

مجلة
البحوث والدراسات
الاجتماعية

المجلد الخامس (العدد الثاني)
١٤٤٧ هـ - ٢٠٢٥ م



المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية
National Center for Social Studies (NCSS)
مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية
Journal of Research and Social Studies (JRSS)



مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية

دورية - علمية - محكمة

مجلة إلكترونية تصدر مرتين في السنة

عن المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية

الرياض - المملكة العربية السعودية

NCSS.GOV.SA

ردمك: ٨٩١٦-١٦٥٨

رجب ١٤٤٧هـ - ديسمبر ٢٠٢٥

المجلد (٥) العدد (٢)

الموقع الإلكتروني

RSSJ.NCSS.GOV.SA

البريد الإلكتروني

RSSJ@NCSS.GOV.SA



المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية
National Center for Social Studies (NCSS)
مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية
Journal of Research and Social Studies (JRSS)

التعريف بالمجلة

مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية

مجلة علمية إلكترونية محكمة تصدر مرتين في السنة (يونيو - ديسمبر) عن المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية، وتُعدّ بنشر الدراسات والأبحاث الأكاديمية العلمية الحديثة في الميدان الاجتماعي، كما تُعدّ بنشر المراجعات للإصدارات الجديدة من الكتب ذات العلاقة، والتقارير الموجزة عن المؤتمرات العلمية باللغة العربية. وبهذا فإنّ المجلة تستهدف جميع الباحثين المهتمين بمختلف القضايا الاجتماعية لتمثل أفقاً حضارياً من آفاق حركة البحث العلمي في المملكة العربية السعودية.

وتعنى المجلة - على وجه الخصوص - بنشر الدراسات والبحوث في مجال الدراسات الاجتماعية باللغتين العربية والإنجليزية؛ بهدف معالجة قضايا المجتمع السعودي والخليجي والعربي، وتركز على الأبحاث والدراسات المتعلقة بـ:

١. علم الاجتماع
٢. الخدمة الاجتماعية
٣. الموضوعات ذات العلاقة بالشأن الاجتماعي

الرؤية

الريادة في مجال نشر البحوث والدراسات الاجتماعية إلكترونياً.

الرسالة

تسعى المجلة لتصبح مرجعاً علمياً وأصيلاً في الدراسات الاجتماعية لخدمة الباحثين والدارسين في المملكة العربية السعودية والخليج العربي والعالم العربي.

الأهداف

١. أن تكون المجلة مرجعاً علمياً إلكترونياً للباحثين في الدراسات والبحوث الاجتماعية.
٢. نشر البحوث العلمية الرصينة في مجال علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية والعلوم ذات الصلة على المستويات المحلية والإقليمية.
٣. تأصيل الدراسات والبحوث الاجتماعية، من خلال فتح قنوات التجديد والابتكار في المجالات والميادين الاجتماعية من خلال الدراسات والبحوث الاجتماعية.
٤. الإسهام في خدمة الباحثين والدارسين، وتمكينهم من نشر أبحاثهم العلمية المرتبطة بالدراسات والبحوث الاجتماعية.
٥. استشراف المستقبل المجتمعي من خلال نشر الدراسات والبحوث الاجتماعية الاستشرافية.
٦. تشجيع التواصل العلمي والبحثي بين المتخصصين في المجالات التي تخدمها المجلة.

للمراسلة

المملكة العربية السعودية ص.ب ١٠٠١٣٩ الرياض ١١٦٣٥ هاتف ٩٢٠٠٠٨٢٠٨

موقع المجلة الإلكتروني RSSJ.NCSS.GOV.SA بريد المجلة الإلكتروني RSSJ@NCSS.GOV.SA

© ١٤٤٧ هـ - ٢٠٢٥ المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية.

جميع حقوق الطبع محفوظة، ولا يسمح بإعادة طبع أي جزء من المجلة أو نسخه بأي شكل من الأشكال، وبأي وسيلة سواء كانت إلكترونية أم آلية بما في ذلك التصوير والتسجيل أو الإدخال في أي نظام حفظ معلومات أو استعادتها دون الحصول على موافقة رسمية من رئيس هيئة التحرير.

الأفكار الواردة في هذه المجلة تعبر عن آراء أصحابها ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر المجلة

المشرف العام

د. علي بن عطية آل جابر

مدير عام المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية

الهيئة الاستشارية

أ.د. حسين بن محمد العثمان

استاذ علم الاجتماع

جامعة الشارقة-الإمارات

أ.د. عبد الرحمن بن محمد عسيري

أستاذ علم الاجتماع

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية -السعودية

أ.د. حلمي خضر ساري

أستاذ علم اجتماع

الجامعة الأردنية-الأردن

أ.د. حمود بن فهد القشعان

أستاذ الخدمة الاجتماعية

جامعة الكويت-الكويت

د. مطلق بن طلق الجذع

أستاذ علم الاجتماع المشارك

جامعة أم القرى -السعودية

د. علي بن عبد الهادي الشاوي

أستاذ علم الاجتماع المشارك

جامعة قطر - قطر

هيئة التحرير

أ.د. صالح بن ربيع الريمح
رئيس هيئة التحرير
أستاذ علم اجتماع - جامعة الملك سعود

أ.د. أحمد فلاح العموش
أستاذ علم الاجتماع
جامعة الشارقة-الإمارات

أ.د. أحمد بن عبد الله العجلان
أستاذ الخدمة الاجتماعية
جامعة القصيم-السعودية

د. تركي بن ليلى الشلاقي
استاذ علم الاجتماع المشارك
جامعة حائل - السعودية

أ.د. جمال شفيق احمد عامر
أستاذ علم النفس الإكلينيكي
جامعة عين شمس - مصر

أ.د. عبد الله بن عبد العزيز اليوسف
أستاذ علم الاجتماع
جامعة الإمام محمد بن سعود
الإسلامية-السعودية

إدارة تحرير المجلة

سكرتيرة التحرير
أ. رنا بنت محمد الغامدي

مدير التحرير
د. محمد بن يحيى بن جنيد

أ. نوف بنت عبد الله الغميحان
التصميم

أ. منار بنت بدر الصالح
الدعم الفني

أ. منصور بن سعد العنزي
محرر

أ. سعد بن محمد الختلان
محرر

سياسة واشتراطات النشر في المجلة

● يقتصر النشر في المجلة على:

١. الأبحاث العلمية الرصينة التي لم يسبق نشرها وتتميز بالأصالة والمعاصرة وبالجدّة واحترام شروط النشر والأمانة العلمية.
٢. الأبحاث المستقلة من الأطروحات العلمية لأصحابها.
٣. مراجعة الكتب المتخصصة في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية والموضوعات ذات العلاقة بالشأن الاجتماعي.

● سياسة المجلة

١. التقديم من خلال الموقع الإلكتروني للمجلة، ولا يتم النظر في أي أبحاث ترسل للبريد الإلكتروني.
٢. يجب ألا تكون الورقة المقدمة للنشر قد تم نشرها في أي مجلة، أو تحت الإجراء والمراجعة في أي مجلة أخرى.
٣. تقبل البحوث المستقلة من بحث سابق (على سبيل المثال رسالة الماجستير أو الدكتوراه) بشرط:
أ- ألا يتجاوز عمر البحث الأصلي ثلاث سنوات.
ب- الإشارة إلى البحث الأصلي في متن البحث وأن يوثق في المراجع.
٤. يحق لهيئة تحرير المجلة الفحص الأولي للبحث، وتقرير أهليته للتحكيم، أو رفضه دون إحالته للتحكيم ودون التزام المجلة بإبداء الأسباب.
٥. تخضع جميع الأبحاث بعد إجازتها من هيئة التحرير، للتحكيم العلمي على نحو سري مزدوج، لا يعرف فيه المحكمون اسم الباحث/الباحثة ولا يعرف هو/هي أسماء المحكمين.
٦. تخضع الأبحاث المقدمة للنشر في المجلة لعدة مراحل هي كالتالي:
أ - فحص البحث من قبل المحرر للتأكد من التزام الباحث بمعايير النشر واشتراطاته.
ب - تقييم مبدئي من قبل هيئة التحرير، ويتم إشعار المتقدم بنتيجة التقييم بالقبول أو الرفض، وعند القبول المبدئي تنتقل لمرحلة التحكيم.
ت - تعرض الأبحاث للتحكيم من قبل اثنين من المحكمين المتخصصين في ذات المجال، وعند اختلاف الرأي يرسل لمحكم ثالث ويكون هو المحكم الفصل.
ث - تعرض الأبحاث المنقحة للمحكمين مرة أخرى لأخذ التوصية النهائية واتخاذ القرار النهائي.
ج - تحديد مدة التعديل للباحث/ة بما لا تزيد عن شهرين من تاريخ استلامه للملاحظات وعليه الالتزام بالمدّة المحددة وعند التأخير يحق للمجلة رفض الورقة ومطالبة الباحث بدفع رسوم التحكيم وفق البند رقم - ١٩ - من اشتراطات النشر.

● تكاليف النشر

- المجلة متاحة للقراء والمهتمين مجاناً بدون أي رسوم أو اشتراكات.
- لا تتقاضى مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية من المؤلفين أي رسوم مقابل تقديم أو تحرير أو تحكيم ونشر المقالات العلمية إلا عند طلب الباحث/ة إلغاء أو سحب البحث لأي سبب كان (بعد البدء في تحكيم الورقة) فإنه ملزم بدفع تكاليف التحكيم وقدرها (٥٠٠٠ ريال).
- تقدم المجلة مكافأة للمحكمين وقدرها (٢٥٠٠ ريال).

● سياسة تضارب المصالح

- التحكيم سري مزدوج، إذ تخفى الأسماء عن جميع الأطراف في مرحلة التحكيم.

● اشتراطات النشر

١. يعتبر الباحثون الراغبون في النشر مسؤولون مسؤولية مباشرة وحصريّة عن جميع القضايا والدعاوى المتعلقة بحقوق النشر والملكية الفكرية التي قد تثار من كل ذي مصلحة ضد المجلة، وهم ملزمون بتحمل كافة التبعات القانونية المترتبة بهذا الخصوص، دون أدنى مسؤولية للمجلة.

٢. يُعد إرسال الباحث بمحتجته تعهداً من الباحث/الباحثة بأن البحث لم يسبق نشره، ولم يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة
٣. يكون تواصل الباحثين مع المحكمين عبر منصة المجلة الإلكترونية، ويلتزم الباحثون بإجراء التعديلات التي يقترحها المحكمون أو تنفيذها.
٤. عند قبول البحث للنشر، لا يجوز نشره في أي مجلة أو موقع، دون إذن كتابي من رئيس هيئة التحرير
٥. يجب على الباحث إخفاء شخصيته في البحث، وتجنب وضع أي إشارة تكشف هويته من خلال البحث، أما المعلومات الشخصية ومكان العمل فتوضع في صفحة منفصلة.
٦. يجب أن يتم سرد أسماء الباحثين المساهمين في الورقة العلمية أو البحث اعتماداً على نسبة إنجازهم في البحث، إذ يكون الاسم الأول للباحث الأكثر مساهمة، ثم الباحث الذي يليه، وهكذا.
٧. إذا كان البحث ممولاً من قبل جهة ما يجب الإشارة إلى ذلك وذكره داخل الورقة.
٨. في حال ثبوت أي احتيال أو سرقة قبل النشر أو بعده، فيعتبر ذلك جريمة علمية، وللمجلة حق رفض البحث أو سحبه، وحرمان الباحث من النشر مجدد في المجلة، كما يحق للمجلة إبلاغ الجمعيات الوطنية والدولية وهيئات التحرير للدوريات العلمية حول هذه الجريمة.
٩. يحق للباحثين الاقتباس من الأبحاث المنشورة في المجلة بشرط الإشارة إلى المصدر، ولكن لا يجوز إعادة نشرها في مجلة أخرى.
١٠. ألا تزيد عدد صفحات البحث عن (٣٥) صفحة، متضمنة المتن والمراجع والملاحق، وألا يتجاوز عدد كلمات البحث كاملاً (١٠ آلاف كلمة) متضمنة الملخصين العربي والإنجليزي، والكلمات المفتاحية، والمراجع، والملاحق.
١١. تكون هوامش الصفحة (٢,٥٠ سم) لجميع الجهات.
١٢. يترك في كل فقرة جديدة مسافة بادئة للسطر الأول بمقدار (١ سم).
١٣. تكون المسافة بين السطور (١,١٥) بنوع خط (Traditional Arabic) وبحجم (١٥)، وتكتب العناوين الرئيسة والفرعية بنفس نوعية الخط، ولكن بحجم (١٦)، وبشكل غامق (Bold).
١٤. توضع الجداول والأشكال بأماكنها الصحيحة على أن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية وبحجم خط (١٢).
١٥. يكون ترقيم الصفحات في وسط الصفحة من أسفل الورقة، ويكون الخط من نوع Times New Roman حجم (١٢).
١٦. يلتزم الباحث بترتيب البحث وفق الخطوات التالية:
 - أ - العنوان: يكتب بالصفحة الأولى من البحث بشرط ألا يتجاوز عدد كلمات العنوان (١٥) كلمة، يتبعه اسم الباحث، وعنوانه، والإيميل الإلكتروني للباحث.
 - ب - كتابة اسم المؤلف وجهة العمل وعنوان البحث باللغتين العربية والإنجليزية.
 - ت - الملخص باللغة العربية: يكتب بالصفحة الأولى من البحث بحيث لا يتجاوز (٢٠٠) كلمة وأن يتبعه الكلمات المفتاحية التي لا تقل عن ثلاث كلمات ولا تزيد عن ست كلمات.
 - ث - الملخص باللغة الإنجليزية Abstract: يكتب في بداية الصفحة الثانية من البحث بحيث لا يتجاوز (٢٠٠) كلمة وأن يتبعه الكلمات المفتاحية (Keywords) التي لا تقل عن ثلاث كلمات ولا تزيد عن ست كلمات.
١٧. تعتمد المجلة التوثيق المتبع لدى الجمعية الأمريكية لعلم النفس النسخة السابعة (American Psychological Association, APA 7th).
١٨. يعتبر البحث في هذه المجلة أصيلاً أي أنه لم يسبق له النشر (أو جزء منه) في وعاء نشر آخر عدا المستل من الرسائل العلمية المشار إليها في سياسة النشر "٣" وإذا تبين خلاف ذلك فإنه على المجلة سحب البحث ودمغه بعبارة "مسحوب" ووضع الباحث في القائمة السوداء للمجلة.
١٩. لا يحق للباحث/ة سحب ورقته أو بحثه من المجلة بعد تقديمها، وفي حالة رغبة الباحث/ة عدم نشر ورقته أو بحثه في المجلة (لأي سبب كان)، فيجب على الباحث/ة دفع تكاليف التحكيم وقدرها خمسة آلاف (٥٠٠٠) ريال يتم إيداعها في الحساب البنكي للمركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية.

