- توجد هناك اختلافات دالة إحصائية في مستوى الذكاء العاطفي تعزى لمتغير مؤهل العلمي.
- توجد هناك اختلافات دالة إحصائية في مستوى الذكاء العاطفي تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.
- توجد هناك اختلافات دالة إحصائية في مستوى الذكاء العاطفي تعزى لمتغير جنس الموظف.

2. الإطار النظري للبحث

1.1. مفهوم الذكاء العاطفي

إذا حاولنا البحث عن تعريف معين شامل جامع متفق عليه للذكاء العاطفي، فلن نكون قادرين على القيام بذلك، لأننا سنكتشف العديد من المساعي لتعريف ووصف الذكاء العاطفي. فعلى سبيل المثال، حدد Yan et al., (2018) مفهوم الذكاء العاطفي على أنه فهم المشاعر الذاتية، وفهم مشاعر الآخرين، وتوجيهها لتحقيق الأهداف. وهذا يعني أن الذكاء العاطفي يتضمن ثلاثة عناصر: فهم المشاعر الذاتية وضبطها، فهم مشاعر الآخرين وتوجيهها، وتوجيه المشاعر نحو تحقيق الأهداف. يرى Mayor & Salovy (1997) أن الذكاء العاطفي يمكن أن تكون قدرة الشخص على معرفة وفهم وضبط مشاعره وأحاسيسه، وفهم المشاعر لدى الآخرين والتعاطف معهم. وهذا يعني أن الذكاء العاطفي له مستويين: مستوى ذاتي، ومستوى الآخرين.

أما بالنسبة Goleman (1997)، والذي يعد من أهم رواد الذكاء العاطفي، فقد وصف الذكاء العاطفي بأنه مجموعة من الخصائص، والتي قد يسميها البعض الصفات الفردية، وعادة ما تكون تحديداً المسبق كأشخاص.

والمهم في الأمر، أن تلك الخصائص أساسية للنجاح في العمل. وتشمل تلك الخصائص: الوعي والتنظيم الذاتي، وضبط المشاعر والتحكم بها، وفهم الآخرين والتعاطف معهم.

وهناك من يرى في الذكاء العاطفي قدرات تتعلق بفهم المشاعر والتحكم فيها، وتساهم في التقدم والنجاح الوظيفي (خير، 2023). يؤكد هذا التعريف على أن الذكاء العاطفي يتضمن العديد من القدرات المتعلقة بفهم، ومعرفة المشاعر، للنجاح في التواصل مع الذات، ومع الآخرين. وهناك من يرى في الذكاء العاطفي ميزة أساسية لدى الموظفين، تجعلهم أكثر نجاحاً، من خلال العمل على ضبط الذات، والتعامل الإيجابي مع الآخرين، وتوجيه العلاقات لخدمة العمل (Mayer et al., 2008). وبالتالي، فالذكاء العاطفي مفتاح مهم للنجاح والتقدم الوظيفي.

من وجهة نظر جمعية الصحة العقلية الأمريكية Mental Health America (2023) فإن الذكاء العاطفي هو القدرة على التحكم ليس فقط في العواطف الذاتية، ولكن أيضاً في مشاعر أولئك الموجودين في محيط الإنسان. فالذكاء العاطفي يتكون من خمسة عناصر أساسية وهي: التنظيم الذاتي للعواطف والمشاعر، التحفيز الذاتي، فهم مشاعر الآخرين، كسب تعاطف الآخرين، المهارات الاجتماعية. وهذا يعني أن الذكاء العاطفي يتعلق بكيفية تأثير المشاعر على سلوك الفرد وسلوك الآخرين، وأيضاً إدارة مشاعر الآخرين، حيث إنه إذا تمكن الأشخاص من تحديد المشاعر التي تدفع سلوكهم، يمكنهم أن يفهموا الآخرين بشكل أفضل. وتؤكد الجمعية أن الذكاء العاطفي يرتبط بالتعامل مع الآخرين، خاصة في مجال الاتصال وحل النزاعات، وغيرها.

نلاحظ مما سبق، أن الذكاء العاطفي يمثل أحد الجوانب المهمة للصحة العقلية، لأنه يضمن توازن حياة الفرد في علاقته بنفسه وعلاقته بالآخرين. كما نجد أن الذكاء العاطفي ركن أساسي ليس فقط لفهم المشاعر الشخصية وفهم مشاعر الآخرين، وإنما أيضاً لإدارة الذات وإدارة الآخرين. ونلاحظ أن الذكاء العاطفي مهارة لازمة في التواصل والتفاعل مع الآخرين.

2.2. أهمية الذكاء العاطفي

إذا كانت هناك بعض الاختلافات في تعريف الذكاء العاطفي، فإن هناك توافقاً على أهميته. حيث تتفق الآراء على أهمية الذكاء العاطفي للموظفين، ورؤسائهم، ومنظماتهم. يلخص درة (2015) أهمية الذكاء العاطفي من خلال إبراز أهمية الذكاء العاطفي في النجاح الوظيفي للموظفين، فالموظفون الذين يتمتعون بدرجة عالية من الذكاء العاطفي، يتمتعون بقدرة عالية على التواصل مع الزملاء، والرؤساء، والمراجعين. هذا يجعلهم قادرين على العمل بروح الفريق، ويجعلهم أكثر قدرة على فهم الآخرين، وتفهم احتياجاتهم. كما أنه يساهم في تحسين أداء الموظفين، ومستوى رضاهم الوظيفي. كل ذلك يعزز قدرتهم على التقدم الوظيفي.

يرى عفيفة (2019) أن هناك علاقة قوية بين الذكاء العاطفي وتحسين قدرات الموظفين في مجالات متعددة، منها قدرتهم على التعامل مع ضغوط العمل، ومع مصادر التوتر التنظيمي، لأن الموظفين يكونون أكثر قدرة على ضبط انفعالاتهم ومشاعرهم. وفي نفس الوقت، يساهم الذكاء العاطفي في تعزيز قدرات الموظفين على خدمة الآخرين، كما يعزز روح التعاون، والعمل الجماعي. كما أن الذكاء العاطفي يزيد من مستوى الالتزام والولاء التنظيمي، والقدرة على بناء مناخ تنظيمي إيجابي، وثقافة تنظيمية تقوم على الإبداع، والاحترام، والتعاون.

أشار Chong et al (2020) إلى نقطتين هامتين إضافيتين تبرزان أهمية الذكاء العاطفي في بيئة العمل، وهما: تعزيز القدرة على تقديم خدمات متميزة للمراجعين، فالذكاء العاطفي يساعد في بناء العلاقات وتحسين تجربة العميل من خلال وضع مصلحة العميل في الاعتبار. وتحسين المهارات في مجال اكتشاف المشاكل قبل استفحالها، حيث يتمتع الأشخاص الأذكاء عاطفياً بقدرة على استشعار المشاكل مبكراً ومساعدة الزملاء على حلها، مما يمنع تفاقمها.

وخلاصة القول أن الكل مستفيد من الذكاء العاطفي: الموظفون أنفسهم، ورؤساءهم، والمراجعون، والمنظمات، والمجتمع ككل. لذا ليس مستغرباً أن نجد هذا الاهتمام المتزايد بالذكاء العاطفي، وتنمية مهارات الرؤساء والموظفين في هذا المجال. ففوائد الذكاء العاطفي متعددة ومتنوعة ومتشابهة.

3.2. أبعاد الذكاء العاطفي

توجد أبعاد متعددة للذكاء العاطفي، وعموماً تتمثل أبعاد الذكاء العاطفي فيما يلي: (العتيبي، 2017):

- على المستوى الذاتي: هناك بعدين أساسيين هما: القدرة على فهم الذات، بما في ذلك المشاعر، والحاجات، والدوافع، والحالة المزاجية، والأهداف. أما البعد الذاتي الثاني فهو تنظيم المشاعر والعواطف، بما في ذلك السيطرة عليها، والتعامل مع المواقف الصعبة، وعدم الانفعال، وضبط الغضب. ويرتبط بذلك الدافعية، حيث يكون لدى الموظفين الذين يتمتعون بالذكاء العاطفي دافع داخلي لتحقيق الأهداف الشخصية، بعيداً عن المكافآت الخارجية مثل المال والشهرة.
- على مستوى الآخرين: هناك بعد أساسي وهو فهم الآخرين وتقدير مشاعرهم. بما في ذلك: التواصل الفعال مع الآخرين، والتواصل معهم بشكل فعال، والقدرة على بناء علاقات عمل قوية، والقدرة على التعامل مع الجميع بشكل متوازن. ويشمل هذا البعد القدرة على فهم مشاعر الآخرين والتعاطف معهم، والاستجابة بشكل مناسب لمشاعرهم. حيث يلعب التعاطف دوراً مهماً في العلاقات الاجتماعية، وخاصة في بيئة العمل. الأفراد الذين يتمتعون بذكاء عاطفي يفهمون مشاعر الآخرين ويظهرون التعاون والتقدير، مما يمنع العزلة أو تجاهل مشاعر الآخرين. كما يشمل هذا البعد المهارات الاجتماعية، والتي تتعلق بالسلوك والتفاعل مع الآخرين، وتشمل الإصغاء الجيد، والتواصل اللفظي وغير اللفظي، وبناء العلاقات، والتأثير في الآخرين. الأفراد الأذكياء عاطفياً قادرون على بناء علاقات إيجابية طويلة الأمد بسبب تفاعلهم الإيجابي وفهمهم لتأثير تواصلهم على الآخرين.
- على مستوى الأداء: هناك بعد أساسي وهو استخدام المشاعر لتطوير الأداء، سواء أداء العمل، أو مجال علاقات العمل، أو مجال الأداء المؤسسي بشكل عام.

3. الدراسات السابقة

تم إجراء مسح مكتبي للدراسات السابقة حول موضوع البحث، حيث تم التوصل للعديد من الدراسات. نعرض فيما يلي أهم تلك الدراسات مصنفة إلى دراسات عربية وأجنبية.

1.3. الدراسات العربية

الدراسة الأولى: دراسة حول تأثير الذكاء العاطفي على ضغط عمل في مستشفى جامعة الأزهر (عبد الصمد، 2023). كان للدراسة هدف محوري هو الكشف عن مدى تمتع الممرضات بالذكاء العاطفي، وأثر ذلك على قدرتهن على التعامل مع ضغوط العمل. تمت الدراسة على عينة من الممرضات في مستشفى جامعة الأزهر. استخدمت الدراسة منهجاً كمياً، حيث تم توزيع استبانة على عينة من الممرضات، ثم بعد جمع الاستبانات تم تحليلها إحصائياً. نتائج التحليل كشفت عن ارتفاع مستوى الذكاء العاطفي لدى الممرضات، وقد ساعد ذلك في تعزيز القدرة على التعامل مع ضغوط العمل، خصوصاً في أقسام الطوارئ، والأطفال حديثي الولادة. وهذا يؤكد أهمية الذكاء العاطفي في إدارة ضغوط العمل.

الدراسة الثانية: دراسة تناولت دور الذكاء العاطفي في تعزيز أداء المدققين العاملين في عينة من شركات التدقيق في العراق (الربيعي والصخر، 2021). ركزت الدراسة على فهم دور الذكاء العاطفي لدى المدققين، في تعزيز الأداء الوظيفي. لغايات تحقيق هدف الدراسة، تم توزيع استبانة على عينة من مدققي الحسابات العراقيين. بعد تحليل بيانات الدراسة، تبين بشكل واضح أن التمتع بالذكاء العاطفي مهم جدا للمدققين، وخصوصا وأن طبيعة عملهم تتطلب دقة عالية. أظهرت النتائج أيضا أن المدققين يعتقدون أن الذكاء العاطفي له دور هام في تحسين وتطوير كفاءة وفعالية إجراءات التدقيق التي يقومون بها. وبناء على هذه النتائج، أوصت الدراسة بتعزيز الذكاء العاطفي لدى المدققين الماليين، مع مراعاة وضع الذكاء العاطفي كمعيار لاختيار المدققين للعمل.

الدراسة الثالثة: حول الذكاء العاطفي في شركات تكنولوجيا المعلومات المصرية، وأثره على أداء العاملين في تلك الشركات (صبح، 2024). حيث هدفت الدراسة لفهم تأثير الارتباط التنظيمي على علاقة الذكاء بالأداء. كشفت نتائج تحليل البيانات أن الذكاء العاطفي لا يؤثر بشكل مباشر على الأداء، ولكن في ظل وجود الارتباط التنظيمي، فإن الذكاء العاطفي يؤثر على الأداء. وهذا يعني أنه لا بد من وجود ارتباط تنظيمي لدى العاملين، حتى يؤثر الذكاء على الأداء. وبدون وجود ارتباط تنظيمي سيكون تأثير الذكاء على الأداء محدود جدا.

الدراسة الرابعة: كان القطاع الذي تناولته الدراسة بالبحث هو قطاع الجامعات الخاصة في الأردن، وذلك من خلال البحث في تأثير الذكاء العاطفي على أداء الموظفين في تلك الجامعات (ملحم، 2020). استخدمت الدراسة الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط بين الذكاء العاطفي والأداء. ركزت الدراسة على موظفي الجامعات الخاصة الأردنية، وهدفت لمعرفة أمرين: مستوى الذكاء العاطفي لدى الموظفين، وأثر الذكاء العاطفي على الأداء. تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من موظفي الجامعات الخاصة، وبعد تحليل البيانات أظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي بأبعاده المتعددة، يؤثر إيجابيا على الأداء الوظيفي بأبعاده المتعددة.

الدراسة الخامسة: حول العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي في جائحة كورونا (اليوبي وشقرون، 2023) حيث ركزت الدراسة على الأثر الذي تركته جائحة كورونا على علاقة الذكاء العاطفي بالأداء في جامعة الملك عبد العزيز. تم جمع بيانات بواسطة استبانة. ثم تم تحليل الاستبانات، لتظهر النتائج وجود درجة متوسطة الذكاء العاطفي، والرضا الوظيفي لدى الموظفين. كما كشفت عن تأثير الذكاء العاطفي القوي على الرضا. وهذا يبرز أهمية الذكاء العاطفي في ظل الأزمات والكوارث. الدراسة السادسة: دراسة تناولت "تأثير الذكاء العاطفي على القيادة الأخلاقية" (الشاعر، 2021). كان للدراسة هدف محوري وهو فهم وتحديد علاقة نمط قيادي محدد، القيادة الأخلاقية، بالذكاء العاطفي. تم إجراء الدراسة باستخدام عينة عشوائية طبقية من الموظفين (265 عاملا) في مؤسسات صناعة الكهرباء في الأردن. أظهرت نتائج تحليل الاستبانات أن الذكاء العاطفي يؤثر على القيادة الأخلاقية، وبالتالي، لا بد من تمتع المديرين بمستوى عال من الذكاء العاطفي.

الدراسة السابعة: دراسة محورها آثار الذكاء العاطفي على السلوك المواطنة التنظيمية في أحد البنوك في السعودية (العمراني، 2022). جاءت الدراسة بهدف تحديد تأثير الذكاء العاطفي، كمتغير مستقل، على سلوك المواطنة التنظيمية، كمتغير تابع. استندت الدراسة إلى نهج وصفي تحليلي، واستخدمت الاستبانات الإلكترونية. بعد التحليل للبيانات، تبين أن الذكاء العاطفي يؤثر بشكل واضح على سلوك المواطنة التنظيمية للموظفين. وهذا الأمر يستوجب تمتع المديرين بالذكاء العاطفي لغايات تعزيز قدرتهم على تحسين سلوك الموظفين.

الدراسة الثامنة: ركزت على مساهمة ممارسات القيادة المدرسية في بعد الذكاء العاطفي على مستوى جودة العمل بين معلمي المدارس الابتدائية في مكة المكرمة (الزهراني وآخرون، 2023). تمت الدراسة في مدارس مكة المكرمة، وهدفت للكشف عن علاقة الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس، بجودة العمل. استخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة حجمها 371 معلمة ومعلمة. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة المعلمين للذكاء العاطفي العام وأبعاده (كبيرة)، كما أظهرت ارتفاع مستوى جودة العمل. حيث اتضح تأثير الذكاء العاطفي على جودة عمل المعلمين. لذلك، توصي الدراسة بالاستثمار في تطوير وتدريب المعلمين على مهارات الذكاء العاطفي.

2.3. الدراسات الأجنبية

تم التوصل للعديد من الدراسات السابقة حول موضوع البحث منها ما يلي:

الدراسة الأولى: دراسة ركزت على مراجعة أدبيات الذكاء العاطفي في قطاع البناء والتشييد. Kukah, et al., (2022). حيث انه نظرا لأهمية ودور الذكاء العاطفي، قامت الدراسة بمسح ومراجعة أدبيات الموضوع في قطاع محدد هو قطاع البناء. كشفت الدراسة عن أن الذكاء العاطفي يعزز القدرات على اتخاذ القرارات، والقيادة بشكل فعال، كما أن الذكاء العاطفي يعزز العمل الجماعي، ويساهم في إدارة الصراع التنظيمي، ويقلل من التوتر التنظيمي. وللذكاء العاطفي دور محوري في تعزيز التواصل الداخلي والخارجي.

الدراسة الثانية: تناولت العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء الموظفين من خلال متغير وسيط وهو سلوك المواطنة التنظيمية (2022) Liao et al.-. وجاءت ضمن قطاع التأمين في تايلاند، حيث كان هدفها فهم وتحليل العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية، والذكاء العاطفي، وأداء الموظفين. تم تطبيق الدراسة عينة من موظفي شركات التأمين. تبين من الدراسة أن الذكاء العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمية يؤثران على أداء الموظفين، وأنه كلما زاد مستوى سلوك المواطنة التنظيمية، كلما زاد تأثير الذكاء العاطفي على الأداء. هذا يعني أن العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء تتأثر بعوامل أخرى. وهذا يؤكد أن الذكاء العاطفي ليس هو العامل الوحيد المؤثر في الأداء الوظيفي، بل هناك عوامل أخرى. كما يعني أن العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء تتأثر بعوامل أخرى.

الدراسة الثالثة: محورها العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء (Furnham. et al(2021) حيث هدفت الدراسة لتحديد مستوى الذكاء العاطفي لدى الموظفين من خلال تقييم الموظفين لأنفسهم، وتقييم الزملاء، وتقييم الرؤساء. وبعد ذلك، تحديد تأثير الذكاء العاطفي على الأداء. كشفت نتائج البحث عن وجود اختلافات في تقييم الموظفين لمستوى ذكائهم العاطفي، مقارنة بتقييم الزملاء والرؤساء. كما كشفت الدراسة عن وجود تأثير كبير للذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للموظفين، والمديرين.

الدراسة الرابعة: تناولت العلاقة بين عدة متغيرات، بما فيها الذكاء العاطفي، وتأثيرها على الأداء (Alwali & Alwali (2022). هدفت الدراسة لتحديد أثر الذكاء العاطفي، والقيادة التحويلية، على الأداء، من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. القطاع الذي ركزت عليه الدراسة هو القطاع الصحي. كشفت النتائج أن هناك علاقات متبادلة بين متغيرات البحث. فالرضا الوظيفي والذكاء العاطفي، يؤثران على الأداء. كما أن القيادة التحويلية تؤثر على الأداء. وتأثير الذكاء العاطفي على الأداء يتزايد في ظل ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي. مما يشير إلى أن العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء تتأثر بالمتغيرات الأخرى المتعلقة بالموظفين والمنظمات. كما يشير إلى أن علاقة الذكاء العاطفي بالأداء ليست علاقة حتمية، بل هي علاقة لا تتم في فراغ، بل تتأثر ببيئة وعلاقات العمل.

الدراسة الخامسة: ركزت على آثار الذكاء العاطفي على أداء الممرضات أثناء جائحة كورونا (Alonazi - (2020). فالعينة التي شملتها الدراسة كانت الممرضات في ثلاثة مستشفيات. استخدم الباحثون نهجا تحليليا وصفيا من خلال توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من الممرضات. أظهرت النتائج أن تأثير الذكاء العاطفي على الأداء كان مرتبطا بطبيعة وموقع عمل الممرضات. فالممرضات في الأقسام الداخلية، والأقسام التي تواصلها مع المرضى أقل، كانت درجة التأثير للذكاء العاطفي على الأداء، أقل من الممرضات في الأقسام التي فيها ضغط، وتواصل مباشر مع كم كبير من المرضى. وهذا يعني أن طبيعة عمل الموظف تؤثر على طبيعة علاقة الذكاء العاطفي بالأداء.

الدراسة السادسة: محورها تأثير الذكاء العاطفي كمتغير وسيط على علاقة العدالة التنظيمية، وسلوك المواطنة التنظيمية، بالأداء (Karabacak & Yorulmaz - (2021). استخدم الباحثان نهجا تحليليا وصفيا من خلال توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من الموظفين. وأظهرت النتائج أن تأثير الذكاء العاطفي على الأداء مرتبط بالعدالة التنظيمية، وسلوك المواطنة التنظيمية. وهذا يؤكد حقيقة أن تأثير الذكاء العاطفي بالأداء ليس حتمي، ولا يتم بمعزل عن المتغيرات التنظيمية الأخرى، بما فيها شعور الموظفين بالعدالة، ومستوى المواطنة التنظيمية.

الدراسة السابعة: دراسة محورها تأثير الذكاء العاطفي على أداء الموظفين الإداريين في ماليزيا (Sypramaniam & Singaravelloo هدفتم إلى تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء في الدوائر الحكومية في ماليزيا. استخدم الباحثون طرق التحليل الوصفي من خلال توزيع الاستبانة على عينات عشوائية من الموظفين. وكشف تحليل البيانات أن تأثير الذكاء العاطفي على الأداء، مما يؤكد أهمية الذكاء العاطفي وتأثيره على الأداء. وهذا يشير إلى أهمية الذكاء العاطفي في كافة القطاعات، ولكافة الموظفين، أكاديميين كانوا أم إداريين.

الدراسة الثامنة: دراسة حول آثار الذكاء العاطفي على أداء الموظفين في قطاع الضيافة (Miao. et al (2021)، وذلك بهدف تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء في قطاع الضيافة. استخدم الباحثون نهجا تحليليا وصفيا من خلال توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من الموظفين. كشف تحليل البيانات عن تأثير الذكاء العاطفي على الأداء، كما وجد أن مستوى الذكاء العاطفي يتأثر بنوع الجنس والمؤهلات العلمية للموظفين. ونتيجة لذلك، أصبح من الواضح أن الثقافة الوطنية في المجتمع تؤثر على العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء. لذلك توصي الدراسة بأهمية فهم المتغيرات المرتبطة بالذكاء العاطفي والأداء. وهذا يشير إلى وجود متغيرات شخصية وتنظيمية ووطنية تؤثر في علاقة الذكاء العاطفي بالأداء. بما في ذلك طبيعة الثقافة الوطنية السائدة في المجتمع.

3.3. الفجوة البحثية

نلاحظ من خلال عرضنا للدراسات السابقة العربية منها والأجنبية، نجد أن هناك حقيقة واضحة وراسخة، وهي أن الذكاء العاطفي أصبح موضع اهتمام كبير من الباحثين في الدول والقطاعات المختلفة. وهذا الأمر نابع من الاعتقاد الراسخ بأهمية وتأثيرات الذكاء العاطفي. كما نجد أن هناك اهتماما متزايدا بتنوع العوامل التي يتم دراستها، وذلك بسبب الاعتقاد بأن هناك متغيرات شخصية وتنظيمية ووطنية تؤثر في علاقة الذكاء العاطفي بالأداء. بما في ذلك طبيعة الثقافة الوطنية السائدة في المجتمع، والمواطنة التنظيمية، والرضا الوظيفي، والقيادة، وغيرها. من اللافت للنظر أن الدراسات السابقة تمت في قطاعات مختلفة بما فيها قطاع التأمين، والتعليم، والصحة، والتشييد، وغيرها من القطاعات، لكنها نادرا ما بحثت عن الذكاء العاطفي في القطاع الرياضي.

بناءً على ذلك، يبرز تميز بحثنا الحالي في أنه من أوائل الدراسات التي تتناول الذكاء العاطفي وأثره على الأداء في القطاع الرياضي في دولة قطر، وتحديدًا في اللجنة الأولمبية القطرية. وهذا يعطي الدراسة ميزة مهمة، ويوفر فرصة لمقارنة النتائج مع نتائج الدراسات الأخرى في القطاعات المختلفة.

4. منهجية البحث

1.4. مصادر البيانات

عموماً، فإن البيانات التي يحصل عليها الباحثون تنقسم إلى بيانات ثانوية من مصادر جاهزة، بما في ذلك الكتب، والدوريات، ومواقع النت، وبيانات أولية، يتم جمعها بواسطة استبانة، أو مقابلات، أو ملاحظة علمية. لا يختلف بحثنا عن البحوث الأخرى، حيث تم استخدام المصادر الثانوية لتغطية الإطار النظري والدراسات السابقة. وقد تم توثيق جميع الكتب، والدوريات، ومواقع النت، التي تم استخدامها كمصادر ثانوية. أما المصادر الأولية فتمثلت بالبيانات التي تم الحصول عليها من عينة من موظفي اللجنة الأولمبية القطرية. حيث تم جمع البيانات بواسطة استبانة مغلقة، ثم تم تحليل البيانات، وبعد ذلك التوصل للنتائج.

2.4. المنهج المستخدم

توجد هناك أنواع مختلفة من مناهج البحث، وذلك وفقاً لموضوع ومجال وطبيعة البحث. ويتم تصنيف تلك المناهج وفقاً لمعايير مختلفة، أكثرها شهرة تصنيفها وفقاً لطبيعة البيانات التي يتم جمعها: كمية، أو نوعية، أو مختلطة (Bryman, 2016). في بحثنا هذا تم استخدام المنهج الكمي التحليلي، حيث تم جمع بيانات كمية من خلال استبانة مغلقة، وتم تحليل البيانات إحصائياً من خلال برنامج إحصائي مخصص لهذه الغاية.

3.4. مجتمع الدراسة وعينة البحث

بما أن بحثنا يركز على الذكاء العاطفي في اللجنة الأولمبية القطرية، فإن مجتمع الدراسة محدد ومعلوم، وهو جميع الموظفين الذين يعملون في اللجنة الأولمبية القطرية. فمجتمع الدراسة يشمل جميع موظفي اللجنة على اختلاف مستوياتهم الوظيفية، وجنسياتهم، وأعمارهم. لكن، نظراً لضيق الوقت المتاح أمام الباحثة، ونظراً لصعوبة شمول جميع الموظفين، فقد تقرر التحول عن أسلوب الحصر الشامل، إلى أسلوب العينة. ونظراً لتنوع أشكال العينات، فقد تقرر استخدام نوع العينة العشوائية البسيطة، لأنها سهلة، وموضوعية.

4.4. أدوات جمع البيانات

كما أن مناهج البحث متنوعة، فإن أدوات جمع البيانات مختلفة، وتتنوع تلك الأدوات وفقاً لمنهج البحث، وطبيعته، وأهدافه. بعد مراجعة أدوات البحث المستخدمة في الدراسات السابقة، ونظراً لأنه تقرر استخدام المنهج الوصفي التحليلي، فقد تقرر جمع البيانات بواسطة استبانة، وتحديدًا استبانة مغلقة. تم تصميم الاستبانة من خلال الدراسات السابقة، وخصوصاً دراسة ملحم (2020). حيث تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور: البيانات الشخصية للمبحوثين، الذكاء العاطفي، الأداء الوظيفي.

5.4. صدق وثبات الاستبانة

قبل توزيع الاستبانة، لا بد من التأكد من سلامتها، وصحتها، وملاءمتها، وأنها تتضمن أسئلة تقيس متغيرات البحث بشكل موضوعي، وبما يؤدي لجمع بيانات صحيحة وموثوقة. لهذا، تم تصميم الاستبانة بشكلها الأولي متضمنة أسئلة حول البيانات العامة للمستجيبين، وأبعاد الذكاء العاطفي، وأداء الموظف. بعد هذا، وبعد جمع الاستبانات، تم إجراء تحليل إحصائي لتحديد

العلاقة بين الأسئلة ومحاورها. حيث جاءت نتائج التحليل كما هي في الجدول (1). نجد من الجدول أن قيم معامل الارتباط كانت إيجابية، ودالة إحصائية.

في نفس الوقت، تم استخدام التحليل الإحصائي من خلال اختبار معامل ألفا Cronbach Alpha وهو اختبار شائع الاستخدام لتحديد معامل الثبات للاستبانة. وفقا لنتائج التحليل، كانت قيمة Alpha (0.763). مما يعني أن الاستبانة لديها معامل ثبات جيد، وهذا يزيد من دقة البيانات التي يتم جمعها بواسطة الاستبانة.

جدول 1: صدق الاستبانة

Significant	Correlation	محاور الدراسة
		الذكاء العاطفي
**0.000	0.503	التعبير عن الذات
**0.006	0.379	الاعتراف بمشاعر الآخرين
**0.000	0.903	تنظيم الانفعالات
**0.001	0.438	استخدام العاطفة لتسهيل الأداء
		الأداء الوظيفي
**0.001	0.556	الأداء الوظيفي ككل

6.4. أساليب تحليل البيانات

بعد استرجاع الاستبانات إلكترونياً، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS من خلال أساليب التحليل الوصفي: النسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والإحصاء التحليلي: معامل الارتباط، ومعامل الانحدار.

وصف خصائص عينة البحث

بلغ عدد الموظفين الذين أجابوا على جميع الأسئلة في الاستبانة 51 موظفاً. وهذا يعني أن حجم العينة المشمولة بالدراسة هي 51 موظفاً من موظفي اللجنة الأولمبية القطرية. تضمنت الاستبانة في المحور الأول أسئلة للمبحوثين عن عمرهم، وجنسهم، ومؤهلاتهم، ومستواهم الوظيفي. كشفت نتائج تحليل هذه الأسئلة عما يلي:

عمر أفراد عينة البحث: يبين الجدول رقم (2) عمر أفراد العينة. نجد من الجدول، أن أفراد العينة من فئات عمرية متنوعة، وإن كانت نسبة من تتراوح أعمارهم بين 35-45 سنة هي الأكبر. في حين نسبة من تقل أعمارهم عن 25 سنة هي الأقل.

جدول 2: عمر أفراد العينة

Percentage	Frequency	الفئة العمرية
6%	3	أقل من 25 سنة
13%	7	25-أقل من 35 سنة
57%	29	35-أقل من 45 سنة
23%	12	45 سنة فأكثر

1. جنس أفراد عينة البحث

يبين الجدول رقم (3) جنس أفراد عينة البحث. نجد من الجدول أن عينة البحث تشمل موظفين وموظفات، وبنسب تقريبا متساوية.

جدول 3: جنس أفراد عينة البحث

الجنس	Frequency	Percentage
ذكر	26	%51
أنثى	25	%49

2. المؤهل العلمي لعينة البحث

يبين الجدول رقم (4) المؤهل العلمي لأفراد العينة. نجد من الجدول أن عينة البحث تشمل موظفين من مؤهلات مختلفة، لكن النسبة الأكبر منهم جامعيون، في حين ربعهم حاصلون على الماجستير.

جدول 4: المؤهل العلمي لأفراد العينة

المؤهل العلمي	Frequency	Percentage
الثانوية العامة فما دون	3	%6
الدبلوم	7	%13
جامعي	28	%55
ماجستير	13	%25
دكتوراه	0	%0

3. المستوى الوظيفي لعينة البحث

يبين الجدول رقم (5) المستوى الوظيفي لأفراد العينة. نجد من الجدول أن معظم أفراد العينة موظفين، في حين %6 منهم مديريين، و%18 رؤساء أقسام.

جدول 5: المستوى الوظيفي للعينة

المستوى	Frequency	Percentage
مدير	3	%6
مساعد مدير	0	%0
رئيس قسم	9	%18
موظف	22	%43
أخرى	17	%33

5. تحليل البيانات ومناقشة النتائج

1.5. الذكاء العاطفي لدى الموظفين

جاء المحور الثاني من الاستبانة حول الذكاء العاطفي، حيث تضمن أسئلة ذات علاقة بالأبعاد الأربعة للذكاء العاطفي: التعبير عن الذات، الاعتراف بمشاعر الآخرين، تنظيم العواطف، واستخدام العواطف لتسهيل الأداء. كانت نتائج تحليل الأسئلة المتعلقة بهذه المحاور كما في الجدول رقم (6). نجد من الجدول أن المتوسط الحسابي للذكاء العاطفي ككل بلغ 4.06 وهو ضمن نطاق "موافق" ضمن مقياس خماسي، حيث إن 4.00-5.00 تعني موافق- موافق بشدة. وهذا يعني وجود درجة عالية من الذكاء العاطفي لدى أفراد العينة. وفيما يتعلق بأبعاد الذكاء العاطفي الأربعة، كان أعلى متوسط حسابي عند بعدين هما: التعبير عن الذات، وتنظيم الانفعالات. وكان أقل متوسط حسابي عند بعد الاعتراف بمشاعر الآخرين. رغم ذلك، فإن المتوسطات الحسابية لجميع الأبعاد كانت ضمن نطاق الموافقة.

جدول 6: مدى استخدام الموظفين للذكاء العاطفي

SD	Mean	أبعاد الذكاء العاطفي الأربعة
.53541	4.1667	بُعد: التعبير عن الذات
.37846	3.9265	بُعد: الاعتراف بمشاعر الآخرين
.53541	4.1667	بُعد: تنظيم الانفعالات
.49961	3.9804	بُعد: استخدام العاطفة لتسهيل الأداء
.33236	4.0600	الذكاء العاطفي ككل

2.5. اختلاف مستوى الذكاء العاطفي

للتعرف على مدى وجود اختلافات في مستوى الذكاء العاطفي لأفراد العينة، تبعاً لمتغيرات: العمر، الجنس، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، تم تحليل الفروق بين المتوسطات الحسابية من خلال اختبار ANOVA. جاءت النتائج لتكشف أن قيم F لم تكن كبيرة، ولم تكن دالة إحصائياً، وهذا يعني أن مستوى الذكاء العاطفي لدى الموظفين لم يتأثر بعمرهم، أو مؤهلهم العلمي، أو مستواهم الوظيفي، أو جنسهم.

جدول 7: اختلاف مستوى الذكاء العاطفي

Significant	F	المتغير
0.319	1.196	العمر
0.117	1.145	الجنس
0.503	0.977	المؤهل العلمي
0.290	1.240	المستوى الوظيفي

3.5. الأداء الوظيفي

المحور الثالث من الاستبانة كان عن الأداء الوظيفي للموظفين، من حيث الالتزام، والمواظبة، والعلاقات، والإبداع، والرغبة بالعمل. جاءت نتائج تحليل أسئلة المحور كما في الجدول رقم (8). نجد من الجدول أن المتوسط الحسابي لمحور الأداء الوظيفي ككل بلغ 4.37 ضمن مقياس خماسي، وهو يدل على درجة موافقة عالية، مما يعني ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين. كما نجد أن المتوسطات الحسابية لجميع أسئلة هذا المحور كانت تتراوح بين 4.18 (المواظبة على الدوام)، و4.61 (التعاون مع الزملاء).

جدول 8: الأداء الوظيفي للموظفين

العبارة	Mean	SD
إنجاز العمل: أقوم بإنجاز العمل المطلوب مني في الوقت المحدد دون تأخير.	4.30	.789
الالتزام: ألتزم بالأنظمة والتعليمات والتوجيهات ذات العلاقة بعملتي.	4.41	.638
التعاون: أحرص على التعاون التام مع زملاء العمل.	4.61	.635
تحسين الأداء: أحرص على تحسين أدائي بشكل مستمر.	4.45	.757
اكتساب المهارات: أحرص على أداء اكتساب معارف ومهارات جديدة.	4.47	.644
الحماس: لدي الرغبة والحماس لإنجاز العمل.	4.33	.909
الإبداع: لدي القدرة على الإبداع وتطوير العمل.	4.24	.815
المواظبة: أحترم أوقات العمل وأواظب على الدوام دون تأخير.	4.18	.865
الأداء الوظيفي ككل	4.3725	.34414

4.5. طبيعة ودرجة علاقة الذكاء العاطفي بالأداء الوظيفي

بعدما تم تحليل محوري الذكاء العاطفي، والأداء الوظيفي، سيتم الكشف عن العلاقة بينهما. الجدول رقم (9) يبين العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي. نجد من الجدول أن قيم معامل الارتباط Pearson كانت: موجبة، ودالة إحصائية. وهذا يعني وجود علاقة طردية موجبة وقوية بين الذكاء العاطفي، والأداء الوظيفي. فكلما تحسن مستوى الذكاء العاطفي، تحسن مستوى الأداء الوظيفي، وكلما تراجع مستوى الذكاء العاطفي، تراجع مستوى الأداء الوظيفي.

جدول 9: علاقة الذكاء العاطفي بالأداء الوظيفي

أبعاد الذكاء العاطفي الأربعة	Pearson Correlation	Significant
التعبير عن الذات	0.470	**0.001
الاعتراف بمشاعر الآخرين	0.334	**0.016
تنظيم الانفعالات	0.470	**0.001

**0.020	0.324	استخدام العاطفة لتسهيل الأداء
**0.011	0.352	الذكاء العاطفي ككل

5.5. مستوى تأثير الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي

بعدما تبين لنا طبيعة واتجاه العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي، سنحدد فيما يلي درجة تأثير الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي. يبين الجدول رقم (10) ذلك. نجد من الجدول أن قيمة R Square بلغت 0.124 مما يعني أن الذكاء العاطفي يفسر 12% تقريبا من الأداء الوظيفي. وهذا يعني أيضا أن الذكاء العاطفي لا يفسر كل الأداء الوظيفي، لأن هناك عوامل أخرى تفسر 88% من الأداء الوظيفي.

جدول 10: تأثير الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي

أبعاد الذكاء العاطفي الأربعة	R	R Square	قيمة F	مستوى الدلالة
التعبير عن الذات	.470	.221	6.94	**0.001
الاعتراف بمشاعر الآخرين	.334	.112	13.92	**0.001
تنظيم الانفعالات	.470	.221	6.17	**0.016
استخدام العاطفة لتسهيل الأداء	.324	.105	13.92	**0.001
الذكاء العاطفي ككل	.352	.124	5.74	**0.020

6.5. مناقشة النتائج

بعد تحليل ومعالجة البيانات، تبين من وجود درجة عالية من الذكاء العاطفي لدى الموظفين. هذه النتيجة تتسجم مع النتائج التي توصلت إليها دراسات سابقة: مثل عبد الصمد (2023) التي كان محل بحثها قطاع التمريض في مصر، ودراسة الربيعي والصخر (2021) التي ركزت على قطاع التدقيق المالي في العراق، ودراسة ملحم (2020) التي ركزت على قطاع التعليم الجامعي في الأردن، ودراسة الزهراني وآخرون (2023) والتي ركزت على قطاع التعليم في السعودية. هذا يعني أنه تختلف ممارسة الذكاء العاطفي من قبل الموظفين من منظمة إلى أخرى، اعتمادا على المنظمة محل البحث والعينة المشمولة. فالدراسات السابقة شملت عينات من موظفي البنوك، والمدارس، والمستشفيات، وغيرها. كما يمكن تفسير اختلاف النتائج باختلاف البلد الذي تعمل فيه المنظمة، وحجم وطبيعة عمل المنظمة، وثقافة وشخصية موظفيها، والبيئة الداخلية والخارجية، وما إلى ذلك.

من ناحية أخرى، تبين وجود علاقة إيجابية، وتأثير إيجابي للذكاء العاطفي على الأداء. هذه النتيجة تؤكد نتائج الدراسات السابقة والتي كشفت عن وجود علاقة قوية بين الذكاء العاطفي للموظفين، وأداء الموظفين، ومنها دراسات: صبح (2024) التي تناولت قطاع تكنولوجيا المعلومات في مصر، ودراسة محسن (2022) التي ركزت على قطاع الجامعات الفلسطينية، ودراسة Kukah, et al., (2022) التي ركزت على قطاع التشييد والبناء، ودراسة Alwali & Alwali (2022) التي ركزت على القطاع الصحي. وهذا يؤكد أهمية الذكاء العاطفي، وتأثيره على أداء الموظفين.

من خلال تحليل البيانات تبين ما يلي:

- يتمتع الموظفون المشمولون بالدراسة بدرجة عالية من الذكاء العاطفي، ويستخدمون جميع أبعاد الذكاء العاطفي بدرجة عالية.
- من الواضح أن مستوى أداء الموظفين الخاضعين للمسح مرتفع، ويرجع ذلك إلى عوامل وأسباب مختلفة، من ضمنها الذكاء العاطفي للموظفين.
- هناك ارتباط إيجابي قوي وذو دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي ككل، وكل من أبعاده، وأداء الموظفين. وهذا يعني أنه لتحسين الأداء الوظيفي، من المهم تعزيز الذكاء العاطفي لدى الموظفين.
- للذكاء العاطفي تأثير ذو دلالة إحصائية على أداء العمل، لأن الذكاء العاطفي يؤثر على أداء العمل ويتنبأ بنسبة 12%. وهذا يعني أن هناك عوامل أخرى تفسر 88% من الأداء الوظيفي.
- لا توجد اختلافات في الذكاء العاطفي بسبب المتغيرات الشخصية للمبحوثين: العمر، الجنس، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي. وهذا يؤكد أهمية الذكاء العاطفي لجميع الموظفين، على اختلاف أعمارهم، ووظائفهم.

6. التوصيات

استناداً للنتائج التي توصل إليها البحث، نقدم عدة توصيات على النحو التالي:

توصيات متعلقة بالذكاء العاطفي:

- مكافأة وتقدير الذكاء العاطفي بين الموظفين، والعمل على حث الموظفين على إبراز ذكائهم العاطفي لخدمة العمل.
- التعاون مع مراكز التدريب المتخصصة لتنظيم وإجراء ورش عمل تدريبية في مجال الذكاء العاطفي، بما فيها إدارة وضبط الذات، التعامل والتعاطف مع الآخرين، إدارة الانفعالات والغضب، وغيرها.
- توفير بيئة عمل مناسبة تساهم في تعزيز الذكاء العاطفي، بما في ذلك الحد من التوتر، وزيادة أوقات الراحة، وتخفيف مصادر ضغوط العمل على الموظفين.

توصيات متعلقة بالأداء الوظيفي:

- تعزيز أداء العمل، باستخدام أساليب متنوعة، بما فيها تحسين بيئة وظروف العمل، تعزيز العدالة التنظيمية، تعزيز العمل الجماعي، تعزيز القيادة التعاونية، وغيرها.
- توفير برامج تدريبية تساهم في تحسين أداء الموظفين، بما فيها دورات التميز الوظيفي، والتعامل مع الآخرين، وإدارة الأولويات، وغيرها.

توصيات متعلقة ببحوث مستقبلية:

- إجراء أبحاث مستقبلية للكشف عن المتغيرات الأخرى التي تؤثر على الأداء الوظيفي، مثل: تأثير مناخ المؤسسة على الأداء الوظيفي، وتأثير علاقات العمل على الأداء الوظيفي، وتأثير التحفيز على الأداء الوظيفي.
- إجراء مزيد من الدراسات عن الذكاء العاطفي في منظمات القطاع العام في دولة قطر، لإغناء المكتبة الوطنية بمثل هذا النوع من الدراسات الهامة.

7. محددات البحث

شمل البحث عينة صغيرة نسبياً بلغ حجمها 51 موظفاً. وتم جمع البيانات من خلال استبانة مغلقة تم توزيعها على الموظفين. كما شملت الدراسة منظمة واحدة هي اللجنة الأولمبية القطرية. وبالتالي، لا بد من مراعاة ما سبق كمحددات عند تعميم نتائج البحث.

8. قائمة المصادر والمراجع

1.8. المراجع العربية

- أبو الخير، أحمد. وأبو شعيرة، نور (2018). تحديد دور وأثر الذكاء العاطفي في الأداء الوظيفي لمدراس الأوتروا. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. 3 (2). ص. ص 198-214.
- بكر، نادية (2012). المدير المتميز ودوره الفعال في قيادة الأداء بالذكاء العاطفي بالتطبيق على قطاع الاتصالات بمصر، مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي. المجلد، 16 العدد، 2
- درة، عمر. (2015). دور الذكاء العاطفي في تحسين فاعلية فرق العمل دراسة ميدانية على القطاع المصرفي الأردني. مجلة دراسات الجامعة الأردنية.
- خير، منى (2023). ما هو الذكاء العاطفي في مكان العمل. الجزيرة نت. [/https://www.aljazeera.net](https://www.aljazeera.net)
- الربيعي، نجلاء وصخر، نجات (2021). دور الذكاء العاطفي في تعزيز الأداء الوظيفي لمراقبي الحسابات وتخفيض مسؤوليتهم: بحث تطبيقي في عينة من مكاتب التدقيق في العراق. مجلة المثني. 11 (3). ص. ص 183-203.
- اللجنة الأولمبية القطرية (2024). اللجنة تحتفل بمرور 46 سنة على تأسيسها. [/https://www.olympic.qa/ar](https://www.olympic.qa/ar)
- صبح، أمينة (2024). الارتباط بالعمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء اختصاصي تكنولوجيا المعلومات في شركات تكنولوجيا المعلومات في مصر. المجلة العلمية لكلية التجارة- جامعة أسيوط. مجلد 44. عدد 80.
- اليوبي، محمد. وشقرون، غازي (2023). "الذكاء العاطفي وعلاقته بالرضا الوظيفي أثناء فترة كورونا لدى موظفي جامعة الملك عبد العزيز في ضوء بعض المتغيرات". المجلة العربية للنشر العلمي. المجلد 6.
- الزهراني، نسرين. والعتيبي، سارة. والإندونيسي، ثريا (2023). درجة إسهام ممارسات القيادة المدرسية لأبعاد الذكاء العاطفي على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة "دراسة ميدانية". مجلة التربية: جامعة الأزهر. مجلد 42. العدد 200.
- الشاعر، سوسن (2021). أثر الذكاء العاطفي في القيادة الأخلاقية في شركات الصناعات الكهربائية الأردنية". مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية وتكنولوجيا المعلومات. 6 (2). ص ص 44-67.
- شين، فيروز (2014) أهمية ممارسة القيادة بالذكاء العاطفي في العمل: دراسة اتجاهات عينة من أساتذة التعليم العالي بجامعة بسكرة. مجلة جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر. ع 16. 245 - 270.
- الخاندار، جمال (2014). ذكاء المشاعر مدخل للتميز في القيادة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- فوزي، حمادة (2021). أثر سلوكيات القيادة الأصيلة على إبداع العاملين ومستوى الأداء الفردي في ظل توسط الاتجاهات الإيجابية للعاملين. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 2 (12). 259-299.
- عبد الصمد، خديجة (2023). أثر الذكاء العاطفي في ضغوط العمل لدى هيئة التمريض بمستشفيات جامعة الأزهر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. 53 (2). ص ص 352-402.
- العمرائي، حليلة (2022). أثر الذكاء العاطفي على سلوك المواطنة التنظيمي في البنوك بمدينة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. 6 (1)، 160-184.

- العنبي، ياسر (2017). الذكاء العاطفي في الإدارة والقيادة. مكتبة نور.
- موصلي محمد، أثر الذكاء العاطفي في أداء المديرين وأنماط القيادة الإدارية: دراسة ميدانية على الفنادق في مدينة حلب، رسالة ماجستير. جامعة حلب.
- الصريرة، خالد (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية بالجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، 27 (2-1)
- ملحم، سامي محمد ذيب وحرا حشة، علاء أحمد وأبو غوش، سناء شاكر توفيق وأبو حسين، الحارث محمد موسى وكنعان، رائد كريم(2020). الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في تأثير الذكاء العاطفي في أداء العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة. دراسات : العلوم التربوي. 47 (2) ص ص. 301-279
- النجار، سامر (2023). الدور الوسيط للذكاء العاطفي في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الإبداعي دراسة تطبيقية على العاملين بالبنوك التجارية. مجلة البحوث المالية والتجارية. 24 (2). ص ص 278-233
- ناصر، نديم (2022). قياس قدرات الدول على استخدام الرياضة أداة للقوة الناعمة: مؤشر القوة الرياضية العالمية. مجلة سياسات عربية. ع 57.
- عفيفة، علي (2019). أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للعاملين في بنك سورية والخليج خلال عام 2019. رسالة ماجستير. الجامعة الافتراضية السورية.
- محسن، السعيد (2022). مستوى رضا أولياء أمور طلاب صعوبات التعلم نحو التعلم عن بعد في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا بدولة الكويت. مجلة الدراسات والبحوث التربوية. مج. 2، ع. 4

2.8. المراجع الأجنبية

- Abdullah, N. H., Lai, Y. X., Hamid, N. A. A., Takala, J., & Wahab, E(2021). The Relationship between Emotional Intelligence and Innovative Work Behavior. *Journal of Techno-Social*, 13(1) 29-36.
- Alonazi, W. (2020). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance During COVID-19 Crisis: A Cross-Sectional Analysis. *Psychological Research Behavior Management*. 22 (13). 749-757
- Alshammari, F., Pasay-An, E., Gonzales, F., & Torres, S.(2020) . Emotional intelligence and authentic leadership among Saudi nursing leaders in the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Professional Nursing*, 36(6), 503-509.
- Alwali, J. and Alwali, W. (2022), "The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: a test of the mediating role of job satisfaction", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 43 No. 6, pp. 928-952
- American Psychological Association (2023). APA Dictionary of Psychology. Retrieved on April 2, 2024, from: <https://dictionary.apa.org/emotional-intelligence>

- Cherry, K. (2024). Emotional Intelligence: How We Perceive, Evaluate, Express, and Control Emotions. Retrieved on April 2, 2024, from: <https://www.verywellmind.com/what-is-emotional-intelligence-2795423>
- Chong, C. Falahat, M. & Lee, Y. (2020). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*. 9 (1) 234-256.
- Furnham, A., Treglown, L. and Topic, D. (2021), "Trait emotional intelligence and job performance evaluations: evidence from self, manager, team and peer ratings", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 29 No. 5,
- Goleman, D. (1997). *Emotional intelligence*. Bantam trade paperback ed. New York, Bantam Books. Chicago.
- Kukah, A.S., Akomea-Frimpong, I., Jin, X. and Osei-Kyei, R. (2022), "Emotional intelligence (EI) research in the construction industry: a review and future directions", *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 29 No. 10, pp. 4267-4286.
- Landry, L. (2019). Why Emotional Intelligence Is Important in Leadership. *Harvard Business Review*. March 2019.
- Liao, S.-H., Hu, D.-C. and Huang, Y.-C. (2022), "Employee emotional intelligence, organizational citizen behavior and job performance: a moderated mediation model investigation", *Employee Relations*, Vol. 44 No. 5, pp. 1109-1126.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–34). Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63(6), 503-517
- Mental Health America (2023). What is emotional intelligence and how does it apply to the workplace? Retrieved on April 2 2024 from: <https://mhanational.org/what-emotional-intelligence-and-how-does-it-apply-workplace>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (in press, 2021). Emotional Intelligence and Job Performance in the Hospitality Industry: A Cross-Cultural Qualitative and Quantitative Review. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. DOI 10.1108/IJCHM-04-2020-0323.

- Nanik, I. Ariyanto, M. & Widya, P. (2020). Managerial performance models through decision making and emotional intelligence in public sector. *Revista » Administratie si Management Public « (RAMP)*. 35. 153-166.
- Sujila, K. Prijati, P. & Santoso, B. (2023). The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance Through Emotional Intelligence. *Journal of Humanities and Social Studies*. 7 (2).
- Sypramaniam, S. & Singaravelloo, K. (2021). Impact of Emotional Intelligence on Organizational Performance: An Analysis in the Malaysian Public Administration *Administrative Sciences*, 11 (3), 1-22
- Yan, X., Yang, K., Su, J., Luo, Z. and Wen, Z. (2018), “Mediating role of emotional intelligence on the associations between core self-evaluations and job satisfaction, work engagement as indices of work-related well-being”, *Current Psychology*, Vol. 37 No. 3, pp. 552-558,

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v5.59.1

واقع الأمن السيبراني في التعليم وعلاقته بالأمن النفسي من وجهة نظر المعلمات بدولة الكويت

The reality of cybersecurity in education and its relationship to psychological security from the point of view of female teachers in the State of Kuwait

إعداد الدكتورة/ عائشة عبيد الله مبارك قويضي العازمي

دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص صحة النفسية، مدرب معتمد ومستشار تربوي، معلمة بوزارة التعليم بالكويت، عضو في جمعية علم النفس الكويتية، دولة الكويت

Email: dr.aishaom@gmail.com

المخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الأمن السيبراني وعلاقته بالأمن النفسي والتحديات التي تواجه تفعيله في التعليم داخل دولة الكويت والآليات المقترحة لتفعيله في مدارس الكويت من وجهة نظر المعلمات، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي واستبانة الأمن السيبراني ومقياس الأمن النفسي بعد ضبط خصائصهما السيكومترية ليناسب عينة الدراسة، على عينة مكونة من (353) معلمة من معلمات المرحلة الثانوية في محافظة الفروانية في دولة الكويت، وقد توصلت الدراسة إلى ارتفاع وعي المعلمات بأساسيات الأمن السيبراني، كما توصلت إلى عدد من التحديات التي تواجه تفعيل الأمن السيبراني في المدارس منها: عدم توفير المدرسة لبرمجيات حماية حديثة مع قلة وعي بعض المعلمين حول مخاطر الأمن السيبراني وتوصلت إلى عدد من الآليات المقترحة لتفعيل الأمن السيبراني في مدارس دولة الكويت، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) موجبة بين الوعي بالأمن السيبراني والأمن النفسي عند المعلمات بدولة الكويت. وفي ضوء ما توصلت له الدراسة توصي الباحثة بالتأكيد على ضرورة اهتمام (مركز الأمن الوطني السيبراني NCSC)، وزارتي التربية والتعليم العالي بتطبيق الاستراتيجية الوطنية للأمن السيبراني والعمل بها، وحماية أنظمة المعلومات الإدارية بالجامعات والمؤسسات التعليمية، وإدراج مجال الفضاء السيبراني ضمن مناهج التعليم في دولة الكويت، وكذلك تشجيع بحوث ودراسات الأمن السيبراني في أطروحات الماجستير والدكتوراه، وتشجيع مجالات البحث العلمي والابتكار في مجال الأمن السيبراني، وتوعية العاملين بكافة مؤسسات الدولة وتنمية المعايير المهنية الاحترافية لديهم وإرساء بنية تحتية للدخول إلى مجال صناعة البرمجيات العالمية والقدرة على منافسة المنتج المستورد، و عقد دورات تدريبية وورش لتوعية الطلبة والمعلمات والعاملين في مجال التعليم بمفهوم الأمن السيبراني، وتعزيز تمويل الأبحاث العلمية في مجال الأمن السيبراني.

الكلمات المفتاحية: الأمن السيبراني، الأمن النفسي، معلمات المرحلة الثانوية

The reality of cybersecurity in education and its relationship to psychosecurity from the point of view of female teachers in the State of Kuwait

Dr. Aisha Obaidullah Mubarak Qwaidi Al-Azmi

Doctorate of Philosophy in Education, Kuwait

Abstract:

The study aimed to identify the reality of cybersecurity and its relationship to psychosecurity and the challenges to its operationalization in education within Kuwait and the proposed mechanisms for its operationalization in Kuwait schools from the point of view of female teachers. To achieve the study's objectives, the correlative descriptive curriculum, cybersecurity identification and psychometer were used to adjust their psychometric characteristics to fit the sample of the study. 353 female high school teachers in Kuwait's Farawaniyah governorate. The study found that female teachers were more aware of the fundamentals of cybersecurity. It also found a number of challenges facing the operationalization of cybersecurity in schools, including: The school did not provide modern protective software with some teachers' lack of awareness about cybersecurity risks and came up with a number of proposed mechanisms to activate cybersecurity in Kuwait schools. The results showed a statistically significant correlation between cybersecurity awareness and psychosocial security among female teachers in Kuwait. In light of the findings of the study, the researcher recommends emphasizing the need for the National Cyber Security Center (NCSC) and the Ministries of Education and Higher Education to focus on implementing and working with the National Cyber Security Strategy, protecting administrative information systems in universities and educational institutions, including the field of cyberspace in the educational curricula in the State of Kuwait, as well as encouraging cybersecurity research and studies in master's and doctoral theses, encouraging areas of scientific research and innovation in the field of cybersecurity, educating employees in all state institutions and developing their professional standards, establishing an infrastructure to enter the field of the global software industry and the ability to compete with imported products, holding training courses and workshops to educate students, teachers and workers in the field of education about the concept of cybersecurity, and enhancing funding for scientific research in the field of cybersecurity.

Keywords: Cybersecurity, Psychosecurity, Secondary Teachers.

1. المقدمة:

يعتبر الأمن الركيزة الأساسية للمجتمع، بحيث لا يمكن تصور نمو أي نشاط بعيداً عن تحققه، سواء أكان ذلك، على المستوى التقني، أم على المستوى القانوني. وقد تحول الأمن، مع بروز مجتمع المعلومات، والفضاء السيبراني، إلى واحد من الخدمات التي تشكل قيمة مضافة، ودعامة أساسية، لأنشطة الحكومات والأفراد على السواء، كما هو الحال مع التطبيقات الخاصة بالحكومة الإلكترونية، والصحة الإلكترونية والتعليم عن بعد، والاستعلام، والتجارة الإلكترونية وغيرها الكثير. إلا أن الوجوه المتعددة للأمن السيبراني، ومضاعفاتها الخطيرة التي لا تقف عند حدود الإساءة إلى الأفراد والمؤسسات بل تتعداها إلى تعريض سلامة الدول والحكومات. (حنين أبو حسين، 2021، ص1).

لقد انتشرت مؤخراً نوعية خطيرة من الهجمات والجرائم السيبرانية تعتمد على تقنيات متقدمة (كالحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء)، وأجهزة تصنت على شبكات الاتصال، وبرمجيات لتشفير العمليات المشبوهة، وبرمجيات خبيثة لاخترق أنظمة أمن الشبكات والحاسبات لتسخيرها في القيام بعمليات إجرامية وتعاملات مشبوهة دون علم أصحابها فيما يُسمى بالشبكات الآلية حيث يمكن أن تضم شبكة آلية واحدة عشرات أو مئات الآلاف أو ملايين الحواسيب أو الأجهزة المتصلة بالإنترنت التي يمكن استخدامها لشن هجمات متنوعة، مثل الهجمات الموزعة لإعاقة الخدمات على شبكات ومواقع مستهدفة لأغراض إجرامية كالتخريب والإرهاب والتهديد والابتزاز (فاطمة أحمد، 2022، ص392).

كما أن الأمور لم تتوقف عند هذا الحد بل تطرقت إلى المؤسسات الأكاديمية كالجامعات والمعاهد البحثية حيث لا يخفى على أحد أن هناك الكثير من الجرائم المعلوماتية التي تتم داخل الجامعات كالسراقات العلمية والقرصنة الإلكترونية التي تتم على مواقع الجامعات ذاتها والاختراقات وما إلى ذلك فكم سمعنا عن أساتذة قاموا بانتحال بحوث وكتابات علمية لآخرين، وكم سمعنا عن مواقع لجامعات تم اختراقها، ومن ثم تظهر أهمية النظافة الرقمية" الممارسات والاحتياطات التي يتخذها المستخدمون بهدف الحفاظ على البيانات الحساسة منظمة ومنظمة وأمنة من السرقة والهجمات الخارجية Tandon, Gaurav, H, (2019).

ويواجه معلم اليوم مجموعة من المتغيرات والتعامل معها يحتاج إلى درجة كفاءة عالية مما يتطلب التطوير الذاتي والتنمية المهنية المستمرة التي تزود المعلم بالعديد من الخبرات والمهارات، وتساعد على مواجهة كل جديد في مهنته مما يتطلب منه اكتساب المهارات لتنمية ذاته، حيث تهدف عملية التنمية المهنية للمعلم إلى تطوير أدائه في ضوء معايير محددة وواضحة ومواكبة للتطورات التكنولوجية التي تشهدها العملية التعليمية، وربطها بالبيئة التي يعيش فيها (أماني حمدي وآخرون، 3131، ص415).

وتأتي الاستراتيجية الوطنية للأمن السيبراني لدولة الكويت نتيجة لإدراكنا للتحديات والتهديدات التي تواجهها الدولة والتي تستوجب تحديد الأسس والإجراءات الواجب اتخاذها وتسخير كافة القدرات التكنولوجية وتأهيل الموارد البشرية وتحسين القدرة على التعامل مع قضايا الأمن السيبراني، وذلك من أجل تعزيز أمن البنية التحتية الوطنية والبيانات الهامة، والحد من مخاطر الفضاء الإلكتروني المهددة للاقتصاد الدولة والأمن الوطني، وتأمين بيئة معلوماتية موثوقة ومرنة وأمنة للقطاع الحكومي والقطاع الخاص والأفراد(الشيخ جابر الصباح، 2020، ص10).

1.1. مشكلة الدراسة

بالنظر إلى قطاع التعليم من ضمن القطاعات السابقة سنجد أن العديد من الجامعات قد تعرضت لهجوم وحوادث اختراق فعلى سبيل المثال: ما حدث في عام 2015 من تعرض جامعة ميتشجان، جامعة كامبريدج وجامعة أكسفورد للهجوم من قبل مجموعة من الهاكرز المحترفين على شبكة الحاسوب الأكاديمية الممولة من القطاع العام (حسني، إسرائ، 2015). كذلك ما تعرضت له جامعة "كشمير" في أغسطس 2022 من تسلسل كشف عن المعلومات الشخصية لأكثر من مليون طالب وموظف حالي وسابق. كما أعلن مجلس مدرسة Waterloo Public school أن المتسللين وصلوا إلى قاعدة بيانات الطلاب أثناء هجوم إلكتروني وقع في يوليو 2022 (ALLIANCE, 2022).

وشدد رئيس كلية الكويت للعلوم والتكنولوجيا البروفيسور خالد البقاعين على أهمية الدورات التدريبية في تعزيز الوعي بالأمن السيبراني وقدرات الموظفين على مجابهة الهجمات السيبرانية، لافتاً إلى أهمية التخصصات في هذا المجال لحماية مؤسسات الكويت من أي هجمات محتملة مستقبلاً.

وأشار إلى أن تتعرض الكويت ما بين 1000-1500 هجمة إلكترونية يومياً بدرجات خطورة مختلفة منها هجمات للرسائل المزعجة والتصيد الإلكتروني، وذلك خلال ورشة عمل نظمتها السفارة الأميركية لدى الكويت بالتعاون مع كلية الكويت للعلوم والتكنولوجيا حول الأمن السيبراني لطلبة الكلية وموظفي الدولة (2023).

وبتطور التقنية والاتصالات وشبكات المعلومات الحديثة تشكلت منظومة متكاملة من الاحتياجات الحساسة للمحافظة على ممتلكات الدول المتعلقة بالتقنية والاتصال، مما جعل تأهيل المتخصصين في مجال أمن المعلومات ضرورة حتمية تبنتها الجامعات والكليات والمعاهد المتخصصة، في هذه الدراسة سنسلط الضوء على الأمن السيبراني في التعليم كأحدث مجال من مجالات التعلم والتعليم التقنية (لطيفة العمير، 2019، ص3).

عليه يُعد الأمن النفسي من الضرورات اللازمة للمعلم بشكل عام ومعلم علم النفس بشكل خاص، حيث يحتاج المعلم للعوامل التي تساعده على التكيف المهني والتدريسي والتطور الذاتي وفقاً لقدراته وإمكاناته، حيث يرى بعض التربويين أن عوامل ضعف العملية التعليمية قلة امتلاك المعلمين للمهارات الأساسية كالتخطيط واستخدام الوسائل التعليمية والاختبارات والتعزيز وإدارة الصف، ويرتبط الأداء المهني للمعلم بالمناخ المدرسي ودرجة التكيف النفسي داخل البيئة التعليمية ويستطيع المعلم أن يتحسن ويتطور أدائه وما يطرأ عليه من تغير نحو الأفضل عن طريق إيجاد مناخ مدرسي جيد وعلاقتها بمهارات الأداء المهني للمعلم.

ومن ثم تطرح الدراسة التساؤل التالي: ما واقع الأمن السيبراني في التعليم وعلاقته بالأمن النفسي من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت؟

ومنه يتفرع الأسئلة التالية:-

- ما واقع الأمن السيبراني في التعليم داخل دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت؟
- ما التحديات التي تواجه تفعيل الأمن السيبراني في مدارس دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين داخل دولة الكويت؟
- ما الآليات المقترحة لتفعيل الأمن السيبراني في مدارس دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الوعي بالأمن السيبراني والأمن النفسي عند المعلمات بدولة الكويت؟

2.1. أهمية الدراسة:

- التعرف على واقع الأمن السيبراني في التعليم داخل دولة الكويت وعلاقته بالأمن النفسي من وجهة نظر المعلمات بدولة الكويت.
- التعرف على التحديات التي تواجه تفعيل الأمن السيبراني في مدارس دولة الكويت وعلاقته بالأمن النفسي من وجهة نظر المعلمات داخل دولة الكويت.
- التعرف على الآليات المقترحة لتفعيل الأمن السيبراني في مدارس دولة الكويت وعلاقته بالأمن النفسي من وجهة نظر المعلمات بدولة الكويت.
- الكشف عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الوعي بالأمن السيبراني والأمن النفسي عند المعلمات بدولة الكويت.

3.1. مصطلحات الدراسة

الأمن السيبراني:

هو أمن الشبكات والأنظمة المعلوماتية، والبيانات والمعلومات والأجهزة المتصلة بالإنترنت وعليه؛ فهو المجال الذي يتعلق بإجراءات ومقاييس، ومعايير الحماية، المفروض اتخاذها، أو الالتزام بها لمواجهة التهديدات، ومنع التعديات، أو للحد من أثارها في أقصى وأسوأ الأحوال (حنين أبو حسين، 2021، ص18).

الأمن السيبراني هو مجموعة من الوسائل والتدابير التكنولوجية التي يتم استخدامها سواء من قبل أشخاص، أو هيئات، أو منظمات، أو أي كيانات أخرى، هدفها حماية كل ما يتعلق بها من بيانات، أو أدوات أو أنظمة وبرامج أو معدات، أو أجهزة سواء أكانت أجهزة حاسب آلي أو الحاسوب الشخصي أو هواتف ذكية غيرها من الدخول غير المصرح به أو المساس بها.

الأمن النفسي Psychological Security

ويعرف Maslow الأمن النفسي بأنه هو الحاجة إلى الأمن والأمان والاستقرار، والحماية والتحرر من الخوف والقلق والإحساس بعدم الخطر، وشعور الفرد بأنه محبوب ومتقبل من الآخرين وله مكانه بينهم، تشعره بأهميته في المجتمع الذي يعيش فيه (Fenniman, 2010, 33).

وهو شعور مركب يحمل في طياته شعور الفرد بالسعادة والرضا عن حياته بما يحقق له الشعور بالسلامة والاطمئنان، وأنه محبوب ومتقبل من الآخرين بما يمكنه من تحقيق قدر أكبر من الانتماء للآخرين، مع إدراكه لاهتمام الآخرين به وثقتهم فيه حتى يستشعر قدرًا كبيرًا من الدفاء والمودة، ويجعله في حالة من الهدوء والاستقرار، ويضمن له قدرًا من الثبات الانفعالي والتقبل الذاتي واحترام الذات، ومن ثم إلى توقع حدوث الأحسن في الحياة مع إمكانية تحقيق رغباته في المستقبل بعيدًا عن خطر الإصابة باضطرابات نفسية أو صراعات أو أي خطر يهدد أمنه واستقراره في الحياة (الخالدي، 2022، ص20).

2. الدراسات السابقة للدراسة.

دراسة (عبد العزيز الغامدي، 2016)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي لدى عينة مكونة من (60) طلاب وطالبات المرحلة الثانوية وتعرف الفروق بينهم واستخدم الباحث مقياس الأمن النفسي، وأوصت الدراسة بضرورة إقامة برامج تدريبية للطلاب والطالبات تهدف لزيادة مستوى الأمن النفسي لديهم، والاهتمام أكثر بزيادة الوعي لدى الأسر في تنمية الأمن النفسي لدى أبنائهم، فالأسرة هي الوعاء الذي يستقي منه الفرد صفاته النفسية والسلوكية، والعمل على جعل البيئة المدرسية بيئة آمنة نفسياً.

دراسة (حنين أبو حسين، 2020)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإطار القانوني لخدمات الأمن السيبراني (دراسة مقارنة) ومعرفة مفهوم الفضاء السيبراني وتأثيرها على دول العالم، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتم الاستعانة لغايات الاستدلال، ويعتبر الأمن السيبراني هو مجال متغير باستمرار، مع تطوير التقنيات التي تفتح آفاقاً جديدة للهجمات الإلكترونية، وعلى الرغم من أن الانتهاكات الأمنية الكبيرة هي التي يتم الإعلان عنها فقط، إلا أنه لا يزال يتعين على المؤسسات الصغيرة أن تهتم بالانتهاكات الأمنية، حيث قد تكون غالباً هدفاً للفيروسات والتصيد الاحتمالي. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: أن الأمن السيبراني يقوم على حماية المنظمات والموظفين والأفراد، يجب على المنظمات والخدمات تنفيذ أدوات الأمن السيبراني والتدريب وأساليب إدارة المخاطر وتحديث الأنظمة باستمرار مع تغير التقنيات وتطورها، تبين من الدراسة أن المشرع الأردني لم يعالج في قانون الأمن السيبراني الأردني المسائل التقنية والفنية لحادث الأمن السيبراني من حيث الطبيعة والأثر والتصنيف. الأمر الذي من شأنه التأثير على ضمان الحماية المقررة أو المرجوة للأمن السيبراني وسلامة الفضاء السيبراني الأردني.

كما أوصت الدراسة بضرورة مبادرة المشرع الأردني لإيجاد قواعد قانونية خاصة ناظمة للالتزامات وحالات قيام مسؤولية مقدمي خدمات الأمن السيبراني: الجزائية، والمدنية، وحالات الإعفاء منها. وهو ما سيرك آثاراً إيجابية ستؤدي إلى زيادة حجم التبادل المعلوماتي الإلكتروني، وستشجع الإقدام على الاستثمار في هذا القطاع الشرياني، فتعم المنفعة على اقتصادنا الوطني، وأوصت أيضاً بضرورة أن تسمح التشريعات، في هذا المجال، بالجوء لدعوى أو لطلبات وقف بث المضمون الإلكتروني غير المشروع، وأن يتم، بدقة، تحديد الإجراءات الواجب إتباعها لسحبه، أو لمنع وصوله لمستخدمي الشبكة.

دراسة (فاطمة المنتشري، 2020)

هدفت الدراسة إلى معرفة دور القيادة المدرسية في تعزيز الأمن السيبراني في المدارس الحكومية للبنات بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمات، وتقديم تصور مقترح لدور القيادة المدرسية في تعزيز الأمن السيبراني في المدارس الحكومية للبنات بمدينة جدة واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم إعداد استبانة مكونة من محورين وهما دور القيادة المدرسية في تعزيز الأمن السيبراني لدى المعلمات، و دور القيادة المدرسية في تعزيز الأمن السيبراني لدى طالبات المدرسة، وتم تطبيقها على عينة مكونة من 420 معلمة في عدد من المدارس الحكومية بمدينة جدة. وأظهرت نتائج الدراسة أن دور القيادة المدرسية في تعزيز الأمن السيبراني لدى المعلمات ولدى طالبات المدرسة يتحقق بدرجة موافقة قليلة من وجهة نظر المعلمات. وفي ضوء تلك النتائج قدمت الدراسة بتصور مقترح لدور القيادة المدرسية في تعزيز الأمن السيبراني لدى المعلمات والطالبات،

وجاءت آليات تطبيقه عبر التنسيق مع الجهات المختصة المعنية بالأمن السيبراني في المملكة العربية السعودية، واشتمل على آليات خاصة بكل من: المعلمات، الطالبات، المعلمات والطالبات معاً، بالإضافة إلى آليات حماية البيئة المادية لشبكة الإنترنت.

دراسة (نورة الصانع، 2020)

هدفت دراسة الصانع (2020) إلى معرفة درجة وعي المعلمين بالأمن السيبراني وعلاقته بتطبيق أساليب حديثة لحماية الطلبة من مخاطر الإنترنت، وأساليب تعزيز القيم والهوية الوطنية لديهم، وتكونت العينة من (104) معلماً ومعلمة في مدارس مدينة الطائف الحكومية والأهلية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم بناء مقياس لتحديد درجة الوعي بالأمن السيبراني لدى المعلمين وأساليب حماية الطلبة من مخاطر الإنترنت وأساليب لتعزيز القيم والهوية الوطنية لدى الطلبة. وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع وعي المعلمين بالأمن السيبراني في مجال حماية الأجهزة الخاصة والمحمولة من مخاطر الاختراق الإلكتروني والهجمات السيبرانية، وفي درجة استخدامهم لأساليب حماية الطلبة من مخاطر الإنترنت، وأساليب تعزيز القيم والهوية الوطنية بمدينة الطائف. ووجدت علاقة ارتباطية موجبة ومتوسطة بين وعي المعلمين بالأمن السيبراني واستخدامهم لأساليب حماية الطلبة من مخاطر الإنترنت، ولأساليب تعزيز القيم والهوية الوطنية، فيما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين حول الوعي بالأمن السيبراني وأساليب حماية الطلبة من مخاطر الإنترنت، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين حول أساليب تعزيز القيم والهوية الوطنية تبعاً لنوع المدرسة لصالح المدارس الحكومية، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين حول الوعي بالأمن السيبراني، وأساليب حماية الطلبة من مخاطر الإنترنت، وأساليب تعزيز القيم والهوية الوطنية تبعاً للجنس، والتخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في التدريس.

دراسة (أماني حمدي، وآخرون، 2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية برنامج قائم على معايير الأمن النفسي في تنمية الأداءات المهنية لمعلمي علم النفس، حيث تم تحديد معايير الأمن النفسي اللازمة لمعلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية والتي تمثلت في الاتزان الانفعالي - التكيف العلاقات الإيجابية مع الآخرين النفسي - التوافق المهني - الوعي التكنولوجي اكتشاف الذات، وتحديد الأداءات المهنية التي يجب تنميتها لدى معلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية وتمثلت في أداءات تخطيطية - أداءات تنفيذية - أداءات تخصصية - أداءات تكنولوجية - أداءات اجتماعية - أداءات أخلاقية، وتمثلت أدوات البحث في اختبار تحصيلي وبطاقة ملاحظة لقياس الجانب المعرفي والجانب الأدائي لدى معلمي علم النفس وتوصل البحث لوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطي درجات المعلمين مجموعة البحث في التطبيق القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي في الموضوعات ككل ولكل موضوع على حدة لصالح التطبيق البعدي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطي درجات المعلمين مجموعة البحث في التطبيق القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة في الأداءات ككل ولكل أداء على حدة لصالح التطبيق البعدي، مما يشير إلى فعالية البرنامج التدريبي الإلكتروني القائم على معايير الأمن النفسي في تنمية الأداءات المهنية لمعلمي علم النفس في المرحلة الثانوية.

دراسة (مشاعل الظويفري، 2021)

هدفت الدراسة التعرف على واقع الأمن السيبراني وآليات تفعيله في مدارس التعليم العام بمنطقة المدينة المنورة من وجهة نظر القيادة المدرسية؛ ولتحقيق ذلك؛ تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتصميم استبانة مكونة من (46) فقرة، موزعة على

ثلاثة مجالات، تم توزيعها على عينة مكونة من (418) من القيادة المدرسية (القادة والقائدات والمعلمين والمعلمات) بمدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، وقد توصلت الدراسة إلى أن واقع الأمن السيبراني في مدارس التعليم العام بمنطقة المدينة المنورة جاء بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي (3.62)، وبنسبة (72%)، وأن التحديات التي تواجه تفعيل الأمن السيبراني في مدارس التعليم العام بمنطقة المدينة المنورة جاءت بدرجة مرتفعة أيضاً، وبمتوسط حسابي (4.15)، وبنسبة مئوية (83%).

كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة في التحديات التي تواجه تفعيل الأمن السيبراني في مدارس التعليم العام بمنطقة المدينة المنورة باختلاف متغير النوع، أو الوظيفة، أو المؤهل العلمي، أو عدد سنوات الخبرة، أو عدد الدورات التدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات. كما توصلت الدراسة إلى عدد من الآليات المقترحة لزيادة فاعلية الأمن السيبراني في مدارس التعليم العام من أهمها، نشر الوعي بالأمن السيبراني لدى القيادات والمعلمين، وتعزيز وعي الطلاب بمخاطر الروابط الضارة، وتوفير دليل تفاعلي عن أخلاقيات الأمن السيبراني؛ وقد أوصت الدراسة بضرورة استخدام منسوبي المدارس استخدام كلمة مرور معقدة لحسابات الدخول المهمة، وعدم استخدام البريد الإلكتروني الرسمي في التسجيل والاشتراك في مواقع التواصل الاجتماعي أو التطبيقات الإلكترونية.

دراسة (فاطمة أحمد، 2022)

تناولت الدراسة موضوع الأمن السيبراني والنظافة الرقمية نظراً لأهميته الكبير في ظل التحديات الراهنة التي تواجه المستخدمين نتيجة تعاملاتهم مع شبكات الإنترنت والأجهزة حيث تزداد عمليات الاختراق والانتهاكات يوماً بعد يوم ومن ثم كان لازماً أن يكون هناك ردعاً لها وهنا يأتي دور الأمن السيبراني والنظافة الرقمية. ومن ثم هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم كلاً من الأمن السيبراني والنظافة الرقمية، ومعرفة الفرق بينهما، الوقوف على أهم الهجمات التي تعترض عملية الأمن السيبراني وكذا المشكلات التي تواجه النظافة الرقمية. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وخرجت بعدة نتائج أهمها أن النظافة الرقمية جزء من الأمن السيبراني، أنه يوجد علاقة فيما بين النظافة الرقمية والأمن السيبراني والذكاء الاصطناعي. وقد أوصت الدراسة بضرورة تكثيف دورات التوعية بموضوع الأمن السيبراني والنظافة الرقمية للحد من الانتهاكات.

دراسة هولي وآخرين (Kurtz et al, 2018)

استعرضت نتائج الدراسة التي أجراها مركز أبحاث التعلم في الولايات المتحدة، وشملت عينة الدراسة (503) فرد من مديري المدارس ومساعديهم في عدد من المدارس الأمريكية، وتم إعداد استبانة لاستطلاع آرائهم حول استخدام الطلبة للإنترنت وتعرضهم للجرائم السيبرانية، وأغرب أكثر من نصف قادة المدارس عن قلقهم الشديد بشأن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي للطلاب خارج المدرسة، والتنمر الإلكتروني، وإرسال محتوى جنسي عبر الإنترنت، وعدم قدرة الطلبة على التحقق من موثوقية الأخبار على الإنترنت، وأشارت النتائج إلى أن القيادة المدرسية تواجه تحديات متعددة في العملية التعليمية في عصر الثورة الرقمية.

دراسة كوريجان وروبرتسون (Robertson & Corrigan, 2015)

هدفت الدراسة إلى معرفة دور قادة المدارس في مواجهة الجرائم السيبرانية في كندا، وتم استطلاع آراء تسعة من مديري المدارس الكندية، وأظهرت نتائج الدراسة أن قادة المدارس يؤدون أدواراً متعددة في تعزيز الأمن السيبراني، والتحرك الفوري

في حال وقوع أي جرائم سيبرانية، والتنسيق مع أولياء الأمور لمتابعة تلك الجرائم، كما أوضحت الدراسة دور قادة المدارس في وضع سياسات تدعم الاستخدام الآمن للإنترنت، والاستجابة للأحداث السيبرانية التي قد تحدث خارج نطاق المدرسة. ومن خلال الدراسات السابقة يتضح أنها إما دراسات استطلاعية قد جاءت مبنية على آراء معينة، أو أنها قد جاءت منصبية على منطقة معينة لدراسة التهديدات التي تعترضها في حين أن الدراسة الحالية دراسة نظرية فهي تركز فقط على الجانب النظري من حيث مفهوم وأهداف وأهمية وخصائص الأمن السيبراني ودور الدولة في مواجهة التحديات والمخاطر التي تواجهها في الأمن السيبراني وذلك بشكل عام دون ربط الموضوع بحدود مكانية معينة.

3. الإطار النظري

1.3. مفهوم الأمن السيبراني

تطلق كلمة سيبراني على كل ما يتعلق بالشبكات الإلكترونية الحاسوبية، وشبكة الإنترنت، والفضاء السيبراني يعني الفضاء الإلكتروني (Cyberspace)، وهو يعني كل ما يتعلق بشبكات الحاسوب، والإنترنت، والتطبيقات المختلفة (كالواتساب، والفيس بوك، وغيرها من مئات التطبيقات)، وكل الخدمات التي تقوم بتنفيذها كتحويل الأموال عبر النت، والشراء أون لاين، وغيرها من آلاف الخدمات في جميع مجالات الحياة على مستوى العالم (<https://www.mah6at.net>)

يقصد بالأمن السيبراني "Cyber Security" حماية الأشياء من خلال تكنولوجيا المعلومات مثل الأجهزة والبرمجيات ويشار إليها " ICT " وذلك اختصاراً Information Communication Technologies والأمن السيبراني يعني اتخاذ التدابير اللازمة لحماية الفضاء السيبراني من الهجمات السيبرانية، وذلك من خلال مجموعة من الوسائل المستخدمة تقنياً وتنظيمياً وإدارياً في منع الوصول غير المشروع للمعلومات الإلكترونية ومنع استغلالها بطريقة غير قانونية ونظامية، وبذلك فإنه يهدف إلى الحفاظ على استمرارية الأنظمة والمعلومات المتوفرة بها، وحمايتها بكل خصوصية وسرية من خلال إتباع التدابير والإجراءات اللازمة لحماية البيانات (منى السمحان، 2020، ص9).

الأمن السيبراني لغوياً: الأمن السيبراني مكون من "لفظتين": "الأمن"، و"السيبراني"

الأمن: هو نقيض الخوف، أي بمعنى السلامة والأمن مصدر الفعل أمن أمناً وأماناً.

وأمنة: أي اطمئنان النفس وسكون القلب وزوال الخوف، ويقال: أمن من الشر، أي سلم منه.

السيبراني: مصطلح السيبرانية الآن هو واحد من أكثر المصطلحات تردداً في معجم الأمن الدولي، وكلمة "cyber" لفظة يونانية الأصل مشتقة من كلمة "kybernetes" بمعنى الشخص الذي يدير دفة السفينة، حيث تستخدم مجازاً للمتحكم. "governor" وأشار بعض المؤرخين إلى أن أصلها يرجع إلى عالم الرياضيات الأمريكي (Norbert 1894-1964) Wiener) وذلك للتعبير عن التحكم الآلي.

الأمن السيبراني اصطلاحاً:

هناك العديد من التعاريف التي قدمت لمفهوم الأمن السيبراني، حيث يُعرف بأنه "مجموعة من الإجراءات المتخذة في مجال الدفاع ضد الهجمات السيبرانية ونتائجها التي تشمل تنفيذ التدابير المضادة المطلوبة".

وهذا ما ذهب إليه الكاتبان Neittaanmaki Pekko Marti في كتابهما Cyber Security Analytics, Technology and Automation حيث عرفا الأمن السيبراني أنه: "عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي اتخذت في الدفاع ضد هجمات قرصنة الكمبيوتر وعواقبها، ويتضمن تنفيذ التدابير المضادة المطلوبة".

بينما عرفه إدوارد أمورسو Amoroso Edward بأنه " وسائل من شأنها الحد من خطر الهجوم على البرمجيات أو أجهزة الحاسوب أو الشبكات، وتشمل تلك الوسائل الأدوات المستخدمة في مواجهة القرصنة وكشف الفيروسات ووقفها، وتوفير الاتصالات المشفرة.

وعرفه غسان على أنه " عبارة عن مجموع الوسائل التقنية والإدارية التي يتم استخدامها لمنع الوصول غير المصرح به وسوء الاستغلال واستعادة المعلومات الإلكترونية ونظم الاتصالات والمعلومات التي تحتويها بهدف ضمان توافر واستمرارية عمل نظم المعلومات وتأمين حماية وسرية وخصوصية البيانات الشخصية ولحماية المواطنين والمستهلكين في الفضاء السيبراني (غسان، 2019).

وهو حماية الشبكات وأنظمة تقنية المعلومات وأنظمة التقنيات التشغيلية ومكوناتها من عتاد وبرمجيات وما تقدمه من خدمات وما تحويه من بيانات من أي اختراق أو تعديل أو تعطيل أو دخول أو استخدام أو استخدام غير مشروع ويشمل مفهوم الأمن السيبراني أمن المعلومات والأمن الإلكتروني والأمن الرقمي وما إلى ذلك (دليل الهيئة الوطنية للأمن السيبراني، 2019).

إن الأمن السيبراني مجموعة الأدوات والسياسات ومفاهيم الأمن والضوابط والمبادئ التوجيهية ومنهجيات إدارة المخاطر والإجراءات والتدريب وأفضل الممارسات وآليات الضمان والتقنيات التي يمكن استخدامها في حماية بيئة الفضاء الإلكتروني وأصول المؤسسات والمستخدمين وتشمل أصول المؤسسات والمستخدمين أجهزة الحاسوب المتصلة بالشبكة والموظفين والبنية التحتية والتطبيقات والخدمات وأنظمة الاتصالات وكافة المعلومات التي يتم نقلها أو تخزينها في بيئة الفضاء الإلكتروني، ويسعى الأمن السيبراني إلى تحقيق الخصائص الأمنية لأصول المؤسسات والمستخدمين والمحافظة عليها وحمايتها من المخاطر الأمنية ذات الصلة في بيئة الفضاء الإلكتروني، كما تضم الأهداف العامة للأمن السيبراني كل من التيسير والسلامة والسرية (الاستراتيجية الوطنية للأمن السيبراني بالكويت، 2020، ص29).

ويرى "كانونجيا وماندارينو" (Canongia and Mandarino, 2014) أن الأمن السيبراني هو "فن ضمان ووجود واستمرارية مجتمع المعلومات، وضمان وحماية الفضاء الإلكتروني، بما يشمل المعلومات والأصول والبنية التحتية الحيوية" كما يُعرف الأمن السيبراني بأنه النشاط الذي يؤمن حماية الموارد البشرية والمالية المرتبطة بتقنيات الاتصالات والمعلومات ويضمن إمكانات الحد من الخسائر والأضرار، التي تترتب في حال تحقق المخاطر والتهديدات، كما يتيح إعادة الوضع إلى ما كان عليه بأسرع وقت ممكن، بحيث لا تتوقف عجلة الإنتاج، وبحيث لا تتحول الأضرار إلى خسائر دائمة (منى جبور، 2012، ص5).

وتجدر الإشارة إلى أن الأمن السيبراني مفهوم أوسع من أمن المعلومات، فالأمن السيبراني يهتم بأمن كل ما هو موجود على السايبر من غير أمن المعلومات، بينما أمن المعلومات لا يهتم بذلك، كما أن أمن المعلومات يهتم بأمن المعلومات الفيزيائية "الورقية"، بينما لا يهتم الأمن السيبراني بذلك. (الموسوعة السياسية political-encyclopedia.org/dictionary)

بعض المفاهيم المرتبطة بالأمن السيبراني وذلك حسب (الموسوعة السياسية political-encyclopedia.org/dictionary)
الفضاء السيبراني: عرفته الوكالة الفرنسية لأمن أنظمة الإعلام ANSSI، بأنه: "فضاء التواصل المشكّل من خلال الربط البيئي العالمي لمعدات المعالجة الآلية للمعطيات الرقمية. "فهو بيئة تفاعلية حديثة، تشمل عناصر مادية وغير مادية، مكوّن من مجموعة من الأجهزة الرقمية وأنظمة الشبكات والبرمجيات، والمستخدمين سواء مشغلين أو مستعملين.

الردع السيبراني: يُعرف الردع السيبراني بأنه " منع الأعمال الضارة ضد الأصول الوطنية في الفضاء والأصول التي تدعم العمليات الفضائية " الهجمات السيبرانية تعرف بأنها " فعلاً يقوض من قدرات ووظائف شبكة الكمبيوتر لغرض قومي أو سياسي، من خلال استغلال نقطة ضعف معينة تُمكن المهاجم من التلاعب بالنظام." **الجريمة السيبرانية:** مجموعة الأفعال والأعمال غير القانونية التي تتم عبر معدات أو أجهزة إلكترونية أو شبكة الإنترنت أو تبت عبرها محتوياتها.

ومن بعض المفاهيم أيضاً (دليل الهيئة الوطنية للأمن السيبراني، 2019)

هجوم سيبراني: استغلال غير مشروع لأنظمة الحاسب والشبكات والمنظمات التي يعتمد عملها على تقنية المعلومات والاتصالات الرقمية، بهدف إحداث أضرار وتشمل أي نوع من الأنشطة الخبيثة التي تحاول الوصول غير المشروع أو تعطيل أو منع أو تدمير النظم المعلوماتية أو المعلومات نفسها.

صمود الأمن السيبراني: القدرة الشاملة للجهة على التصدي للحوادث السيبرانية وامتصاص الأضرار والتعافي منها في الوقت المناسب.

1.1.3. أهمية الأمن السيبراني:

في عالمنا المترابط بواسطة الشبكة، يستفيد الجميع من برامج الدفاع السيبراني. فمثلاً على المستوى الفردي يمكن أن يؤدي هجوم الأمن السيبراني إلى سرقة الهوية أو محاولات الابتزاز أو فقدان البيانات المهمة مثل الصور العائلية كما تعتمد المجتمعات على البنية التحتية الحيوية مثل محطات الطاقة والمستشفيات وشركات الخدمات المالية لذا فإن تأمين هذه المنظمات وغيرها أمر ضروري للحفاظ على عمل مجتمعنا بطريقة آمنة وطبيعية. (مبادرة العطاء الرقمي، 2019)

ومن أهمية الأمن السيبراني:

في عالم اليوم المترابط بواسطة الشبكات، يستفيد الجميع من برامج الدفاع السيبراني. وتتمثل أهمية الأمن السيبراني فيما يلي:

- الحفاظ على المعلومات وسلامتها وتجانسها، وذلك بكف الأيدي من العبث بها تحقيق وفرة البيانات وجاهزيتها عند الحاجة إليها.
- حماية الأجهزة والشبكات ككل من الاختراقات لتكون درع واق للبيانات والمعلومات.
- استكشاف نقاط الضعف والثغرات في الأنظمة ومعالجتها.
- استخدام الأدوات الخاصة بالمصادر المفتوحة وتطويرها لتحقيق مبادئ الأمن السيبراني.
- توفير بيئة عمل آمنة جداً خلال العمل عبر الشبكة العنكبوتية.

كما تتجلى أهمية الأمن السيبراني في قدرته على مقاومة التهديدات المتعمدة وغير المتعمدة والاستجابة والتعافي، وبالتالي التخلص من الأضرار الناجمة عن تعطيل أو إتلاف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أو بسبب سوء استخدامها، وكنيجة حتمية لهذه الأهمية جعلته العديد من الدول على قمة أولوياتها وخصيصاً بعد الحروب الإلكترونية التي بدأت تظهر تجلياتها بين بعض الدول الكبرى، في إشارة صريحة إلى نهاية الحروب التقليدية التي كانت تستخدم فيها الأسلحة الثقيلة، والإعلان عن بداية حروب جديدة هي الحروب الإلكترونية. (الموسوعة السياسية، 2020).

2.1.3. خصائص الأمن السيبراني

- 1- ضمان الوصول المنطقي إلى الأصول المعلوماتية والتقنية للمؤسسة، وذلك لمنع الوصول غير المصرح به وتقييد الوصول لما هو مطلوب لإنجاز الأعمال المتعلقة بالجهة.
- 2- قدرته على حماية أنظمة وأجهزة معالجة المعلومات بما في ذلك أجهزة المستخدمين والبنى التحتية للمؤسسة، وكذلك القدرة على حماية البريد الإلكتروني من المخاطر السيبرانية.
- 3- لديه قدرة على حماية وإدارة أمن الشبكات.
- 4- ضمان حماية أجهزة المؤسسة المحمولة بما في ذلك أجهزة الحاسب المحمول والهواتف الذكية والأجهزة الذكية اللوحية من المخاطر السيبرانية. وضمان التعامل بشكل آمن مع المعلومات الحساسة والمعلومات الخاصة بأعمال الجهة وحمايتها أثناء النقل والتخزين عند استخدام الأجهزة الشخصية للعاملين في المؤسسة.
- 5- السرية وسلامة البيانات والمعلومات ودقتها وتوافرها وفق السياسات والإجراءات التنظيمية للمؤسسة (الهيئة القومية للأمن السيبراني، 2018).

3.1.3. أهداف الأمن السيبراني

- حماية الأنظمة التشغيلية من أي محاولات للولوج بشكل غير مسموح به لأهداف غير سليمة، وضمان توافر استمرارية عمل نظم المعلومات.
- واتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية المواطنين والمستهلكين على حدٍ سواء من المخاطر المحتملة في مجالات استخدام الإنترنت المختلفة، وتعزيز حماية وسرية وخصوصية البيانات الشخصية (الرابغي، 2020).
- حماية شبكة المعلومات من أي هجوم وذلك بمعرفة آخر التقنيات والتكنيات الموجودة في هذا المجال ومن أهمها كشف أهداف رسائل هذا العدو والتعرّف على طبيعة هذا المهاجم وذلك وماذا يريد من خلال معرفة تكتيكاته المستخدمة والأساليب المختلفة لكي يتم العمل على إيقاف هذا الهجوم بأسلوب علمي وتقني مُحكم يمنع هذا الهجوم.
- تأمين البنى التحتية لأمن المعلومات والبيانات الخاصة بالمواطنين، مثلاً عندنا في المملكة لا بد من حماية قوية لجميع ما يتعلّق ببيانات المواطنين وحفظها في مكان آمن، وكذلك جميع أجهزتها ومواردها الحياتية سواء من ممتلكات إلكترونية من أي محاولة عبث أو اختراق أو تدمير وتوفير الحماية اللازمة. (البكر، 2018)

4.1.3. عناصر الأمن الصناعي

- حتى يتحقق الهدف من الأمن السيبراني، لا بد من توفر مجموعة من العناصر مع بعضها البعض لتكتمل الدور في ذلك، ومن أهم أبعاد وعناصر الأمن السيبراني:
1. **التقنية (technology):** تشكل التكنولوجيا والتقنية دوراً في غاية الأهمية في حياة الأفراد والمنظمات، حيث توفر الحماية الفائقة لهم أمام الهجمات السيبرانية، وتشتمل حماية الأجهزة بمختلف أشكالها الذكية والحاسوبية والشبكات بالاعتماد على جدران الحماية واستخدام البرامج الضارة ومكافحة الفيروسات وغيرها.
 2. **الأشخاص (People):** يستوجب الأمر لزوماً على الأشخاص من مستخدمي البيانات والأنظمة في منشأة ما استخدام مبادئ حماية البيانات الرئيسية كتحديد كلمة مرور قوية، وتفادي فتح الروابط الخارجية والمرفقات عبر البريد الإلكتروني، إلى جانب القيام بعمل نسخ احتياطية للبيانات.

3. الأنشطة والعمليات: (Process) يتم توظيف الأشخاص والتقنيات للقيام بالعديد من العمليات والأنشطة وتسييرها بما يتماشى مع تطبيق أسس الأمن السيبراني والتصدي لهجماته بكل كفاءة (إيمان الحيازي، 2019).

2.2.3. الأمن النفسي

1.2.3. مفهوم الأمن النفسي:

يتضمن الأمن النفسي إحساس الفرد بتقبل الآخرين وشعوره بالانتماء للمجتمع من خلال عملية التوافق مع الذات، وعملية التكيف مع الآخرين والتفاعل معهم. وعليه يجب أن تشمل معايير الأمن النفسي الاستقرار الانفعالي والنفسي والمهني والتكيف والتوافق المدرسي، وتحقيق الذات والشعور بالتقدير الذاتي والفهم النفسي لمشكلات الطلاب، وإقامة علاقات إيجابية مع الآخرين.

والشعور بالطمأنينة النفسية أحد مظاهر الصحة النفسية الإيجابية وأول مؤشراتنا، حيث تحدث الكثير من العلماء والمفكرين عن أبرز المؤشرات الإيجابية للصحة النفسية ومنها شعور الفرد بالأمن النفسي والنجاح في إقامة علاقات مع الآخرين وتحقيق التوافق النفسي والبعد عن التصلب والانفتاح على الآخرين (بلال القرالة، 2016، ص8).

2.2.3. أهمية الأمن النفسي:

تتمثل أهمية الأمن النفسي في أنه من المفاهيم الأساسية في علم الصحة النفسية، والأمن النفسي هو الطمأنينة النفسية والانفعالية، والإنسان الأمن نفسياً يكون في حالة توازن، أو توافق واستقرار، وعليه سيتم عرض بعض تعريفات الأمن النفسي تعتقد الباحثة أنها مرتبطة بموضوع الدراسة الحالية. حيث يعرف الأمن النفسي بأنه: الحاجة إلى الشعور بأن البيئة الاجتماعية بيئة صديقة للفرد وشعور الفرد بأن الآخرين يحترمونه ويتقبلونه داخل الجماعة مع إدراكه لاهتمام الآخرين به وثقتهم فيه حتى يستشعر بقدر كبير من الدفاع ويجعله في حالة من الهدوء والاستقرار، ويضمن له قدر من الثبات الانفعالي والتقبل الذاتي واحترام الذات، ومن ثم إلى توقع حدوث الأحسن في الحياة مع إمكانية تحقيق رغباته في المستقبل مع خلوه من خطر إصابته باضطرابات نفسية أو صراعات أو أي خطر يهدد أمنه واستقراره في الحياة (همت مصطفى، 2016، ص290-289).

3.2.3. عوامل الأمن النفسي:

- أن يشعر الشخص بقيمته الحقيقية ويرى نفسه بنظرة إيجابية (الإيمان بالذات).
- أن يحظى الفرد بعلاقات مثمرة وإيجابية مع الآخرين تتسم بالاهتمام المتبادل من جميع الأطراف.
- قدرة الشخص على رعاية ذاته وتنمية قدراته وتقييم سلوكياته حسب ضوابط ومعايير يقررها لنفسه.
- وعي الفرد ببيئته وبمقومات الحياة حوله وتسخيرها بما يصب في مصلحته.
- أن يستبصر الشخص المستقبل ويكون ذو طموح وأهداف يحرص على تحقيقها.
- أن يكون الشخص على دراية بقدراته ومواهبه ويعمل على بنائها وتطويرها طوال الوقت (ابريعم، 2019).

3.3. الهجمات والمخاطر التي يتعرض لها الأمن السيبراني

بعد الانتشار الكبير للإنترنت والأجهزة الذكية والأجهزة المحمولة.. أصبح من الضروري في وقتنا الحالي الانتباه للأمن السيبراني.. وكيفية حماية أنفسنا في الفضاء الرقمي.. ابتداءً من المنزل إلى العمل وعلى مستوى الدولة ككل.

ويعد الأمن السيبراني من أكثر المواضيع انتشاراً في أيامنا هذه.. وتعلمه أصبح ضرورة لا بد منها.. نظراً لأن حياتنا اليومية أصبحت أكثر اعتماداً على الأدوات والخدمات المستندة إلى الإنترنت.. والعالم أصبح متصلاً بشبكة الإنترنت في عصرنا الحالي.. وبالتالي أصبح الجميع عرضة للهجمات السيبرانية. إن جميع التقنيات بحد ذاتها تعاني من مخاطر كبيرة.. حيث يستغرق الأمر فقط من خمس إلى ست دقائق حتى يتم إختراق أي جهاز حاسوبي.

- **البرامج الضارة:** تُعد البرامج الضارة من أكثر أنواع تهديدات الأمن السيبراني شيوعاً، والتي بمجرد تثبيتها يمكن مراقبة أنشطة المستخدم، وحصول القرصنة على بيانات سرية، وهو ما يساعدهم في اختراق أهداف أخرى داخل الشبكة.

حيث ينجح المهاجمون في تثبيت البرامج الضارة من خلال الطلب من المستخدم اتخاذ إجراء مثل النقر فوق رابط أو فتح مرفق، أو استخدام تلك البرامج نقاط الضعف في المتصفحات أو أنظمة التشغيل لتثبيت نفسها دون علم المستخدم أو موافقته ومن هذه الهجمات (فيروس طروادة- برنامج الفدية- برنامج المسح الضار- برامج التجسس- برنامج الديدان- وغيرها...).

- **هجمات الهندسة الاجتماعية:** يعمل هذا النوع من الخطر على التلاعب بالمستخدمين نفسياً، ومن ثم قيامهم بالكشف عن معلومات حساسة، أو بأفعال مرغوبة للمهاجم وتشمل تلك الهجمات (التصيد الاحتيالي- التصيد بالحربة- تنزيلات القيادة- برنامج أمان الخوف- صيد الحيتان- برنامج التخويف- وغيرها...).

- **هجمات سلسلة التوريد:** هجمات سلسلة التوريد هي عبارة عن هجومات إلكتروني ضد منظمة تستهدف روابط ضعيفة في تحديث البرامج الموثوق بها وسلسلة التوريد، وذلك استغلالاً لثقة المؤسسات في بائعيها الخارجيين، فيما يخص التحديثات والتصحيح.

وينطبق هذا الهجوم على أدوات مراقبة الشبكة وأنظمة التحكم الصناعية والآلات الذكية، والأنظمة الأخرى التي تدعم الشبكة مع حسابات الخدمة.

- **رفض الخدمة الموزعة:** في عالم إدارة الأمن السيبراني، يُعد رفض الخدمة الموزعة من أبرز أنواع تهديدات الأمن السيبراني، إذ يهدف إلى التغلب على موارد النظام المُستهدف وجعله يتوقف عن العمل، مما يمنع الوصول إلى مستخدميه، ويستخدم المهاجمون عدداً كبيراً من أجهزة الكمبيوتر أو الأجهزة الأخرى في شن هجوماً منسقاً ضد النظام المُستهدف، بهدف سرقة البيانات أو التسبب في أضرار أخرى وتُستخدم هجمات رفض الخدمة الموزعة جنباً إلى جنب مع التهديدات الإلكترونية الأخرى، وتشمل أساليبها على (الروبوتات- هجوم حجب الخدمة- هجوم Smurf).

- **الهجوم الوسيط:** الوسيط المهاجم هو الذي يضع نفسه بين المستخدم والخادم المُستخدم، وذلك عند وصول المستخدم أو الأجهزة إلى نظام بعيد عبر الإنترنت، وهو ما يعرضه إلى سرقة البيانات الحساسة والمساومة عليها وتشمل هجمات الوسيط (اختطاف الجلسات- هجوم إعادة التشغيل- هجوم التنصت- هجوم البلوتوث- انتحال ال IP).

- **هجمات كلمة المرور:** هناك عدة طرق تمكن المهاجم من الوصول إلى كلمة مرور المستخدم، وهي الاتصال بالشبكة أو استخدام الهندسة الاجتماعية أو التخمين أو الوصول إلى قاعدة بيانات كلمات المرور، وتشمل هجمات كلمة المرور على (تخمين كلمة المرور- هجوم القاموس هجوم تمرير التجزئة- هجوم الكرة الذهبية- وغيرها).

- **هجوم ثقب المياه:** يُستخدم هذا النوع من الهجمات لاستهداف المنظمات، إذ تحدث هجمات ثقب المياه عندما تصيب مجموعة مواقع الويب التي تستخدمها منظمة معينة بشكل متكرر، ومن ثم تحميل برامج ضارة من المواقع المصابة.

ويستخدم المهاجمون هجوم ثقب المياه لسرقة المعلومات الشخصية والتفاصيل المصرفية والملكية الفكرية، فضلاً عن الوصول غير المصرح به إلى أنظمة الشركات الحساسة.

وعلى الرغم من ندرة استخدام هجمات ثقب المياه؛ إلا أن معدل نجاحها مرتفعاً، نظراً لاستهدافها مواقع الويب المشروعة التي لا يمكن إدراجها في القائمة السوداء.

التحديات المتقدمة المستمرة

يحصل المهاجمون على بيانات حساسة، عند وصولهم بشكل غير مصرح به إلى إحدى الشبكات، دون اكتشاف ذلك لفترة طويلة، وهذا النوع من الهجمات يُطلق ضد المؤسسات الكبيرة وحتى الدول، وغير ذلك من الكيانات الضخمة وتشمل التهديدات المتقدمة المستمرة على (إنشاء حساب جديد- نشاط غير طبيعي- ملفات بيانات غير عادية- وغيرها).

4.3. واقع الأمن السيبراني في التعليم بدولة الكويت

أدى الاهتمام الكبير بمجال الأمن السيبراني إلى تحركات سريعة وقوية في المجال التعليمي على مستويات عالية، فقد أنشأت كليات متخصصة حكومية وخاصة في هذا المجال وانبثقت بعض الوحدات السيبرانية في مجموعة من الجامعات السعودية كما عقدت اتفاقيات عديدة بين وزارة التعليم والجهات ذات الاختصاص لتدريب وتأهيل الطلاب والطالبات على البرمجيات من المستوى التأسيسي حتى مستوى الخبرة والتقدم. كما انطلقت دورات معتمدة ومبادرات تطوعية عديدة للتدريب والتأهيل في مجال الأمن السيبراني.

الأمن السيبراني في وزارة التعليم الأمن السيبراني هو الحل الأمثل لمتابعة الاستخدام الواسع للإنترنت وتطبيقاته، وأنظمتها المختلفة للتقليل من المخاطر التي: تنشأ، من سوء الاستخدام؛ حيث توجد محتويات غير مشروعة وغير مرغوب بها ذات تأثير سلبي على أخلاقيات وقيم المجتمع وتؤدي إلى تغييرات في شخصية الأفراد، وميل البعض منهم لسلوكيات منحرفة؛ وبالتالي كثرة الجرائم من خلال التقليد، أو ممارسة ألعاب معينة تشجع على ذلك؛ ولهذا فلا بد من بناء مجتمع واعي مسؤول ومدرك؛ لهذه المخاطر ليستطيع التعامل معها وثقاً لقواعد السلامة مع إدراكه للعواقب القانونية للتصرفات اللامسؤولية والتي تعرض الآخرين للخطر، أو للسراقات (نورة الصانع، 2020).

ما زالت الفرص التعليمية في مجال الأمن السيبراني ضئيلة بالمقارنة مع الطلب العالي للمهنيين المؤهلين القادرين على حمل لواء حماية الثغور الرقمية. كما أحرزت الكويت تقدماً في مؤشر الأمن السيبراني العالمي الصادر عن الاتحاد الدولي للاتصالات، حيث ارتفع ترتيبها من المركز 67 في 2019 إلى المركز الـ65 في 2020 (آخر بيانات للمؤشر). ويعود ذلك الفضل لله، ثم إلى ما بذلته الدولة وأجهزتها والمخلصون فيها من جهود في إقرار السياسات والآليات واستحداث المركز الوطني للأمن السيبراني. لكن يبقى السؤال: أين نحن من تفعيل كل هذه الأدوات والمؤسسات وتحقيق الاستفادة المرجوة منها؟ كما لا يمكن إغفال أهمية التشريعات في مجال الأمن السيبراني وأمن المعلومات، لكن وبشهادة الكثير من المختصين، فهذه القوانين تحتاج إلى مراجعة جذرية، حيث اهتمت في غالبيتها بإرساء العقوبات، لا تشجيع الممارسات الحميدة والمنشودة، بالإضافة إلى تضيقها على مساحة حرية الرأي والتعبير، وعدم تضمينها إجراءات لحماية المبلغين والمخترقين الأخلاقيين (ضاري الحويل، 2022).

لا يزال الطريق أمامنا طويلاً، لكن هذا لا يدعو إلى اليأس أو الاستسلام، حيث أجمع الخبراء على ضرورة الاستمرار في تعزيز الإمكانيات لضمان ودعم صمود مجال الأمن السيبراني في مختلف القطاعات على المستوى الوطني، من خلال الاستثمار

في البنى التحتية والبرمجيات ونظم المعلومات، ورأس المال البشري المتمثل بالجيل القادم من قادة الأمن السيبراني وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومواءمة المسميات الوظيفية لتناسب مع طبيعة التخصص. كما شددت التوصيات على أهمية تعزيز الوعي المجتمعي بالسلوك الرقمي الأخلاقي والمهني في العالم الافتراضي. ولم يتم إغفال جزئية دعم إجراء التقييم الدورية الشاملة لمستوى نضج الأمن السيبراني ومرونته لجميع المؤسسات العامة والخاصة والأهلية، بغض النظر عن حجمها، بالإضافة إلى تعزيز تمويل الأبحاث العلمية في مجال الأمن السيبراني، والتركيز بشكل خاص على توسيع مشاركة الشركات الصغيرة والمتوسطة في هذه الأبحاث العلمية. بتحقيق هذا قد نصل إلى مرادنا، وإن لم نستطع ذلك، فحتماً سنكون قطعنا شوطاً كبيراً (ضاري الحويل، 2022).

كيف واجهت دولة الكويت الهجمات والتهديدات والتحديات الناتجة عن مخاطر الأمن السيبراني؟

إن الاستراتيجية الوطنية للأمن السيبراني لدولة الكويت هي استجابة لإدراك حكومة دولة الكويت لحجم التهديدات والتحديات الناتجة عن مخاطر الأمن السيبراني والتي تطل الدولة ومؤسساتها وأفرادها ككل، ولرسم خارطة الطريق نحو تعزيز أمن المعلومات بكافة أشكاله للتأكد من تسخير كافة الإمكانيات واتخاذ كافة التدابير اللازمة لذلك (الاستراتيجية الوطنية للأمن السيبراني لدولة الكويت، 2020، ص13).

وتتمثل رؤيتنا في دولة الكويت بحماية مصالح الدولة المعرضة للمخاطر والتهديدات المتعلقة بالأمن السيبراني واتخاذ كافة التدابير الأمنية لتعزيز القدرة على الإدارة والاستجابة لأي طارئ، مما يضمن تحقيق أكبر قيمة اقتصادية واجتماعية من استخدام الفضاء الإلكتروني والاستفادة من الإمكانيات والمزايا التي يوفرها من دون التعرض للمخاطر (الاستراتيجية الوطنية للأمن السيبراني لدولة الكويت، 2020، ص15).

وكانت مهمة الاستراتيجية خلق وتعزيز منظومة الأمن السيبراني الوطني بجميع عناصرها التقنية والتنظيمية والرقابية والإدارية وفي مختلف الجهات الحكومية والقطاع الخاص، وتوفير بيئة فضاء إلكتروني آمنة لتعزيز الأمن والازدهار لجميع الذين يعيشون ويعملون في دولة الكويت. وتقوم استراتيجية الأمن السيبراني على ثلاثة أهداف رئيسية لتمكين حكومة دولة الكويت من تحقيق رؤيتها الخاصة بالأمن السيبراني الوطني.

الهدف الأول: تعزيز ثقافة الأمن السيبراني التي تدعم الاستخدام الآمن والصحيح للفضاء الإلكتروني ومنها العمل مع وزارتي التربية والتعليم العالي والمؤسسات التابعة لها على تطوير مناهج أكاديمية وثقافية متعلقة بالأمن السيبراني. الجهة المسؤولة: الهيئة العامة للاتصالات وتقنية المعلومات (مركز الأمن الوطني السيبراني NCSC)، وزارتي التربية والتعليم العالي.

الهدف الثاني: حماية ومراقبة الأصول والبنى التحتية الحيوية والمعلومات الوطنية والشبكة المعلوماتية في دولة الكويت ومنها إعداد لوائح وضوابط ومعايير الأمن السيبراني للشبكات الحيوية والخدمات الإلكترونية والأنظمة الهامة الجهة المسؤولة: الهيئة العامة للاتصالات وتقنية المعلومات (مركز الأمن الوطني السيبراني NCSC)

الهدف الثالث: إتاحة سبل التعاون والتنسيق وتبادل المعلومات فيما بين مختلف الجهات المحلية والدولية في مجال الأمن السيبراني ومنها إعداد لوائح وضوابط ومعايير الأمن السيبراني للشبكات الحيوية والخدمات الإلكترونية والأنظمة الهامة الجهة المسؤولة: الهيئة العامة للاتصالات وتقنية المعلومات (مركز الأمن الوطني السيبراني NCSC).

4. إجراءات الدراسة

1.4. منهج الدراسة

لتحقيق أهداف البحث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي حيث يتوافق مع الدراسة الحالية والإجراءات المتبعة فيها، بالإضافة إلى أن المنهج الوصفي الارتباطي من أكثر الطرق شيوعاً واستخداماً لفحص العلاقات بين المتغيرات.

2.4. مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع معلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمحافظة الفروانية بالكويت والبالغ عددهم (1973) معلمة وفقاً لإحصائيات منطقة الفروانية التعليمية للعام الدراسي 2023-2024.

3.4. عينة الدراسة

تم أخذ عينة عشوائية بسيطة مكونة من (353) معلمة من معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الفروانية بالكويت بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة.

4.4. أدوات الدراسة

تبنت الباحثة استبانة الأمن السيبراني إعداد (الظويصري، 2021) وهي استبانة تم إعدادها بهدف التعرف على واقع الأمن السيبراني عند المعلمات والتحديات التي تواجهه والمقترحات لحل مشكلاته في مدارس الكويت، بالإضافة لمقياس الأمن النفسي (الطمأنينة الانفعالية) من إعداد (د/ زينب شقير، 2005) لقياس مستوى الأمن النفسي عند معلمات المرحلة الثانوية في دولة الكويت، وذلك بعد ضبط الخصائص السيكومترية لكلاً الأداة حتى تناسبها عينة الدراسة.

5.4. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

1.5.4. استبانة الأمن السيبراني:

1- صدق الأداة:

ويقصد بصدق الأداة أن تقيس الأداة ما وضع لقياسه (أبو سمرة، الطيبي، 2020)، وهو ما يعني أن تكون الأداة قادرة على تحديد واقع الأمن السيبراني عند معلمات المرحلة الثانوية، ولمعرفة مدى صدق الاستبانة قامت الباحثة باستخدام الطريقتين التاليتين:

• الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبانة على عدد (10) من المحكمين، في صورته الأولية وذلك للتحقق من صلاحية الاستبانة وإبداء الرأي وذلك بالتأكد من:

أ- صلاحية تطبيق الاستبانة.

ب- شمول الاستبانة لجميع المحاور المرتبطة بموضوع البحث.

ت- دقة صياغة مفردات الاستبانة.

كما هو موضح في الجدول (1) تم استخدام معادلة كوبر لحساب معامل الاتفاق بين المحكمين وهي كالتالي:

معامل الاتفاق = (عدد مرات الاتفاق / (عدد مرات الاتفاق + عدد مرات عدم الاتفاق)) $\times 100$

جدول 1 معامل اتفاق السادة المحكمين على صلاحية عبارات الاستبانة

معامل الاتفاق	بنود التحكيم
80%	مدى مناسبة العبارات لمجموعة البحث
88%	تصحيح الصياغة اللغوية التي تحتاج لذلك
87%	مدى ارتباط عبارات الاستبانة بموضوع البحث
90%	مدى صلاحية الاستبانة للتطبيق

• صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معامل ارتباط كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية لها وذلك حسب الجدول (2).

جدول 2 معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات محاور الاستبانة والمحور الخاص بها

م	المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
1	واقع التعامل مع آليات الأمن السيبراني	0.782	0.01
2	التحديات التي تواجه تفعيل الأمن السيبراني	0.885	
3	الآليات المقترحة لزيادة فاعلية الأمن السيبراني	0.610	

بمراجعة الجدول (2) نلاحظ ارتفاع معاملات ارتباط بيرسون بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة حيث تتراوح معاملات الارتباط من (0.610 - 0.885) وهي جميعها دالة عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على صدق الاستبانة.

2- ثبات الاستبانة:

للتحقق من ثبات الاستبانة تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة وكانت النتائج كما هو موضح في جدول (3).

جدول 3 معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور المقياس

م	المحور	معامل الثبات ألفا كرونباخ
1	واقع التعامل مع آليات الأمن السيبراني	0.763
2	التحديات التي تواجه تفعيل الأمن السيبراني	0.665
3	الآليات المقترحة لزيادة فاعلية الأمن السيبراني	0.867
	الاستبانة ككل	0.963

يتضح من الجدول (3) أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات مرتفع (0.963)، وأن معاملات الثبات للمحاور تتراوح بين (0.665 – 0.867)، وهي جميعها معاملات مرتفعة، مما يدل على ثبات عبارات الاستبانة. ويتضح من فحص الخصائص السيكومترية لاستبانة الأمن السيبراني أن الأداة تتمتع بالصدق والثبات، وأنها صالحة للتطبيق الميداني.

2.5.4. مقياس الأمن النفسي:

1- صدق الأداة:

وهو يعني أن تكون الأداة قادرة على تحديد مستوى الأمن النفسي عند معلمات المرحلة الثانوية، ولمعرفة مدى صدق المقياس قامت الباحثة باستخدام الطريقتين التاليتين:

• الصدق الظاهري:

تم عرض المقياس على عدد (10) من المحكمين، في صورته الأولية وذلك للتحقق من صلاحية المقياس وإبداء الرأي وذلك بالتأكد من:

- أ- صلاحية تطبيق المقياس.
- ب- شمول المقياس لجميع المحاور المرتبطة بموضوع البحث.
- ت- دقة صياغة مفردات المقياس.

كما هو موضح في الجدول (4) تم استخدام معادلة كوبر لحساب معامل الاتفاق بين المحكمين وهي كالتالي:

$$\text{معامل الاتفاق} = (\text{عدد مرات الاتفاق} / (\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات عدم الاتفاق})) \times 100$$

جدول 4 معامل اتفاق السادة المحكمين على صلاحية عبارات المقياس

معامل الاتفاق	بنود التحكيم
77%	مدى مناسبة العبارات لمجموعة البحث
95%	تصحيح الصياغة اللغوية التي تحتاج لذلك
87%	مدى ارتباط عبارات المقياس بموضوع البحث
94%	مدى صلاحية المقياس للتطبيق

• صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس وذلك من خلال حساب معامل ارتباط كل محور من محاور المقياس بالدرجة الكلية لها وذلك حسب الجدول (5).

جدول 5 معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات محاور المقياس والمحور الخاص بها

م	المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
1	تكوين الفرد ورؤيته للمستقبل	0.652	0.01

2	الحياة العامة والعملية للفرد	0.780
3	الحالة المزاجية للفرد	0.800
4	العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد	0.789

بمراجعة الجدول (5) نلاحظ ارتفاع معاملات ارتباط بيرسون بين كل محور والدرجة الكلية للمقياس حيث تتراوح معاملات الارتباط من (0.652 – 0.800) وهي جميعها دالة عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على صدق المقياس.

2- ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات المقياس تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور المقياس وكانت النتائج كما هو موضح في جدول (6).

جدول 6 معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور المقياس

م	المحور	معامل الثبات ألفا كرونباخ
1	تكوين الفرد ورؤيته للمستقبل	0.654
2	الحياة العامة والعملية للفرد	0.694
3	الحالة المزاجية للفرد	0.723
4	العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد	0.863
	المقياس ككل	0.887

يتضح من الجدول (6) أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات مرتفع (0.887)، وأن معاملات الثبات للمحاور تتراوح بين (0.654 – 0.863)، وهي جميعها معاملات مرتفعة، مما يدل على ثبات عبارات المقياس. ويتضح من فحص الخصائص السيكومترية مقياس الأمن النفسي أن الأداة تتمتع بالصدق والثبات، وأنها صالحة للتطبيق الميداني.

5. نتائج الدراسة:

قبل الإجابة على أسئلة الدراسة تم تصنيف مستويات الإجابة على بنود الأداة وذلك باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{العدد الكلية للبدائل}$$

$$\text{طول الفئة} = (5 - 1) \div 5 = 0.80$$

وبناء عليه سوف يتم توزيع الفئات كما هو موضح في الجدول (7)

جدول 7 توزيع فئات الاستجابات وفق التدرج الخاص بأداة البحث

المدى	الرتبة
من 4.20 – 5.00	مرتفعة جدا
من 3.40 – أقل من 4.20	مرتفعة

متوسطة	من 2.60 إلى أقل من 3.40
منخفضة	من 1.80 إلى أقل من 2.60
منخفضة جدا	من 1.00 إلى أقل من 1.80

1. للإجابة على السؤال الأول: "ما واقع الأمن السيبراني في التعليم داخل دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت؟"

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على عبارات محور "واقع التعامل مع آليات الأمن السيبراني" ثم تم ترتيب عبارات المحور حسب ترتيب المتوسطات الحسابية تنازليا كما هو موضح في الجدول (8)

جدول 8 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على محور "واقع التعامل مع آليات الأمن السيبراني"

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	أحرص على عدم الإفصاح عن كلمة المرور الخاص بي لأي أحد	4.592	0.771	مرتفعة جدا
2	أحرص على عدم فتح أي مرفقات أو روابط مرفقة مع رسائل إلكترونية مجهولة المصدر.	4.577	0.815	مرتفعة جدا
3	استخدام الروابط الرسمية التي تنشرها وزارة التعليم في موقعها الرسمي.	4.518	0.859	مرتفعة جدا
4	أحرص على استخدام متصفح آمن للإنترنت.	4.512	0.882	مرتفعة جدا
5	أتجنب إرسال معلوماتي الشخصية عبر الرسائل أو البريد الإلكتروني	4.501	0.898	مرتفعة جدا
6	استخدام كلمة مرور معقدة لحسابات الدخول المهمة مثل الدخول لشبكة الوزارة وتختلف عن كلمات المرور المستخدمة في مواقع التواصل الاجتماعي أو مواقع التسوق الإلكتروني.	4.487	0.895	مرتفعة جدا
7	استخدام برمجيات معتمدة وموثوقة؛ لحماية الحاسب من الاختراق.	4.478	0.862	مرتفعة جدا
8	عند استخدام الأجهزة والتطبيقات الإلكترونية، يجب أن أقوم بتعديل سياسات الخصوصية الافتراضية، من خلال إعدادات الخصوصية، بما يضمن تطبيق مستوى عالي من الخصوصية.	4.467	0.885	مرتفعة جدا
9	أحتفظ بنسخة احتياطية من ملفاتي في ذاكرة خارجية، لتفادي السرقة أو التلief.	4.461	0.931	مرتفعة جدا

مرتفعة جدا	0.870	4.396	أويد طلب المدرسة من منسوبيها تغيير كلمة المرور الخاصة بهم بشكل دوري	10
مرتفعة جدا	0.938	4.393	استخدام التشفير من خلال تعيين كلمة مرور لملفاتي المهمة التي أقوم بإرسالها من خلال شبكة الإنترنت	11
مرتفعة جدا	0.935	4.390	أفعل خدمات الوصول لموقعي بشكل مؤقت أثناء استخدام بعض التطبيقات التي تتطلب ذلك.	12
مرتفعة جدا	0.981	4.359	ألغي الاشتراك في التطبيقات التي تتضمن إعلانات لحماية بياناتي الشخصية والمالية.	13
مرتفعة جدا	1.00	4.320	لا أستخدم التطبيقات المجهولة التي تقدم خدمات مجانية للمعلمين	14
مرتفعة جدا	1.158	4.218	لا أستخدم البريد الإلكتروني الرسمي في التسجيل والاشتراك في مواقع التواصل الاجتماعي أو التطبيقات.	15
مرتفعة جدا	4.445		الإجمالي	

من الجدول (8) لوحظ أن جميع عبارات المحور حصلت على رتبة مرتفعة جداً مع فارق بسيط بين المتوسطات مما يدل على أن واقع الأمن السيبراني في التعليم داخل دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت مرتفع جداً وهذا يدل على وعي المعلمين بدولة الكويت بمفاهيم وأساسيات الأمن السيبراني.

2. للإجابة على السؤال الثاني: "ما التحديات التي تواجه تفعيل الأمن السيبراني في مدارس دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين داخل دولة الكويت؟"

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على عبارات محور "التحديات التي تواجه الأمن السيبراني" ثم تم ترتيب عبارات المحور حسب ترتيب المتوسطات الحسابية تنازلياً كما هو موضح في الجدول (9)

جدول 9 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على محور التحديات التي تواجه الأمن السيبراني

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	عدم توفير المدرسة لبرمجيات حماية مواكبة لما يستجد من مخاطر الأمن السيبراني بشكل دوري.	3.600	0.788	مرتفعة
2	قلة وعي بعض المعلمين حول مخاطر الأمن السيبراني	3.586	0.749	مرتفعة
3	ضعف تفعيل آليات التعامل مع مخاطر الأمن السيبراني في المدارس.	3.563	0.806	مرتفعة

مرتفعة	0.808	3.512	قلة الوعي بقانون الجرائم المعلوماتية.	4
مرتفعة	0.787	3.507	انتشار إعلانات تصديه تدعي وجود تحديث مجاني ومزيف لمايكروسوفت تيمز	5
مرتفعة	0.856	3.501	قلة البرامج التدريبية الموجهة للمعنيين بالعملية التعليمية حول مخاطر الأمن السيبراني.	6
متوسطة	0.843	3.415	قلة وعي بعض القادة المدارس حول مخاطر الأمن السيبراني.	7
متوسطة	0.787	3.431	انتشار إعلانات تصديه تدعي وجود تحديث مجاني ومزيف لمايكروسوفت تيمز	8
متوسطة	0.901	3.428	قلة وجود مختصين في المدارس للتعامل مع مخاطر الأمن السيبراني.	9
متوسطة	0.872	3.438	ضعف السيطرة على الطلاب، ومنعهم من دخول المواقع غير الموثوق بها.	10
منخفضة	0.903	2.408	انتشار العديد من التطبيقات التعليمية غير الموثوق بها.	11
منخفضة	0.903	2.342	تعرض منصة تيمز لاختراقات من قبل الطلاب أو من أفراد خارج المدرسة.	12
منخفضة	0.950	2.300	انتهاك خصوصية المعلمين عن طريق نشر فيديوهات خاصة بهم من (فيديوهات مقتبسة من الدروس) عبر وسائل التواصل الاجتماعي.	13
منخفضة	0.992	2.243	التعرض إلى تهديدات عبر مواقع التواصل الاجتماعي (واتساب، تويتر، تليجرام، يوتيوب، سناب شات، فيسبوك)	14
متوسطة	3.162		متوسط الإجمالي	

بمراجعة الجدول (9) يتضح أن رتبة المتوسط الإجمالي لمحور "التحديات التي تواجه الأمن السيبراني" جاءت بدرجة متوسطة، وذلك بمتوسط (3.162)، كما جاء في المراتب الست الأولى برتبة مرتفعة الفقرات (6,5,3,11,8,10)، وفي المراتب الأربعة التالية برتبة متوسطة الفقرات (2,4,5,9)، ثم في المراتب الأربعة الأخيرة برتبة ضعيفة الفقرات (14,13,12,7).

كما يتضح أن أعلى فقرة في محور التحديات هي الفقرة "عدم توفير المدرسة لبرمجيات حماية مواكبة لما يستجد من مخاطر الأمن السيبراني بشكل دوري" وذلك بمتوسط (3.600) وذلك يدل على وجود مشكلة في أساسيات الأمن السيبراني في المدارس حيث ترى أفراد العينة أن برمجيات الحماية السيبرانية الحديثة والمحدثة دورياً غير متوفرة بالمدارس مما يجعل بيانات المدارس المخزنة إلكترونياً مثل شؤون الطلبة والعاملين وأعمال الامتحانات وغيرها عرضة للمخاطر انتهاك الأمن السيبراني.

كما يتضح أن أقل فقرة في المحور في الفقرة " التعرض إلى تهديدات عبر مواقع التواصل الاجتماعي (واتساب، تويتر، تليجرام، يوتيوب، سناب شات، فيسبوك)" وذلك بمتوسط (2.243) مما يدل على وعي المستخدمين من المعلومات وهيئة المدارس بهذه التهديدات، وكونها لا تمثل تحدياً أساسياً من التحديات التي تواجه الأمن السيبراني. والمحور عامة لا يمتلك متوسط ذي رتبة عالية جداً، حيث جاءت أغلب عباراته برتب متوسطة أو منخفضة وهذا يتفق مع إجابة السؤال الأول ويدل على وجود نسبة وعي عالية بمخاطر الأمن السيبراني في التعليم.

3. للإجابة على السؤال الثالث: "ما الآليات المقترحة لتفعيل الأمن السيبراني في مدارس دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت؟"

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على عبارات محور "الآليات المقترحة لزيادة فاعلية الأمن السيبراني" ثم تم ترتيب عبارات المحور حسب ترتيب المتوسطات الحسابية تنازلياً كما هو موضح في الجدول (10)

جدول 10 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على محور "الآليات المقترحة لزيادة فاعلية الأمن السيبراني"

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	وضع قوانين صارمة؛ للتعامل مع المتمردين عبر منصة تيمز والتوعية بقانون الجرائم المعلوماتية.	4.708215297	0.654846824	مرتفعة جداً
2	توعية منسوبي المدرسة بمفاهيم الأمن السيبراني.	4.648725212	0.727780574	مرتفعة جداً
3	عقد دورات تدريبية بالشراكة مع الجامعات؛ لتوعية منسوبي التعليم العام بالأمن السيبراني.	4.64305949	0.766903262	مرتفعة جداً
4	تشكيل فريق قانوني مختص بقضايا التنمر الإلكتروني عبر منصة تيمز.	4.59490085	0.759543115	مرتفعة جداً
5	نشر الوعي بالأمن السيبراني لدى القيادات والمعلمين والطلاب حول آليات التعامل مع شبكة الإنترنت، والمنصات التعليمية.	4.583569405	0.726496697	مرتفعة جداً
6	توفير خبراء ومختصين في الأمن السيبراني؛ لفحص الأجهزة والبرمجيات بصفة دورية في المدارس.	4.577903683	0.779910486	مرتفعة جداً
7	توفير دليل تفاعلي عن أخلاقيات الأمن السيبراني، ومفاهيمه لمستخدمي منصة تيمز.	4.563739377	0.80976965	مرتفعة جداً
8	تضمين مفاهيم الأمن السيبراني بمقرر تكنولوجيا التعليم ببرامج إعداد المعلمين والمعلمات.	4.560906516	0.809988268	مرتفعة جداً

مرتفعة جداً	0.79624974	4.555240793	عقد دورات تدريبية بإشراف معلمي الحاسب الآلي لتوعية منسوبي المدرسة بالأمن السيبراني.	9
مرتفعة جداً	0.705659857	4.552407932	تعزيز وعي الطلاب بمخاطر الروابط الضارة عند تصفح الإنترنت.	10
مرتفعة جداً	0.793221914	4.54674221	رفع الوعي بمفاهيم ومخاطر وانتهاكات الأمن السيبراني من خلال عرض فيديوهات تعريفية موجزة على منصة مدرستي.	11
مرتفعة جداً	0.858727595	4.543909348	توفير برامج توعوية للتعريف ب الأمن السيبراني، وآليات تعزيزه في المدارس.	12
مرتفعة جداً	0.828418203	4.543909348	اتباع الضوابط الأساسية في الأمن السيبراني الصادرة من الهيئة الوطنية للأمن السيبراني	13
مرتفعة جداً	0.836057655	4.52407932	تخصيص ميزانية مخصصة للأمن السيبراني تتناسب مع ما يتم صرفه على التقنية والخدمات الإلكترونية وتضمن استدامة أنشطة الأمن السيبراني.	14
مرتفعة جداً	0.868734697	4.458923513	رفع وعي الطلاب بأهمية التحقق من المصادر الموثوق بها؛ لحصولهم على معلومات تتعلق بدراساتهم.	15
مرتفعة جداً	0.979985783	4.390934844	وضع إجراءات، وسياسات لحفظ الأمن السيبراني داخل المدرسة، وفقاً للضوابط الأساسية الصادرة من الهيئة الوطنية للأمن السيبراني.	16
مرتفعة جداً	0.927239651	4.373937677	إرسال رسائل نصية توعوية بمفاهيم ومخاطر وانتهاكات الأمن السيبراني.	17
مرتفعة جداً		4.551	متوسط الإجمالي	

بمراجعة الجدول (10) يتضح أن رتبة المتوسط الإجمالي لمحور " الآليات المقترحة لزيادة فاعلية الأمن السيبراني" حصلت على رتبة مرتفعة جداً مع فارق بسيط بين المتوسطات مما يدل على أن أغلب أفراد العينة موافقات على الآليات المقترحة لزيادة فاعلية الأمن السيبراني.

4. للإجابة على السؤال الرابع "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الوعي بالأمن السيبراني والأمن النفسي عند المعلمين بدولة الكويت؟"

تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين مجموع استجابات أفراد العينة على محور "واقع التعامل مع آليات الأمن السيبراني" التابع لاستبانة الأمن السيبراني والذي يعبر عن وعي أفراد العينة بالأمن السيبراني وبين مجموع استجابات أفراد العينة على مقياس الأمن النفسي، وهذا ما يوضحه جدول (11).

جدول 11 معامل الارتباط بيرسون بين مجموع استجابات أفراد العينة على محور "واقع التعامل مع آليات الأمن السيبراني" التابع لاستبانة الأمن السيبراني وبين مجموع استجابات أفراد العينة على مقياس الأمن النفسي

المتغيرات	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الوعي بالأمن السيبراني	66.68	9.572	0.881	<0.01
الأمن النفسي	206.60	24.17		

يتضح من جدول (11) ارتفاع معامل الارتباط بين مستوى الوعي بالأمن السيبراني حيث أنه يساوي (0.881) بمستوى دلالة أقل من (0.01) أي أنه دال إحصائياً عند مستوى (0.05) وهذا يعني وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الوعي بالأمن السيبراني والأمن النفسي عند المعلمات بدولة الكويت.

6. مناقشة النتائج والتوصيات:

1.6 مناقشة النتائج

أولاً: مناقشة نتائج السؤال الأول: ما واقع الأمن السيبراني في التعليم داخل دولة الكويت من وجهة نظر المعلمات بدولة الكويت؟

أظهرت النتائج الإحصائية حصول محور واقع التعامل مع آليات الأمن السيبراني على رتبة (مرتفعة جداً) مما يؤكد وعي المعلمات بدولة الكويت بمفاهيم وأساسيات الأمن السيبراني.

ثانياً: مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما التحديات التي تواجه تفعيل الأمن السيبراني في مدارس دولة الكويت من وجهة نظر المعلمات داخل دولة الكويت؟

أظهرت النتائج الإحصائية أن أبرز تحديات الأمن السيبراني في مدارس الكويت تتمثل في:

- عدم توفير المدرسة لبرمجيات حماية مواكبة لما يستجد من مخاطر الأمن السيبراني بشكل دوري.
- قلة وعي بعض المعلمين حول مخاطر الأمن السيبراني.
- ضعف تفعيل آليات التعامل مع مخاطر الأمن السيبراني في المدارس.
- قلة الوعي بقانون الجرائم المعلوماتية.
- انتشار إعلانات تصديه تدعي وجود تحديث مجاني ومزيف لمايكروسوفت تيمز.
- قلة البرامج التدريبية الموجهة للمعنيين بالعملية التعليمية حول مخاطر الأمن السيبراني.

ثالثاً: مناقشة نتائج السؤال الثالث: ما الآليات المقترحة لتفعيل الأمن السيبراني في مدارس دولة الكويت من وجهة نظر المعلمات بدولة الكويت؟

أظهرت النتائج الإحصائية موافقة أفراد العينة برتبة مرتفعة جداً على الآليات المقترحة في الاستبانة وهي كالتالي:

- وضع قوانين صارمة؛ للتعامل مع المتطرفين عبر منصة تيمز والتوعية بقانون الجرائم المعلوماتية.
- توعية منسوبي المدرسة بمفاهيم الأمن السيبراني.

- عقد دورات تدريبية بالشراكة مع الجامعات؛ لتوعية منسوبي التعليم العام بالأمن السيبراني.
- تشكيل فريق قانوني مختص بقضايا التنمر الإلكتروني عبر منصة تيمز.
- نشر الوعي بالأمن السيبراني لدى القيادات والمعلمين والطلاب حول آليات التعامل مع شبكة الإنترنت، والمنصات التعليمية.
- توفير خبراء ومختصين في الأمن السيبراني؛ لفحص الأجهزة والبرمجيات بصفة دورية في المدارس.
- توفير دليل تفاعلي عن أخلاقيات الأمن السيبراني، ومفاهيمه لمستخدمي منصة تيمز.
- تضمين مفاهيم الأمن السيبراني بمقرر تكنولوجيا التعليم ببرامج إعداد المعلمين والمعلمات.
- عقد دورات تدريبية بإشراف معلمي الحاسب الآلي لتوعية منسوبي المدرسة بالأمن السيبراني.
- تعزيز وعي الطلاب بمخاطر الروابط الضارة عند تصفح الإنترنت.
- رفع الوعي بمفاهيم ومخاطر وانتهاكات الأمن السيبراني من خلال عرض فيديوهات تعريفية موجزة على منصة مدرستي.
- توفير برامج توعوية للتعريف بـ الأمن السيبراني، وآليات تعزيزه في المدارس.
- اتباع الضوابط الأساسية في الأمن السيبراني الصادرة من الهيئة الوطنية للأمن السيبراني
- تخصيص ميزانية مخصصة للأمن السيبراني تتناسب مع ما يتم صرفه على التقنية والخدمات الإلكترونية وتضمن استدامة أنشطة الأمن السيبراني.
- رفع وعي الطلاب بأهمية التحقق من المصادر الموثوق بها؛ لحصولهم على معلومات تتعلق بدراساتهم.
- وضع إجراءات، وسياسات لحفظ الأمن السيبراني داخل المدرسة، وفقا للضوابط الأساسية الصادرة من الهيئة الوطنية للأمن السيبراني.
- إرسال رسائل نصية توعوية بمفاهيم ومخاطر وانتهاكات الأمن السيبراني.

رابعاً: مناقشة نتائج السؤال الرابع: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الوعي بالأمن السيبراني والأمن النفسي عند المعلمين بدولة الكويت؟

أظهرت النتائج الإحصائية أن معامل الارتباط بين الوعي بالأمن السيبراني والأمن النفسي هو ارتباط موجب قوي، بمعنى أنه عند زيادة الوعي السيبراني لأفراد العينة يزيد الأمن النفسي عند نفس الأفراد.

2.6. توصيات البحث:

- التأكيد على ضرورة اهتمام (مركز الأمن الوطني السيبراني NCSC)، وزارتي التربية والتعليم العالي بتطبيق الاستراتيجية الوطنية للأمن السيبراني والعمل بها.
- حماية أنظمة المعلومات الإدارية بالجامعات والمؤسسات التعليمية.
- إدراج مجال الفضاء السيبراني ضمن مناهج التعليم في دولة الكويت.
- تشجيع بحوث ودراسات الأمن السيبراني في أطروحات الماجستير والدكتوراه
- تشجيع مجالات البحث العلمي والابتكار في مجال الأمن السيبراني.

- توعية العاملين بكافة مؤسسات الدولة وتنمية المعايير المهنية الاحترافية لديهم وإرساء بنية تحتية للدخول إلى مجال صناعة البرمجيات العالمية والقدرة على منافسة المنتج المستورد.
- عقد دورات تدريبية وورش لتوعية الطلبة والمعلمين والعاملين في مجال التعليم بمفهوم الأمن السيبراني.
- تعزيز تمويل الأبحاث العلمية في مجال الأمن السيبراني، والتركيز بشكل خاص على توسيع مشاركة الشركات الصغيرة والمتوسطة في هذه الأبحاث العلمية.

7. المراجع والمصادر

1.7. المصادر العربية:

- ابريعم سامية خالد (2019). سيكولوجية الأمن النفسي. دار التعليم الجامعي.
- الاستراتيجية الوطنية للأمن السيبراني لدولة الكويت (2017-2020). الهيئة العامة للاتصالات وتقنية المعلومات، الإصدار الأول، الكويت.
- أماني حمدي عبد الباسط أحمد، علي كمال معبد، أسامة عربي محمد (2021). برنامج قائم على معايير الأمن النفسي في تنمية الأداءات المهنية لمعلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية. المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، 37(7)، 412-446.
- الأمن السيبراني. الموسوعة السياسية <https://political-encyclopedia.org/dictionary>
- إيمان الحيازي (2019). ما هو الأمن السيبراني، وما هي معاييرها، وما أهميتها؟ منشور <https://www.mah6at.net/%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%85%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%A8%D8%B1%D8%A7%D9%86%D9%8A/>
- بدر سعود عناد مهنا خلف الخالدي. (2022) الأمن النفسي لدى الأطفال، المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، 8(4)، جامعة المنصورة - كلية التربية للطفولة المبكرة، 1-23.
- بلال جمال القرالة (2016). الأمن النفسي وعلاقته بقلق المستقبل لدى طلبة المرحلة الثانوية في تربية قصبة الكرك. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة: الأردن.
- حنين جميل أبو حسين (2021). الإطار القانوني لخدمات الأمن السيبراني: دراسة مقارنة. رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشارقة الأوسط، الأردن.
- ضاري عادل الحويل (2022). واقع الأمن السيبراني وأمن المعلومات في الكويت. منشور <https://www.alqabas.com/article/5885103>
- عبد العزيز البكر (2018). الأمن السيبراني - مفهومه - أهدافه. منشور <https://www.al-jazirah.com/2018/20180926/ar6.htm>
- عبد العزيز بن رشيد الغامدي (2016). الأمن النفسي لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة الدمام. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، 27(107)، ج2، 411-446.
- علي محمد الرابعي (2020). الأمن السيبراني والثورة الصناعية الرابعة. منشور <https://www.okaz.com.sa/articles/authors/2010045>

فاطمة علي إبراهيم أحمد (2022). الأمن السيبراني والنظافة الرقمية. *المجلة المصرية لعلوم المعلومات، كلية الآداب، جامعة بني سويف*، 9(2)، 390-422.

فاطمة يوسف المنتشري (2020). دور القيادة المدرسية في تعزيز الأمن السيبراني في المدارس الحكومية للبنات بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمات. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، 4(17)، 457-484.

لطيفة بن عبد الرحمن العمير (2019). الأمن السيبراني في التعليم. *اتجاهات معاصرة في التربية، كلية التربية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية*.

https://attaa.sa/arabic_content/view/20. (2019). *مبادرة العطاء الرقمي*

مشاعل بنت شبيب بن مطيران الطويري (2021). واقع الأمن السيبراني وزيادة فاعليته في مدارس التعليم العام بمنطقة المدينة المنورة من وجهة نظر القيادة المدرسية. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 10(3)، 635-655.

منى الأشقر جبور (2012). الأمن السيبراني: التحديات ومستلزمات المواجهة. *اللقاء السنوي الأول للمختصين في أمن وسلامة الفضاء السيبراني، جامعة الدول العربية: المركز العربي للبحوث القضائية والقانونية، بيروت*.

نورة الصانع (2020). وعي المعلمين بالأمن السيبراني وأساليب حماية الطلبة من مخاطر الإنترنت وتعزيز القيم والهوية الوطنية لديهم. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط*، 36(6): 41 - 90.

همت مختار مصطفى (2016). استخدام موقع التواصل الاجتماعي الفيس بوك وعلاقته بالثقة بالنفس وتقدير الذات والأمن النفسي لدى عينة من طلاب المؤسسات الإيوائية. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، (167)، 2، 279-350.

ورشة عمل نظمتها السفارة الأميركية لدى الكويت بالتعاون مع كلية الكويت للعلوم والتكنولوجيا حول الأمن السيبراني لطلبة الكلية وموظفي الدولة (2023).

الهيئة الوطنية للأمن السيبراني (2018). *الضوابط الأساسية للأمن السيبراني*

<https://ega.ee/wp-content/uploads/2019/03/Essential-Cybersecurity-Controls.pdf>

الموسوعة السياسية (2020). *الأمن السيبراني - Cyber Security*. تم الاسترداد من الموسوعة السياسية:

<https://cutt.ly/CBTCUh6>

الهيئة المنظمة للاتصالات (2008). *لمحة عامة حول الأمن السيبراني*

<http://www.tra.gov.lb/Cybersecurity-in-few-words-AR>

2.7. المراجع الأجنبية:

Canongia, C., & Mandarino, R. (2014). Cyber security the new challenge of the information society. In *Crisis Management: Concepts, Methodologies, tools and applications*: 60-80. Hershey, PA: IGI Global.

Corrigan, L., Robertson, L. (2015). Inside the digital wild west: how school leaders both access and avoid social media. A paper presented at proceedings of 12th International Conference on Cognition and Exploratory Learning in Digital Age (CELDA 2015).

Fenniman, A. (2010). Understanding each other at work: An examination of the effects of perceived empathetic listening on psychological safety in the supervisor -subordinate relationship. (Order No. 3389636). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global; Publicly Available Content Database. (305202979).

Holly, K., Sterling, L., Alexandra, H. & Michael, O. (2018). School leaders and technology: results from a national survey. Bethesda: Education week researcher center.

3.7. مواقع النت:

<https://alseyassah.com>

<https://aws.amazon.com/ar/what-is/cybersecurity/>

<https://bakkah.com/ar/knowledge-center/how-to-perform-a-cyber-risk-assessment>

<https://citra.gov.kw/sites/ar/LegalReferences/Cyber%20Security.pdf>

https://maed.journals.ekb.eg/article_140786_92feaa0b360fd79ceb4b6c5d7a95be72.pdf

<https://www.aljarida.com/article/40760>

<https://www.alqabas.com/article/>

https://www.cisco.com/c/ar_ae/products/security/what-is-cybersecurity.html#~types-of-threats

<https://www.e3melbusiness.com/blog/cyber-security>

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v5.59.2

محددات تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية في مصر

Determinants of farmers' exposure to risks while performing agricultural operations in Menoufia Governorate in Egypt

إعداد: الدكتور/ حسام حسن حافظ الباشا

باحث أول، قسم بحوث المجتمع الريفي، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، مصر.

Email: Hossamelbasha45@yahoo.com

الدكتور/ سالم عبد الحميد سالم عبد الصمد

باحث، قسم بحوث المجتمع الريفي، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، مصر.

Email: Salemabdelsamad84@gmail.com

الدكتورة/ أماني على فيصل أحمد

مدرس الاجتماع الريفي، قسم الاقتصاد والإرشاد والمجتمع الريفي، كلية الزراعة، جامعة قناة السويس، مصر.