كلمة رئيس هيئة التحرير

يُعد نشر البحوث والدراسات الاجتماعية ركيزة أساسية في دعم التنمية المستدامة، وصياغة الحلول المبنية على الأدلة لمختلف القضايا التي يواجهها المجتمع السعودي. وانطلاقاً من الدور الذي يضطلع به المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية في تعزيز البحث العلمي، تأتي مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية لتكون منبراً للمعرفة، ومنصة تجمع بين الخبرة العلمية والتطبيقات البحثية الحديثة، وتسهم في توسيع آفاق الباحثين ودعم صناعة القرار في مجالات اجتماعية متعددة.

ويسعد هيئة تحرير مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية أن تقدّم للقراء الكرام العدد الثاني من المجلد الخامس لعام ١٤٤٧ هـ / ٢٠٢٥ م، وهو عدد يواصل فيه المركز رسالته العلمية في دعم البحث الرصين، وتعزيز الإنتاج المعرفي في العلوم الاجتماعية، وإبراز القضايا التي تمس المجتمع السعودي وتلامس أولوياته التنموية.

وقد تضمن هذا العدد مجموعة من البحوث المتخصصة التي تناولت موضوعات مهمة للمجتمع السعودي، حيث جاء البحث الأول بعنوان: دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في رعاية الموهوبين: دراسة ميدانية في محافظة الأحساء للباحثين أ. روان بنت محمد الغنام و أ.د سناء بنت حسن مبروك، مستعرضاً جهود مؤسسات التنشئة في اكتشاف الموهبة وتنميتها. وتضمن العدد كذلك بحثاً حول دور المدارس الثانوية في تحقيق الأمن الفكري لدى طلابها في المملكة العربية السعودية للباحثين أ.د ناصر بن عثمان العثمان و أ. معالي بنت مالح الشمري، تناول أساليب تعزيز الوعي والحصانة الفكرية لدى الطلاب.

كما اشتمل العدد على دراسة بعنوان: المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة ودورها في التمكين في بيئة العمل: دراسة ميدانية في جامعة الملك فيصل للباحثين أ. رحمة بنت عبيد المري و أ.د أحلام العطا محمد عمر، وقد بحثت الدراسة علاقة المهارات الاجتماعية بتمكين المرأة مهنيًا. وتضمن العدد أيضاً بحثاً بعنوان: دليل إرشادي لتعزيز المرونة النفسية لمواجهة الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين للباحثة أ. زينب بنت يحيى جابر الفيقي، مقدماً إطاراً عملياً لتحسين المرونة النفسية، والوقاية من ضغوط العمل. كما تناولت دراسة د. غادة بنت محمد العوفي قضية الوساطة وعلاقتها بنقافة البيئة الوظيفية في المجتمع السعودي، محللة أثرها على العدالة والشفافية في بيئات العمل. وختاماً، ضم العدد بحثاً حول المشكلات الاجتماعية التي تواجه أسر المواطنين السعوديات المتزوجات بغير سعودي من إعداد د. منيرة بنت عبد الله الديويش ود. عبد السلام بن وايل السليمان، الذي تطرق إلى أبرز التحديات الاجتماعية التي تعيشها هذه الأسر، وما يتطلبه ذلك من دراسات معمّقة تسهم في تطوير سياسات داعمة تعزز جودة حياتها واستقرارها الاجتماعي.

وتأتي هذه البحوث، بمضامينها المتنوعة ومنهجياتها العلمية المختلفة، لتؤكد حرص المجلة على نشر دراسات أصيلة تُسهم في تطوير المعرفة الاجتماعية، وتقديم حلول علمية للمسائل التي يواجهها المجتمع السعودي. كما تعكس هذه المواد البحثية التزام الباحثين والباحثات بتجويد أعمالهم، والارتقاء بمستوى الإنتاج العلمي، والالتزام بأخلاقيات البحث وقيمه المهنية.

وإننا في هيئة التحرير، إذ نقدّم هذا العدد، نأمل أن يسهم في إثراء المعرفة الاجتماعية، وأن يشكل إضافة نوعية للباحثين والمهتمين بالشأن الاجتماعي، وداعماً لصنّاع القرار في تطوير السياسات الاجتماعية المبنية على الأدلة. لذا نشكّر كل جهد يبذل في سبيل الارتقاء بالمجلة، وفتح آفاق بحثية جديدة، وتحقيق تراكم معرفي يخدم التنمية الشاملة في المملكة العربية السعودية. كما ندعو الباحثين والمهتمين إلى مواصلة إسهاماتهم العلمية التي تثري المحتوى البحثي وتعزز حضور المجلة في المشهد الأكاديمي. **والله ولي التوفيق**

رئيس هيئة التحرير

أ.د صالح بن ربيع الريمح

محتويات العدد

١	دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في رعاية الموهوبين: دراسة ميدانية في محافظة الأحساء أ. روان بنت محمد الغنام
٣٠	دور المدارس الثانوية في تحقيق الأمن الفكري لدى طلابها في المملكة العربية السعودية أ.د. ناصر بن عثمان العثمان
٦٥	المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة ودورها في التمكين في بيئة العمل: دراسة ميدانية في جامعة الملك فيصل أ. رحمة بنت عبيد المري
١٠٢	دليل إرشادي لتعزيز المرونة النفسية لمواجهة الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين أ. زينب بنت يحيى جابر الفيضي
١٣٩	الواسطة وعلاقتها بثقافة البيئة الوظيفية في المجتمع السعودي د. غادة بنت محمد العوفي
١٧١	المشكلات الاجتماعية التي تواجه أسر المواطنين السعوديات المتزوجات بغير سعودي د. منيرة بنت عبد الله الدريويش

دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في رعاية الموهوبين

دراسة ميدانية في محافظة الأحساء

أ.د. سناء بنت حسن مبروك

جامعة الملك فيصل

sanaamabrouk@hotmail.com

أ. روان بنت محمد الغنام

Rowan5031@gmail.com

(قُدم للنشر في تاريخ ٥/٠٢/٢٠٢٤، وقُبل للنشر في ٥/٠١/٢٠٢٥)

مستخلص البحث

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في رعاية الموهوبين، واعتمدت على المنهج الكيفي والكمي من خلال المقابلات، والملاحظة بالمشاركة، والاستبانة. ونُفذت الدراسة في مدارس مدينة الهفوف: (٤) متوسطة، و(٦) ثانوية، و(٢) مجمعات، إضافة إلى مقابلة أولياء الأمور ومراكز رعاية الطالبات الموهوبات. كما شملت العينة (١٢) منسقة موهبة بالأحساء، و(١) بالرياض، و(١) من إدارة الموهوبات، إضافة إلى لقاء مدير التعليم بالأحساء، و(١٥) ولي أمر، و(٥) طالبات، و(٥) طلاب موهوبين، ليصبح مجموع المقابلات (٤٠)، أما الاستبانة الإلكترونية فلم تحقق استجابات كافية، مما استدعى الاعتماد على الورقية.

وتوصلت النتائج إلى أن الأسرة هي الأكثر قدرة على اكتشاف الموهوبات، بينما تعاني بعض المدارس من نقص التجهيزات، إذ يقتصر الأمر أحياناً على فصل موهبة غير مكتمل، كما لوحظ ضعف الإعلان عن البرامج الخاصة بالموهوبين، ومواجهة المعلمات تحديات أبرزها: عدم التفرغ، وتعارض المهام، وقلة الحوافز. وأوصت الدراسة بضرورة تخفيض نصاب الحصص للمعلمات إلى (١٥) حصة كحد أقصى، ويفضل تفرغ معلمة الموهبة بشكل كامل، خصوصاً أن عدد خريجات الماجستير في التخصص كبير ومؤهلات للقيام بالدور.

الكلمات المفتاحية: مؤسسات التنشئة الاجتماعية - الرعاية - الطلاب الموهوبين - محافظة الأحساء.

The role of socialization institutions in caring for the gifted students A field study in Al-Ahsa Governorate

Rowan Mohammed Al-Ghannam

Rowan5031@gmail.com

Prof. Sanaa Hassan Mabrouk

King Faisal University

sanaamabrouk@hotmail.com

Abstract

The study aimed to explore the role of socialization institutions in caring for gifted students, employing both qualitative and quantitative methods through interviews, participant observation, and a questionnaire. The research was conducted in schools across Al-Hofuf city: four intermediate schools, six secondary schools, and two school complexes. It also included parents and centers for gifted female students. The sample further involved twelve gifted education coordinators in AlAhsa Governorate, one coordinator in Riyadh, one coordinator from the gifted education administration, the Director of Education in Al-Ahsa fifteen parents, five gifted girls, and five gifted boys, resulting in a total of forty interviews. Since the online survey received insufficient responses, a paper-based questionnaire was adopted. Findings revealed that the family plays the most prominent role in identifying gifted students, while schools often lack adequate facilities. In some cases, a single “gifted class” exists, often lacking sufficient resources. The study also noted poor advertisements of gifted programs and the challenges faced by teachers, such as workload, overlapping duties, and lack of incentives. The study recommends reducing the teaching loads for gifted education teachers to a maximum of 15 classes and preferably assigning full-time gifted education teachers, especially as many master’s graduates in this field are highly qualified.

Keywords: Socialization institutions, gifted education, students, Al-Ahsa Governorate.

مقدمة:

بنعم كثيرة؛ فهم منفردون ومتميزون بصورة ملحوظة
وبقدرات متباينة ومهارات عالية وخبرات متميزة ومحترفة،
ويكتسب الغالبية العظمى منهم كل ذلك بدون تعلم، فهي
هبة من الواهب عز وجل ميزهم بها دون غيرهم، ومن ثم
يُمكننا اكتشاف الموهوبين والتعرف على خصائصهم
ومميزاتهم، والاستفادة من هذه الطاقة البشرية العملاقة في
بناء المجتمع وتقدمه وتطوره وازدهاره، فكلما كان الاهتمام

عملية التنشئة الاجتماعية عملية قديمة جدا؛ فهي ليست
وليدة اللحظة، بل قديمة قدم المجتمعات البشرية، تُمارسها
الجماعات الإنسانية الصغيرة والكبيرة؛ فهي موجودة بصورة
تلقائية في الأسرة والقبيلة والعشيرة، وهي حريصة أشد
الحرص على تنشئة أطفالها على ما تم تعليمهم من قبل الآباء
والأجداد؛ بهدف الحفاظ على موروثها الثقافي وعاداتها
وتقاليدها، ويتميز الموهوبون بما حباهم الله سبحانه وتعالى

الفرد، فهناك تأثيرات التنشئة التي يكتسبها الفرد من الأسرة، وتأثيرات يكتسبها من المدرسة، ومن وسائل الإعلام. ولكن في هذه الدراسة سوف يتبلور التركيز على مؤسستين من مؤسسات التنشئة الاجتماعية، هي: الأسرة والمدرسة؛ إذ إن كلتا المؤسستين من أكثر المؤسسات تأثيراً على الفرد، فالأسرة هي أكثر وحدة اجتماعية يحتك بها الفرد بشكل مستمر، وهي العامل الرئيس للتنشئة في السنوات الأولى للفرد، ثم يأتي دور المدرسة، ثم المؤسسات الأخرى بعد ذلك. وتعدُّ الأسرة هي الوحدّة الأساسيّة لبناء المجتمع؛ فالأسرة هي نواة المجتمع، وتعدُّ أيضاً مضمراً تأمين الحاجات الأساسية التي لا يستطيع الفرد العيش بدونها، وهي التي تكتشف احتياجات الطفل الأساسية، وعن طريقها نستطيع التعرف إلى أدق التفاصيل عن الطفل، كما أنّها تُمهّد الطريق أمام الأبناء، وتُحيطهم بالبيئة الملائمة للنجاح، وتُنشئهم التنشئة السليمة التي تُشهم في تكوين بناء اجتماعي مميّز متكامل ناجح يَنهَضُ بالمجتمع. وعلى العكس من ذلك، فحينما يسود بين الأسرة التشتت وعدم التوافق، وتمزق الأدوار، فإنها تترك خلفها أطفالاً يعانون من صعوبات الحياة؛ مما يُؤثر على تحصيلهم العلمي، وصحتهم النفسية والجسدية على حدٍ سواء، وكذلك على علاقتهم الأسرية في المستقبل. فالأسرة إذن ذات علاقات قوية بجميع المؤسسات الاجتماعية المحيطة بها، وأول تلك المؤسسات البيئة المدرسية؛ فهي تُعد بمثابة حلقة الوصل بين المدرسة والطالب، بل تُعد جهودها مُكمّلة لبعضهما، وكلتاها تسعيان لتحقيق أهدافها للطلاب.

بهم كبيراً تقدّم المجتمع وازدهر؛ فلا قوة تُضاهي الطاقات البشرية، خاصةً إذا كانت مُبدعة؛ إذ لا تعتمد على مورد، بل تُبدع من ذاتها وتصنع كل ما هو جديد.

وتحتاج هذه الطاقات البشرية العظيمة إلى رعاية خاصة تُنمي مواهبهم من قِبَل تضافر الجهود بين مؤسسات التنشئة الاجتماعية كافة، بدءاً من الأسرة والمدرسة، وامتداداً إلى كافة المؤسسات المعنية بعملية التنشئة، وقد لعبت الأسرة دوراً كبيراً في تنمية ورعاية قدرات أطفالها بالشكل الذي يسمح لهم بالتعامل إبداعياً مع مواهبهم.

مشكلة الدراسة:

تعد التنشئة الاجتماعية من أهم العمليات الاجتماعية التي يكتسب الفرد من خلالها القيم، والمعايير السائدة في المجتمع، وتبدأ هذه العملية منذ الطفولة داخل الأسرة باعتبارها أول مؤسسة اجتماعية يتفاعل معها الطفل، وتحمل الأسرة مسؤولية كبرى في غرس السلوكيات والقيم الثقافية والدينية، والمحافظة على هوية المجتمع واستمراره عبر الأجيال (العيسوي، 2001).