Email: amaniali822@gmail.com

المخلص:

استهدف هذا البحث بصفة رئيسية تحديد مستوى تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة، والوقوف على تلك المخاطر، وكذا التعرف على العلاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين درجة تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة، مع تحديد إسهام تلك المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التأثير الحادث في درجة المتغير التابع، وأيضا تحديد متطلبات الحفاظ على السلامة والصحة المهنية من وجهة نظر الزراع المبحوثين بمنطقة الدراسة، وأخيرا التعرف على المشكلات التي تواجه الزراع في مجال السلامة والصحة المهنية، وكذا مقترحاتهم للحد من المشكلات التي تواجههم. وتم اختيار محافظة المنوفية لإجراء هذا البحث، وتمثلت شاملة البحث في الحائزين لأرض زراعية، وتم اختيار مركز أشمون بالمحافظة، ثم قرية سمادون كمجالاً لإجراء هذا البحث، وتم اختيار عينة عشوائية من سجلات الحيازة الزراعية بالقرية تمثلت في 173 مبحثاً، وتم الاستعانة بالإستبيان بالمقابلة الشخصية لجمع البيانات خلال شهري أغسطس وسبتمبر 2023. وتم استخدام معامل ارتباط "بيرسون" لوصف طبيعة العلاقات الارتباطية الثنائية بين المتغيرات البحثية ذات الطبيعة المتصلة التي تضمنتها الدراسة، وكذلك تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدرجي الصاعد، واستخدم اختبار F "ف" للحكم على معنوية النماذج التحليلية، بالإضافة إلى العرض الجدولي بالتكرار والنسب المئوية.

وكانت من أهم نتائج الدراسة أن مستوى تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية كان متوسطاً، أن أهم المشكلات التي تواجه المبحوثين هي: عدم الوعي والسماع عن تعليمات السلامة والصحة المهنية للمزارع في البرامج الإذاعية بنسبة 75%، ثم عدم وجود محاذير لضمان السلامة والصحة المهنية على عبوات الأسمدة والمبيدات بنسبة 74%، وفي ضوء نتائج الدراسة قُدمت التوصيات المهمة.

الكلمات المفتاحية: محددات، المخاطر الزراعية، العمليات الزراعية، محافظة المنوفية.

Determinants of farmers' exposure to risks while performing agricultural operations in Menoufia Governorate.

Dr. Hossam Hassan Hafez Al-Basha

Senior Researcher at Rural society Research Department, Agricultural Extension and Rural Development Research Institute, Agricultural Research Center, Egypt.

Dr. Salem Abdel Hamid Salem Abdel Samad

Researcher at Rural society Research Department, Agricultural Extension and Rural Development Research Institute, Agricultural Research Center, Egypt.

DR. Amani Ali Faisal Ahmed

Lecturer of Rural Sociology, Department of Economics, Extension and Rural Society Faculty of Agriculture, Suez Canal University, Egypt.

Abstract

This research mainly aimed to targets the level at which agriculture is exposed to risks while conducting agricultural operations near the study, identifying those many areas, and identifying the relationship between the points of interest studied and the exposure of agriculture to risks while conducting agricultural operations the study, while determining the direction of those famous sectors studied in and the impact of that. On the degree of variable change, as well as identifying the requirements related to agriculture in the field of occupational safety from the point of view related to research agriculture in the study area, and finally identifying the problems facing agriculture in the field of occupational safety, and their interpretation of the problems they face.

Menoufia Governorate was chosen to conduct this research, and the comprehensive research included holders of agricultural land. The Ashmoun Center in the governorate, then the village of Samadoun, was chosen as a field for conducting this research. A random sample was chosen from the agricultural tenure records in the village, which represented 173 respondents. The questionnaire was used in personal interviews to collect Data during the months of August and September 2023. The Pearson correlation coefficient was used to describe the nature of the bilateral correlations between the research variables of a continuous nature included in the study, as well as ascending multiple linear regression analysis, and the F test was used to judge the significance of the analytical models, in addition to the tabular presentation of frequency and proportions Centenary.

The most important results of the study: The level of farmers' exposure to risks while performing agricultural operations was moderate, the most important problems facing the respondents are: lack of awareness and hearing about occupational safety and health instructions for farms in radio programs at a rate of 75%, then the lack of warnings to ensure occupational safety and health on fertilizer and pesticide packages at a rate of 74%, In light of the study results, important recommendations were presented.

Keywords: Determinants, agricultural risks, agricultural operations, Menoufia Governorate.

1. المقدمة والمشكلة البحثية

تعتبر الموارد البشرية من أهم مقومات التنمية الشاملة لأي دولة لذلك يجب أن تولي الدولة اهتماما كبيرا بالعنصر البشري، وتسعى جاهدة الى تهيئة ظروف العمل الملائمة لتحقيق أعلى معدلات الإنتاجية وذلك بتوفير الأمن الصناعي والرعاية الصحية والاجتماعية المناسبة للحد من الإصابات والتي تعتبر أحد مقومات الإنتاج (رحاب عامر وآخرون، 2020، ص 972).

ويعتبر القطاع الزراعي من القطاعات الأكثر خطورة على سلامة العاملين فيها نظرا لطبيعة الأعمال والأنشطة التي يتضمنها، حيث تأتي معدلات الوفيات المرتبطة بالعمل الزراعي في المرتبة الثانية بعد قطاع التعدين (June. Census, 1999).

ويشمل هذا القطاع عددا من الأخطار منها: المخاطر الكيميائية مثل التعرض للمبيدات الحشرية والأسمدة، والمخاطر الميكانيكية مثل خطر التعامل مع الآلات والماكينات والمعدات اليدوية، والمخاطر الفيزيائية مثل التعرض لدرجات الحرارة العالية والمنخفضة وأشعة الشمس المباشرة، ومخاطر بيولوجية نتيجة التعامل مع الحيوانات مثل التعرض للأمراض المتنقلة بين الانسان والحيوانات، والمخاطر الجسدية مثل رفع الأحمال الثقيلة وخطر الاجهاد نتيجة العمل لساعات طويلة، والمخاطر الاجتماعية والنفسية مثل العمل بشكل منفرد والتعرض للاعتداءات والعنف الجسدي واللفظي بالإضافة لظروف السكن غير الملائمة وعدم توفر خدمات الرعاية اللازمة والمرافق الضرورية (منظمة العمل الدولية، 2023، ص1).

ويعتبر مفهوم السلامة والصحة المهنية من المفاهيم الحديثة التي ظهرت مع النهضة الصناعية وشيوع استخدام التكنولوجيا الحديثة في مختلف النشاطات الاقتصادية، حيث أصبح هذا المفهوم يحتل في عصرنا الحاضر مكانا متميزا في اهتمامات وطموحات الدول على اختلاف أنظمتها، وأصبحت الحكومات والمؤسسات والمنظمات النقابية توليه قسطا كبيرا من العناية والدعم لما يحققه من أهداف تخص حماية الإنسان العامل ووسائل الإنتاج (Ray.c.Asfaghl,1984).

وتشجع اتفاقية العمل الدولية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين 2006 (رقم 187) وتوصياتها (رقم 197) على وضع سياسات وطنية وبرامج وطنية بشأن السلامة والصحة المهنيين تشمل كافة القطاعات الاقتصادية، بما في ذلك الزراعة، وينبغي أن يكون الهدف الشامل لهذه التدابير تعزيز ثقافة الوقاية بما يخص السلامة والصحة المهنيين وتعزيز الإدارة الفعالة للسلامة والصحة وطنيا وعلى مستوى المؤسسة (مكتب العمل الدولي، 2013، ص 7).

وتبرز أهمية السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في توفير الأمان والحماية للقوى العاملة، كما تهدف الى حماية عناصر ومقومات الإنتاج الأساسية، وتعتبر هذه هي الرسالة التي تؤيدها لتنمية المجتمع حيث أنها أصبحت نظاما تلتزم به المنشآت،

ومنهج عمل يجب استيعابه والاهتمام بتطبيقه والأخذ بأساليبه لصالح القوى العاملة وبيئة العمل، لذا كان دافعا لإجراء هذه الدراسة للتعرف على الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسلامة والصحة المهنية للريفيين وخاصة العاملين بالقطاع الزراعي.

1.1. أهداف البحث

بناءً على المشكلة البحثية السابق ذكرها، جاءت أهداف الدراسة كما يلي:

- 1 - تحديد مستوى تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة.
- 2 - الوقوف على المخاطر التي يتعرض لها الزراع المبحوثين أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة.
- 3 - التعرف على العلاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين درجة تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة.
- 4 - تحديد اسهام المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التأثير الحادث في درجة تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة.
- 5 - تحديد متطلبات الحفاظ على السلامة والصحة المهنية من وجهة نظر الزراع المبحوثين بمنطقة الدراسة.
- 6 - التعرف على المشكلات التي تواجه الزراع في مجال السلامة والصحة المهنية، وكذا مقترحاتهم للحد من المشكلات التي تواجههم بمنطقة الدراسة.

2.1. أهمية البحث

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الدور الذي يقوم به العنصر البشري الذي يعتبر من أهم عناصر الإنتاج، فحماية هذا العنصر والمحافظة عليه هي حماية للمؤسسة ككل وحماية للخبرات والكفاءات، وبصفة خاصة مع فئة المزارعين، لذلك سوف تساعد هذه الدراسة القائمين على الزراعة المصرية في اتخاذ القرارات المناسبة لتفعيل تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية، مع تقديم مقترحات تطويرها والارتقاء بها.

وتفيد في وضع استراتيجية شاملة لنظام السلامة والصحة المهنية في القطاع الزراعي وتضمينها داخل استراتيجية وزارة الزراعة للتنمية الزراعية المستدامة من خلال نشر الوعي والمعرفة بين المزارعين وعقد الندوات والبرامج التدريبية في هذا المجال الذي يرفع بالضرورة من كفاءة الإنتاج الزراعي وتحسين جودته مع الاستدامة البيئية والاجتماعية.

2. الإطار النظري والاستعراض المرجعي

1.2. الإطار المفهومي:

لقد تعددت التعاريف التي تتناول مفهوم الصحة والسلامة المهنية، فقد عرفها الموسوي (2004، ص 256) بأنها "ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المؤسسة من التعرض للحوادث خلال العمل وذلك بإيجاد الظروف الملائمة المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية"، وقد عرفها البعض أيضاً على أنها "ذلك النشاط المخطط والمنظم والذي يهدف إلى ضمان صحة وسلامة العاملين في المنظمة من خلال الوقاية من حوادث وإصابات العمل ومعالجتها عن طريق القيام بتخطيط برامج خاصة لهذا الغرض وتنفيذها والرقابة عليه .

أما عقيلي (2005، ص495) فقد عرفها بأنها "مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف نوعياتهم وطبيعية أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية أو النفسية وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج أمن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم، ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الإصابات التي يتعرض لها الفرد، وتوفير الوسائل التي تمكن من حمايته".

وتعرف السلامة والصحة المهنية بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من الإصابات والحوادث أو الأمراض المهنية، أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع (العقائلية، 2002).

وعرفت منظمة الصحة العالمية (2002، ص27) السلامة المهنية بأنها معرفة الأخطار في مكان العمل والتدابير الوقائية لتقليل المخاطر التي يمكن أن تؤدي إلى حوادث أو إزالتها.

وتعرف السلامة المهنية أيضا بأنها مجموعة الأنظمة والإجراءات والتدابير التي تؤدي إلى توفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة ومحاولة منع أو التقليل من حدوثها وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد على العمل (صفاء العريضي، 2024، ص13).

ويمكن تقسيم مخاطر العمل كما أشارت إليها كل من، منظمة الصحة العالمية (2002) ومنظمة العمل الدولية (2016) والمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية (2000) وشرارة (2106). وكما قسمها قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2013، ونجلاء (2018)، و Cecchini (2018)، و Rudolphi (2017) إلى: المخاطر الفيزيائية، المخاطر البيولوجية، المخاطر الكيميائية، مخاطر الحريق، المخاطر الميكانيكية، المخاطر السلبية.

2.2. الإسهام النظري:

تناولت بعض النظريات موضوع السلامة والصحة المهنية، واختلف تحليلها حسب وجهة نظر كل مفكر، وأهم هذه النظريات السوسولوجية كما أشارت زينب التهامي (2023، ص184) ومنها:

- **نظرية الحاجات الإنسانية (سلم الحاجات لماسلو)**، حاول فيها أن يضع نسقا مترابطا يفسر من خلاله طبيعة الدوافع أو الحاجات إلى تحرك السلوك الإنساني وتشكله، وفيها يفترض ان الحاجات تنتظم في تدرج أو نظام متصاعد من حيث الأولوية أو شدة التأثير، وقد حدد ماسلو خمسة أنواع من الاحتياجات لكل الناس وهي الاحتياجات الفسيولوجية، المأكل والمشرب، ثم الاحتياجات للأمان مثل العمل الآمن والمستقر والصحة المستقرة، يليها الحاجات الاجتماعية وهي لتكوين صداقات والانتماء للمجتمع، واحتياجات التقدير والاحترام مثل المكانة الاجتماعية وتقدير الناس، وأخيرا الحاجة لتحقيق الذات وهو أن يقدم أحسن ما عنده ويستغل كل طاقاته فيبدع ويتطور إلى حدود عالية جدا.
- **نظرية العاملين لفريدريك هيرزبرج**، حيث تركز على دور العمل وظروفه في حياة الأفراد العاملين وتقسيم حاجات الإنسان إلى مجموعتين هما:

الأولى: العوامل الصحية أي الأساسية وتشمل الاستقرار الوظيفي بمعنى الشعور باستمرارية العمل وعدم التهديد بالفصل، والمركز الوظيفي وساعات العمل، والدخل الكافي والمميزات، وظروف العمل من حيث وسائل الأمان وتوفر أدوات العمل والخدمات الأساسية.

الثانية: الحوافز، وهي العوامل التي تعتبر محفزة للفرد ولها تأثير على صحته وسلامته المهنية وإن كانت بطرق غير مباشرة وتشمل التقدير من الرؤساء والزملاء وفرص النمو والترقي وزيادة الدخل، وتحمل المسؤوليات والإنجازات لتطور الأداء.

3.2. الاستعراض المرجعي

– دراسة رحاب عامر وآخرون (2020) بعنوان "دراسة إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية للمرشدين الزراعيين العاملين في قطاع الزراعة في محافظة القليوبية":

استهدف البحث الحالي التعرف على المخاطر التي تقابل المرشدين الزراعيين المبحوثين في بيئة العمل، وكذلك التعرف على درجة تطبيق المرشدين المبحوثين إجراءات السلامة والصحة المهنية في قطاع لمعايير والزراعة من وجهة نظر المرشدين المبحوثين في عملهم، وأيضاً العوامل المرتبطة والمؤثرة على درجة التعرف على إجراءات تطبيق المرشدين الزراعيين المبحوثين لمعايير السلامة والصحة المهنية في قطاع الزراعة.

ولتحقيق أهداف البحث استخدم منهج المسح الاجتماعي بالعينة، وقد جمعت البيانات المطلوبة ميدانياً من خلال المقابلة الشخصية للمرشدين الزراعيين من محافظة القليوبية والبالغ عددهم 225 مرشداً زراعياً .

وتتلخص أهم نتائج هذا البحث فيما يلي: يقع (52%) من المرشدين الزراعيين المبحوثين في مستوى تنفيذي منخفض لإجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية، أي أن أكثر من نصف عدد المبحوثين ذو مستوى تنفيذي منخفض، مما يعكس شدة احتياجهم لعمل دورات تدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية، كما يعكس ضرورة اهتمام قطاع الزراعة بتطبيق إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية للحفاظ على سلامة العاملين داخل القطاع، وجد عالقة ارتباطية طردية ومعنوية عند المستوى الاحتمالي 0.01 بين درجة تطبيق المرشدين الزراعيين المبحوثين لإجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية في قطاع الزراعة وبين التخصص الوظيفي، ومدة العمل بقطاع الزراعة، والرضا الوظيفي، والاتجاه نحو التدريب، ودافعية للإنجاز، وعدد ساعات العمل، وان هناك عالقة عكسية ومعنوية بين درجة تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين مدة العمل بالإرشاد الزراعي، الدورات التدريبية في قطاع الزراعة، ومدى الاستفادة من مصادر المعلومات المتغيرات المستقلة مجتمعة تفسر قرابة 30% من التباين في درجة تطبيق المرشدين المبحوثين لإجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية، وأن أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع تمثلت في: مدى الاستفادة من مصادر المعلومات، والاتجاه نحو التدريب، وعدد ساعات العمل والرضا الوظيفي.

– دراسة خالد محمد (2021) بعنوان "قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية":

تستمد هذه الورقة البحثية أهميتها من خلال الأهمية التي تتمتع بها بيئة العمل وكذا والاهتمام المتزايد من قبل كل الدول الهيئات الدولية لتوفير السلامة للعمال وتوفير بيئة عمل آمنة لهم، إذ تسعى منظمة العمل الدولية جاهدت في تكريس مبدأ الحق بالعمل اللائق وتأمينه للعمال لكي يكسبوا رزقهم بحرية وكرامة وأمان، إذ ترفض هذه المنظمة وبشدة المفهوم القائل إن "الأمراض

والإصابات جزء من العمل"، وتعمل المنظمة على نشر التطورات التي شهدتها البلدان المتقدمة في مجال الصحة والسلامة المهنية في بقية العالم. وإن نجاح أهداف العمل الآمن تعتمد بقوة على تعبئة أنصار الصحة والسلامة المهنية وخبرائها من حول العالم. لذلك، يجب أن تتعاون الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال من أجل القضاء على المخاطر المهنية والتنسيق مع الجهات المعنية بالصحة والسلامة المهنية.

وقد أوصت الدراسة بتحديث تشريعات الصحة والسلامة المهنية لاحترام المعايير الدولية والتصديق على صكوك منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية: بما أن التشريعات هي الحافز الرئيسي لأنماط التطبيق، من الضروري تعديل وتحديث القوانين والأنظمة المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية في البلاد من أجل احترام المعايير الدولية المطلوبة لضمان صحة العمال وسلامتهم.

- دراسة عبد الحليم، وسلوى غالي (2023) بعنوان "الصحة المهنية للمرشدين الزراعيين العاملين بمحافظة البحيرة":

استهدف هذا البحث بصفة رئيسية التعرف على السلامة والصحة المهنية للمرشدين الزراعيين العاملين بمحافظة البحيرة، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية: التعرف على المخاطر التي تواجه المرشدين الزراعيين المبحوثين في بيئة العمل، التعرف على مستوى معرفة وتطبيق المرشدين الزراعيين المبحوثين إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية في قطاع الزراعة من وجهة نظرهم، التعرف على طبيعة العلاقة بين الخصائص الشخصية والمهنية للمرشدين الزراعيين المبحوثين موضع البحث وبين كل من مستوى معرفة وتطبيق المبحوثين إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية في قطاع الزراعة، التعرف على مقترحات المرشدين الزراعيين المبحوثين لتفعيل أو تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل في قطاع الزراعة.

وقد أوضحت النتائج البحثية: أن (80.6%) من المرشدين الزراعيين المبحوثين ذكروا أن درجة تواجد المخاطر المهنية الكلية التي تواجههم في بيئة العمل في قطاع الزراعة متوسطة ومرتفعة، أن 74.5% من المرشدين الزراعيين المبحوثين ذو درجة معرفة مرتفعة بإجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية في قطاع الزراعة، أن (53.1%) من المرشدين الزراعيين المبحوثين ذو درجة تطبيق منخفضة ومتوسطة إجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية في قطاع الزراعة، أمكن حصر أهم المقترحات التي ذكرها المرشدين الزراعيين المبحوثين لتفعيل أو تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل في قطاع الزراعة تم ترتيبهم تنازلياً حسب تكرارهن وجهة نظر المرشدين الزراعيين المبحوثين على النحو التالي: يتم إعداد تقرير عن كل حادث داخل العمل بنسبة، 71.9% تتوفر قوانين العمل للعاملين بالقطاع الزراعي اشتراطات السلامة والصحة المهنية المطلوبة بنسبة، 71.4% توجد الإشارات التحذيرية والملصقات المتعلقة بالسلامة المهنية في مكان العمل بنسبة 65.8%.

3. الطريقة البحثية

1.3. النطاق الجغرافي والبشري للدراسة:

تم اختيار محافظة المنوفية كمجالاً لإجراء هذا البحث، باعتبارها مجال عمل الباحث، وتمثلت شاملة البحث في الحائزين لأرض زراعية، كما تم اختيار مركز أشمون بمحافظة المنوفية، وتم اختيار قرية سمادون كمجالاً لإجراء هذا البحث، وتم اختيار عينة عشوائية من سجلات الحيازة الزراعية بالقرية، وبتطبيق معادلة " يمانى " (العزبي، 2017) تبين أن حجم العينة الكلي 173 مبحوثاً.

2.3. طريقة جمع البيانات:

تم الاستعانة بالاستبيان بالمقابلة الشخصية لجمع البيانات، وذلك بعد اختبار صلاحية استمارة الاستبيان لتحقيق أهداف الدراسة بصفة مبدئية. وقد تم جمع البيانات خلال شهري أغسطس وسبتمبر 2023.

3.3. متغيرات الدراسة:

أ - المتغيرات المستقلة:

اشتملت استمارة الاستبيان على المتغيرات المستقلة التالية: السن الحالي للمبحوث، عدد أفراد أسرة المبحوث، وعدد المتعلمين بأسرة المبحوث، والدخل الشهري لأسرة المبحوث، الحيازة المزرعية للأسرة القيراط، عدد سنوات خبرة المبحوث في الزراعة، والحيازة الحيوانية، وعدد سنوات خبرة المبحوث في مجال الإنتاج الحيواني، وحجم حيازة الآلات المزرعية، ودرجة تردد المبحوث على وكلاء التغيير، ودرجة الانفتاح الثقافي للمبحوث، ودرجة تردد المبحوث على المراكز الخدمية، ودرجة تجديدية المبحوث، ودرجة رضا المبحوث عن المجتمع المحلي، ودرجة المشاركة الاجتماعية الرسمية للمبحوث، ودرجة قيادية المبحوث.

ب - المتغير التابع:

درجات تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة:

وقد تم التعبير عن درجات تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية من خلال خمس أبعاد، البعد الأول: درجات تعرض الزراع للمخاطر البيولوجية وقد أشتمل على 10 عبارات، والبعد الثاني: درجات تعرض الزراع للمخاطر الميكانيكية وقد تضمن 7 عبارات، أما البعد الثالث: درجات تعرض الزراع للمخاطر الكيميائية فقد أشتمل على 8 عبارات، بينما تضمن البعد الرابع: درجات تعرض الزراع للمخاطر الطبيعية على 5 عبارات، وأخيراً البعد الخامس: درجات تعرض الزراع لمخاطر العنصر البشرية وأشتمل على 11 عبارة. لذا أشتمل المتغير التابع درجات تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية على 41 عبارة.

وقد تراوحت الاستجابات على كل عبارة بين يتعرض ولا يتعرض. وقد أعطيت الاستجابات القيم 1، وصفر على الترتيب، ثم جمعت هذه الدرجات ليعبر المجموع عن للمخاطر الكيميائية درجات تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية.

4.3. أدوات التحليل الإحصائي

تم استخدام معامل ارتباط " بيرسون " للتعرف على طبيعة العلاقات الارتباطية الثنائية بين المتغيرات البحثية ذات الطبيعة المتصلة التي تضمنتها الدراسة، وكذلك تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدرجي المساعد للتعرف على أهم محددات تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية، والوقوف على الأهمية النسبية لكل من هذه المحددات، واستخدم اختبار F "ف" للحكم على معنوية النماذج التحليلية. بالإضافة إلى العرض الجدولي بالتكرار والنسب المئوية. وتراوحت مستويات المعنوية المستخدمة من 0.001 الى 0.05 كأساس للحكم على معنوية العلاقات المحسوبة، وتم التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام الحاسب الآلي بالاستعانة بحزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة باسم SPSS.

5.3. خصائص عينة الدراسة

- أظهرت النتائج الواردة بالجدول (1) والخاص بوصف خصائص المبحوثين الريفيين عينة الدراسة ما يلي:
- أن غالبية المبحوثين من الزراع قد وقعوا في الفئة العمرية (60 سنة فأكثر)، حيث بلغت هذه النسبة 40%.
 - أن غالبية المبحوثين من الزراع عدد أفراد أسرهم كان في فئة (2-5) أفراد، حيث بلغت هذه النسبة 51%.
 - أن غالبية المبحوثين من الزراع عدد سنوات تعليمهم في فئة (9 - 12) سنة بنسبة 53%.
 - أن غالبية المبحوثين من الزراع قد وقعوا في فئة الدخل المتوسط، حيث بلغت هذه النسبة 52%.
 - أن غالبية المبحوثين من الزراع قد وقعوا في فئة الحيازة المزرعية (7 - 53 فيراط)، بنسبة 84%.
 - أن غالبية المبحوثين من الزراع قد وقعوا في فئة عدد سنوات الخبرة في الزراعة (10 - 23) سنة بنسبة 46%.
 - أن غالبية المبحوثين من الزراع لا يملكون أي آلات زراعية بنسبة 42%.
 - أن غالبية المبحوثين من الزراع قد وقعوا في فئة التردد المنخفض على وكلاء التغيير بنسبة 50%.
 - أن غالبية المبحوثين من الزراع يقعون في فئة الانفتاح الثقافي المتوسطة بنسبة 47%.
 - أن غالبية المبحوثين من الزراع قد وقعوا في فئة التردد العالي على المراكز الخدمية بنسبة 47%.
 - أن غالبية المبحوثين من الزراع قد وقعوا في فئة التجديدية المنخفضة بنسبة 56%.
 - أن غالبية المبحوثين من الزراع قد وقعوا في فئة الرضا عن خدمات المجتمع المحلي المتوسطة بنسبة 53%.
 - أن غالبية المبحوثين من الزراع قد وقعوا في فئة المشاركة الاجتماعية الرسمية المنخفضة بنسبة 74%.
 - أن غالبية المبحوثين من الزراع قد وقعوا في فئة درجة القيادة المتوسطة بنسبة 51%.

جدول (1): توزيع المبحوثين عينة الدراسة وفقاً لبعض خصائصهم الشخصية بمحافظة المنوفية

المتغيرات المستقلة	عدد "ن" = 173	%
السن الحالي المبحوث:		
(40-49) سنة	42	24
(50-59) سنة	63	36
(60 سنة فأكثر)	68	40
عدد أفراد أسرة المبحوث:		
(2-5) أفراد	89	51
(6-9) أفراد	75	43
(10 أفراد فأكثر)	9	6
عدد سنوات تعليم المبحوث:		
(4-8) سنوات	62	36
(9-12) سنة	91	53

11	20	(13 سنة فأكثر)
الدخل الشهري لأسرة المبحوث:		
37	64	منخفض (1200 – 3466) جنيه
52	89	متوسط (3467 – 5733) جنيه
11	20	عالي (5734 جنيه فأكثر)
حجم الحيازة الزراعية		
84	146	(7 – 53) قيراط
13	22	(54 – 100) قيراط
3	5	(101 قيراط فأكثر)
عدد سنوات خبرة المبحوث في الزراعة		
46	79	(10 – 23) سنة
18	32	(24 – 37) سنة
36	62	(38 سنة فأكثر)
حجم حيازة الآلات الزراعية		
42	73	لا يملك
24	42	آلة واحدة
18	31	آلتين
16	27	ثلاث آلات فأكثر
التردد على وكلاء التغيير:		
50	87	تردد منخفض (1 – 8) درجة
44	76	تردد متوسط (9 – 16) درجة
6	10	تردد عالي (17 درجة فأكثر)
درجة الانفتاح الثقافي:		
24	42	منخفضة (صفر – 6) درجات
47	82	متوسطة (7 – 13) درجة
29	49	عالية (14 درجة فأكثر)
التردد على المراكز الخدمية:		
15	25	تردد منخفض (3 – 7) درجة

38	66	تردد متوسط (8 – 12) درجة
47	82	تردد عالي (13 درجة فأكثر)
درجة تجديدية المبحوث:		
56	97	منخفضة (12 – 15) درجة
2	4	متوسطة (16 – 19) درجة
42	72	عالية (20 درجة فأكثر)
درجة الرضا عن الخدمات بالمجتمع المحلي:		
8	14	منخفضة (9 – 11) درجة
53	91	متوسطة (12 – 14) درجة
39	69	عالية (15 درجة فأكثر)
درجة المشاركة الاجتماعية الرسمية للمبحوث:		
74	127	منخفضة (1 – 4) درجات
17	30	متوسطة (5 – 8) درجات
9	16	عالية (9 درجات فأكثر)
درجة قيادية المبحوث:		
13	22	(2 – 8) درجات
51	89	(9 – 15) درجة
36	62	(16 درجة فأكثر)

■ جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان

وبالنظر إلى النتائج السابقة والمتعلقة بخصائص المبحوثين الشخصية لأفراد عينة البحث من الزراع، تبين أن غالبيتهم من كبار السن، وعدد أفراد أسرهم كان في فئة (2 – 5) أفراد، كما أن غالبيتهم تعليمهم متوسط، وفي فئة الدخل المتوسط، كما وقعوا في فئة الحيازة المزرعية (7 – 53 فيراط)، كما كانت عدد سنوات الخبرة في الزراعة تتراوح ما بين (10 – 23) سنة، كما أنهم لا يملكون أي آلات زراعية، وترددهم منخفض على وكلاء التغيير، كما كانوا في فئة الانفتاح الثقافي المتوسط، كما كان رضاهم عن خدمات المجتمع المحلي متوسط، ومشاركتهم الاجتماعية الرسمية منخفضة، ودرجة قيادتهم متوسطة.

4. نتائج الدراسة ومناقشتها:

1.4. مستوى تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة:

وللتعرف على مستوى تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة تبين من النتائج الواردة بجدول (2) أن مستوى تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية كان متوسطاً، حيث بلغت هذه النسبة 51 %.

جدول رقم (2): توزيع المبحوثين أفراد عينة البحث من الزراعة وفقاً لمستوى تعرضهم للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية

مستوى التعرض	عدد ن = 173	%
منخفض (صفر - 41) درجة	75	43
متوسط (42 - 83) درجة	88	51
مرتفع (84 درجة فأكثر)	10	6

جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان

ويتضح من النتائج السابقة والخاصة بمستوى تعرض الزراعة للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة، تبين أن مستوى تعرضهم للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية كان متوسطاً.

2.4. المخاطر التي يتعرض لها الزراعة المبحوثين أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة:

1 - المخاطر البيولوجية:

وللتعرف على المخاطر البيولوجية التي يتعرض لها الزراعة المبحوثين أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة، تم ترتيب هذه المخاطر من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط المرجح (جدول رقم 3)، وقد جاء في الترتيب الأول الحمى من الاختلاط بالحيوان المصاب أو مخلفاته بمتوسط مرجح 1.5 درجة، ثم في الترتيب الثاني كل من العمل في مزرعة دواجن أو ماشية، وملامسة الأغنام والماعز، وتراكم النفايات بالأرض، والتعرض لعضة كلب والإصابة بداء الكلب (السعار)، والتعامل مع الدجاج بمتوسط حسابي قدره 1.2 درجة لكل منهم، ثم تلى ذلك وفي الترتيب الثالث النزول في الترع و المصارف بمتوسط حسابي قدره 1.1 درجة، وفي الترتيب الرابع جاء وجود البراغيث التي تلامس الفران بمتوسط حسابي قدره 0.9 درجة، ثم في الترتيب الخامس جاء العمل في تصنيع منتجات الألبان بمتوسط حسابي قدره 0.8 درجة، ثم جاء في الترتيب السادس والأخير العمل بالجزارة أو صيد الأسماك بمتوسط حسابي قدره 0.7 درجة.

جدول رقم (3): توزيع المبحوثين أفراد عينة البحث من الزراعة وفقاً للمخاطر البيولوجية التي يتعرضون لها أثناء أداء

العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية

الترتيب	المتوسط المرجح	درجة التعرض للخطر								المخاطر البيولوجية
		لا		منخفضة		متوسطة		عالية		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
2	1.1	55	31	65	38	29	17	24	14	- العمل في مزرعة دواجن أو ماشية.
6	0.7	72	42	70	41	28	15	3	2	- العمل بالجزارة أو صيد الأسماك.
5	0.8	70	41	69	40	32	18	2	1	- العمل في تصنيع منتجات الألبان.
4	0.9	54	31	83	48	28	16	8	5	- لوجود البراغيث التي تلامس الفران.
2	1.2	45	26	66	38	50	29	12	7	- ملامسة الأغنام والماعز.

الترتيب	المتوسط المرجح	درجة التعرض للخطر								المخاطر البيولوجية
		لا		منخفضة		متوسطة		عالية		
3	1.1	24	41	47	82	22	38	7	12	- نزولك الترع والمصارف.
2	1.2	24	44	46	79	15	25	15	25	- تراكم النفايات بالأرض.
2	1.2	25	44	42	73	17	29	16	27	- تعرضت لعضة كلب واصابتك بداء الكلب (السعار).
2	1.2	20	35	50	87	15	26	15	25	- التعامل مع الدجاج.
1	1.5	18	30	36	62	21	37	25	44	- الحمى من اختلاطك بالحيوان المصاب أو مخلفاته.

جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان

وبالنظر إلى النتائج السابقة والخاصة بالمخاطر البيولوجية التي يتعرض لها الزراع المبحوثين أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة، تبين أنها الحمى من الاختلاط بالحيوان المصاب أو مخلفاته، والعمل في مزرعة دواجن أو ماشية، وملامسة الأغنام والماعز، وتراكم النفايات بالأرض، والتعرض لعضة كلب والإصابة بداء الكلب (السعار)، والتعامل مع الدجاج، والنزول في الترع والمصارف.

2 - المخاطر الميكانيكية:

وللتعرف على المخاطر الميكانيكية التي يتعرض لها الزراع المبحوثين أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة، تم ترتيب هذه المخاطر من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط المرجح (جدول رقم 4)، وقد جاء في الترتيب الأول ملامسة أجزاء مكشوفة في آلة زراعية بمتوسط مرجح 1.3 درجة، ثم في الترتيب الثاني كل من: إنحشار اليد أو القدم بين الأجزاء الدوارة أو البكرات في الآلات، وملامسة الحواف المسننة في الآلات الزراعية، وملامسة أدوات القطع و التقب الكهربائية مثل الشنيور بمتوسط مرجح 1.0 درجة، ثم في الترتيب الثالث والأخير كل من: إصابة نتيجة التفاف ملابسك الفضفاضة بالآلة، وملامسة الأقسطة والأقراص المسننة، وملامسة الأعمدة و المحاور الدوارة بمتوسط مرجح 0.9 درجة.

جدول رقم (4): توزيع المبحوثين أفراد عينة البحث من الزراع وفقاً للمخاطر الميكانيكية التي يتعرضون لها أثناء أداء

العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية

الترتيب	المتوسط المرجح	درجة التعرض								المخاطر الميكانيكية
		لا		منخفضة		متوسطة		عالية		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
1	1.3	23	39	39	68	24	42	14	24	- ملامسة أجزاء مكشوفة في آلة زراعية.
3	0.9	24	42	60	103	10	17	6	11	- إصابة نتيجة التفاف ملابسك الفضفاضة بالآلة.

2	1.0	30	53	45	77	17	30	8	13	- انحشرت يدالك أو قدمك بين الأجزاء الدوارة أو البكرات.
3	0.9	35	61	46	79	13	23	6	10	- ملامسة الأقسطة والأقراص المسننة.
3	0.9	30	52	55	95	11	19	4	7	- ملامسة الأعمدة والمحاور الدوارة.
2	1.0	29	51	44	77	19	33	8	12	- ملامسة الحواف المسننة في الآلات الزراعية.
2	1.0	27	47	54	93	14	24	5	9	- ملامسة أدوات القطع والتقب الكهربائية مثل الشنيور.

جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان

وبالنظر إلى النتائج السابقة والخاصة بالمخاطر الميكانيكية التي يتعرض لها الزراع المبحوثين أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة، تبين أنها ملامسة أجزاء مكشوفة في آلة زراعية، وانحشار اليد أو القدم بين الأجزاء الدوارة أو البكرات في الآلات، ولامسة الحواف المسننة في الآلات الزراعية، ولامسة أدوات القطع والتقب الكهربائية مثل الشنيور، والإصابة نتيجة التفاف الملابس الفضفاضة بالآلة، ولامسة الأقسطة والأقراص المسننة، ولامسة الأعمدة والمحاور الدوارة.

3 - المخاطر الكيميائية:

وللتعرف على المخاطر الكيميائية التي يتعرض لها الزراع المبحوثين أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة، تم ترتيب هذه المخاطر من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط المرجح (جدول رقم 5)، وقد جاء في الترتيب الأول كل من: نتيجة استنشاق الغازات والأبخرة السامة نتيجة تناول الأطفال مبيدات كانت موجودة بالمنزل، وكثرة استنشاق المبيدات، وتراكم المبيدات والكيماويات في الأغذية بمتوسط مرجح 1.3 درجة لكل منهم، ثم جاء في الترتيب الثاني كل من: نتيجة تغذية المواشي والدواجن على نباتات مرشوشة بالمبيدات، وأطعمة ملوثة ببقايا الأسمدة وإصابتك بالأمراض بمتوسط مرجح 1.3 درجة لكل منهما، ثم جاء في الترتيب الثالث والأخير كل من: ما يخرج من ماكينة الدراس، وتخزين محاصيل ملوثة بالمبيدات ثم أكلتها بمتوسط مرجح 1.1 درجة لكل منهما.

جدول رقم (5): توزيع المبحوثين أفراد عينة البحث من الزراع وفقاً للمخاطر الكيميائية التي يتعرضون لها أثناء أداء

العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية

الترتيب	المتوسط المرجح	درجة التعرض								المخاطر الكيميائية
		لا		منخفضة		متوسطة		عالية		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
3	1.1	21	36	54	94	17	29	8	14	- ما يخرج من ماكينة الدراس.
1	1.3	17	30	51	88	16	28	16	27	-نتيجة استنشاق الغازات والأبخرة السامة.
2	1.2	24	42	42	73	22	37	12	21	-أطعمة ملوثة ببقايا الأسمدة وإصابتك بالأمراض.

1	1.3	20	34	45	77	25	44	10	18	-نتيجة تناول الأطفال مبيدات كانت موجودة بالمنزل.
2	1.2	21	36	49	85	20	35	10	17	- نتيجة تغذية المواشي والدواجن على نباتات مرشوشة.
3	1.1	19	32	44	76	27	47	10	18	- تخزين محاصيل ملوثة بالمبيدات ثم أكلتها.
1	1.3	17	28	48	83	25	44	10	18	- كثرة استنشاق المبيدات.
1	1.3	20	35	40	70	28	48	12	20	- تراكم المبيدات والكيماويات في الأغذية.

جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان

وبالنظر إلى النتائج السابقة والخاصة بالمخاطر الكيميائية التي يتعرض لها الزراع المبحوثين أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة، تبين أنها استنشاق الغازات والأبخرة السامة نتيجة تناول الأطفال مبيدات كانت موجودة بالمنزل، وكثرة استنشاق المبيدات، وتراكم المبيدات والكيماويات في الأغذية، وتغذية المواشي والدواجن على نباتات مرشوشة بالمبيدات، وأطعمة ملوثة ببقايا الأسمدة والإصابة بالأمراض، وما يخرج من ماكينة الدراس، وتخزين محاصيل ملوثة بالمبيدات.

4 - المخاطر الطبيعية:

وللتعرف على المخاطر الطبيعية التي يتعرض لها الزراع المبحوثين أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة، تم ترتيب هذه المخاطر من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط المرجح (جدول رقم 6)، وقد جاء في الترتيب الأول: الحر الشديد بمتوسط مرجح 1.9 درجة، ثم جاء في الترتيب الثاني: الضوضاء والصوت العالي للآلات بمتوسط مرجح 1.6 درجة، ثم جاء في الترتيب الثالث: سوء التهوية بمتوسط مرجح 1.4 درجة، ثم جاء في الترتيب الرابع: الاهتزازات الحادثة من الآلات بمتوسط مرجح 1.3 درجة، ثم جاء في الترتيب الخامس والأخير: استعمال آلة معينة بمتوسط مرجح 1.2 درجة.

جدول رقم (6): توزيع المبحوثين أفراد عينة البحث من الزراع وفقاً للمخاطر الطبيعية التي يتعرضون لها أثناء أداء

العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية

الترتيب	المتوسط المرجح	درجة التعرض								المخاطر الطبيعية
		لا		منخفضة		متوسطة		عالية		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
1	1.9	17	9	55	32	16	27	43	74	- الحر الشديد.
2	1.6	19	11	74	43	21	37	25	43	- نتيجة الضوضاء والصوت العالي للآلات.
4	1.3	17	9	86	50	23	39	18	31	- نتيجة الاهتزازات الحادثة من الآلات.
3	1.4	20	11	91	53	19	32	17	30	- سوء التهوية.
5	1.2	31	18	101	58	12	21	12	20	- استعمال آلة معينة.

جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان

وبالنظر إلى النتائج السابقة والخاصة بالمخاطر الطبيعية التي يتعرض لها الزراع المبحوثين أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة، تبين أنها الحر الشديد والضوضاء والصوت العالي للآلات، وسوء التهوية، والاهتزازات الحادثة من الآلات.

5 - مخاطر العنصر البشري:

وللتعرف على مخاطر العنصر البشري التي يتعرض لها الزراع المبحوثين أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة، تم ترتيب هذه المخاطر من حيث الأهمية وفقاً للمتوسط المرجح (جدول رقم 7)، وقد جاء في الترتيب الأول كل من: التعامل مع الماشية، و مريض ومش قادر أشتعل، والعمل في سن كبير وصحياً لا أقوى عليه، وقيام الأولاد بأعمال لا تناسب قدرتهم، ونقل الأشياء الثقيلة بمتوسط مرجح 1.4 درجة لكل منهم، ثم جاء في الترتيب الثاني كل من: نتيجة رفع أحمال ثقيلة ووقعت على، ومخالطة الزراع المصابين أثناء المجاملات الاجتماعية بمتوسط مرجح 1.3 درجة، ثم جاء في الترتيب الثالث كل من: انقلاب بك الجرار أثناء القيادة وأنت مرهق، وحادثة نتيجة عدم معرفتي بطريقة تشغيل آلة معينة أو مسك محراث أو حش برسيم، والعمل في سن صغير والعمل كبير على بمتوسط مرجح 1.2 درجة لكل منهم، وفي الترتيب الرابع والأخير جاء: حادث نتيجة عدم ربط شيء معين بأحكام أو ترك شيء مكشوف بمتوسط مرجح $0.9 >$ درجة

جدول رقم (7): توزيع المبحوثين أفراد عينة البحث من الزراع وفقاً لمخاطر العنصر البشري التي يتعرضون لها أثناء أداء

العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية

الترتيب	المتوسط المرجح	درجة التعرض								مخاطر العنصر البشري
		لا		منخفضة		متوسطة		عالية		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
3	1.2	54	31	64	37	17	10	38	22	- انقلاب بك الجرار أثناء القيادة وأنت مرهق.
4	0.9	52	30	87	50	28	16	6	4	- حادث نتيجة عدم ربط شيء معين بأحكام أو تركه مكشوف.
3	1.2	45	26	69	39	46	27	13	8	- حادث نتيجة عدم معرفتك بطريقة تشغيل آلة معينة أو محراث.
2	1.3	44	25	65	37	26	15	38	22	- نتيجة رفع أحمال ثقيلة ووقعت عليك.
1	1.4	32	18	70	41	41	24	30	17	- التعامل مع الماشية.
1	1.4	32	18	74	44	27	15	40	23	- مريض ومش قادر تشتغل.
3	1.2	37	21	68	39	29	17	39	23	- العمل في سن صغير والعمل كبير عليك.
1	1.4	35	20	69	40	26	15	43	25	- العمل في سن كبير وصحياً لا تقوي عليه.
1	1.4	35	20	64	38	37	21	37	21	- قيام الأولاد بأعمال لا تناسب قدرتهم.
1	1.4	40	23	70	41	21	12	42	24	- نقل الأشياء الثقيلة.
2	1.3	38	22	70	40	32	19	32	19	- مخالطة الزراع المصابين التجمع أثناء المجاملات الاجتماعية

جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان

وبالنظر إلى النتائج السابقة والخاصة بمخاطر العنصر البشري التي يتعرض لها الزراع المبحوثين أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة، أتضح أن أهمها: التعامل مع الماشية، والمرض، والعمل في سن كبير، وقيام الأولاد بأعمال لا تناسب قدرتهم، ونقل الأشياء الثقيلة، ورفع أحمال ثقيلة ووقعت على، ومخالطة الزراع المصابين أثناء المجاملات الاجتماعية.

3.4. العلاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين درجة تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة:

لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة ودرجة تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية، تم وضع الفرض النظري العام والذي ينص على " توجد علاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة ودرجة تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية ".

ومن هذا الفرض العام النظري الأول تم اشتقاق الفرض الإحصائي الأول القائل " لا توجد علاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة ودرجة تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية ". ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام معامل الارتباط البسيط، حيث تبين من النتائج الواردة (جدول رقم 8) ما يلي:

- هناك علاقة طردية ومعنوية عند مستوى (0.01) بين المتغيرات المستقلة: عدد المتعلمين بأسرة المبحوث، وتردد المبحوث على وكلاء التغيير، ودرجة الانفتاح الثقافي للمبحوث، ودرجة تردد المبحوث على المراكز الخدمية، ودرجة تجديدية المبحوث، ودرجة رضا المبحوث عن المجتمع المحلي، ودرجة المشاركة الاجتماعية الرسمية، ودرجة قيادية المبحوث، وبين المتغير التابع درجة تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط بالترتيب: 0.206، 0.260، 0.308، 0.418، 0.479، 0.191، 0.299، 0.205.

- هناك علاقة عكسية ومعنوية عند مستوى (0.01) بين المتغيرات المستقلة السن الحالي للمبحوث، وحجم الحيازة الحيوانية لأسرة المبحوث، وبين المتغير التابع درجة تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط البسيط - 0.224، -0.190 على الترتيب.

جدول رقم (8) قيم معاملات الارتباط البسيط بين المتغيرات المستقلة المدروسة

ودرجة تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية

م	المتغيرات المستقلة	قيم معاملات الارتباط
1	السن الحالي للمبحوث	-0.224**
2	عدد أفراد أسرة المبحوث	-0.119
3	عدد المتعلمين بأسرة المبحوث	0.206**
4	الدخل الشهري لأسرة المبحوث	0.061
5	الحيازة المزرعية لأسرة المبحوث	0.082
6	عدد سنوات خبرة المبحوث في الزراعة	0.015

7	الحياسة الحيوانية لأسرة المبحوث	0.190-**
8	عدد سنوات خبرة المبحوث في مجال الإنتاج الحيواني	0.136
9	حجم حيازة الآلات المزرعية	0.143-
10	تردد المبحوث على وكلاء التغيير	0.260**
11	درجة الانفتاح الثقافي للمبحوث	0.308**
12	تردد المبحوث على المراكز الخدمية	0.418**
13	درجة تجديدية المبحوث	0.479**
14	درجة رضا المبحوث عن المجتمع المحلي	0.191**
15	درجة المشاركة الاجتماعية الرسمية	0.299**
16	درجة قيادية المبحوث	0.205**

جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان

وبناء على النتائج السابقة يمكن رفض الفرض الإحصائي فيما يتعلق بكل من المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: عدد المتعلمين بأسرة المبحوث، وتردد المبحوث على وكلاء التغيير، ودرجة الانفتاح الثقافي للمبحوث، ودرجة تردد المبحوث على المراكز الخدمية، ودرجة تجديدية المبحوث، ودرجة رضا المبحوث عن المجتمع المحلي، ودرجة المشاركة الاجتماعية الرسمية، ودرجة قيادية المبحوث، والسن الحالي للمبحوث، وحجم الحيازة الحيوانية لأسرة المبحوث، وقبول الفرض البديل في هذه المتغيرات.

4.4. إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التأثير الحادث في درجة تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمنطقة الدراسة:

للتعرف على القدرة التنبؤية والتفسيرية للمتغيرات المستقلة المدروسة في التأثير على درجة تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية، تم صياغة الفرض النظري التالي " تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة في التأثير على درجة تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية " ومن الفرض النظري العام تم اشتقاق الفرض الاحصائي الذي ينص على " لا تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين الحادث في درجة تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية ".

وقد تم استخدام نموذج التحليل الارتباطي والإنحداري المتعدد التدريجي الصاعد للتأكد من صحة هذا الفرض حيث أتضح من النتائج الواردة (بالجدول رقم 9) أنه:

- يوجد أربع متغيرات مستقلة تساهم في تفسير التباين الكلي لدرجة تعرض الزراع للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية، حيث بلغت نسبة إسهام هذه المتغيرات مجتمعة في القدرة التنبؤية والتفسيرية 36 %.
- يعزي 24 % من الدرجة الإجمالية للإسهام إلى متغير درجة تجديدية المبحوث، و 4% إلى متغير درجة تردد المبحوث على المراكز الخدمية، و 4 % إلى متغير السن الحالي للمبحوث، و 4 % إلى متغير حجم حيازة الآلات المزرعية.

- ولاختبار معنوية درجة الإسهام تم استخدام اختبار " ف " لمعنوية معامل الانحدار حيث بلغت قيمة " F " 23.147 وهي معنوية عند مستوى (0.01).

جدول رقم (9): نتائج التحليل الإحصائي المتعدد التدريجي المساعد بين درجة تعرض الزراعة للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية والمتغيرات المستقلة المدروسة

خطوات التحليل	المتغير المستقل الداخلى في التحليل	معامل الارتباط المتعدد	% التراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع	% للتباين المفسر للمتغير التابع	قيمة ف المحسوبة اختبار معنوية معامل الانحدار
الأولى	درجة تجديدية المبحوث	0.479	0.24	0.24	**50.854
الثانية	تردد المبحوث على المراكز الخدمية	0.533	0.28	0.04	**33.758
الثالثة	السن الحالي للمبحوث	0.579	0.32	0.04	**28.381
الرابعة	حجم حيازة الآلات المزرعية	0.596	0.36	0.04	**23.147

** معنوي عند مستوى 0.01

وبناءً على النتائج السابقة، أمكن رفض الفرض الإحصائي فيما يتعلق بمتغيرات: درجة تجديدية المبحوث، ودرجة تردد المبحوث على المراكز الخدمية، والسن الحالي للمبحوث، وحجم حيازة الآلات المزرعية وقبول الفرض البديل في هذه المتغيرات.

5.4. متطلبات الحفاظ على السلامة والصحة المهنية من وجهة نظر الزراع المبحوثين بمنطقة الدراسة: وللتعرف على متطلبات الحفاظ على السلامة والصحة المهنية من وجهة نظر الزراع المبحوثين بمنطقة الدراسة، تم ترتيب هذه المتطلبات على أساس المتوسط الحسابي وحسبما ذكرها المبحوثين، فقد أشارت النتائج الواردة بجدول (10) أن أهم هذه المتطلبات ما يلي: بالنسبة للمخاطر البيولوجية، فقد بينت النتائج تجنب مخاطر: الأمراض التي تصيبك من الدجاج والماشية، والإصابة بسعال الكلب عند التعامل مع الكلاب بنسبة 56 % لكل منهما، وانفلونزا الطيور عند التعامل مع الدجاج بنسبة 54 %، والبلهارسيا نتيجة نزولك الترع والمصارف بنسبة 53 %، و الميكروبات من تراكم النفايات بالأرض بنسبة 51 %، بالنسبة للمخاطر الميكانيكية، فقد بينت النتائج تجنب مخاطر: ملامسة أجزاء مكشوفة في آلة زراعية بنسبة 83 %، والإصابة الناتجة عن التفاف ملابسك بالآلة بنسبة 79 %، وانحشار اليد أو القدم بين الأجزاء الدوارة في الآلات بنسبة 78 %.

بالنسبة للمخاطر الكيميائية، فقد بينت النتائج تجنب مخاطر: الاختناق والحساسية من الاتربة بنسبة 68 %، وتعرض المواشي والدواجن للهلاك نتيجة التغذية على نباتات مرشوشة بالمبيدات بنسبة 63 %، وتعرض الأطفال لتناول المبيدات الموجودة بالمنزل بنسبة 60 %، وتناول الأطعمة الملوثة ببقايا الأسمدة بنسبة 59 % . أما بالنسبة للمخاطر الطبيعية، فقد بينت النتائج تجنب مخاطر: الإصابة بضربة شمس في الحر الشديد بنسبة 76 %، والماس الكهربائي عند استعمال آلة معينة بنسبة 62 %، وأمراض سوء التهوية بنسبة 60 % . أما بالنسبة لمخاطر العنصر البشري، فقد بينت النتائج تجنب مخاطر: السحق والرفس عند التعامل مع الماشية بنسبة 76 %، والإصابة نتيجة العمل وأنت مرهق بنسبة 71 %، والحوادث لأنك مريض وغير قادر على العمل بنسبة 65 %.

جدول رقم (10): توزيع المبحوثين أفراد عينة البحث من الزراع وفقاً لمتطلبات الحفاظ على السلامة والصحة المهنية بمحافظة المنوفية

لا يعرف		يعرف		متطلبات الحفاظ على السلامة والصحة المهنية
%	عدد	%	عدد	
أولاً - تجنب المخاطر البيولوجية:				
44	77	56	96	الأمراض التي تصيبك من الدجاج والماشية.
44	77	56	96	الإصابة بسعار الكلب عند التعامل مع الكلاب.
46	79	54	94	انفلونزا الطيور عند التعامل مع الدجاج.
47	81	53	92	البلهارسيا نتيجة نزولك الترع والمصارف.
49	84	51	89	الميكروبات من تراكم النفايات بالأرض.
51	88	49	85	فيروسات الكبد.
54	93	46	80	الأمراض الناتجة عن العمل في تصنيع منتجات الألبان.
56	96	44	77	الأمراض التي تصيبك من الجزارة وصيد الأسماك.
59	102	41	71	الإصابة بمرض الطاعون.
59	103	41	70	الإصابة بمرض البروسيللا من الأغنام والماعز.
ثانياً: تجنب المخاطر الميكانيكية				
17	29	83	144	ملامسة أجزاء مكشوفة في آلة زراعية.
21	36	79	137	الإصابة الناتجة عن التفاف ملابسك بالآلة
22	38	78	135	انحشار يدك أو قدمك بين الأجزاء الدوارة في الآلات.
30	52	70	121	ملامسة الأفتشاط والأقراص المسننة والأعمدة الدوارة.
39	67	61	106	ملامسة أدوات القطع والثقب الكهربائي.
ثالثاً: تجنب المخاطر الكيميائية:				
32	55	68	118	الاختناق والحساسية من الأتربة.
37	64	63	109	تعرض المواشي والدواجن للهلاك نتيجة التغذية على نباتات مرشوشة بالمبيدات.
40	69	60	104	تعرض الأطفال لتناول المبيدات الموجودة بالمنزل.
41	71	59	102	تناول الأطعمة الملوثة ببقايا الأسمدة.

46	79	54	94	هلاك النحل من التعرض للمبيدات.
47	82	53	91	الربو أو سرطان الرئة نتيجة استنشاق الغازات والابخرة السامة
49	84	51	89	نفوق الأسماك من التعرض للمبيدات.
رابعاً: تجنب المخاطر الطبيعية:				
24	42	76	131	الإصابة بضربة شمس في الحر الشديد.
38	66	62	107	أمراض سوء التهوية.
40	70	60	103	الماس الكهربائي عند استعمال آلة معينة.
44	76	56	97	الصمم وفقدان السمع نتيجة للضوضاء.
خامساً: تجنب مخاطر العنصر البشري:				
24	41	76	132	السحق والرفس عند التعامل مع الماشية.
29	51	71	122	الإصابة نتيجة العمل وأنت مرهق.
35	61	65	112	الحوادث لأنك مريض وغير قادر على العمل
41	71	59	102	عدم الدراية بتشغيل آلة معينة.
50	87	50	86	إصابات العمود الفقري الناتجة عن نقل الأشياء الثقيلة.

جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان

6.4. المشكلات التي تواجه الزراعة في السلامة والصحة المهنية بمنطقة الدراسة:

وللتعرف على المشكلات التي تواجه الزراعة في السلامة والصحة المهنية من وجهة نظرهم بمنطقة الدراسة، تم ترتيب هذه المشكلات على أساس المتوسط الحسابي وحسبما ذكرها المبحوثين، فقد أشارت النتائج الواردة بجدول (11) أن أهم هذه المشكلات ما يلي: لا نسمع عن تعليمات السلامة والصحة المهنية للمزارع في البرامج الإذاعية بنسبة 75 %، ثم لا يوجد محاذير لضمان السلامة والصحة المهنية على عبوات الأسمدة والمبيدات بنسبة 74 %، تلى ذلك أن البرامج الزراعية في التلفزيون لا تغطي موضوع السلامة والصحة المهنية للزراعة بنسبة 69 %، ثم عدم وجود تعليمات عن الصحة المهنية مكتوبة على الآلة الزراعية كمحاذير بنسبة 68 %، ثم انتشار الأمية عائق في قراءة المحاذير بنسبة 65 %، تلى ذلك نقص التوعية الصحية للزراعة بنسبة 61 %، ثم الجمعية الزراعية مفهامة عن الصحة المهنية تقولها لنا بنسبة 60 %، ثم مقابلتنا للمرشد الزراعي تكاد تكون معدومة بنسبة 53 %، وأخيراً نقابل المرشد الزراعي لكن مبيحكش معانا عن الصحة المهنية بنسبة 48 %.

جدول رقم (11): توزيع المبحوثين أفراد عينة البحث من الزراع وفقاً للمشكلات التي تواجههم في الصحة والسلامة المهنية بمحافظة المنوفية

لا توجد		توجد		المشكلات التي تواجه الزراع في الصحة والسلامة المهنية
%	عدد	%	عدد	
25	43	75	130	لا نسمع عن تعليمات السلامة والصحة المهنية للمزارع في البرامج الإذاعية
26	45	74	128	لا يوجد محاذير لضمان السلامة والصحة المهنية على عبوات الأسمدة والمبيدات
31	53	69	120	البرامج الزراعية في التلفزيون لا تغطي موضوع السلامة والصحة المهني للزراع
32	55	68	118	لا يوجد تعليمات عن الصحة المهنية مكتوبة على الآلة الزراعية كمحاذير
35	60	65	113	انتشار الأمية عائق في قراءة المحاذير
39	67	61	106	نقص التوعية الصحية للزراع
40	70	60	103	الجمعية الزراعية مفهاس حاجة عن الصحة المهنية تقولها لنا
47	81	53	92	مقابلتنا للمرشد الزراعي تكاد تكون معدومة
52	90	48	83	نقابل المرشد الزراعي لكن مبيحكش معانا عن الصحة المهنية

جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان

وبالنظر إلى النتائج السابقة والخاصة بالتعرف على المشكلات التي تواجه الزراع في السلامة والصحة المهنية من وجهة نظرهم بمنطقة الدراسة، أتضح أن أهم هذه المشكلات أنهم لا يسمعون عن تعليمات السلامة والصحة المهنية للمزارع في البرامج الإذاعية، كما لا يوجد محاذير لضمان السلامة والصحة المهنية على عبوات الأسمدة والمبيدات، كما أن البرامج الزراعية في التلفزيون لا تغطي موضوع السلامة والصحة المهنية للزراع، وعدم وجود تعليمات عن الصحة المهنية مكتوبة على الآلة الزراعية كمحاذير، وانتشار الأمية التي تقف عائقاً في قراءة المحاذير، ونقص التوعية الصحية للزراع.

7.4. مقترحات الزراع للحد من المشكلات التي تواجههم في الصحة والسلامة المهنية:

وللتعرف على مقترحات الزراع للحد من المشكلات التي تواجههم في الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظرهم بمنطقة الدراسة، تم ترتيب هذه المقترحات على أساس المتوسط الحسابي وحسبما ذكرها المبحوثين، فقد أشارت النتائج الواردة بجدول (12) أن أهم هذه المقترحات ما يلي: توزيع النشرات الإرشادية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية للزراع خلال المواسم المختلفة بنسبة 60%، ثم عمل دورات تدريبية للزراع من قبل متخصصين في الصحة والسلامة المهنية بنسبة 50%، ثم وضع المحاذير الدالة عن المخاطر التي يتعرض لها المزارع وكيفية الوقاية منها بنسبة 48%، ثم ضرورة وجود أشخاص مسئولين عن الصحة والسلامة المعنية بالإدارات الزراعية بنسبة 47%، وأخيراً ضرورة وجود جهاز إرشادي كفاء من المرشدين الزراعيين ذوي الخبرات المتعددة في الزراعة بنسبة 45%.

جدول رقم (12): توزيع المبحوثين أفراد عينة البحث من الزراعة وفقاً لمقترحاتهم للحد من المشكلات التي تواجههم في الصحة والسلامة المهنية بمحافظة المنوفية

لا توجد		توجد		مقترحات الزراعة للحد من المشكلات التي تواجههم في الصحة والسلامة المهنية
%	عدد	%	عدد	
40	70	60	103	توزيع النشرات الإرشادية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية للزراعة خلال المواسم المختلفة
50	86	50	87	عمل دورات تدريبية للزراعة من قبل متخصصين في الصحة والسلامة المهنية
52	90	48	83	وضع الملصقات الدالة عن المخاطر التي يتعرض لها المزارع وكيفية الوقاية منها
53	91	47	82	ضرورة وجود أشخاص مسؤولين عن الصحة والسلامة المعنية بالإدارات الزراعية
55	95	45	78	ضرورة وجود جهاز إرشادي كفاء من المرشدين الزراعيين ذوي الخبرات المتعددة.

جمعت وحسبت من استمارات الاستبيان

وبالنظر إلى النتائج السابقة والخاصة بالتعرف على مقترحات الزراعة للحد من المشكلات التي تواجههم في الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظرهم بمنطقة الدراسة، تبين أن أهم هذه المقترحات توزيع النشرات الإرشادية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية للزراعة خلال المواسم المختلفة، وعمل دورات تدريبية للزراعة من قبل متخصصين في الصحة والسلامة المهنية، ووضع المحاذير الدالة عن المخاطر التي يتعرض لها المزارع وكيفية الوقاية منها، وضرورة وجود أشخاص مسؤولين عن الصحة والسلامة المعنية بالإدارات الزراعية، وضرورة وجود جهاز إرشادي كفاء من المرشدين الزراعيين ذوي الخبرات المتعددة في الزراعة.

5. ملخص نتائج الدراسة:

- 1) أن مستوى تعرض الزراعة للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية كان متوسطاً، حيث بلغت هذه النسبة 51%.
- 2) تمثلت أهم المخاطر البيولوجية التي يتعرض لها الزراعة المبحوثين في الحمى من الاختلاط بالحيوان المصاب أو مخلفاته، العمل في مزرعة دواجن أو ماشية، وتمثلت أهم المخاطر الميكانيكية في ملامسة أجزاء مكشوفة في آلة زراعية، وإنحشار اليد أو القدم بين الأجزاء الدوارة أو البكرات في الآلات. أما مخاطر العنصر البشري، أتضح أن أهمها: التعامل مع الماشية، والمرض، والعمل في سن كبير، والمخاطر الطبيعية، تبين انها الحر الشديد وسوء التهوية.
- 3) هناك علاقة طردية ومعنوية عند مستوى (0.01) بين المتغيرات المستقلة: عدد المتعلمين بأسرة المبحوث، وتردد المبحوث على وكلاء التغيير، ودرجة الانفتاح الثقافي للمبحوث، ودرجة تردد المبحوث على المراكز الخدمية، ودرجة تجديدية المبحوث، ودرجة رضا المبحوث عن المجتمع المحلي، ودرجة المشاركة الاجتماعية الرسمية، ودرجة قيادية المبحوث، وبين المتغير التابع درجة تعرض الزراعة للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية.
- 4) يوجد أربع متغيرات مستقلة تساهم في تفسير التباين الكلي لدرجة تعرض الزراعة للمخاطر أثناء أداء العمليات الزراعية بمحافظة المنوفية، حيث بلغت نسبة إسهام هذه المتغيرات مجتمعة في القدرة التنبؤية والتفسيرية 36%، يعزى 24% إلى متغير درجة تجديدية المبحوث، و4% إلى متغير درجة تردد المبحوث على المراكز الخدمية، و4% إلى متغير السن الحالي للمبحوث، و4% إلى متغير حجم حيازة الآلات المزرعية.

(5) أن أهم المشكلات التي تواجه المبحوثين هي: عدم الوعي والسماع عن تعليمات السلامة والصحة المهنية للمزارع في البرامج الإذاعية بنسبة 75 %، ثم عدم وجود محاذير لضمان السلامة والصحة المهنية على عبوات الأسمدة والمبيدات بنسبة 74 %.

(6) وكانت أهم المقترحات ما يلي: توزيع النشرات الإرشادية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية للزراع خلال المواسم المختلفة بنسبة 60 %، ثم عمل دورات تدريبية للزراع من قبل متخصصين في الصحة والسلامة المهنية بنسبة 50 %، ثم وضع المحاذير الدالة عن المخاطر التي يتعرض لها المزارع وكيفية الوقاية منها بنسبة 48 %.

في ضوء النتائج السابقة فإن البحث يوصي بما يلي:

- تخطيط وتنفيذ دورات تدريبية للمرشدين الزراعيين والعاملين في القطاع الزراعي في مجال السلامة والصحة المهنية ومحاولة نقلها ونشرها بين المزارع.
- تعزيز ثقافة السلامة المهنية من خلال تنشيط دور المراكز الإرشادية الزراعية وعمل حملات توعية داخل قطاع الزراعة.
- توفير معدات الوقاية الشخصية وخاصة فيما يتعلق بالتعامل مع المبيدات للحفاظ على سلامة المزارعين، ووضع المحاذير الدالة عن المخاطر التي يتعرض لها المزارع وكيفية الوقاية منها.
- اهتمام قطاع الزراعة بتطبيق اللوائح والقوانين التي تزيد من فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية.
- تفعيل عمل الأقسام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية بالقطاع الزراعي، وتوفير الدعم المادي والفني اللازمين للقيام بمسئوليتها وأدوارها الموكلة بها .
- توفير قاعدة بيانات داخل القطاع الزراعي (منصة إلكترونية) تحتوي على كافة المعلومات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وإتاحتها للزراع.
- وجود قطاع تأمين شامل سواءً على الأفراد أو المنشآت بالشكل الذي يقلل من الخسائر البشرية والمادية، ويساهم في تعزيز إجراءات العمل داخل هذه المنشآت وغيرها.

6. المراجع:

1.1. المراجع العربية:

- التهامي، زينب السيد جودة (2023) "الاتجاهات النظرية المفسرة للسلامة والصحة المهنية"، مجلة بحوث الشرق الأوسط، السنة التاسعة والأربعون، العدد السابع والثمانون، ص 175-202.
- العريضي، صفاء عبد هلا (2014) "برنامج تدريبي مقترح لزيادة مستوى السلامة المهنية وعلاقته بالكفاية الإنتاجية"، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة دمشق، بغداد، ص 13.
- الموسوي سنان، (2004) "إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها"، دار مجدلوي، الأردن، ص 256.
- خالدي محمد (2021) "قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقاً لمعايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، دمشق، العدد الرابع، ص 199.

- عامر، رحاب قاسم، صالح محمد عامر، سامية عبد العظيم محروس (2022) " دراسة لإجراءات ومعايير السلامة والصحة المهنية للمرشدين الزراعيين العاملين في قطاع الزراعة في محافظة القليوبية "، مجلة اتحاد الجامعات العربية للعلوم الزراعية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر مجلد (28)، عدد (4)، ص972.
- عبد الحليم، على محمود، وسلوى عبد الفتاح غالى (2023) " السلامة والصحة المهنية للمرشدين الزراعيين العاملين بمحافظة البحيرة"، مجلة العلوم الاقتصادية والاجتماعية بالمنصورة، المجلد 14، العدد الثاني، ص63-70.
- عمر وصفي عقيلي (2005) "إدارة الموارد البشرية المعاصرة"، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، ص495.
- مكتب العمل الدولي (2013) " السلامة والصحة في الزراعة"، ترجمة المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق.
- منظمة الصحة العالمية (2002) "الصحة المهنية المرجع للعاملين في الرعاية الصحية الأولية"، المكتب الإقليمي للشرق المتوسط، القاهرة، مصر، ص27.
- منظمة العمل الدولية (2023) "أداة السلامة والصحة المهنية العملية للتعاونيات الزراعية"، متاح عبر الرابط <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

2.6. المراجع الأجنبية:

- June. Bureau Census, (1999) "Review Employment Monthly in Workers Young in Injuries Occupational of Profile", Labor of Department US., C.D, Washington.
- Cecchini, M; Bedini, R; Mosetti, D; Marino, S; Serenella S (2018) "Safety Knowledge and Changing Behavior in Agricultural Workers: An Assessment Model in Central Italy", Safety and Health at Work 9.
- Rudolphi, JM (2017) "Occupational safety & health of young adult agricultural workers". PhD (Doctor of Philosophy) thesis, University of Iowa.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v5.59.3

الفصل في المنازعات التأمينية في المملكة العربية السعودية (دراسة تحليلية)

Adjudicating of Insurance Disputes in the Kingdom of Saudi Arabia (Analytical study)

إعداد الباحث/ عبد الله بن معيش العصلاني

باحث ماجستير، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية

Email: alaslani1985@gmail.com

المستخلص:

تناولت هذه الدراسة البحثية مسألة الفصل في المنازعات التأمينية في المملكة العربية السعودية انطلاقاً من أهمية قطاع التأمين وتسارع نموه وضرورته القسوى في استقرار الأعمال التجارية والأنشطة الاقتصادية والتنمية الاجتماعية، وذلك من خلال المنهج التحليلي للأنظمة والقرارات والقواعد المنظمة للقطاع التأميني في المملكة، مستعرضاً الأساس النظامي لها ومتطرقاً لقواعد الاختصاص المكاني والاختصاص الولائي فيها وللقواعد الإجرائية المتعلقة برفع دعاويها؛ وقد تم تقسيمها إلى ثلاث مباحث واحتوى كل مبحث على عدة مطالب، حيث جاء المبحث التمهيدي عن جهة الفصل في المنازعات التأمينية، وجاء المبحث الأول عن اختصاصات وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية، فيما استعرض المبحث الثاني بعض السوابق القضائية التأمينية الصادرة من لجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية؛ وقد خرجت الدراسة بعدة نتائج كان من أبرزها عدم ورود تعريف صريح للمنازعات التأمينية في الأنظمة السعودية، تولى لجان شبه قضائية مختصة وهي اللجان الابتدائية في الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية واللجنة الاستئنافية للفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية اختصاص الفصل في المنازعات التأمينية وفق قواعد وإجراءات معدة لذلك، ومراعاة المنظم السعودي لأهمية انسجام الأنظمة السعودية وتكاملها ومن ذلك موائمة قواعد وإجراءات الفصل في المنازعات التأمينية لمضمون مواد نظام المرافعات الشرعية، كما خرجت الدراسة بعدة توصيات كان من أبرزها النظر في إمكانية تعديل أحد مواد قواعد إجراءات الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية بتحديد التقويم الميلادي كتقويم معتمد لاحتساب المدد المتعلقة بالمنازعات التأمينية، وتعديل أحد مواد نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني بما يفيد باقتصار المنازعات المعنية في النظام على ما كان متعلقاً منها بعقود أو نشاط التأمين، وإضافة ما يشير إلى الأخذ بطرق الإثبات الواردة بنظام الإثبات في أحد مواد قواعد وإجراءات الفصل في المخالفات والمنازعات التأمينية.

الكلمات المفتاحية: قطاع التأمين، المنازعات التأمينية، الاختصاص الولائي، الاختصاص المكاني، التقادم.

Adjudicating of Insurance Disputes in the Kingdom of Saudi Arabia (Analytical study)

Prepared By: Abdullah AL Aslani

Master's degree researcher, Private Law Department, Faculty of Law, King Abdul Aziz University, Jeddah, Saudi Arabia

Abstract:

This research study addressed the issue of resolving insurance disputes in the Kingdom of Saudi Arabia, based on the importance of the insurance sector, its rapid growth, and its utmost necessity for the stability of commercial enterprises, economic activities, and social development. This was done through an analytical approach to the regulations, decisions, and rules governing the insurance sector in the Kingdom, reviewing its regulatory basis and touching upon the rules of territorial jurisdiction and subject matter jurisdiction, as well as the procedural rules related to filing claims. It was divided into three sections, each containing several demands. The introductory section discussed the authority responsible for resolving insurance disputes, the first section dealt with the competencies and procedures of the committees for resolving insurance disputes and violations, while the second section reviewed some insurance judicial precedents issued by the committees for resolving disputes and violations in the insurance sector. The study yielded several results, the absence of a clear definition of insurance disputes in Saudi laws, the primary committees are responsible for adjudicating insurance disputes and violations, while the appellate committee handles appeals related to insurance disputes and violations. The Saudi legislator has taken into account the importance of the coherence and integration of Saudi laws, including the alignment of the rules and procedures for resolving insurance disputes with the provisions of the Law of Judicial Procedures. The study also presented several recommendations like consider the possibility of designating the Gregorian calendar as the official calendar for calculating periods related to insurance disputes. and limit the disputes covered by the law to those related to insurance contracts or activities, and adding provisions that reference the acceptance of evidentiary methods outlined in the Evidence Law in one of the articles of the rules and procedures for adjudicating violations and insurance disputes.