كما أنه توجد عدة مؤسسات في المجتمع تهتم بدور التنشئة الاجتماعية، وتتولى عملية تحويل الفرد من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي بطبعه تتمثل فيه الصفات الاجتماعية، ومن أهم هذه المؤسسات الاجتماعية: (الأسرة، والمؤسسات التعليمية، ووسائل الإعلام، والمؤسسات الرياضية، والمؤسسات الدينية). وعلى الرغم من اختلاف درجة تأثيرها على الفرد؛ إلا أنها تعمل بجهود مشتركة في تشكيل هوية

الطلبة أكثر من (١٦,٠٠٠) فكرة، وحصلوا على (١٥) براءة اختراع، وقُبل أكثر من (١٠٠٠) طالب وطالبة في أفضل (٥٠) جامعة دولية مرموقة في تخصصات نوعية تتوافق مع احتياجات خطط التنمية الوطنية (وزارة التربية والتعليم).

ولازالت مؤسسة موهبة تسعى إلى مزيد من التقدم والازدهار وإقامة العديد من المؤتمرات، وقد عُقد آخر مؤتمر في ٢٦ نوفمبر ٢٠٢٤ "المؤتمر العالمي للموهبة والإبداع ٢٠٢٤" بعنوان "عقول مبدعة بلا حدود" تحت رعاية خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود - حفظه الله - وذلك إيماناً من المملكة العربية السعودية بأهمية الاستثمار في الموهبة ودعم الموهوبين، وتشجيع ثقافة الابتكار لمواجهة التحديات العالمية المستقبلية. ويجمع المؤتمر نخبة من الخبراء والموهوبين العالميين في مجالات العلوم والتقنية والابتكار من جميع أنحاء العالم، للمشاركة في جلسات نقاشية وورش عمل تسهم بفاعلية في إيجاد الحلول المبتكرة (المؤتمر العالمي للموهبة والإبداع: ٢٠٢٤).

ولا يمكن الإغفال عن الإنجازات التي حققتها مؤسسة موهبة العظيمة، إذ حصلت مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع "موهبة"، منذ منتصف عام ٢٠٢٤م، على (٤) شهادات دولية معتمدة من منظمة الأيزو العالمية.

وتشمل الشهادات التي حازتها المؤسسة، شهادة ISO لإدارة الجودة، وشهادة ISO لإدارة البيئة، وشهادة ISO لإدارة الصحة والسلامة المهنية، وشهادة ISO

وتُعد المدرسة أيضًا من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي يقضي فيها الطالب معظم وقته خارج المنزل، فلا يقتصر تركيزها على تلقين المعلومات، بل يمتد إلى الاهتمام بجوانب مختلفة تُشكّل هوية الطالب؛ بحيث يصبح أكثر قدرةً ومهارةً على الإبداع والتعلم والابتكار. وذلك انطلاقاً من دور الأسرة في البحث عن المواهب بين أبنائها منذ نعومة أظفارهم، ثم يأتي دور المدرسة؛ إذ هي المؤسسة الرسمية التي تحتضن هذه الفئة، وتقدم الدعم لهم. ويظل التعاون الوثيق بين الأسرة والمدرسة من العوامل المهمة لتقديم مزيدٍ من الرعاية للموهوبين، ومتابعتهم في كل المراحل، وعدم إهمالهم؛ لكسب مُحَرَّجات تعليمية مميزة.

وتأتي هذه الدراسة كدراسة فاحصة لدور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في رعاية الطلاب الموهوبين في محافظة الأحساء؛ حيث بلغ عددهم: (١٥٤٣) طالبةً موهوبة، و(٨٧٣) طالباً موهوباً، إلا أن الملاحظ أن نسب الطلاب الموهوبين يزداد كل عام، وقد تبيّن ذلك من خلال إحصائية عدد الطلبة المشاركين في مسابقة موهوب؛ إذ كان عددهم (٣٠٨٣) طالباً في عام ٢٠١٦، وفي عام ٢٠١٧ بلغ عددهم (٤٤٧٣) طالباً، وفي عام ٢٠٢٠ تضاعف عددهم إلى (١٠٠٠٤)؛ مما يُبرهن على أهمية تمكين الموهبة، كونها أساساً ازدهار البشرية، وقد آتت مشاركات موهبة ورعايتها لأكثر من (٥٤٠٠٠) طالب وطالبة ثمارها، من خلال تحقيق المملكة إنجازات على المستوى الدولي في المسابقات العلمية الدولية؛ فقد حصل طلاب المملكة على (+٤٠٠) ميدالية وجائزة في المسابقات العلمية الدولية، كما طُوّر

ب. الأهمية العملية:

استندت أهمية هذه الدراسة على محورين أساسيين، هما:

١ - إمكانية تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات، بهدف تفعيل دور المدرسة في رعاية طلابها الموهوبين في المدارس التي تفتقد لهذه البرامج، وتطويرها في المدارس التي تهتم بالموهوبين .

٢- محاولة دعم وتقديم عدد من البرامج التوعوية الخاصة بأسر الموهوبين وتوجيههم إلى رعاية أبنائهم، بتوفير بيئة تُقدم الدعم الكافي لتطوير المؤسسات الاجتماعية.

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق عددٍ من الأهداف هي:

الهدف الرئيس: التعرف على دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تقديم الرعاية للطلاب الموهوبين، من خلال التعرف على دور الأسرة والمدرسة، وينبثق من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية الآتية:

١- تحديد دور الأسرة في تقديم الرعاية للطلاب الموهوبين.

٢- تحديد دور المدرسة في تقديم الرعاية للطلاب الموهوبين.

٣- تحديد الجهود المشتركة بين الأسرة والمدرسة في رعاية الطالب الموهوب .

٤- تحديد التحديات التي تواجه مؤسسات التنشئة

الاجتماعية في تقديم الرعاية للطلاب الموهوبين، ووضع

تصور مقترح لحل تلك المشكلات.

إدارة المخاطر (موهبة: ٢٠٢٤)، وعليه تتمحور مشكلة

الدراسة الحالية في طرح تساؤل رئيس، هو كالاتي:

ما دور الأسرة والمدرسة في تقديم الرعاية للطلاب الموهوبين

من خلال التعرف على دور الأسرة والمدرسة؟

أهمية الدراسة:

أ- الأهمية العلمية:

١- تستمد الدراسة أهميتها العلمية من أهمية موضوعها؛ إذ إنها تبحث في دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في رعاية الطلاب الموهوبين؛ فالتنشئة الاجتماعية لها أهمية بالغة في تشكيل هوية الفرد، وهي عملية ملازمة للفرد طيلة حياته.

٢- إبراز وبلورة دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي لها تأثير مباشر بالموهوبين، خاصة الأسرة والمدرسة.

٣- ازدياد عدد الموهوبين؛ حيث بلغ عددهم (٣٣٧٦٥) موهوبًا، مما يتوجب تنمية هذه الموهبة؛ حتى يصبح لدينا شخصية فعّالة بالمجتمع (وزارة التربية والتعليم) .

٤- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة لإثراء المادة العلمية المقدمة.

٥- محاولة الإضافة إلى مكتبة علم الاجتماع بموضوعات متعلقة ذات صلة بموضوع الدراسة؛ إذ إن هذا البحث يُعد حلقة من سلسلة من البحوث التي تهتم بالكشف عن الموهوبين ورعايتهم.

بأنه: الجزء الذي يؤديه الشخص في موقف محدد (Lexicon Publications, 1993)، ويعرف الدور اصطلاحاً: مجموعة من الأنماط المرتبطة أو الأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة، ويترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك فرد في المواقف المختلفة (الصاعدي، 2008). أما المفهوم الإجرائي لمفهوم الدور هو: وظيفة الفرد التي يُكَلَّف بها في الجماعة، وهذه الوظيفة قد تكون تلقائية، أو تكون وفقاً لقوانين المؤسسة الاجتماعية، بناءً على تدريج النظام الهرمي، وتتميز الأدوار بأنها مكتسبة أو مورثة.

مفهوم الدور الاجتماعي: Social Role

يُمكن تعريف الدور الاجتماعي أنه: الجانب الدينامي للمكان أو الوضع الاجتماعي الذي يشغله الفرد في بناء جماعة معينة (فؤاد، 2023). ويُعرّف الدور الاجتماعي: النموذج المنظم لمسيرة أو وضعية أو موقف الفرد في الجماعة، ويحمل هذا الأخير قيمة ووظيفة، ويتضمن حقوق وواجبات (Norbetsilamy, 2010).

أما المفهوم الإجرائي للدور الاجتماعي هو: مجموعة من الوظائف التي يؤديها أفراد مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختصون في رعاية الطلاب الموهوبين.

- مفهوم التنشئة الاجتماعية Socialization

CONCEPT: هي عملية التفاعل الاجتماعي التي نكتسب عن طريقها طرق التفكير والشعور، والأعمال الضرورية للمشاركة الفعالة داخل المجتمع، كما أنها العملية

5- تحديد واقع الحملات التوعوية التي تستهدف مؤسسات التنشئة الاجتماعية.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيس للدراسة :

ما دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تقديم الرعاية للطلاب الموهوبين؟

وينبثق من هذا التساؤل الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية، وهي كالاتي:

1- ما دور الأسرة في تقديم الرعاية للطلاب الموهوبين؟

2- ما دور المدرسة في تقديم الدعم ورعاية الطلاب الموهوبين؟

3- ما الجهود المشتركة بين الأسرة والمدرسة في رعاية الطالب الموهوب؟

4- ما التحديات التي تواجه مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تقديم الرعاية للطلاب الموهوبين؟

5- ما واقع الحملات التوعوية التي تستهدف مؤسسات التنشئة الاجتماعية؟

مفاهيم الدراسة

- مفهوم الدور: Role CONCEPT

الدور لغة: يعرف قاموس (ويبستر) مصطلح الدور لغوياً

تربيتها، وشخصيتها، وثقافتها وسلوكها. وتبدأ هذه المؤسسات في تكوين المعارف التي تُحدد شخصيتها وثقافتها وسلوكها، وفي تكوين المعارف التي تُحدد شخصية الطفل، بدايةً من دور الأسرة، ثم المدرسة، ثم المسجد ووسائل الإعلام، وفعاليات المجتمع المدني، وتتكامل أدوارها في تحقيق التنشئة الاجتماعية .

أما المفهوم الإجرائي لمؤسسات التنشئة الاجتماعية: هي عدد من المؤسسات الاجتماعية التي تبدأ بالأسرة، ثم المؤسسات التعليمية، والمسجد، ووسائل الإعلام، التي تمارس دور التنشئة الاجتماعية للأبناء خاصة الأبناء الموهوبين، وتؤثر في تنشئتهم، وتُكسبهم الخصائص الاجتماعية والإبداعية، بحيث تتكامل الجهود في تحقيق التنشئة الاجتماعية التي تقدم الدعم الكافي للموهوبين.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

المبحث الأول: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات المحلية:

- دراسة عسيري (٢٠٠٢) بعنوان: "استراتيجية مُفْتَرَحَة لرعاية الطلاب الموهوبين في الجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية". هدفت الدراسة إلى تقديم استراتيجية مُفْتَرَحَة لرعاية الطلاب الموهوبين في الجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية، واستخدمت المنهج الوصفي الوثائقي لاستجلاء أمثل التجارب العالمية، وتكوّن مجتمع البحث من مشرفي عمادة الموهبة والإبداع وعمادة شؤون

التي عن طريقها نكتسب الثقافة بكل ما تتضمنه من معايير وقيم ورموز (لظفي، ٢٠١٢).

أما مفهوم التنشئة الاجتماعية: فهو عملية تُشكل شخصية الطلاب الموهوبين، بإكسابهم صفات ومهارات تتفق مع قوانين الجماعة وتُنمي مواهبهم، عن طريق الثواب والعقاب، وهي عملية مستمرة طوال حياة الفرد.

- مفهوم الموهوبين Concept Gifted

الموهوبين لغة: جمع موهوب وموهوب اسم مفعول من وهب ويقال رجلٌ موهوبٌ: مَنْ يَتَمَتَّعُ بِمَوْهَبَةٍ، بِمَلَكَةٍ، بِفَرِيحَةٍ (معجم المعاني). أما اصطلاحاً فهم: الأفراد الذين يكون أدائهم عاليًا بدرجة ملحوظة بصفة دائمة، أو تفوقوا في القدرات الخاصة في مجالات الموسيقى أو الفنون أو القيادة الاجتماعية، أو في الأشكال الأخرى من التعبير، أو في المجالات الحرفية المختلفة، أو في المجالات الأكاديمية (عبد الكافي، ٢٠٠٩). أما المفهوم الإجرائي للموهوبين: هم أولئك الطلاب الذين تراوحت أعمارهم بين (١٢-١٨) عامًا، الذين يتم تحديدهم والتعرف عليهم من قبل أشخاص مهنيين مؤهلين، والذين لديهم قدرات عالية، والقادرون على القيام بأداء عالٍ، ويحتاجون إلى برامج خاصة تُقدّم لهم في المدرسة؛ وذلك من أجل تحقيق أهدافهم لأنفسهم والمجتمع.

- مفهوم مؤسسات التنشئة الاجتماعية
CONCEPT Institutions of Social Upbringing: هي مختلف المؤسسات الاجتماعية التي تُمارس دور التنشئة الاجتماعية للأجيال الصاعدة، وتؤثر في

المبحوثين نحو تحديد أولوية الجهات المسؤولة عن رعاية الطفل الموهوب، وما المؤشرات التي ساعدتهم في اكتشاف موهبة طفلهم؟ وتكونت العينة من (٨٤) أسرة، وتم استخدام استبيان لقياس مستوى وعي الأسرة بدورها في رعاية الطفل الموهوب من إعداد الباحثة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في تحليل النتائج، وجاءت أهم النتائج على النحو الآتي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى وعي الأسرة بدورها في رعاية الطفل الموهوب، ووجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين محاور استبيان مستوى وعي الأسرة بدورها في رعاية الطفل الموهوب، وجاء اهتمام الأسرة بالجانب النفسي في رعايتها للطفل الموهوب في المرتبة الأولى، يليه في المرتبة الثانية الجانب الصحي، وفي المرتبة الثالثة الجانب الثقافي، والمرتبة الرابعة الجانب الاجتماعي، وأخيراً الجانب العاطفي في المرتبة الخامسة.

-دراسة مراد كمال (٢٠١٣) بعنوان: "المشكلات التي تواجه الطلاب الموهوبين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر معلمهم". هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات النفسية والتعليمية والاجتماعية، التي تواجه الطلاب الموهوبين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر معلمهم، وتكونت عينة الدراسة من (١١٩) معلماً ملتحقين بمديرية تعليم الموهوبين والمتفوقين في وزارة التربية والتعليم في السعودية، وتم استخدام الاستبيان لقياس مشكلات الطلاب الموهوبين، وقد أظهرت النتائج فيما يتعلق بالمشكلات التعليمية أن أكثر المشاكل هي: عدم

الطلاب، وقد استخدمت الدراسة ثلاثة استبيانات، الأول: هدف إلى التعرف على وجهات نظر التربويين المتخصصين حول واقع الشراكة بين التعليم العام والتعليم العالي، والثاني: للتعرف على وجهات نظر التربويين والمتخصصين حول موقع الرعاية، والثالث: للتعرف على وجهة نظر المتخصصين في الموهبة من أعضاء هيئة التدريس. وكشفت نتائج الدراسة: عن وجود ضعف في الشراكة في رعاية الطلبة الموهوبين بين جامعات وزارة التربية والتعليم والمؤسسات المعنية، وعن وجود أوجه قصور تعاني منها بعض الجامعات.