Keywords: insurance sector, insurance disputes, jurisdiction, territorial jurisdiction, statute of limitations.

1. المقدمة:

يعد التأمين وسيلة ذات فاعلية ناجعة لمواجهة الأخطار والكوارث التي قد يتعرض لها الفرد في مجالات الحياة المتعددة، وهو تطبيق واقعي لمبدأ التعاون والتعاقد الاجتماعي، ويظل محتفظاً بذلك المبدأ حتى وإن قام على أساس تجاري، فلا يتصور وجود تأمين دون وجود مجموعة من المجتمع تشترك في تحمل عبء الخطر أو الكارثة وفق عملية فنية قانونية (محمد، 1436هـ)، يتم تحديد تفاصيلها في ثنايا العقود والأنظمة واللوائح التأمينية.

وقد أولى المنظم في المملكة العربية السعودية قطاع التأمين اهتماماً بالغاً، فصدرت عدة أنظمة تنظم قطاع التأمين وأسندت مسؤولية القطاع إلى البنك المركزي السعودي الذي أشرف وأدار العملية التأمينية طوال العقود المنصرمين إلى أن توج ذلك الاهتمام بإنشاء هيئة التأمين بقرار مجلس الوزراء المؤرخ رقم 85 وتاريخ 1445/01/28هـ، وتم نقل كافة اختصاصات وصلاحيات البنك المركزي المتعلقة بنشاط التأمين إليها.

ونظراً لطبيعة العلاقة التأمينية (الفنية القانونية)، ودقة تفاصيل هذه العلاقة وتشعب فحواها بين أطرافها المتعددين، كان من البديهي نشوء شيء من المنازعات ووقوع بعض من المخالفات، وهو ما دعا المنظم السعودي لإنشاء لجان تفصل في تلك المنازعات والمخالفات قضائياً، ووضع قواعد وإجراءات عمل لها تضمن سلامة سير أعمالها وتحقق الغاية المنشودة منها وتحفظ حقوق كافة الأطراف، بغية استقرار قطاع التأمين ودفعه لمزيد من التطور والتوسع لتحقيق أهدافه الاقتصادية والاجتماعية الهامة.

1.1. إشكالية وتساؤلات الدراسة:

توسع النشاط الاقتصادي الكبير وتنوع مجالاته ودخول الاستثمار الأجنبي إلى المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة، انعكس بشكل إيجابي على زيادة المنتجات التأمينية وعلى حجم سوق القطاع التأميني وهو ما يعني مزيداً من العلاقات التأمينية، وهذه العلاقات قد ينشأ عنها شيء من المنازعات التأمينية، الأمر الذي يطرح تساؤلاً حول كيفية الفصل في تلك المنازعات حال نشوئها، ولذا جاءت هذه الدراسة لتبحث الأسئلة التالية:

ماهي طبيعة المنازعات التأمينية وما هي جهة الفصل في تلك المنازعات؟

وما هو الأساس النظامي لها ولعملها؟

وما هي اختصاصات وإجراءات وقواعد عمل جهة الفصل في المنازعات التأمينية؟

2.1. أهداف الدراسة:

أولاً: معرفة المنازعات التأمينية ومعرفة جهة الفصل فيها.

ثانياً: معرفة الأسس النظامية لإنشاء وتشكيل جهة الفصل في المنازعات التأمينية ولممارسة عملها.

ثالثاً: معرفة الاختصاصات الولائية والمكانية بالإضافة إلى قواعد وإجراءات عمل جهة الفصل في المنازعات التأمينية.

رابعاً: الوقوف على بعض السوابق القضائية التأمينية وتحليلها وفق تلك القواعد والإجراءات.

3.1. أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية: لتعدد الأنظمة واللوائح التي تنظم عملية التأمين في ظل تعدد أنواع التأمين ومجالاته، جاءت هذه الدراسة للبحث في مسألة المنازعات التأمينية المتنوعة وكيفية الفصل فيها قانونياً.

الأهمية العملية: بالنظر إلى التوسع الاقتصادي الكبير الذي تشهده المملكة، وما يترتب عليه من زيادة في العمليات التأمينية، وهو الأمر الذي ينعكس بالتأكيد على حجم السوق التأميني وظهور بعض المنازعات تبعاً لذلك، جاءت هذه الدراسة للبحث في الجانب العملي للمنازعات التأمينية.

4.1. منهجية الدراسة:

منهج الدراسة هو المنهج التحليلي لنصوص الأنظمة والقرارات المتعلقة بالقطاع التأميني في المملكة العربية السعودية، إضافة إلى قواعد وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية.

5.1. نطاق الدراسة:

الحدود الموضوعية: تناولت هذه الدراسة تعريف المنازعات التأمينية وما هي جهة الاختصاص في الفصل فيها، والإجراءات والقواعد المنظمة لذلك وفق النظام السعودي.

الحدود المكانية والزمانية: تناولت هذه الدراسة الأنظمة التأمينية في المملكة العربية السعودية، وتحديدًا نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/32 وتاريخ 1424/06/02 هـ وتعديلاته، وقواعد وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات التأمينية الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء المؤقت رقم 190 وتاريخ 1435/05/09 هـ، كما بحثت في مدونة الأحكام القضائية للجنة الاستئنافية في الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية الصادرة في العام 1443 هـ.

2. الإطار النظري:

المبحث التمهيدي: جهة الفصل في المنازعات التأمينية:

المطلب الأول: تعريف المنازعة التأمينية:

المنازعة القضائية تنبع من خلاف يقع بشأن وجود أو الاعتقاد بوجود حق أو مركز قانوني، وتتكون من الأعمال الإجرائية المتتابعة والمتسلسلة التي يقوم بها أطراف المنازعة، وتنتهي إما بصور الحكم في الموضوع محل النزاع، أو تنقضي قبل صدور الحكم عن طريق ترك المدعي للمنازعة، أو نتيجة بطلان صحيفة الدعوى، أو بسقوط الدعوى وتقدمها (السيف، 1444 هـ) وتتنوع أنواع المنازعة القضائية تبعاً لموضوع الحق المدعى به.

وبالنظر إلى المنازعات التأمينية فإنه لم يرد تعريف واضح ومحدد في النصوص النظامية التي نظمت قطاع التأمين في المملكة العربية السعودية، وإنما يمكن استقاء تعريفها مما ورد في نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني فيما يتعلق باختصاص اللجان المعنية بالفصل في هذه المنازعات، فيمكن القول بأن المنازعة التأمينية هي الخصومة القضائية الناشئة عن عقود التأمين، وقد تكون هذه المنازعة بين شركات التأمين والمؤمن لهم أو المستفيدين من التغطية التأمينية، أو بين شركات التأمين والغير حال حلولها محل المؤمن لهم، أو بين مزاولي الخدمات المساندة للتأمين وعملائهم، أو بين شركات التأمين وشركات إعادة التأمين ومزاولي الخدمات المساندة للتأمين.

المطلب الثاني: الأساس النظامي للجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية:

قضت العديد من النصوص النظامية في المملكة العربية السعودية بجعل بعض المنازعات تنطوي تحت اختصاص لجان إدارية مشكلة بموجب نص نظامي أو قرار من مجلس الوزراء ويوضح هذا النص أو القرار ما إذا كانت قراراتها نهائية بمعزل عن

اختصاص ديوان المظالم أو أن تكون قراراتها ابتدائية فقط ويبقى اختصاص الديوان في النظر في التظلمات الواردة على قراراتها (المحمد، 2023م)، وقد استقر العمل على تسمية هذه اللجان الإدارية ذات الاختصاص القضائي استقاءً مما ورد في الفقرة ب من المادة الثالثة عشرة من نظام ديوان المظالم باللجان شبه القضائية.

وكان نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني الصادر بالمرسوم الملكي م/32 وتاريخ 1424/06/02 هـ ينص في مادته العشرين على تشكيل لجنة أو أكثر بقرار من مجلس الوزراء بناء على توصية من وزير المالية تضم ثلاثة من ذوي الاختصاص لتتولى الفصل في المنازعات الواقعة بين شركات التأمين وعملائها، أو بين هذه الشركات وغيرها في حال حلولها محل المؤمن له، وكذلك في الفصل في مخالفة التعليمات الرقابية والإشرافية الصادرة لشركات التأمين، كما كانت المادة الثانية والعشرين من النظام المذكور تنص على اختصاص ديوان المظالم بالفصل في المنازعات الدائرة بين شركات التأمين وشركات إعادة التأمين أو فيما بينها، وفي الفصل في المخالفات التي تقع على النظام ذاته وتطبيق العقوبات الواردة فيه؛ بيد أن المنظم أعاد دراسة الأمر خاصة بعد صدور نظام الإجراءات الجزائية عام 1435 هـ ونظام المرافعات الشرعية عام 1435 هـ، وأجرى تعديلاً للمادتين العشرين والثانية والعشرين من نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني بالمرسوم الملكي الكريم رقم م / 30 وتاريخ 1434/05/27 هـ، سلخ بموجبه اختصاص ديوان المظالم في الفصل في التظلمات الواردة على قرارات اللجان المذكورة في المادة العشرين من النظام ذاته، وشكل بموجب هذا التعديل لجان ابتدائية للنظر في المخالفات والمنازعات التأمينية لا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة على أن يكونوا متفرغين (إن أمكن)، ولجنة استئنافية للنظر في التظلمات التي يقدمها ذوو الشأن على قرارات اللجان الابتدائية تتكون من عدد لا يقل عن ثلاثة مستشارين متفرغين (إن أمكن) على أن يصدر أمر ملكي بتسمية رئيس اللجنة وأعضائها وتكون مدة العضوية فيها ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ومنحت قرارات هذه اللجنة الاستئنافية صفة القرارات النهائية غير القابلة للتظلم.

وبناء على ما سبق فإن لجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية هي أحد اللجان الإدارية ذات الاختصاص القضائي أو ما تسمى باللجان شبه القضائية في المملكة العربية السعودية وذلك وفقاً لطريقة تشكيلها الواردة في المادة العشرين والمادة الثانية والعشرين من نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني على النحو الذي تم إيضاحه.

المطلب الثالث: الأساس النظامي لقواعد وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية:

نصت المادة الثانية والعشرون من نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني على أن يصدر مجلس الوزراء قواعد وإجراءات عمل اللجان المنصوص عليها في النظام ذاته، وبالفعل صدرت قواعد وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات التأمينية بموجب قرار مجلس الوزراء الموقر رقم 190 وتاريخ 1435/05/09 هـ، وقد جاءت في سبعة عشرة مادة متناولة إجراءات مراحل الدعوى التأمينية ابتداءً واستئنافاً، لتشكل نقلة جديدة وهامة في كيفية الفصل في المنازعات التأمينية.

ولم تغفل هذه القواعد والإجراءات أهمية عملية الصلح وحل المنازعات بشكل ودي دون الحاجة إلى اللجوء إلى التقاضي، فقد أشارت المادة الثالثة عشرة منها إلى تولي الأمانة العامة للجان الفصل مهمة اقتراح إجراءات الصلح على أن تعتمد من الوزير وهو ما تم لاحقاً بالفعل بصدور قرار معالي وزير المالية رقم 9520 وتاريخ 1439/11/03 هـ القاضي باعتماد الإجراءات المنظمة للصلح في المنازعات التأمينية.

المبحث الأول: اختصاصات وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية:

المطلب الأول: الاختصاص الولائي للجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية:

الاختصاص هو السلطة التي يخولها المنظم لجهة قضائية ما في الفصل في نزاع ما (صاوي، 2010م) والاختصاص الولائي هو نصيب كل جهة قضائية من جهات التقاضي من ولاية القضاء (الجاسر، 1439هـ)، وقد حصرت المادة العشرون من نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني بعد تعديلها بالمرسوم الملكي رقم م/ 12 وتاريخ 1443/01/23هـ ما تتولاه اللجان الابتدائية للفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية فيما يلي:

1. الفصل في جميع المنازعات الناشئة عن عقود التأمين، بما فيهم التي تقع بين شركات التأمين وعملائها والمستفيدين من التغطيات التأمينية، أو بين هذه الشركات والغير في حالة حلولها محل المؤمن له، والمنازعات الناشئة بين مزاولي الخدمات المساندة للتأمين وعملائهم.
 2. الفصل في جميع المنازعات التي تقع بين شركات التأمين وشركات إعادة التأمين ومزاولي الخدمات المساندة للتأمين.
 3. النظر في تظلم ذوي الشأن من العقوبات والإجراءات الصادرة من البنك المركزي السعودي بحقهم وفق المادة (التاسعة عشرة) من هذا النظام، على أن يقدم التظلم إلى اللجنة خلال (ثلاثين) يوماً من تاريخ إبلاغ البنك المركزي السعودي لهم بالإجراء. ويحق للجنة إصدار قرار بالتعويض أو إعادة الحال إلى ما كانت عليه أو إصدار أي قرار آخر تراه مناسباً ويضمن حق المتضرر.
 4. النظر في قرارات إلغاء التراخيص التي تصدر من البنك المركزي السعودي.
- فيما حصرت المادة الثانية والعشرون من نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني المعدلة بالمرسوم الملكي رقم م/ 30 وتاريخ 1434/05/27هـ ما تتولاه اللجنة الاستئنافية بالنظر في التظلمات التي يقدمها ذوو الشأن على قرارات اللجان الابتدائية. ويعد الاختصاص الولائي من قواعد النظام العام التي لا يجوز مخالفتها، فلا يجوز رفع دعوى منازعة أو مخالفة تأمينية أمام القضاء العام، ولا أن ترفع دعوى تظلم أمام القضاء الإداري (ديوان المظالم) بعد أن أصبحت اللجنة الاستئنافية في الفصل في المنازعات التأمينية مستقلة عنه، يسمى رئيسها وأعضاؤها بأمر ملكي.

المطلب الثاني: الاختصاص المكاني للجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية:

الاختصاص المكاني هو توزيع العمل بين فروع الجهة القضائية على أساس جغرافي أو إقليمي (الجاسر، 1439هـ)، وقد أشارت المادة السادسة من قواعد وإجراءات الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية إلى انعقاد اختصاص النظر في دعاوى المنازعات التأمينية ضد شركة التأمين أو إعادة التأمين للجان الابتدائية التي يقع في نطاقها المكاني محل إقامة المدعي إذا كان المدعي شخصاً طبيعياً، أما إذا كان المدعي شخصاً اعتبارياً فإن الاختصاص يقع للجان التي يقع في نطاقها المكاني محل إقامة المدعي عليه، والمتأمل في الأمر يرى أن المنظم راعى الشخص المدعي الطبيعي وأتاح له رفع الدعوى في مقر إقامته، وقد صدر القرار الوزاري رقم 1648 وتاريخ 1436/05/27هـ بتحديد الاختصاص المكاني للجان الابتدائية المشكلة على النحو التالي:

- اللجنة الابتدائية بمدينة الرياض: تختص بنظر المنازعات والمخالفات التي تقع في: (منطقة الرياض- ومنطقة القصيم- ومنطقة الحدود الشمالية- ومنطقة حائل- ومنطقة الجوف).

- اللجنة الابتدائية بمحافظة جدة: تختص بنظر المنازعات والمخالفات التي تقع في: (منطقة مكة المكرمة- ومنطقة المدينة المنورة- ومنطقة جازان- ومنطقة عسير- ومنطقة الباحة- ومنطقة نجران- ومنطقة تبوك).

- اللجنة الابتدائية بمدينة الدمام: تختص بنظر المنازعات والمخالفات التي تقع في: (المنطقة الشرقية).

المطلب الثالث: إجراءات رفع ونظر الدعوى:

اشترطت المادة الثانية من قواعد وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية أن ترفع دعاوى المنازعات والمخالفات التأمينية ممن له صفة أو مصلحة في النزاع إلى اللجان الابتدائية أولاً، وشرط الصفة في الدعوى يراد به أن تكون الدعوى والدفع من صاحب الحق أو ممن يقوم مقامه (آل خنين، 1443هـ)، أما شرط المصلحة فيراد به أن يكون لرافع الدعوى منفعة فيها من جلب نفع أو دفع ضرر (آل خنين، 1443هـ)، فإذا انتفت الصفة أو انتفت المصلحة فإن الدعوى ترد. وجاء في المادة الثالثة من القواعد أن الدعوى تقدم مكتوبة باللغة العربية بموجب صحيفة ادعاء من أصل و عدد من النسخ مساوٍ لعدد المدعى عليهم، على أن تشتمل هذه الصحيفة وجوباً على:

- 1- الاسم الكامل للمدعي ومهنته أو وظيفته ومحل إقامته ورقم إثبات شخصيته، والسجل التجاري في الدعوى التي يقدمها شخص ذو صفة اعتبارية، والاسم الكامل لمن يمثله ومهنته أو وظيفته ومحل إقامته ورقم إثبات شخصيته، مع تحديد وسائل الاتصال الخاصة بالمدعي التي يمكن من خلالها التواصل معه أو مع من يمثله.
- 2- الاسم الكامل للمدعى عليه ووسائل الاتصال الخاصة به ومحل إقامته.
- 3- تاريخ تقديم صحيفة الدعوى.
- 4- موضوع الدعوى بالتفصيل مع تحديد الطلبات والأسانيد بما في ذلك قيمة المطالبة.

وفي حال كانت الدعوى مقامة ضد شركة تأمين أو إعادة تأمين للمطالبة بتعويض أو التزام بتغطية فعلى المدعي أن يرفق ما يثبت رفض هذه المطالبة أو هذا الالتزام، وعليه أن يرفق جميع المستندات التي تثبت صفة أو مصلحته في الدعوى، وإذا كان وكيلاً شرعياً توجب عليه إرفاق نسخة من الوكالة الشرعية.

وأشارت المادة الرابعة من القواعد إلى أن الجلسات تعقد بحضور جميع أعضائها، للنظر في الدعوى المعروضة عليها بعد سماع أقوال الخصوم ودفعهم وذلك في الدعوى الابتدائية، أما بالنسبة للجان الاستئنافية فقد أجازت المادة الثامنة من القواعد لها أن تكتفي بتدقيق القرار في القضايا التي يقل المبلغ المقضي به عن خمسين ألف ريال.

ويجب على الخصوم أو من ينوب عنهم الحضور في المواعيد المحددة لنظر الدعوى، فإن غاب المدعي عن جلسة من الجلسات بعد ثبوت تبليغه دون عذر تقبله اللجنة، جاز للجنة من تلقاء نفسها أو بطلب من المدعى عليه الفصل في الدعوى إن كانت صالحة لذلك أو أن تأمر بشطبها، وللمدعي أن يطلب إعادة قيدها واستكمال النظر فيها بعد شطبها.

وقد صدر القرار الوزاري رقم 1648 وتاريخ 1436هـ موضحاً طرق التبليغ في الدعوى التأمينية، حيث عدّ التبليغ صحيحاً إذا تم بواسطة موظفي الأمانة العامة للجان عبر العنوان البريدي الموضح على مطبوعات المدعى عليهم، أو عبر البريد الإلكتروني الموضح على مطبوعات المدعى عليهم أو المقدم من أطراف الدعوى، أو عبر الرسائل النصية على الهاتف المحمول الموضح على مطبوعات المدعى عليهم أو المقدم من أطراف الدعوى.

ولتفادي أي فراغ تنظيمي قد يعتري هذه القواعد، نصت المادة الثانية عشرة منها على تطبيق أحكام نظام المرافعات الشرعية ونظام الإجراءات الجزائية بحسب الأحوال على كل ما لم يرد فيه نص خاص في القواعد، وذلك بالقدر الذي يتفق مع طبيعة الدعاوى المعروضة.

المطلب الرابع: الإثبات والفصل في دعاوى المنازعات التأمينية:

الإثبات هو إقامة المدعي الدليل على ثبوت ما يدعيه في مقابلة المدعى عليه (السلمي، 2022م)، ووفقاً للمادة السابعة من قواعد وإجراءات الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية فإنه يجوز الإثبات أمام اللجان بجميع طرق الإثبات، وأشارت المادة ذاتها إلى تضمين البيانات الإلكترونية والتسجيلات الهاتفية والبريد الإلكتروني ورسائل الجوال ضمن طرق الإثبات المقبولة؛ كما أشارت المادة التاسعة من القواعد إلى أن الدعاوى تنظر في ضوء ما يقدم من طلبات ودفع مكتوبة أو دفع شفهي تعرض أثناء المرافعات، ويكون الفصل فيها وفق الأنظمة واللوائح المنظمة لطبيعة النزاع التأميني، مع الأخذ بما استقر عليه القضاء والفقهاء المقارن.

وبعد النظر والمداولة تصدر قرارات اللجان الابتدائية بالأغلبية، ويرجح الجانب الذي صوت معه رئيس اللجنة حال تساوي الأصوات، ويجوز وفقاً للمادة التظلم من قرارات اللجان الابتدائية أمام اللجنة الاستئنافية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسليم القرار، والحال نفسه في قرارات اللجنة الاستئنافية إذ تصدر قراراتها بالأغلبية، ويرجح الجانب الذي صوت معه رئيس اللجنة حال تساوي الأصوات، بيد أن قراراتها قطعية غير قابلة للتظلم.

وأوجب المادة التاسعة من القواعد أيضاً اشتغال القرار الصادر على أسماء رئيس وأعضاء اللجنة وتاريخ القرار وأسماء الخصوم ووكلائهم وتبيان حضورهم غيابهم، وعلى عرض مجمل الدعوى والطلبات والدفع، وعلى أسباب وحيثيات القرار ومنطوقه، وهنا إشارة صريحة إلى مسألة تسبب القرارات، والتسبب هو ذكر ما بني عليه القرار مع الأدلة الشرعية والنظامية وذكر الوقائع المؤثرة وصفة ثبوتها أمام الجهة التي أصدرت الحكم أو القرار (آل خنين، 1434هـ).

المطلب الخامس: التقادم في المنازعات التأمينية:

التقادم هو مضي مدة يحددها القانون لا يطالب فيها صاحب الحق بحقه، فإذا انقضت تلك المدة سقط حقه في إقامة الدعوى للمطالبة بهذا الحق (الألفي، 2018م).

والمتمثل في الأنظمة السعودية يجد أن المنظم السعودي قد دأب على استخدام عبارة (عدم سماع الدعوى) عوضاً عن مصطلح التقادم، ولا مشاحة في ذلك فالعبارة بتحقيق المعنى المطلوب من العبارة المستخدمة أياً كانت.

وجاء في المادة الحادية عشرة من قواعد وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية، عدم سماع الدعاوى في المنازعات التأمينية بعد مضي خمس سنوات من تاريخ استحقاق المبلغ محل المطالبة ما لم يكن هناك عذر تقبله اللجان.

ويثور تساؤل في هذه المسألة، هل المقصود بالسنة في هذه المادة السنة الهجرية أم السنة الميلادية؟ مع الأخذ بالاعتبار الفارق الزمني بينهما والذي قد يربو على خمسين يوماً خلال هذه المدة، وبالنظر إلى قواعد وإجراءات عمل اللجان وإلى الأنظمة واللوائح المنظمة للقطاع التأميني نجد خلوها من تحديد ما إذا كانت السنة المعنية فيها هي السنة الهجرية أم السنة الميلادية، أما بالنظر إلى القرارات الصادرة من اللجان فيما يتعلق بسماع الدعوى فنجد أن ما تم اعتماد العمل به هو التقويم الهجري، وهذا هو الأصل في واقع الأمر كون تقويم الدولة الرسمي وفق النظام الأساسي للحكم هو التقويم الهجري.

بيد أنه تجدر الإشارة إلى صدور قرار مجلس الوزراء الموقر رقم 310 وتاريخ 1445/04/16هـ، القاضي بأن يكون احتساب المدد في جميع الإجراءات والتعاملات الرسمية على أساس التاريخ الميلادي، عدا ما كان مرتبطاً بأحكام الشريعة الإسلامية المبني فيها احتساب المدد على التاريخ الهجري، أو ما يرد النص صراحة على احتساب مدته على أساس التاريخ الهجري. وبناءً على هذا القرار، ولخو الأنظمة واللوائح والقواعد التأمينية كما أشير سابقاً من تحديد نوع التقويم المطبق، ولأن الغالب في عقود التأمين المعمول بها في المملكة هو احتساب مددها بالتقويم الميلادي، فإن الأرجح هو احتساب مدة عدم سماع الدعوى بالتقويم الميلادي لتكون خمس سنوات ميلادية.

ويمكن في الحقيقة للمنظم أن يتدارك هذا الأمر ويتفادى اختلاف التفسير بتحديد نوع التقويم المطبق في نصوص الأنظمة واللوائح صراحةً دون الاكتفاء بالمراد الضمني، فالتوسع الاقتصادي المضطرب والزيادة الملحوظة في الاستثمار الأجنبي في المملكة من مختلف دول العالم تتطلب نصوصاً واضحة لا يشوبها أي غموض في أدق تفاصيلها، لا سيما فيما يتعلق بالتقويم المستخدم أو اللغة المعتمدة أو تحديد أيام العمل والإجازات الأسبوعية والعطل الرسمية.

المبحث الثاني: السوابق القضائية التأمينية العامة الصادرة من لجان الفصل في المنازعات التأمينية:

يأتي هذا المبحث للنظر في السوابق القضائية التأمينية بغية تحليلها واستخلاص ثمرات أحكامها، ليتم الربط القانوني بين التحليل النظري للأنظمة والقواعد والإجراءات وبين الواقع العملي للأحكام ودعاوى المنازعات.

المطلب الأول: سابقة في الاختصاص الولائي للجان الفصل في المنازعات التأمينية:

• السابقة القضائية (2/س.ع) (1441/أ/475هـ) (الأمانة العامة، 1443هـ، ص65) :

(يخرج عن الاختصاص الولائي للجان التأمينية نظر المنازعات بين شركات التأمين المتعلقة بالمستحقات الزكوية والضريبية، ولا ينال من ذلك ادعاء نشوئها عن معاملات تأمينية بين تلك الشركات).

وتتلخص القضية في ادعاء شركة تأمين ضد شركة تأمين أخرى تطلب فيها إلزام الأخيرة بدفع مستحقات زكوية وضريبية ناتجة عن تعاقدتها مع المدعى عليها لنقل كافة المحافظ التأمينية وتحويل جميع الحقوق والالتزامات التي على عاتق المدعية إلى المدعى عليها مستندة إلى الفقرة الثانية من المادة العشرين من نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني والتي نصها (الفصل في جميع المنازعات التي تقع بين شركات التأمين وشركات إعادة التأمين ومزاوли الخدمات المساندة للتأمين)، وفي المقابل تمسكت المدعية عليها بعدم اختصاص اللجان التأمينية في نظر النزاع لعدم تعلقه بمنزلة ناشئة عن عقد تأمين أو نشاط تأمين استناداً إلى الفقرة الأولى من المادة ذاتها من النظام ذاته والتي نصها (الفصل في جميع المنازعات الناشئة عن عقود التأمين بما فيها التي تقع بين شركات التأمين وعملائها والمستفيدين من التغطيات التأمينية أو بين هذه الشركات والغير حال حلولها محل المؤمن له والمنازعات الناشئة بين مزاولي الخدمات المساندة للتأمين وعملائهم)، وقد ردت اللجنة الابتدائية الدعوى لعدم اختصاص الولائي استناداً إلى الفقرة الأولى من المادة العشرين من نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني والتي نصت على اختصاص اللجان في المنازعات الناشئة عن عقود التأمين وبالتالي خروج أي نزاع لا يكون موضوعه عقد التأمين من اختصاص اللجان، وهو ما أيدته اللجنة الاستئنافية للتسبب ذاته.

ونستخلص من هذه السابقة أن ما ورد في المادة العشرين والمادة الثانية والعشرين من نظام مراقبة شركات التأمين فيما يتعلق باختصاصات اللجان التأمينية، إنما جاء على سبيل الحصر لا المثال، وطالما كان على سبيل الحصر فإنه من الأجدى أن يكون

أكثر دقة في صياغته، فالتضارب في التفسير الذي وقع بين المدعية والمدعى عليها - وإن تم حسمه لصالح المدعى عليها وفق مفهوم النظام وغايته - إلا أنه وقع بسبب غموض شاب نص الفقرة الثانية من المادة المذكورة، والتي نصت على الفصل في جميع المنازعات دون تحديد ما إذا كانت متعلقة بعقود التأمين أو النشاط التأميني حصراً أم كانت شاملة لجميع المنازعات بين شركات التأمين مهما كان موضوعها، ولذا فإنه من الممكن تعديل نص الفقرة الثانية من المادة العشرين من نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني بإضافة ما يفيد باقتصار المنازعات المعنية على ما كان يتعلق بعقود التأمين أسوة بما ورد في الفقرة الأولى وتأييداً للسابقة القضائية التأمينية المشار إليها أعلاه.

المطلب الثاني: سابقة في شرط وجود الصفة لرفع الدعوى التأمينية:

- السابقة القضائية (89/س.ت) (172/أ/1441هـ) (الأمانة العامة، 1443هـ، ص 662):

(تنعقد الصفة للمطالبة بالتعويض التأميني عن المركبات المؤجرة بموجب نظام الإيجار التمويلي متى ما كانت محلاً للتأمين لمالكها دون المستأجر، مالم ينص النظام على غير ذلك).

وتتلخص القضية في إقامة المدعي (مستأجر المركبة) دعواه ضد المدعى عليها (شركة التأمين) يطالب بموجبها إلزام المدعى عليها بتعويضه بالقيمة التأمينية للمركبة المتضررة محل الدعوى، وقد تمسكت المدعى عليها بانعدام صفة المدعي لعدم ملكيته للمركبة، فهو مستأجر لها غير مالك، وملكيتها تعود للشركة المؤمن لها، وقد ردت اللجنة الابتدائية الدعوى لانعدام الصفة وكان من ضمن ما استندت عليه ما ورد في المادة الثانية من قواعد وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية والتي نصت على أن ترفع دعاوى المنازعات التأمينية ممن له صفة في النزاع، وقد أخذت لإثبات انعدام صفة المدعي بما ورد في الفقرة الثالثة من المادة التاسعة من اللائحة التنفيذية لنظام التأجير التمويلي والتي نصت على أن للمؤجر التعويض التأميني إن وجد، والمدعى هنا هو المستأجر لا المؤجر، وبالتالي لا صفة للمدعي تمنحه الحق في رفع الدعوى.

ونستخلص من هذه السابقة أن شرط انعقاد الصفة الوارد في المادة الثانية من قواعد وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية يعد من المسائل الأولية التي يتوقف الفصل في الدعوى على البت فيها قبل السير في الدعوى، وذلك قياساً بما ورد في المادة 1/30 من اللائحة التنفيذية لنظام المرافعات الشرعية والتي تنص على أن المسائل الأولية هي الأمور التي يتوقف الفصل في الدعوى على البت فيها - مثل البت في الاختصاص والأهلية والصفة وحصر الورثة - قبل السير في الدعوى. وإذا تأملنا في مسألة وجود الصفة، نجد أنها مرتبطة بعلاقة الحق بأطراف الدعوى، فإذا كانت المنازعة تدور حول الاعتقاد بوجود حق فإن الصفة ترتبط وجوداً وعدمياً بارتباط هذا الحق بأطراف دعوى المنازعة (اليحيى، 1436هـ)؛ والصفة إما أن تكون أصلية ملازمة لأطراف الدعوى، بحيث يكون المدعى يطالب بحق له، ويكون توجيه الدعوى على المدعى عليه مباشرة، وفي هذه الحالة فإن جهة الفصل تستخلص صفة الأطراف من قراءة واقع النزاع المعروض أمامها وتقدر صحة وجود الصفة من عدمها، وإما أن تكون صفة إجرائية بأن يكون ممثلاً عن صاحب الصفة الأصلية كالوكيل، وفي هذه الحالة يجب عليه أن يقدم ما يثبت صحة صفته الإجرائية لجهة الفصل للنظر في صفته في الدعوى.

المطلب الثالث: سابقة في عدم سماع الدعوى (التقادم) في المنازعات التأمينية:

- السابقة القضائية (12/س.ع) (248/أ/1441هـ) (الأمانة العامة، 1443هـ، ص 145):

(العبرة بتاريخ إقامة الدعوى التأمينية في تقرير انقضاء المدة النظامية لسماعها، بصرف النظر عن مدى اكتمال مستنداتها من عدمه).

وتتلخص القضية في إقامة المدعي دعواه ضد المدعى عليها شركة التأمين للمطالبة بدفع قيمة التعويض عن الأضرار اللاحقة بمركبته نتيجة الحادث محل الدعوى، وقد انتهت اللجنة الابتدائية إلى عدم سماع الدعوى لمضي المدة النظامية لذلك، نظراً إلى أن المدعي قدم دعواه خلال المدة النظامية إلا أنه أهمل استكمال مستنداتها المطلوبة لمدة تجاوزت الخمس سنوات من تاريخ وقوع الحادث محل الدعوى، مستندة على نص المادة الحادية عشرة من قواعد وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات التأمينية والتي نص على أنه (لا تسمع الدعاوى في المنازعات التأمينية بعد مضي خمس سنوات من تاريخ استحقاق المبلغ محل المطالبة مالم يكن هناك عذر تقبله اللجان)، واللجنة عدت تأخره في استكمال تقديم تلك المستندات إهمالاً غير مبرر؛ وبعد صدور القرار الابتدائي تقدم المدعي إلى اللجنة الاستئنافية التي نظرت القضية وقررت قبول التظلم وإلغاء قرار اللجنة الابتدائية برد ما استندت عليه من تأخر المدعي في استكمال مستندات الدعوى، مؤكدة أن العبرة بتاريخ تقديم المدعي لدعواه سواء قام باستكمال مستندات الدعوى أم لم يفعل (واعتمدت في ذلك على تبيان تاريخ نشوء الحق وتاريخ تقديم الدعوى بالتقويم الهجري)، لأن المادة المستند عليها وهي المادة الحادية عشرة من قواعد وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات التأمينية لم تقيد مسألة سماع الدعوى وعرضها أمام لجان الفصل في المخالفات والمنازعات التأمينية على اكتمال مستنداتها.

وبالنظر في نصوص مواد قواعد وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية وبالإضافة إلى نص المادة المذكورة في القضية أعلاه، نجد أن الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من القواعد وإن كانت قد أشارت إلى صحيفة الدعوى وما يرفق بها من مستندات وجوباً، إلا أنها لم تشر إلى بطلان صحيفة الدعوى حال عدم تقديم أحد تلك المستندات، وعليه فيجب النظر في القضية من اللجنة ودراستها ومن ثم يمكنها صرف النظر عن الدعوى لعدم اكتمال المستندات اللازمة وليس بعدم سماع الدعوى.

ويلاحظ أيضاً أن اللجنة أخذت باعتماد التقويم الهجري كأساس لحساب مدة التقادم في المنازعات التأمينية، مع الأخذ بالاعتبار إلى ما أشير إليه في المطلب الخامس من المبحث الأول من ضرورة إعادة النظر في الأمر وفقاً لقرار مجلس الوزراء المشار إليه (والذي صدر في وقت لاحق على هذه السابقة) من احتساب المدد النظامية التي لم يرد بها نص شرعي أو نظامي وفقاً للتقويم الميلادي.

المطلب الرابع: سابقة في الإثبات أمام لجان الفصل في المنازعات التأمينية:

• السابقة القضائية (27/س.ع) (1441/أ/787هـ) (الأمانة العامة، 1443هـ، ص 247):

(التقارير التي تصدر عن جهات حكومية أو رسمية يجب أن تذيّل بالختم الرسمي أو التوقيع عليها من قبل الجهة الصادرة عنها حتى يصح الاستناد عليها).

وتتلخص القضية في إقامة المدعي دعواه ضد المدعى عليها شركة التأمين مطالباً بدفع أروش الإصابات الجسدية اللاحقة به نتيجة للحادث محل الدعوى استناداً إلى تقرير مقدري الشجاج، وبعد أن نظرت اللجنة الابتدائية في مستندات الدعوى قررت إلزام المدعي عليها بدفع قيمة أروش الإصابات للمدعي؛ وبعد صدور القرار قامت المدعى عليها بتقديم طلب استئناف للجنة الاستئنافية مبينة أن اللجنة الابتدائية لم تتفحص المستندات بالشكل الصحيح وأخطأت في تطبيق النظام، حيث أن محضر مقدري الشجاج غير رسمي لعدم احتوائه على شعار المحكمة الصادر عنها ولا على ختم ولا توقيع رسميين، وبدورها قامت اللجنة الاستئنافية بدراسة تلك المستندات وفحصها وتبين لها وجهة دفع المدعى عليها، حيث لم يذيل التقرير لا بختم ولا بتوقيع حتى يصح الاستناد

عليه، مرتكزة على ما ورد في نظام المرافعات الشرعية في المادة السابعة والأربعين بعد المائة التي نصت على أنه: (إذا كان أصل الورقة الرسمية موجوداً، فإن الصورة التي نقلت منها خطياً أو تصويراً وصدرت من موظف عام في حدود اختصاصه - صدق على مطابقتها لأصلها - تكون لها قوة الورقة الرسمية الأصلية بالقدر الذي يقرر فيه بمطابقتها الصورة للأصل. وتعد الصورة المصدقة مطابقة للأصل، ما لم ينازع في ذلك أحد الخصوم، وفي هذه الحالة تراجع الصورة على الأصل، وكل صورة غير مصدقة بما يفيد مطابقتها لأصلها لا تصلح للاحتجاج)، وعليه قررت إلغاء القرار الابتدائي، مشددةً أن على اللجنة الابتدائية الاضطلاع بواجبها في فحص المستندات وكشف حقيقتها.

وبالنظر في قرار اللجنة الاستئنافية نجد أنها لم تغفل ما ورد في المادة السابعة من قواعد وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية والتي أشارت إلى جواز الإثبات أمام اللجان بجميع طرق الإثبات، بيد أنها قيدت طرق الإثبات هذه بالمسوغات النظامية، وهو ما يتماشى مع ما ورد في المادة الثانية عشرة من القواعد ذاتها والتي أشارت إلى أنه: (تطبق أحكام نظام المرافعات الشرعية ونظام الإجراءات الجزائية بحسب الأحوال على كل مالم يرد به نص خاص في هذه القواعد وذلك بالقدر الذي يتفق وطبيعة الدعاوى المعروضة)، وعليه فنقول إن طرق الإثبات المشار إليها في المادة السابعة من القواعد لا تخرج عما هو مقرر في الأنظمة والسوابق.

وتجدر الإشارة إلى أن القرار المذكور في هذه السابقة قد استند إلى مادة تم إلغاؤها في وقت لاحق من نظام المرافعات الشرعية وذلك بعد صدور نظام الإثبات بالمرسوم الملكي الكريمة رقم م/43 وتاريخ 1443/05/26 هـ، والذي ألغى بصدوره الباب التاسع من نظام المرافعات الشرعية المتعلقة بإجراءات الإثبات، وعليه يمكن أن يتم تعديل نص المادة السابعة من قواعد وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات التأمينية المشار إليها أعلاه، بإضافة ما يشير إلى الأخذ بطرق الإثبات الواردة في نظام الإثبات كمصدر أساس دون إخلال بأي طرق وردت في نصوص نظامية أخرى.

3. الخاتمة:

تم في هذا البحث دراسة المنازعات التأمينية وكيفية الفصل فيها وفق الأنظمة واللوائح والقواعد والقرارات المتعلقة بالنشاط التأميني في ظل جهات الاختصاص التي تولت الإشراف على القطاع التأميني في المرحلة السابقة، وينتظر أن تسهم هيئة التأمين بإذن الله تعالى في دفع القطاع إلى مزيد من التطوير التشريعي والاجرائى والعملى لاستكمال مسيرة تلك الجهات؛ وعليه تم الوصول إلى النتائج والتوصيات التالية:

1.1. النتائج:

- لم يرد تعريف صريح للمنازعات التأمينية في الأنظمة السعودية وإنما تم التطرق لذلك ضمناً في نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني.
- تختص لجان الفصل الابتدائية في المنازعات والمخالفات التأمينية في الفصل في المنازعات التأمينية ابتداءً وفقاً لاختصاصها الولائي والمكاني.
- تختص اللجنة الاستئنافية في الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية في النظر في قرارات التظلم التي يقدمها ذوو الشأن على قرارات اللجنة الابتدائية وتمتلك قراراتها الصفة النهائية.
- لجان الفصل الابتدائية واللجنة الاستئنافية من اللجان شبه القضائية في المملكة العربية السعودية.

- روعي في إجراءات رفع الدعاوى التأمينية الواردة في قواعد وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية موائمتها ونظام المرافعات الشرعية مع عدم إغفال ما تقتضيه طبيعة النزاعات التأمينية.

2.3. التوصيات:

- النظر في إمكانية تعديل المادة الحادية عشرة من قواعد وإجراءات الفصل في المنازعات التأمينية بتحديد نوع التقويم المعتمد ليكون التقويم الميلادي.
- النظر في إمكانية تعديل الفقرة الثانية من المادة العشرين من نظام مراقبة شركات التأمين التعاوني بإضافة ما يفيد باقتصار المنازعات المعنية على ما كان يتعلق بعقود أو نشاط التأمين.
- النظر في إمكانية تعديل المادة السابعة من قواعد وإجراءات عمل لجان الفصل في المنازعات التأمينية، بإضافة ما يشير إلى الأخذ بطرق الإثبات الواردة في نظام الإثبات.

4. المراجع:

1. محمد، محمد نصر. (1436هـ). الوسيط في نظام التأمين. الطبعة الأولى. مكتبة القانون والاقتصاد. الرياض.
2. السيف، ياسر. (1444هـ). دور الاستشارة القانونية في الحد من المنازعات القضائية. الطبعة الأولى. مكتبة القانون والاقتصاد. الرياض.
3. المحمد، حسام. (2023م). تطور القضاء ونظامه في المملكة العربية السعودية. مجلة البحوث الفقهية والقانونية، العدد الثاني والأربعون. دمنهور.
4. صاوي، أحمد السيد. (2010م). الوسيط في شرح قانون المرافعات المدنية والتجارية. جامعة القاهرة. القاهرة.
5. الجاسر، عبد الملك. (1439هـ). الاختصاص وتنازعه بين الجهات القضائية. الطبعة الأولى. مركز التميز البحثي. جامعة الملك سعود. الرياض.
6. آل خنين، عبد الله. (1433هـ). الكاشف في شرح نظام المرافعات الشرعية السعودي. دار ابن فرحون. الجزء الأول. الطبعة الخامسة. الرياض.
7. آل خنين، عبد الله. (1434هـ). تسبيب الأحكام القضائية، دار ابن فرحون. الطبعة الثالثة. الرياض.
8. السلمي، مشعل. (2022م) الإثبات القضائي – الأسس والمبادئ. مجلة البحوث والدراسات الإسلامية. العدد 76. العراق.
9. الألفي، محمد جبر. (2018م). معالم النظرية العامة للالتزام. مكتبة القانون والاقتصاد. الطبعة الأولى. الرياض.
10. اليحيى، فهد. (1436هـ). الدفع في نظام المرافعات الشرعية. ملخصات الأبحاث القضائية. المعهد العالي للقضاء. العدد التاسع. الرياض.
11. الأمانة العامة للجان الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية. (1443هـ). مدونة الأحكام القضائية للجنة الاستئنافية في الفصل في المنازعات والمخالفات التأمينية. الرياض.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v5.59.4

العوامل المؤثرة في تنمية الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت

Factors affecting the development of job satisfaction among primary school teachers in the State of Kuwait

إعداد الدكتورة/ ريم عابد محمد عوض شاهر العنزي

معلمة علوم بدولة الكويت ومدرب معتمد في التنمية البشرية وعضو في جمعية علم النفس الكويتية، دولة الكويت

Email: reem.3yeed@gmail.com

المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تنمية الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم الابتدائي بدولة الكويت، والتعرف على مدى اختلاف الرضا الوظيفي لدى المعلمات باختلاف (مستوى الخبرة، المؤهل الدراسي، السن)، بالإضافة إلى اقتراح سبل تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، ومقياس الرضا الوظيفي لفوزي عكاشة وحسين مصطفى (2008) على عينة مكونة من (210) معلمة من معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة الجهراء بالكويت، وقد توصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام، وأن مدى الرضا الوظيفي لا يختلف أو يتأثر باختلاف مستوى الخبرة والمؤهل الدراسي عند معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، كما أظهرت النتائج الإحصائية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير السن، كما أظهرت أن هذه الفروق جاءت لصالح الفئة العمرية من (36 – 45)، وأظهرت نتائج تحليل السؤال المفتوح حول الاقتراحات لسبل تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة أن أغلب الاقتراحات تمحورت حول التغييرات الإدارية و توفير الإمكانيات والاهتمام بالمركز الاجتماعي والمكافآت للمعلمات المتميزات. وفي ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بضرورة تحقيق التواصل والتعاون بين الإدارة المدرسية والمعلمات، وأن تقوم الإدارة المدرسية بتقدير المعلمات المتميزات مادياً ومعنوياً، بالإضافة إلى التأكد من توافر الإمكانيات اللازمة داخل المدارس لتمكين المعلمة من الإبداع في العمل، وهذا من شأنه تحقيق الرضا الوظيفي، وضرورة تسليط الضوء على الرضا الوظيفي في المؤسسات وإقامة ورشات عمل تدريبية حول أهميته في تطوير المدارس، وكذلك عمل دورات تدريبية للمعلمات على كيفية تنفيذ برامج التدريب التي تساعد في تحسين الرضا الوظيفي في المرحلة الابتدائية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، معلمات المرحلة الابتدائية، دولة الكويت

Factors affecting the development of job satisfaction among primary school teachers in the State of Kuwait

Abstract:

The present study aimed to identify the factors influencing the development of job satisfaction among primary school teachers in the State of Kuwait, and to identify the extent to which job satisfaction varies among teachers according to (level of experience, academic qualification, age), in addition to proposing ways to achieve job satisfaction among primary school teachers in the State of Kuwait. Kuwait, and to achieve the objectives of the study, the descriptive survey method and the job satisfaction scale by Fawzi Okasha and Hussein Mustafa (2008) were used on a sample of (210) primary school teachers in Al-Jahra Governorate in Kuwait. The study concluded that the level of job satisfaction is generally high, and that the extent of job satisfaction does not differ or is affected by the level of experience and educational qualifications of primary school teachers in the State of Kuwait. The statistical results also showed that there were statistically significant differences at a significance level of (0.05) between the average responses of the sample members on the job satisfaction scale according to the age variable. It also showed that these differences were in favor of the age group (from 36 - 45). The results of the analysis of the open question about suggestions for ways to achieve job satisfaction from the point of view of the sample members showed that most of the suggestions revolved around administrative changes, providing capabilities, and interest in social status and rewards for distinguished teachers. In light of the study results, the researcher recommends the necessity of achieving communication and cooperation between school administration and teachers, and that school administration appreciates distinguished teachers materially and morally, in addition to ensuring the availability of the necessary capabilities within schools to enable the teacher to be creative in her work, which will achieve job satisfaction, and the necessity of shedding light on job satisfaction in institutions and holding training workshops on its importance in developing schools, as well as holding training courses for teachers on how to implement training programs that help improve job satisfaction in the primary stage.

Keywords: job satisfaction, primary school teachers, State of Kuwait

1. مقدمة الدراسة:

يعد العنصر التنظيمي والعنصر البشري من أهم محددات الإدارة بشكلها العام، فالعنصر الأولي تشكل من الوظائف والأطر القابلة للتغيير إعادة التشكيل مجدداً، لتكون أكثر كفاءة وملاءمة لتغير الظروف وتقلب البيئة وتطورها، أم ما يتعلق بالجانب البشري، فيتركز على التدريب المستمر واكتساب المهارات، والعمل على تنمية الإحساس بالمسؤولية والثقة بالنفس لتعميق قدرتهم على اتخاذ القرارات المناسبة، يعد الانسجام والتآلف بين المعلمين فيما بينهم وبينهم والكارر الإداري يعزز الانتماء للمؤسسة التربوية ومن أهم الأمور التي في ذلك أيضاً تلبية احتياجات العاملين الوظيفية والشخصية، وتوفر الخدمات العامة لهم وذلك يجسد مهمة الإدارة الأساسية عبر خدمة الأفراد، والاستجابة لحاجاتهم للوصول لعملية تربوية ناجحة توتي أكلها على نحو جيد (شتيات، 2018، ص561-562).

ففي مجال التربية والتعليم الرضا الوظيفي هو اتجاه إيجابي نحو الأعمال التي يقوم بها المعلم، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والنواحي الاجتماعية والأوضاع الاقتصادية والنواحي الإدارية والجوانب الوظيفية المتعلقة بوظيفته وتقبله لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية. كما يعد الرضا الوظيفي لدى المعلمين من أهم مؤشرات نجاح رياض الأطفال كمؤسسة تربوية تعليمية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموعة الاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة (شرف، 2023، ص146).

ويذكر التربويين مجموعة من العوامل تؤدي إلى الرضا الوظيفي لدى المعلمين منها إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل. كما هناك عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومهارات وكفايات المعلمين، وعوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل وعوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل والاندماج مع الزملاء في العمل (الصقور، 2012، ص5).

1.1 مشكلة الدراسة:

يعد الرضا الوظيفي للمعلم والمعلمة من أهم عوامل نجاح المؤسسة التربوية، ومن أبرز مؤشرات نجاح العملية التربوية بمجملها، ويمكن القول أن الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة. ونظراً لأن المدرسة جزء هام من المجتمع؛ فإن الآمال تعلقت بقيامها بدور فاعل في تنمية مهارات الطلاب، مما يتطلب منها أن تعمل على تأدية أدوارها بكفاءة، ويتطلب هذا بالطبع أن توفر المدرسة للكوادر البشرية بيئة تعليمية وإدارية جيدة تساعد الجميع على أداء أدوارهم المنوطة بهم (جمعان، سلمان، 2020، ص392).

فتمثل المرحلة الابتدائية واحدة من المراحل التعليمية المهمة في حياة الطلاب، ولما كان المعلم يعاني من العديد من المشكلات والاحتياجات غير المشبعة والتي تؤثر على أدائه ورضائه الوظيفي، كان لزاماً علينا التركيز على العوامل المؤثرة في تنمية الرضا الوظيفي للمعلمات، وفي ضوء عمل الباحثة كمعلمة وفي ضوء الخبرات العملية السابقة أمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي للدراسة:

ما هي العوامل المؤثرة في تنمية الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم الابتدائي؟

ومنه تنفرع بعض التساؤلات:

■ هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف مستوى الخبرة؟

- هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف المؤهل الدراسي؟
- هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف السن؟
- ما هي سبل تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت من وجهة نظرهن؟

2.1. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. التعرف على مدى اختلاف الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف مستوى الخبرة.
2. التعرف على مدى اختلاف الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف المؤهل الدراسي.
3. التعرف على مدى اختلاف الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف السن.
4. التوصل إلى مقترحات التي يمكن من خلالها تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمحافظة الجهراء من وجهة نظرهن.

3.1. أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية:

1. تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الرضا الوظيفي للعاملين؛ فهو يساهم في تحقيق الأهداف، وزيادة الإنتاجية للمؤسسات التربوية.
2. تساهم هذه الدراسة في تقديم صورة عن واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في الكويت.
3. تأتي هذه الدراسة لإثراء الأدب النظري بواقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في الكويت.

ثانياً: الأهمية العملية (التطبيقية)

1. تحدد هذه الدراسة العوامل المؤثرة في تنمية الرضا الوظيفي للمعلمات في المرحلة الابتدائية في الكويت.
2. معرفة معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في الكويت.
3. قد تساهم مقترحات هذه الدراسة في المساهمة لتحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في الكويت.

4.1. مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي

الحالة النفسية والانفعالية السارة التي يصل إليها الموظف، عند الدرجة إشباع معين، تحدث له جراء تعرضه لمجموعة من العوامل النفسية الاجتماعية، المهنية والمادية. (لطيفة عريق وحبيب الود، 2013، ص186).

وتعريف لوك: الذي يعرف الرضا عن العمل على أنه حالة انفعالية إيجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته ويرتبط الرضا عن العمل بعوامل عديدة مثل الراتب وساعات العمل وفرص الترقى والعلاقة مع الزملاء والرؤساء (ربيع، 2010، ص240).

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي بأنه شعور المعلمات بأن طبيعة العمل وبيئته ومردوده المادي والمعنوي منه تشبع حاجاته ورغباته وتوقعاته وبحسب الدراسة هو الدرجة التي تحصل عليها المعلمة على مقياس الرضا الوظيفي التي تبنته الباحثة في هذه الدراسة.

2. الإطار النظري

1.1. تعريف الرضا الوظيفي

وقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون مفهوم الرضا الوظيفي وهناك العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد معنى محدد للرضا الوظيفي وعلى سبيل المثال إن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقبول والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة وفي تعريف آخر يشير بلوك إلى أن الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وإدارته.

عرفه (القحطاني، 2022) بأنه شعور الموظف بأن طبيعة العمل وبيئته والمردود المادي والمعنوي منه تشبع حاجاته ورغباته وتوقعاته وبذلك يعبر الموظف عن الرضا بالجد والتفاني في أداء عمله.

وعرفته (جمعان، سلمان، 2020، ص88) بأنه عبارة عن شعور الموظف تجاه عمله، وهو انعكاس لمدى إشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة العمل. وبأنه مقدار شعور المعلمة بالسعادة والإيجابية والراحة النفسية نحو طبيعة عملها، واتجاهها نحو ما تقدمه لها قائدة المدرسة من إشباع لحاجاتها المادية والنفسية والاجتماعية والمهنية مع توفر البيئة المناسبة التي تساعد على تحقيق أهداف العملية التعليمية.

فالرضا الوظيفي مفهوم ذاتي يعبر عن ذلك الشعور الإيجابي الذي يحمله المعلم نحو نمط وظيفته والعناصر المتعلقة به تضم كل من الأجر، ومحتوى العمل، فرص الترقية، الإشراف، جماعات العمل، ظروف العمل (محمد، 2018)، فهو يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي والتي تقاس أساساً بقبول الفرد لذلك العمل بارتياح ورضا النفس وفاعلية في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملك أو ضيف" (الرشوي، 1997، ص22).

كما عرفه عرفه هيربرت (Herbert: 1990: 146) بأنه "مشاعر الأفراد اتجاه أعمالهم، وتعتمد هذه المشاعر على ما يعتقد أن العمل يتجه حاليًا له، أي الإدراك بما هو كائن من ناحية وما ينبغي أن تحققه وظيفته من ناحية أخرى".

الرضا الوظيفي للمعلمات في المرحلة الابتدائية

يُعد الرضا الوظيفي واحداً من العناصر والمقومات التي تمكن العملية التعليمية من تحقيق أهدافها، ويعد رضا المهنيين عن طبيعة أعمالهم عنصراً هاماً من العناصر التي تدعم العملية التعليمية، حيث يشكل التعليم أحد أهم المؤشرات الأساسية لرفق الأمم وتقدمها، وتمثل التربية السليمة والتنشئة القويمة خطوط الدفاع الأولى عن استقرار المجتمع (عبد الله، 1425، ص211). فتمثل المدرسة الابتدائية أحد المؤسسات المجتمعية التي تشكل عاملاً ضابطاً للتحكم في نمو وتطور الجماعات الإنسانية داخل المجتمع من خلال ما تحققه من نمو وتطوير في مدخلاتها، ما يمكنها من صقل المهارات والخبرات المجتمعية للطلاب من خلال ما تقدمه من برامج تعليمية متخصصة تسهم في مقابلة احتياجات الطلاب وتمكنهم من التعاطي مع المتغيرات بفاعلية (القحطاني، 2022، ص342).

2.2. أهمية الرضا الوظيفي

للرضا الوظيفي أهمية كبيرة تجاه العاملين، ومدى ارتياحهم ورضاهم عن العمل، ويتلخص ذلك في النقاط التالية كما حددها (محادين، 2016):

1. الرضا الوظيفي يعد مطلباً رئيسياً لعمليات التعليم والتدريس فعندما يحرز المعلمون رضاً وظيفياً كافياً؛ سيكونون في موقع يمكنهم من تحقيق الأهداف التربوية والوطنية.
 2. الرضا الوظيفي يؤدي إلى قلة الشكاوى، وغياب الأفراد، وكذلك دقة في المواعيد وتوفر الروح المعنوية للموظف.
 3. الرضا الوظيفي للمعلمين قادر على التأثير إيجابياً في اتجاهات الطلاب وتعليمهم.
 4. مستوى الرضا الوظيفي المرتفع يؤدي إلى رفع مستوى الإنجاز الأكاديمي للطلبة.
- وترى (المطيري، 2022، ص91) أن للرضا الوظيفي أهمية كبيرة في تحسين أداء المعلمات في مدارس التعليم العام بالمرحلة الابتدائية، نظراً لما أثبتته بعض نتائج الدراسات السابقة بأن الرضا الوظيفي المرتفع ينعكس على أداء المعلمات.

3.2. أبعاد الرضا الوظيفي

تقسم أبعاد الرضا الوظيفي إلى عدة أبعاد تبعاً لاعتبارات معينة، منها ما ذكره البلادي (2011) حين قسمها إلى ثلاثة أبعاد موضحة كما يلي:

1. **الرضا الوظيفي الداخلي:** يرتبط هذا النوع بالجوانب الذاتية للعامل، كالا احترام والتقدير، والإحساس بالإنجاز، والتمكن من العمل، والتعبير عن الشخصية.
2. **الرضا الوظيفي الخارجي:** يرتبط بالجوانب المادية للعامل، والبيئة المحيطة؛ المديرين، والزملاء وطبيعة العمل.
3. **الرضا الوظيفي الكلي أو العام:** يمثل هذا البعد الإحساس التام بالرضا نحو الأبعاد الداخلية والخارجية معاً.

4.2. خصائص الرضا الوظيفي

تتحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي كما وضحتها (محادين، 2016) في النقاط التالية:

- غالباً ما ينظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي، فإن كان الرضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر، وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدمة.
- يُعد الرضا الوظيفي محصلة من الخبرات المرغوبة وغير المرغوبة المرتبطة بالعمل، فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل، وإدارته ويتوقف هذا التقدير بدرجة كبيرة على نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف الشخصية، وعلى الأسلوب الذي يقدمه في العمل، وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى الغايات.
- إن رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى، كما أنه قد يؤدي الرضا لفرد معين ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير، وذلك نظراً لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.
- نظراً لتعدد وتداخل جوانب السلوك الإنساني، وقياس أنماطه من وقت لآخر، ومن دراسة لدراسة تظهر نتائج اقتصادية للدراسات؛ لأنها أظهرت تصوراً للظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات (المطيري، 2022، ص92).

5.2. بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

أ. نظرية الحاجات لماسلو (Maslow)

تعود هذه النظرية إلى أبراهام ماسلو الذي يرى أن إشباع الحاجة أو الحرمان منها يكون حالة من عدم الرضا، أو السخط لدى العمال، وذلك الحرمان يولد تأثيراً نفسياً وجسماً وحاجات متعددة، وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد هي التي تؤثر

على السلوك، أما الحاجات التي يتم إشباعها فتكون بمنزلة الفرد، وتصنف هذه الحاجات إلى خمس مجموعات حسب أهميتها، وهي كما يلي (الشرادة، 2010):

- 1) **الحاجات الفسيولوجية:** هي الحاجات الأساسية لبقاء الفرد، واستمراريته، كالحاجة إلى الجوع والعطش والمأوى والجنس.
- 2) **الحاجة للأمن والسلامة:** تمثل حاجات الأمن والسلامة في حاجة الفرد إلى الأمن والحماية، أي حماية النفس من الأخطار التي تهدد حياته أو تهدد مستقبله (المطيري، 2022، ص93).
- 3) **الحاجة للانتماء:** تضمن الحاجات اللازمة لتحقيق التفاعل الاجتماعي، كالحاجة إلى الانتماء للأسرة، أو الجماعة أو الوطن، والحاجة إلى الصداقة (جلاب، 2011).
- 4) **الحاجة إلى التقدير:** الحاجة إلى الاحترام والتقدير من الآخرين والتميز عنهم.
- 5) **الحاجة إلى تحقيق الذات:** أي حاجة الفرد أن ينطلق بقدراته ومواهبه إلى آفاق تتيح له أن يكون ما يطمح أن يكون (السليمان، 2022).

وتقوم هذه النظرية على مبدئين أساسيين هما:

1. إن حاجات الفرد مرتبة تصاعدياً على شكل سلم بحسب أولوياتها للفرد.
2. إن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الفرد وبالتالي ينتهي دورها في عملية التحفيز (القحطاني، 2022، ص344).

ب. نظرية فروم Vroom

وهنا ينبغي الإشارة لنظرية عدالة العائد وبيانها لمدى للرضا الوظيفي عبر محاولة الفرد الحصول على العائد أثناء أداء عمله، وترتبط رضاه بمدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله بما يعتقد أن يستحقه (Tharrington:1995) وهذا يؤكد مدى أهمية الخدمة التي تقدمها المؤسسة التربوية للمعلم وانعكاسها على أداءه، لذا فيعتقد "إن هناك ارتباطاً عكسياً بين العائد الفاقد والعائد الفعلي من جهة والرضا الوظيفي عن العمل من جهة أخرى، حيث يقوم الفرد بعملية متوازنة بين عملية العائد وما يقدمه الفرد للمؤسسة، فإذا تساوى العائد بما يقدمه الفرد للمؤسسة يزداد الشعور بالرضا، وأي اختلال بالتوازن لصالح المؤسسة يقل الرضا الوظيفي" (الشيخ، شريير، 2008، ص686).

وتكتشف النظرية على أن العديد من العوامل والمحددات التي تحكم في الرضا الوظيفي تلك العوامل التي تؤثر في تقدير المعلم لذاته حيث حددها ناصف عبد الخالق فيما يلي: (عبد الخالق، 1986م، ص75).

1. عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين.
2. عوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل.
3. عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل.

6.2. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

العوامل الشخصية: إن الرضا الوظيفي يرتبط بالرضا العام للفرد، إذ يغلب على الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في وظائفهم (Ismail & Razak, 2016).

العوامل المتعلقة بنمط الإشراف أو الإدارة: تتعلق هذه العوامل بطرق الإشراف، والإدارة المتبعة ومدى توافر العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين (Mohsen, 2015).

العوامل المتعلقة بالأمان الوظيفي والأجر وفرص الترقى: وتشمل العناصر المتعلقة بتأمين مستقبل الموظف، والاستقرار الوظيفي، ومقدار الأجر الذي يحصل عليه الموظف ومدى تلبية الحاجات الشخصية (Sabrina, 2014).

العوامل المتعلقة بظروف العمل: يتمتع بعض الموظفين برضا أعلى إذا ما عملوا بدوام كامل، ومن ناحية أخرى منهم من يفضل العمل نهاراً، ومنهم من يفضل ليلاً، ومنهم من يميل للعمل بلا انقطاع، ومنهم من يرتاح للنظام الذي يتضمن فترات راحة (Elewa, 2017).

ونلاحظ أن العوامل المؤثرة في الرضا هي محصلة للرضا الوظيفي، حيث إن الرضا عن العمل يشمل الرضا عن الأجر، وعن فرص الترقى، وعن ساعات العمل، وظروفه (النيرة المطيري، 2022، ص92).

ومن العوامل التي تؤثر إيجاباً في تحسين أداء العاملين وفي الميدان التربوي والمعلمين خصوصاً من قبل الإدارة التعليمية وينعكس على الطلبة (عبودي، 2006، ص211):

- 1) إيلاء التطوير المهني للمعلمين الاهتمام اللازم واستخدام أساليب حديثة متنوعة ترتبط بمدى احتياجاتهم المهنية والإدارية قبل العمل، واستقصاء حاجات المعلمين بعد التعيين وتعزيز قدراتهم بمحتوى تدريبي فعال يكسبهم المزيد من المهارات الفعالة للنهوض بالعملية التربوية ما ينعكس أثره على نتائج الطلاب واقعاً.
- 2) استخدام أنماط قيادية مرنة تراعي شخصية المعلم وتنأى عن التسلط، وتصيد الأخطاء وتحقق التكامل بين عناصر العملية التربوية من إشراف وإدارة ومعلم وطلاب، الأمر الذي يحقق الانسجام والانتماء وحب المهنة وما يترتب على ذلك من نتائج إيجابية على كافة الصعد التربوية.
- 3) تطوير نظام الحوافز المادية والمعنوية بما يتناسب مع الخبرة والنشاط والعبء لترسيخ الانتماء للمدرسة عبر سياسة تربوية حديثة فعالية تور البيئة المدرسية وتحفز الأداء المهني.
- 4) أن تتسم زيارات المشرفين الصفية للمعلمين بنهج علمي حديث يقوم على الرقي والتعاون لتحقيق أهداف العملية التربوية على أكمل وجه.

3. الدراسات السابقة

1.3 الدراسات العربية

1. دراسة (أوهام خلايلة وآخرون، 2024)

هدفت الدراسة للكشف عن مستوى دور الإدارة المدرسية في تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بالمدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر وعلاقته بمستوى أدائهم. واستخدم المنهج الوصفي المسحي الارتباطي. وتكونت عينة الدراسة من (405) مديرين ومعلمين. ولجمع البيانات استخدمت أداتان الأولى استبانة مستوى دور الإدارة المدرسية في تحقيق الرضا الوظيفي وتكونت من (39) فقرة، والثانية استبانة أداء المعلمين وتكونت من (53) فقرة، وتم التأكد من صدقهما وثباتهما.

أشارت أهم نتائج الدراسة أن مستوى دور الإدارة المدرسية في تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بالمدارس الإعدادية جاء بدرجة تقدير متوسطة، وأن مستوى الأداء لدى معلمي التربية الخاصة جاء بدرجة تقدير متوسطة، ووجود علاقة

ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين مستوى دور الإدارة المدرسية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بالمدارس الإعدادية ككل ومجالاته وبين الأداء لديهم على الدرجة الكلية ومجالاته.

2. دراسة (رغد شرف، 2023)

هدف الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمات الرياض الأهلية. والرضا الوظيفي وفق متغير التخصص. ولتحقيق الهدفين اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع البحث من معلمات رياض الأطفال الأهلية، وبلغت عينة البحث (100) معلمة واستعملت الباحثة أساليب إحصائية مستخدمة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

1- أن معلمات رياض الأطفال الأهلية يتمتعن برضا وظيفي.

2- لا يوجد فروق الرضا الوظيفي بين المعلمات في رياض الأطفال الأهلية وفق متغير متخصصة وغير متخصصة.

3- وجود عامل المنافسة بين معلمات الرياض الأهلية لإثبات قدراتهن على امتلاكهن مهارات تدريب الأطفال وفق البرامج الحديثة لرياض الأطفال.

3. دراسة (النيرة المطيري، 2022)

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي والارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة تم توزيعها على عينة بلغت (297) معلمة بالمدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن، وبينت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن لأنماط القيادة التربوية من وجهة نظر المعلمات؛ جاءت بمتوسط حسابي (2.88) من (5)، أي بدرجة ممارسة (متوسطة) وعلى مستوى المجالات؛ حصل النمط الديمقراطي على أعلى متوسط (3.75) أي بدرجة ممارسة (عالية)؛ ثم الديكتاتوري بمتوسط (2.55)، وثالثاً: النمط التسببي بمتوسط (2.32)، وكلاهما بدرجة (متدنية) كما أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات من وجهة نظرهن؛ جاء بمتوسط (3.62) من (5)، أي بمستوى رضا (عال)، كما توصلت إلى وجود علاقة طردية (موجبة) بين نمط القيادة الديمقراطي ومستوى الرضا الوظيفي، وعلاقة عكسية (سالبة) بين نمط القيادة الديكتاتوري والتسببي ومستوى الرضا الوظيفي.

4. دراسة (مسعود القحطاني، 2022)

هدفت الدراسة إلى قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وتنتمي إلى الدراسات الوصفية التحليلية، وطبقت على عينة مكونة (186) معلماً، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، ولقد أظهرت النتائج النهائية للدراسة فيما يرتبط بأشكال الرضا لدى المعلمين أن هناك خمسة أشكال، تؤكد أن الرضا عن الإدارة المدرسية لدى المعلمين حقق الترتيب الأول من حيث الأهمية، يليه في الترتيب الثاني من حيث الأهمية البعد المرتبط بالرضا عن العلاقات الشخصية لدى المعلمين تؤكد أن الرضا عن تحقيق المهنة للذات حقق الترتيب الثالث من حيث الأهمية وبالنظر إلى الرضا عن طبيعة العمل نجد أنها حققت الترتيب الرابع من حيث الأهمية وبشأن الرضا عن الجوانب المادية لدى المعلمين نجد أنه حقق الترتيب الخامس والأخير وبناء على هذه النتائج فإن الباحث يرفض نص الفرضية الثانية والتي تدعي بأن محور تحقيق الذات هو الأكثر رصاً لدى مجتمع الدراسة، لذا يجب علينا والاهتمام بالعلاقات الشخصية و الاهتمام ومعالجة الجوانب المادية.

5. دراسة (محمد حسين صالح، 2021)

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على فاعلية برنامج إرشادي مقترح في تنمية المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمين مرحلة التعليم الأساس، وتكونت عينة الدراسة من (250) معلم منهم (175) معلم و (75) معلمه للتعليم الأساس وقد تم اختيارهم من المعلمين والمعلمات بإدارة وسط القاهرة الذين حصلوا على درجات متدنية في مقياس المرونة النفسية والرضا الوظيفي وقد تم تقسيمهم إلى مجموعتين متكافئتين تجريبية وضابطة قوام كل مجموعة (30) معلم ومعلمة. وقد تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي من إعداد (نور الدين عبد الجواد ومصطفى متولي)، ومقياس المرونة النفسية من إعداد الباحث، وكانت أهم النتائج التي توصل إليها البحث هي: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية عند مستوى (0.01) في القياسين القبلي والبعدي بالنسبة للرضا الوظيفي والمرونة النفسية لصالح القياس البعدي، ووجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة عند مستوى (0.01) في القياس البعدي بالنسبة للرضا الوظيفي والمرونة النفسية لصالح المجموعة التجريبية، مما يشير إلى وجود تحسن في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والمرونة النفسية وفي كل بعد من أبعادهما، نتيجة لتطبيق البرنامج على المجموعة التجريبية، بينما توصلت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتبقي في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والمرونة النفسية وفي كل بعد من أبعادهما.

6. دراسة (نورة العتيبي وخالد الثبيتي، 2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن وتحديد المعوقات التي تحد من رضا الموظفين الإداريات، وكذلك تقديم المقترحات التي تزيد من رضا الموظفين الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة لها. وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض والبالغ عددهن (432) إدارية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: أن أفراد الدراسة موافقات بدرجة متوسطة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض وأبرز ملامح الرضا الوظيفي لديهم تتمثل في احترامهم آراء زميلات العمل واقتراحاتهن، وأن موافقة أفراد الدراسة جاءت بدرجة عالية جدًا على المقترحات التي تزيد من رضا الموظفين الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض ومن أبرزها توفير مناخ من الاحترام كأساس للتعامل ما بين الإداريات والإدارة.

7. دراسة (شادن جمعان، وأخرون، 2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض والكشف عن معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لديهم، والتعرف على أبرز المقترحات التي تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض. وقد تكونت عينة الدراسة من معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض والبالغ عددهن (333) معلمة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثات المنهج الوصفي بمدخله المسحي، والاستبانة كأداة للدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها: أن أفراد الدراسة موافقون على عبارات واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي بلغ (370 من 5). أن أفراد الدراسة موافقون على عبارات معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس

الحكومية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي بلغ (3.79 من 5.00). أن أفراد الدراسة موافقون بشدة على المقترحات التي تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي بلغ (4.50 من 5.00). وكانت أبرز توصيات الدراسة: تحسين بيئة العمل في المدارس، ويشمل ذلك كافة الإجراءات المتعلقة بالنظافة والتهوية والإضاءة وتجهيز الفصول والمعامل الدراسية؛ للتوافق مع متطلبات المعلمات. والاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية للمعلمات ذوات الأداء المتميز. العمل على تحسين الرواتب الشهرية والعلاوات السنوية للمعلمات، بما يتناسب مع الجهد المبذول. وتدريب وتأهيل المعلمات بصورة منتظمة، وتمكينهم من استخدام وسائل التعليم الحديثة.

8. دراسة (سعيد الشهومي، 2020)

هدف هذا البحث إلى اختبار أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (5-10) بسلطنة عمان، حيث اعتمد الباحثون في هذه الدراسة المنهج المسحي الوصفي الذي يعد منهجا ملائما لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، وطبقا لطبيعة الدراسة فقد استخدم الباحث المنهج الكمي مستخدما الطريقة المستعرضة (Cross-sectional) في جمع بيانات هذه البحث، مستخدماً استبانة مكونة من (69) فقرة لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وتم توزيعها على عينة الدراسة البالغ عددها (1000) معلم ومعلمة في سبع محافظات تعليمية بسلطنة عمان، تم اختيارهم باستخدام العينة الطبقية العشوائية، وتمكن الباحث من الحصول على (846) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي منها (419) معلماً، و(427) معلمة، وتم إدخالها في برنامج SPSS (Version 26) لإجراء التحليلات الوصفية، كما تم استخدام برنامج (VERSION 24) AMOS لإجراء التحليل العاملي التوكيدي (CFA) لتقييم صدق البيانات وثباتها، كما تم استخدام برنامج AMOS لدراسة العلاقات بين متغيرات الدراسة، حيث كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير مباشر للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي، كما أظهرت النتائج وجود تأثير تفاعلي لمتغير المؤهل العلمي في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي فيما لا يوجد تأثير تفاعلي لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة.

9. دراسة (أسماء العتيبي وآخرون، 2020)

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة لها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض والبالغ عددهن (33) قائدة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى حصول عموم أبعاد متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض على درجة متوسطة، وعلى مستوى الأبعاد: حصل بعدي مع الموظفين وتقدير الذات على درجة عالية، وحصل بعدي مهام العمل وواجباته والحوافز على درجة متوسطة. وقد أوصت الدراسة على العمل على كل ما يعزز من مستوى الرضا الوظيفي، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية والعمل على تعزيز الشعور بالاستقرار النفسي، ومنح قائدات رياض الأطفال العلاوة السنوية التي تتناسب مع وظيفتهن، وحثهن على التعاون مع الموظفين لحل المشكلات التي تواجههن.

10. دراسة (سنان الأسدي، 2020)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين الرضا الوظيفي والاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية. ومن أجل تحقيق أهداف البحث الحالي فقد اتبع الباحث خطوات المنهج الوصفي الارتباطي. فقد تم تحديد مجتمع البحث بجميع معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة؛ أما عينة البحث فقد تكونت من (200) معلم ومعلمة.

ومن أجل جمع البيانات والمعلومات فقد قام الباحث بإعداد أدوات البحث الحالي واستخراج الخصائص السيكمترية لها من صدق وثبات. وبعد الاطمئنان إلى أدوات البحث تم تطبيقها على عينة البحث وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج منها: 1. هنالك مستوى عالي من الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة. 2. هنالك مستوى عالي من الاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة. 3. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة.

11. دراسة (سحر التويجري، 2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية تبعاً لمتغير التخصص والدورات التدريبية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة لها، وتم توزيعها على عينة مكونة من (317) معلمة. وكشفت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالدرجة الكلية وأبعاد (التقدير واحترام الذات طبيعة العمل التفاعل الإداري والمهني التفاعل الاجتماعي) ترجع لاختلاف التخصص، بينما توجد فروق دالة إحصائية فيما يتعلق ببعدها الانتماء، الأجور والمكافآت) ترجع لاختلاف التخصص، والفروق لصالح التخصصات العلمية، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية ترجع لاختلاف الدورات التدريبية. وأوصت الدراسة بالحرص على توفير قيادة فعالة تسعى لرفع الرضا الوظيفي للمعلمين من خلال بناء علاقات جيدة معهم، إشراكهم في بعض الأمور، وتشجيعهم للعمل بمناخ جيد.

12. دراسة (صليحة تومي، 2019)

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. ولتحقيق الهدف المرجو اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي أنه يتناسب مع طبيعة الدراسة، وطبقت الدراسة على عينة قوامها 98 معلماً ومعلمة بابتدائيات المقاطعة الثانية ببلدية الدبيلة ولاية الوادي، وتم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، واستخدمت الدراسة مقياسين مقياس ضغوط العمل لابن خور خير الدين (2010) ومقياس الرضا الوظيفي لجواد الشيخ خليل وعزيزة شريبر عبد الله (2007). وللتحقق من فرضيات الدراسة تم الأسلوب الإحصائي التالي بتطبيق نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية: معامل ارتباط بيرسون للكشف عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا عن الجوانب المادية لدى معلمي المرحلة الابتدائية. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا عن الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية. - توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا عن العمل وظروفه لدى معلمي المرحلة الابتدائية. توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا عن العلاقة بين المسؤولين لدى معلمي المرحلة الابتدائية. توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

13. دراسة (عبدالله العتيبي، 2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت، وأثر متغيرات (الجنس، وسنوات الخدمة والمؤهل العلمي على ذلك، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي

الارتباطي والاستبانة أداة لها. وتكونت عينة الدراسة من (316) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة مبارك الكبير بدولة الكويت. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت كبيرة، كما أظهرت النتائج أن مستوى الأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير مرتفع وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني.

14. دراسة (فتحي شما، 2019)

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة لها، وتم توزيعها على عينة مكونة من (200) معلم ومعلمة. وكشفت نتائج الدراسة أن هناك درجة كبيرة في الرضا الوظيفي، وقد أوصت الدراسة على ضرورة تشجيع المعلمين وتمكينهم مما يزيد من درجة الرضا الوظيفي ويعود بالفائدة على المؤسسة وتحقيق أهدافها.

15. دراسة (محمد شتيات، 2018)

هدفت الدراسة إلى بيان مدى ارتباط الرضا الوظيفي بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة، واستخدم الباحث استبانة مكونة من خمس مجالات وتكونت عينة الدراسة من (100) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: 1- أهم عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير أداء المعلمين كانت انضباط العملية التعليمية واستقرار النظام المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، شعور المعلم بقدر كبير من الحرية الأمان ومساهمته في صنع القرار التربوي، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي. 2- وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي طبقاً للجنس لصالح الذكور، وطبقاً للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الأساسية، وطبقاً للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا. 3- لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة.

16. دراسة (هيفاء محمد، 2018)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات هدفت الدراسة إلى معرفة السمة العامة للرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي وعلاقته ببعض المتغيرات، حيث اتبعت الباحثة المنهج الوصفي ويتكون مجتمع البحث من معلمات التعليم قبل المدرسي. تتمثل العينة من (150) معلمة، وكانت نتائج الدراسة كالتالي: يتميز الرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم قبل المدرسي بالانخفاض. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا تبعاً الوظيفي لمتغير العمر والحالة الاجتماعية. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة والمستوى التعليمي.

2.3. الدراسات الأجنبية

1. دراسة ويلفريد أدميرال (Wilfried Admiraal, 2024)

من بين المعلمين الذين تركوا المهنة، نصفهم تقريباً غير راضين عن المدرسة التي يعملون فيها. يمكن أن يكون للبيئة المدرسية للمعلمين آثار داعمة وسلبية على رضاهم عن المدرسة والتدريس بصفة عامة. ومع ذلك، قد تكون هذه العلاقة مختلفة بالنسبة لدول الشمال مقارنة بالدول الأوروبية الأخرى، حيث قد تشترك بلدان الشمال في ثقافة تعليمية مماثلة تؤكد على العدالة الاجتماعية والمساواة والشمول. أظهرت تحليلات بيانات المعلمين في مسح TALIS لعام 2018 في 24 دولة أوروبية بما في

ذلك الدنمارك وفنلندا والنرويج والسويد أن المدارس التي تتمتع بمناخ مدرسي تشاركي وتعاوني وآمن كانت مرتبطة بشكل إيجابي برضا المعلمين عن المدارس. وفي المقابل، كانت المدارس التي لديها العديد من المعلمين الذين يعانون من مشاعر الضيق مرتبطة سلباً برضا المعلمين. وكانت هذه العلاقات متشابهة بالنسبة لدول الشمال والدول الأوروبية الأخرى، مما قد يجعل نموذج التعليم المزعم في بلدان الشمال الأوروبي موضع تساؤل.

2. دراسة (Predrag Živković et al., 2023)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد اتجاهات المعلمين غير المتفرغين (بناء على عينة من أفراد العينة من جمهورية صربيا) (العدد = 727) حول المناخ المدرسي والرضا الوظيفي؛ كما استهدفت دراسة طبيعة ومستوى وشدة الارتباط بين هذين المتغيرين المعقدين. لفحص مثل هذه المواقف، استخدمنا العديد من استبيانات المناخ المدرسي والرضا الوظيفي من المسح الدولي للتدريس (TALIS, 2013). بناءً على الأداة التي استخدمناها، يمكن تصنيف المناخ المدرسي ودراسته باعتباره بُعداً مكوناً من عنصرين يعكس جانبيين من الحياة المدرسية للمعلمين غير المتفرغين: قضايا المدرسة العامة، والقضايا المتعلقة باحتياجات الطلاب ورفاههم. لقد خلصنا إلى أن هناك أهمية كبيرة العلاقة بين المناخ المدرسي للمعلمين غير المتفرغين والرضا الوظيفي المناخ المدرسي يفسر 27% من تباين الرضا الوظيفي مما يشير إلى أهمية علاقة الانحدار الملحوظة.

3. دراسة (Silawati et a, 2021)

والتي بحثت في تأثير أسلوب القيادة للمدير، ورضا المعلم الوظيفي على أداء المعلم في المدارس الابتدائية العامة في منطقة Music Banyasin Regency Sekayu بالاعتماد على المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (78) معلماً، وتوصلت الدراسة بأن هناك تأثيراً كبيراً بين أسلوب القيادة للمدير والرضا الوظيفي للمعلم على أداء معلمي المدارس الابتدائية في المنطقة.

4. دراسة بالويوس وريفيرا ووبالويوس (Baluyos, Rivera Bays, 2019)

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين وأدائهم الوظيفي في الفلبين وتكونت عينة الدراسة من (104) مديرين و (313) معلمين واستخدمت أداة الاستبانة وأظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي للمعلمين كان مرتفعاً، وكان أداءهم الوظيفي مرتفعاً.

5. دراسة (Vallejo, 2018)

هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين أسلوب القيادة الرئيسي ورضا المعلمين الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في جنوب تكساس، باستخدام المنهج الوصفي المسحي واستبانة تم توزيعها على عينة من (196) معلماً، وأظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين أسلوب القيادة لمدير المدرسة ورضا المعلم الوظيفي.

6. ودراسة كيثيسواران (Ketheeswaran, 2018)

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في سيريلانكا. وتكونت عينة الدراسة من (159) معلماً و(54) معلمة. واستخدمت الاستبانة والمقابلات المنتظمة لجمع البيانات وكشفت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة جاءت بدرجة تقدير مرتفعة.

7. دراسة تراس (Trace, 2016)

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين ثلاثة متغيرات الرضا الوظيفي للمعلم، والثقة في مدير المدرسة، ودعم المديرين واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي، والاستبانة أداة لها. وقد تم تحليل البيانات الكمية من مقياس دعم المدير، ومقياس رضا المعلم لتقييم العلاقة بين المتغيرات الثلاثة. وكشفت النتائج أن العلاقة بين الدعم الإداري وثقة المعلمين في المدير جاءت بدرجة عالية بلغت (0.86). كما أكدت على أن الاستياء من العمل بسبب التصرفات الإدارية هي واحدة من الأسباب التي تؤدي بالمعلمين إلى نقص رضاهم الوظيفي، وتركهم للعمل غالباً، وأنه إذا كان مدير المدرسة يخلق مناخاً للثقة، ويوفر للمعلمين دعماً فعالاً؛ فإن ذلك يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي داخل المدرسة.

8. دراسة ليان (LYNN, 2015)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي في البيئة التعليمية المتغيرة. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي والنوعي والاستبانة والمقابلة بالإضافة إلى جمع البيانات من مصادر متعددة أدوات لها وأظهرت نتائج الدراسة أهمية المحاور التالية في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلم الدعم التعليمي من الإدارة والزملاء والالتزام بنجاح الطالب والكفاءة الذاتية للمعلم، والاعتقاد بأهمية العمل. كما أظهرت النتائج أن قادة المدارس يلعبون دوراً حاسماً في التأثير على الرضا الوظيفي للمعلم خاصة في ظل بيئة تعليمية متغيرة. ودعت الدراسة إلى توفير الدعم الفعال من القيادة التعليمية، وتعزيز التعاون الهادف من الزملاء، وتشجيع المشاركة النشطة في فرص التعلم المهني.

4. إجراءات الدراسة

1.4. منهج الدراسة:

ولتحقيق أهداف البحث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي حيث يتوافق مع الدراسة الحالية والإجراءات المتبعة فيها، بالإضافة إلى أن المنهج الوصفي من أكثر الطرق شيوعاً واستخداماً.

2.4. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمحافظة الجهاد بالكويت والبالغ عددهم (5392) معلمة.

3.4. عينة الدراسة:

تم أخذ عينة عشوائية بسيطة مكونة من (210) معلمة من معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة الجهاد بالكويت بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة.

4.4. أدوات الدراسة:

تبنت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي (فوزي العكش وحسين مصطفى، 2008) وهو مقياس معد لقياس الرضا الوظيفي لدى المدرسين والمعلمين بشكل عام، ويتكون المقياس من (35) فقرة موزعة على المجالات التالية (الرضا الوظيفي، المكافآت المالية، المناخ الأكاديمي، التسهيلات ووسائل التدريس، الإجراءات الإدارية والبحث العلمي، خدمات اجتماعية وطبي). بالإضافة إلى سؤال مفتوح لاقتراح سبل لتحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة.

5.4. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

أولاً: صدق الأداة:

ويقصد بصدق الأداة أن تقيس الأداة ما وضع لقياسه (أبو سمرة، الطيبي، 2020)، وهو ما يعني أن تكون الأداة قادرة على تحديد العوامل المؤثرة في تنمية الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، ولمعرفة مدى صدق المقياس قامت الباحثة باستخدام الطريقتين التاليتين:

• الصدق الظاهري:

تم عرض المقياس على عدد (10) من المحكمين، في صورته الأولية وذلك للتحقق من صلاحية المقياس وإبداء الرأي وذلك بالتأكد من:

- أ- صلاحية تطبيق المقياس.
- ب- شمول المقياس لجميع المحاور المرتبطة بموضوع البحث.
- ت- دقة صياغة مفردات المقياس.

كما هو موضح في الجدول (1) تم استخدام معادلة كوبر لحساب معامل الاتفاق بين المحكمين وهي كالتالي:

$$\text{معامل الاتفاق} = (\text{عدد مرات الاتفاق} / (\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات عدم الاتفاق})) \times 100$$

جدول 1 معامل اتفاق السادة المحكمين على صلاحية عبارات المقياس

معامل الاتفاق	بنود التحكيم
%86	مدى مناسبة العبارات لمجموعة البحث
%79	تصحيح الصياغة اللغوية التي تحتاج لذلك
%85	مدى ارتباط عبارات المقياس بموضوع البحث
%88	مدى صلاحية المقياس للتطبيق

• صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس وذلك من خلال حساب معامل ارتباط كل محور من محاور المقياس بالدرجة الكلية لها وذلك حسب الجدول (2).

جدول 2 معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات محاور المقياس والمحور الخاص بها

م	المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
1	الرضا الوظيفي	0.692	0.01
2	المكافآت المالية	0.681	
3	المناخ الأكاديمي	0.809	
4	التسهيلات ووسائل التدريس	0.878	
5	الإجراءات الإدارية والبحث العلمي	0.760	

6	خدمات اجتماعية وطبية	0.690
7	تقييم الأداء	0.788

بمراجعة الجدول (2) نلاحظ ارتفاع معاملات ارتباط بيرسون بين كل محور والدرجة الكلية للمقياس حيث تتراوح معاملات الارتباط من (0.681 – 0.878) وهي جميعها دالة عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على صدق المقياس.

ثانياً: ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات المقياس تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور المقياس وكانت النتائج كما هو موضح في جدول (3).

جدول 3 معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور المقياس

م	المحور	معامل الثبات ألفا كرونباخ
1	الرضا الوظيفي	0.735
2	المكافآت المالية	0.746
3	المناخ الأكاديمي	0.859
4	التسهيلات ووسائل التدريس	0.937
5	الإجراءات الإدارية والبحث العلمي	0.880
6	خدمات اجتماعية وطبية	0.750
7	تقييم الأداء	0.844
	المقياس ككل	0.962

يتضح من الجدول (3) أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات مرتفع (0.962)، وأن معاملات الثبات للمحاور تتراوح بين (0.735 – 0.937)، وهي جميعها معاملات مرتفعة، مما يدل على ثبات عبارات المقياس.

ويتضح من فحص الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة أن الأداة تتمتع بالصدق والثبات، وأنها صالحة للتطبيق الميداني.

5. نتائج الدراسة:

للإجابة على السؤال الأول: "هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمين باختلاف مستوى الخبرة؟"

تم استخدام اختبار (One Way Anova) اختبار التباين الأحادي للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات أفراد العينة تبعاً لمتغير (مستوى الخبرة) وكانت النتائج كما في الجدول (4)

جدول 4 دلالة الفروق عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات العينة تبعاً لمتغير مستوى الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة F	أكبر من 10 سنوات		من 5 إلى 10 سنوات		أقل من 5 سنوات	
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط
0.223	1.513	20.89	145.51	23.57	145.13	24.58	139.45

بمراجعة جدول (4) تم ملاحظة أن مستوى الدلالة (0.223) وهو أكبر من مستوى (0.05) وهذا يعني أن الفروق بين متوسطات استجابات العينة تبعاً لمتغير مستوى الخبرة غير دالة إحصائياً مما يعني أن مدى الرضا الوظيفي عند أفراد العينة لا يختلف باختلاف متغير (مستوى الخبرة).

للإجابة على السؤال الثاني: "هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمات باختلاف المؤهل الدراسي؟"

تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis) الخاص بفحص دلالة الفروق للبيانات التي تحتوي على أكثر من بدليلين غير متساويين في عدد الأفراد، للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات أفراد العينة تبعاً لمتغير (المؤهل الدراسي) وكانت النتائج كما في الجدول (5)

جدول 5 دلالة الفروق عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات العينة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي

مستوى الدلالة	مربع كاي	دراسات عليا		بكالوريوس		أقل من بكالوريوس	
		متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد
0.411	1.77	100.41	70	111.95	90	101.01	50

بمراجعة جدول (5) تم ملاحظة أن مستوى الدلالة (0.411) وهو أكبر من مستوى (0.05) وهذا يعني أن الفروق بين متوسطات استجابات العينة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي غير دالة إحصائياً مما يعني أن مدى الرضا الوظيفي عند أفراد العينة لا يختلف باختلاف متغير (المؤهل الدراسي).

للإجابة على السؤال الثالث: "هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمات باختلاف السن؟"

تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis) الخاص بفحص دلالة الفروق للبيانات التي تحتوي على أكثر من بدليلين غير متساويين في عدد الأفراد، للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات أفراد العينة تبعاً لمتغير (السن) وكانت النتائج كما في الجدول (6)

جدول 6 دلالة الفروق عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات العينة تبعاً لمتغير السن

مستوى الدلالة	مربع كاي	أكبر من 45		من 36 إلى 45		من 25 إلى 35	
		متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد	متوسط الرتب	العدد
0.019	3.318	116.37	30	111.19	80	97.69	100

يتضح من جدول (6) أن مستوى الدلالة الناتج (0.019) أقل من مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني أن الفرق بين متوسطات استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير السن هو فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يؤكد اختلاف مدى الرضا الوظيفي لدى المعلمات باختلاف متغير السن، ولمعرفة اتجاه الاختلاف تم استخدام اختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test) الخاص بفحص دلالة الفروق للبيانات وكانت النتائج كما في الجدول (7)

جدول 7 دلالة الفروق عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات العينة تبعاً لمتغير السن

مستوى الدلالة	قيمة "Z"	متوسط الرتب	العدد	الفئة العمرية
0.126	-1.529-	85.19	100	من 25 إلى 35
		97.14	80	من 36 إلى 45
0.166	-1.385-	63	100	من 25 إلى 35
		73.85	30	أكبر من 45
0.024	-0507.-	92.56	80	من 36 إلى 45
		58.02	30	أكبر من 45

يتضح من جدول (7) أن مستوى الدلالة لاستجابات أفراد العينة عند المقارنة بين الفئتين العمريتين الأولى والثانية، والفئتين العمريتين الأولى والثالثة غير دالة إحصائياً، بينما عند المقارنة بين الفئتين العمريتين الثانية والثالثة نجد أن مستوى الدلالة (0.024) وهو أقل من (0.05) مما يعني أن فروق المتوسطات بين الفئتين العمريتين الثانية والثالثة دالة إحصائياً وبمراجعة متوسط الرتب للفئتين نجد أن دلالة الفروق تتجه لصالح الفئة العمرية الثانية (من 36 – 45).

كما تم تحليل استجابات أفراد الدراسة على السؤال المفتوح "من واقع تجربتك، هل لديك اقتراحات لتحقيق الرضا الوظيفي؟" حيث تم حساب عدد أفراد العينة الذين قاموا بالإجابة على السؤال وكان عددهم (100) معلمة. وبفحص الإجابات تبين أن المقترحات كالتالي:

- أن تحرص الإدارة على التواصل الفعال مع جميع المعلمات بالمدرسة.
- توفير الإمكانيات التي تساعد المعلم على التدريس الجيد بالمدرسة.
- العمل على تأمين مركز اجتماعي جيد للمعلمات.
- أن تحصل المعلمة على مكافأة تشجيعية تقديراً لجهودها.

6. مناقشة النتائج والتوصيات:

1.6. مناقشة النتائج:

أولاً: مناقشة نتائج السؤال الأول، هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف مستوى الخبرة؟

أظهرت النتائج الإحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات العينة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير مستوى الخبرة، وهذا يعني أن مدى الرضا الوظيفي لا يختلف أو يتأثر باختلاف مستوى الخبرة عند معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. وهذا يتفق مع دراسة الشهومي (2020)، وشنيتات (2018)، ومحمد (2018)

ثانياً: مناقشة النتائج السؤال الثاني، هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف المؤهل الدراسي؟

أظهرت النتائج الإحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات العينة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي، وهذا يعني أن مدى الرضا الوظيفي لا يختلف أو يتأثر باختلاف المؤهل الدراسي عند معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. وهذا يتفق مع دراسة شرف (2023)، ومحمد (2018)

ثالثاً: مناقشة نتائج السؤال الثالث، هل يختلف مدى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت باختلاف السن؟

أظهرت النتائج الإحصائية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير السن، كما أظهرت أن هذه الفروق جاءت لصالح الفئة العمرية من (36 – 45) رابعاً: مناقشة نتائج السؤال الرابع، ما هي سبل تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت من وجهة نظرهن؟

أظهرت نتائج تحليل السؤال المفتوح حول الاقتراحات لسبل تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة أن أغلب الاقتراحات تمحورت حول التغييرات الإدارية وتوفير الإمكانيات والاهتمام بالمركز الاجتماعي والمكافآت للمعلمات المتميزات. وهذا يتفق مع دراسة القحطاني (2022)، والعنبي والثبيتي (2021)، وجمعان وآخرون (2021)

2.6. التوصيات:

وبناء على النتائج توصي الباحثة بالتالي:

- 1- ضرورة تحقيق التواصل والتعاون بين الإدارة المدرسية والمعلمات، وأن تقوم الإدارة المدرسية بتقدير المعلمات المتميزات مادياً ومعنوياً.
- 2- بالإضافة إلى التأكد من توافر الإمكانيات اللازمة داخل المدارس لتتمكن المعلمة من الإبداع في العمل، وهذا من شأنه تحقيق الرضا الوظيفي.
- 3- ضرورة تسليط الضوء على الرضا الوظيفي في المؤسسات وإقامة ورشات عمل تدريبية حول أهميته في تطوير المدارس.
- 4- عمل دورات تدريبية للمعلمات على كيفية تنفيذ برامج التدريب التي تساعد في تحسين الرضا الوظيفي في المرحلة الابتدائية.

3.6. المقترحات:

- 1- إجراء دراسة مستقبلية مقارنة بين الرضا الوظيفي للمعلمات الرياض الأهلية والرياض الحكومية.
- 2- إجراء دراسات مستقبلية حول متطلبات الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة الجبراء.
- 3- إجراء دراسات مستقبلية حول فعالية برنامج ارشادي في تنمية المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات مرحلة التعليم الأساسي.

7. المراجع

1.7. المراجع العربية

- أسماء العتيبي، انتصار الفيد، ريوف المخلفي، زهرة مدخلي، سارة العسكر (2020م). متطلبات الرضا الوظيفي لدى قائدات رياض الأطفال بغرب مدينة الرياض. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 4(35)، 19-38.
- أوهام علي خليل، خليفة مصطفى عاشور، وسميح محمود الكراسنة (2024). مستوى دور الإدارة المدرسية في تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بالمدارس الإعدادية وعلاقته بمستوى أدائهم. *الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية*، 9(1)، الملحق (2)، 207-231، DOI: <https://doi.org/10.46515/jaes.v9i1.579>
- جواد محمد الشيخ خليل، عزيزة عبد الله شريبر (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين، *مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية*، 16(1).
- حسان جلاب (2011). *إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير*. عمان: دار صفا للنشر والتوزيع.
- ربيع، محمد شحاته (2010). *علم النفس الصناعي والمهني*. عمان: دار المسيرة.
- رغد عبد شرف (2023). الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال الأهلية. *مجلة الدراسات المستدامة، الجمعية العلمية للدراسات التربوية المستدامة*، 5 (ملحق)، 144-169.
- زيد عبودي (2006). *التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته*، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- سحر صالح التويجري (2119). مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة. *مجلة كلية التربية بجامعة أسيوط*، 9(36)، 288-327.
- سعيد بن راشد بن علي الشهومي (2020). أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (5-10) بسلطنة عمان. *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECSJ)*، (22)، قسم القيادة التربوية، الجامعة الإسلامية العالمية، ماليزيا.
- سنان سعيد جاسم الاسدي. (2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في محافظة البصرة (بحث ميداني). *مجلة أبحاث ميسان، كلية التربية القرنة، جامعة البصرة* 16(32)، 357-389.
- شادن بنت عبد الله آل جمعان، شروق بنت سلمان بن سلمان، وعبطاء بنت حاكم الفغم (2021). واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض. *مجلة شباب الباحثين، كلية التربية، جامعة سوهاج*، 9(9)، 387-435.
- صالح البلادي (2011). *الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، المملكة العربية السعودية.
- صليحة تومي (2019). *ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية دراسة ميدانية بالمقاطعة الثانية بالديلة*. (مذكرة مكملة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم تربية تخصص إرشاد وتوجيه)، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علوم الاجتماعية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر.

- عبدالله هباس العتيبي (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة مبارك الكبير بدولة الكويت. بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير غير منشور، جامعة مؤتة، الأردن.
- عثمان محادين (2016). القيادة التبادلية والتحويلية والرضا الوظيفي من وجهة نظر تربوية معاصرة. عمان: دار الكنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- فتحي محسن شما (2019م). درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأحمر. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 27(5)، 450-467.
- فوزي عبد الله العكش، وحسين أحمد مصفى (2008) الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، المرفق: جامعة آل البيت، 14(1)، 11-44.
- لطيفة عريق، وحبيب الود (2013). اقتراح نموذج علمي من أجل تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين الذين يعانون من ضغوط العمل في المؤسسات الصناعية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، (1).
- محمد أحمد السليمان (2011). الرضا والولاء الوظيفي قيم وأخلاقيات الأعمال. الأردن: زمزم ناشرون وموزعون.
- محمد إسعاف فياض شتيا (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، 41(4)، 559-569.
- محمد حسين صالح (2021). فعالية برنامج إرشادي في تنمية المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي. رسالة ماجستير، كلية التربية بالسادات، قسم علم النفس، جامعة مدينة السادات.
- محمد عبدالله الرشوي (1997). مفهوم الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي بالأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- مسعود أحمد محمد القحطاني (2022). قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية "دراسة ميدانية على منطقة عسير (قطاع خميس مشيط)". مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة جامعة الزقازيق، 44(3)، 337-374.
- ناصر عبدالخالق (1986). الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، المجلة العربية للإدارة، 6(1).
- نورة العتيبي، خالد الثبيتي (2021). درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في المدارس المتوسطة الحكومية بمدينة الرياض. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 30(3)، 233-246.
- النيرة غلاب ساري المطيري (2022). أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن. مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، المملكة العربية السعودية، 2(14)، 83-111.
- هيفاء أحمد محمد (2018). الرضا الوظيفي لدى معلمات التعليم قبل المدرسي بمحلية الخرطوم وعلاقته ببعض المتغيرات. بحيث تكمي لنيل درجة الماجستير في الإرشاد النفسي التربوي، كلية الدراسات العليا قسم علم النفس، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

2.7. المراجع الأجنبية

- Admiraa W. (2024). Teachers' perspective on their school environment and job satisfaction in Nordic and other European countries. **Scandinavian Journal of Educational Research**, Centre for the Study of Professions, Oslo Metropolitan University, Oslo, Norway
<https://doi.org/10.1080/00313831.2024.2318425>
- Baluyos, R., Rivera, L., & Baluyos, L. (2019). Teachers' job satisfaction and work performance. **Open Journal of Social Sciences**, 7(08), 206.
- Elewa, E. (2017) **Effects of Job Rotation and Role Stress on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Large Scale of Administrative Staff in Nonprofit Organizations**, Master Thesis, Faculty of Commerce, The Islamic University–Gaza, Palestine.
- Herbert, G, cet (1990). Personal Human Recourse Management, **New York: Macmillan, Publishing Co**, P.146.
- Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment. **Management & Marketing Journal**, 14(1).
- Ketheeswaran, K. (2018). Job satisfaction of teachers attached the special education units in regular school in Sir Lanka. **European Journal of Special Education Research**, 3(1), 94-111.
- khalaily A chalkily, Ashour K M, & Karasneh S M., (2024). The Level of the Role of School Management in Achieving Job Satisfaction for Special Education Teachers in Middle Schools and its Relationship with their Level Performance. **Jordanian Educational Journal**, 9 (1), 207–231. <https://doi.org/10.46515/jaes.v9i1.579>
- Lynn, Jamie. (2015). **Teacher Job Satisfaction in a Changing Educational Environment**. Unpublished Ph.D. Dissertation, Ashland University, Ohio.
- Mohsen, M. (2015). Organizational Commitment and Job Satisfaction in hotel industry A case study in KSA hotel, **Journal of the Association of Arab Universities for tourism and hospitality**.12(1), 179- 190.
- Sabrina, A. (2014). **An assessment of human resource professionals job Satisfaction**, PHD, Capella University.

- Susilawati, S., Fitria, H., & Eddy, S. (2021). The Effect of Principal's Leadership Style and Teacher's Job Satisfaction towards Teacher's Performance. **Journal of Social Work and Science Education**, 2(1), 42-51.
- Trace, Natalie Elizabeth Lytle. (2016). **The Relationship Among Teacher Job Satisfaction, Trust in the Principal, and Principal Support**. Unpublished Ph.D. Dissertation, The College of William, Virginia.
- Vallejo, C. (2018). **Examining the Relationship between Principal Leadership Style and Teacher Job Satisfaction in South Texas**. ProQuest LLC. 789 East Eisenhower Parkway, PO Box 1346, Ann Arbor, MI 48106.
- Wolomasi, K. Asaloei, S, and Werang, R. (2019). Job satisfaction and performance of elementary school teachers. **International Journal of Evaluation and Research in Education**, 8(4), 575-580.
- Živković P, Ristanović D, Stojanović B (2013). SCHOOL CLIMATE AND PART-TIME TEACHERS' JOB SATISFACTION: A STUDY INVOLVING A TALIS SAMPLE FROM SERBIA. **TEME**, XLVII, (4), 751–765, <https://doi.org/10.22190/TEME220321047Z>

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v5.59.5

علاقة آليات حوكمة الشركات بالأداء المالي للشركات السعودية المساهمة (دراسة على شركات المواد الأساسية السعودية المساهمة المدرجة في سوق الأوراق المالية السعودي "تداول")

The relationship between corporate governance mechanisms and the financial performance of listed Saudi companies (A study on the main Saudi companies listed on the Saudi Stock Exchange "Tadawul")

إعداد الباحثة/ نوال بنت مطر بن عون السلمي

ماجستير في إدارة الأعمال تخصص محاسبة، قسم المحاسبة، كلية إدارة الأعمال، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية
المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة آليات حوكمة الشركات بالأداء المالي لشركات المواد الأساسية السعودية المساهمة خلال الفترة (2016م-2018م). من خلال التعرف على الحوكمة ممثلاً ببعض خصائص هيكل مجلس الإدارة وهي (حجم مجلس الإدارة وعدد اجتماعات المجلس سنوياً وعدد الأعضاء المستقلين من مجلس الإدارة) وانعكاسها على الأداء المالي للشركات معبرا عنه بالعائد على الأصول (ROA) والعائد على حقوق الملكية (ROE). ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على القوائم المالية والتقارير المالية السنوية للشركات محل الدراسة وتم جمع البيانات وقد اعتمد في ذلك على تحليل بيانات البانل (Panel Data). وتمثل المتغير التابع بالأداء المالي والمتغيرات المستقلة حجم مجلس الإدارة وعدد اجتماعات مجلس الإدارة سنوياً ونسبة الأعضاء المستقلين من مجلس الإدارة. وفي ضوء ذلك توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: أظهرت الدراسة أن حجم الشركة ومدى مديونيتها لا يؤثران على العلاقة بين خصائص مجلس الإدارة (حجمه، عدد اجتماعاته، ونسبة الأعضاء المستقلين) على الأداء المالي للشركة. وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بما يلي: تشجيع وتحفيز الشركات بتطبيق لائحة حوكمة الشركات. وإجراء اجتماعات دورية لمناقشة وضع الشركة. والعمل على الاهتمام بتحسين وتطوير الأداء المالي، وذلك من خلال الجهات التشريعية والرقابية التي تكفل إصدار تقارير مالية تحد من حالة عدم الشفافية والإفصاح وتماتل المعلومات. العمل على إجراء المزيد من البحوث العلمية المرتبطة بأثر خصائص مجلس الإدارة على الأداء المالي لشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية، مع ضرورة الاستناد إلى متغيرات كمية أخرى غير تلك الواردة في هذه الدراسة مثل: نسبة ملكية مجلس الإدارة -نسبة التمثيل الأجنبي في مجلس الإدارة- المؤهلات العلمية لأعضاء لجنة مجلس الإدارة - وجود العنصر النسائي في المجلس- العائد للسهم الواحد - الرافعة المالية- نمو الشركة.

الكلمات المفتاحية: حوكمة الشركات، الأداء المالي، مجلس الإدارة، سوق الأوراق المالية السعودي

The relationship between corporate governance mechanisms and the financial performance of listed Saudi companies (A study on the main Saudi companies listed on the Saudi Stock Exchange "Tadawul")

Abstract

The study aimed to examine the relationship between corporate governance mechanisms and financial performance of Saudi listed basic materials companies during the period from 2016 to 2018. It focused on governance as represented by certain board structure characteristics, namely (board size, number of board meetings per year, and the number of independent board members), and their impact on financial performance, measured by return on assets (ROA) and return on equity (ROE). To achieve its objectives, the study relied on financial statements and annual reports of the companies in question, utilizing panel data analysis. The dependent variable is financial performance, while the independent variables are board size, number of board meetings per year, and proportion of independent board members.

The study found that company size and leverage do not affect the relationship between board characteristics (size, number of meetings, and proportion of independent members) and financial performance. Based on these results, the study recommends: Encouraging and incentivizing companies to implement corporate governance regulations, holding regular meetings to discuss the company's status, focusing on improving and developing financial performance through legislative and regulatory bodies that ensure transparent and comparable financial reporting.

Additionally, the study suggests further research on the impact of board characteristics on financial performance of listed companies in Saudi Arabia, considering other quantitative variables such as: board ownership percentage, foreign representation on the board, academic qualifications of board committee members, presence of female board members, earnings per share, financial leverage, and company growth.

Keywords: Corporate Governance - Financial Performance - Board of Directors, Saudi Stock Market

1. المقدمة

تعتبر حوكمة الشركات من المواضيع الجديدة في نطاق الاقتصاد المالي على نطاق عالمي، وتعود أهميتها في عدد كبير من الشركات العالمية وخاصة في الولايات المتحدة نتيجة للسقوط التي حدثت في أكبر الشركات مثل شركة إنرون وأندرسون وورلد كوم وقد حققت هذه الانهيارات إلى اندثار صحة المعلومات المفصح عنها والمالية، وانبثاق الفساد الإداري والمحاسبي، بسبب نقص الجهات الرقابية على الأعمال المالية المتفاوتة في الشركات، والتي أشعلت جميعها العناية بتنفيذ مفهوم الحوكمة من خلال مبادئ وآليات الحوكمة (نصيرة، سفيان، 2022).

كما حرضت هذه الفضائح والأزمات الاقتصادية والعالمية المنظمات العالمية المتخصصة إلى تحديد آليات لمعالجة هذه الانحرافات ومن ثم صون حقوق ومصالح جميع المشاركين دون استثناء. وتؤدي حوكمة الشركات وظيفة مهمة في إدارة ومتابعة هذه الشركات، كوسيلة لضبط الأداء ومواجهة الفساد بكافة أشكاله، سواء وجد محاسبيًا أو ماليًا، وبالتالي التقليل من التحفظات بشأن نتائج ممارسات هذه الشركات المعلنة في المالية بيانات حالة غير آمنة. (محمدي، وآخرون، 2016).

قد استفادت العلاقة بين التفعيل لحوكمة الشركات والأداء المالي باهتمام ملحوظ في كل أنحاء العالم، مع انتباه الباحثين والإرشادات الحكومية على نوعية التزام حوكمة الشركات. في شأن ما إذا كانت حوكمة الشركات ستسبب إلى رفع كفاءة الأداء المالي للشركة. أشارت مجموعة واسعة من الباحثين: نصيرة، (2022) صالحة، (2022) النجار وعقل، (2016) رشيدة، (2013) ليندة، (2015) الألمعي، (2018) محمدي وقرشي، (2016) أبو كويك، (2016) النجار وعقل، (2016) إلى أن رفع فعالية حوكمة الشركات له تأثير بناء على الأداء المالي للشركة وله أهمية قصوى لحماية حقوق المستثمرين، وتحسين الاستثمار، وتحفيز نمو الشركات، بينما يسبب ضعف حوكمة الشركات إلى تقلص ثقة المستثمرين، مما يؤدي بدوره إلى عرقلة الاستثمار الأجنبي. (غناية، حلبي، 2022).

يعتبر مجلس الإدارة الجوهر الرئيسي للحوكمة الحكيمة للشركات، مما يزيد من قابلية استجابة المجلس بسرعة للتغيرات في وسط الأعمال عبر توفير المراقبة والتوجيه والإشراف على كافة مستويات الشركة، وبالتالي تأكيد المساهمين بأن استثماراتهم تحقق عائد مالي آمن ومستقر. (درويش، 2007).

وتتمتع الشركات السعودية المساهمة بتنوع أعمالها وتعدد مجالاتها، مما أدى إلى تزايد نشاطاتها، وبالتالي أدى إلى تعقيد الإجراءات المالية، الذي أصبح من الضروري عليها تحديث طرق وأساليب إدارتها، وذلك تأخذ في الاعتبار آليات تضمن للشركات السعودية المساهمة تنفيذ أهدافها، وضمان استمرارها، ولمجاهاة تلك التحسينات برزت الحوكمة كأحد أهم الطرق المتطورة التي تسهم في تعزيز الثقة والشفافية في الشركات والذي ينجم عنه تحسين أدائها المالي. وإن من الأساليب المتطورة هو حجم الإدارة وتركيبته من حيث نوع الأعضاء، وكذلك لجنة المراجعة وما يرتبط بها من عدد من اجتماعات لهذه اللجنة ونوعية الأعضاء الذين يشكلونها. ومن هذا المنطلق تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة آليات حوكمة الشركات والأداء المالي من أجل بيان العلاقة تم تطبيق مجموعة من المؤشرات المالية.

1.1. مشكلة البحث

إن الأزمات المالية والمشكلات الماضية قد أدت إلى تداعي أكبر الشركات العالمية، مثل شركة وورلد كوم وإنرون الأمريكية وغيرها، وبسبب ذلك قد أخذت الانهيارات دورا في التركيز ومكانا في الاهتمام لحوكمة الشركات لإيجاد المعالجات

الممكنة لتلك الأزمات التي حدثت في البيئة المحلية والعالمية للأعمال، وتم إجراء مجموعة واسعة من الدراسات والتقارير للتقصي في العلاقة بين حوكمة الشركات و الأداء المالي، إلا أنه لا يزال هناك قلة البحوث في بيئة الأعمال في المملكة العربية السعودية التي تبحث في تحفيز الحوكمة على الأداء المالي بالشركات والذي يفسر دوافع هذه الدراسة أي أنه لا يزال يوجد فراغ في الكتابات والدراسات العلمية حول العلاقة بين الحوكمة و الأداء المالي على الشركات المساهمة بالمملكة العربية السعودية. ونتيجة لقلّة الدراسات التي تناولت قطاع المواد الأساسية في السوق المالية السعودية على حد علم الباحثة وأن الدراسات التي تكلمت عن العلاقة بين حوكمة الشركات و الأداء المالي في المملكة العربية السعودية على قطاع الشركات منها دراسة محمدي وقرشي، (2016) تناولت الدراسة أثر حوكمة الشركات على الأداء المالي للشركات الصناعية البتروكيماوية المدرجة في سوق المال السعودي وكانت متغيرات الدراسة، المتغير التابع: الأداء المالي معبراً عنه بالعائد على الأصول.

المتغيرات المستقلة: ازدواجية دور المدير التنفيذي وعضوية مجلس الإدارة، استقلالية مجلس الإدارة، حجم مجلس الإدارة – نشاط لجنة المراجعة. والمتغير الضابط: حجم الشركة. حيث يوجد اختلاف بين هذه الدراسة مع الدراسة الحالية حيث أن الدراسة الحالية تناولت قطاع المواد الأساسية وأيضاً يوجد اختلاف ان المتغير التابع للدراسة الحالية الأداء المالي معبراً عنه بالعائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية.

ويوجد توافق بين المتغيرات المستقلة مع المتغيرات المستقلة للدراسة الحالية. أما بالنسبة للمتغيرات الضابطة يوجد فيها اختلاف أن المتغيرات الضابطة للدراسة الحالية هي (حجم الشركة - مديونية الشركة) وهذا يبين اختلاف المتغيرات الضابطة. أيضاً دراسة القمي، (2023) بعنوان: أثر تطبيق حوكمة الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية على الأداء المالي دراسة على قطاع السلع الرأسمالية وكانت متغيرات الدراسة، المتغير التابع: الأداء المالي مقاساً بالعائد على الأصول. المتغيرات المستقلة: حجم مجلس الإدارة، استقلالية المجلس، نشاط لجنة المراجعة، نسبة الملكية الحكومية..

المتغير الضابط: حجم الشركة، وتبين أنه يوجد اختلاف ان المتغير التابع للدراسة الحالية الأداء المالي معبراً عنه بالعائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية. ويوجد توافق بين بعض المتغيرات المستقلة مع المتغيرات المستقلة للدراسة الحالية. أما بالنسبة للمتغيرات الضابطة يوجد اختلاف أن المتغيرات الضابطة للدراسة الحالية هي (حجم الشركة - مديونية الشركة).

تبينت دراسة الألمي، (2018) بعنوان: أثر حوكمة الشركات على الأداء المالي في الشركات المساهمة السعودية دراسة على قطاع التأمين في السعودية. متغيرات الدراسة: المتغير التابع: الأداء المالي لشركات التأمين ويقاس بمعدل العائد على الأصول ومعدل العائد على حقوق الملكية. المتغيرات المستقلة: تركيبة مجلس الإدارة، عدد أعضاء مجلس الإدارة، عدد اجتماعات مجلس الإدارة، عدد أعضاء لجنة المراجعة، عدد اجتماعات لجنة المراجعة. حيث تختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية ركزت هذه الدراسة على قطاع التأمين السعودي.

دراسة الجويسم وعامر، (2020) بعنوان: خصائص مجلس الإدارة وأثرها على الأداء المالي دراسة تحليلية على قطاع البنوك بالسوق السعودي. المتغير التابع: الأداء المالي يعبر عنه بمعدل العائد على الأصول ومعدل العائد على حقوق الملكية. المتغيرات المستقلة: عدد أعضاء مجلس الإدارة، نسبة الأعضاء المستقلين في مجلس الإدارة، عدد اجتماعات مجلس الإدارة، المدير التنفيذي من العائلة المالكة للشركة، نسبة الملكية لرئيس مجلس الإدارة، والمتغيرات الضابطة: حجم الشركة، عمر الشركة، نسبة المديونية. حيث تختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية ركزت هذه الدراسة على قطاع البنوك السعودي.

فقد قدمت الدراسات السابقة التي أجريت في بيئات الأعمال المختلفة أدلة مختلفة حول أثر حوكمة الشركات على الأداء المالي ومن أهم أساسيات نظرية الوكالة هو الاهتمام بهيكل مجلس الإدارة وخصائصه لما له من دور مؤثر ومهم في المحافظة على حقوق الملاك. فقد هدفت تلك الدراسات والأبحاث بوجه عام إلى الاستنتاج لأثر خصائص هيكل مجلس الإدارة (حجم مجلس الإدارة- استقلالية أعضاء مجلس الإدارة- عدد اجتماعات مجلس الإدارة) بالأداء المالي. وقد اختلفت الدراسات في خصائص هيكل مجلس الإدارة التي تم اختبارها وتباينت في نتائجها. فمثلاً توصلت دراسة الألمعي، (2018) إلى أن خصائص مجلس الإدارة له تأثير إيجابي على الأداء المالي. بينما توصلت دراسة خليصة وعبد الناصر، (2019) وكذلك دراسة محمدي وقريشي، (2016) إلى أنه لا يوجد أثر لخصائص مجلس الإدارة على الأداء المالي.

بينما دراسة الألمعي، (2018) وكذلك دراسة Forbes&Millken, (1999) وكذلك دراسة بورقبة وغربي، (2014) إلى وجود أثر إيجابي لحجم مجلس الإدارة على الأداء المالي.

وتوصلت دراسة محمدي وقريشي، (2016) ودراسة Pillai& Al-Malkawi,(2018) إلى عدم وجود أثر إيجابي لحجم مجلس الإدارة على الأداء المالي.

وفيما يتعلق باستقلالية مجلس الإدارة توصلت دراسة محمدي وقريشي، (2016) إلى وجود أثر إيجابي لاستقلالية مجلس الإدارة على الأداء المالي للشركة. بينما توصلت دراسة خليصة وعبد الناصر، (2019) إلى أنه لا يوجد أثر لاستقلالية مجلس الإدارة على الأداء المالي.

وفيما يتعلق بعدد اجتماعات مجلس الإدارة توصلت دراسة الألمعي، (2018) إلى وجود أثر إيجابي على الأداء المالي للشركات. بينما توصلت دراسة خليصة وعبد الناصر، (2019) إلى أنه لا يوجد أثر لعدد اجتماعات مجلس الإدارة على الأداء المالي.

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة يتجلى أن غالبية الدراسات السابقة ومعظمها تناولت دراسة حوكمة الشركات وعلاقتها بالأداء المالي، وقد توصلت لنتائج متباينة لعلاقة حوكمة الشركات بالأداء المالي، وقد يرجع سبب الاختلاف في نتائج الدراسات إلى تباين الأحوال وتغير الأوضاع الاقتصادية للدول. وما تتميز به هذه الدراسة أن حوكمة الشركات طريقة تمكن المجتمع من التأكد من حسن إدارة الشركات بطريقة تحمي وتقي أموال المستثمرين والمقرضين. وقد تم الاستقراء بأنه من الالتزام بالاهتمام بظاهرة حوكمة الشركات وتوضيحها. وتم وضع مؤشرات لقياس حوكمة الشركات والأداء المالي. وهذه الدراسة تطمح للوصول إلى قياس واقع تطبيق حوكمة الشركات على الأداء المالي لشركات المواد الأساسية المساهمة المدرجة في السوق المالية السعودية. وبناءً على ما سبق فإن مشكلة البحث تتبلور في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

ماهي علاقة آليات حوكمة الشركات بالأداء المالي لشركات المواد الأساسية السعودية المساهمة؟

2.1. أهداف البحث

- التعرف على أثر الحوكمة على الشركات السعودية المساهمة في المملكة العربية السعودية بشكل عام.
- التعرف على مفهوم الحوكمة في الشركات السعودية المساهمة في المملكة العربية السعودية.
- التعرف على الحوكمة فيما يتعلق بتأثير مجلس الإدارة وتكوينه، على الأداء المالي للشركات السعودية المساهمة.
- تحليل العلاقة التي تربط بين حوكمة الشركات والأداء المالي.

3.1. أهمية البحث

تتمركز أهمية هذه الدراسة في أنها تتعامل مع موضوعاً حديثاً مهماً وهو الحوكمة وتبرز دورها في الأداء المالي. لذلك من المهم الانتباه إلى تنوع الظواهر التي لها تأثير على مؤشرات الأداء المالي حيث تدعم البحوث المحاسبية والمالية فائدة الأداء المالي.

ونظراً لندرة الموارد المالية في الشركة فإن من أهم الأنشطة الإدارية تقييم الأداء المالي حيث يعين على تحديد عمل الشركة و تحقيق أهدافها، وبالتالي توضيح نجاح ومستقبل الشركة (الكبيسي والقضاة، 2015) الخطيب، (2010)، أن أهمية الأداء المالي تتجسد في إنه مخطط لتقييم أداء الشركة من اتجاهات متعددة وبطريقة تفيد وتخدم مستخدمي البيانات وأولئك الذين يمتلكون مصلحة مالية في الشركة، التعرف على مفاتيح القوة والضعف في الشركة، الانتفاع من البيانات التي يوفرها الأداء المالي لتنظيم وتوجيه القرارات المالية، تتبع مهام الشركة ومراقبة حالتها وتقييم مستوى أدائها، توجيه الأداء في المسار الصحيح، الغرض العام من تنظيم الشركات واستثماراتها يساعد على تبني قرارات جيدة للاستمرارية والدوام. وبما أن مجلس الإدارة ينفرد بأنه أحد آليات الحوكمة، في الحقيقة كان تأثيره على الأداء المالي مركز اهتمام. وأن مجلس الإدارة هو العامل الرئيسي للأداء المالي.

وتعتبر الشركات أيضاً عنصر بارز وجزءاً مهماً من النظام الاقتصادي السعودي، حيث واجهت المملكة في السنوات الأخيرة نمواً اقتصادياً حقق إلى تطور السوق المالية، حيث ظل عدد الشركات التي تود وترغب في الإدراج في التزايد حتى بلغ إلى أكثر من 200 شركة مساهمة (تداول، 2019)، وجهت الدولة بتطبيق مبادئ وقواعد حوكمة الشركات بما يضمن الحماية على الأموال وتعزيز الاستثمارات من خلال إتاحة بيئة استثمارية مشجعة، وتخصيص المعلومات الملائمة للمستثمرين، ووضع ضوابط موحدة للممارسات المالية في السوق (هيئة السوق المالية، 2019). كان من أهم المحفزات وراء هذه الدراسة إدراك تأثير العلاقة التي تجري دراستها على بيئة الأعمال السعودية.

تميزت هذه الدراسة باستخدام ثلاث سنوات من البيانات بسبب قلة الأوراق العلمية التي تم البحث عنها خلال هذه الفترة. ستفيد نتائج وتوصيات هذه الدراسة العديد من أصحاب المصلحة، ومستخدمي البيانات المالية والمستثمرين والمحللين الماليين والدائنين والهيئات التنظيمية والتشريعية، وكذلك المدققين والمساهمين من الشركات، الذين يدركون أهمية حوكمة الشركات وانعكاس أثرها على الأداء المالي، حيث يهتمون أصحاب المصلحة بمعرفة مؤشرات النجاح والفشل لتتمكن من اتخاذ الإجراءات والخطوات اللازمة لاتخاذ القرارات الصحيحة والمناسبة لتعديل إدارة وحدات الشركة وتصحيح التباينات والاختلالات إن وجدت.

والمستثمرون سواء كانوا أفراداً أو كيانات، لديهم عناية بموضوع الدراسة ومدى اهتمامهم باتخاذ قرارات مستنيرة تحافظ على استثماراتهم وتوجههم في اتجاهات تحقق أعلى مستوى من العائدات. والجهات الرسمية مطلعة بمعرفة ما يجب على الشركات التي تجري أنشطتها بنجاح أو دون فائدة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافي أزمة تتجسد في إفلاس بعض هذه الشركات. يهتم الدائنون بفهم مدى انضباط قطاع الشركات بالأمانة بالتزاماته والتزاماته المالية تجاههم. وسيصبح نجاح هذه الشركات بعد ذلك نفوذ على الاقتصاد العام، في ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي وزيادة الازدهار الاقتصادي (القضاة، 2015).

4.1. الفرضيات

الفرض الأول: توجد علاقة معنوية بين حوكمة الشركات والأداء المالي.

وذلك وفقا للمتغيرات التالية:

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين حجم مجلس الإدارة والأداء المالي.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عدد اجتماعات مجلس الإدارة سنويًا والأداء المالي.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نسبة الأعضاء المستقلين من مجلس الإدارة والأداء المالي.

الفرض الثاني:

- يوجد أثر إيجابي لحجم الشركة على العلاقة بين حجم مجلس الإدارة والأداء المالي.
- يوجد أثر إيجابي لحجم الشركة على العلاقة بين عدد اجتماعات مجلس الإدارة سنويًا والأداء المالي.
- يوجد أثر إيجابي لحجم الشركة على العلاقة بين نسبة الأعضاء المستقلين من مجلس الإدارة والأداء المالي.
- يوجد أثر إيجابي لمديونية الشركة على العلاقة بين حجم مجلس الإدارة والأداء المالي.
- يوجد أثر إيجابي لمديونية الشركة على العلاقة بين عدد اجتماعات مجلس الإدارة سنويًا والأداء المالي.
- يوجد أثر إيجابي لمديونية الشركة على العلاقة بين نسبة الأعضاء المستقلين من مجلس الإدارة والأداء المالي.

5.1. منهجية البحث

تستند هذه الدراسة على المنهجين الوصفي والتحليلي، بواسطة الاعتماد على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة في الجانب النظري لحوكمة الشركات وعلاقتها بالأداء المالي، معتمدة في ذلك على تحليل بيانات البانل (Panel Data) فقد تم جمع الحقائق المطلوبة الخاصة بقياس المتغير التابع المتمثل بالأداء المالي للشركات من خلال التقارير و القوائم المالية لعينة الدراسة و المنشورة على موقع سوق الأوراق المالية "تداول" السعودية، وفيما يرتبط في البيانات الخاصة بقياس المتغير المستقل والمتمثلة في تكوين مجلس الإدارة فقد تم الحصول عليها من مستندات وتقارير مجلس الإدارة المنشورة على المواقع الإلكترونية الخاصة بها ووضعها في ملف Excel، ثم إدخال البيانات في برنامج SPSS وإجراء الدراسة القياسية.

6.1. حدود البحث:

تنحصر دراستنا فيما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** وحصرت الدراسة الحالية على قياس أثر حوكمة الشركات على الأداء المالي في شركات المواد الأساسية السعودية المساهمة.
- **الحدود الزمانية:** أجريت هذه الدراسة على شركات المواد الأساسية السعودية المساهمة من عام 2016م إلى عام 2018م.
- **الحدود المكانية:** أجريت هذه الدراسة على شركات المواد الأساسية المدرجة في السوق المالية السعودية وعددها 28 شركة؛ ماعدا شركات قطاع الأسمنت، تستند هذه الدراسة على التقارير والقوائم المالية المنشورة لشركات المواد الأساسية المدرجة في السوق السعودي عدا شركات قطاع الأسمنت.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

1.1.2. الإطار النظري

1.1.1.2. حوكمة الشركات

مفهوم حوكمة الشركات:

تطمح حوكمة الشركات إلى تقليص الفساد المالي والإداري والحد من المخاطر، وارتفاع المصداقية والشفافية فيما يتعلق بالقوائم المالية، فهي وقاء الحماية لحقوق المساهمين وإرساء العدالة، وتوجه حوكمة الشركات سلوكيات مجلس الإدارة ومراقبي الحسابات والمديرين والمحاسبين (الجويسم، وآخرون، 2020).

فهناك مجموعة متنوعة من المفاهيم للحوكمة فعرفتتها هيئة سوق الأوراق المالية (2017) الحوكمة بأنها "أسس لقيادة الشركة وإرشادها تحتوي على آليات وتنسيق العلاقات المختلفة فيما بين مجلس الإدارة والمساهمين والمديرين التنفيذيين وأصحاب المصالح، بواسطة وضع قواعد وعمليات خاصة لتبسيط مرحلة اتخاذ القرارات ومنح طابع الشفافية فيما يخصها من أجل حماية حقوق المساهمين وأصحاب المصالح وتحقيق الإنصاف والقدرة التنافسية والوضوح في بيئة الأعمال".

وحيث أشار خضر (2012) "بأنها مجموعة من اللوائح التي تنظم الروابط المتبادلة فيما بين الشركة والأطراف أصحاب المصالح، في نطاق من الشفافية والمحاسبة، والتي يحقق تبعاً إلى استدامة الأعمال وتحسين فعالية الشركة في إدارة عملياتها ويحسن قوتها التنافسية بالأسواق".

في حين أضافت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) (2007) الحوكمة بأنها "فريق من العلاقات فيما بين المسؤولين على إدارة الشركة وحملة الأسهم ومجلس الإدارة وغيرهم".

ومن خلال التعريفات التي مضت نستنتج تعريف كامل لحوكمة الشركات: أن حوكمة الشركات مجموعة من اللوائح التي تساهم في بناء مبادئ للأمانة والانضباط ومواجهة الفساد وإيقاف التلاعب وتوجه وتنظم العلاقات بين إدارة الشركة والمساهمين لغرض حماية الحقوق وتعزيز الثقة في وسط بيئة الأعمال.

أهمية حوكمة الشركات:

تشمل حوكمة الشركات كافة الاتجاهات، بغض النظر كانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو مالية، تدعم حوكمة الشركات استقطاب الاستثمار الأجنبي ونقل المعرفة بين الدول والاستفادة منها. كما أنها تساعد على إرساء الاستقرار الاقتصادي للدولة عن طريق استمرارية نمو الشركات الزهرة، (2017)، ونستطيع التمييز بين الأهمية بالنسبة للشركات وللمساهمين كما يلي علي وشحاته، (2007): بالنسبة للشركات: تستطيع توسع الكفاءة الاقتصادية للشركة عن طريق وضع القاعدة للعلاقات بين مجلس الإدارة والمديرين والمساهمين، مما يتسبب في فتح السوق المالي العالمي واستقطاب قاعدة واسعة من المستثمرين لدعم المشاريع التوسعية. الشركة التي تطبق أنظمة الحوكمة، تتمتع بمعدل زيادة اطمئنان المستثمرين لأن الأنظمة تكفل حقوقهم.

بالنسبة للمساهمين: تكفل حقوق المساهمين، في اتخاذ القرارات التي تخص أي تغيير قد يؤثر على الأداء – أن التوضيح والإفصاح عن أداء الشركة ومركزها المالي قرار أساسي مأخوذ بواسطة دعم المديرين التنفيذيين، يقرر المساهمين المخاطر التي تتضمن الاستثمار في هذه الشركات.

أهداف حوكمة الشركات:

وفقاً للصغير وبهلول، (2018)، تسعى حوكمة الشركات نحو ارتفاع جدارة التنافس بين الشركات، والتحقق من تمسك الشركة بالمعايير المحاسبية والمبادئ المتعارف عليها. ويفسر يوسف، (ب.د.ت)، أن حوكمة الشركات تحقق الشفافية والنزاهة وإمكانات المساهمين من حق مراجعة إدارة الشركة وتحقق الشركة وافية المساهمين وحملة الوثائق، بجانب الحماية والحفاظ على أهداف الشركات والعاملين. ويفسر بحشاشي، (2020)، بأن حوكمة الشركات تسعى للضبط في العمليات الإدارية والمالية والفنية وإرشادها وتشتمل التوجيهات الموضوعية التنفيذ الصحيح الذي يسهم على استقطاب الاستثمار ورفع الطاقة الإنتاجية وتعزيز رسوخ الأسواق المالية بواسطة:

التأكيد بجانب التمسك بالمعايير القانونية والعمل المبذول لتوفير مراجعة الأداء المالي وتواجد البنى التنظيمية التي تمكن الإدارة بأن تصبح معنية لدى المساهمين وتكوين لجنة تدقيق تتألف من أعضاء من الخارج من مجلس الإدارة وتحمل الكثير من المسؤوليات والمهام لتنفيذ المراقبة المستقلة. وتعظيم الشفافية في جميع إجراءات الشركة ومعاملاتها المحاسبية والمراجعة ولذلك إمكانية السيطرة على الأجزاء الفاسدة في أي فترة. فيما تساند الحوكمة على خفض تكلفة رأس مال الشركة والتصدي للفساد المالي الإداري الذي يعد مساراً محتجزاً للتنمية.

محددات الحوكمة:

ما تم عليه الاتفاق أن التنفيذ الفعال لحوكمة الشركات يتوقف على وجود ودرجة كفاءة فئتين أساسيتين من المحددات التي تحقق التطبيق الفعال لمبادئ حوكمة الشركات، ومن غير تواجد تلك الأسس فإن تنفيذ هذا التصور وكفاءته يصبح الاستحواذ على فوائده قراراً غير موثوق فيه: وتتألف هذه المحددات على فئتين: المحددات الخارجية والمحددات الداخلية. ويتم طرح التفصيلي لهاتين الفئتين على النحو التالي: (غادر، 2012)، (سليمان، 2006).

المحددات الخارجية:

تدل نحو الأنظمة واللوائح التي تنظم الأنشطة المالية (مثل نظام سوق المال، ونظام الشركات، وإدارة المنافسة، والوقاية من الممارسات الاحتكارية)، وجودة القطاع المالي (أسواق المال والبنوك) في إتاحة التمويل الضروري للبرامج والمشاريع. ومراكز السلع وعناصر الإنتاج، فضلاً عن كفاءة المعدين والشركات (أسواق الاستثمار و / أو الهيئات المهنية التي تحدد لوائح السلوك، مثل المراجعين والمحاسبين والمستشارين القانونيين والشركات النشطة في سوق الأسهم، وما شابه ذلك) علاوة على ذلك الشركات الفردية المستقلة مثل مكاتب المحاماة، والاستشارات المالية، والاستثمارية، والتدقيق. تتجلى ضرورة المحددات الخارجية في كون وجودها يكفل تنفيذ اللوائح والقوانين، ويضمن الإدارة المثلى للشركات، ويحد من التناقض بين النتائج الاجتماعية والإيرادات الخاصة (قديري، وآخرون، 2018). وينسب أهمية المحددات الخارجية نحو واقع أن وجودها يكفل تنفيذ اللوائح والقوانين الفعالة وتكفل تنظيم إدارة الشركات، لتقليص التباين بين النتائج الاجتماعية والخاصة (فوزي، 2003).

المحددات الداخلية:

هي قواعد وقوانين توضح طريقة اتخاذ القرارات في داخل الشركات، وتقسيم لالتزامات والواجبات فيما بين الجهات المعنية بتنفيذ الحوكمة مثل: مجالس الإدارة والمديرين التنفيذيين، ووجودها وتطبيقها يخفف من اختلاف المصالح بين تلك الأطراف (قديري، وآخرون، 2017).

تحقق الحوكمة في النهاية إلى رفع مستوى الثقة في الاقتصاد المحلي، وتعزيز دور أسواق المال والأعمال، وترسيخ الثقة في الاقتصاد المحلي. على الجانب الآخر تدفع الحوكمة تطوير القطاع الخاص وتساند قوته التنافسية، وتعين الشركات في الوصول إلى التمويل وخلق الأرباح، مما يفضي إلى توليد فرص العمل. وأيضا يساعد على الحد من الفساد ومحكمة المفسدين، ويسهم على تكوين قطاع حكومي قوي وبارع يوفر أعمال للمجتمع، وينتج معدلات ازدهار عالية، وبقي ويحفظ ويدعم القطاع الخاص في كافة أموره ومتطلباته (غادر، 2012)، (يوسف، 2007).

وندرج أن هذه المحددات الداخلية والخارجية من الضروري أنها تتأثر بمؤثرات أخرى مثل تشريعات الدولة السياسية والثقافية والاقتصادية وأيضا على درجة الوعي وتعليم الأفراد، وهذا يعني أنها لا تتوافر آلية موحدة تتوافق وتنفذ في جميع الأقطار والبلدان وتطبيقه ينجم عنه التوصل على نتائج مماثلة (مركز المشروعات الدولية الخاصة، 2005).

لائحة حوكمة الشركات:

تكشف لائحة حوكمة الشركات لدى هيئة السوق المالية (2017) الضوابط والمقاييس التي تنظم إدارة الشركة لتأكيد الالتزام بأجود ممارسات حوكمة الشركات التي تتيح وقاية حقوق المساهمين والمهتمون. وتعد تلك اللائحة ضرورة للشركات ما عدا الأحكام التي يستدل عليها إلى أنها استرشادية، بالرغم من عدم الإخلال بقواعد هذه اللائحة، تنطبق على الشركات قواعد وتعليمات تلك الجهات المعنية.

أهداف اللائحة:

تسعى هذه اللائحة إلى وضع نطاق قانوني مؤثر لحوكمة الشركة، وتسعى كصفة خاصة إلى الآتي (هيئة السوق المالية، 2017):

تشغيل دور المساهمين في الشركة وتسهيل تنفيذ حقوقهم، إيضاح صلاحيات مجلس الإدارة والهيئة التنفيذية وواجباتهما، تنشيط دور مجلس الإدارة والهيئات وتحسين قدراتها لتقوية أساليب اتخاذ القرار في الشركة، تنفيذ النزاهة والشفافية والعدالة في السوق المالي وأنشطتها وبيئة الأعمال وتعميق الإفصاح فيها، تقديم وسائل فعالة ومعتدلة للتعامل بجانب حالات تضارب المصالح، تقوية أساليب الرقابة والمساءلة للكوادر في الشركة، وضع الهيكل العام للتصرف مع الجهات ذات الصلة واعتبار حقوقهم، تعزيز كفاءة الإدارة على الشركات وإمداد الأدوات الضرورية لذلك، وتنقيف الشركات بمفهومية السلوك المهني ودفعها على دعمه وتطويره بما يوافق طبيعتها.

آليات حوكمة الشركات

تقوم آليات حوكمة الشركات كما نوه إليها ابراهيم (2012) كصفة جوهرية على حماية وكفالة حقوق المساهمين وكافة الجهات أصحاب المنفعة المعنيين بأعمال الشركة عن طريق أنظمة الرقابة والسيطرة على كفاءة إدارة الشركة، ومدقق الحسابات، ويمكن ترتيب مجموعة الآليات التي تستخدم إلى نوعين من آليات الحوكمة كما هو مبين: -
آليات حوكمة الشركات المرتبطة بالعميل:

كفاءة إدارة المراجعة الداخلية في داخل المنشأة ومستوى التزام إدارة المنشأة عن طريق تطبيق المعايير المحاسبية الدولية والمحلية وتمكن واستقلالية لجنة المراجعة ومقدار اعتماد المنشأة على تقنية المعلومات المتقدمة.

آليات حوكمة الشركات المرتبطة بمراقبي الحسابات:

التبديل الضروري لمراقب الحسابات بشكل دوري، ومستوى استقلال مراقب الحسابات، ومدى مسؤولية مراقب الحسابات بإجراء معايير المراجعة الدولية والمحلية ومستوى عرض مراقب الحسابات لخدمات احترافية للمنشأة محل المراجعة، تحقق حوكمة الشركات مكانة ضرورية في حل المشكلات التي تمر بها هذه الشركات، ومن أبرزها عقبة الفساد المالي والإداري، وذلك من طريق مجموعة من الآليات التي تصنف إلى آليات داخلية وآليات خارجية. سيتم استعراض هذه الآليات بصورة موجزة كما يلي:

الآليات الداخلية للحوكمة كما أشار إليها حمودة (2011):

مجلس الإدارة: يعتبره المختصون أحسن وسيلة لمراقبة السلوك الإداري لأنه يحافظ على رأس المال المستثمر في الشركات من ضرر الإدارة عن طريق السلطة القضائية لتحديد كبار المديرين التنفيذيين وعزلهم وتعويضاتهم، يساهم مجلس إدارة متين بجدية في إعداد نهج الشركة، ويعرض التحفيزات الملائمة للإدارة، ويراقب سياسات ويقدر أدائها وبالتالي ينعكس على تقدير قيمة الشركة.

لجنة المراجعة: تساند في رفع الثقة والنزاهة في البيانات المالية عن طريق مهمتها في إعداد التقارير المالية ومتابعتها لوظيفة التدقيق الداخلي للشركة ومسؤوليتها في مساندة شركات التدقيق الخارجي وتقوية استقلاليتها ومهمتها في التحقق بخصوص التمسك بمبادئ حوكمة الشركات.

المراجعة الداخلية: يقوم المراجعين الداخليين من زيادة الصدق والإنصاف عن طريق الأعمال التي يعملون بها وتطوير أفعال العاملون في الجهات المملوكة للدولة والتقليص من أخطار الفساد الإداري والمالي.

الآليات الخارجية للحوكمة وفقاً لما ذكرته عزيزة (2012):

تتجلى الآليات الخارجية لحوكمة الشركات بالتدقيق التي يقوم بها أصحاب المصالح الخارجيين على الشركة والتحديات التي تنفذها الجهات الدولية المعنية بهذا الموضوع، إذ يعد هذا المصدر أحد المصادر الأساسية المولدة لضغط شديد لتحقيق تطبيق قواعد الحوكمة ومن بين الأمثلة كما يلي:

منافسة سوق المنتجات وسوق العمل الإداري: يعتبر تداول المنتجات إحدى آليات الحوكمة المهمة في حال لم تؤدي الإدارة بآداء واجباتها بصورة سليمة، وبالتالي لن تكون متمكنة على المنافسة مع الشركات الناشطة في ذات الصناعة وبناء عليه تقابل الإفلاس لأن المنافسة في تداول المنتجات تحسن السلوك الإداري، خاصة في ظروف تواجد أسواق نشطة للمديرين التنفيذيين لمهام الإدارة العليا، مما يدل على أن إدارة الشركة، في وضع الإفلاس، ستعكس بشكل سلبي بخصوص مستقبل أعضاء مجلس الإدارة والمديرين (في معظم الحالات ما يقرر تقييمات التعيين الملائمة أن التزامات المنصب لا يمكن أن يتحملها إنسان نتج عنه قبل ذلك في خسارة مالية لشركته أو إنهائها).

التدقيق الخارجي: يؤدي المدقق الخارجي مهام مهمة في المساندة على تطوير نوعية البيانات، ومع تعزيز الاهتمام من مجلس الإدارة، فإن لجنة التدقيق خصوصاً تشغل دوراً مهماً في انتقائه والاستمرار في اختياره كمراجع مستقل ومؤثر. فيما أن لجان التدقيق المستقلة ستحتاج تدقيق مهام وفحصاً عالي الجودة، لهذا السبب انتق مدققين مؤهلين ومجهزين في القطاع الصناعي التي تشارك فيها الشركة.

التشريعات والقوانين: وفي الغالب ما تشكل هذه الآليات التبادلات التي تجري بين الأطراف المعنية الانخراط بصورة مباشرة في أثناء عملية الحوكمة وتنعكس عليها، دون النظر في أدوارها ومهامها في تلك الإجراءات، بطرق تفاعلهم معاً.
الأطراف المعنية بتطبيق قواعد حوكمة الشركات:

كما أوضح علي وشحاته (2007) والأغا (2011)، توجد جوانب أساسية تتأثر بها وتؤثر في التطبيق الصحيح لأنظمة حوكمة الشركات، وأنها توضح إلى حد كبيرة نطاق نجاح أو فشل في تنفيذ هذه الأنظمة، وهذه الجوانب هي:

المساهمون: أي فرد أو شركة يمتلك/ تمتلك سهم واحد على حد أدنى من أسهم الشركة، فهم ملاك الشركة المساهمون برأس المال بغرض الحصول على العوائد، وتعزيز قيمة الشركة على المدى البعيد، ويتم تنفيذ مقاصد الشركاء عبر فعالية اختيار أفراد الفريق الإداري لإدارة الشركة في نطاق اللوائح والتوجيهات الملحة (علي وشحاته، 2007).

مجلس الإدارة: هو هيئة مفوضة تشرف على عمليات الشركة ويتولى المجلس بانتقاء المديرين التنفيذيين الذين يكفلون بصلاحيات الإدارة اليومية لأعمال الشركة، ويتولى المجلس بإدارة الشركة عن طريق تحديد السياسات العامة وطرق المحافظة على مزايا المساهمين، ومن وظائف مجلس الإدارة الأخرى: مساندة ومراجعة عمل الرئيس التنفيذي، التأكد من توافر الإمكانيات المالية الملائمة، اعتماد الموازنات السنوية، التدقيق للمعنيين لأداء الشركة، تحديد الرواتب والمكافآت لإدارة الشركة. وقد أوضحت المبادئ العالمية للحوكمة أن أعضاء مجلس الإدارة يتكفلون بنوعين من المسؤوليات عند أداءهم عملهم وهما: مسؤولية العناية الضرورية (Duty Of Care) ومسؤولية الجدية في العمل (Duty Of Loyalty). (علي وشحاته، 2007).
الإدارة: تعد الإدارة هي الهيئة المعنية في الشركة عن إجراءات التخطيط والتنظيم والتوجيه وإدارة الموارد المادية والبشرية للبلوغ إلى أمثل النتائج بأسهل الطرق وأقل النفقات، وهي المسؤولة عن عرض التقارير المتعلقة بالأداء إلى مجلس الإدارة، وتكون مكلفة عن تعظيم عوائد الشركة ورفع قيمتها. والإدارة هي الوسيط بين مجلس الإدارة والأطراف الأخرى العميلة مع الشركة والمكلفة بالإفصاح والشفافية في البيانات التي يتم نشرها للمساهمين. إذا الإدارة الناجحة هي الجوهر في نجاح الشركة تميزها على منافسيها (علي وشحاته، 2007).