- دراسة الفرهود (٢٠٠٦) بعنوان: "اتجاهات المعلمين نحو رعاية الطلبة الموهوبين بالمرحلة الابتدائية بمدينة عرعر". هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة عرعر نحو رعاية الطلبة الموهوبين، وتكونت العينة من (٢٦٥) معلماً و(٢٣٥) معلمة في (٣٢) مدرسة في المرحلة الابتدائية بمدينة عرعر، وتم تطوير أداة الاستبانة لكي تقيس الاتجاهات على ثلاثة مجالات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي. وتبين من خلال النتائج: أن اتجاهات المعلمين والمعلمات كانت إيجابية. وإلى عدم وجود فروق ذات دلالات إحصائية بين اتجاهات المعلمين واتجاهات المعلمات في جميع مجالات المقياس وعلى الدرجة الكلية.

- دراسة العبدلي (٢٠١٠) بعنوان: "مستوى وعي الأسرة في رعاية الطفل الموهوب بمدينة مكة المكرمة". هدفت الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين مستوى وعي الأسرة بدورها في رعاية الطفل الموهوب، بالإضافة إلى التعرف على آراء

إلى الوقوف على المعوقات الاجتماعية التي تواجه الطلاب الموهوبين في محافظة الأحساء، ويندرج تحت هذا الهدف خمسة أهداف فرعية هدفت إلى التعرف على المعوقات الأسرية، والبيئية، والتنظيمية، والصحية، واستخدام الباحث منهج المسح الاجتماعي بالعينة، كما تم الاستعانة بالاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق الأهداف، وأظهرت نتائج الدراسة: أن أفراد العينة موافقون على وجود المعوقات الاجتماعية التي تواجه الأسرة، والتي كان من أبرزها: انتشار العنف الأسري بين أفراد الأسرة، والذي يؤثر على نمو الموهبة لدى الأبناء، إضافة إلى وجود معوقات مدرسية تواجه الموهوبين، وهي: افتقار بيئة المجتمع للمختصين والمهتمين بالموهبة، وقلة البرامج التي تهدف إلى اكتشاف الطلاب الموهوبين، واقتصارها على التربية الفنية.

- دراسة الفائز (٢٠٢٢) بعنوان: " التعرف على الطلبة الموهوبين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المختصين في الميدان التربوي ". هدفت الدراسة إلى التعرف على وجهة نظر العاملين في ميدان رعاية الموهوبين حيال أسلوب التعرف على الطلبة الموهوبين، واستخدام الباحث المنهج الوصفي المسحي والمنهج المقارن، وأداة الاستبانة لتطبيق الدراسة، وبلغت عينة الدراسة (٧٥٢) مشاركاً ومشاركة من (مدير مديرات إدارة الموهوبين، ومشرفي ومشرفات الموهوبين، ومعلمي ومعلمات الموهوبين ، ومنسقي ومنسقات الموهوبين) وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود رضا مرتفع بين أوساط المختصين عن تقديم الرعاية للطلبة الموهوبين في وزارة التعليم بمختلف فئاتهم، وأوصت

وجود المكافآت والتشجيع والدعم من المدرسة، وعدم وجود المناهج الخاصة والمناسبة للطلاب الموهوب، وعدم توفير المدرسة إمكانية أن يُمارس هواياته، وعدم تفهم بعض المعلمين لخصائص الموهوبين، وفيما يتعلق بالمشكلات الاجتماعية، فهي: مشكلات المبالغة بالاهتمام بالشكل والهندام، وتعرض الطالب لمضايقة رفاقه بالسخرية أحياناً وبكثرة الأسئلة والانتقادات، وعدم استطاعته أن يصارح والديه بمشاكله، واهتمامه كثيراً بإرضاء الآخرين.

-دراسة أبو زيد (٢٠١٤) بعنوان: "مدى وعي الأمهات والمعلمات بخصائص الأطفال الموهوبين بمدينة مكة المكرمة". هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستويات الوعي بخصائص الأطفال الموهوبين لدى الأمهات والمعلمات بمدينة مكة المكرمة، وقام الباحث بإعداد استمارة استبيان كميقياس يحقق الهدف من الدراسة، والتحقق من دلالات صدقه وثباته، وذلك من خلال عينة التقنين التي بلغ عددها (٢٣٦) من الأمهات والمعلمات والأمهات المعلمات. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى مستويات وعي مرتفعة ومتوسطة بخصائص الأطفال الموهوبين للعينات الثلاث، في المؤشرات والخصائص العقلية، وحب الاستطلاع، والاستكشاف، والدافعية. وقد فسرت الباحثة النتائج بغياب الوعي لدى الأمهات والمعلمات، وعدم مقدرتهم على التعرف على خصائص الأطفال الموهوبين.

-دراسة التمار (٢٠٢٠) بعنوان: "المعوقات الاجتماعية التي تواجه الطلاب الموهوبين في المجتمع". هدفت الدراسة

الأطفال برياض محلية أم درمان، وبلغ حجم العينة (٢٠) من الأمهات اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة. وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأمهات في القياسين القبلي والبعدي في التعرف على الأطفال الموهوبين لصالح القياس البعدي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأمهات في التعرف على الأطفال الموهوبين تُعزى للمستوى التعليمي للأمهات في القياس البعدي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأمهات في التعرف على الأطفال الموهوبين تُعزى لترتيب الطفل الولادي في الأسرة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأمهات في التعرف على الأطفال الموهوبين لصالح الأسرة الممتدة.

-دراسة عجالات (٢٠١٦): بعنوان: "دور الأسرة الجزائرية في رعاية الأبناء الموهوبين - المتفوقون دراسياً نموذجاً". هدفت الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: هل لظروف الأسرة تأثير على دورها في رعاية أبنائها الموهوبين المتفوقين؟ وقد اشتملت عينة الدراسة على فئة المتفوقين دراسياً، والبالغ عددهم (٤٠) مبحوثاً، وتم استخدام منهج دراسة الحالة لتناسبه مع موضوع البحث، كما تم تطبيق أدائيّ المقابلة والملاحظة في جمع البيانات. وكشفت نتائج الدراسة الميدانيّة عن الآتي: أن المستوى التعليمي المرتفع للوالدين، وكذلك الظروف الاقتصادية والاجتماعيّة الجيدة للأسرة، كلها عوامل تؤثر بشكل إيجابي على دورها في رعاية الأبناء الموهوبين المتفوقين دراسياً.

إلى إجراء دراسة مستقبلية لقياس مدى رضا العاملين في مجال رعاية الموهوبين عن عمليات الكشف حسب الخبرة الميدانية والمنطقة الجغرافية .

ثانياً: الدراسات العربية:

-دراسة الشراقوي (١٩٩٦) بعنوان: "دراسة تقييمية لمراكز الموهوبين الرياضية بمحافظة القاهرة". هدفت الدراسة إلى تقييم مراكز الموهوبين الرياضية بمحافظة القاهرة؛ وذلك عن طريق دراسة مدى ما حققه من الأهداف التي وضعت لها من خلال الأهداف الفرعية التالية: تقييم أهداف مركز الموهوبين الرياضية، وطريقة الاكتشاف المبكر للموهوبين، والرياضة المتبعة في هذه المراكز. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي؛ وذلك لتحقيق أهداف البحث. وتم اختيار عينة من الإداريين عن طريق الحصر الشامل ومراكز الموهوبين، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أنه يوجد بعض القصور في اكتشاف الموهوبين، وقصور في وجود برنامج زمني لكل غرض من الأغراض، وقصور في تطبيق اختبارات الانتقاء المحدد الدليل.

-دراسة المعطي (٢٠١٣) بعنوان: "فعالية برنامج إرشادي لمساعدة الأمهات في التعرف على الأطفال الموهوبين برياض الأطفال محلية أم درمان". هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية البرنامج الإرشادي في مساعدة الأمهات، على التعرف على الأطفال الموهوبين في الرياض، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي ذي المجموعة الواحدة مع القياسين القبلي والبعدي؛ ومثل: مجتمع البحث، أمهات

ثالثاً: الدراسات الأجنبية

- دراسة (2010) Susannah Woodhg،

بعنوان: "تصورات مستشاري المدارس وخبراتهم مع التسريع كخيار برنامج للطلاب المؤهوبين والمتفوقين". هدفت هذه المقالة إلى التعرف على آراء المستشارين حول التطور الاجتماعي والعاطفي للطلاب، وكيف يمكن أن تساعد هذه الأبعاد أو تعوق الخيارات الأكاديمية؟ وقد اشتملت عينة الدراسة على (149) مستشاراً مدرسياً ممارساً لأعضاء جمعية مستشاري المدارس الأمريكية، وتوضح الدراسة أن هناك حاجة لتدريب رسمي لمرشدي المدارس في مجال البحث، وممارسة التسريع في كلٍّ من مستويات ما قبل الخدمة وفي أثنائها، كما يجب أن يشارك مستشارو المدرسة في قرارات التسريع؛ لأنهم يجلبون فهماً عاماً وشاملاً للطلاب، وقد أشارت النتائج إلى: أنه على الرغم من التماس آراء مستشاري المدرسة في اتخاذ القرار بشأن التسريع، إلا أنهم لا يمتلكون تدريباً ومعلومات دقيقة بشأن التسريع، ومن ثم فإن التدريب والتطوير المهني الذي يركز على ممارسات التسريع القائم على البحث ضروريان؛ لضمان أن يقدم مستشارو المدرسة نصائح وإرشادات دقيقة فيما يتعلق بتعليم الطلاب المؤهوبين.

-دراسة (2011) castle.kevin بعنوان: "أوصاف

لمدرسة موهوبة عالية الجودة وتوصيات لأولياء الأمور اليوم". هدفت الدراسة إلى تقديم مدرسة المؤهوبين الجديدة في الولايات المتحدة الأمريكية، في ضوء معايير الجودة،

وتوصيات أولياء الأمور. كما ألفت الدراسة نظرة على نظم تعليم المؤهوبين في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لنظم تعليم المؤهوبين والقوانين والتشريعات الخاصة ببرامج رعاية المؤهوبين، كما استخدمت البحث النوعي القائم على ملاحظة المعلمين، وتوصلت إلى أن أفضل طريقة لاستكشاف الأطفال المؤهوبين كانت من خلال مراقبة هؤلاء الأطفال في البيئة التعليمية، وأنه يمكن تعلم الكثير من خلال مراقبة الطلاب المؤهوبين رسمياً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ضرورة تطوير المناهج الدراسية، ومتابعة الأطفال المؤهوبين في الفصول الدراسية، وأوجه الاتفاق والاختلاف، والاستفادة من الدراسات السابقة، وأهمية فتح مراكز للمعلومات، وقد قطعت المدرسة خطوات كبيرة في تعليم الأطفال في سن الابتدائية.

رابعاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الحصول على معلومات ذات قيمة علمية، وتعتبر سناً علمياً يمكن للباحثين أن تقيس عليهما معلوماً، ومن خلال هذه الدراسات أصبح لدى الباحثين القدرة على معرفة كيفية تناول الباحثين الآخرين لهذا الموضوع، والتمكن من الوصول للثغرات التي لم يسبق تناولها، وتتولى الباحثان دراستهما، كسابقة علمية وإضافة معلومات جديدة، إضافة إلى التمكن من معرفة الهيكلية العامة للبحث العلمي، وارتكزت الباحثتان على نتائج الدراسات السابقة في تحديد

(٢٠٢٢) في أنه تم تطبيق الدراستين على فئة من المعلمات ومنسقي الموهبة، باعتبارهم الجهة المعنية برعاية الطالبات الموهوبات، والجهات المسؤولة عن تنفيذ برامج دعم الموهبة داخل المدرسة.

أوجه الاختلاف:

تختلف الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية من حيث الهدف، فكلٌ منها يهتم بجانب معين من جوانب الموهوبين، إذ هدفت دراسة عسيري (٢٠٠٢) إلى تقديم استراتيجية مُقترحة لرعاية الطلاب المؤهوبين في الجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية، بينما دراسة الفرهود (٢٠٠٦) هدفت إلى معرفة اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة عرعر نحو رعاية الطلبة الموهوبين، بينما دراسة (Susannah Woodhg, 2010) هدفت إلى قياس آراء المستشارين حول التطور الاجتماعي والعاطفي للطلاب الموهوبين .

واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة الفائز (٢٠٢٢) من حيث الفئة المستهدفة في الدراسة، إذ لم تتضمن على طلاب موهوبين، وكذلك استعانت دراسة الفائز (٢٠٢٢) بأداة الاستبانة فقط، بينما دجت الدراسة الحالية بين أداة المقابلة والاستبيان. وكذلك يوجد اختلاف من حيث المجال المكاني، فالدراسات مستقطبة من دول متباينة ومناطق مختلفة، أما المنهج المستخدم: فقد اتفقت دراسة castle.kevin (٢٠١١) ودراسة الشرقاوي (١٩٩٨)

نقطة البداية، والانطلاق لهذه الدراسة الحالية من حيث انتهى عنده الآخرين. وفيما يلي عرض أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الدراسات:

أوجه التشابه:

تتفق الدراسات السابقة في تمحورها حول فئة الموهوبين، وتتفق معظم الدراسات في استخدامها استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات، ومن الدراسات التي استعانت بالاستبانة: دراسة الفرهود (٢٠٠٦)، ودراسة عسيري (٢٠٠٢)، ودراسة التمار (٢٠٢٠) ودراسة الفائز (٢٠٢٢)، وبذلك اعتمدت معظم الدراسات السابقة على البيانات الكمية، إذ إنها عادة تكون بيانات منظمة، ويتم تنسيقها وتنظيمها بسرعة، كما لاحظت الباحثتان من خلال الدراسات السابقة أنها الأكثر شيوعاً بين الدراسات السابقة وتتفق دراسة أبو زيد (٢٠١٤) مع الدراسة الحالية في قياسهم لوعي الأسرة في رعاية الطلاب الموهوبين، بينما دراسة عجالات (٢٠١٦) اهتمت بدور الأسرة، وهذا يتفق مع بُعدٍ من أبعاد الدراسة الحالية وهدف رئيس من أهدافها، إذ إن الدراسة الحالية هدفت إلى التعرف على دور الأسرة في رعاية الموهوبين . أما من جانب المنهج المستخدم في معظم الدراسات السابقة، فهو المنهج الوصفي؛ مثل: دراسة الفرهود (٢٠٠٦) ودراسة شرقاوي (١٩٩٦) واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة التمار (٢٠٢٠) من حيث المجال المكاني بأهمها في محافظة الأحساء، واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الفائز

الثاني: تم تدعيم الدراسة بدراسة من مدينة الرياض لكون المؤسسة التي تقع في الرياض هي المؤسسة الأم، وهي من تصدر القرارات ومسابقات الموهبة.

عينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على العينة (القصدية) واشتملت على عدد من الحالات بلغ عددهم (٩٢) حالة، تنوعت دراستهم بين مقابلات متعمقة كأداة للتحليل الكيفي، وتوزيع استبيان كأداة للجزء الكمي، وقد تم إجراء عدد من المقابلات المتعمقة مع عدد من مجتمع الدراسة، بلغ عددهم (٤٠) مقابلة متعمقة تحم مجتمع الدراسة و(٥٢) حالة وزعت عليهن استمارة استبيان؛ وتمت مقابلة (١٥) منسقة موهبة، وقد بلغت منسقات الموهبة في المرحلة الثانوية (٦) منسقات، و(٤) منسقات للمرحلة المتوسطة، و(٢) منسقات للمرحلة المتوسطة والثانوية و(٢) منسقات موهبة في مراكز الرعاية للطلاب الموهوبين، ويسمى المركز الأول إدارة الموهوبات في الأحساء، والمركز الثاني إدارة الموهوبات في الرياض، ومدير إدارة التعليم بالأحساء، وتمت مقابلة (٥) طالبات موهوبات، و(٥) طلاب موهوبين، وتمت مقابلة (١٥) ولي أمر، أما الجزء الكمي فقد تمثل في استبانة تم توزيعها على المبحوثات بجزئين ورقي وإلكتروني، وبلغ عدد الاستبانات (٥٢) استبانة، وزعت على معلمات الموهبة.

باستعانتهم بالمنهج الوصفي التحليلي، وتفردت دراسة المعطي (٢٠١٣) باستخدام المنهج شبه التجريبي.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة وفقاً لموضوعها من مجموعتين:

الأول: وهو المعتمد عليه بالدرجة الأولى في الدراسة الحالية، وتمثل في:

- إدارة الموهوبات في محافظة الأحساء، وتم اختيار محافظة الأحساء بناءً على كبر المساحة الجغرافية للمجتمع السعودي، إضافة إلى تميزها عن غيرها في تمثيلها لجميع فئات المجتمع البدوي والحضري والريفي، والمتعلم وغير المتعلم، والمقتدر مادياً وغير المقتدر، فهي بيئة خصبة لتطبيق الدراسة، وقد اختيرت كذلك بناءً على كونها تضم عدد هائل من الموهوبين، إضافة إلى أنه لم تسبق دراسة لهذه المحافظة من قبل.

- عدد من المدارس (مدارس الكفاح الأهلية - مدارس الأنجال الأهلية - متوسطة نورة الجبر - ثانوية نورة الجبر - ثانوية الحليلة - ثانوية الطرف - ثانوية الطرف المتوسطة السابعة بالمبرز - الثانوية الخامسة بالمبرز - ثانوية العران). ووقع الاختيار لهذه المدارس لعدد من الأسباب، إذ تضم المدارس أكبر شريحة ممكنة من الطلاب الموهوبين وأولياء أمورهم ومعلمي الموهبة ومنسقي الموهبة، إضافة إلى أن المدارس أكثر ارتباطاً بالموهوبين، فالمدرسة تعد ثاني مؤسسة اجتماعية.

حدود الدراسة:

طلاب موهوبين، وقد توافر في الموهوبين والموهوبات عدد من المعايير، منها: أن يكون لديهم موهبة واحدة على الأقل؛ سواء منهجية أو لا منهجية، وحرصت الباحثتان كذلك على اختيارهم وفقاً لمعيار العمر، الذي تراوح بين (١٢ - ١٩)، وتم مقابلة (١٥) ولي أمر تم اختيارهم وفقاً لعدد من المعايير التي توافرت في مجتمع الدراسة، هي: التنوع في الفئة العمرية، والطبقية والمهنية والعمرية والمؤهل العلمي، الذين لديهم ابن أو ابنة على الأقل موهبة.

الحدود الموضوعية للدراسة

اقتصرت الدراسة على دراسة دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في رعاية الطلاب الموهوبين.

الحدود المكانية

اقتصرت الحدود المكانية لهذه الدراسة على محافظة الأحساء والرياض. وتتميز محافظة الأحساء بأنها أكبر محافظات المنطقة الشرقية، ويتميز سكانها بالبساطة، ولديهم علم وثقافة عالية وطبقات اجتماعية متباينة؛ مما قد ساعد الباحثين على الاطلاع على واقع الرعاية المقدمة للطلاب الموهوبين، ويسهل الوصول إلى أعضاء المجتمع المحلي بجميع طبقاته المختلفة التي طبقت عليهم الدراسة الميدانية.

الحدود البشرية:

طبقت الدراسة على (٩٤) حالة، حيث تمت مقابلة (١٥) منسقة موهبة، وفقاً لعدة شروط انطبقت عليهم؛ شريطة أن يتوافر في المدارس فصول موهبة، وأن يكن ممن يلتحقن بالمدارس في المرحلة المتوسطة والثانوية، وقد بلغت منسقات الموهبة في المرحلة الثانوية (٦) منسقات، و(٤) منسقات للمرحلة المتوسطة، و(٢) منسقات للمرحلة المتوسطة والثانوية، و(٢) منسقات موهبة في مراكز الرعاية للطلاب الموهوبين، ويسمى المركز الأول إدارة الموهوبات في الأحساء، والمركز الثاني إدارة الموهوبات في الرياض ومدير إدارة التعليم بالأحساء، وتمت مقابلة (٥) طالبات موهوبات، و(٥)

الحدود الزمنية:

استغرقت الدراسة عامين من عام ٢٠٢١ إلى عام ٢٠٢٣ م.

أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية في جمع بياناتها على عددٍ من الأدوات وثيقة الصلة بالبحوث الكيفية والكمية وهي: الملاحظة بالمشاركة، والمقابلات المتعمقة، والاستبيان. ولإعداد هذه الأدوات اتبعت الباحثتان عدداً من الخطوات الآتية:

-القراءات النظرية في المراجع العلمية التي تتعلق بموضوع متغيرات الدراسة، وإنشاء الأدوات الملائمة له وطرق تصميمها، والأسس العلمية الواجب مراعاتها فيهم.

-الاطلاع على الأعمال السابقة التي يمكن للباحثين تقديمها حول موضوع الدراسة ومتغيراته.

-الإشارة إلى موضوع الدراسة أو جزء من سؤال الدراسة.

وتناولت بشيء من التفصيل الأساليب التي تتبعها في رعاية أطفالها، مشيرة إلى اعتمادها على أسلوب السرد القصصي كأداة تعليمية وتحفيزية. وأوضحت أنها كانت تعتمد البحث في نهاية الكتب عن الأسئلة الإثرائية وأسئلة التفكير العليا، وتقوم بطرحها مباشرة على أطفالها؛ بهدف تقييم قدراتهم التحليلية واستيعابهم للموضوعات المطروحة. ومن خلال استجاباتهم، كانت تتمكن من تحديد ما إذا كانوا بحاجة إلى دعم إضافي في جوانب معرفية معينة، أو ما إذا كانت لديهم خلفية ثقافية مناسبة حول الموضوع، مما يساعدها على توجيه الرعاية التربوية بشكل أكثر فاعلية.

وأشارت أنها اعتمدت في السنوات الأولى من عمر أطفالها على استخدام اختبارات تحديد الذكاء، إذ بدأت بذلك منذ سن الثلاث سنوات تقريباً. ومن ضمن المقاييس التي استخدمتها مقياس الرسم، إذ تطلب من الطفل رسم إنسان متضمناً التفاصيل الكاملة، واستخدام جودة الرسم ودقته كمؤشرات معرفية لتحديد العمر الذهني للطفل. وبناءً على ذلك، تتكيف في أسلوب تواصلها معه بحيث يتماشى مع مستواه العقلي الحقيقي. ووجدت أن بعض الأطفال لديهم عمر عقلي يفوق عمرهم الزمني، الأمر الذي انعكس إيجاباً على مستوى أدائهم المعرفي.

وأشارت إلى أنها لا تتعامل مع الأطفال بأسلوب طفولي، بل بأسلوب منهجي علمي، مبني على أساس تربوي مدروس. فقد قرأت عددًا كبيراً من المراجع والكتب التربوية، وتطبيقها لمختلف الوسائل مع أطفالها، وإن كانت قد

-تقديم الأدوات بصيغتها الأصلية إلى المستشار العلمي ومجموعة من الأساتذة المتخصصين في علم الاجتماع والعلوم الاجتماعية لإبداء آرائهم حول:

١. الوضوح وقابلية القياس.
٢. نطاق الاتساق والملاءمة للمحور الذي ينتمي إليه البيان.
٣. تغيير أو حذف بعض الجمل.
٤. إبداء ملاحظاتهم على الاستبيان، وإضافة ما يروونه مناسباً إلى البيانات.

ولخصت الباحثتان ملاحظات المحكمين على الاستبانة في الآتي:

- إبدال بعض الأقوال على النحو الذي اقترحه المحكمون.
- نقل جملة من محور إلى آخر لتناسب المحور الآخر.
- حذف التعبيرات المتكررة القريبة من المعنى.
- شطب العبارات التي لا تنتمي إلى محاور وأبعاد الدراسة كما اقترح بعض المحكمين.
- حذف بعض العبارات التي تحمل نفس المعنى.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: مناقشة نتائج الدراسة الكيفية:

-تم إجراء مقابلة مع ودية أمر لطالبتين من طالبات برنامج "موهبة"، حيث أكدت خلال المقابلة على الدور المحوري الذي تلعبه الأسرة في تنمية قدرات الأبناء الإبداعية.

بين الطلاب. كما أوضحت أن العلاقة بين الأسرة والمدرسة هي علاقة تكاملية: فالطالبة الموهوبة تحتاج إلى دعم من الخارج لإبراز موهبتها، وهذا لا يتم إلا بتنسيق بين المدرسة والمؤسسات الخارجية وبموافقة الأسرة. فالأسر غالبًا ما ترحب بمشاركة أبنائها في نشاطات خارجية، وتعتبر ذلك فخرًا لها.

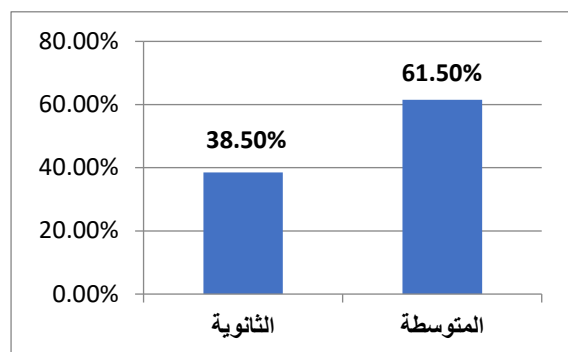
أما التحديات التي تواجه الطالب الموهوب، فأشارت إلى أن بعضهم يعاني من اختلافات في التركيب الفسيولوجي، والعزلة الاجتماعية جزئيًا بسبب كثرة القراءة، أو لأن الآخرين يعتبرونه "مختلفًا" أو يسيئون فهمه، خصوصًا عندما يكون عمره الزمني أقل من عمره العقلي.

وأظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن معظم أسر الطلاب الموهوبين تقدّم الدعم المعنوي والمادي، لكن الدعم المعنوي يُعدّ أهم وأكثر تأثيرًا من الدعم المادي، إذ يساهم في تعزيز الثقة والتحفيز، وهو ما تبين أن له أثرًا أقوى في نجاح الموهوبين.

وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسات سابقة مثل: دراسة العبدلي (٢٠١٠) التي أشارت إلى أن الأسرة تُعطي الأولوية للدعم النفسي، مع أن الأسر التي لديها أكثر من طفل موهوب ليست نادرة. ويتفق ذلك مع دراسة Gross (1993) التي بيّنت أن عددًا من أسر الطلاب الموهوبين تضم أكثر من طفل موهوب. كما تشير الأدبيات الحديثة إلى أن المستوى التعليمي والمهني للوالدين، لا سيما الأم له أثر كبير على مدى اهتمام الأسرة برعاية مواهب

لاحظت أن النتائج لم تظهر فورًا، بل بعد مسيرة طويلة من الرعاية حوالي (١٥) سنة، مع أنها تعتقد أن الأداء لكان يكون أفضل لو لم تتأخر في تسجيلهم لاختبارات الذكاء بسبب أعمالها العملية، لأنهم كانوا مؤهلين لاجتيازها. وفيما يتعلق بالدعم المعنوي أو النفسي، بيّنت أنها تقدمه بشكل كبير جدًا؛ فهي تعتقد أن الدعم النفسي يعتبر الأساس، لأنه يتيح للطفل مواجهة صعوبات الحياة بثقة. وقد استخدمت في هذا السياق أنشطة متنوعة - مثل الرسم والتلوين، ولصق الأشكال وغيرها - لتعزيز التعبير والاستقلالية والابتكار لدى الأطفال. أما دور المدرسة، فأكدته الأم بأنه مهم للغاية، لاسيما حين يكون المعلمون ذوو كفاءة عالية ويخضعون لتدريبات متخصصة، مثل: طرق طرح الأسئلة، والتعامل مع نفسية الطفل الموهوب، والتعامل مع "القائد الصغير". وقد استُقدم فريق تدريبي من دبي لتقديم مثل هذه الدورات، كما أن لدى المعلمات خبرات بين (١٢-١٥) سنة، ومنسقة الموهبة تمتلك خبرة تفوق (٣٤) سنة. وقد انعكست هذه الخبرات إيجابيًا على الطالبات الموهوبات، حيث تحرص المعلمات على طرح عدة أسئلة من أسئلة التفكير العليا حوالي (٤-٥) أسئلة بشكل متكرر. وفيما يتعلق بتنظيم الفصول، بيّنت أن المدرسة في إحدى السنوات خصّصت فصلًا خاصًا بالتلميذات المتميزات قبل إنشاء فصول موهبة رسمية، حيث يُدرس فيه مناهج إضافية، تُطرح فيه أسئلة بمستوى أعلى من الصعوبة، وأسلوب تقديم المعلومة يكون مختلفًا، بينما يُخصص فصل آخر للتقوية والتطوير، وتعتمد المدرسة على مبدأ التمايز

رسم بياني يوضح عدد المعلمات في المرحلة المتوسطة والثانوية



أبنائها، من خلال توفير بيئة معرفية وتربوية محفزة تدعم التنمية المعرفية والنفسية.

ثانياً: نتائج الدراسة الكمية

أولاً: الاستبيان جدول (1) المرحلة الدراسية

المرحلة الدراسية	التكرار	النسبة المئوية
الثانوية	٢٠	٣٨,٥%
المتوسطة	٣٢	٦١,٥%
المجموع	٥٢	١٠٠%

النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة الميدانية

جدول (٢) إجابة التساؤل الأول: عن دور الأسرة في تقديم الرعاية للطلاب الموهوبين (ن=٥٢)

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أوافق إلى حد ما		العبارة
				أوافق	لا أوافق	
٣	أوافق	٠,٥٤	٢,٥٦	٢١ (٤٠,٤%)	٣٠ (٥٧,٧%)	لدى الأسرة معرفة ببرامج الموهوبين
٥	أوافق	٠,٥٧	٢,٤٤	٢٥ (٤٨,١%)	٢٥ (٤٨,١%)	الوالدان هم الأقدر على اكتشاف موهبة أبنائهم.
١	أوافق	٠,٤٥	٢,٧٣**	١٤ (٢٦,٩%)	٣٨ (٧٣,١%)	تحفز الأسرة الطالبة الموهوبة على المشاركة في برامج رعاية الموهوبين اللامنهجية.
٢	أوافق	٠,٤٧	٢,٦٧	١٧ (٣٢,٧%)	٣٥ (٦٧,٣%)	تحفز الأسرة الطالبة الموهوبة على المشاركة في برامج رعاية الموهوبين المنهجية.
٦	إلى حد ما	٠,٦٨	٢,٣٣	٢٣ (٤٤,٢%)	٢٣ (٤٤,٢%)	أخبرتكم أسرة الموهوبة بموهبة ابنتها.
٩	لا أوافق	٠,٧٠	١,٤٤	١١ (٢١,٢%)	٦ (١١,٥%)	لا تعبر الأسرة اهتمامًا للتحصيل العلمي لابنتها الموهوبة.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق	العبرة
				ن (%)			
٧	إلى حد ما	٠,٦٣	٢,٢٧	٥(٩,٦)	٢٨(٥٣,٨)	١٩(٣٦,٥)	تزدك الأسرة بنقاط القوة والضعف لابتها الموهوبة.
٨	إلى حد ما	٠,٧٢	٢,١٥	١٠(١٩,٠٢)	٢٤(٤٦,٢)	١٨(٣٤,٦)	تعترض الأسرة بعض المواهب اللاتي لا تتوافق مع عاداتهم وتقاليدهم.
٤	أوافق	٠,٥٤	٢,٥٠	١(١,٩)	٢(٤٩,٢)	٢٧(٥١,٩)	تقدم الأسرة الدعم المادي لابتها الموهوبة الذي يسهم في صقل الموهبة.
	إلى حد ما	٠,٣٩+٢,٣٤					المتوسط العام للمحور

الدراسة أن الأسرة هي المكتشف الأول لسلوك الموهوب ولها الدور الأكبر في تنمية موهبته من خلال احتواء الطلاب وتحفيزهم وتشجيعهم، والالتحاق بالدورات، وتوفير كتب تدريبية إضافية لمجاله، وإعطاء الاهتمام والدعم الكافي والتسجيل في برامج خاصة بالموهوبين.

بينما ورد في العبارتين رقم (٤، ٦) ما يشير إلى: "أخبرتكم أسرة الموهوبة بموهبة ابنتها"، فقد أظهرت الدراسة وجود دعم حقيقي لموهبة الطالبة وتنميتها بمختلف الوسائل. كما تبين أنه تم إبلاغ مسؤولة الموهوبات وإدارة المدرسة بذلك، بهدف استكمال مسيرة الدعم وتوفير ما يعزز تلك الموهبة ويرعاها بشكل مستمر.

اتضح من الجدول رقم (٢) النسب المثوية والمتوسطات الحسابية ودرجة موافقة المعلمات على العبارات التي تقيس دور الأسرة في تقديم الرعاية للطلاب الموهوبين؛ إذ بلغت أعلى نسبة موافقة للعبرة: (تحفز الأسرة الطالبة الموهوبة على المشاركة في برامج رعاية الموهوبين) بنسبة (٧٣,١٪)، وأدنى نسبة موافقة للعبرة: (لا تعير الأسرة اهتمامًا للتحصيل العلمي لابتها الموهوبة) (١١,٥٪). وتراوح المتوسطات الحسابية لدرجات الموافقة بين (٢,٧٣-١,٤٤)، إذ حصلت معظم العبارات على درجة (أوافق)، أعلاها كانت للعبرة رقم (٣) التي نصت على: (تحفز الأسرة الطالبة الموهوبة على المشاركة في برامج رعاية الموهوبين)، وحصلت على أعلى متوسط حسابي وقيمتها (٢,٧٣)، وتبين كذلك من خلال

جدول (3) إجابة التساؤل الثاني عن دور المدرسة في تقديم الدعم ورعاية للطلاب الموهوبين (ن=52)

م	العبارة	أوافق	أوافق إلى حد ما	ن (%)		الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب	
				لا أوافق	أوافق				
1	لدى المدرسة إستراتيجية واضحة تحتم برعاية الموهوبين.	38 (73,1)	13 (25,0)	1 (1,9)	2,71	0,50	أوافق	1	
2	تستقطب المدرسة الخبراء والمختصين في رعاية الطالبات الموهوبات لإلقاء محاضرات وإقامة ندوات.	42 (80,4)	25 (48,1)	4 (7,7)	2,37	0,63	أوافق	11	
3	يتوافر لدى المعلمات مهارات التدريس الإبداعي، وعدم اعتمادها على الطرق التقليدية في تقديم المادة العلمية.	35 (67,3)	15 (28,8)	2 (3,8)	2,63	0,56	أوافق	2	
4	تقوم الإدارة المدرسية بتقنين المقاييس العالمية لاكتشاف ورعاية الطلاب الموهوبين.	30 (57,7)	17 (32,7)	5 (9,6)	2,48	0,67	أوافق	7	
5	توجه الإدارة المدرسية الطلاب الموهوبين لبرامج الدراسة بما يناسب قدراتهم.	36 (69,2)	13 (25,0)	3 (5,8)	2,63	0,60	أوافق	3	
6	تقوم المدرسة بتسريع الطلاب الموهوبين وعدم تقيدهم بمرحلة معينة.	24 (46,3)	15 (28,8)	13 (25,0)	2,21	0,82	إلى حد ما	14	
7	تقوم المدرسة برحلات علمية وزيارات ميدانية تثري أفكار الموهوبين.	35 (67,3)	13 (25,0)	4 (7,7)	2,60	0,63	أوافق	5	
8	تحتم الإدارة المدرسية بحل ملاحظات معلمات الطالبات الموهوبات.	32 (61,5)	16 (30,8)	4 (7,7)	2,54	0,64	أوافق	6	
9	تم تدريب المعلمات على طرق تطبيق مقياس الكشف عن الطالبات الموهوبات.	27 (51,9)	17 (32,7)	8 (15,4)	2,37	0,74	أوافق	12	
10	توفر المدرسة التجهيزات العلمية والعملية الملائمة لميول الطالبة الموهوبة.	23 (44,2)	20 (38,5)	9 (17,3)	2,27	0,74	إلى حد ما	13	
11	توفر المدرسة المكافآت لتشجيع الطالبات الموهوبات.	31 (59,6)	10 (19,2)	11 (21,2)	2,38	0,82	أوافق	10	
12	معرفة أساليب التقويم الحديثة.	36 (69,2)	12 (23,1)	4 (7,7)	2,62	0,63	أوافق	4	
13	لديك معرفة بقوانين وأساليب الكشف عن الطالبات الموهوبات.	30 (57,7)	17 (32,7)	5 (9,6)	2,48	0,67	أوافق	8	
14	تلحق المدرسة الطالبة الموهوبة بالمراكز التي ترعى وتنمي موهبة الطالبة.	31 (59,6)	14 (26,6)	7 (13,5)	2,46	0,73	أوافق	9	
المتوسط العام للمحور								أوافق	
								2,48 ± 0,15	

(لدى المدرسة إستراتيجية واضحة تهتم برعاية الموهوبين)، إذ حصلت على أعلى متوسط حسابي وقيمتته: (٢,٧١) ، بينما حصلت العبارتان رقم (٦,١٠) والتي تنص على: (توفر المدرسة التجهيزات العلمية والعملية الملائمة لميول الطالبة الموهوبة)، و(تقوم المدرسة بتسريع الطلاب الموهوبين وعدم تقيدهم بمرحلة معينة) على درجة موافقة إلى حد ما، بمتوسط حسابي: (٢,٢٧) ، (٢,٢١) على التوالي، وبلغ المتوسط العام للمحور (٢,٤٨) بدرجة أوافق.

اتضح من الجدول رقم (٣) النسب المثوية والمتوسطات الحسابية ودرجة موافقة المعلمات على العبارات التي تقيس دور المدرسة في تقديم الدعم والرعاية للطلاب الموهوبين، إذ بلغت أعلى نسبة موافقة للعبارة: (تحفز الأسرة الطالبة الموهوبة على المشاركة في برامج رعاية الموهوبين) بنسبة (٧٣,١٪)، وأدنى نسبة موافقة للعبارة (لا تعبر الأسرة اهتمامًا للتحصيل العلمي لابنتها الموهوبة) بنسبة (١١,٥٪) وتراوحت المتوسطات الحسابية لدرجات الموافقة ما بين (٢,٢١-٢,٧١) إذ حصلت معظم العبارات على درجة (أوافق)، أعلاها كانت للعبارة رقم (١) والتي نصت على:

جدول (٤) إجابة التساؤل الثالث عن الجهود المشتركة بين الأسرة والمدرسة في رعاية الطالب الموهوب (ن=٥٢)

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أوافق إلى حد ما		العبارة
				لا أوافق	ن (%)	
٤	أوافق	٠,٧٣	٢,٤٤	٧(١٣,٥)	١٥(٢٨,٨)	تنظم المدرسة لقاءات دورية مع أولياء الأمور لشرح آلية برامج رعاية الموهوبات.
١	أوافق	٠,٤٣	٢,٨٣	١(١,٩)	٧(١٣,٥)	إرسال خطابات إلى أولياء أمور الطالبات لأخذ الموافقة منهم.
١	أوافق	٠,٤٣	٢,٨٣***	١(١,٩)	٧(١٣,٥)	تعاون المدرسة مع الأسرة في متابعة التحصيل الدراسي والتكيف.
٢	أوافق	٠,١٥	٢,٦٩	١(١,٩)	١٤(٢٦,٩)	مشاركة العاملين ببرامج رعاية الطالبات الموهوبات وأولياء أمور الطالبات الموهوبات في تقويم برامج الموهوبين.
٣	أوافق	٠,٥٥	٢,٦٧	٢(٣,٨)	١٣(٢٥,٠)	تسعى الأسرة مع المدرسة في مواجهة وحل المشكلات التي تواجه الطالبة الموهوبة.
٤	أوافق	٠,٧٣	٢,٤٤	٧(١٣,٥)	١٥(٢٨,٨)	التنسيق من قبل المدرسة والأسرة مع وسائل الإعلام لإجراء مسابقات للطلبة الموهوبين لإظهار مواهبهم.
	أوافق	٠,١٨	±٢,٦٥			المتوسط العام للمحور

واتضح من خلال التكرارات والبيانات الكمية أن أبرز ملامح الرعاية للطلاب الموهوبين من قبل مؤسسات التنشئة الاجتماعية في ضوء معيار الجهود المشتركة بين الأسرة والمدرسة أن المدرسة على تواصل دائم مع أولياء الأمور؛ إذ بلغت التكرارات (٦٤,٦٪) عن طريق إرسال خطابات لأولياء الأمور. وتراوح المتوسطات الحسابية لدرجات الموافقة ما بين (٢,٤٤-٢,٨٣)، حيث حصلت جميع العبارات على درجة (أوافق)، أعلاها كانت للعبارة (إرسال خطابات إلى أولياء أمور الطالبات لأخذ الموافقة منهم) على متوسط: (٢,٨٣)، بينما حصلت العبارتان اللتان تنصان على: (تنظم المدرسة لقاءات دورية مع أولياء الأمور لشرح آلية برامج رعاية الموهوبات) و (التنسيق من قبل المدرسة والأسرة مع وسائل الإعلام لإجراء مسابقات للطلبة الموهوبين لإظهار مواهبهم) على أدنى درجة موافقة بمتوسط حسابي (٢,٤٤)، وبلغ المتوسط العام للمحور (٢,٦٥) بدرجة (أوافق).

اتضح من الجدول رقم (٤) النسب المئوية والمتوسطات الحسابية ودرجة موافقة المعلمات على العبارات التي تقيس الجهود المشتركة بين الأسرة والمدرسة في رعاية الطالب الموهوب؛ إذ بلغت أعلى نسبة موافقة للعبارتين: (إرسال خطابات إلى أولياء أمور الطالبات لأخذ الموافقة منهم)، و (تعاون المدرسة مع الأسرة في متابعة التحصيل الدراسي والتكيف) بنسبة (٨٤,٦٪) لكل منهما، وتبين أن المدرسة تسعى إلى التواصل الدائم حول متطلبات وتطور الموهوب، وتقديم البرامج الإثرائية، والتعاون والتكاتف وتقديم الدعم النفسي للموهوبين فهي تسعى إلى الشراكة المجتمعية التي تعود بالنفع للطلاب الموهوب، وتسخر البيئة وفق إمكانياتها بالاهتمام بالموهوب ورعايته. وحصلت عبارتي (تنظم المدرسة لقاءات دورية مع أولياء الأمور لشرح آلية برامج رعاية الموهوبات)، و (تنظم المدرسة لقاءات دورية مع أولياء الأمور لشرح آلية برامج رعاية الموهوبات) على أدنى نسبة موافقة بـ (٥٧,٦٪).