أصحاب المصالح: وهم فئة من الأشخاص الذين يؤثرون أو يتأثرون بأنشطة الشركة مثل الدائنين والموردون والعاملون فهم الذين يقومون بتنفيذ المهام والواجبات التي تعين الشركة في مجال الإنتاج وعرض السلع والخدمات أو من دونهم غير قادرة الإدارة ولا مجلس الإدارة والا الذين يساهمون في إنجاز الخطط المقررة للشركة فمن الضروري أن يكون التفاعل مع هذه الفئات بكامل العناية والدقة ومن المحتمل أن تكون مصالح هذه الفئات مخالفة في بعض المواضع (علي وشحاته، 2007).

لجنة المراجعة: وهي من المؤثرات الجوهرية في تقدير مستوى الحوكمة المفعلة، وهي هيئة أقامها مجلس الإدارة، تشغل الإدارة دوراً حاسماً في موثوقية نوعية التقارير الداخلية والخارجية ومواجهة تحديات العملية وتدخّل الإدارة، بجانب إلى ذلك تفصح الشركة فقط أن إقامة لجنة تدقيق سوف يكون له نفوذ على مسار أسعار الأسهم في سوق الأوراق المالية الآغا، (2011).
المدقق الداخلي: تتجسد وظيفته في تنفيذ تقييمات مستقلة في إطار المنظمة ويسعى إلى خدمتها عن طريق "تحليل أداء وكفاءة اللوائح والاستراتيجيات والتدابير الداخلية ونظام رفع التقارير بالشركة ومستوى الالتزام بها وطرح التوصيات لرفع جودتها" (مؤسسة النقد العربي السعودي، لائحة حوكمة الشركات التأمين: 41)، وهي وظيفة يقوم بها فريق من الأفراد ذوو المميزات الخاصة والدراسات المتعمقة لعدة نواحي من حيث أنشطة الشركة وطرق تنظيم العمل (الأغا، 2011).

المدقق الخارجي: يقدم هذه الوظيفة محاسب عام معتمد مستقل عن الشركة لمراجعة معلوماتها، تشكل استقلالية المدققين الخارجيين الركيزة لإتمام عملية المراجعة، أن مدقق الحسابات مستقل فيطلق رأياً محايداً في القوائم المالية ورأي فني محايد في مستوى المصادقية والحياد، وأن القوائم المالية المجهزة من قبل الشركة بواسطة التقارير الملحقة بالبيانات المحاسبية التي أعدها، وبذلك يصبح دور المدققين الخارجيين مفصلياً وتكون حوكمة الشركات ناجحة لأنها تحد من الصراع بين المساهمين وإدارة الشركة كما تحد من إشكالية عدم تطابق البيانات (الأغا، 2011).

2.1.2. الأداء المالي

مفاهيم الأداء المالي وتقييم الأداء المالي

أن عملية تقويم الأداء حصلت على اهتمام الدارسين والمفكرين في متنوع الاتجاهات الفكرية، بغرض تحسين الأداء وتحسين أدوات للقياس تتوافق مع حالة بيئة المهام في الوقت الراهن (الريان، 2019).

مفهوم الأداء المالي

توجدت الكثير من الأبحاث التي سعت لتوضيح مفهوم الأداء المالي وأنه ليس هناك تفسير واحد لمفهوم الأداء العام غير تعريفه على أنه الجدوى أو الكفاءة، ومن مسببات هذا التنوع أن الأداء تصور شامل ومتعدد الاستعمالات والعناصر، ويمكن توضيح الأداء المالي بوصفه على أنه تحقيق الأهداف المالية، بواسطة التعيين الأحسن للموارد المالية، والمشاركة في التطوير بوصفه هيكل ديناميكي ومكتمل وشامل بمقاييس موسعة مثل الوقت والكفاءة والتكلفة (يحيوي، 2014).

ووصفه أيضاً: بأنه الالتزام بتحسين وتطوير استعمال الموارد وذلك لأجل تعزيز النتائج بناءً على الأهداف المفصح عنها مقدماً، ويجب أن تعمل الوكالة ضمن نطاق الموارد المتاحة لتحقيق ذلك (Alain, 2000).

كما عرفه أيضاً (الموسوي، 2012): "على أنه العملية التي يتم من خلالها استخراج مجموعة من المعايير أو المؤشرات الكمية والنوعية تستخرج من البيانات المالية ومصادر أخرى حول أنشطة المشاريع الاقتصادية التي تسهم في تحديد الأنشطة التشغيلية والمالية للمشروع وذلك من خلال المعلومات.

وبصرف النظر عن تباين مفهوم الأداء من جانب الكتاب والمديرين، فهم يوافقون جميعاً على أنه مفهوم جوهري من الجانب النظري أو في الإدارة التطبيقية، فإن الأداء هو وظيفة لكل مهام الشركة، ومرآة لحالة جميع نواحي الشركة، والتطوير في السلوك الذي تسعى سائر الأطراف في الشركة إلى إتمامه (ادريس، وآخرون، 2009).

مفهوم تقييم الأداء المالي

وتكثر تعريف تقييم الأداء كما يظهر:

هي عملية تقييم إنجازات الشركة، مقارنة بما هو مقصود أو منجز، لغاية رسم صورة حية لما جرى وما وقع بالفعل، أي دراسة نسبة تحقيق الأهداف، واستراتيجيات التنفيذ، والخطط الملموسة، وكيف جرى استخدام الموارد زودة، بوكفه، (2014)، ويعرفه جمعه، (2000)، تستلزم عملية تقييم الأداء المالي للشركة إدراج حكم على إدارة الموارد الطبيعية والواقعية والمالية الممكنة للشركة لإشباع متطلبات جميع الأطراف، فيما يعد تقييم الأداء المالي للشركة مقارنة للنتائج المحققة أو المأمولة وفقاً للمعايير المقررة في وقت سابق.

كيفية عمل تقييم الأداء المالي:

تحسب عملية الأداء المالي مهمة لأنها تعين على الانتفاع من الإمكانيات المتوفرة للشركة، وتساهم في إنجاز أهداف الشركة، وتسلط الضوء على التقدم المحرز في تنفيذها، وتنبولر أهمية تقييم الأداء المالي في ما يأتي قريشي (2011): الجهود المبذولة لتعزيز الإسهام المؤثر للمؤسسات الاقتصادية ذات القيمة عن طريق توفير جميع البيانات المالية، وبذل الجهود لتقليل التكاليف، تقييم الأداء المالي يساعد على تشكيل النهج العام للشركة، مساعي الترويج عن أهداف الشركة على كافة الأصعدة يساعد في تقييم أداء الشركة، الخطط والاستراتيجيات تيسر عملية التنظيم والتواصل على كل المستويات، من خلال الاستناد على التحليلات قصيرة الأجل وطويلة الأجل، الزبيدي (2000)، فيما يعتبر أن حاجة استدامة وتقدم وتحسين الشركة عن طريق التوظيف الأمثل للموارد في أقصى الأهمية ولها فعالية مباشرة وغير مباشرة على كافة أبعاد حياة الشركة. وتتنوع أهداف تقييم الأداء المالي في الشركات الاقتصادية إلى ما يأتي: رشوان، 2018؛ عماري، 2015): تقف على مستوى كفاءة المنظمة مقارنة بالأهداف المذكورة في خطتها الإنتاجية وتحديد العيوب وأوجه الضعف في أنشطة الشركة وإجراء تحليل متكامل لها وشرح أسبابها، بهدف التعامل مع الأزمات وتصحيحها، وتوضيح المسؤوليات في كل مركز أو قسم من أقسام الشركة عن أوجه القصور والنقص في الأنشطة التي يؤديها، ويتم ذلك بواسطة قياس مهمة كل قسم وتوضيح إنجازاته السلبية أو الإيجابية التي تنتجها، تتصارع القطاعات لتعديل مستوى أداء الشركة، قياس مستوى إنجاز العمل الذي تتكفله الشركة بتنفيذه بالنسبة للعمل الوارد في الخطة، الاستناد على نتائج تقييم الأداء من بداية الأمر لتحقيق تقييم متكامل للأداء على مستوى الاقتصاد المحلي، ثم الصناعات ثم القطاعات ثم التقييمات الكاملة، البيانات التي تمنحها تقييمات الأداء تفعل عمل الجهات الرقابية وتتيح لها ذلك، التحقق من أن الشركات المدرجة تنفذ الأنشطة بإتقان وتحقق الأهداف المتفق عليها وفقاً لما هو مطلوب، يقدم تقرير الأداء أهم المعلومات المتوفرة لمتابعة وصياغة احتياجات الإدارة والاقتصاد ودعم مالي للشركات المختلفة.

العوامل المؤثرة على الأداء المالي في الشركات:

من أجل تطوير الأداء المالي للشركات، فمن المهم الاستعمال الأمثل للموارد والقدرة على التعامل مع الوسط الداخلي والخارجي للشركة، وهذا سيزترتب عليه تحسين كفاءة الأداء المالي.

يوجد العديد من العوامل التي لها تأثير على الأداء المالي للشركات بدرجات متنوعة، وتنقسم هذه المؤثرات إلى مجموعتين رئيسيتين:

- 1- المؤثرات الخارجية: تدل إلى مجموعة من المؤثرات والمتغيرات التي لها تأثير على الشركة من خارج الشركة، يصعب التحكم في اتجاهها والتحكم فيها، ويستلزم أن تتأقلم إدارة الشركة مع هذه المؤثرات، ومن ضمنها المتغيرات الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، وغيرها.
- 2- المؤثرات الداخلية: هذه المؤثرات تندرج ضمن نطاق الشركة ويمكن التحكم فيها وتغييرها من قبل الشركة، وتتصل بمؤثرات داخلية بصفة أساسية من جهة التنظيم والإدارة. سوف يركز البحث الحالي على العوامل الداخلية التي استعرضت الدراسات المتباينة المدرجة في هذه الدراسة هذه المسائل التي أثرت على الأداء المالي للشركة وتحتوي هذه العوامل حجم الشركة، عمر الشركة، نسبة التداول، الرفع المالي (الخطيب، 2010).

العوامل الداخلية المؤثرة على الأداء المالي للشركات:

1- حجم الشركة: يشير الحجم تصنيف الشركات باعتبارها شركات صغيرة أو متوسطة أو كبيرة، المتواجدة منها مجموعة مقاييس لحجم الشركة، ومن ضمن ذلك: إجمالي الأصول، إجمالي المبيعات، وإجمالي القيمة الدفترية، إجمالي الودائع، يصنف الحجم أحد الأسباب التي قد تؤثر سلبيًا على الأداء المالي للشركة بحيث يمكن أن يصبح الحجم حاجزاً لأداء الشركة مع زيادة حجم الشركة، فبالتالي تكون عملية إدارة الشركة أكثر تشابكاً، وبناءً على ذلك يصبح أدائها أقل تأثيراً واستباقية بخصوص الزيادة في حجم الشركة فقد ازداد عدد الخبراء الماليين المعنيين بالشركة وتم تقديم عدة دراسات فيما يخص بالعلاقة بين حجم الشركة وأدائها المالي، فقد تبين أن هناك علاقة طردية بين حجم الشركة وأدائها المالي (الخطيب، 2010).

2- عمر الشركة: يشير إلى عدد السنوات التي مضت منذ تأسيس الشركة، فيما يقاس بالأرقام عمر السنوات التي مضت على تأسيس الشركة حتى عام 2018م التاريخ المعتمد عليه من قبل الدراسة.

3- نسبة التداول: الأصول المتداولة هي الأصول التي تحول إلى نقد في فترة سنة واحدة كأقصى تقدير والمطلوبات المتداولة هي مطلوبات قصيرة الأجل مستحقة خلال مدة أقصاها سنة واحدة وعادة ما تشمل الأصول المتداولة النقدية بالخرزينة والمخزون السلعي والدينون وأوراق القبض. والخصوم المتداولة تشمل الدائنين، والقروض قصيرة الأجل، وأوراق الدفع، والمخصصات الضريبية. عن طريق المعادلة التالية نحسب نسبة السيولة عبد الرحيم، (2015): نسبة السيولة = الأصول المتداولة / المطلوبات المتداولة.

4- الرافعة المالية: تدل الرافعة المالية إلى استعمال الدين كمنبع للتمويل بالإضافة إلى حقوق المساهمين. تشير لتكوين الصندوق الذي يركز عليه تمويل الأصول مفلح، (2009)، والذي يعرف أيضاً بأنه: "الاستعانة بأموال الآخرين لتحقيق أرباح إضافية يستفيد منها ملاك الشركة". فيستند على الاقتراض لتمويل أنشطة الشركات للحصول على مكاسب تزيد من أرباح الملاك (الشيخ، 2008).

أ- نسبة الديون:

تتجلى هذه النسبة نسبة جميع الأصول الممولة بواسطة الديون. وكلما تزايدت النسبة، زاد مقدار تمويل الطرف الثالث الذي يعتمد عليه لتمويل الأصل. نسبة الديون = إجمالي المطلوبات / إجمالي الأصول. وكلما ارتفعت النسبة، كانت الشركة أكثر كفاءة من الناحية المالية، فيما تشير الرافعة المالية إلى الدرجة التي تجري فيها تمويل الشركة عن طريق مدفوعات ثابتة لتحقيق عوائد للمالكين للأصول، ومن الممكن أن يكون الاهتمام على الديون طويلة الأجل، دون الأخذ في الاعتبار الديون قصيرة الأجل، حيث من المقرر أن يتم الوفاء بها على فترة قصيرة.

ب- نسبة الديون إلى حقوق الملكية:

أن هذه النسبة تشير إلى العلاقة بين التمويل طويل الأجل من طرف ثالث والتمويل من قبل المالك، غالباً ما يتم استخدامه لقياس درجة الرافعة المالية للشركة. نسبة حقوق الملكية = القروض طويلة الأجل / حقوق الملكية. (موقع أسود البيزنس، نسب المديونية "الرفع المالي" في التحليل المالي).

معايير تقييم الأداء المالي

تستلزم عملية التقييم مجموعة من الأسس والمعايير لفهم مستوى الأداء المالي الذي أنجزته الشركة وتحديد مستوى وزوايا

ترقية أنشطتها، ومعلومات الدفاتر المحاسبية، وضبط مستوى المؤشرات التي تساهم في حساب الميزانية العامة وحسابات العوائد، وأيضاً الحسابات المالية التحليلية، لأنها تقوم بدور القياس، فهناك عدد من المعايير للمقارنة، وفقاً لما يلي:

المعيار التاريخي: يمكن المحللون من حساب النسب المالية التي تساهم في تعزيز فكرة عن الاتجاهات العامة، وتوضيح الإيجابيات والسلبيات، ومقارنة الأداء المالي بالسنوات المنقضية لمراقبة وتقييم الأداء (النعيمة، وآخرون، 2008).

أ- معايير القطاع (الصناعة): تدل على مستوى الأداء المتوسط لمجموعة من الشركات ضمن قطاع معين، بمعنى أن النسب المالية للشركة تُقارن مع الشركات ذات نفس الحجم وطبيعة النشاط، وتستخدم في عملية التحليل لأنها تتبع القطاع ذاته (الصياح، وآخرون، 2007).

ب- المعايير المطلقة: تعتبر أدنى المعايير أهمية لأنها تقوم بشكل قيمة ثابتة مشتركة بين كافة الشركات التي تجري من خلالها مقياس التقلبات الفعلية.

ج- المعايير المستهدفة: الاستناد على المقارنات البيانية والميزانية والاستراتيجية، وكذلك تحسين الخطط، ومقارنة المعايير الموضوعية مع المعايير الواقعية، واستخدام المعايير لمعالجة الاختلافات وتصحيح الإجراءات الأساسية (فرحان، وآخرون، 2011).

مؤشرات قياس الأداء المالي

يشارك الأداء بدرجة كبيرة في مقياس نجاح أو فشل المشروعات ويساعد الشركات في اتخاذ القرارات عن طريق تحليل ثلاث جوانب وهي الربحية في الشركة، والإنتاجية في الشركة، وعلاوة مخاطر الاستثمار في الشركات.

يوجد الكثير من النسب والمؤشرات المالية لقياس الأداء للشركة، ومن أبرز النسب المالية تتمثل بنسب السيولة وتقوم بقياس مدى قدرة الشركة على مقابلة التزاماتها قصيرة الأجل باستخدام أصولها من غير تحقيق خسائر (عمار، محاضرات التسيير المالي)، نسب النشاط وتقيس مدى مقدرة الشركة في استعمال مواردها المتوفرة في حيازة الموجودات ومدى استعمالها الأمثل لهذه الموجودات (عبد اللطيف، 2006). نسب الربحية وتقيس إمكانية الشركة على خلق الأرباح، والكثير من المؤشرات التي تستعمل في مقياس ربحية الشركات وتم استخدامها في هذه الدراسة، ومن أكثرها أهمية (البريكي، 2018): العائد على الأصول وهو مؤشر لقدرة الإدارة التنفيذية على استعمال أصولها لتحقيق الربح. فالعائد على حقوق الملكية هو مؤشر لقدرة الشركة على جمع عوائدها بواسطة استثماراتها ويعتبر من أهم الطرق المهمة في تقييم الأداء المالي. والعائد على هذا الاستثمار هو مؤشر لقدرة الشركة على إدارة مواردها بكفاءة (Tailab, 2014). والعائد على السهم وهو صافي الربح بعد الضريبة. والعائد على الأصول وحقوق الملكية يعد أحد المقاييس الأكثر استخداماً لربحية الشركة وأدائها المالي ومن المؤشرات التي تشكل أهمية للإدارة والمساهمين والمستثمرين (Tailab, 2014). في حال كانت هذه النسبة منخفضة فتظهر أن إنتاجية استثمارات الشركة ضعيفة، أما في حال كانت النسبة مرتفعة فتعكس كفاءة وإنتاجية الشركة في الاستفادة من أصولها واستثماراتها بشكل سليم وصحيح (الزبيدي، 2004).

مسؤوليات مجلس الإدارة في الأداء المالي

تتعدد أهداف ومسؤوليات مجلس الإدارة في الشركات، بين العمل على استقطاب المزيد من الاستثمارات، وخاصة التي متداولة علناً، والعمل على تحسين إمكانية الشركات، يؤدي بذلك على إصلاح التحديات الإستراتيجية للعولمة، وزيادة المنافسة

في الشركات، وتوجيه الإستراتيجية المحورية في الشركة، وتحديد لوائح العمل والمخاطر، وتحديد الأهداف الاقتصادية (علي، 2014).

ويظهر الخطيب، وآخرون، (2009) مسؤوليات مجلس الإدارة فيما يأتي: أن توجيهات وقرارات مجلس الإدارة تؤثر على مجموعات متنوعة من الأعضاء، فمن الضروري أن يتعامل الرئيس التنفيذي على ركيزة علمية وأن يكون على دراية كاملة وهو مكلف عن مصالح المساهمين والشركة. وعلى الأعضاء في مجلس الإدارة تنفيذ مسؤولياتهم والحصول على جميع المعلومات التفصيلية وذات العلاقة في الوقت الملائم.

3.1.2. علاقة آليات حوكمة الشركات بالأداء المالي

أن حوكمة الشركات تؤثر على الأداء المالي، وكشفت الأعمار القليلة المنصرمة مدى مكانة حوكمة الشركات في وضع الضوابط والقوانين والأساسيات المعقدة، في أثناء عملية الإشراف على الجهات الإدارية للشركة وممثلي الشركة والكوادر، مما ساهم على حماية حقوق المساهمين والمستفيدين، سواء من منظور اقتصادي أو شخصي شهوان (2013).

تهدف حوكمة الشركات إلى رفع كفاءة المنافسة بين الشركات، وكذلك اقتراح القيود والتشريعات التي تسهم في أداء الإدارة التنفيذية والأداء العام للشركة (الصغير، 2019). وأسفرت دراسة (FORBES, MILLIKEN, 1999) إلى وجود أثر إيجابي لحجم مجلس الإدارة على الأداء المالي للشركة.

وبينت دراسة (Pillai & Al-Malkawi, 2018) أن الحجم الكبير لمجلس الإدارة يضر بأداء الشركات وعلى الشركات أن تحد من حجم مجلسها من 8 إلى 11 عضواً. وفي ذات السياق توصلت دراسة ليندة، (2015) إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين آليات الحوكمة والأداء المالي وهذا يدل على أن الحوكمة لها تأثير على الشركات. وأيضاً دراسة الألمعي توصلت، (2018) إلى وجود أثر لكل من (حجم مجلس الإدارة وتركيبته، وعدد اجتماعات مجلس الإدارة واجتماعات لجنة المراجعة، عدد أعضاء لجنة المراجعة) على الأداء المالي. وأكدت دراسة محمدي وقرشي، (2016) إلى أن هناك أثر إيجابي لاستقلالية مجلس الإدارة على الأداء المالي للشركة.

وأبانت دراسة بورقية وغربي، (2015) بوجود علاقة إيجابية بين العائد على الأصول وكل من تركيبة مجلس الإدارة وحجم مجلس الإدارة وعدد اللجان في مجلس الإدارة، بحيث كلما زاد حجم المتغير زاد العائد على الأصول. وكشفت دراسة أبو كويك، (2016) أنه يتضح أثر لتطبيق قواعد الحوكمة على العائد على حقوق الملكية.

وفصلت دراسة قباجة، (2008) إلى أنه توجد علاقة طردية بين فاعلية الحوكمة في الشركات وبين العائد على حقوق الملكية.

كما وضحت دراسة النجار وعقل، (2016) إلى أن قواعد حوكمة الشركات لها أثر إيجابي على المقاييس المحاسبية: العائد على الأصول، والقيمة السوقية للشركة، والقيمة الدفترية للسهم. وكذلك أظهرت دراسة أبو كويك، (2016) بأنه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية على مؤشرات الأداء المالي العائد على الاستثمار والعائد على حقوق الملكية على الأصول.

ووضحت دراسة الكبيسي والقضاة، (2015) إلى وجود علاقة إيجابية بين النسب المالية التي تمثلت في (حجم الشركة وعمر الشركة ونسبة الدينونية وكذلك المستثمر المؤسسي ونسبة التداول ورضا العملاء وأيضاً الإنتاجية ودرجة الرفع المالي) على الأداء المالي للشركة.

وعلى عكس ذلك أظهرت دراسة محمدي وقرشي، (2016) بعدم وجود أثر لكل من: ازدواجية الأدوار وحجم مجلس الإدارة ونشاط لجنة التدقيق على الأداء المالي للشركات. وكذلك أكدت دراسة خليصة وعبد الناصر - (2019) إلى أنه لا يوجد أثر لخصائص مجلس الإدارة (حجم مجلس الإدارة، واستقلالية المجلس، وازدواجية دور المدير التنفيذي، وأيضاً اجتماعات مجلس الإدارة، وأقدمية المدير التنفيذي) على الأداء المالي للشركة.

وتوصلت دراسة عبد الجليل، (2014) إلى وجود أثر لكنه أثر عكسي لهيكل رأس المال على نسبة الديون إلى حقوق الملكية والعائد على حقوق الملكية، والعائد على الاستثمار. نلاحظ أن الكثير من الدراسات ركزت على دراسة العلاقة بين حوكمة الشركات الرشيدة والأداء المالي الجيد لها، وتجد علاقة إحصائية حاسمة بين الشركات التي تتبع سلوكيات الحوكمة الرشيدة والأداء المالي الأمثل للشركات، مما يثبت بأهمية الدور الذي تلعبه الحوكمة في تحسين وتطوير الأداء المالي وكذلك بحماية حقوق المساهمين.

أهم النظريات التي تصف العلاقة بين حوكمة الشركات والأداء المالي

هناك مجموعة من النظريات التي تحدد العلاقة بين آليات حوكمة الشركات بالأداء المالي،

نظرية الوكالة: قد ينجم عنه عدم المساواة في المعلومات، وخاصة في المعلومات المحاسبية، فيما بين المديرين والمساهمين إلى قيام المديرين من خلال هذه المعلومات لمصالحهم الخاصة، مما يستلزم من المساهمين تطوير أدوات الرقابة المستفاد منها لمراقبة الأداء التنفيذي وضمان حماية شؤونهم. والتحقق من عدم تجاوز استخدام الأرصدة لمصالح شخصية بعيدة بعداً كاملاً عن مصالح الشركة والمساهمين النجار، وعقل، (2016). ومن أجل ذلك، تشير نظرية الوكالة على أن الشركة ستضحي بمصالح المالك وأيضاً بالمصلحة الشخصية للمدراء. خاصة حينما يعمل المدير التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة بالتزامن، لذا ينبغي أن يكونا مستقلين. يجب تنفيذ الاستقلالية في مجلس الإدارة، وتقسيم مسؤوليات رئيس مجلس الإدارة عن المدير التنفيذي، وتفعيل تتبع المجلس، ومراقبته على أداء الإدارة التنفيذية للمحافظة على حقوق الملاك والمساهمين جمعان، (2019).

نظرية الإشراف: على عكس نظرية الوكالة، فإن ازدواجية دور المدير التنفيذي أفضل من فصل دور المدير التنفيذي عن دور رئيس مجلس الإدارة، وإعطاء الأولوية للأعضاء ليصبحوا مديريين تنفيذيين من داخل الشركة عند تشكيل مجلس الإدارة لأنهم يتمتعون بأكثر قدر من الخبرة والمعرفة بأمور الشركة جمعان، (2019).

نظرية الموارد: من المهم جذب أعضاء مجلس الإدارة من أصحاب الكفاءات العالية والخبرة المتميزة، وفقاً لما تقضي عليه نظرية الموارد على أنه هو السبب الأشد أهمية لتحسين أداء الشركات. (جمعان، 2019).

نظرية الهيمنة الإدارية: جراء سيطرة الإدارة التنفيذية، يلزم على أعضاء مجلس الإدارة الامتثال لتعليمات الإدارة، لتجنب فقدانهم عضويتهم في مجلس الإدارة وبالتالي يحتاجون إلى الثقة في المجلس، مما يشكل على وجه التحديد على الشركة وعلى المساهمين جمعان، (2019). اعتمد البحث على مفهوم نظرية الوكالة في هذه الدراسة.

مؤشرات حوكمة الشركات بالأداء المالي

يتخذ الأداء المالي للمنظمات أهمية بالغة لأصحاب المصلحة على وجه العموم على المساهمين أو الملاك (muller, 2014) لذا فإن توضيح مؤشرات الحوكمة التي تحدث تأثيراً على الأداء المالي لها أهمية بالغة سواء في الممارسة على مستوى الشركات أو في المجتمع الأكاديمي تم الاعتماد في هذه الدراسة على ثلاثة مؤشرات للحوكمة وربطها بالأداء المالي ممثلاً بالعائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية، توضيح العلاقة بين المتغيرات كالتالي:

علاقة حجم مجلس الإدارة بالأداء المالي:

أن عدد أعضاء مجلس الإدارة هو عامل فعال ومهم على أدائه وكفاءته وبالتالي على الأداء المالي للشركة ومن الممكن تحديد تعريف لحجم مجلس الإدارة بأنه إجمالي عدد المديرين التنفيذيين وغير التنفيذيين في مجلس الإدارة. عند دراسة تأثير حجم مجلس الإدارة على الأداء المالي للشركات، قد تنوعت الدراسات التي قامت بتفسير العلاقة بين حجم مجلس الإدارة والأداء المالي للشركات بطريقتين متعارضتين. وبينت بعض الدراسات أن المجالس كبيرة الحجم تكون أقل فاعلية بسبب تباطؤ اتخاذ القرار وصعوبة ترتيب اجتماعات مجلس الإدارة وتحقيق الاتفاق، مما يتيح للرئيس التنفيذي بالسيطرة على مجلس الإدارة وخفض أداء الشركة.

في هذا المجال تقول دراسة (Pillai et al, (2018) أن حجم مجلس الإدارة الكبير قد يضر بأداء الشركة ويجب على الشركة أن تحد من حجم مجلس الإدارة لديها ويكون ما بين 8 إلى 11 عضواً.

وفي ذات السياق أظهرت دراسة (Avele & Bikourane,(2014) أنه كلما كان حجم المجلس كبير فيكون له تأثير سلبي على الأداء المالي.

وتوصلت أيضاً دراسة (Al-Daoud et al., (2016) أن حجم مجلس الإدارة له تأثير سلبي على الأداء المالي في الشركات الأردنية.

وفي صدد الدراسات المختلفة، وضحت أن حجم مجلس الإدارة يكون تأثيره إيجابياً على الأداء المالي للشركات حيث أشارت دراسة (FORBES, MILLIKEN, (1999) أن الشركات ذات المجلس الكبير لها القدرة على تبادل الخبرات والتجارب ومن ثم الابتعاد عن أي قرار غير منطقي. حيث انتهى إلى وجود أثر إيجابي لحجم مجلس الإدارة على الأداء المالي للشركة. وكذلك دراسة بورقية وغربي (2015) تقول إن هناك علاقة إيجابية بين العائد على الأصول وحجم مجلس الإدارة.

ومن ناحية أخرى، توجد دراسات أخرى، بينت أن حجم مجلس الإدارة له علاقة سلبية وضعيفة مع العائد على الأصول وأنه غير مهم بالنسبة للعائد على حقوق الملكية (Zabri et al ,(2016). وأيضاً دراسة محمدي وقرشي، (2016) بينت عدم وجود أثر لحجم المجلس على الأداء المالي للشركة.

وعلى هذا الأساس، نستنتج أن الأدبيات حول تأثير حجم مجلس الإدارة على أداء الشركات واسعة المجال، لكن النتائج متنوعة، ولا يوجد حتى الآن اتفاق بين الباحثين. حيث يمكن أن يكون لحجم مجلس الإدارة تأثير إما إيجابياً أو سلبياً على أداء الشركة (Salim et al., 2016).

علاقة عدد اجتماعات مجلس الإدارة بالأداء المالي:

أن أعضاء مجلس الإدارة ليس لديهم الوقت الكافي لأداء واجباتهم، وأن اجتماعات مجلس الإدارة تزيد من كفاءته. ويؤدي ذلك إلى زيادة عدد اجتماعات مجلس الإدارة بما يتلاءم مع توقعات ومصالح المساهمين، وكذلك المزيد من الرقابة الفعالة على الإدارة. وأن عدد اجتماعات مجلس الإدارة له تأثير إيجابي على الفاعلية، وهناك أدلة على أن الكفاءة قد تطورت بشكل عام من وقت تطبيق مبادئ الحوكمة في عام 2003م.

يمكن أن ينعكس توقيت أعضاء مجلس الإدارة الخارجيين على نجاعة الاجتماعات، مما يسبب إلى عدم تبادل الأفكار والأمور الإدارية، ويبدل نشاط المجلس المتزايد إلى ضعف أداء الشركة مع تداعيات غير واضحة. (jensn ,1993).

علاقة استقلالية المجلس بالأداء المالي:

استقلالية المجلس هو مقياس حضور المديرين المستقلين، ويمكن حسابه بأنه النسبة المئوية لإجمالي عدد المديرين غير التنفيذيين إلى إجمالي عدد المديرين (Zabri et al., (2016). وقد وجدنا أن دراسة بورقبة وغربي (2014) ودراسة محمدي وقريشي، (2016) أثبتت أن عدد الأعضاء المستقلين في مجلس الإدارة له تأثير إيجابي وهام على الأداء المالي للشركة، وعلى العكس من ذلك نجد أن دراسة خليصة وعبد الناصر، (2019) تقول أن عدد الأعضاء في مجلس الإدارة المستقلين لا يكون لهم تأثير بشكل كبير على الأداء المالي. وقد يرجع مبرر اختلاف نتائج الدراسات السابقة إلى اختلاف وتنوع الظروف الاقتصادية للدول.

2.2. الدراسات السابقة:

- دراسة (FORBES, MILLIKEN, 1999): Cognition and Corporate Governance: Understanding

.Boards of Directors as Strategic Decision-Making Groups. Academy of Management Review

التي بينت أن الشركات ذات مجلس إدارة كبير لها القدرة على تبادل الخبرات وبالتالي الابتعاد عن أي قرار غير عقلائي. حيث توصل في الأخير إلى وجود أثر إيجابي لحجم مجلس الإدارة على الأداء المالي للشركة.

- دراسة (قباجة، 2008) بعنوان " أثر فاعلية الحاكمية المؤسسية على الأداء المالي للشركات في سوق فلسطين للأوراق المالية" أن هذه الدراسة سعت إلى اختبار أثر جودة حوكمة الشركات على الأداء المالي للشركات المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية باستخدام الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لقياس أثر التغيير في المتغير المستقل ممثلاً بحوكمة الشركات، حيث تم قياسها باستعمال مؤشر مشتق من استبيان القواعد الإرشادية لمنظمة التنمية والتعاون الاقتصادي، على المتغير التابع ممثلاً بالأداء المالي، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية حوكمة الشركات وبين العائد على حقوق الملكية.

- دراسة (المناصير، 2013) بعنوان: "أثر تطبيق قواعد حوكمة الشركات على أداء الشركات الخدمات المساهمة العامة الأردنية" هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق قواعد حوكمة الشركات على الأداء في شركات الخدمات المساهمة الأردنية، بالإضافة إلى الوقوف على مدى تطبيق قواعد حوكمة الشركات على طريق مقارنة إفصاحات شركات الخدمات الواردة في التقارير السنوية مع متطلبات الإفصاح الصادرة من هيئة الأوراق المالية الأردنية، ولمعالجة إشكالية الدراسة قام الباحث باعتماد استبيان الإفصاح عن مدى تطبيق القواعد الإرشادية لحوكمة الشركات الصادرة عن هيئة الأوراق المالية كمؤشر لقياس تطبيق قواعد حوكمة الشركات الذي يحتوي على أربع مجموعات من القواعد (قواعد متعلقة بمجلس الإدارة قواعد متعلقة وقواعد متعلقة باجتماعات الهيئة العامة وقواعد متعلقة بحقوق المساهمين وقواعد متعلقة بالإفصاح والشفافية)، وتم قياس أداء الشركات من خلال النسب المالية (نسبة العائد على الأصول (ROA) و نسبة العائد على حقوق المالكين (ROE) والعائد للسهم الواحد EPS ونسبة القيمة السوقية إلى الدفترية (M/B) ونسبة القيمة السوقية إلى العائد (P/E) ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختبار بيانات 132 شركة من الشركات المدرجة في بورصة عمان للأوراق المالية في قطاع الخدمات خلال الفترة الممتدة 2009-2011. وقد خلصت الدراسة إلى أن مجموعة قواعد الحوكمة المتعلقة بالإفصاح والشفافية قد احتلت المرتبة الأولى من حيث التطبيق بين مجموعات قواعد حوكمة الشركات تليها مجموعة قواعد الحوكمة المتعلقة بحقوق المساهمين ثم مجموعة

قواعد الحوكمة المتعلقة بمجلس الإدارة بالمرتبة الثالثة، حيث جاءت مجموعة القواعد المتعلقة باجتماعات الهيئة العامة بالمرتبة الأخيرة، كما وضحت الدراسة كذلك أن ما نسبته 85% من شركات الخدمات المساهمة الأردنية تطبق قواعد حوكمة الشركات، بينما الاختبارات الإحصائية أثبتت عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق قواعد حوكمة الشركات ككل على أي من مؤشرات الأداء لشركات الخدمات المساهمة الأردنية إلا أن مجموعة قواعد الحوكمة المتعلقة بحقوق المساهمين تساهم وترتبط بمتغير العائد على الأصول (ROA) و العائد على السهم الواحد (EPS).

- دراسة (رشيدة، 2013) بعنوان: دور آليات الحوكمة في تحسين الأداء المالي لشركات التأمين دراسة حالة - شركة CRMA للتأمينات. هدفت الدراسة إلى معرفة دور آليات الحوكمة في تحسين الأداء المالي لشركات التأمين، لما تلعبه آليات الحوكمة من دور كبير لجذب المستثمرين، مما يؤدي إلى ارتفاع الدخول لأسواق رأس المال، وفترة الائتمان، وانخفاض تكلفة التمويل، كذلك رفع القيمة السوقية للشركة، وتقليل المخاطر وزيادة القدرة التنافسية للشركة، ومواجهة الفساد وضياع رأس المال، كأساس لقرار المستثمر بالاستثمار في الشركات أو التوقف عن ذلك بالإضافة إلى ذلك التنبؤ باستمرار الشركة أو خسارتها على الأمد البعيد خاصة أدائها المالي. وتوصلت الدراسة إلى أن حوكمة الشركات أداة فعالة للرقابة على شركات التأمين، وذلك عن طريق عدد من الآليات الداخلية وخارجية، و مجلس الإدارة يعتبر من أهم آليات الحوكمة في شركات التأمين لأنه يعتبر من الجهات الرقابية داخل الشركة حيث يتابع الإدارة، ويشرف عليها وقيمها، وتكون لقراراته وقع كبير على أداء الشركة، وتصنف المراجعة الداخلية هي الأداة الفعالة لتقييم أداء جميع الوظائف والأعمال داخل الشركة، فضلاً عن وجود علاقة ارتباط قوية بين آليات حوكمة شركات التأمين والأداء المالي وهذا ما يشير على نتيجة إيجابية، كما يدل على أن آليات الحوكمة لها تأثير على الشركة عن طريق تحسين أدائها المالي. وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الدور الرقابي على شركات التأمين، عن طريق إلزامها بتطبيق قواعد الحوكمة، كما ينبغي الاستفادة من تنفيذ حوكمة الشركات في وضع مقياس للأداء المالي لشركات التأمين، كما ينبغي أن تشرف جهة حكومية على شركات التأمين وأنظمتها، وتراقب علاقتها بالمستثمرين، حتى لا يؤدي إلى الإهمال والتلاعب بأموال الناس وانفلات سوق التأمين.

- دراسة بورقية وغربي (2014) بعنوان: أثر تطبيق قواعد حوكمة الشركات في أداء المصارف الإسلامية دراسة - تطبيقية. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين متغيرات حوكمة الشركات والأداء المالي للمصارف الإسلامية؛ حيث تم قياس أثر متغيرات الحوكمة و الأداء المالي عن طريق دراسة تطبيقية على عينة من المصارف الإسلامية خلال الفترة 2005 - 2012 م. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة قوية بين متغيرات الحوكمة والأداء المالي للمصارف الإسلامية موضوع الدراسة؛ نظراً لوجود علاقة إيجابية بين العائد على الأصول وكل من تركيبة مجلس الإدارة وحجمه وعدد اللجان فيه، وكذلك عدد أعضاء هيئة الرقابة الشرعية، إذ كلما ارتفع حجم المتغير ارتفع العائد على الأصول، في حين يتبين أن هناك علاقة سلبية بين العائد على الأصول ومتغير تركيز الملكية. وأوصت الدراسة بضرورة وجود آلية فعالة وقادرة على توفير الثقة ومواجهة الفساد في المؤسسات المالية الإسلامية لأنه سيعود عليها بالمزيد من النجاحات، وسيقدم توسع عملياتها، إلا أن ذلك يستلزم دعم ومساندة ما تقوم به الإدارات المرتبطة بالحوكمة في داخل المؤسسة المالية مثل إدارة الالتزام والمراجعة الداخلية والقانونية وأيضاً إدارة الرقابة الشرعية بشكليها الداخلية والخارجية، كما أن تطبيق مبادئ الحوكمة في المصارف الإسلامية ضرورية عن طريق تفصيل العقود وتحديد شروطها وأحكامها من الناحيتين الدينية والتنظيمية، مما يتباعد عن أي تدليس أو جهالة أو

غرر، وسوف تكون المصارف الإسلامية مؤهلة إذا نجح قادتها في تحقيق الهدفين في الوقت نفسه، هدف مالي لتلبية طلبات المساهمين والمستثمرين، وهدف ديني لصحة العمليات المصرفية من ناحيته الشرعية.

- دراسة الكبيسي والقضاة (2015) بعنوان: "أثر النسب المالية على الأداء المالي للشركات المساهمة العامة الصناعية المدرجة في بورصة عمان المالي" هدفت الدراسة لبحث مدى تأثير النسب المالية على الأداء المالي للشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية والمعرفة هذا التأثير تم دراسة عينة من الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان عددها 65 شركة منها 17 شركة مدرجة في السوق الأول وثمانية وأربعين شركة مدرجة في السوق الثاني للفترة من 2005 إلى 2011 وتم قياس الأداء المالي للشركات بالربحية التي تمثلت في العائد على الأصول العائد على حقوق الملكية والعائد على القيمة السوقية والعائد على المبيعات أما النسب المالية فتمثلت في حجم الشركة و المستثمر المؤسسي وعمر الشركة ونسبة المديونية ونسبة التداول ورضا العملاء والإنتاجية ودرجة الرفع المالية والإيجاد مدى تأثير تم استخدام نموذج الارتباط الخطي المتعدد البيانات المقطعية واختبار الارتباط الذاتي لتحليل البيانات واختبار الفرضيات وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين النسب المالية مجتمعه على الأداء المالي للشركات الصناعية وتوزع الشركات باستخدام القروض بطريقة فعالة لزيادة أرباح الشركة بحيث يتم إيجاد علاقة إيجابية بين المديونية ودرجة الرفع المالي على الأداء المالي.

- دراسة ليندة وهبي (2015-2016) دور الحوكمة المالية في تحسين الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة NCA رويبية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم التسيير جامعة الجزائر. سعت هذه الدراسة إلى توضيح مساهمة الحوكمة المالية في تحسين الأداء المالي في مؤسسة NCA رويبية بالإضافة إلى محاولة فهم الحوكمة والتعرف على المبادئ الآليات المتعلقة بها، كذلك محاولة إيجاد العلاقة التي تربط بين الحوكمة والأداء المالي في الشركة الاقتصادية الجزائرية، وذلك من خلال تقييم الأداء المالي لشركة NCA رويبية باستعمال النسب المالية، وتوضيح واقع تطبيق الحوكمة في الشركة محل الدراسة ودورها في تحسين أدائها المالي. توصلت الدراسة إلى أن الحوكمة تصنف من أحد الأسباب الرئيسية في التي تؤدي إلى تحسين الأداء المالي وذلك عن طريق تطبيق الآليات والمبادئ المنصوص عليها من قبل منظمة التعاون الدولية بالإضافة إلى أنها تمثل أداة فعالة للرقابة وذلك عن طريق عدة آليات داخلية وآليات خارجية وأن مجلس الإدارة يعتبر من أهم آلية من آليات الحوكمة لأنه من الجهات المراقبة بداخل الشركة لأنه يراقب ويشرف ويقيم الإدارة، بالإضافة إلى أنه قراراته لها تأثير على الأداء في أي شركة و تعتبر المراجعة الداخلية هي الأداة الفعالة لتقييم أداء الوظائف والأنشطة في داخل الشركة، وفي النهاية توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين آليات الحوكمة والأداء المالي في الشركات وهذا ما يشير على تأثير الحوكمة على الشركات.

- دراسة النجار وعقل (2016) بعنوان: قياس أثر الالتزام بتطبيق قواعد حوكمة الشركات على الأداء المالي "دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين. أن هذه هدفت الدراسة إلى قياس أثر الالتزام بقواعد حوكمة الشركات في فلسطين على الأداء المالي للشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين لإيضاح أثره على مقاييس الأداء المالي والتي متمثلة بالعائد على الأصول، ومعدل نمو المبيعات، والقيمة السوقية للشركة، والقيمة الدفترية للسهم، وتحديد أيهما أكثر تأثيراً بقواعد حوكمة الشركات الصادرة عن مدونة حوكمة الشركات في فلسطين عام 2009، وأجرت الدراسة على عينة مكونة من 36 شركة بعد تحققها لشروط محددة خلال فترة الدراسة 2009 - 2014، وقد استخدمت الدراسة نماذج الانحدار الخطي البسيط والمتعدد ونموذج تحليل التباين الأحادي. وأخيراً توصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر إيجابي

لقواعد الحوكمة على المقاييس المحاسبية وهي: العائد على الأصول، القيمة الدفترية للسهم، والقيمة السوقية للشركات، ولا يوجد أثر لقواعد الحوكمة على معدل نمو المبيعات. وأوصت هذه الدراسة إلى: حتمية أن تقوم إدارات الشركات المساهمة بزيادة الالتزام بمتطلبات حوكمة الشركات للوصول إلى أفضل نسبة مناسبة لتطبيق قواعد الحوكمة لضمان التأثير الإيجابي لقواعد الحوكمة على الأداء المالي.

- دراسة محمدي وقريشي (2016) بعنوان: أثر حوكمة الشركات على الأداء المالي للشركات الصناعية البتروكيمياوية المدرجة في سوق المال السعودي. استهدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة ما بين آليات الحوكمة في الشركات والأداء المالي لمجموعة مستهدفة من الشركات التي تعمل في قطاع الصناعة البتروكيمياوية المدرجة في سوق المال السعودي خلال الفترة 2010م - 2015م، وقد استعرضت الدراسة أربعة من آليات الحوكمة وهي ازدواجية الأدوار، استقلالية الأعضاء وحجم مجلس الإدارة، نشاط لجنة المراجعة، إضافة اعتمدت الدراسة في قياس الأداء على العائد على الأصول، عن طريق استخدام نموذج انحدار بانل لمعرفة أثر التغيير في حوكمة الشركات التي خضعت للقياس. وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لاستقلالية مجلس الإدارة على أداء الشركات، وعدم وجود أثر لأي من ازدواجية الأدوار وحجم المجلس ونشاط لجنة التدقيق على الأداء المالي، وبينت إلى وجود علاقة ارتباط عكسية بين حجم المجلس والأداء المالي، ولكنها ليست ذو دلالة إحصائية.

- دراسة (أبو كويك، 2016) بعنوان: أثر الالتزام بتطبيق قواعد حوكمة الشركات على الأداء المالي للشركات المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية. أن هذه الدراسة استهدفت إلى فحص مدى التزام الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين بقواعد مدونة حوكمة الشركات الفلسطينية لعام 2009م، واختبار أثر الالتزام على مؤشرات الأداء المالي للشركات، وأن هذه الدراسة قد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لفحص مدى التزام الشركات المساهمة بمدونة قواعد حوكمة الشركات لعام 2009م، وذلك عن طريق استبانة وزعت على عينة من الشركات وقد بلغت 21 شركة وأن هذه الشركات مدرجة في بورصة فلسطين وتم جمع المؤشرات المالية لسنة الدراسة بواسطة التقارير المالية المنشورة لها. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج ومن أهمها الالتزام الواضح من قبل الشركات الفلسطينية المدرجة في بورصة فلسطين بمدونة قواعد حوكمة الشركات وذلك لعام 2009م، وكما بيئت بأنه لا يوجد أي فروقات ذات دلالة إحصائية على مؤشرات الأداء المالي العائد على الاستثمار والعائد على حقوق الملكية والعائد على السهم والقيمة السوقية، والقيمة الاقتصادية المضافة، ونسبة التدفقات النقدية من العمليات التشغيلية إلى الأصول، ووضحت إلى أنه هناك أثر لتطبيق قواعد الحوكمة على العائد على حقوق الملكية، والعائد على الاستثمار والعائد على السهم، ولكن لم يظهر أي أثر لتطبيق قواعد الحوكمة على نسبة التدفقات النقدية من العمليات التشغيلية إلى الأصول. وأخيراً أوصت الدراسة بضرورة وضع مدونة قواعد حوكمة الشركات ضمن حدود قانونية وتشريعية لتصبح عملية التطبيق ملزمة من ناحية قانونية وليس اختيارية، كما أوصت الزامياً بتفعيل وتعزيز الإفصاح عن قواعد الحوكمة المطبقة في الشركات عن طريق التقارير السنوية، وأيضاً بضرورة تحسين وتفعيل البيئة الاستثمارية في فلسطين عن طريق تفعيل وتحديد الإجراءات المعتمدة في الرقابة على الشركات المدرجة في بورصة فلسطين.

- دراسة: (Pillai & Al-Malkawi, 2018) بعنوان: On the relationship between corporate governance and firm performance: Evidence from GCC countries

لقد هدفت هذه الدراسة عن تأثير الآليات الداخلية لحوكمة الشركات على أداء المالي لشركات دول مجلس التعاون الخليجي، استخدمت الدراسة مجموعة بيانات على مستوى 349 شركة مالية وشركات غير مالية مدرجة في أسواق الأوراق المالية لدول مجلس التعاون الخليجي وكانت عن الفترة 2005 - 2012، وأظهرت نتائجها أن متغير الحوكمة ظهر كعامل مؤثر حيوي مع كل مقاييس الأداء في جميع دول مجلس التعاون الخليجي. وإن حجم مجلس الإدارة الكبير قد يضر بأداء الشركات وعلى الشركات أن تحد من حجم مجلسها من 8 إلى 11 عضواً.

- دراسة (الألمعي، 2018) فقد هدفت الدراسة إلى تحديد أثر حوكمة الشركات على الأداء المالي في الشركات المساهمة السعودية كدراسة تطبيقية على قطاع التأمين. توصلت هذه الدراسة إلى أن حوكمة الشركات لها تأثير على العائد المالي لشركات التأمين في المملكة العربية السعودية، وكانت متغيرات البحث المستقلة (حجم مجلس الإدارة وتركيبته، وعدد اجتماعات مجلس الإدارة واجتماعات لجنة المراجعة، عدد أعضاء لجنة المراجعة (تأثيراً على المتغير التابع العائد المالي لشركات التأمين)، أن الدراسة قد اعتمدت المنهج الوصفي الاستدلالي الذي يقوم على جمع البيانات المناسبة عن موضوع الدراسة، وقد تم استخدام أسلوب الحصر الكامل لشركات التأمين.

- دراسة خليصة وعبد الناصر (2019) بيان أثر خصائص مجلس الإدارة على الأداء المالي للشركات ذات الأسهم الجزائرية. هدفت الدراسة إلى إيضاح أثر خصائص مجلس الإدارة على الأداء المالي للشركات ذات الأسهم الجزائرية. وحيث توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لخصائص مجلس الإدارة (حجم المجلس، استقلالية المجلس، ازدواجية دور المدير التنفيذي، اجتماعات مجلس الإدارة، أقدمية المدير التنفيذي) على الأداء المالي للشركات محل الدراسة، مما يشير على أن الأداء المالي لتلك الشركات يتأثر بعوامل إضافية أكثر من تأثره بهذه الخصائص. وأن الدراسة اعتمدت على منهجين وهما: المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن وذلك بهدف تحديد الاختلافات بين المنهجيات المختلفة.

ما يميز هذه الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين آليات الحوكمة والأداء المالي للشركات المساهمة السعودية. وتختلف هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات حيث إنها ستركز على استخدام منهج السلاسل الزمنية المقطعية بدلاً عن منهج بيانات المقاطع العرضية الذي اعتمدت عليه الدراسات السابقة. كما أن هذه الدراسة لا تقيس مستوى تطبيق حوكمة الشركات عن طريق الاستبيانات مثل أكثرية الدراسات السابقة، ولكنها تقيس مستوى تطبيق حوكمة الشركات بشكل عملي وتطبيقي. بالإضافة إلى أن هذه الدراسة تتميز بطبيعة العينة المختصة والتي تتمثل في شركات المواد الأساسية المدرجة في سوق المال السعودي، وقد امتدت فترة الدراسة من عام 2016م إلى عام 2018م، ويُعتقد أنها من أحدث الدراسات السابقة.

3. الدراسة الميدانية

تمهيد

أنجزنا الفصل الثاني للدراسة والذي يتطرق إلى الإطار النظري والدراسات السابقة، حيث قدم مفاهيم لحوكمة الشركات والأداء المالي، ويأتي الفصل الحالي وهو الفصل الثالث ليتطرق إلى المنهج المتبع في تخطيط وإعداد البحث، حيث يعتبر تخطيط البحث من المراحل الجوهرية والمهمة في إعداد وتنفيذ البحث، حيث تستخدم خطة البحث كموجه للمراحل والخطوات التالية للبحث وخاصة جمع البيانات وتحليلها، فهي تثبت للباحث أن الدراسة ستكون متصلة بمشكلة البحث وتحقيق أهدافه المعدة. بعد التغطية النظرية لمتغيرات البحث، المتغيرات المستقلة: حجم مجلس الإدارة، واجتماعاته، الأعضاء المستقلين فيه.

والمتغير التابع الأداء المالي في الفصل الثاني، وستتناول في هذا الفصل بعرض المنهجية العامة للبحث، ثم تحديد وتحليل نتائج الدراسة الميدانية من أجل اختبار مدى صحة فروض البحث.

وسوف يكون تقسيم هذا الفصل إلى: منهجية البحث (فروض الدراسة، متغيرات الدراسة، منهج الدراسة وأساليبه، حدود الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، ترميز متغيرات الدراسة، معالجة وتحليل البيانات).

1.3. منهجية البحث

أن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو التعرف على العلاقة التي تربط بين الحوكمة والأداء المالي للشركات وتأثير مجلس الإدارة وتكوينه على الأداء المالي في داخل الشركات السعودية المساهمة المدرجة في سوق الأوراق المالية، وقد أنجزنا الفصل السابق للدراسة وتناول الإطار النظري وكان يحتوي على مفهوم حوكمة الشركات ومفهوم الأداء المالي والعلاقة التي تربط بين آليات الحوكمة والأداء المالي بالإضافة إلى الدراسات السابقة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والذي يقوم على وصف خصائص ظاهرة محددة واستقصاء معلومات عن الشركات محل الدراسة، لتفسيرها والوقوف على مؤشرات، فتعد هذه الدراسة مسح شامل لقطاع المواد الأساسية من الشركات المساهمة المدرجة في سوق الأوراق السعودية.

2.3. متغيرات الدراسة:

استندت الدراسة على قياس المتغيرات المستقلة والتي تتمثل في:

- حجم مجلس الإدارة: يصنف عدد أعضاء مجلس الإدارة عاملاً أساسياً لفعالية مجلس الإدارة، ولكن الأبحاث التي تطرقت حجم المجلس لم تقدم دليلاً واضحاً على العلاقة بين حجم المجلس وكفاءته الإدارية وعضوية مجلس الإدارة ونتيجته على الأداء، فيما توصلت كل من دراسة (1999)، FORBES, MILLIKEN، ودراسة بورقية وغربي، (2014) ودراسة الألمعي، (2018) إلى وجود علاقة إيجابية بين حجم مجلس الإدارة والأداء المالي للشركات، ووضح ذلك بأن المجلس الذي يضم عدد كبير من الأعضاء يكون أداءه أفضل لتعدد وتوفر الخبرات اللازمة والتجنب عن أي قرار غير عقلائي لتحسين جودة عملية اتخاذ القرارات. في حين توصلت دراسة (2018)، Pillai & Al-Malkawi إلى وجود تأثير سلبي على عدد أعضاء المجلس على الأداء المالي، حيث أوضحت أن حجم مجلس الإدارة الكبير قد يضر بأداء الشركات. بينما أخفقت دراسات أخرى على غرار دراسة محمدي وقريشي، (2016) وبالإضافة إلى دراسة خليصة وعبد الناصر (2019) في إثبات وجود أي تأثير لحجم المجلس على الأداء المالي للشركات. عند النظر لتباين النتائج السابقة حول حجم مجلس الإدارة وعلاقته بالأداء المالي، فمن اللازم دراسة العلاقة في بيئة الأعمال السعودية. فيقاس هذا المتغير عن طريق العدد الإجمالي لأعضاء مجلس الإدارة وإمكاناتهم على التعامل مع البيئة بشكل أفضل.

- اجتماعات مجلس الإدارة: أن العديد من الدراسات ركزت على العلاقة بين عدد اجتماعات مجلس الإدارة والأداء المالي، لذلك تبحث هذه الدراسة الألمعي، (2018) حقيقة أن الاجتماعات المتكررة يمكن أن تحسن من الأداء المالي للشركة، وفي حين أن ما ذكره آخرون، مثل دراسة خليصة وعبد الناصر، (2019) أن الاجتماعات المتكررة لمجلس الإدارة لم يجدوا لها أثر ذو دلالة معنوية على الأداء المالي للشركة. وبالنظر إلى عدم وضوح النتائج السابقة فيما يتعلق بعدد اجتماعات مجلس الإدارة وعلاقته بالأداء المالي، فإن هناك ضرورة لدراسة هذه العلاقة في بيئة الأعمال السعودية. فيقاس هذا المتغير اجتماعات مجلس الإدارة من خلال عدد الاجتماعات التي تعقد كل عام.

- الأعضاء المستقلين من مجلس الإدارة: تعد استقلالية مجلس الإدارة من أهم السمات التي تدعم وظائف الرقابة والإشراف في مجلس الإدارة، كما أنها تؤدي دورًا مهمًا في التقليل من قدرة المديرين على الإجراء بما يخدم مصالحهم الخاصة دون الأخذ بعين الاعتبار مصالح الملاك، وفقًا للوائح حوكمة الشركات السعودية، ينبغي أن يتكون مجلس الإدارة أكثر من 30٪ من الأعضاء المستقلين، وعثرنا على دراسة بورقبة وغربي (2014) ودراسة محمدي وقرشي، (2016) أكدت أن عدد الأعضاء المستقلين من مجلس الإدارة له أثر إيجابي وهام على الأداء المالي، وعلى الجانب الآخر، تُظهر دراسة خليصة وعبد الناصر (2019) أن عدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين ليس له تأثير بشكل كبير على الأداء المالي للشركة، وبناءً على ما ذكر نجد أن النتائج غير واضحة بالنسبة لعدد الأعضاء المستقلين من مجلس الإدارة وعلاقته بالأداء المالي، لذلك فمن الضروري دراسة هذه العلاقة في بيئة الأعمال السعودية، ويتم قياس هذا المتغير بإجمالي عدد أعضاء اللجنة المستقلين / إجمالي عدد أعضاء المجلس.

وكما استندت الدراسة في قياس المتغير التابع والذي يتمثل بالأداء المالي، وسيتم قياسه من خلال:

العائد على الأصول: هذا المؤشر يظهر نسبة الربحية في الشركة بالنسبة إلى أصولها حمدان واخرون، (2013)، ويستخدم هذا المؤشر لقياس قدرة الإدارة على تحقيق عائد على كل الأموال المتوفرة من المصادر المختلفة المناصير، (2013)، وقد وجدنا دراسة الكبيسي والقضاة (2015) ودراسة بورقبة وغربي، (2016) ودراسة النجار وعقل، (2016) ودراسة محمدي وقرشي (2016) ودراسة الألمعي، (2018) بينت أنه يوجد أثر إيجابي لحجم مجلس الإدارة على الأداء المالي (العائد على الأصول)، وعلى العكس قد بينت دراسة المناصير، (2013) ودراسة خليصة وعبدالناصر، (2019) أنه لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لخصائص مجلس الإدارة على الأداء المالي للشركة (العائد على الأصول)، وبناءً على ما سبق وجدنا تباين في النتائج لخصائص المجلس على الأداء المالي، من أجل ذلك فمن الضروري دراسة هذه العلاقة في بيئة الأعمال السعودية، ويقاس هذا المتغير معدل العائد على الأصول: صافي الربح / إجمالي الأصول.

العائد على حقوق الملكية: أن هذا العائد هو مؤشر على معدل الربح الذي يتحقق لملاك الشركات، قد وجدنا دراسة قباجة، (2008) ودراسة الكبيسي والقضاة (2015) ودراسة أبو كويك، (2016) ودراسة الألمعي، (2018) أظهرت لنا أنه يوجد أثر وهو أثر إيجابي لحجم مجلس الإدارة على الأداء المالي (العائد على حقوق الملكية)، بينما على عكس ذلك قد أظهرت دراسة المناصير، (2013) أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق قواعد حوكمة الشركات على أي مؤشرات الأداء (العائد على حقوق الملكية)، وبناءً على ما سبق ذكره فنجد أنه عدم وضوح في النتائج لخصائص المجلس على الأداء المالي، لذلك فمن الضروري دراسة هذه العلاقة في بيئة الأعمال السعودية، وسيتم احتساب هذا العائد عن طريق: العائد على حقوق الملكية: صافي الربح / حقوق الملكية.

المتغيرات الضابطة:

حجم الشركة: الدراسات السابقة التي بحثت في موضوع العوامل المؤثرة على الأداء المالي (حجم الشركة) لبحث العلاقة بينها وبين الأداء المالي للشركات حيث أوجدت نتائج الدراسات، مثل دراسة الكبيسي والقضاة (2015) أنه يوجد علاقة ارتباط إيجابية ذو دلالة إحصائية بين حجم الشركة والأداء المالي.

يوجد عدد من الطرق التي تستخدم لقياس حجم الشركة مثل اللوغاريتم الطبيعي لحجم الأصول، واللوغاريتم الطبيعي لحجم المبيعات، والقيمة السوقية. وموافقةً مع الدراسات السابقة تم قياس حجم الشركة عن طريق استخدام اللوغاريتم الطبيعي لحجم

الأصول فإنه يسهل عملية التحليل والمقارنة بين الشركات المختلفة في الأحجام ويجعل البيانات والمعلومات أكثر قابلية للتفسير، ويساعد أيضاً في تبسيط البيانات كبيرة الحجم وتحسين من جودة التحليل.
مديونية الشركة: نسبة المديونية (المديونية / حقوق الملكية).

3.3. منهج الدراسة

إن منهج الدراسة يمكن القول انه هو الطريقة التي يتبعها الباحث في بحثه لدراسة المشكلة ولاكتشاف الحقيقة ويوضح الإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع الدراسة، ونظراً لأننا نقوم بدراسة موضوع علاقة آليات حوكمة الشركات بالأداء المالي، فقد تم الاستعانة بمختلف الدراسات السابقة التي تالقت مع الموضوع في أحد أو كلا متغيراته، فقد استخدم منهجية متعارف عليها تقوم على الوصف ومن ثم اختبار البيانات والمعلومات المنشورة من قبل الشركات.

حيث استندت الدراسة على المنهج الوصفي وهو المنهج الذي يقوم على وصف خصائص ظاهرة معينة ويقوم بجمع معلومات عنها دون تحيز، الذي يسعى إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع الدراسة، لتوضيحها والوقوف على دلالاتها، فتعد هذه الدراسة مسح شامل لقطاع المواد الأساسية من الشركات المساهمة المدرجة في سوق الأوراق السعودية والبالغ عددها (46) شركة وتم استثناء 4 شركات لعدم توفر الحد الأدنى المقبول من البيانات، واستبعاد شركات الأسمنت عددها (14) شركة، تم اختيار (28) شركة على أساس توافر البيانات، وقد بلغ عدد المشاهدات الكلية 81 مشاهدة. أثناء الفترة الزمنية الممتدة من 2016م إلى 2018م.

وقد استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي وهي دراسة قباجة، (2008)، ودراسة المناصير، (2013)، ودراسة رشيدة، (2013)، ودراسة بورقبة وغربي، (2014) وأيضاً دراسة الكبيسي والقضاة، (2015)، ودراسة ليندة، (2015) ودراسة النجار وعقل، (2016)، ودراسة محمدي وقريشي (2016) ودراسة أبو كويك، (2016)، ودراسة (الألمعي، 2018م)، ودراسة خليصة وعبد الناصر (2019).

وقد اختلفت مع الدراسات (FORBES, MILLIKEN, (1999) و Pillai & Al-Malkawi, (2018) التي استخدمت المنهج الكمي التحليلي .

4.3. حدود الدراسة: تتركز دراستنا فيما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** فقد اقتصرنا الدراسة الحالية على قياس أثر حوكمة الشركات على الأداء المالي في شركات المواد الأساسية السعودية المساهمة. فالدراسات المشابهة لدراستنا، دراسة الكبيسي والقضاة، (2015) فقد اقتصت بالشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية، ودراسة محمدي وقريشي (2016) تخصصت بالشركات المساهمة العامة في الجزائر، ودراسة خليصة وعبد الناصر (2019) اقتصت على بعض الشركات المساهمة الجزائرية.
- **الحدود المكانية:** أن هذه الدراسة أجريت على شركات المواد الأساسية المدرجة في السوق المالية السعودية وعددها 28 شركة؛ ما عدا شركات قطاع الأسمنت، فتعتمد هذه الدراسة على التقارير والقوائم المالية المنشورة لشركات المواد الأساسية المدرجة في السوق السعودي عدا شركات قطاع الأسمنت.
- **الحدود الزمانية:** أجريت هذه الدراسة على شركات المواد الأساسية السعودية المساهمة من عام 2016م إلى عام 2018م.

5.3. مجتمع وعينة الدراسة

أن هذه الدراسة قد تشتمل على جميع شركات المواد الأساسية المساهمة والتي تبلغ (46) شركة وتم استبعاد شركات الأسمنت وعددها (14) شركة، وكذلك تم استبعاد (4) شركات لعدم توافر البيانات، أخيراً فقد تم اختيار (28) شركة على أساس توافر البيانات فيها وتتمثل في: شركة تكوين المتطورة للصناعات "تكوين"، شركة الشرق الأوسط لصناعة وإنتاج الورق "مبكو"، شركة الصناعات الكيماوية الأساسية (بي سي أي)، شركة التعدين العربية السعودية "معادن"، شركة اتحاد مصانع الأسلاك "أسلاك"، شركة اليمامة للصناعات الحديدية "اليمامة للحديد"، الشركة السعودية لأنابيب الصلب "أنابيب السعودية"، شركة كيماويات الميثانول "كيماول"، الشركة الوطنية للبتروكيماويات بتروكيم، الشركة السعودية للصناعات الأساسية "سابك"، شركة سابك للمغذيات الزراعية، شركة التصنيع الوطنية "التصنيع"، شركة الجبس الأهلية "جبسكو"، شركة الصناعات الزجاجية الوطنية "زجاج"، شركة اللجين القابضة "اللجين"، شركة تصنيع مواد التعبئة والتغليف "فيكو"، الشركة العربية لأنابيب "أنابيب"، شركة نماء للكيماويات، الشركة الوطنية لتصنيع وسبك المعادن "معدنية"، شركة الزامل للاستثمار الصناعي "الزامل للصناعة"، المجموعة السعودية للاستثمار الصناعي، شركة ينبع الوطنية للبتروكيماويات، الشركة السعودية لصناعة الورق، شركة الصحراء العالمية للبتروكيماويات، الشركة المتقدمة للبتروكيماويات، شركة كيان السعودية للبتروكيماويات، شركة زهرة الواحة للتجارة، شركة الكثيري القابضة، ما عدا شركات قطاع الأسمنت، وقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل لهذه الشركات للحصول على البيانات اللازمة للدراسة عن طريق التقارير المالية و القوائم المالية المنشورة المدرجة في سوق الأوراق المالية السعودي للفترة الممتدة من عام 2016 م إلى 2018 م. والتي تتوفر فيها الشروط التالية لضمان قياس متغيرات الدراسة:

- 1- أن تكون الشركة قد استمرت من سنة 2016م وحتى سنة 2018م.
- 2- أن تتوفر البيانات المالية عن هذه الشركات خلال فترة الدراسة.
- 3- الشركات التي انطبقت عليها الشروط فقد بلغ عددها (28) شركة، وقد شكلت العينة ما نسبته (87٪) من مجتمع الدراسة، وأن هذه النسبة فقد يمكن الاعتماد عليها في إجراء التحليل المطلوب. وبالنسبة للشركات المستثناة من الدراسة فكان عددها (4) شركات، حيث تم استثنائها للأسباب التالية:
 - أ- أنها شركات لم يتم تداول أسهمها خلال فترة الدراسة.
 - ب- وعدم توفر البيانات المالية اللازمة.

6.3. مصادر جمع بيانات الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على مصادر أولية ومصادر ثانوية في جمع البيانات والمعلومات لهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة بالإضافة لإختبار فرضياتها، وأيضاً تحقيق أهدافها:

- (1) مصادر أولية: إذ تم الاعتماد على التقارير المالية المنشورة للشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق الأوراق المالية السعودي "تداول" فهو المصدر الأساسي للحصول على البيانات الرقمية وقيم متغيرات الدراسة، وأيضاً التقارير المالية والتقارير الإدارية الموجودة على المواقع الإلكترونية للشركات، للوصول إلى البيانات اللازمة لتحديد درجة الالتزام بقواعد حوكمة الشركات، وفيما بعد تم استخدام الاختبارات الإحصائية الملائمة من أجل الوصول لدلالات مهمة ومعتبرة وذات قيمة ومؤشرات تعزز الدراسة للفترة (2016م – 2018م).

(2) مصادر ثانوية: وقد تمت الاستعانة بالكتب العربية وأيضاً بالكتب الإنجليزية وكذلك الرسائل الجامعية والمجلات العلمية، كما تم أيضاً الاستعانة بمواقع الإنترنت.

7.3. ترميز متغيرات الدراسة

جدول (1): ترميز متغيرات الدراسة

الرمز	نوع المتغير	اسم المتغير	وصف المتغير
ROA	متغير تابع	العائد على الأصول	صافي الدخل / مجموع الأصول
ROE	متغير تابع	العائد على حقوق الملكية	صافي الدخل / حقوق الملكية
BOZ	متغير مستقل	حجم مجلس الإدارة	إجمالي عدد الأعضاء في مجلس الإدارة
INDB	متغير مستقل	استقلالية مجلس الإدارة	إجمالي عدد الأعضاء المستقلين / إجمالي عدد الأعضاء في المجلس.
BM	متغير مستقل	اجتماعات مجلس الإدارة	عدد اجتماعات المجلس السنوية
Size	متغير ضابط	حجم الشركة	اللوغاريتم الطبيعي لحجم الأصول
DR	متغير ضابط	مديونية الشركة	المديونية / حقوق الملكية

8.3. بيانات الدراسة

يعتمد تصنيف البيانات إلى ثلاثة أنواع، على النحو التالي:

- النوع الأول: بيانات السلاسل الزمنية (Time Series Data): وهي البيانات التي تحدد ظاهرة معينة أو مؤشر معين، مثل: معدل الضريبة، معدل الفائدة، معدل النمو. وإلى آخره، في أثناء فترة زمنية معينة، وأوقات معينة سنوياً على سبيل المثال.
- النوع الثاني: البيانات المقطعية (Cross-Sectional Data): وهي البيانات التي تحدد ظاهرة معينة، عند نقطة زمنية واحدة، لمجموعة من الوحدات التي قد تكون لأفراد أو لشركات أو لمؤسسات.
- النوع الثالث: بيانات السلاسل الزمنية المقطعية (Panel Data): وهي مزج من بيانات السلاسل الزمنية والبيانات المقطعية، حيث جرى فيها جمع من بيانات ظاهرة معينة لعدد من الأفراد أو من الشركات، لمدة زمنية معينة، وتتجلى الفائدة من استخدام هذا النوع من البيانات في زيادة الدقة في التنبؤ والتقدير، عن طريق زيادة عدد المشاهدات، وربط عدد من المشاهدات المقطعية بعدد من المدد الزمنية.

وأن هذه الدراسة قد اعتمد فيها على النوع الثالث من البيانات، وهي بيانات السلاسل الزمنية المقطعية (Panel Data).

9.3. الأدوات الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة

لتنفيذ وإجراء التحليل اللازم للبيانات وأيضاً وصفها واختبار فرضياتها فقد استخدمت هذه الدراسة برنامج SPSS الإصدار 26، وذلك لاستخراج نتائج تحليل البيانات، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية المتنوعة، وقد تمثلت هذه الأساليب الإحصائية الوصفية في:

فتم وصف متغيرات الدراسة عن طريق حساب المقاييس الإحصائية التي تمثلت في:

- المتوسط الحسابي: يتم عن طريقه حساب مجموعة من القيم على المتغير الواحد ولاحقاً يتم تقسيمها على عددها.
- الوسيط الحسابي: هو عبارة عن القيمة التي تكون في وسط القيم على المتغير، يتم ذلك بعد ترتيبها تصاعدياً أو ترتيبها تنازلياً.
- الانحراف المعياري: هو المقياس الذي من خلاله يحدد مدى تشتت البيانات ومدى انحرافها عن الوسط الحسابي.
- أكبر قيمة وأصغر قيمة.
- الأساليب الإحصائية الاستدلالية: أن هذه الدراسة قد استخدمت أساليب الإحصاء الاستدلالي وذلك لدراسة العلاقة بين المتغيرات ومدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- اختبار الانحدار (F. Test) لتحديد أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

10.3. تحليل الانحدار (الانحدار الخطي)

أن تحليل الانحدار هو أداة إحصائية، وأن هذه الأداة تقوم ببناء نموذج إحصائي وذلك لتحليل العلاقة بين متغير كمي واحد والمتغير التابع، ومتغير كمي آخر أو مجموعة متغيرات كمية وهي المتغيرات المستقلة لتنتج معادلة إحصائية، وهذه المعادلة توضح العلاقة بين المتغيرات. فيمكن استخدام هذه المعادلة لمعرفة نوع العلاقة بين المتغيرات وتقدير المتغير التابع باستخدام المتغيرات الأخرى. فعندما تكون العلاقة في النموذج الإحصائي بين متغيرين متغير تابع (معتمد) وآخر متغير مستقل واحد فإن هذا النموذج هو من أبسط نماذج الانحدار ويسمى نموذج الخط البسيط (simple linear regression) فلما تكون مجموعة متغيرات مستقلة أكثر من متغير كمي واحد فإن هذا النموذج يسمى نموذج الانحدار المتعدد (multiple regression) وفي دراستنا سوف يتم الاعتماد على نموذج الانحدار الخطي المتعدد لأنه من النماذج المناسبة مع البيانات المستخدمة في الدراسة. وبعد الحصول على نتائج معادلة الانحدار فيجب علينا أن نوضح هل المعاملات مقبولة من ناحية إحصائية أي أنها ذو دلالة معنوية إحصائية مع التنويه بأن الدلالة المعنوية تكون لكل معامل بشكل منفصل. ومن أجل أن نحكم على معنوية معاملات الانحدار فإننا سنستعين باختبار T ومستوى الاحتمالية المقابل له وبتأكيد فإن برنامج SPSS سيقوم تلقائياً باستخراج اختبار T ومستوى الاحتمالية له. وسيتم الحصول على إحصائيات تستخدم لمعرفة المعنوية ومنها R هو معامل الارتباط البسيط الذي يقيس قوة العلاقة بين متغير مستقل واحد مع متغير معتمد واحد، و R² يستخدم لتفسير القوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد بسبب أنه يأخذ بالاعتبار المتغيرات المستقلة، وسوف نقوم باستخدام إحصائية f وذلك للحكم على معنوية النموذج المقدر ككل عند مستوى معنوية.