جدول (٥) إجابة التساؤل الرابع: عن التحديات التي تواجه مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تقديم الرعاية للطلاب الموهوبين (ن=٥٢)

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أوافق			العبارة	الرقم
				لا أوافق	أوافق إلى حد ما	أوافق		
٢	إلى حد ما	٠,٥٩	٢,٣٥	٣(٥,٨)	٢٨(٥٣,٨)	٢١(٤٠,٤)	الافتقار إلى الأنشطة المجتمعية يستثير قدرات الموهوبات.	١
١	أوافق	٠,٦٤	٢,٤٤*	٤(٧,٧)	٢٠(٣٨,٥)	٢٨*(٥٣,٨)	تُراقب الإدارة المدرسية مع أولياء الأمور مشكلات الطالبات الموهوبات باستمرار.	٢
٦	إلى حد ما	٠,٧٦	٢,٠٨	١٣(٢٥,٠)	٢٢(٤٢,٣)	١٧(٣٢,٧)	قلة توافر الدعم المجتمعي لفئات الموهوبات.	٣
٣	إلى حد ما	٠,٧٧	٢,١٩	١١(٢١,٢)	٢٠(٣٨,٥)	٢١(٤٠,٤)	عدم إفصاح بعض الموهوبات عن موهبتهم خشية من النقد والسخرية.	٤

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أوافق إلى حد ما		العبارة	الرقم
				لا أوافق	أوافق		
				ن (%)			
٤	إلى حد ما	٠,٧٢	٢,١٥	١٠ (١٩,٢)	٢٤ (٤٦,٢)	١٨ (٣٤,٦)	٥
٧	إلى حد ما	٠,٧٩	٢,٠٠	١٦ (٣٠,٨)	٢٠ (٣٨,٥)	١٦ (٣٠,٨)	٦
٨	إلى حد ما	٠,٨٢	١,٩٦	١٨ (٣٤,٦)	١٨ (٣٤,٦)	١٦ (٣٠,٨٩)	٧
٤	إلى حد ما	٠,٧٢	٢,١٥	١٠ (١٩,٢)	٢٤ (٤٦,٢)	١٨ (٣٤,٦)	٨
٥	إلى حد ما	٠,٧٧	٢,١٠	١٣ (٢٥,٠)	٢١ (٤٠,٤)	١٨ (٣٤,٦)	٩
				٢,١٦ ± ٠,١٥		المتوسط العام للمحور	

تحديًا كبيرًا، إذ إنها تسعى إلى توفير بيئة صحية متكاملة لتنمية الموهبة، وهذا لا يعني أن جميع الموهوبين توافرت لهم جميع سبل الرعاية بنفس الكفاءة والجودة، بل يعتمد على ثقافة الأسرة ووعيها ومستواها الاقتصادي. وهذا ما اتضح في دراسة الهاشم (٢٠٢٠) من خلال حصول تقديم التدعيم المعنوي على أعلى مستوى، وقد اتضح من خلال الدراسة الحالية أن الأسرة هي المكتشف الأول لسلوك الموهوب، ولها الدور الأكبر في تنمية موهبته من خلال احتواء الطلاب وتهيئة الجو المناسب، وتوفير حياة متوازنة تساهم في تنمية الموهبة، إذ نجد أن الأسر تسعى إلى تحفيزهم على المشاركة في الفعاليات والمسابقات، وتشجيعهم بشكل مستمر وإشعاره بالاهتمام والقرب منهم، وإلحاقهم

اتضح من الجدول رقم (٥) النسب المئوية والمتوسطات الحسابية ودرجة موافقة المعلمات على العبارات التي تقيس التحديات التي تواجه مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تقديم الرعاية للطلاب الموهوبين، إذ بلغت أعلى نسبة موافقة للعبارة: (تراقب الإدارة المدرسية مع أولياء الأمور مشكلات الطالبات الموهوبات باستمرار) بـ (٥٣,٨)، وأدنى نسبة موافقة للعبارة: (ضعف دور المساجد في دعم الموهوبات عن طريق الخطب والمحاضرات)، و(ضعف دور الإعلام في نشر ثقافة الموهبة في المجتمع) بنسبة (٣٠,٨٪).

مناقشة نتائج الدراسة الكمية

تبين من خلال نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الأول أن الأسرة لها دور كبير في تنمية الموهبة والإبداع، بل يمثل لها

هواياته، وعدم تفهم بعض المعلمين لخصائص الموهوبين، وهذا يعيق القدرة على اكتشاف الموهوبين وتتفق دراسة مراد كمال (٢٠١٣) مع الدراسة الحالية، إذ إن المدارس التي طبقت فيها الدراسة يوجد بها عدد قليل من معلمي ومعلمات موهبة، فالمعلم العادي ليس لديه مهاره في إظهار الاهتمام بأفكار الطلاب والحلول المبتكرة للمشكلات، وطرق تصميم مواقف تعليمية تستثير المناقشة والحوار، وتنمية التفكير الناقد والتفكير الإبداعي لدى الطلاب. فالطلاب الموهوب يحتاج إلى مساعدة في التعمق في موضوعات أو قضايا غير عادية. وتشير دراسة عسيري (٢٠٠٢) إلى وجود ضعف في الشراكة في رعاية الطلبة الموهوبين بين وزارة التربية والتعليم والمؤسسات المعنية، وكشفت عن وجود أوجه قصور تعاني منها بعض المؤسسات التعليمية.

وقد توصلت نتائج الدراسة الحالية أن هذه المشكلة كانت واضحة في السابق، بينما في الوقت الراهن تم معالجة هذه المشكلة، وأصبح لدى وزارة التعليم قاعدة بيانات ضخمة تختص بالموهوبين ترتبط بصورة مباشرة مع مؤسسات الموهوبين. إضافة إلى جهود المملكة في الاستثمار في المواهب المحلية وتطويرها، ومنها إنشاء مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله لرعاية الموهوبين (موهبة)، كما قدمت وزارة التعليم العديد من الخدمات الخاصة بالموهوبين في مختلف المراحل الدراسية تحت مسمى نظام التوجيه والإرشاد الطلابي للموهوبين، وتأسيس برنامج الكشف عن الموهوبين ورعايتهم.

بالدورات، وتوفير كتب تدريبية إضافية لمجال الطالب، وإعطاء الاهتمام والدعم الكافي والتسجيل في برامج خاصة بالموهوبين، وجاءت دراسة العبدلي (٢٠١٠) كدراسة فاحصة لقياس مستوى وعي الأسرة بدورها في رعاية الطفل الموهوب، إذ أكدت أن الأسرة لديها وعي، وتهتم بالجانب النفسي بالدرجة الأولى وهذا يتفق مع الدراسة الحالية.

واتضح كذلك أن أسر الطلاب الموهوبين حريصين على أخبار المدرسة بموهبة الموهوب، وذلك بهدف تكثيف الجهود برعاية الموهوب، ووضع خطة شاملة للرعاية مشتركة بين الأسرة والمدرسة، وتسعى إلى معرفة تطوراتها وتقديمه من خلال المدرسة لاستكمال هذا الدعم، وتقديم ما يدعم تلك الموهبة لديها وتعزيزها، وأكدت دراسة أبو زيد (٢٠١٤) خلاف ذلك حيث أشارت نتائج تلك الدراسة غياب الوعي لدى الأمهات والمعلمات، وعدم مقدرتهم على التعرف على خصائص الأطفال الموهوبين هي العائق لاكتشاف الموهبة، وهنا برزت جهود حكومتنا الرشيدة في إحداث نقلة كبيرة في وعي الأسر بأهمية الموهبة، وخصصت برامج واختبارات خاصة بقياس موهبة الموهوبين، وأنشأت موهبة "البرنامج الوطني للكشف عن الموهوبين" وتم تنفيذه بالتعاون مع هيئة تقويم التعليم والتدريب، كما أن لدى الهيئة العديد من المقاييس الخاصة بالموهوبين: ومنها اختبارات التعرف على الموهوبين، ومجموعة مقاييس الذكاء الفردي .

وأشارت نتائج دراسة مراد كمال (٢٠١٣) إلى عدم توفير المدرسة إمكانيات كافية تسمح للموهوب بممارسة

ثانياً: الملاحظة:

تعد الملاحظة إحدى أدوات البحث العلمي التي تستخدم في جمع المعلومات المرتبطة بالظاهرة محل البحث والدراسة، ويمكن استخدامها بطرق مختلفة؛ مثلاً عندما يطلب الباحث من كل فرد في عينة البحث أن يقدم تقريراً ذاتياً عن ميوله، أو مشاعره، أو آرائه، أو اتجاهاته، أو سلوكه يحدده الباحث، فإنه يفترض أن الفرد يلاحظ نفسه. وقد يقع بعض الباحثين في أخطاء مثلما يحصل في التقرير الذاتي؛ إذ يلاحظ الفرد نفسه ويزيف الاستجابات الواردة في التقرير، فقد يزيّف الفرد سلوكه بوجود الملاحظ، أو أن الملاحظ يقع خطأ أنه يلاحظ شيئاً مختلفاً عن الملاحظة المطلوبة، وفيما يأتي استمارة ملاحظة صُممت؛ بهدف ملاحظة المدارس واستنتاج مدى جاهزيتها وأهليتها لرعاية الموهوبين.

وفي ضوء نتائج التساؤل الأخير الذي كان يتمحور حول التحديات التي تواجه الموهوبين فاتضح من خلال الدراسة غياب الوعي لدى بعض أولياء الأمور خاصة الذين مستواهم متدني في التعليم، وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة مراد كمال (٢٠١٣) في عدم تفهم بعض المعلمين الغير مختصين بمهوبة لخصائص الموهوبين ، وعدم مقدرتهم على التعرف على خصائص الأطفال الموهوبين، ولا يسعون على احتضان هؤلاء الطلبة وتطوير مواهبهم، بل أن بعض الموهوبين يمتنعون عن دخول اختبارات قياس المهوبة ، ورفض بعض أولياء الأمور دخول اختبار المقياس؛ خوفاً أن يؤثر على مستواهم الدراسي، وقد يشكل اعتراض أولياء الأمور عائقاً في تنفيذ بعض البرامج التي تقدم من قبل هذه المؤسسات.

جدول (٦) نتائج الملاحظة للمدارس ومدى جاهزيتها وأهليتها لرعاية الموهوبين

المحور	السئلة	الإجابات					
		ممتاز		جيد		غير موجود	
		ن	%	ن	%	ن	%
الرؤية	الرؤية المستقبلية للبرنامج واضحة ومحددة.	٥	١٠٠	٠	٠	٠	٠
	الرؤية المستقبلية للبرنامج موثقة ومعلنة لجميع الفئات المعلنة.	٥	١٠٠	٠	٠	٠	٠
الأهداف	أهداف البرنامج واضحة ومحددة.	٥	١٠٠	٠	٠	٠	٠
	أهداف البرنامج قابلة للقياس	٤	٨٠	١	٢	٠	٠
	أهداف البرنامج تعمل على تلبية حاجات الطالبات الموهوبات.	٤	٨٠	١	٢	٠	٠
	أهداف البرنامج مرتبطة بحاجات المجتمع.	٥	١٠٠	٠	٠	٠	٠
	يوجد خطة توعوية للمجتمع.	٥	١٠٠	٠	٠	٠	٠

المحور	الأسئلة	الإجابات					
		ممتاز		جيد		غير موجود	
		ن	%	ن	%	ن	%
التوعية	يوجد خطة توعوية لجميع فئات المعنية بالبرنامج (طالب، معلم، أهالي، آخريين).	4	80	1	2	0	0
	أساليب متنوعة للتوعية.	3	60	1	2	0	0
المكان والتجهيزات	توافر مكان مناسب ومجهز.	3	60	2	4	0	0
	توافر عناصر الأمن والسلامة في المكان.	3	60	0	0	2	40
	توافر الوسائل التعليمية المطورة.	3	60	1	2	1	20
	مختبر مجهز بأحدث الوسائل.	4	80	1	2	0	0
	توفر مكتبة مخصصة.	5	100	0	0	0	0
	وجود متابعة لتطوير إنتاجية الطلاب.	5	100	0	0	0	0
	وجود معارض لإنتاجية الطالبات.	4	80	1	2	0	0
مدى انعكاس الرؤية على الطلاب	تتسم الإنجازات بإضافة نوعية لما تعلموه.	5	100	0	0	0	0
	نمت الجوانب الإبداعية لدى الطلاب الموهوبين.	5	100	0	0	0	0
	تتصف الإنجازات بالأصالة والجديد.	5	100	0	0	0	0
	تقدم الطالبات إنجازات لجميع المواد الإثرائية	3	60	2	4	0	0
	ترتبط إنجازات الطالبة بأساسيات مهنة المستقبل.	5	100	0	0	0	0

الطالبات الموهوبات، أما بالنسبة لمحور التوعية فبلغت أعلى نسبة (80%) للإجابة ممتاز لوجود خطة توعوية لجميع الفئات المعنية بالبرنامج (طالب، معلم، أهالي، آخريين)، وأدنى نسبة (20%) للإجابة جيد لأساليب متنوعة للتوعية، ومحور المكان والتجهيزات بلغت أعلى نسبة (100%) للإجابة ممتاز لتوفر مكتبة مخصصة، وفي محور الإنتاجية

اتضح من نتائج الملاحظة في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة ممتاز (100%) جاءت لمحور الرؤية، وبالنسبة لمحور الأهداف بلغت أعلى نسبة للإجابة ممتاز (100%) لأهداف البرنامج واضحة ومحددة، وأهداف البرنامج مرتبطة بمحاجات المجتمع، وأهداف البرنامج يوجد خطة توعوية المجتمع، وأدناها (20%) للإجابة جيد لأهداف البرنامج قابلة للقياس، وأهداف البرنامج تعمل على تلبية حاجات

الخطابات (٦٤,٦٪) ، بينما بلغت تكرارات اللقاءات الدورية مع أولياء الأمور (٥٧,٦٪).

-تبين أنه لا يوجد تنسيق من قبل المدرسة والأسرة مع وسائل الإعلام لإجراء مسابقات للطلبة الموهوبين لإظهار مواهبهم أو للإعلان عن المسابقات؛ حيث بلغت أقل عدد من التكرارات (٨٣,٢٪).

-اتضح من نتائج التكرارات السابقة أن أبرز ملامح التحديات التي تواجه مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تقديم الرعاية للطلاب الموهوبين من وجهة نظر معلمات المهبة الافتقار إلى الأنشطة المجتمعية التي تستثير قدرات الموهوبين بقيمة بلغت (٢,١٦٪).

-أكدت المعطيات الكمية من خلال وجهة نظر معلمات المهبة أن عدم إفصاح الطالبات الموهوبات لا يعد تحدياً؛ حيث إنه بلغ أقل نسبة من التكرارات بلغت (١,٦٩٪) ، وهذا معاكس لما توصلت إليه الباحثتان من خلال البيانات الكيفية؛ إذ أكد بعض أولياء الأمور على عزوف أبنائهم عن الإفصاح عن مواهبهم خشية من تنمر زملائهم، وأكد على ذلك بعض من منسقات موهبة في المدارس.