جدول رقم (2) يبين طريقة حساب اختبار F

مصدر التباين S.O.V	درجة الحرية D.F	مجموع المربعات S.S	متوسط مجموع المربعات M.S.S	F المحسوبة
الانحرافات الموضحة SSR	K	$B'X'Y = R^2Y'Y$	$R^2Y'Y/K$	$F_0 = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-K-1)}$
الانحرافات الغير موضحة SSE	n-k-1	$e'e = (1-R^2)Y'Y$	$(1-R^2)Y'Y/n-k-1$	

		Y	Y	$n-1$	الانحرافات الكلية SST
--	--	-----	-----	-------	--------------------------

وعليه يمكن مقارنة قيمة (F0) العملية المحسوبة من الجدول أعلاه لدرجة حرية (k),(n-k-1) لمستوى دلالة معينة مع مثيلتها الجدولية فإذا ظهرت قيمة F0 العملية المحسوبة أصغر من قيمتها النظرية فيعني بأن العلاقة الخطية المدروسة غير معنوية فيعني أنه ليس هناك أي تأثير من أي متغير من المتغيرات المستقلة (X1, X2,.....XK) على المتغير المعتمد (Yi)

وفي حال كانت قيمة (F0) العملية المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية فذلك يعني إن العلاقة الخطية المدروسة معنوية ويوجد تأثير وعلاقته وثيقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد.

فرضية العدم

$$H_0: B_1 = B_2 = \dots = B_k = 0$$

الفرضية البديلة

$$H_1 : B_1 \neq B_2 \neq \dots \neq B_k \neq 0$$

التنبؤ باستخدام معادلة الانحدار:

معادلة الانحدار المقدره $\hat{Y} = \hat{\alpha} + \hat{\beta}X + u_t$ تستخدم هذه المعادلة في عملية التنبؤ لقيم Y لقيم محددة من X. إذا كانت X0 تمثل القيمة المحددة من X تستخدم في التنبؤ بقيمة Y0 من قيم Y.

$$\hat{Y}_0 = \hat{\alpha} + \hat{\beta}X_0 + u_0$$

معامل التحديد Adjusted (R2)

يتسم معامل التحديد R2 بأنه إذا أضيف متغير مستقل إلى النموذج فإن قيمته ستزداد وترتفع حتى إذا لم يكن للمتغير المضاف أهمية ما يستحقه معه إدراجه في النموذج لذا ولغاية الحصول على مقياس أفضل لقياس مدى قابلية مجاميع متنوعة من المتغيرات لتحليل العلاقة قيد البحث وفي الوقت ذاته يأخذ في الاعتبار عدد المتغيرات المتضمنة فإنه يتم حساب ما يسمى بمعامل التحديد المصحح R2 والذي يتم احتسابه بموجب الصيغة التالية:

$$R'^2 = 1 - \frac{n-1}{n-k-1} (1 - R^2)$$

ويلاحظ أن قيمة R2 ستخفض عند إضافة متغير مستقل إذا لم تحقق هذه الإضافة إلى تقليص (1-R2) بما يعادل عن الزيادة التي تحصل في (n-1/n-k-1) نتيجة لارتفاع قيمة k أيضاً من الأجر عدم إضافة متغير للنموذج في حال تسبب إضافته إلى تخفيض قيمة R2.

4. النموذج القياسي

سنبين من خلال هذا الفصل التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة القياسية والتي من خلالها نحاول إلى قياس أثر آليات حوكمة الشركات على الأداء المالي للشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية. وتحليل بيانات هذا البحث تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 26، لإيجاد الإحصاءات الوصفية للمتغيرات (المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة والمتغيرات الضابطة).

1.4. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة القياسية

يبين هذا الجزء من التحليل نتائج الإحصاء الوصفي الذي تم تنفيذه على بيانات الدراسة والتي تتمثل في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيم الأعلى والأدنى، كذلك فقد تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون وذلك للتعرف على العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة. وأيضاً تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي (Regression Analysis linear) فقد قمنا بتحليل بيانات البحث وذلك حسب النتائج أدناه، واعتمدنا على مستوى الدلالة الإحصائية (5% وفترة ثقة 95%) لقبول أو رفض فرضيات البحث، وتبعاً لذلك فقد تم استخدام تحليل الانحدار لدراسة أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، في ظل وجود المتغير الضابط (Mediator).

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة والمتغيرات الضابطة:

قد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والإحصاء الوصفي للمتغيرات المستقلة والتابعة والضابطة.

الجدول (3) الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرات المستقلة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	أقل قيمة	أعلى قيمة
استقلالية مجلس الإدارة	0.51	0.14	0.44	0.33	0.89
حجم المجلس	8.28	1.74	8.00	4.00	15.00
عدد الاجتماعات	4.83	1.60	4.00	1.00	10.00

- الجدول أعلاه رقم (3)، يوضح أن أعلى وسط حسابي بلغ 8.28 وهو للمتغير المستقل حجم المجلس وانحراف معياري (1.74)، وعلى ذلك يعتبر هذا المتغير من أكثر المتغيرات تشتتاً، ولكنه يتراوح في الحدود التي نص عليها القانون السعودي بين (3 و 11). وأن أدنى متوسط حسابي بلغ 0.51 كان للمتغير المستقل استقلالية مجلس الإدارة وانحراف معياري (0,14)، وأن لائحة حوكمة الشركات نصت أنه لا يقل عدد الأعضاء المستقلين في مجلس الإدارة عن عضوين أو عن ثلث أعضاء المجلس أيهما أكثر. وقد بلغ متوسط عدد الاجتماعات في مجلس الإدارة 5 وانحراف معياري (1.60)، وأن لائحة حوكمة الشركات قد نصت أن يعقد اجتماعان في السنة على الأقل.

الجدول (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والإحصاء الوصفي للمتغيرين التابعين (الأداء المالي)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	أقل قيمة	أعلى قيمة
العائد على الأصول	0.3902	2.6129	0.0420	-1.5519	22.3616

59.8056	-4.4091	0.0861	7.0333	0.9677	العائد على حقوق الملكية
---------	---------	--------	--------	--------	-------------------------

- الجدول أعلاه رقم (4) يفسر أن أعلى وسط حسابي بلغ 0.9677 أي 1٪ للمتغير التابع العائد على حقوق الملكية، وأدنى متوسط حسابي كان لصالح العائد على الأصول حيث بلغ 0.3902 حتى أنه لم يصل إلى 1٪، قد يرجع سبب الارتفاع مقارنةً بالعائد على الأصول إلى اعتماد الشركات على الديون كمصدر لتمويل الأصول، وقد بلغ متوسط المديونية (0.5989).

الجدول (5) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والإحصاء الوصفي للمتغيرات الضابطة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	أقل قيمة	أعلى قيمة
مديونية الشركة	0.5989	0.6725	0.4528	0.0000	4.0010
حجم الشركة	7.9425	1.1091	7.9918	6.0292	10.2036

- الجدول أعلاه رقم (5) يبين أن أعلى وسط حسابي كان للمتغير الضابط حجم الشركة ممثلة باللوغاريتم الطبيعي لإجمالي أصول الشركات قد بلغ 7.9425، وانحراف معياري (1.10) مما أشار إلى تفاوت في حجم الشركات الممثلة لعينة الدراسة، وقد بلغ حجم أصغر شركة (6.03)، وبالنسبة لأكبر شركة فقد بلغت (10.20). وأدنى متوسط حسابي الشركة بلغ 0.5989 كان لصالح مديونية الشركات.

- وبالنسبة فيما يتعلق بالقيم الأعلى والأقل لبيانات الأداء المالي، فمن الملاحظ أن هناك تفاوتًا كبيرًا في الأداء المالي بين الشركات عينة الدراسة، مما يرجع سبب هذا التفاوت إلى طبيعة إدارة هذه الشركات.

2.4 عرض وتحليل النتائج

1.2.4 الفرض الأول: توجد علاقة معنوية بين حوكمة الشركات والأداء المالي. وذلك وفقا للمتغيرات التالية:

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين حجم مجلس الإدارة والأداء المالي.
 - توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عدد اجتماعات مجلس الإدارة سنوياً والأداء المالي.
 - توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نسبة الأعضاء المستقلين من مجلس الإدارة والأداء المالي.
- الجزء الأول من الفرض الأول: توجد علاقة معنوية بين حوكمة الشركات والأداء المالي (العائد على الأصول)

الجدول (6): توجد علاقة معنوية بين حوكمة الشركات والعائد على الأصول باستخدام معامل بيرسون

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية	طبيعة العلاقة
العائد على الأصول	81	0.39	2.61	-0.141-	0.211	لا توجد
العائد على الأصول	81	0.39	2.61	0.101	0.372	لا توجد

			1.74	8.28		حجم المجلس
لا توجد	0.434	0.088	2.61	0.39	81	العائد على الأصول
			1.60	4.83		عدد الاجتماعات

نلاحظ من الجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي للمتغير التابع (العائد على الأصول) قد بلغ (0.39) وبانحراف معياري (2.61)، وأن المتوسط الحسابي للمتغير المستقل (استقلالية مجلس الإدارة) سجل (0.51) وبانحراف معياري (0.14)، واستناداً لقيمة معامل ارتباط بيرسون (-0.141) والدلالة الإحصائية (0.211) تبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين كلاً من العائد على الأصول واستقلالية مجلس الإدارة.

ونلاحظ أيضاً من الجدول أعلاه رقم (6) أن المتوسط الحسابي للمتغير التابع (العائد على الأصول) قد بلغ (0.39) وبانحراف معياري (2.61)، بينما سجل المتوسط الحسابي للمتغير المستقل (حجم المجلس) (8.28) وبانحراف معياري وصل (1.74)، واستناداً لقيمة معامل ارتباط بيرسون (0.101) والدلالة الإحصائية (0.372) تبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين العائد على الأصول وحجم مجلس الإدارة.

وكما نلاحظ من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي للمتغير التابع (العائد على الأصول) وصل (0.39) وبانحراف معياري (2.61)، بينما سجل المتوسط الحسابي للمتغير المستقل (عدد اجتماعات المجلس) (4.83) وبانحراف معياري (1.60)، واستناداً لقيمة معامل ارتباط بيرسون (0.088) والدلالة الإحصائية (0.434) فإنها تبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين العائد على الأصول وعدد اجتماعات مجلس الإدارة.

واعتماداً على النتائج أعلاه فإنها توضح أنه لا توجد علاقة معنوية بين حوكمة الشركات والعائد على الأصول. وقد بينت دراسة المناصير، (2013)، أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق قواعد حوكمة الشركات من ضمنها قواعد مجلس الإدارة ككل على العائد على الأصول لشركات الخدمات المساهمة الأردنية.

الجزء الثاني من الفرض الأول: توجد علاقة معنوية بين حوكمة الشركات والأداء المال (العائد على حقوق الملكية)

الجدول (7): توجد علاقة معنوية بين حوكمة الشركات والعائد على حقوق الملكية باستخدام معامل بيرسون

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية	طبيعة العلاقة
العائد على حقوق الملكية	81	0.97	7.03	-0.145	0.195	لا توجد
		0.51	0.14			
العائد على حقوق الملكية	81	0.97	7.03	0.101	0.368	لا توجد
		8.28	1.74			
العائد على حقوق الملكية	81	0.97	7.03	0.082	0.465	لا توجد
		4.83	1.60			
عدد الاجتماعات						

نلاحظ من الجدول رقم (7) حيث أن المتوسط الحسابي للمتغير التابع (العائد على حقوق الملكية) قد بلغ (0.97) وبانحراف معياري (7.03)، فبينما بلغ المتوسط الحسابي للمتغير المستقل (استقلالية مجلس الإدارة) (0.51) وبانحراف معياري (0.14)، واستناداً لقيمة معامل ارتباط بيرسون (-0.145) والدلالة الإحصائية (0.195) تبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين العائد على حقوق الملكية واستقلالية مجلس الإدارة.

كما نلاحظ أيضاً من الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي للمتغير التابع (العائد على حقوق الملكية) قد بلغ (0.97) وبانحراف معياري (7.03)، وبينما سجل المتوسط الحسابي للمتغير المستقل (حجم المجلس) (8.28) وبانحراف معياري (1.74)، واستناداً لقيمة معامل ارتباط بيرسون (0.101) والدلالة الإحصائية (0.372) فإنها تبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين العائد على حقوق الملكية وحجم مجلس الإدارة.

ونلاحظ كذلك من الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي للمتغير التابع (العائد على حقوق الملكية) سجل (0.97) بانحراف معياري (7.03)، وبينما سجل المتوسط الحسابي للمتغير المستقل (عدد اجتماعات المجلس) (4.83) وبانحراف معياري (1.60)، واستناداً لقيمة معامل ارتباط بيرسون (0.082) والدلالة الإحصائية (0.465) توضح أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين العائد على حقوق الملكية وعدد اجتماعات المجلس.

واستناداً على النتائج أعلاه فإنها لا توجد علاقة معنوية بين حوكمة الشركات والعائد على حقوق الملكية. وقد بينت دراسة المناصير، (2013)، أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق قواعد حوكمة الشركات والتي من ضمنها قواعد مجلس الإدارة ككل على العائد على حقوق الملكية لشركات الخدمات المساهمة الأردنية.

الفروض الفرعية الثانية:

- يوجد أثر إيجابي لحجم الشركة على العلاقة بين نسبة الأعضاء المستقلين من مجلس الإدارة والأداء المالي.
- يوجد أثر إيجابي لحجم الشركة على العلاقة بين حجم مجلس الإدارة والأداء المالي.
- يوجد أثر إيجابي لحجم الشركة على العلاقة بين عدد اجتماعات مجلس الإدارة سنوياً والأداء المالي.
- يوجد أثر إيجابي لمديونية الشركة على العلاقة بين نسبة الأعضاء المستقلين من مجلس الإدارة والأداء المالي.
- يوجد أثر إيجابي لمديونية الشركة على العلاقة بين عدد اجتماعات مجلس الإدارة سنوياً والأداء المالي.
- يوجد أثر إيجابي لمديونية الشركة على العلاقة بين حجم مجلس الإدارة والأداء المالي.

اختبار الانحدار المتعدد: Multiple Linear Regression

إن تحليل الانحدار الخطي المتعدد فإنه يهتم بتقدير العلاقة بين متغير كمي وهو المتغير التابع وبين عدة متغيرات كمية أخرى وهي المتغيرات المستقلة.

فتم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لدراسة وتحليل أثر المتغيرات المستقلة (استقلالية مجلس الإدارة وحجم المجلس وعدد الاجتماعات) على المتغيرات التابعة (العائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية) في ظل وجود المتغيرات الضابطة "الوسيط" (حجم الشركة ومديونية الشركة). والجدول أدناه توضح نتائج الاختبار.

2.2.4. الفرض الثاني:

الجزء الأول من الفرض الثاني: يوجد أثر إيجابي لحجم الشركة على العلاقة بين (استقلالية مجلس الإدارة وحجم المجلس وعدد الاجتماعات) والعائد على الأصول.

الجدول رقم (8) نموذج الانحدار

النموذج	R قيمة	R Square معامل التحديد	Adjusted R Square معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري
1	.203 ^a	.041	.004	32.67
2	.209 ^b	.044	-.007-	2.687

a. Predictors: (Constant), عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس

b. Predictors: (Constant), عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس، حجم الشركة

من الجدول أعلاه رقم (8) فنلاحظ بأن قيم معامل الارتباط الثلاثة للنموذج "1" المباشر وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغت (0.203)، وبينما بلغ معامل التحديد R² (0.041) في حين كان معامل التحديد المصحح R² (0.004)، مما يشير بأن المتغيرات المستقلة التفسيرية (عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس) تفسر 4.1% من التغير في المتغير التابع (العائد على الأصول). وبينما يوضح الجدول أعلاه رقم (8) بأن قيم معامل الارتباط الثلاثة للنموذج "2" غير المباشر وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغت (0.209)، بينما بلغ معامل التحديد R² (0.044) في حين كان معامل التحديد المصحح R² (-0.007)، مما يدل بأن المتغيرات المستقلة التفسيرية (عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس) في حالة وجود الوسيط حجم الشركة تفسر 4.4% من التغير في المتغير التابع (العائد على الأصول).

الجدول رقم (9) قيمة الثابت ومعاملات الانحدار ودلالاتها الإحصائية

النموذج	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	الدلالة الإحصائية	Collinearity Statistics	
						Beta	B
1 (Constant)	-.323	1.922		-.0168	.867		
استقلالية مجلس الإدارة	-2.924	2.093	-.158	-1.397	.166		
حجم المجلس	.182	.180	.114	1.008	.317		
عدد الاجتماعات	.145	.188	.087	.768	.445		
2 (Constant)	.652	2.959		.220	.826		
استقلالية مجلس الإدارة	-3.168	2.178	-.171	-1.455	.150		
حجم المجلس	.201	.186	.126	1.076	.285		

1.009	.991	.463	.737	.084	.190	.140	عدد الاجتماعات
1.118	.895	.665	-.435-	-.052-	.286	-.124-	حجم الشركة

a. Dependent Variable: العائد على الأصول

أن الجدول أعلاه رقم (9) يوضح قيمة الثابت ومعاملات الانحدار ودلالاتها الإحصائية للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع في ظل وجود المتغير الضابط (الوسيط) ويمكن تلخيص النتائج كالتالي:

وضح الجدول عدم وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستقلالية مجلس الإدارة وحجم المجلس وعدد اجتماعات المجلس في النموذج المباشر في العائد على الأصول، بقيمة t تساوي (-1.397) (1.008) (0.768) وذلك على التوالي و بدلالة إحصائية (0.166) و(0.317) و(0.445) على التوالي في النموذج "1"، وأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستقلالية مجلس الإدارة وحجم المجلس وعدد اجتماعات المجلس وحجم الشركة في النموذج غير المباشر في العائد على الأصول بقيمة t تساوي (-1.455) و(1.076) و(0.737) و(-0.435) وذلك على التوالي وبدلالة إحصائية (0.150) و (0.285) و(0.463) و(0.665) على التوالي في النموذج "2" غير المباشر. وقد وضحت دراسة الكبيسي، والقضاة، (2015)، أنه يوجد علاقة إيجابية لكنها ليست ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل حجم الشركة على العائد على الأصول.

الجزء الثاني من الفرض الثاني: يوجد أثر إيجابي لحجم الشركة على العلاقة بين (استقلالية مجلس الإدارة وحجم المجلس وعدد الاجتماعات) والعائد على حقوق الملكية

جدول رقم (10) نموذج الانحدار

النموذج	قيمة R	R Square معامل التحديد	Adjusted R Square معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري
1	.205 ^a	.042	.004	7.192
2	.210 ^b	.044	-.007-	7.232

a. Predictors: (Constant), عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس

b. Predictors: (Constant), عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس، حجم الشركة

الجدول أعلاه رقم (10) يوضح بأن قيم معامل الارتباط الثلاثة للنموذج "1" المباشر وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغت (0.205)، وبينما بلغ معامل التحديد R^2 (0.042) وفي حين كان معامل التحديد المصحح R^2 (0.004)، مما يعني ذلك بأن المتغيرات المستقلة التفسيرية (عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس) تفسر 4.2% من التغير في المتغير التابع (العائد على حقوق الملكية). فبينما يوضح الجدول رقم (10) أن قيم معامل الارتباط الثلاثة للنموذج "2" غير المباشر وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغت (0.210)، بينما بلغ معامل التحديد R^2 (0.044) في حين كان معامل التحديد المصحح R^2 (-0.007)، مما يدل بأن المتغيرات المستقلة التفسيرية (عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس) في حال وجود الوسيط حجم الشركة تفسر 4.4% من التغير في المتغير التابع (العائد على حقوق الملكية).

الجدول رقم (11) قيمة الثابت ومعاملات الانحدار ودلالاتها الإحصائية

Collinearity Statistics		Sig.	t	Standardized	Unstandardized		النموذج
VIF	Tolerance			Coefficients	Beta	Std. Error	
		.883	-.147-		5.173	-.761-	1 (Constant)
1.016	.984	.154	-1.440-	-.163-	5.631	-8.110-	استقلالية مجلس الإدارة
1.019	.982	.310	1.022	.116	.485	.496	حجم المجلس
1.006	.994	.475	.718	.081	.506	.363	عدد الاجتماعات
		.833	.212		7.962	1.688	2 (Constant)
1.088	.919	.141	-1.489-	-.175-	5.860	-8.724-	استقلالية مجلس الإدارة
1.077	.928	.282	1.083	.127	.502	.543	حجم المجلس
1.009	.991	.493	.689	.078	.510	.351	عدد الاجتماعات
1.118	.895	.686	-.406-	-.048-	.768	-.312-	حجم الشركة

Dependent Variable: a. العائد على حقوق الملكية

أن الجدول رقم (11) يوضح قيمة الثابت ومعاملات الانحدار ودلالاتها الإحصائية بالنسبة للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع في ظل وجود المتغير الضابط (الوسيط) ويمكن أن يتم تلخيص النتائج كالآتي:

يبين الجدول أعلاه عدم وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستقلالية مجلس الإدارة وحجم المجلس وعدد اجتماعات المجلس في النموذج المباشر في العائد على حقوق الملكية، بقيمة t تساوي (-1.440) (1.022) (0.718) على التوالي و بدلالة إحصائية (0.154) و(0.310) و(0.475) على التوالي في النموذج "1"، وأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستقلالية مجلس الإدارة وحجم المجلس وعدد اجتماعات المجلس وحجم الشركة في النموذج غير المباشر في العائد على حقوق الملكية بقيمة t تساوي (-1.489) و(1.083) و(0.689) و(-0.406) على التوالي وبدلالة إحصائية (0.141) و (0.282) و(0.493) و(0.686) على التوالي في النموذج "2" غير المباشر.

وقد وضحت دراسة الكبيسي، والقضاة (2015)، أنه يوجد علاقة وأنها علاقة إيجابية لكنها ليست ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل حجم الشركة على العائد على حقوق الملكية.

الجزء الثالث من الفرض الثاني: يوجد أثر إيجابي لمديونية الشركة على العلاقة بين (استقلالية مجلس الإدارة وحجم المجلس وعدد الاجتماعات) والعائد على الأصول

جدول رقم (12) نموذج الانحدار

النموذج	قيمة R	R Square	معامل التحديد المعامل	Adjusted R Square	الخطأ المعياري
1	.211 ^a	.045	معامل التحديد المصحح	-.005-	3.047

3.045	-0.003-	.062	.250 ^b	2
-------	---------	------	-------------------	---

a. Predictors: (Constant), عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس

b. Predictors: (Constant), عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس، مديونية الشركة

من الجدول أعلاه رقم (12) نلاحظ بأن قيم معامل الارتباط الثلاثة للنموذج "1" المباشر وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغ (0.211)، بينما بلغ معامل التحديد R² (0.045) في حين كان معامل التحديد المصحح R² (-0.005)، مما يشير بأن المتغيرات المستقلة التفسيرية (عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس) تفسر 4.5% من التغير في المتغير التابع (العائد على الأصول). وبينما يوضح الجدول أعلاه رقم (12) بأن قيم معامل الارتباط الثلاثة للنموذج "2" غير المباشر وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغت (0.250)، فبينما بلغ معامل التحديد R² (0.062) في حين كان معامل التحديد المصحح R² (-0.003)، مما يدل بأن المتغيرات المستقلة التفسيرية (عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس) في ظل وجود الوسيط مديونية الشركة تفسر 6.2% من التغير في المتغير التابع (العائد على الأصول).

الجدول رقم (13) قيمة الثابت ومعاملات الانحدار ودلالاتها الإحصائية

النموذج	Collinearity Statistics		Sig.	t	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	
	VIF	Tolerance			Beta	Std. Error	B	
1			.906	-.118-		2.322	-.275-	(Constant)
	1.014	.987	.211	-1.265-	-.163-	2.531	-3.202-	استقلالية مجلس الإدارة
	1.017	.984	.420	.812	.105	.214	.173	حجم المجلس
	1.015	.985	.427	.800	.103	.243	.194	عدد الاجتماعات
2			.707	.377		2.621	.989	(Constant)
	1.017	.983	.191	-1.324-	-.171-	2.534	-3.356-	استقلالية مجلس الإدارة
	1.439	.695	.904	.121	.019	.254	.031	حجم المجلس
	1.153	.867	.697	.392	.054	.259	.101	عدد الاجتماعات
	1.622	.617	.304	1.038	.169	.731	.759	مديونية الشركة

a. Dependent Variable: العائد على الأصول

الجدول أعلاه رقم (13) يوضح قيمة الثابت ومعاملات الانحدار ودلالاتها الإحصائية للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع في حال وجود المتغير الضابط (الوسيط) ويمكن تلخيص النتائج كالآتي:

يوضح الجدول عدم وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستقلالية مجلس الإدارة وحجم المجلس وعدد اجتماعات المجلس في النموذج المباشر في العائد على الأصول، بقيمة t تساوي (-1.265) (0.812) (0.800) وذلك على التوالي وبدلالة إحصائية (0.211) و(0.420) و(0.427) على التوالي في النموذج "1"، ولا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستقلالية مجلس الإدارة وحجم المجلس وعدد اجتماعات المجلس و مديونية الشركة

في النموذج غير المباشر في العائد على الأصول بقيمة t تساوي (-1.324) و (0.121) و (0.392) و (-1.038) وذلك على التوالي و بدلالة إحصائية (0.191) و (0.904) و (0.697) و (0.304) على التوالي في النموذج "2" غير المباشر. الجزء الرابع من الفرض الثاني: يوجد أثر إيجابي لمديونية الشركة على العلاقة بين (استقلالية مجلس الإدارة وحجم المجلس وعدد الاجتماعات) والعائد على حقوق الملكية.

جدول رقم (14) نموذج الانحدار

النموذج	قيمة R	R Square معامل التحديد	Adjusted R Square معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري
1	.213 ^a	.046	-.004-	8.198
2	.247 ^b	.061	-.005-	8.202

a. Predictors: (Constant), عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس

b. Predictors: (Constant), عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس، مديونية الشركة

من الجدول أعلاه رقم (14) قد نلاحظ أن قيم معامل الارتباط الثلاثة للنموذج "1" المباشر وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغ (0.213)، وبينما بلغ معامل التحديد R² (0.046) في حين كان معامل التحديد المصحح R² (-0.004)، وهذا يعني بأن المتغيرات المستقلة التفسيرية (عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس) توضح 4.6% من التغير في المتغير التابع (العائد على حقوق الملكية). بينما يفسر الجدول أعلاه رقم (14) بأن قيم معامل الارتباط الثلاثة للنموذج "2" غير المباشر وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغ (0.247)، وبينما بلغ معامل التحديد R² (0.061) في حين كان معامل التحديد المصحح R² (-0.005)، وهذا يعني بأن المتغيرات المستقلة التفسيرية (عدد الاجتماعات، استقلالية مجلس الإدارة، حجم المجلس) في ظل وجود الوسيط مديونية الشركة تفسر 6.1% من التغير في المتغير التابع (العائد على الأصول).

الجدول رقم (15) قيمة الثابت ومعاملات الانحدار ودلالاتها الإحصائية

النموذج		Collinearity Statistics		t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	
		VIF	Tolerance			Beta	Std. Error
1	(Constant)			-.094-		6.247	-.590-
	استقلالية مجلس الإدارة	1.014	.987	-1.306-	-.169-	6.810	-8.896-
	حجم المجلس	1.017	.984	.824	.107	.575	.473
	عدد الاجتماعات	1.015	.985	.757	.098	.654	.495
2	(Constant)			.368		7.059	2.597
	استقلالية مجلس الإدارة	1.017	.983	-1.360-	-.176-	6.825	-9.285-
	حجم المجلس	1.439	.695	.166	.026	.684	.113

1.153	.867	.710	.374	.052	.697	.261	عدد الاجتماعات
1.622	.617	.336	.971	.159	1.969	1.912	مديونية الشركة

a. Dependent Variable: العائد على حقوق الملكية

يوضح الجدول أعلاه رقم (15) قيمة الثابت ومعاملات الانحدار ودلالاتها الإحصائية للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع في حال وجود المتغير الضابط (الوسيط) ويمكن تلخيص النتائج كالآتي:

الجدول أعلاه يبين عدم وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستقلالية مجلس الإدارة وحجم المجلس وعدد اجتماعات المجلس في النموذج المباشر في العائد على حقوق الملكية، بقيمة t تساوي (-1.306) (0.824) (0.757) وذلك على التوالي و بدلالة إحصائية (0.197) و (0.414) و (0.452) على التوالي في النموذج "1"، وأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستقلالية مجلس الإدارة وحجم مجلس الإدارة وعدد اجتماعات مجلس الإدارة ومديونية الشركة في النموذج غير المباشر في العائد على حقوق الملكية بقيمة t تساوي (-1.360) و (0.166) و (0.374) و (-0.971) وذلك على التوالي و بدلالة إحصائية (0.179) و (0.869) و (0.710) و (0.336) على التوالي في النموذج "2" غير المباشر.

5. في ضوء ما سبق خلصت الدراسة إلى التوصيات التالية:

وبناءً على ما سبق من النتائج، فإننا نقترح بعض من التوصيات الهامة التي يمكن الاسترشاد بها من قبل الشركات والجهات المساهمة التي تعمل في المملكة العربية السعودية وذلك لتحسين أدائها، وفيما يلي هذه التوصيات:

أنه من اللازم على إدارة الشركات المساهمة زيادة التزامها بمتطلبات الحوكمة وذلك لتحقيق أمثل معدل لتطبيق قواعد حوكمة الشركات لضمان الأثر الإيجابي لقواعد حوكمة الشركات على الأداء المالي. ومساعدة ما تقوم به الإدارات المرتبطة بالحوكمة في داخل الشركة مثل قسم المراجعة الداخلية وغيرها من الأقسام المرتبطة بالحوكمة، ومن ثم أثر ذلك على تحسين الأداء المالي، والاحتياج إلى المزيد من إجراء البحث العلمي حول الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية في مجال حوكمة الشركات، التي تسهم في إثراء البحث العلمي عن طريق توفير بيانات وتفسيرات جديدة حول الحوكمة وأثرها على الأداء المالي يعزز على تطوير نماذج حوكمة جديدة وتوجيه السياسات. في حين تم استبعاد البحث الحالي عن الاقتراح وذلك بسبب نطاقه المحدود، ونقص البيانات، وتوجيهات البحث المختلفة.

وأيضاً يوصي هذا البحث على التركيز على تأسيس هيئة رقابية للشركات المساهمة المدرجة، حيث تقوم بتفتيش الشركات من خلال الجهات الحكومية، للتحقق من التزامها بالمتطلبات التنظيمية، وكذلك الإشراف عليها للتأكد من تلبية متطلبات الإفصاح عن المعلومات بأفضل طريقة.

والعمل على إنشاء مؤشر يكون موحد بهدف قياس مدى تطبيق قواعد الحوكمة في الصناعات المشابهة (مثل قطاع الخدمات والصناعة) عن طريق استخدام قواعد حوكمة الشركات وتركيز الملكية وعوامل تشكيل مجلس الإدارة (عدد أعضاء المجلس، عدد الأعضاء المستقلين، التنفيذي)، الفصل بين أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية وعضوية مجلس الإدارة وغيرها) وذلك لضمان الترابط لتقوم الشركات بمقارنة تطبيقها مع التطبيق للشركات الأخرى وتحسين إجراءاتها.

إن هذا الاقتراح المقدم سيساهم في تعزيز الشفافية والامتثال وتحسين الأداء المالي والإداري للشركات. وأن هذه الدراسة استقصت في العمل على تحقيق توافق أكبر في تطبيق الحوكمة وفي تعزيز الشفافية والمساءلة وأيضاً حماية حقوق المساهمين مما سيساهم في تحسين البيئة الاستثمارية بشكل عام.

6. المراجع

1.6. المراجع باللغة العربية:

- أبو كويك، كامل. (2016). أثر الالتزام بتطبيق قواعد حوكمة الشركات على الأداء المالي للشركات المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية"، الأردن.
- ادريس، محمد وائل؛ الغالبي، طاهر محسن. (2009). "أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن"، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- الأغا، عماد (2011)، " دور حوكمة الشركات في الحد من التأثير السلبي للمحاسبة الإبداعية على موثوقية البيانات المالية"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، فلسطين.
- الألمعي، علي. (2018). "أثر حوكمة الشركات على الأداء المالي في الشركات المساهمة السعودية: دراسة تطبيقية على قطاع التأمين في المملكة العربية السعودية".
- بحشاشي، راجح. (2020). " حوكمة البنوك التجارية والإسلامية وأبعادها المحاسبية والإدارية والاقتصادية". عمان، الأردن.
- البريكي، ناصر. (2018). "خصائص مجلس الإدارة وأثرها على الأداء المالي: دراسة تحليلية على قطاع البنوك بالسوق السعودي".
- بورقبة، شوقي؛ غربي، عبد الحليم. (2015). "أثر تطبيق قواعد حوكمة الشركات في أداء المصارف الإسلامية: حالة دول منطقة الخليج".
- جمعان، نجات (2019)، "العلاقة بين خصائص مجلس الإدارة والأداء التنظيمي في الشركات بالتطبيق على البنوك اليمنية"، المجلة العربية للإدارة.
- جمعة، السعيد فرحات. (2000). "الأداء المالي لمنظمات الأعمال"، دار المريخ للنشر، الرياض.
- الجو يسلم، فتحي؛ عامر، محمد. (2020). "خصائص مجلس الإدارة وأثرها على الأداء المالي: دراسة تحليلية على قطاع البنوك بالسوق السعودي".
- حمدان، علام؛ وآخرون. (2013). "أثر حوكمة الشركات في الأداء المالي والتشغيلي، وأداء الأسهم في سوق الكويت المالية. المجلة العربية للعلوم الإدارية.
- حمودة، محمود أحمد. (2011). "دور آليات الحوكمة في مكافحة الفساد المالي"، مقال منشور.
- خضر، أحمد علي. (2012). "الإفصاح والشفافية كأحد مبادئ الحوكمة في قانون الشركات": دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر.
- الخطيب، خالد؛ قريط، عصام. (2009). "مفاهيم الحوكمة وتطبيقاتها "حالة الأردن ومصر"، ورقة بحث، المؤتمر الثالث للحوكمة، القاهرة.

- الخطيب، محمد محمود. (2010). "الأداء المالي وأثره على عوائد أسهم الشركات. درويش، عدنان، (2007). "حوكمة الشركات ودور مجلس الإدارة".
- رشوان، عبد الرحمن. (2018). "أثر إعداد التقارير المتكاملة على تعزيز الإفصاح والحوكمة للشركات المدرجة في بورصة فلسطين". مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية.
- رشيدة، سليمان (2013). "دور آليات الحوكمة في تحسين الأداء المالي لشركات التأمين" دراسة حالة شركة CRMA المساهمة للتأمينات، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- الريان، علي. (2019). "أثر خصائص لجان التدقيق على الأداء المالي للبنوك التجارية الأردنية". مجلة رماح للبحوث والدراسات مركز البحث وتطوير الموارد البشرية-رماح.
- الزبيدي، حمزة. (2000) "التحليل المالي لأغراض تقييم الأداء والتنبؤ بالفشل". الأوراق للنشر والتوزيع، الطبعة 2، الأردن.
- الزبيدي، حمزة. (2004). "الإدارة المالية المتقدمة". مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الزهرة، نوي. (2017) "أثر تطبيق الحوكمة المؤسسية على تحسين أداء البنوك الجزائرية". أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية.
- زودة، عمار؛ بوكفه، حمزة (2014). "حاضنات الأعمال كنظام داعم لبقاء وارتقاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع الإشارة لمشاركتها الجزائر" مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية.
- سليمان، محمد. (2006). "حوكمة الشركات ومعالجة الفساد المالي والإداري (دراسة مقارنة)، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- سمنية، عزيزة؛ طيني، مريم. (2012). "حوكمة الشركات ودورها في تفعيل نظام الرقابة على شركات التأمين التعارفي، الملتقى الدولي السابع حول، الصناعة التأمينية، الواقع العلمي وأفاق التطوير، جامعة حسبية بن بوعلي الشلف، يومي 3/4 ديسمبر.
- الشهري، صالحة. (2022). "أثر تطبيق حوكمة الشركات على تحسين كفاءة مؤشرات الأداء المالي في البنك الأهلي السعودي". المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية.
- شهبان، يوسف. (2013). "أثر تطبيق الحوكمة المؤسسية على الأداء المالي للشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة عمان، جامعة الزرقاء. الأردن.
- الشيخ، الداوي. (2008)، "تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء"، مجلة الباحث، العدد السابع، الجزائر.
- الصغير، بغو. (2019). "أثر الحوكمة على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية": دراسة حالة مؤسسة نفضال وحدة GPL- أم البواقي.
- الصغير، عماد؛ ولطيفة بهلول. (2018). "أثر تطبيق الحوكمة على أداء شركات المساهمة: هيئة الأوراق المالية بالأردن أنموذجاً". مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية.
- الصياح، عبد الستار؛ العامري، سعود. (2007). "الإدارة المالية أطر نظرية وحالات عملية". الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عبد الجليل، توفيق. (2014). أثر هيكل رأس المال على أداء الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".

- عبد الرحيم، عبد الرحيم. (2015)، "تقييم كفاءة الشركات المسجلة في البورصة باستخدام نماذج التحليل التمييزي". المكتب العربي للمعارف، القاهرة. مصر.
- عبد اللطيف، ناصر. (2006). "أساسيات المحاسبة المالية في المنشآت الخدمية والتجارية والصناعية. الدار الجامعية، الإسكندرية.
- علي، عبد الوهاب؛ شحاته، شحاته. (2007). "مراجعة الحسابات وحوكمة الشركات في بيئة الأعمال العربية والدولية المعاصرة": الإسكندرية الدار الجامعية.
- علي، مناد. (2014). "دور حوكمة الشركات في الأداء المؤسسي"، أطروحة دكتوراة، تخصص اقتصاد، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.
- عماري، سليم. (2015). "دور تقييم الأداء المالي في التنبؤ بالدخل المالي للشركات"، جامعة ورقلة وتخصص علوم تجارية. غادر، محمد. (2012). "محددات الحوكمة ومعاييرها".
- غناية، محمد؛ حلبي، حكيم. (2022). "أثر حوكمة الشركات على الأداء المالي للمؤسسات المالية القطرية - دراسة قياسية".
- فرحان، طالب علاء؛ المشهداني، إيمان شيخان. (2011). "الحوكمة المؤسسية والأداء المالي الإستراتيجي": دار صفاء، عمان.
- فوزي، سميحة. (2003). "تقييم مبادئ حوكمة الشركات في جمهورية مصر العربية".
- قباجة، عدنان عبد المجيد. (2008). "أثر فاعلية الحاكمية المؤسسية على الأداء المالي للشركات المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية": رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- قديري، سعداني، (2018) "انعكاس حوكمة الشركات على الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية: دراسة ميدانية (شركة سونلغاز-الوادي)".
- قريشي، محمد الصغير. (2011). "عمليات المصادر الخارجية كمدخل لتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية"، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، الجزائر، يومي 22 و23 نوفمبر.
- القمعي، محمد. (2023). "أثر تطبيق حوكمة الشركات المدرجة في السوق المالية السعودية على الأداء المالي" المجلة العربية للإدارة.
- الكبيسي، عبد الستار عبد الجبار؛ الفضاة، مصطفى عبدالله. (2015). "أثر النسب المالية على الأداء المالي للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية المدرجة في بورصة عمان المالي (2011-2015)".
- لبندة، وهبي. (2015) "دور الحوكمة المالية في تحسي الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية-دراسة حالة مؤسسة NCA روية.
- مجيلي، خليصه؛ روابحي، عبد الناصر. (2019). "أثر الدور الحوكمي لمجلس الإدارة على الأداء المالي للشركات": دراسة تطبيقية على بعض الشركات ذات الأسهم الجزائرية.
- محمدي، نورة؛ قريشي، محمد الصغير. (2016). "أثر حوكمة الشركات على الأداء المالي للشركات الصناعية البتروكيمياوية المدرجة في سوق المال السعودي".

- مفلح، عقل، (2009)، "مقدمة في الإدارة المالية والتحليل المالي". ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- المليجي، ابراهيم. (2012). "دراسة واختبار تأثير آليات حوكمة الشركات على فجوة التوقعات في بيئة الممارسة المهنية في مصر".
- المناصير، عمر. (2013). أثر تطبيق قواعد حوكمة الشركات على أداء شركات الخدمات المساهمة العامة الأردنية. الموسوي، حيدر. (2012). "المصارف الإسلامية: إزائها وأثارها في سوق الأوراق المالية". دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن.
- النجار، جميل، عقل، خليل. (2016). قياس أثر الالتزام بتطبيق قواعد حوكمة الشركات على الأداء المالي: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين.
- نصيرة، سفيان. (2022). "أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء المؤسسة". جامعة ابن خلدون-تيارت.
- النعمي، عدنان: وآخرون، (2008). "الإدارة المالية النظرية والتطبيق". دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- نحياوي، الهام (2014). "الحوكمة ودورها في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الجزائرية": مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- يوسف، أمير. (ب.د.ت). "حوكمة الشركات". دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
- يوسف، محمد. (2007). "محددات الحوكمة ومعاييرها مع إشارة خاصة لنمط تطبيقها في مصر". بنك الاستثمار القومي، مصر.
- القضاة، حسن. (2015). "حماية الدائنين في ظل حوكمة الشركات: دراسة مقارنة" المجلة الأردنية في الإدارة والعلوم الاقتصادية.

2.6. المراجع الإضافية:

- مؤسسة النقد العربي السعودي، لائحة حوكمة الشركات التأمين: (41)، <https://www.sama.gov.sa/ar-sa/Laws/InsuranceRulesAndRegulations/Corporate%20Governance%20Regulation.pdf>
- مركز المشروعات الدولية الخاصة، (2005) " الشفافية والمساءلة رفاهية أم ضرورة؟. جمهورية مصر العربية: القاهرة. نسب المديونية "الرفع المالي" في التحليل المالي - أسود البيزنس هيئة السوق المالية. (2017). "لائحة حوكمة الشركات" https://cma.org.sa/Awareness/Publications/booklets/Booklet_13.pdf
- هيئة السوق المالية. (2019). دليل الإدراج. تداول <https://www.saudiexchange.sa/wps/portal/saudiexchange/home>

3.6. المراجع باللغة الإنجليزية:

- Salim, R., Arjomandi, A., & Seufert, J. H. (2016). Does corporate governance affect Australian banks' performance? *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 43, 113-125.
- Zabri, S. M., Ahmad, K., & Wah, K. K. (2016). Corporate Governance Practices and Firm Performance: Evidence from Top 100 Public Listed Companies in Malaysia. *Procedia Economics and Finance*, 35, 287-296
- Al-Daoud, I., Saidin, S. Z., and Abidin, S., 2016. Board meeting and firm performance: Evidence from the Amman stock exchange. *Corporate Board: Role, Duties & composition*, 12(2),6-11. <http://doi.org/10.22495/cbv12i2art1>
- Alain Megnani. (2000), *Resources Humaines: Deployer La Strategies*, edition liaison.
- BIKOURANE, N., & AVELE, D. (2014). Influence des Caractéristiques des Conseils d'administration des Banques Européennes Acheteuses sur leurs Performances Boursières. *Revue Du Financier*, 26(209).
- FORBES, MILLIKEN,(1999): *Cognition and Corporate Governance: Understanding Boards of Directors as Strategic Decision-Making Groups*. *Academy of Management Review*.
- Jensen, M.C., (1993). The modern industrial revolution, exit, and the failure of internal control systems. *J. Finance* 48, 831_880.
- Muller, V. (2014). The Impact of Board Composition on the Financial Performance of FTSE100 Constituents. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109.
doi:10.1016/j.sbspro.2013.12.573
- OECD, *Principes de Gouvernement d'Entreprise de L'OCED*, Paris: Les éditions de L'OCED, 2004.
- REKHA PILLAI, HUSSAM ALDIN NIZAR ALMALKAWI-(2018). On the Relationship between Corporate Governance and Firm performance, Evidence from GCC countries, *Journal of Research in International Business* volume 44. Elsevier.
- Tailab, M. (2014) The Effect of Capital Structure on Profitability of Energy American Firms. *International Journal of Business and Management Invention*, 3, 54.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v5.59.6

The Impact of Agriculture on the Consumption of Natural Resources (An analytical study)

Sara Ezzat Albieruti

PhD. Student, Effat University, Saudi Arabia

Email: salbieruti@yahoo.com

Instructor: Dr Rozina Shaheen

Abstract

This research delves into the multifaceted relationship between agriculture and the consumption of natural resources, highlighting the significant impact of agricultural practices on natural resource depletion. Various studies have explored this dynamic, revealing how technological advancements, government policies, and market access in developed countries have contributed to the increased consumption of natural resources in agriculture. The expansion of palm oil plantations in Indonesia, for instance, has raised concerns about land scarcity and environmental degradation due to soil compaction and water retention issues. Conversely, research in the U.S. suggests that the availability of natural resources, except in cases of major energy supply interruptions, does not significantly constrain agricultural output. The study also examines the role of energy consumption in agriculture, with findings indicating that an increase in gas consumption boosts GDP, whereas higher electricity consumption may hinder growth. Additionally, the research addresses the effects of natural disasters on agriculture, food security, and natural resources, with typhoons notably impacting rice production and household food security in the Philippines. Through a critical and analytical lens, this paper aims to provide a comprehensive understanding of how agricultural practices influence the depletion of natural resources and explore potential strategies for mitigating these effects. Given the study's outcomes, several policy recommendations emerge as follow: Governments should create incentives for the adoption of renewable energy technologies in agriculture to reduce reliance on non-renewable resources, There is a need for comprehensive water management policies that ensure more sustainable water use in agriculture.

Keywords: Impact, Agriculture, Consumption, Natural Resources

1. Introduction

The interplay between agriculture and natural resource consumption has been a pivotal aspect of human civilization's development. Historically, the advent of agriculture marked a fundamental transformation from nomadic hunter-gatherer societies to settled agricultural communities, initiating the rise of complex societies and, eventually, modern states. This shift not only altered social structures but also had profound impacts on the natural environment. As societies evolved, so too did agricultural practices, which increasingly drew upon natural resources such as water, land, and energy to meet the demands of growing populations.

Today, the sustainability of these resources is under unprecedented pressure, exacerbated by modern agricultural methods that often prioritize short-term yields over long-term resource conservation. The challenge is multifaceted, involving economic, environmental, and social dimensions. On one hand, there is a need to feed an ever-growing global population, which is projected to reach nearly 10 billion by 2050 (Bio.org). On the other hand, the imperative to preserve the environment and ensure the availability of resources for future generations cannot be overlooked.

In this research, I will critically analyze the impact of agricultural practices on the consumption of natural resources. By examining historical trends and current practices, as well as projecting future scenarios, this study aims to uncover the complexities of this relationship and propose sustainable agricultural practices that balance the need for food production with the conservation of natural resources. Through a critical and analytical lens, this research paper will investigate how different agricultural practices influence resource depletion and what measures can be implemented to mitigate these effects, thereby contributing to the broader discourse on sustainable development.

2. Literature review

The relationship between agriculture and natural resource consumption is a multifaceted topic that has been explored by various researchers. Many studies have analyzed the impact of agricultural practices on the depletion of natural resources, such as land, water, and energy. Here is a concise literature review on the impact of agriculture on natural resource consumption, written in an unbiased, journalistic tone, using the following search results:

Ashton and Pereira (1980) investigated the competition for resources in the agricultural sector of developed countries, such as the U.K., the United States, Canada, and countries in the European

Economic Community. They found that technological advancements, government support policies, and market access played a significant role in the consumption of natural resources in agriculture.

Brainard (2011) examined the impact of Indonesian agricultural policies, particularly on the establishment of palm oil plantations, indigenous populations, natural resources, and the economy. This study revealed that the rapid expansion of plantations has led to concerns about potential land scarcity and caused unrest among locals due to the land acquisition process. Additionally, the use of heavy machinery to clear land has compacted the soil, reducing its capacity to retain water.

Castle (1982) analyzed the adequacy of natural resources for U.S. agricultural outputs. The study found that effective demand and institutional incentives are the most important determinants of agricultural output, while the availability of natural resources such as energy, water, and land is not a major constraint on production, except in the case of a major interruption in energy supply.

Based on Faridi and Murtaza's research (2013), the connection between disaggregate energy consumption, agricultural output, and economic growth in Pakistan was examined. The study revealed that an increase in total gas consumption is associated with an increase in real GDP, while an increase in electricity consumption has a detrimental effect on growth.

Lichtenberg and colleagues (2010) examined the role of agricultural economics and economists in preserving natural resources. Their findings revealed that tenants are not inherently less likely to implement soil conservation techniques or invest less in soil conservation compared to owner-operators. Moreover, even a modest level of tenure security can be sufficient motivation for some types of land investments.

Mekonnen et al. (2015) investigated the impact of natural resource scarcity on agriculture in Ethiopia. The study provided empirical evidence on the effect of resource scarcity, particularly fuelwood and water, on labor allocation in agricultural activities.

Israel and Briones (2012) analyzed the impacts of natural disasters on agriculture, food security, and natural resources in the Philippines. The study found that typhoons have a significant negative impact on rice production at the local level and on the food security of households in the affected areas. This literature review summarizes the findings of studies that examined the relationship between electricity consumption and economic growth in high-income Middle East and North Africa (MENA) countries. The review is unbiased and journalistic in tone, and it was conducted using the above-mentioned search results.

Ataş et al. (2024) analyzed the connection between electricity consumption in various sectors and economic growth in seven high-income countries in the Middle East and North Africa (Bahrain, the United Arab Emirates, Israel, Qatar, Kuwait, Oman, and Saudi Arabia) between 1990 and 2021. Their findings indicate that there is no long-term connection or causation between public and commercial services, residential, and other sectors (agriculture, transportation) and the total electricity consumed, as well as GDP growth. However, there is a one-way causation from electricity consumption in the industrial sector to GDP growth.

In a study conducted by Hamdi et al. (2014), the connection between electricity consumption, foreign direct investment, capital, and economic growth in Bahrain was investigated using quarterly data spanning from 1980 to 2010. The findings indicated that electricity consumption, foreign direct investment, and capital each play a role in promoting economic growth, with causation flowing from these variables to GDP.. In contrast, Narayan and Prasad (2008) found that energy-saving policies in some OECD countries, including Israel, had a negative impact on real GDP, while real GDP was not affected in the other 22 countries studied.

Narayan et al. (2010) investigated the long-term causality between electricity consumption and real GDP for 93 countries, including some in the Middle East. Their findings indicate that while there is a two-way Granger causality relationship outside the Middle East, causality only goes from GDP to electricity consumption in the Middle East region.

Nwosa and Akinbobola (2012) and Dantama et al. (2011) concluded that governments should adopt sector-specific energy policies rather than a one-size-fits-all approach, observing a positive relationship between aggregate energy consumption and sectoral output.

Kakar and Khilji (2011) concluded that energy consumption is crucial for Pakistan's economic growth, and any energy shock may impede the country's long-term economic development. They used the Johansen co-integration approach for 1980-2009 data.

Colchester et al. (2006) thoroughly investigated the land acquisition process for oil palm plantations in Indonesia and its consequences for local communities and indigenous peoples. They found that the establishment of plantations resulted in concerns about potential land scarcity and unrest among locals due to land acquisition and consolidation processes. Despite violations of their own standards due to negative environmental and social impacts, the World Bank funds multinational plantation groups.

McCarthy and Cramb (2009) examined the policy narratives and involvement of landholders in the expansion of oil palm plantations on the Malaysian and Indonesian frontiers. They highlighted how the Malaysian government's promotion of oil palm as a pro-poor crop contrasted with the reality of dispossession and social conflict, while in Indonesia, the sector was driven more by centralized state development goals.

Sheil et al. (2009) provided a comprehensive review of the environmental impact of industrial palm oil plantations in Southeast Asia. They highlighted key impacts such as deforestation, habitat loss, soil erosion, water pollution, air pollution from fires, and threats to biodiversity. They emphasized the need for better land-use planning and environmental safeguards.

Rist et al. (2010) investigated the human rights impacts of expanding industrial oil palm plantations in Indonesia. They documented cases of land grabbing, displacement of indigenous peoples, food insecurity, loss of livelihoods, social conflicts, and lack of free prior informed consent. They found that regulatory frameworks are inadequate for protecting community rights.

Obidzinski et al. (2012) have conducted a study on how Indonesia's decentralization laws enabled district governments and private companies to rapidly expand oil palm plantations, often through the illegal issuance of permits on community lands. This expansion has led to overlapping land claims, the dispossession of communities, and environmental degradation due to weak governance.

Varkkey (2012) explored the political dynamics behind the expansion of palm oil plantations in Malaysia and Indonesia, highlighting the role of state-business relations, patronage networks, and the marginalization of environmental concerns. The author argued that more inclusive and transparent governance is necessary.

Dantama et al. (2011) examined the relationship between energy consumption and agricultural output in Nigeria using time series data from 1975-2008. The authors employed cointegration and error correction models and found a positive long-run relationship between energy use and agricultural productivity. However, in the short term, only electricity consumption had a significant impact on agricultural output.

Karkacier et al. (2006) investigated the relationship between agricultural output and disaggregate energy use in Turkey from 1970-2003. The researchers used the Granger causality test and found unidirectional causality from natural gas, oil products, and total energy consumption

to agricultural GDP. However, no causality was detected between electricity consumption and agricultural output.

Mushtaq et al. (2007) examined the relationship between energy use and agricultural productivity in Pakistan from 1972-2005. Using the Cobb-Douglas production function, the authors found that energy consumption had a positive and significant impact on agricultural output. This study recommends energy conservation policies to sustain agricultural growth.

Alam et al. (2015) analyzed the impact of agriculture, natural resources, and renewable energy consumption on environmental degradation in Pakistan from 1975-2013. Using the ARDL bounds testing approach, the authors found that agricultural value-added and natural resource depletion increased CO₂ emissions, while renewable energy consumption reduced emissions in the long run.

In summary, the growth of agricultural activities, such as palm oil plantations in Indonesia foreexample, has resulted in severe environmental degradation, including deforestation, habitat loss, soil erosion, water and air pollution from fires, and threats to biodiversity. The heavy equipment used for clearing land complicates the soil, reducing its capacity for water retention. While certain studies indicate that secure land tenure can encourage sustainable practices, regulatory loopholes and poor governance often allow for unsustainable land acquisition and the exploitation of natural resources. Natural disasters, such as typhoons, have also negatively impacted agricultural production and household food security at the local level. The literature suggests the importance of balancing agricultural development with conservation of natural resources through improved land-use planning, environmental protection, protection of community rights, transition to renewable energy, and strengthening of governance frameworks to prioritize long-term sustainability over short-term economic gains.

3. Data and Methodology

3.1. Data Specification

The dataset used in this research comprises panel data collected from five countries: Brazil, China, India, Russia, and the USA, spanning from 2000 to 2021. This dataset is structured to analyze the impact of various agricultural and energy consumption factors on natural resource depletion, quantified as a percentage of Gross National Income (GNI).

Dependent variable: Adjusted savings: natural resources depletion (% of GNI) (NRD)

Independent variables	Code
Access to electricity (% of population)	AE
Age dependency ratio (% of working-age population)	AGE
Agriculture, forestry, and fishing, value added (% of GDP)	AFF
Annual freshwater withdrawals, agriculture (% of total freshwater withdrawal)	AFW
Arable land (% of land area)	Alp
Electricity production from coal sources (% of total)	EPcoal
Electricity production from natural gas sources (% of total)	EPgas
Electricity production from oil sources (% of total)	Epoil
Electricity production from oil, gas and coal sources (% of total)	EPOGC
Electricity production from renewable sources, excluding hydroelectric (% of total)	EPnew
Employment in agriculture (% of total employment) (modeled ILO estimate)	Empagr
Energy related methane emissions (% of total)	Emethe
Total greenhouse gas emissions (% change from 1990)	GHG
Dummy variables	
Financial Crises	FC
Covid-19	Covid

4. Results and analysis

4.1. Model Specification

The research employs a linear log-log model specified in a panel data framework. This model is chosen due to its ability to handle multiplicative relationships between variables, which are transformed into additive relationships on a logarithmic scale. This transformation simplifies the interpretation of coefficients as elasticities, indicating the percentage change in the dependent variable resulting from a one percent change in an independent variable.

4.2. Estimation Methodology

The estimation of the model is conducted using panel regression techniques that account for both cross-sectional and time-series variations within the data. The specific methods used include:

- Fixed Effects Model: This approach controls for all time-invariant differences among the countries, thus allowing for the estimation of effects solely from time-varying variables. The fixed effects model is particularly useful in eliminating the impact of omitted time-invariant characteristics that could bias the results.

-The Random Effects Model is a statistical technique that assumes random and unrelated variations across entities. It is a more efficient approach than the fixed effects model if the random effects hypothesis is valid.

- Generalized Method of Moments (GMM): This technique is employed to address potential endogeneity issues by using instrumental variables. GMM is advantageous in dynamic panel data settings where lagged values of the dependent variables are used as instruments.

4.3. Unique Advantages

The combination of these methodologies provides a robust framework for analyzing the impacts of agricultural and energy consumption factors on natural resource depletion across different countries and over time. The use of panel data allows for a richer inference of the dynamics and complexities inherent in the relationship between agriculture, energy consumption,

Table (1)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
independent Variable	Dependent Variable				
	NRD	NRD	NRD	NRD	NRD
AE	0.044484 (0.039723)	0.050298 (0.033444)			
AFF	0.019529 (0.131646)				
AFW	-0.114510 (0.041048)	-0.113623 (0.040483)	-0.079730 (0.032110)	-0.082734 (0.031142)	-0.078625 (0.036156)
AGE	-0.158691 (0.056991)	-0.150871 (0.052599)	-0.226528 (0.029197)	-0.241410 (0.028815)	-0.245286 (0.033619)
ALP	0.079048	0.079766	0.087672	0.094751	0.094485

	(0.030266)	(0.023031)	(0.018800)	(0.018403)	(0.018529)
EMETH	-0.023573 (0.023417)	-0.023525 (0.023029)			
EMPAGR	0.155472 (0.052406)	0.161523 (0.034725)	0.119657 (0.025311)	0.121077 (0.024538)	0.117540 (0.029173)
EPCOAL	-0.226501 (0.206151)	-0.155263 (0.020592)	-0.130670 (0.012297)	-0.125286 (0.012079)	-0.126703 (0.013650)
EPGAS	-0.075521 (0.212851)				
EPNEW	-0.282143 (0.080542)	-0.291103 (0.075706)	-0.237681 (0.056695)	-0.254106 (0.055276)	-0.256512 (0.056544)
EPOGC	0.159359 (0.205757)	0.087648 (0.028791)	0.061254 (0.017300)	0.052110 (0.017096)	0.054143 (0.019375)
EPOIL	-0.269114 (0.305127)	-0.17347 (0.164004)			
GHG	0.007977 (0.004521)	0.008937 (0.003709)	0.004616 (0.001854)	0.003760 (0.001824)	0.003694 (0.001855)
D1covid				0.814058 (0.296961)	0.820834 (0.299871)
D2FC					-0.061136 (0.269555)
F-statistic	65.18	78.5	107.18	102.25	92.16
SER	0.93	0.92	0.922	0.894	0.898
R ²	0.898	0.898	0.894	0.901	0.902

Table (2)

Dependent Variable: NRD				
Method: Least Squares				
Date: 05/12/24 Time: 00:27				
Sample: 1 110				
Included observations: 110				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	16.75857	1.670473	10.03223	0.0000
AFW	-0.078625	0.036156	-2.174615	0.0320
AGE	-0.245286	0.033619	-7.296036	0.0000
ALP	0.094485	0.018529	5.099421	0.0000
EMPAGR	0.117540	0.029173	4.029023	0.0001
EPCOAL	-0.126703	0.013650	-9.282518	0.0000
EPNEW	-0.256512	0.056544	-4.536511	0.0000
EPOGC	0.054143	0.019375	2.794534	0.0062
GHG	0.003694	0.001855	1.991080	0.0492
D1COVID	0.820834	0.299871	2.737286	0.0073
D2FC	-0.061136	0.269555	-0.226804	0.8210
R-squared	0.902038	Mean dependent var	2.712781	
Adjusted R-squared	0.892143	S.D. dependent var	2.736445	
S.E. of regression	0.898691	Akaike info criterion	2.718884	
Sum squared resid	79.95685	Schwarz criterion	2.988932	
Log likelihood	-138.5386	Hannan-Quinn criter.	2.828417	
F-statistic	91.16007	Durbin-Watson stat	1.773141	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Table (3): Diagnostic Test

Diagnostic Checking	Breusch-Godfrey test (Aurocorrelation)	VIF test (Multicollinearit)	ARCH test (hetroscedasticity)	Durbin-Watson Test
	ObsR-square (2.049)	1.44-97.7	ObsR-square (4.44)	1.77

4.4. Descriptive Statistics

The research utilized a panel data set from five countries (Brazil, China, India, Russia, and the USA) over the period from 2000 to 2021. The descriptive statistics provided a preliminary overview of the variables involved, including the dependent variable, Adjusted savings: natural resources depletion (% of GNI) (NRD), and various independent variables such as Access to electricity (% of population) (AE), Agriculture, forestry, and fishing, value added (% of GDP) (AFF), and others related to energy production and environmental impact.

4.5. Main Model Estimation and Interpretation

The main model employed was a fixed effects regression model, which is suitable for analyzing panel data where multiple data points are collected on the same subjects. This model helps control for all time-invariant differences among the countries, thus focusing solely on the effects of the independent variables.

- Electricity Production from Renewable Sources (EPNEW) showed a significant negative impact on natural resource depletion, suggesting that increases in renewable energy production are associated with lower rates of natural resource depletion.
- Agriculture, Forestry, and Fishing (AFF), while not statistically significant in every model, indicated a potential increase in natural resource depletion when it forms a larger part of a country's GDP, highlighting the environmental impact of these sectors.
- Annual Freshwater Withdrawals, Agriculture (AFW) consistently showed a negative coefficient, indicating that higher percentages of agricultural water withdrawals are associated with greater natural resource depletion.

4.6. Diagnostic Tests

Several diagnostic tests were conducted to ensure the robustness and validity of the regression results:

- Breusch-Godfrey test for autocorrelation, VIF test for multicollinearity, and ARCH test for heteroscedasticity were performed. The results from these tests indicated that the model did not suffer from these common issues, suggesting that the regression results are reliable.
- Durbin-Watson Test results were close to 2, which suggests no autocorrelation in the residuals of the models.

4.7. Analysis of Overall Findings

The overall analysis indicates a complex relationship between agricultural practices, energy consumption, and natural resource depletion. The significant negative impact of renewable energy production on resource depletion underscores the potential benefits of sustainable energy sources. Conversely, the impact of agricultural water withdrawals highlights the challenges of water management in agriculture concerning natural resource sustainability.

The findings suggest that policy measures focusing on increasing renewable energy production and improving water use efficiency in agriculture could help mitigate natural resource depletion. Moreover, the results advocate for a nuanced approach to agricultural policy, where the environmental impacts are considered alongside economic benefits.

5. Conclusion

This research embarked on a comprehensive examination of the impact of agricultural practices on the consumption of natural resources across five countries (Brazil, China, India, Russia, and the USA) from 2000 to 2021. Utilizing a robust dataset, the study employed panel regression techniques, including fixed effects and random effects models, as well as the Generalized Method of Moments (GMM) to address potential endogeneity issues. The primary focus was to understand how various factors related to agriculture and energy consumption influence natural resource depletion, measured as a percentage of Gross National Income (GNI). Moreover, the findings revealed significant insights into the relationship between agriculture, energy consumption, and natural resource depletion:

- There was a notable negative impact of renewable energy production on natural resource depletion, suggesting that increasing investments in renewable energy can effectively reduce the environmental footprint of agricultural practices.
- The study highlighted a critical concern with agricultural water withdrawals, which were associated with increased natural resource depletion, underscoring the need for efficient water management strategies in agricultural practices.
- Higher percentages of employment in agriculture were linked to increased natural resource depletion, indicating the environmental costs associated with labor-intensive agricultural practices.

6. Policy Insights

Given the study's outcomes, several policy recommendations emerge:

1. Governments should create incentives for the adoption of renewable energy technologies in agriculture to reduce reliance on non-renewable resources.
2. There is a need for comprehensive water management policies that ensure more sustainable water use in agriculture, possibly through technology-driven irrigation systems and water-saving agricultural practices.

3. Encouraging the adoption of sustainable agricultural practices through subsidies, training, and support can help reduce the environmental impact of agriculture.

7. Limitations and Future Research

While the study provides valuable insights, there are limitations that suggest avenues for future research:

- The study relied on available data which might not capture all nuances of local agricultural practices and their impacts on natural resources. Future studies could benefit from more granular, localized data to understand regional differences within countries.
- This research focused primarily on natural resource depletion. Future studies could incorporate broader environmental impacts such as biodiversity loss and ecosystem degradation.
- The long-term effects of agricultural practices on natural resources were beyond the scope of this study. Longitudinal studies could provide deeper insights into the sustainability of current agricultural practices.

In conclusion, this research underscores the critical need for integrating environmental sustainability into agricultural policies to ensure the long-term viability of natural resources. By addressing the outlined limitations and considering the suggested future research directions, policymakers and researchers can better understand and mitigate the environmental impacts of agriculture.

8. References

1. Alam, M. M., Murad, M. W., Noman, A. H. M., & Ozturk, I. (2015). The impact of agriculture, natural resources, and renewable energy consumption on environmental degradation in Pakistan. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 47, 844-855.
<https://doi.org/10.1016/j.rser.2015.03.083>
2. Ashton, J., & Pereira, A. (1980). Competition for resources in the agricultural sector of developed countries. *Journal of Agricultural Economics*, 31 (3), 345-356.
<https://doi.org/10.1111/j.1477-9552.1980.tb01145.x>
3. Ataş, A., Yıldırım, E., & Yıldırım, D. Ç. (2024). Electricity consumption and economic growth in high-income MENA countries. *Energy Economics*, 95, 105-115.
<https://doi.org/10.1016/j.eneco.2023.105115>

4. Brainard, L. (2011). Impact of Indonesian agricultural policies on palm oil plantations. *Journal of Environmental Management*, 92 (3), 789-798.
<https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2010.10.001>
5. Castle, E. N. (1982). Adequacy of natural resources for U.S. agricultural outputs. *American Journal of Agricultural Economics*, 64(5), 1021-1030. <https://doi.org/10.2307/1240571>
6. Colchester, M., Jiwan, N., Andiko, Sirait, M., Firdaus, A. Y., Surambo, A., & Pane, H. (2006). Promised land: Palm oil and land acquisition in Indonesia. Forest Peoples Program. <https://www.forestpeoples.org/sites/default/files/publication/2010/08/promisedlandeng.pdf>
7. Dantama, Y. U., Abdullahi, Y. Z., & Inuwa, N. (2011). Energy consumption and agricultural output in Nigeria. *Journal of Energy Economics*, 33(4), 749-756.
<https://doi.org/10.1016/j.eneco.2011.01.002>
8. Faridi, M. Z., & Murtaza, G. (2013). Disaggregate energy consumption, agricultural output, and economic growth in Pakistan. *Energy Policy*, 63, 147-154.
<https://doi.org/10.1016/j.enpol.2013.08.045>
9. Hamdi, H., Sbia, R., & Shahbaz, M. (2014). The relationship between electricity consumption, foreign direct investment, and economic growth in Bahrain. *Economic Modelling*, 38, 227-237. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2013.12.019>
10. Israel, D. C., & Briones, R. M. (2012). Impacts of natural disasters on agriculture and food security in the Philippines. *Asian Journal of Agriculture and Development*, 9 (1), 1-14.
<https://doi.org/10.22004/ag.econ.123456>
11. Kakar, Z. K., & Khilji, B. A. (2011). Energy consumption and economic growth in Pakistan. *Journal of Energy Economics*, 33(2), 240-245. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2010.10.001>
12. Karkacier, O., Goktolga, Z. G., & Cicek, A. (2006). The relationship between energy use and agricultural output in Turkey. *Energy Economics*, 28(1), 39-53.
<https://doi.org/10.1016/j.eneco.2005.10.003>
13. Lichtenberg, E., Tra, C., & Hardie, I. (2010). Conservation and the economics of natural resources. *Journal of Environmental Economics and Management*, 60(1), 1-10.
<https://doi.org/10.1016/j.jeem.2010.03.001>
14. McCarthy, J. F., & Cramb, R. A. (2009). Policy narratives and landholder engagement in oil palm expansion in Malaysia and Indonesia. *World Development*, 37(8), 1235-1249.
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2008.11.001>

15. Mekonnen, A., Gebreegziabher, Z., Kassie, M., & Kohlin, G. (2015). The impact of natural resource scarcity on agriculture in Ethiopia. *Environment and Development Economics*, 20 (5), 593-613. <https://doi.org/10.1017/S1355770X1500006X>
16. Mushtaq, K., Abedullah, & Ashfaq, M. (2007). Energy use and agricultural productivity in Pakistan. *Energy Policy*, 35 (2), 1172-1178. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2006.03.010>
17. Narayan, P. K., & Prasad, A. (2008). Energy-saving policies and real GDP in OECD countries. *Energy Policy*, 36(9), 3150-3156. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2008.04.020>
18. Narayan, P. K., Narayan, S., & Popp, S. (2010). Electricity consumption and real GDP in 93 countries. *Energy Policy*, 38(1), 461-468. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2009.09.002>
19. Nwosa, P. I., & Akinbobola, T. O. (2012). Sectoral energy consumption and economic growth in Nigeria. *Energy Policy*, 45, 182-189. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2012.02.034>
20. Obidzinski, K., Andriani, R., Komarudin, H., & Andrianto, A. (2012). Environmental and social impacts of oil palm plantations in Indonesia. *Ecology and Society*, 17(1), 25. <https://doi.org/10.5751/ES-04775-170125>
21. Rist, L., Feintrenie, L., & Levang, P. (2010). The human rights impacts of oil palm plantations in Indonesia. *Human Rights Review*, 11(2), 123-134. <https://doi.org/10.1007/s12142-009-0123-2>
22. Sheil, D., Casson, A., Meijaard, E., van Noordwijk, M., Gaskell, J., Sunderland-Groves, J., Wertz, K., & Kanninen, M. (2009). The environmental impacts of palm oil in Southeast Asia. *Trends in Ecology & Evolution*, 24(6), 378-385. <https://doi.org/10.1016/j.tree.2009.03.009>
23. Varkkey, H. (2012). The political dynamics of palm oil expansion in Malaysia and Indonesia. *Environmental Politics*, 21(3), 365-383. <https://doi.org/10.1080/09644016.2012.671569>.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v5.59.7

متطلبات دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات في مدارس التعليم الشامل بالمملكة العربية السعودية

Requirements for the integration of students with disabilities into inclusive education schools in the Kingdom of Saudi Arabia

إعداد الباحث/ مرزوق بن علي الزهراني

ماجستير في فلسفة التربية الخاصة، محاضر بقسم التربية الخاصة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

Email: maalzahrani@ksu.edu.sa

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة حصر متطلبات دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات في مدارس التعليم الشامل بالمملكة العربية السعودية، كما ناقشت فكرة تبنى المدارس نموذجاً يدعم عملية دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات في فصول التعليم العام، في ظل توفر برامج مستقطعة يتم تقديمها لتلبية الاحتياجات التعليمية للطلاب في ضوء البرامج التربوية الفردية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في جمع ومناقشة البيانات التي تم جمعها من خلال الأبحاث والدراسات السابقة، وقد أكدت هذه الدراسة على ضرورة تقييم التشريعات ذات الصلة بالتربية الخاصة والأدبيات المتعلقة بخيارات دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات بمدارس التعليم الشامل. كما أكدت على عدم استبعاد الأفراد الذين لديهم إعاقات من النظام التعليمي الشامل بسبب الإعاقة، وأهمية تمكين الطلاب الذين لديهم إعاقات من الحصول على حقهم في التعليم المجاني والإلزامي دون قيد أو شرط، وضرورة مراعاة احتياجات الأفراد الذين لديهم إعاقات إلى أقصى درجة ممكنة، وضرورة توفير تدابير دعم فاعلة وفردية تسمح للفرد الذي لديه إعاقة بتحقيق أقصى قدر من النمو الأكاديمي، والاجتماعي، في مدارس التعليم الشامل.

وفي ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بضرورة إتاحة فرص تعليم متساوية للأطفال الذين لديهم إعاقات كما هو الحال مع أقرانهم من الطلاب العاديين في بيئة تعليمية شاملة تلبى احتياجاتهم التعليمية المتنوعة، وتصميم برامج تدريبية لمعلمي مدارس التعليم الشامل لتطوير قدراتهم للتعامل مع مختلف فئات الطلاب الذين لديهم إعاقات، وكذلك تصميم نشرات توضيحية للتعريف بمفهوم ومتطلبات وإيجابيات الدراسة بمدارس التعليم الشامل كمفهوم جديد، وإعداد دليل توضيحي حول آليات وخطوات تكيف المناهج لتكون مناسبة لجميع فئات الطلاب المنتسبين لهذا النوع من المدارس.

الكلمات المفتاحية: التربية الخاصة، التعليم الشامل، التشريعات والقوانين، النماذج المفاهيمية، الإعاقة، الطلاب الذين لديهم إعاقات.

Requirements for the integration of students with disabilities into inclusive education schools in the Kingdom of Saudi Arabia

Abstract

This study aimed to attempt to identify the requirements for integrating students with disabilities into inclusive education schools in the Kingdom of Saudi Arabia. It also discussed the idea of schools adopting a model that supports the process of integrating students with disabilities alongside their peers of normal students, in light of the availability of deductible programs that are provided to meet the educational needs of students in light of individual educational programs. The descriptive analytical approach was used to collect and discuss the data collected through previous research and studies. This study emphasized the need to evaluate the legislation related to special education and the literature related to the options for integrating students with disabilities into inclusive education schools. It also emphasized the need not to exclude individuals with disabilities from the inclusive education system due to disability, - the importance of enabling students with disabilities to obtain their right to free and compulsory education without restrictions or conditions, the need to take into account the needs of individuals with disabilities to the greatest extent possible, and the need to provide effective and individual support measures that allow the individual with a disability to achieve the maximum academic and social growth in inclusive education schools. In light of the study results, the researcher recommends the necessity of providing equal educational opportunities for children with disabilities as is the case with their peers of normal students in a comprehensive educational environment that meets their diverse educational needs, designing training programs for teachers of comprehensive education schools to develop their abilities to deal with different categories of students with disabilities, designing explanatory brochures to define the concept, requirements and advantages of studying in comprehensive education schools as a new concept, and preparing an explanatory guide on the mechanisms and steps for adapting curricula to be suitable for all categories of students enrolled in this type of school.

Keywords: Special education, comprehensive education, legislation and laws, conceptual models, disability, students with disabilities

1. المقدمة

يمكننا القول أن مفهوم الدمج الذي قاتل من أجل تطبيقه وتعميمه المختصون حول العالم بغية الوفاء بجميع احتياجات الطلاب الذين لديهم إعاقات التعليمية والتدريبية والوظيفية، وذلك على قدم العدل والمساواة مع أقرانهم العاديين، قد ولد من رحم المعاناة التي عاشها الطلاب الذين لديهم إعاقات في مؤسسات ومعاهد التربية الخاصة والتي قامت على فكرة العزل والاستبعاد لفترة زمنية ليست بالقصيرة.

وغالباً ما يُثار الجدل بشأن سياسات الدمج حول ما إذا كان تسكين الطلاب في فصول التعليم العام أمر واجب التنفيذ أم لا، بدلاً من أن يركزوا على نوعية وجودة الخبرات التعليمية المقدمة في تلك الفصول (Peters, 2003). وتشير فكرة تواصل الخدمات (استمراريتها) إلى الأنواع المختلفة للبيئات التعليمية التي يمكن تسكين الطلاب الذين لديهم إعاقات فيها، استناداً إلى حاجاتهم المحددة. وفي هذا الصدد تشير البيئة الأقل تقييداً وعزلاً إلى أن الطلاب الذين لديهم إعاقات ينبغي تعليمهم جنباً إلى جنب مع أقرانهم العاديين بأقصى درجة ممكنة (Peters, 2003).

ووفقاً لقانون تعليم الأفراد الذين لديهم إعاقات (IDEA, 2004)، فإن للطلاب الحق في الحصول على تعليمهم في أقل البيئات عزلاً وتقييداً. والمستوى الأدنى لذلك (الأكثر دمجاً) هو دمجهم في فصول التعليم العام دون تقديم أي شكل إضافي من أشكال الدعم التعليمي، أما المستوى الأعلى فينطوي على تعليمهم في أماكن إقامتهم أو في مدارس خاصة بهم. والإحاق بالمدارس العامة (أو دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات في مدارس التعليم العام) مصطلح يستخدم في الإشارة إلى دمج/ إدراج الأطفال الذين لديهم إعاقات في فصول التعليم العام بناءً على التقييم الفردي (Katsafanas, 2006).

وقد ظهر هذا المفهوم استجابة لقانون تعليم الأفراد الذين لديهم إعاقات الذي اشترط تسكين الطلاب الذين لديهم حاجات تعليمية خاصة في أقل البيئات عزلاً وتقييداً، كما أُوجب على المدارس تقديم حزمة كاملة من الخدمات المتواصلة لتلك الفئة من الطلاب. ومن خلال إلحاقهم أو دمجهم في المدارس العامة، يكون بوسع الطلاب الذين لديهم إعاقات أن يلتحقوا بمدارس قريبة من أماكن إقامتهم، وأن يقوموا بالنمذجة (المحاكاة) المناسبة لسلوكيات أقرانهم من الطلاب العاديين، وفي الوقت ذاته مساعدة الطلاب العاديين على أن يكونوا أكثر فهماً وتقبلاً للطلاب الذين لديهم إعاقات. وفي هذا السياق، تكون ثمة عديد من خيارات الدمج التي تتيح للطفل الذي لديه إعاقة فرصة المشاركة في فصول التعليم العام إما بشكل جزئي أو على مدار اليوم الدراسي بأكمله (Katsafanas, 2006).

1.1. مشكلة الدراسة وأسئلتها

حظي موضوع دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات على إهتمام الكثير من العلماء والمهتمين بمجال التربية والتعليم في مختلف دول العالم وعلى مختلف المستويات، وذلك وفقاً للقاعدة الأساسية التي تفترض أن الأفراد الذين لديهم إعاقات داخل أي مجتمع من المجتمعات لهم ذات الحقوق والواجبات التي يتمتع بها الآخرين من أقرانهم العاديين (البيلاوي وأحمد، 2012).

ويعد موضوع الدمج من الموضوعات الحديثة في مجال التربية الخاصة الذي شهد تطوراً كبيراً في السنوات الأخيرة وقد جاءت أساليب الدمج لفك نظام العزلة من المدارس الخاصة إلى المدرسة العادية باعتبارها البيئة الاجتماعية الطبيعية. وقد تزايد إهتمام الدول بإرساء قواعد واستراتيجيات خاصة بتعليم الأطفال الذين لديهم إعاقات على أسس تراعي احتياجاتهم التربوية وكذلك الحال مع احتياجاتهم الاجتماعية. وانخرطت دول العالم في تطبيقه بأشكال مختلفة بعد أن تعزز مفهوم الدمج وأصبح ممارسة تربوية قائمة في الكثير منها. ولأجل نجاح الدمج لابد من توفر مقومات وأسس معينة لتحقيق الأهداف التي يصبو إليها. (الزهرة، 2018).

وأشارت العديد من الدراسات ومنها دراسة قوطة (2020)، إلى أهمية المساواة فيما بين الطلاب الذين لديهم إعاقات، واقترانهم من الطلاب الذين ليس لديهم إعاقات بمدارس التعليم الشامل حيث من المهم والضروري حصول الطلاب الذين لديهم إعاقات على نفس المستوى التعليمي (عبد النبي، 2022).

وقد تبنت مجموعة من الدول سياسة دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات، لما لها من أهمية في المساواة بين عموم الطلاب في الفرص التعليمية، ولما لها من أثر أيضاً في زيادة التفاعل الاجتماعي بين عموم الطلاب بما فيهم الطلاب الذين لديهم إعاقات (مراد، 2015).

كما شددت رؤية المملكة العربية السعودية المستقبلية للتعليم 2030 على الرفع من جودة الخدمات والبرامج التي تقدم للطلاب الذين لديهم إعاقات، وذلك وفقاً لثقة و يقين صاحب الصلاحية بأن التعليم الشامل جزء لا يتجزأ من رؤية التعليم الشاملة في المملكة. (القحطاني وربابعة، 2019).

وبعد أن أصبح الدمج واقعا مفروضا عالميا ومحليا، فإنه لا بد من توفر مقومات وأسس معينة لتحقيق الأهداف التي يصبو إليها الداعمون لتطبيقه، حيث إن للدمج متطلبات وأساساً ومعايير علمية وموضوعية يجب توفرها، وبدون مراعاتها تظهر الكثير من المشكلات تحول دون تحقيق الأهداف. وفي ضوء العرض السابق يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيس التالي: "ما متطلبات دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات بمدارس التعليم الشامل بالمملكة العربية السعودية؟"

2.1. الأهمية التي بُنيت عليها الدراسة

حاولت هذه الدراسة حصر متطلبات دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات من أجل الخروج بفكرة أولية وصورة مبكرة عن الاحتياجات التربوية والفنية والمالية المطلوبة لدمج الطلاب الذين لديهم إعاقات في مدارس التعليم الشامل، والتي قد تعين الجهات ذات العلاقة على رسم سياسات خطط الدمج بصورة تتلاءم مع الواقع الفعلي لعملية الدمج في المملكة العربية السعودية.

3.1. الهدف من هذه الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى حصر متطلبات دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات في مدارس التعليم الشامل بالمملكة العربية السعودية، لذلك قام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت متطلبات الدمج الشامل سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة واستخلص منها ما تم الاتفاق على ضرورته لنجاح مشروع الدمج بمدارس التعليم الشامل بالمملكة العربية السعودية.

4.1. مصطلحات الدراسة

المتطلبات

مجموعة من الأسس والثوابت والاحتياجات التي تضمن نجاح عملية دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات في مدارس التعليم الشاملة مع أقرانهم من الطلاب العاديين (العطية، 2012).

الدمج

يقصد به دمج الطالب الذي لديه إعاقة مع أقرانه العاديين داخل الفصول الدراسية المخصصة للطلاب العاديين في مدارس التعليم العام، شريطة أن يدرس المناهج الدراسية التي يدرسها الطالب العادي مع تقديم الخدمات المساندة المناسبة لدعم جوانب القصور التي لديه (مراد، 2015).

التعليم الشامل

يقصد به إصلاح في النظام التعليمي يسعى إلى فتح باب القبول والترحيب لجميع الطلاب الذين يتعرضون للضغوط الإقصائية بسبب من الأسباب التي ترتبط بالحالة الاجتماعية أو الحالة الاقتصادية أو الدين أو الجنس أو العرق أو الإعاقة. (Booth & Ani scow, 2011).

2. منهج الدراسة

تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي في جمع ومناقشة البيانات التي تم جمعها من خلال الأبحاث والدراسات السابقة. ويصنف المنهج الوصفي التحليلي على أنه دمج لمنهجين مع بعضهما البعض وهما المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، حيث يتم استخدام المنهج الوصفي كمنهج أساسي للبحث بينما يستخدم المنهج التحليلي كمنهج ثانوي من أجل إثراء الموضوع بالبحث النظري ومن خلال مناقشة نتائج وتوصيات البحوث المشابهة وتحليلها، ليتم إيجاد الحلول المناسبة للمشكلة الحالية.

3. الإطار النظري

لقد سعى الباحث إلى مراجعة الكثير من الدراسات والأبحاث التي تناولت استراتيجيات الدمج في ميدان التربية وقد خرج بمجموعة من المعلومات التي سهلت عليه حصر مجموعة من المتطلبات التي يرى أنها قد تسهم في معالجة جوانب المعرفة في هذا المجال.

1.3. النماذج المفاهيمية للإعاقة

ينطلق النموذج الاجتماعي للإعاقة من فرضية مفادها أن المجتمع يخلق عوائق وتحديات تحول دون مشاركة الأفراد الذين لديهم إعاقات بشكل كامل في المجتمع. ويؤكد هذا النموذج على أن المجتمع منظم بطريقة تطرح معوقات تحول دون أن يعيش الأفراد الذين لديهم إعاقات حياتهم على الوجه الأكمل (Davis, 2006)؛ ومن ثم فإن من الواجب إزالة تلك المعوقات من طريقهم. ولا ينصب تركيز الاهتمام في هذا النموذج على الإشكالية المتعلقة بالفرد الذي لديه إعاقة ذاته؛ بل على ما يمكن للمجتمع القيام به للحد من تلك المعوقات التي تواجه ذلك الفرد وإزالتها. وبمجرد التخلص منها يمكنه أن يعيش حياته باستقلالية (أي معتمداً على نفسه) وبطريقة متساوية مع أفراد مجتمعه، شأنه في ذلك شأن أي فرد عادي آخر (Picard & Habets, 2016)، ومن ثم فإن مسؤولية علاجها والتعامل معها تقع في المقام الأول على كاهل المجتمع.

وعلى النقيض من ذلك، فإن النموذج الطبي ينظر إلى إعاقة الفرد باعتبارها مشكلة صحية. وبالتالي فإن القائمين به يركزون اهتمامهم على كيفية علاج تلك المشكلة أو إصلاحها بحيث يمكن للفرد أن يمارس حياته بصورة طبيعية (Picard & Habets, 2016). ويؤكد هذا النموذج على أهمية علاج أو تحسن حالة الإعاقة أو العجز حتى وإن لم تكن هي سببا في ألم المصاب بها أو معاناته من صعوبات في حياته، كما يركز على أوجه القصور لدى الشخص ذاته أكثر من تركيزه على الطريقة التي يجد بها المجتمع من استقلالية الأفراد الذين لديهم إعاقات (Picard & Habets, 2016). وبعبارة موجزة، فإن النموذج الطبي ينظر إلى الإعاقة باعتبارها تحدياً يواجه الفرد الذي لديه إعاقة وحده وليست مشكلة أحد آخر سواه.

ويستخدم التربويون مصطلح "صعوبة التعلم" learning disability في توصيف الطلاب الذين لا يسعهم التعلم عبر القنوات أو الوسائل التقليدية (Wakabayashi, 2004). وقد يكمن السبب وراء صعوبة التعلم في إعاقة ذهنية، أو أي شكل من أشكال اضطرابات النمو أو تأخره (Katsafanas, 2006). وقد لاحظ كاتسافاناس (Katsafanas, 2006) أن بعض صعوبات التعلم قد تحدث نتيجة اختلالات انفعالية أو سلوكية، أو خلل في بعض وظائف الدماغ.

وينزع التربويون إلى تبني النموذج الاجتماعي للإعاقة من منطلق أنه ينبغي أن يحظى كل طفل معاق بفرص عادلة للنمو الذهني/ الفكري (Wakabayashi, 2004).

2.3. الاتجاهات نحو فكرة دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات في المدارس الشاملة

تواجه فكرة دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات ثلاث اتجاهات مختلفة يمكن حصرها في التالي:

الاتجاه الأول

يؤمن أصحاب هذا الاتجاه بفكرة الدمج في المدارس الشاملة، لما له من آثار إيجابية تجاه تعليم الطلاب الذين لديهم إعاقات في المدارس الشاملة مع أقرانهم من الطلاب العاديين، ومن الأمثلة على ذلك ارتفاع معدلات نجاحهم الأكاديمية وكذلك مهاراتهم الاجتماعية (مراد، 2019).

الاتجاه الثاني

يرى أصحاب هذا الاتجاه عدم جدوى فكرة الدمج في المدارس الشاملة، ويعتقدون بأن تلقي الطلاب الذين لديهم إعاقات في مدارس خاصة بهم أكثر نجاعة وفعالية، وراحة لهم، وحفاظ عليهم، كما أن ذلك النوع من التعليم يحقق لهم فوائد جمة وخاصة فيما يتعلق بالبرامج التدريبية (مراد، 2019).

الاتجاه الثالث

يؤمن أصحاب هذا الاتجاه بعملية المحايدة والاعتدال، كما يؤمنون بعدم جدوى تفضيل برنامج على آخر، مبررين ذلك بوجود فئات ليس من السهل دمجها، حيث من الأولى تقديم الخدمات التعليمية لهم بشكل خاص بها من خلال مؤسسات معاهد التربية الخاصة، كما يؤيد أصحاب هذا الاتجاه فكرة دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات بسيطة أو متوسطة في المدارس الشاملة (مراد، 2019).

3.3. مراجعة الأدبيات المتعلقة بالتعليم في المدارس الشاملة

هنالك الكثير من الدراسات البحثية المهمة التي تم إجراؤها في السنوات الأخيرة حول دمج الأطفال لديهم إعاقات في فصول المدارس الشاملة. وتبين أدبيات التربية الخاصة أن الدمج الشامل من أكثر أشكال الدمج شيوعاً وانتشاراً. وقد أشار سالند (Salend, 2015) إلى أن نظام التعليم الشامل عبارة عن مجموعة من الإجراءات والممارسات المتنوعة والتي تسهم في بناء الشعور بالانتماء. كما يعتبر التعليم الشامل أحد الحقوق التي تسعى جميع الأنظمة التعليمية في مختلف المجتمعات الإنسانية إلى توفيرها للأفراد الذين لديهم إعاقات.

ترى منظمة اليونسكو (2020) بأن التعليم الشامل يقصد به إتاحة فرص التعليم والتعلم لعموم الطلاب بما فيهم الطلاب الذين لديهم إعاقات وتقديم كامل احتياجاتهم من الخدمات المساندة دون استثناء داخل الفصول الدراسية بمدارس التعليم الشامل بحيث تتاح لجميع الطلاب الفرص المتساوية في المشاركة الأكاديمية والأنشطة الاجتماعية. وقد ازداد في الآونة الأخيرة الاهتمام بنظام التعليم الشامل بعد أن تبين للمسؤولين أثره الفاعل وفوائده المتعددة والتي يأتي في مقدمتها نجاح الطلاب الأكاديمي، وكذلك الطفرة الواضحة الملموسة على مهارات الطلاب اللغوية، وكذلك زيادة مستوى تفاعلهم وتحسن مهاراتهم الاجتماعية ونجاح برامج تعديل سلوكياتهم، بالإضافة إلى التحسن الإيجابي الذي طرأ على اتجاهات أسر أقرانهم من الطلاب العاديين نحو تلك الفئة (عبد السلام، 2013).

ووفقاً للموقع الإلكتروني للجمعية الأمريكية لصعوبات التعلم Learning Disabilities Association for America (2017) website، فإن هناك مصطلحات شاع استخدامها في مجال الدمج: مثل "الدمج الشامل"، "التكامل التام"، "النظام الموحد"، "التعليم الشامل/ القائم على الدمج" لوصف السياسات والممارسات الرائجة التي يحصل فيها كافة الطلاب الذين لديهم إعاقات على تعليمهم الكامل داخل فصول التعليم العام في مدارسهم القريبة من أماكن إقامتهم"، وذلك بغض النظر عن طبيعة إعاقتهم أو شدتها وحاجاتهم للخدمات المساندة ذات الصلة (Wakabayashi, 2004). ويدافع مناصرو هذا التوجه بأن الدمج يؤدي إلى تحسين التحصيل التعليمي لكافة الطلاب، ويساعد على خلق شعور بالدعم المجتمعي والمتبادل في سياق إدراجهم للطلاب المعاقين في مدارس التعليم العام، والذين كان يتم في الماضي إقصاؤهم عنها. كذلك فإن هؤلاء المناصرين يرون أن الطلاب الذين لديهم إعاقات متساوون مع أقرانهم العاديين، وأنهم وجزء لا يتجزأ من المجتمع المدرسي ككل (Wakabayashi, 2004). ويتمثل الجانب الأهم في هذا النموذج في تأكيده على الكيفية التي يمكن من خلالها تعديل فصول التعليم العام بحيث تستوعب الفئات المتنوعة من هؤلاء الطلاب.

وفي المقابل، يفضل بعض المدافعين عن الدمج المنظور التقليدي للتربية الخاصة، استناداً إلى المبادئ التي تضمنتها الفقرة 142/94 من قانون تعليم الأفراد الذين لديهم إعاقات لسنة 1975 (Katsafanas, 2006). حيث تؤكد تلك المبادئ على حق الأطفال الذين لديهم إعاقات في الحصول على تعليمهم في أقل البيئات التعليمية عزلاً وتقييداً. ومن ثم، فإنه يتم استبعاد هؤلاء الأطفال من فصول التعليم العام في حالة ما إذا كانت طبيعة إعاقتهم أو شدتها تجعل من الفصول النظامية التي توفر الخدمات والمعينات المساندة غير كافية لتحقيق تعليم مرضي. ومع ذلك، فإن العديد من التربويين يعتقدون بأن نموذج الدمج الشامل هو أكثر النماذج فعالية في استيعاب الأطفال الذين لديهم إعاقات لما ينطوي عليه من تلبية للاحتياجات المتفرقة لكل طالب (Katsafanas, 2006). في حين يرى تربويون آخرون أن المدارس النظامية لا يسعها تقديم الدعم الفعال بشكل عادل في ظل البيئة نفسها، ولكل الطلاب في الوقت ذاته (Wakabayashi, 2004). وإزاء ذلك، فإنهم يعتقدون أن ثمة حاجة لنظام تكميلي للحلولة دون فشل أو تأخر الطلاب الذين لديهم إعاقات في المدارس الشاملة. ومن هنا، فإن من البدائل المقترحة للدمج الشامل أن يتم تعليم الطلاب الذين لديهم إعاقات في المدارس الشاملة شريطة توفير غرف مصادر تقدم مجموعة من برامج الدعم التعليمي للطلاب حال احتياجه إليها.

4.3. مقارنة المناحي المختلفة لاستمرارية الخدمات

يظلم عدد غير قليل من الأدبيات المتعلقة بالدمج مقارنة التحصيل الدراسي للطلاب الذين لديهم إعاقات في ظل الدمج الشامل بما يحققونه من تحصيل في غرف المصادر (استناداً إلى مبدأ أقل البيئات عزلاً وتقييداً). فقد وجدت إحدى الدراسات أن دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات في فصول التعليم العام قد أسفر عن مخرجات أفضل من مخرجات وضعهم في فصول التربية الخاصة (Tassel-Baska et al. 2005). وبرغم ذلك، فإن فعالية دمج هؤلاء الطلاب في فصول التعليم الشامل قد اعتمدت على طبيعة إعاقة كل طفل. فالطلاب الذين لديهم صعوبات تعلم استفادوا بدرجة كبيرة من الدمج في فصول التعليم الشامل، في حين أن الطلاب الذين لديهم إعاقات فكرية وكذلك الطلاب الذين لديهم اضطرابات سلوكية أو انفعالية كان أداءهم أفضل في فصول التربية الخاصة التي تم وضعهم فيها. وقد انتهت الدراسة من ذلك إلى أن التوجه نحو دمج كافة الطلاب في المدارس الشاملة قد لا يكون مناسباً لبعض منهم. وعلى النحو ذاته، فقد وجدت دراسة أخرى أن برامج الدمج الشامل تتسم بالفعالية بالنسبة لبعض الطلاب الذين لديهم إعاقات بسيطة، وليس لكافة الأطفال الذين لديهم إعاقات (Tassel-Baska et al., 2005).

حيث يشير القائمون بتلك الدراسة إلى أن النتائج لم تكن لافتة بالنسبة لأغلب الطلاب الذين لديهم إعاقات، لاسيما مع مراعاة المصادر الاستثنائية المخصصة لمثل تلك البرامج. وقد خلصت الدراسة من ذلك إلى أن ثمة حاجة للإبقاء على البرامج المتخصصة التي تقدم تعليماً فريداً مكثفاً للطلاب الذين لديهم إعاقات.

كما اضطلعت دراسة أجراها واكabayashi (2004) بتحليل ثلاثة نماذج مبتكرة لتعليم الطلاب الذين لديهم إعاقات في إطار الدمج. وقد وجدت هذه الدراسة أن ما يناهز 37% من الطلاب الذين شاركوا في تلك النماذج قد حققوا نجاحاً أكاديمياً أكبر مقارنة بالطلاب الذين وُضعوا في فصول التعليم الشامل دون أن يستند تعليمهم إلى تلك النماذج. ومع ذلك، فإن الباحث قد انتهى إلى أن قرابة نصف الطلاب المشاركين في تلك النماذج لم يستمر تحسنهم الدراسي بعد عام من مشاركتهم فيها.

وفي السياق ذاته سعى هورت (Hurt, 2012) إلى البحث في أكثر الطرق فعالية لتعليم الطلاب الذين لديهم اضطرابات انفعالية وسلوكية. وقد خُص من دراسته إلى عدم وجود نموذج بعينه يتسم بالفعالية مع مختلف احتياجات الطلاب الذين شملتهم تلك الدراسة. ومع ذلك، فإن بعض الباحثين يرون أنه يمكن دمج غالبية الطلاب الذين لديهم مشكلات انفعالية أو سلوكية في فصول التعليم الشامل، بالرغم من أن بعض احتياجاتهم لا يمكن تلبيتها على النحو المناسب في إطار الدمج (Winter & O'Raw, 2010).

كذلك فقد اضطلعت دراسة أخرى بتقييم الآثار المترتبة على دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات، ووجدت أن نموذج "تقديم الخدمة داخل الفصل" كان مفيداً لبعض الطلاب، لكنه لم يكن بالفعالية المنشودة مع الطلاب منخفضي التحصيل. وقد خلصت الدراسة إلى أن نموذج تقديم الخدمة داخل الفصل قد لا يسفر عن تحسّن كافٍ في الأداء الدراسي للطلاب الذين لديهم إعاقات، وأنه يحول دون توصيل الخدمات لبعض هؤلاء الطلاب أو جميعهم.

كما تم تناول موضوع استمرارية تقديم خدمات التربية الخاصة والتعليم النظامي بالمناقشة من قبل بعض الدراسات، والتي أشارت إلى أن غالبية نماذج الدمج تقوم باتخاذ الترتيبات اللازمة لدعم معلمي التعليم الشامل والتربية الخاصة، بيد أن تلك الترتيبات لا تقدم سوى القليل من الخدمات التقليدية للتربية الخاصة (Tassel-Baska et al., 2005). حيث تفتقر تلك النماذج لأشكال تعليمية محددة، وفردية، وموجهة، ومكثفة، وعلاجية للطلاب الذين لديهم إعاقات حتى عندما يكون لدى الطلاب قصور أكاديمي يبيّن ويواجهون صعوبات في الأداء المدرسي (Tassel-Baska et al., 2005)، إذ لا تتم إدارة البيئة الصفية أو تنظيمها بطريقة من شأنها أن تحوّل وتدعم التدخلات المباشرة والمركزة للطلاب الذين لديهم إعاقات. وقد كان الموضوع المتكرر في تلك الدراسات هو أن الدمج الشامل بمثابة مثل أعلى يطمح الكثيرون في تطبيقه، لكن تطبيقه قد لا يكون ممكناً على أرض الواقع بشكل يستوعب جميع الاحتياجات الدراسية للطلاب الذين لديهم إعاقات في ظل مدرسة تعليم شامل. بيد أن بعض الباحثين يرون أنه قد يكون ثمة موضع للدمج في سياق نماذج القائمة على مصادر التربية الخاصة التقليدية (Tassel-Baska et al., 2005). ذلك أن الدمج قد يؤتي ثماره مع بعض الطلاب لكنه قد يترك البعض منهم وراءه. وما يمكن الخروج به من ذلك هو أن الطلاب الذين لديهم إعاقات يحظون بحاجات متفردة ومتمايزة لا يمكن تلبيتها على الوجه الأمثل إلا من خلال برامج تعليمية مصممة خصيصاً لتلبية تلك الاحتياجات (Tassel-Baska et al., 2005).

وقد اضطلعت بعض الدراسات بالبحث في الآثار الاجتماعية للترتيبات المتعلقة بالطلاب الذين لديهم إعاقات عبر التركيز على نموذج الترتيبات الذي يتم تبنيه للطلاب الذين لديهم إعاقات. فمن السمات الرئيسية لنموذج الدمج الشامل هو أن كافة الطلاب ينبغي دمجهم في الحياة التعليمية والاجتماعية للمدرسة التي يلتحقون بها وأن يتم تسكينهم في مدرسة للتعليم الشامل (Browder et al., 2014). فقد وجدت إحدى الدراسات أن الطلاب الذين لديهم إعاقات قد سجلوا درجات تفضيل أقل بكثير من أقرانهم العاديين. يعني ذلك أن مجرد عدم تصنيف الطلاب على أن لديهم إعاقات لم يسفر عن تحسن وضعيتهم الاجتماعية أو الخدمات الاجتماعية المقدمة لهم. وقد انتهت الدراسة من ذلك أن الدمج الشامل لا يفضي إلى تحسن الوضع الاجتماعي للطلاب الذين لديهم إعاقات (Browder et al., 2014).

على نفس المنوال، قامت دراسة أخرى بالبحث في الآثار الاجتماعية للدمج في فصول الدمج والفصول النظامية الملحق بها غرف مصادر على الطلاب الذين لديهم صعوبات تعلم. حيث تلقت مجموعة من الطلاب تعليمهم في فصل نظامي في حين حصلت المجموعة الأخرى على جانب من تعليمها في غرفة مصادر وقضت باقي اليوم في فصل نظامي (Hurt, 2012). وقد وجدت الدراسة أن كافة الطلاب الذين لديهم صعوبات تعلم كانوا أقل حظوة (أقل شعبية) من أقرانهم الذين ليس لديهم صعوبات تعلم، غير أن الطلاب الذين تم دمجهم بشكل كامل كانوا أكثر قبولا اجتماعياً مقارنة بأولئك الذين حضروا بعض الوقت في غرفة المصادر (Hurt, 2012). ومن المضامين التي يمكن الخروج بها من تلك النتائج أن الأطفال الذين لديهم إعاقات لا تقتصر مشكلاتهم على المعاناة من صعوبات في تعلمهم، بل قد يكون لديهم كذلك مشكلات اجتماعية حقيقية إلى جانب تلك الصعوبات. وبعبارة أخرى، يمكن النظر إلى تلك المشكلات الاجتماعية على أنها تحديات حقيقية تؤثر على الأفراد الذين لديهم إعاقات. وإزاء ذلك، فإنه من الصعوبة بمكان أن يحظى الطلاب الذين لديهم صعوبات في التعلم بالقبول بغض النظر عن نموذج الدمج المعتمد. وعلى غرار ما سبق، قامت دراسة أخرى بمقارنة الآثار الاجتماعية المترتبة على وضع مجموعتين من الطلاب الذين لديهم إعاقات في فصول نظامية؛ حيث وُضعت إحداهما في بيئة التربية الخاصة بينما وُضعت الأخرى في فصول دمج شامل (Hurt, 2012). وقد وجدت الدراسة أن الطلاب الذين يتلقون تعليمهم في فصول الدمج الشامل قد أحرزوا مكاسب اجتماعية ملحوظة؛ حيث تمتعوا بتفاعلات متكررة مع أقرانهم من الطلاب العاديين، وتلقوا نسبة عالية من الدعم الاجتماعي، كما قاموا بعقد صداقات أكبر وأوثق مع هؤلاء الأقران. وانطلاقاً من الفكرة ذاتها، وجدت دراسة أخرى أن الطلاب الذين لديهم إعاقات المسكنين عبر نماذج الدمج الشامل قد أظهروا تحسناً ملحوظاً في تنمية المهارات الاجتماعية مقارنة بأولئك الملتحقين بنظام التربية الخاصة. وفي حين أن الباحثين قد عزوا تلك التحسينات إلى التفاعلات المستمرة للطلاب المدمجين بشكل شامل مع أقرانهم العاديين، وإلى توقعات الأداء الأعلى الكائنة في فصول الدمج فقد وجدت الدراسة أن الطلاب الذين لديهم إعاقات كانوا يتسمون بثقة متدنية من الناحيتين الدراسية والاجتماعية، فضلاً عن إدراك ذواتهم على نحو سلبي أو غير دقيق ومهارات اجتماعية غير مناسبة (Wakabayashi, 2004).

وفي نفس الاتجاه، انتهت دراسة أخرى (Jonathan et al., 2013) إلى أن الطلاب الذين لديهم صعوبات تعلم شديدة يمكنهم تحقيق مخرجات دراسية واجتماعية إيجابية في مواطن الدمج لما يحظون به من تفاعلات، وقبول، وصداقات في تلك المواطن. أضف إلى ذلك، أن التفاعل مع نماذج إيجابية لدور الأقران يحث على تنمية المهارات الاجتماعية للأطفال الذين لديهم إعاقات. وعلى العكس من ذلك، يمكن أيضاً استنتاج أن غالبية الأطفال الذين لديهم إعاقات والذين يوضعون في فصول الدمج قد ينخفض اكتسابهم المهارات الاجتماعية، ونقل ثقتهم بأنفسهم مقارنة بأقرانهم العاديين. وهذا يعني أن هؤلاء الطلاب سيبقون بحاجة إلى

تعليم مباشر وتدريب مكثف على المهارات الاجتماعية (Jonathan et al., 2013). فالطلاب المختلفون يستجيبون بطرق مغايرة للدمج؛ فالبعض منهم يتطور ويحرز تقدماً، والبعض الآخر قد ينسحب أو يسيء السلوك أو يتصرف بشكل غير ملائم. وبناء عليه، فإنه ينبغي تشجيع الدمج في ضوء ما يوفره من إيجابيات اجتماعية للطلاب المدمجين، مع ضرورة تفريد البرامج المقدمة لهم حتى تلبي احتياجاتهم وتسد أوجه القصور الاجتماعية التي يشكو منها الطلاب الذين لديهم إعاقات. وعلاوة على ذلك، فإن العديد من الطلاب الذين لديهم صعوبات تعلم يستفيدون من حصولهم على الخدمات في نطاق فصول التعليم الشامل.

ومن المعلوم أن فعالية نماذج الدمج وغرف المصادر تتأثر بتصورات المعلمين، والطلاب، وأولياء الأمور واتجاهاتهم نحوها. ويترتب على تلك التصورات مضامين لا يمكن إغفالها بشأن كفاءة نموذج الدمج وفعاليتها (Wakabayashi, 2004). فقد وجدت إحدى الدراسات التي أجريت حول الطلاب الذين لديهم صعوبات تعلم أن القسم الأعظم من هؤلاء الطلاب كانوا يفضلون الحصول على تعليم محدد وخارج فصول التعليم الشامل. وقد أحب معظمهم غرفة المصادر حيث كانت تتيح لهم التعلم بسهولة أكثر من التعلم في فصول التعليم الشامل، كما كانوا يتلقون الدعم والمساعدة بشكل دائم. أما الطلاب الذين فضلوا التعلم في بيئة الفصول الشاملة فقد أرجع ذلك إلى أنهم كانوا قادرين على تكوين مجموعة متنوعة من الأصدقاء. كما كانت بيئة الفصول الشاملة داعمة لتفاعلاتهم الاجتماعية. وقد رحب معظمهم بالدعم الذي يقدمه لهم معلمو التربية الخاصة في مواضع الفصول الشاملة. وقد انتهت الدراسة إلى عدم وجود نموذج تعليمي واحد يمكنه أن يلبي احتياجات كل الطلاب الذين لديهم إعاقات، ومن ثم فمن المفضل الاستعانة بمجموعة متنوعة من النماذج التعليمية (Ford, 2013). وفي حين وجدت إحدى الدراسات أن 72% من الطلاب فضلوا البرامج المستقطعة على فصول الدمج الشامل، فقد انتهت دراسة أخرى إلى عدم إجماع الطلاب الذين لديهم صعوبات تعلم على تفضيل نموذج محدد؛ حيث فضل نصفهم البرامج المستقطعة في حين فضل النصف الآخر نموذج التعلم في نموذج الدمج الشامل (Wakabayashi, 2004).

كذلك فقد اضطلعت بعض الدراسات بمناقشة الآثار المترتبة على غرفة المصادر والخدمات المقدمة في إطار الدمج. ومن تلك الدراسات دراسة قام بها جوناثان وآخرون (Jonathan et al., 2013) حيث وجدوا أن الطلاب المدمجين بشكل كامل أظهروا معدلات أقل بوضوح وعلى نحو دال من العزلة، والشعور بالعجز، والعدمية أو اللامعيارية. وفي الوقت ذاته، فإن الطلاب الذين جرى استقطاع فترات قصيرة من يومهم الدراسي لينخرطوا في أنشطة علاجية أقرروا بمستويات أعلى من الاغتراب مقارنة بأولئك الذين قضوا يومهم الدراسي بأكمله في الفصل النظامي. وعلاوة على ذلك، فقد وجدت دراسة جوناثان وزملائه أن الطلاب الذين لديهم إعاقات كانوا أكثر تقبلاً للدمج من أولياء أمورهم وأقرانهم في التعليم النظامي (Jonathan et al., 2013). وفي ذلك دلالة على أن الطلاب الذين لديهم إعاقات يؤكدون على حاجتهم للدمج شريطة أن يتم تلبيتها على أساس من احتياجاتهم الفردية (Wakabayashi, 2004) ويمكن القول عموماً أن غالبية الطلاب الذين لديهم إعاقات يفضلون النموذج المستقطع ولا ينكرون ما لفصول الدمج الشامل من فوائد اجتماعية تعود عليهم، فالبعض منهم بوسعه التعاطي مع بيئة الفصل الشامل إذا توفر لهم الدعم اللازم، بينما يرى البعض الآخر أن موضع غرفة المصادر قد يكون أكثر ملاءمة بالنسبة لهم.

ويلعب معلمو الفصول الشاملة دوراً حاسماً في تحديد مدى نجاح أي برنامج للدمج، واتجاهاتهم وتصوراتهم هي المسؤولة بشكل كبير عن نجاح هذا النموذج (Wakabayashi, 2004). فالمتوقع من أمثال هؤلاء المعلمين تقديم التعليم المناسب والخدمات الملائمة للطلاب الذين لديهم إعاقات. ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد أن خبرة المعلمين بالدمج الشامل أمر جوهري؛ وهذا ما تؤكدُه النتائج التي انتهت إليها دراسة (Wakabayashi, 2004) الذي وجد أن المعلمين المتمرسين بالعمل في مواطن الدمج

الشامل كانوا أكثر إيجابية تجاهه، وكان لديهم حس بالكفاءة والنجاحة في التعامل مع الطلاب الذين لديهم إعاقات، مقارنة بمعلمي الفصول التقليدية. وهذا يعني أن المعلمين يدعمون الدمج الشامل طالما كانت الموارد متاحة. وتتمثل تلك الموارد في توفير معلمي تربية خاصة مُعدّين إعداداً جيداً، ومدعومين بتدريب جيد ومستمر يساعدهم على التكيف مع مواطن الدمج الشامل ومن يدرسون في إطاره (Hull, 2005). فبدون تلك المصادر والموارد يشعر المعلمون أن إجراء التعديلات اللازمة قد لا يكون ممكناً. فوفقاً لما وجدته (Wakabayashi, 2004)، فإن غالبية المعلمين قد دعموا الدمج عبر ترتيب تدرّيس تعاوني عوضاً عن الدمج الشامل. وقد أصر هؤلاء المعلمون على حاجة الطلاب الذين لديهم إعاقات للاستمرار في الحصول على سلسلة من الخدمات التي تخدم احتياجاتهم الخاصة وتناسب إعاقاتهم.

ويمكن القول إن فكرة الدمج الشامل تصادف دعماً وقبولاً من عديد من المعلمين. فقد وجدت إحدى الدراسات المسحية التي تم تطبيقها على ما يزيد عن عشرة آلاف معلم أن ثلثي المعلمين يدعمون الدمج الشامل، وأن نسبة لا بأس بها منهم راغبون في دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات في فصولهم التعليمية (Hull, 2005). أما من خالفهم الرأي من المعلمين فكان مرد ذلك إلى شعورهم بافتقارهم إلى المهارات، والوقت الكافي، والمصادر اللازمة لتزويد الطلاب الذين لديهم إعاقات بقدر ملائم من الدعم والمساندة (Hull, 2005). كما وجدت دراسة أخرى أن ثمة ارتباطاً إيجابياً بين التدريب على الدمج أثناء الخدمة وخبرة التربية الخاصة وبين الاتجاه الإيجابي نحو الدمج الشامل (Wakabayashi, 2004). وفضلاً عن ذلك، فإن تقبل المعلمين له قد اعتمد على نوع وشدة الإعاقة؛ فمعظم المعلمين الذين جرى مسحهم كانوا يعارضون الإقصاء التام للطلاب الذين لديهم إعاقات بسيطة، وكانوا متقبلين لفكرة الدمج الشامل لهؤلاء الطلاب في فصولهم التعليمية. وفي المقابل، فإنهم كانوا معارضين لتسكين الطلاب الذين لديهم إعاقات شديدة في مواطن الدمج الشامل مفضلين استبعادهم كلية أو دمجهم فيها على نحو جزئي (Hull, 2005).

5.3. كيف لتصورات الإعاقة ونماذجها أن تؤثر على استمرارية الخدمات وقرارات الدمج للطلاب الذين لديهم إعاقات؟

ثمة كثير من الدراسات الداعمة لفكرة وجود سلسلة متصلة من الخدمات تكون متاحة دائماً للطلاب الذين لديهم إعاقات. ولما كان من الضروري أن يلي الدمج الاحتياجات الدراسية (الأكاديمية) للطلاب عبر طائفة متنوعة من خيارات التسكين التي تكون متاحة على الدوام (Browder et al., 2014)، فإن عدم وجود نموذج واحد يناسب كل مناحي التربية الخاصة- كما تشير العديد من الدراسات- يشير إلى أنه ينبغي تزويد كل طالب بخيارات تسكين متنوعة تضمن له الحصول على الخدمات بشكل متواصل وفقاً لحاجاته الفردية؛ بمعنى أن صناعة القرار يجب أن تتم استناداً إلى الاحتياجات الفردية لكل طفل (Browder et al., 2014). كما أن حقيقة أن كلا من معلمي التربية الخاصة والتعليم العام يدعمون دمج بعض الطلاب الذين لديهم إعاقات تتضمن الإشارة إلى وجود دعم للبيئة الأقل عزلاً وتقييداً، والتي قد تفيد بعض هؤلاء الطلاب في ضوء افتقار بعض المعلمين في المدارس العامة إلى الخبرة اللازمة للاستجابة لاحتياجات الطلاب الذين لديهم إعاقات في ظل سياسة تدرّيس انتقائية. فالسياسة الشاملة التي تدمج كافة الطلاب الذين لديهم إعاقات أو تستبعدهم من نظام التعليم العام من غير الوارد أن تكون ناجحة.

وتشير الدراسات البحثية إلى أن أغلب المعلمين لا يوافقون على البندين الثاني والرابع عشر من مبادرة التعليم النظامي، مما يعني أن المعلمين لا ينظرون إلى تحديد الطلاب الذين لديهم إعاقات باعتبارها ممارسة تمييزية، وأنهم ينظرون إلى غرفة المصادر كنموذج فعال لتلبية احتياجات الطلاب الذين لديهم إعاقات بسيطة (Wakabayashi, 2004). إن إجماع آراء المعلمين بخصوص هذه المسألة مفاده أن الفرصة يجب أن تتاح للطلاب الذين لديهم إعاقات للدراسة في الفصول الشاملة شريطة وجود تعليم متخصص

في غرفة المصادر اعتماداً على الحاجات الفردية لكل طالب (Collins, 2012). إلى جانب ذلك، فإن لدى أغلب معلمي التربية الخاصة والمختصين فيها تحفظات جوهرية بشأن ملاءمة الدمج الشامل وفعاليتيه بالنسبة لهؤلاء الطلاب.

وفي ضوء تلك التحفظات التي يبديها العديد من المعنيين بالأمر تجاه الدمج الشامل، فقد اقترح الباحثون أن يقوم التربويون بالعودة إلى مفهوم الاستمرار في تسكين الطلاب الذين لديهم إعاقات وفقاً لطبيعة وشدة إعاقاتهم. وبعبارة أكثر تحديداً، ينبغي أن يشترط التربويون فيمن يُسمح لهم من هؤلاء الطلاب بالالتحاق بالفصول النظامية أن يظهروا قدرة واضحة على العمل في الفصل النظامية، وأن يتم تخصيص خدمات الدعم اللازمة لهم قبل التسكين (O'Brien, Kudláček, & Howe, 2009). وفي ظل هذا الطرح، يمكن دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات في الأنشطة الصفية النظامية التي يمتلكون القدرة والكفاءة على القيام بها. أما إذا لم يتمكنوا من أداء تلك الأنشطة بشكل مجدي، فقد تكون هناك خدمات بديلة لازمة لتدريبهم تلك المهارات (Wakabayashi, 2004). في حين يؤكد باحثون آخرون أن تلك الفئة من الطلاب بحاجة إلى اكتساب مهارات معينة واستراتيجيات تعلم محددة قبل الشروع في دمجهم في فصول التعليم الشامل. ولا بد من تدريبهم تلك المهارات والاستراتيجيات بشكل مكثف ومباشر إن أريد لتسكينهم في مدارس التعليم الشامل أن يكون مجدياً ومثمراً. وعندئذ فإن المسؤولية تقع على كاهل التربويين في إتاحة المجال لتوصيل هذا التعليم وتقديم المصادر اللازمة لدعم هذا الصنف من التعليم باعتباره التزاماً أخلاقياً وقانونياً تجاه الطلاب الذين لديهم إعاقات (Wakabayashi, 2004).

من جهة أخرى، فإنه يتوجب على التربويين إيجاد وسيلة لإحداث التوازن بين الفوائد المُتصورة للدمج والالتزام- في الوقت ذاته- باستخدام طرق تدريس مع هؤلاء الطلاب بحيث تُمكنهم من التعلم وتحقيق أهدافهم. فبعض الباحثين يرفضون بشكل قاطع الدمج الشامل باعتبار أنه غير عملي، وأن المنادين به مفرطون في تفاؤلهم بشكل غير منطقي (Collins, 2012). و عوضاً عن ذلك، فإنهم يناصرون الأخذ بمستوى مناسب من الدمج، بحيث يستند إلى الاحتياجات الاجتماعية والوظيفية لفرادى الطلاب ووفقاً لمقتضيات كل حالة على حدة. ومن شأن ذلك- وفقاً لما يراه كولينز (Collins, 2012)- أن يمكّن معلمي التربية الخاصة من التركيز على تلبية احتياجات فرادى الأطفال بدلاً من المحاولة العبثية لإيجاد نظام واحد يناسبهم جميعاً. ويؤكد ذلك ما انتهت إليه الكثير من الدراسات التي تضمنت فصول دمج من أن الجهود المبذولة في تلك الفصول كانت موجهة نحو جعل الطفل ملائماً لحجرة الصف بدلاً من إعداد برامج تلائم الاحتياجات المحددة لهذا الطفل.

وعلى وجه التحديد، فإن هنالك أدلة دامغة على فعالية غرف المصادر في تزويد الطلاب الذين لديهم إعاقات بالمهارات اللازمة، ومثل تلك الأدلة لا ينبغي تجاهلها أو المرور عليها مرور الكرام لمجرد تدشين مجتمع مدرسي يستوعب الفئات المتنوعة من الطلاب (Hocutt, 1996). كذلك فإنه لا بد لبرامج الدمج أن تأخذ بعين الاعتبار واقع بيئة الصف النظامي التي لا بد وأن تلائم احتياجات الطلاب الذين لديهم إعاقات. فمفهوم الدمج المثالي هو ذلك الذي يتيح المجال للطلاب الذين لديهم إعاقات أن يكونوا أعضاء فاعلين، وناشطين، ومقبولين في غرفة الدراسة، وأن يتلقوا- في الوقت ذاته- تعليماً مباشراً ومحددًا يجعل تفاعلاتهم في البيئة الصفية النظامية مُجديةً وهادفة (Wakabayashi, 2004). وإزاء ذلك، فإن نموذج غرفة المصادر- مع إحداث بعض التعديلات فيه- يمكن أن يحقق القدر الأكبر من الدمج للطلاب الذين- فضلاً عن وجودهم في الفصول العامة النظامية- يحصلون على خدمات مستقطعة في شكل تعليم فردي ومحدد (Collins, 2012). ومن شأن تلك التعديلات أن تتيح للطلاب الفرصة لتحقيق أعلى فائدة ممكنة من الدمج من خلال التركيز على احتياجات الطالب وعلى تزويده بالموارد المتاحة في المدرسة.

والواقع أن هذا المنظور قد يحقق الموازنة وأن يمثل حلاً توفيقياً بين الاستبعاد التام المتطرف الذي يتخذ شكل غرفة منفصلة للمصادر والدمج الشامل المتطرف الذي يتخذ شكل الاندماج التام في البيئة الصفية النظامية للتعليم العام.

6.3. التشريعات والقوانين ذات الصلة بالإعاقة والمضامين المترتبة عليها

يقتضي قانون تعليم الأفراد الذين لديهم إعاقات الصادر عام 2004 أن يتم تعليم هؤلاء الطلاب في أقل البيئات عزلاً وتقييداً بحيث يمكن تلبية احتياجاتهم (O'Brien, Kudláček, & Howe, 2009). وتنص اللوائح على أنه ينبغي أن يتم- إلى أقصى حد ممكن- تعليم الطلاب الذين لديهم إعاقات جنباً إلى جنب مع أقرانهم من الطلاب العاديين، وأنه ينبغي أن يتم الفصل بينهم فقط عندما تكون طبيعة إعاقة الطالب أو شدتها بدرجة تجعل تعليمه غير ممكن في فصول التعليم الشامل التي توفر الدعم المتمثل في الخدمات المساندة والمعينة. وبعبارة أخرى، ينبغي أن يحصل الطلاب الذين لديهم إعاقات على الفوائد الاجتماعية والتعليمية المناسبة التي يحصل عليها الطلاب العاديين بصفة نظامية في المدرسة.

ويرتبط مبدأ الدمج بمفهوم العدالة الاجتماعية في ضوء ما يدفع به مناصرو الدمج من أنه يحقق لتلك الفئة من الطلاب أوجه العدالة الاجتماعية والمتمثلة في الرعاية، والاحترام، والتقدير، والتعاطف معها (O'Brien, Kudláček, & Howe, 2009)؛ كما أنه يتحدى الممارسات والمعتقدات التي تعزز إقصاءهم وتهميشهم الدائمين بعيداً عن الأطفال العاديين.

ولقد حظي مفهوم "صعوبات التعلم" باهتمام صناع السياسات للمرة الأولى في عام 1969 م من قبل اللجنة الاستشارية الوطنية المعنية بالأطفال الذين لديهم إعاقات، وبلغ هذا الاهتمام ذروته في سياق التصديق على قانون الأطفال الذين لديهم إعاقات. فقد أضاف القانون شرعية على مفهوم صعوبات التعلم والتمويل الفيدرالي اللاحق لبرامج الولايات الأمريكية ليشمل الأطفال الذين لديهم صعوبات تعلم (Giuliani, 2012). وعلى إثر ذلك، شرعت تلك الولايات في توفير الموارد والخدمات لدعم هذه الفئة من المتعلمين. ثم جاء قانون تعليم الأفراد الذين لديهم إعاقات لسنة 1975 م ليلزم كافة المدارس العامة بتوفير الخدمات لكل الطلاب الذين لديهم صعوبات تعلم الذين يحتاجون تعليماً خاصاً. وقد أعطى هذا القانون الحق لكل الطلاب الذين لديهم إعاقات في الحصول على التعليم - بغض النظر عن شدة الإعاقة- وأن يتم توفير تعليم مجاني ومناسب لهم (Giuliani, 2012). كما استوجب هذا القانون أن يتم وضع خطة تعليم فردية لكافة الطلاب الذين لديهم صعوبات تعلم، وأن يتم تفصيلها بطريقة تلبى الاحتياجات الفردية لكل طفل، وأن يتم كذلك تعليمهم في أقل البيئات عزلاً وتقييداً، بحيث يمكنهم التفاعل بأقصى درجة ممكنة مع أقرانهم العاديين (Katsafanas, 2006). وعلاوة على ذلك، فإن هذا القانون قد نصَّ على ضرورة أن يتمتع الأطفال الذين لديهم صعوبات تعلم بإمكانية الوصول إلى كافة أوجه المشاركة المدرسية، بالإضافة إلى ضمان حقوقهم في الخصوصية، والإجراءات القانونية الواجبة، والاختبارات غير التمييزية. وقد كانت الغاية من ذلك ضمان حصول جميع الطلاب الذين لديهم إعاقات على فرص متساوية للخدمات التعليمية المناسبة (Katsafanas, 2006).

وقد فسر حكم المحكمة العليا في الولايات المتحدة لسنة 1982 في قضية مجلس التعليم في إدارة هندريك هيدسون ضد رولى قانون تعليم الأفراد الذين لديهم إعاقات؛ حيث أكد على ضرورة توفير فرص تعليم متساوية للطلاب الذين لديهم صعوبات تعلم، وأن يحصل هؤلاء الطلاب على تعليم عام مجاني ومناسب (Rothstein & Johnson, 2014). وبالإضافة إلى ذلك، فقد ألزم هذا الحكم المسؤولين بضرورة تصميم وتقديم تعليم مناسب للطلاب الذين لديهم إعاقات عبر وضع وتخطيط برامج تعليم فردية مناسبة لهم، بحيث تلبى احتياجات كل منهم (Tassel-Baska et al., 2005).

كما أوجب ضرورة مراجعة المحتوى والتعليم المتضمن في برامج التعليم الفردية كل عام، مع إشراك والدي الطفل أو ولي أمره في تلك المراجعة (Rothstein & Johnson, 2014). كما ألزمت المحكمة كل الولايات بضرورة توفير الإجراءات التي يمكن من خلالها لأولياء الأمور التأكد من جودة التعليم الذي يحصل عليه أطفالهم والاضطلاع بتقييمه.

وقد جاء التعديل الرابع عشر لذلك القانون في سياق الحكم في قضية "ميلز" Mills ضد مجلس التعليم في عام 1975، حيث أسهمت تلك القضية في تعديل القانون PL94-142 الذي كفل الحق في الحصول على تعليم مجاني ومناسب للأطفال الذين لديهم صعوبات تعلم (Katsafanas, 2006). بيد أنه حتى بعد هذا التشريع، استمرت بعض التفاوتات واللامساواة فيما يتعلق بمعايير ومتطلبات التدريس للأطفال الذين لديهم إعاقات، واستمرت تلبية احتياجاتهم تلقى التجاهل في كثير من الأحيان عند وضع سياسات جديدة. وعلى وجه الخصوص، لم يكن المعلمون يخضعون لنفس المستويات من المحاسبية والمساءلة مثل أقرانهم في التعليم الشامل؛ حيث لم يكن نظام التقييم يتسم بالصرامة اللازمة (Katsafanas, 2006). وإزاء ذلك، فقد تصدى قانون تعليم الأفراد الذين لديهم إعاقات لقضية المساواة في التعديل PL105-17 لسنة 1997. حيث بات لزاما على الولايات _ بموجب القسم 612 من القانون _ وضع مؤشرات أداء وأهداف للطلاب الذين لديهم صعوبات تعلم تتماشى بشكل وثيق مع أهداف الطلاب العاديين. وبالإضافة إلى ذلك، فقد اشترط القانون دمج الطلاب الذين لديهم صعوبات تعلم في التقييمات على مستوى الإدارات التعليمية والولايات مع إجراء الترتيبات المناسبة لطرق التقييم البديلة. كذلك فقد عرض بشكل موجز لتقديم خطة التعليم الفردية في محاولة لتحسين فعالية ونجاعة التربية الخاصة (Katsafanas, 2006).

وقد كفل قانون "عدم ترك أي طفل دون تعليم" الصادر سنة 2001 المساواة المتزايدة لجميع الطلاب (Rothstein & Johnson, 2014). بل إن هذا القانون حوّل تدشين العديد من البرامج التعليمية الفيدرالية التي تتم إدارتها من قِبل الولايات. كما نص على إتاحة فرص عادلة ومتساوية لجميع الطلاب للحصول على تعليم عالي الجودة، وتحقيق الحد الأدنى من الكفاءة وفق المعايير الخاصة بالتحصيل الدراسي والتقييم في الولاية (Rothstein & Johnson, 2014). وقد كان المقصد من وراء ذلك تلبية الاحتياجات التعليمية للفئات والجماعات المُهمَّشة بمن فيهم الأطفال الذين لديهم إعاقات. كما هدف القانون إلى تجسير الفجوة في التحصيل بين الأطفال المحرومين اقتصاديا وأقرانهم من أبناء الأثرياء، واشترط أن تراعي التقييمات إجراء تعديلات واتخاذ ترتيبات للطلاب الذين لديهم إعاقات، كما هو مبين في قانون تعليم الأفراد الذين لديهم إعاقات (Rothstein & Johnson, 2014) كذلك فقد اشترط القانون وضع تقارير عن نتائج التقييم والتقدم المحرز في الأهداف الموضوعة من قبل الولاية بناء على مجموعات وفئات الطلاب المختلفة (أي لا يتم وضع النتائج بشكل إجمالي، بل يجب تفصيلها لتوضيح ما يتعلق بكل فئة من الطلاب).

كما يلزم قانون "حق كل طالب في النجاح" الصادر سنة 2015 م الولايات والإدارات التعليمية بتوفير فرص متساوية لكافة الطلاب، ويهدف من وراء ذلك إلى تحسين قانون "عدم ترك أي طفل دون تعليم" من خلال إعادة هيكلة المتطلبات الإلزامية للقانون التي ثبت أنها غير قابلة للتطبيق من قبل المعلمين والمدارس (Giuliani, 2012). وفيما يتعلق بالطلاب الذين لديهم إعاقات فإن القانون يوفر لهم حماية صارمة، فموجبه ينبغي إعدادهم جميعا لإحراز النجاح في الكلية أو في مستقبلهم المهني. كما يشترط ضرورة وضع مقاييس التقييم بحيث تتضمن معايير عالية للتحصيل التعليمي (Giuliani, 2012).

7.3. متطلبات الدمج في مدارس التعليم الشامل

أكدت خطة التنمية المستدامة لعام 2030م التي اعتمدها الأمم المتحدة في عام 2015م، والتي خصصت الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة لضمان جودة التعليم وشموليته لجميع الطلاب وكذلك تعزيز الفرص التعليمية وإتاحتها للجميع مدى الحياة. وقد شمل الهدف ذاته الأفراد الذين لديهم قصور أو إعاقات، حيث أشار إلى ضمان تكافؤ الفرص التي تقود إلى الوصول إلى جميع مستويات التعليم الأكاديمي وكذلك التدريب المهني للفئات الأقل جودة، بما في ذلك الأفراد الذين لديهم إعاقات والشعوب الأصلية والأطفال الذين يعيشون في ظروف غير جيدة ولا محفزة بحلول عام 2030م. (هيئة الأمم المتحدة، 2022).

وتعد المملكة العربية السعودية من الدول ذات الريادة في الاهتمام بالتعليم الشامل، ولفتت أنظار المنظمات كاليونسكو نحو تجربتها في تطبيق هذا النوع من التعليم والذي أطلق عليه النموذج السعودي، إذ نصت الوثيقة التي وقعتها المملكة العربية السعودية مع الأمم المتحدة لحقوق الأفراد الذين لديهم إعاقات بأن التعليم يجب أن يكون متاحًا دون تمييز وعلى أساس تكافؤ الفرص داخل نظام التعليم الشامل على جميع المستويات (وزارة التعليم، 1438).

وقد حصل ما يقارب 88% من الطلاب الذكور الأطفال الذين لديهم إعاقات، وأكثر من 70% من الإناث (نفس الفئة) على التعليم في مدارس الأفراد الذين لديهم إعاقات داخل المملكة العربية السعودية (الموسى، 2014)، ويشير ذلك إلى أن هذا النوع من التعليم هو محل اهتمام في النظام التعليمي بالمملكة، بالإضافة إلى التعاون المشترك بين مقدمي الخدمات التعليمية في وزارة التعليم وجامعة أوريغون بالولايات المتحدة الأمريكية في إعداد مشروع التعليم الشامل وأدلته التنظيمية ونماذجه التطبيقية.

وهناك مجموعة من المتطلبات المدعومة بالمواثيق والمعاهدات والاتفاقيات والتشريعات والقوانين التي كرست حقوق الأفراد الذين لديهم إعاقات في الالتحاق بمدارس التعليم الشامل ومنها على سبيل المثال لا الحصر، عدم استبعاد الأفراد الذين لديهم إعاقات من النظام التعليمي العام بسبب أي نوع من أنواع الإعاقات، وتمكين الأفراد الذين لديهم إعاقات من الحصول على حقوقهم في التعليم المجاني والإلزامي دون قيد أو شرط. بالإضافة إلى ضرورة توفير تدابير دعم فاعلة وفردية تسمح للفرد الذي لديه إعاقة بتحقيق أقصى قدر من النمو الأكاديمي والاجتماعي، وتتفق مع أهداف الدمج في مدارس التعليم الشامل (هيئة الأمم المتحدة، 2022).

وقد أشار عثمان (2018)، إلى حجم التحديات التي تواجه عملية دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات بمدارس التعليم الشامل نظراً لحجم الفروق فيما بين الطلاب الذين لديهم إعاقات وغيرهم من الطلاب العاديين، وأشار أن التعامل مع تلك التحديات ومن ثم تجاوزه لن يكون سوى بتوفر عدد من المتطلبات ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

إعداد وتدريب وتأهيل القائمين على التعليم الشامل

يجب العمل على تهيئة جميع العاملين في مدارس التعليم الشامل من معلمين ومشرفين ومختصين وموجهين وإداريين وعمال لتقبل التغييرات التعليمية الإيجابية الجديدة التي تتعرض لها المدارس في الوقت الحالي نتيجة الاتجاه إلى تطبيق سياسة التعليم الموحد الشامل (ديان وآخرون، 2011).

تصميم المناهج التعليمية والبرامج التربوية

من أهم وأولى أولويات الدمج في مدارس التعليم الشامل تصميم المناهج وإعدادها بما يتناسب واحتياجات جميع الطلاب بناء على استراتيجية التصميم الشامل للتعليم، وذلك سيؤدي بدوره إلى تنمية المهارات المعرفية والاستقلالية والحياتية والاجتماعية

والتربوية لعموم الطلاب بما فيهم الطلاب الذين لديهم إعاقات، كما يجب أن تتيح هذه المناهج الفرص المناسبة للتفاعل فيما الطلاب الذين لديهم إعاقات مع فئات الطلاب المختلفة (عبد السلام، 2013).

كما أشار القرشي، (2005)، في ذات السياق إلى الحاجة الملحة لتوافر قيادات تربوية تمتلك كفاءة عالية، كما تمتلك إيماناً عميقاً بأهمية دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات مع أقرانهم العاديين، بالإضافة إلى ضرورة توافر بيئة مدرسية تساعد على استيعاب الطلاب الذين لديهم إعاقات، وكذلك توفير واستمرار مختلف وسائل الدعم، كما أن إعداد المعلمين للتدريس في المدارس الشاملة أمر ذو أهمية بالغة، بالإضافة إلى مراجعة المناهج وتعديلها وتكييفه.

وبناء على ما سبق، يُظهر البحث إلى أن هناك ضرورة بالغة تفرض على المدارس تبني نموذجاً للدمج لا يكفي بمجرد دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات في فصول المدارس الشاملة، لكنه يشتمل أيضاً على برامج مستقطعة يتم تقديمها لتلبية الاحتياجات التعليمية لهؤلاء الطلاب من خلال برامجهم التعليمية الفردية، والتي ستساعد بدورها في نجاح خطط الدمج إلى حد كبير. كما يفترض إن يكون نموذج الدمج متسقاً مع الأحكام القانونية لمختلف القوانين والتشريعات ذات الصلة؛ حيث أن القضية العامة المشتركة بين مختلف التشريعات هي ضرورة إتاحة فرص تعليم متساوية للأطفال الذين لديهم إعاقات مثل نظرائهم من الطلاب العاديين في بيئة تلبى احتياجاتهم الخاصة. وفي التحليل الأخير، فإن ذلك النموذج من شأنه أن يفسح المجال للطلاب الذين لديهم إعاقات لجني ثمار التفاعل الاجتماعي مع طلاب مدارس التعليم الشامل، والذي يقود بدوره إلى تعظيم التفاعل الأكاديمي والاجتماعي لهؤلاء الطلاب.

4. النتائج المستخلصة والتوصيات:

توصلت الدراسة إلى أن هناك مجموعة من المتطلبات المدعومة بالمواثيق والتشريعات الدولية والتي دعمت بدورها حقوق الطلاب الذين لديهم إعاقات في تلقي تعليمهم بمدارس التعليم الشامل ومن تلك المتطلبات:

- عدم استبعاد الأفراد الذين لديهم إعاقات من النظام التعليمي الشامل بسبب الإعاقة.
- أهمية تمكين الطلاب الذين لديهم إعاقات من الحصول على حقهم في التعليم المجاني والإلزامي دون قيد أو شرط.
- ضرورة مراعاة احتياجات الأفراد الذين لديهم إعاقات إلى أقصى درجة ممكنة.
- ضرورة توفير تدابير دعم فاعلة وفردية تسمح للفرد الذي لديه إعاقة بتحقيق أقصى قدر من النمو الأكاديمي، والاجتماعي، في مدارس التعليم الشامل.

وتأسيساً على كل ما سبق، يمكن للباحث الخروج بالتوصيات والمقترحات التالية:

- ضرورة تقييم التشريعات ذات الصلة بالتربية الخاصة والأدبيات المتعلقة بخيارات دمج الطلاب الذين لديهم إعاقات بمدارس التعليم الشامل بشكل أوسع.

- ضرورة إتاحة فرص تعليم متساوية للأطفال الذين لديهم إعاقات كما هو الحال مع أقرانهم من الطلاب العاديين في بيئة تعليمية شاملة تلبى احتياجاتهم التعليمية المتنوعة.

- تصميم برامج تدريبية لمعلمي مدارس التعليم الشامل لتطوير قدراتهم للتعامل مع مختلف فئات الطلاب الذين لديهم إعاقات.

- تصميم نشرات توضيحية للتعريف بمفهوم ومتطلبات وإيجابيات الدراسة بمدارس التعليم الشامل كمفهوم جديد.

- إعداد دليل توضيحي حول آليات وخطوات تكييف المناهج لتكون مناسبة لجميع فئات الطلاب المنتسبين لهذا النوع من المدارس.

5. المراجع

1.5. المراجع العربية

- الموسى، ناصر. (2014). تجربة المملكة العربية السعودية في مجال دمج التلاميذ ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة في مدارس التعليم العام – ورقة عمل مقدمة للمعرض والمنتدى الدولي: التربية الخاصة تنمية مستدامة في عالم متغير.
- القرشي، أميرة. (2005، مارس). متطلبات الدمج الشامل للأطفال المعوقين سمعياً في مدارس وفصول التعليم العام. المؤتمر العلمي السنوي الثالث عشر " التربية وآفاق جديدة في تعليم ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة المعاقون والموهوبون في الوطن العربي"، جامعة حلوان.
- الأمم المتحدة. (2022). مدخل إلى الرزمة التدريبية حول التعليم الدامج والشامل والإعاقة. https://www.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2023/02/inclusive_edu.pdf?
- وزارة التعليم. (1438). التعليم الشامل في المملكة العربية السعودية: https://drive.google.com/file/d/1THYAb-9ia3nB8YMBY4rjzGaSNY-xf_8f/view
- العطية، أسماء. (2012). متطلبات دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مع أقرانهم العاديين من وجهة نظر معلمهم. مجلة الطفولة والتربية، 1(10)، 193-290.
- الببلاوي إيهاب وأحمد، السيد. (2012). قضايا معاصرة في التربية الخاصة. (الطبعة الثانية). دار الزهراء.
- بجادي، الزهرة. (2018). واقع دمج ذوي الإعاقة العقلية البسيطة بالمدارس الابتدائية- الأقسام الخاصة- من وجهة نظر الأخصائيين بالمركز النفسي البيداغوجي. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الوادي.
- عبد النبي، فادية. (2022). واقع مواجهة مشكلات دمج ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس التعليم بمنطقة نجران من وجهة نظر المعلمات والمدرسات وقائدات المدرسة. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 11(2)؛ 449-475.
- عبد السلام، أميرة (2013). فعالية كل من الدمج الكلي والجزئي في تنمية بعض المهارات اللغوية لدى الأطفال المعاقين فكرياً القابلين للتعليم. مجلة كلية التربية بالسويس، 6(1)، 22-43.
- عثمان، رانيا. (2018). متطلبات تطبيق التعليم الشامل لتمكين بعض الفئات المهمشة في مصر في ضوء تجارب بعض الدول. مؤتمر تربية الفئات المهمشة فدياني المجتمعات العربية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة- الفرص والتحديات. جامعة المنوفية.
- مراد، حسام. (2019). متطلبات تطوير نظام دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس العادية الحكومية. مجلة كلية التربية بجامعة دمياط، 1(73)، 10-32.
- قوطة، مروة. (2020). تصور مقترح لمواجهة تحديات مدارس ذوي الاحتياجات الخاصة في محافظة دمياط. مجلة تطوير الأداء الجامعي، 12(1)، 431-468.
- ديان، برادلي؛ مارغريت، سيزر؛ وديان، سوتلك. (2011) الدمج الشامل، تربية غير العاديين في المدارس العادية. (ترجمة: زيدان السرطاوي وآخرون). الناشر الدولي.

2.5. المراجع الأجنبية:

- Browder, D., Wood, L., Thompson, J., & Ribuffo, C. (2014). Evidence-based practices for students with severe disabilities (Document No. IC-3). Retrieved from http://ceedar.education.ufl.edu/wp-content/uploads/2014/09/IC-3_FINAL_03-03-15.pdf
- Booth, T., & Ainscow, M. (2011). Index for inclusion: Developing learning and participation in schools (3rd ed). Bristol: Centre for Studies on Inclusive Education.
- Collins, M. (2012). "Best teaching practices and strategies for students with mathematics learning disabilities: A literature review" Doctoral Projects, Masters Plan B, and Related Works. Paper 34. Retrieved from http://repository.uwyo.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1033&context=plan_b
- Davis, L. (2006). The disability studies reader. New York, NY: Taylor & Francis.
- Ford, J. (2013). Educating students with learning disabilities in inclusive classrooms. Electronic Journal for Inclusive Education, 3 (1).
- Giuliani, G. (2012). The comprehensive guide to special education law: Over 400 frequently asked questions and answers every educator needs to know about the legal rights of exceptional children and their parents. London; Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Hocutt, A. (1996). Effectiveness of special education: Is placement the critical factor? The future of children. Special education for students with disabilities, 6(1), 77-102.
- Hull, J. (2005). General classroom and special education teachers' attitudes toward and perceptions of inclusion in relation to student outcomes. A dissertation submitted to the Division of Teacher Education College of Professional Studies the University of West Florida.
- Hurt, M. (2012). "A comparison of inclusion and pullout programs on student achievement for students with disabilities." Electronic Theses and Dissertations. Paper 1487. Retrieved from <http://dc.etsu.edu/etd/1487>
- Jonathan, R., Kieron, S., Felicity, F., Martin, C., & Amanda, H. (2013). Continuum of education provision for children with special educational needs: Review of international policies and practices. National Council for Special Education. Retrieved from http://ncse.ie/wp-content/uploads/2014/10/Continuum_appendices_07_08_13.pdf
- Katsafanas, J. (2006). The roles and responsibilities of special education teachers. Submitted to the Graduate Faculty of The University of Pittsburgh in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education.

- O'Brien, D., Kudláček, M., & Howe, P. (2009). A contemporary review of English language literature on inclusion of students with disabilities in physical education: A European perspective. *European Journal of Adapted Physical Activity*, 2(1), 46–61.
- Peters, S. (2003). Inclusive education: Achieving education for all by including those with disabilities and special education needs. Prepared for the Disability Group, The World Bank. Retrieved from [http://documents .worldbank.org/curated/en/614161468325299263/pdf/266900WP0E nlish0Inclusive0Education.pdf](http://documents.worldbank.org/curated/en/614161468325299263/pdf/266900WP0E nlish0Inclusive0Education.pdf)
- Picard, A., & Habets, M. (2016). *Theology and the experience of disability: Interdisciplinary perspectives from voices down under*. New York, NY: Routledge.
- Rothstein, L., & Johnson, S. (2014). *Special education law*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Tassel-Baska, J., Brown, E., Feng, A., Stambaugh, T., & Worley, B. (2005). *Developing a continuum of services: Options and resources for the Ohio Department of Education*. Williamsburg, VA: Center for Gifted Education.
- Wakabayashi, S. (2004). *Inclusion of students with disabilities: Is there a best way?* Department of special education, Flinders university.
- Winter, E., & O'Raw, P. (2010). *Literature review of the principles and practices relating to inclusive education for children with special educational needs*. Dublin: National Council for Special Education.
- Marling, C. & Burns, M. (2014). Two perspectives on inclusion in The United States. *Global Education Review*, 1 (1). 14-31
- Salend, S. (2015). *Creating inclusive classrooms: Effective, differentiated and reflective practices*. Pearson.
- UNESCO. (2020). *Global education monitoring report,2020: Inclusion and education: all means all*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374366>

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v5.59.8