كما توصلت الباحثتان من خلال التكرارات الكمية عدم وجود مكتبات في المدارس ترتقي فكرياً إلى مستوى الطالبات الموهوبات، فمكتبات المدارس ينقصها الاهتمام والتنوع في المصادر والكتب.

والإبداع نسبة (١٠٠٪) للإجابة ممتاز لوجود متابعة لتطوير إنتاجية الطلاب .

أما محور مدى انعكاس الرؤية على الطلاب بلغت أعلى نسبة (١٠٠٪) للإجابة ممتاز (تتسم الإنجازات بإضافة نوعية لما تعلموه)، و(نمت الجوانب الإبداعية لدى الطلاب الموهوبين)، و(تتصف الإنجازات بالأصالة والجديد)، و(ترتبط إنجازات الطالبة بأساسيات مهنة المستقبل).

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه اتضح أن دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في رعاية الطلاب الموهوبين في الآتي:

-اتضح من معيار دور الأسرة ومن خلال التكرارات التي بلغت (٧٣,١٪) التي تمثل أعلى نسبة أن معظم الأسر تحفز أبناءهم الموهوبين، وتشجعهم على المشاركة في مسابقات موهبة.

-اتضح من خلال التكرارات حول معيار دور المدرسة في رعاية الطلاب الموهوبين من خلال وجهة نظر معلمي المهبة أن المدارس ينقصها التجهيز الكافي لدعم المهبة، وبلغ عدد التكرارات (٦,١٠٪)

-اتضح من خلال البيانات الكمية أن تعليم الطلاب في فصول خاصة بطلاب موهبة يعزز ويحسن من فاعلية التعليم، ومن قيمة البرامج خاصة البرامج الإثرائية.

-توصلت الدراسة الحالية إلى أن المدارس تتواصل مع أولياء الأمور بصورة كبرى بالاستعانة بالخطابات أكثر من عقد اجتماعات دورية؛ إذ بلغت التكرارات للتواصل عن طريق

توصيات الدراسة:

المراجع :

في ضوء تحليل المعطيات الميدانية وتفسيرها، واستخلاص النتائج التي تم التوصل إليها، أمكن وضع جملة من التوصيات المحققة لأهمية الدراسة (العلمية، العملية)، وذلك على النحو التالي:

أ. توصيات موجهة لمؤسسة الملك عبد العزيز ورجالة للموهبة والإبداع:

1. إنشاء موقع إلكتروني يتضمن آخر مستجدات البحوث ذات الصلة بموهبة .

2. توفير نخبة من المشرفين الأكاديميين في الجامعات مختصين في الإشراف على مشاريع موهبة .

3. دمج البرامج الإثرائية في المنهج الدراسي أكثر مما هي عليه الآن .

ب. توصيات موجهة لوزارة التعليم :

1. تقوية وتعزيز الجانب التوعوي والثقافي الخاص بموهبة، وذلك بإلحاق المعلمات سنة تدريبية كاملة قبل التعيين .

2. أن يقدم جميع برامج موهبة مختص أكاديمي في مجال الموهبة، وتوفير معلمات مختصات للموهبة وليس منسقات موهبة، خاصة أنه توجد خريجات كثيرات تخصص موهبة .

ج. توصيات خاصة بأولياء أمور الموهوبين:

- تعزيز الحملات التوعوية عن برامج الموهوبين والمميزات التي تمنح لهم، وتقديم دورات وندوات تثقيفية لأسر الموهوبين.

أولاً: المراجع العربية

1. أبو زيد، سعاد محمد عبد الغني. (٢٠١٤). مجلة الإرشاد النفسي، (٤٠).
2. أوتوكلينبرغ. (١٩٦٥). علم النفس الاجتماعي (ترجمة حافظ الجمالي). دمشق: المطبعة العمومية.
3. ايتمان، بريدلوف. (٢٠١٨). الموهوبون (ترجمة مركز التميز). الجمعية الوطنية للأطفال الموهوبين.
4. التمار، هشام. (٢٠٢٠). المعوقات الاجتماعية التي تواجه الطلاب الموهوبين في المجتمع [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك فيصل.
5. الجبالي، حمزة. (٢٠١٦). كيف تتعاون الحضنة والمدرسة والأسرة في تنشئة الأطفال تنشئة اجتماعية. عمان: دار علم الثقافة للنشر.
6. الحميدي، سماح نشأت. (٢٠١٣). الموهوب بين المنهاج الدراسي ومهنة المستقبل. دبي: ديونو لتعليم التفكير.
7. خواجه، عبد العزيز. (٢٠٠٥). مبادئ في التنشئة الاجتماعية. الجزائر: دار الغرب.
8. الداهري، صالح حسن أحمد. (٢٠١١). أساسيات علم الاجتماع النفسي التربوي ونظرياته. عمان: دار الحامد.

٩. الداهري، صالح حسن. (٢٠١٠). سيكولوجية رعاية الموهوبين والمتميزين وذوي الاحتياجات الخاصة (ط٢). عمان: دار وائل.
١٠. الزعبي، أحمد محمد. (٢٠٠٣). التربية الخاصة للموهوبين وسبل رعايتهم وإرشادهم. بيروت: دار الفكر.
١١. زهران، حامد عبد السلام. (١٩٨٤). علم النفس الاجتماعي (ط٥). القاهرة: عالم الكتاب.
١٢. سعد، السيدة محمود إبراهيم. (٢٠١١). المخطط التعليمي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
١٣. السعيد، هلا. (٢٠١١). الدمج بين جدية التطبيق والواقع. القاهرة: مكتبة الأنجلو.
١٤. الشرقاوي، زهراء عبد المنعم محمد علي. (١٩٩٦). تقويم مراكز الموهوبين الرياضية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة حلوان، كلية التربية.
١٥. الشريف، عبد الفتاح عبد المجيد. (٢٠٠٧). التربية الخاصة في البيت والمدرسة. مصر: مكتبة الأنجلو.
١٦. العبدلي، سميرة أحمد حسن. (٢٠١٠). مستوى وعي الأسرة بدورها في رعاية الطفل الموهوب. مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة أم القرى.
١٧. عجالات، عبد الباقي. (٢٠١٦). دور الأسرة الجزائرية في رعاية الأبناء الموهوبين - المتفوقون دراسياً نموذجاً. الجزائر: دار الغرب.
١٨. عسيوي. (٢٠٠٢). استراتيجية مقترحة لرعاية الطلاب الموهوبين في الجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية. كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
١٩. العيسوي، عبدالرحمن محمد. (٢٠٠١). التنشئة الاجتماعية للطفل. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
٢٠. الغنام، روان محمد (٢٠٢٤). دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في رعاية الموهوبين. المملكة العربية السعودية. {رسالة ماجستير غير منشورة} جامعة الملك فيصل.
٢١. الفائز، فهد سليمان. (٢٠٢٢). التعرف على الطلبة الموهوبين في المملكة العربية السعودية. جامعة الملك سعود.
٢٢. الفرهود. (٢٠٠٦). اتجاهات المعلمين نحو رعاية الطلبة الموهوبين بالمرحلة الابتدائية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة البلقاء التطبيقية.
٢٣. فؤاد، أسماء أحمد فؤاد. (٢٠٢٣). دور النساء في التبعية الإسلامية للمجتمع. المملكة العربية السعودية: العربي للنشر والتوزيع.
٢٤. لطفي، طلعت إبراهيم. (٢٠١٢). مبادئ علم الاجتماع (ط٣). الدمام: مكتبة المتنبي.
٢٥. مراد، كامل. (٢٠١٣). المشكلات التي تواجه الطلاب الموهوبين في المملكة العربية السعودية من

- program option for gifted and talented students. *Gifted Child Quarterly*, 54(3).
34. Castle, K. (2011). Description of a quality gifted school and recommendations to parents today. Arkansas Tech University, Russellville, Arkansas.
- وجهة نظر معلميهـم }رسالة ماجستير غير منشورة}. جامعة الأزهر، كلية التربية.
٢٦. مهري، شفيقة. (٢٠١٩). قضايا ورهانات بحثية راهنة. الفرات: دروب.
٢٧. موسى، موسى نجيب. (٢٠٠٧). الممارسات الوالدية للأطفال الموهوبين. الإسكندرية: دار مير.
٢٨. وزارة التربية والتعليم. (د.ت.). <https://departments.moe.gov.sa>
٢٩. موهبة. (د.ت.). <https://gcgc.mawhiba.org/ar>
٣٠. المؤتمر العالمي الأول للموهبة والإبداع. (د.ت.). <https://umbracoportal.mawhiba.org/media-centre/new>
- ثانياً: المراجع الأجنبية
31. Sillamy, N. (1983). *Dictionnaire usual de psychologie*. Paris: Bordas.
32. Primary school gifted and talented coordinators' responses to the Gifted and Talented Education Policy in England. (n.d.). *Gifted Education International*, 39(6).
33. Wood, S., & Portman, T. A. A. (2010). School counselors' perceptions and experience with acceleration as a

دور المدارس الثانوية في تحقيق الأمن الفكري لدى طلابها في المملكة العربية السعودية

أ. معالي بنت مالخ الشمري

المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية

malshammari@ncss.gov.sa

أ.د. ناصر بن عثمان العثمان

جامعة المجمعة

n.alothman@mu.edu.sa

(قُدّم للنشر في تاريخ ١٨ / ٧ / ٢٠٢٤، وقُبِل للنشر في ٩ / ١٢ / ٢٠٢٤)

مستخلص البحث

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المدارس الثانوية في تحقيق الأمن الفكري لدى طلابها في المملكة العربية السعودية من خلال التعرف على أهمية الأمن الفكري وأساليب تحقيقه، ومعرفة الآثار التربوية المترتبة على تحقيقه لدى طلاب المرحلة الثانوية ، ودور المؤسسات التعليمية، والمناهج الدراسية بشكل عام، ومناهج الدراسات الاجتماعية بشكل خاص في تحقيق الأمن الفكري لديهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوثائقي، وتوصلت إلى عدد من النتائج منها: أن الأمن بجميع أنواعه والأمن الفكري خاصةً من المطالب الأساسية التي جاء الإسلام لتحقيقها في المجتمعات الإنسانية، وأن للمؤسسات التعليمية دور كبير في تحقيق الأمن الفكري، إذ لها دور وقائي مهم لدفع الفساد وارتكاب الجريمة، ودور المناهج الدراسية في تحقيق الأمن الفكري من خلال تضمين مناهج التعليم العام مفاهيم الأمن الفكري بغرض تعميق مفهوم الولاء الوطني لدى جميع أفراد المجتمع ، وتوضح الآثار التربوية الناجمة من تحقيق الأمن الفكري في المجتمع من خلال تحقيق جوانب الأمن المختلفة، كالأمن الاقتصادي والاجتماعي والنفسي والثقافي والعقدي والأخلاقي وأخيراً الأمن الوطني بجميع مقوماته.

الكلمات المفتاحية: المدارس الثانوية - الأمن الفكري - المؤسسات التعليمية- المناهج الدراسية - الدراسات الاجتماعية.

The Role of Secondary Schools in Achieving Intellectual Security among Students in Saudi Society

**Prof. Nasser Othman
Al Othman**

Majmaah University
n.alothman@mu.edu.sa

Maali Maleh Al-Shammari

National Center for Social Studies
and Research
malshammari@ncss.gov.sa

Abstract

The study aimed at identifying the role of secondary schools in promoting intellectual security among their students in the Kingdom of Saudi Arabia (KSA). Specifically, it sought to identify the importance and methods of achieving intellectual security, its resulting educational impact, and the role of educational institutions, general curricula, and social studies curricula in particular, in this regard. The study employed a document analysis methodology and reached several conclusions, including that security in all its forms, and intellectual security in particular, is a fundamental requirement sought by Islam in human societies. It was found that educational institutions play a significant role in achieving intellectual security, serving a crucial preventive role in combating corruption and crime. Additionally, the study highlighted the importance of curricula in achieving intellectual security by incorporating intellectual security concepts into general education curricula to deepen the concept of national allegiance/ loyalty among all members of society. The educational effects resulting from achieving intellectual security in society become evident, leading to the realization of various aspects of security, such as economic, social, psychological, cultural, ideological, and moral security, and ultimately comprehensive national security.

Keywords: Secondary schools, intellectual security, educational institutions - curricula - social studies.

مقدمة:

الدين ويطمئن الإنسان على نفسه وأهله، ومن خلاله تنشأ الحضارات، وتتقدم الأمم، ويطيب للناس العيش وكسب الأرزاق، وعن طريقه تحفظ الضرورات الخمس للإنسان المتمثلة في حفظ الدين والنفس والعقل والمال والعرض، ومن

يعد الأمن من أعظم نعم الله تعالى التي امتن بها على عباده، ومن أهم ضرورات الحياة، فهو مطلب بشري فطري يبحث عنه الإنسان منذ أن وجد على هذه البسيطة حتى تستقر نفسه ويهنأ فيه عيشه والأمن ركيزة أساسية فيه، يقوم

العربي المسلم، وحمانيته من التأثيرات الفكرية حتى لا يكون عرضة للإرهاب والمنظمات الإرهابية، وإذا كان الأمن الفكري مطلباً مهماً وملحاً في الحياة العامة، فإن أهميته تتزايد لدى شباب الأمة؛ لأنهم عمادها وعليهم يبنى مستقبلها.

وقد بينت بعض الدراسات التربوية أهمية الحفاظ على فكر الأفراد وصيانيته من الانحراف، إذ إنه القاعدة الأساس لتحقيق الأمن والاستقرار في المجتمع ومن ثم تحقيق الأمن الفكري، كما أشارت دراسة سالم (2022) إلى أن الانحراف الفكري والأفكار السلبية الدخيلة على المجتمع من أبرز ما يواجه المؤسسات التربوية في العصر الحالي، إذ إنها تفكك المجتمع وتهدد بنيته، ويشير الهليل (2014) إلى المخاطر الكبيرة والآثار المدمرة للانحراف الفكري على الفرد والمجتمع، وكيان الدولة واستقرارها السياسي والاجتماعي والاقتصادي، ويذكر آل ضبعان، والأكليبي (2024) إلى أهمية غرس مفاهيم الوسطية والاعتدال، وكذلك العقيدة الصحيحة من أهم ما يحقق الأمن الفكري ويصونه من الأفكار الضالة والمنحرفة، ويؤكد السديس (2016) أنه حين بدأت بوادر ظهور الفكر المتطرف تظهر، سارعت حكومتنا الرشيدة في اجتثاث هذا الفكر من جذوره وقلعه من أصوله بكل ما أوتيت من الوسائل والأساليب، ومن الوسائل التي استخدمت في تعزيز الأمن الفكري، نشر الوسطية والاعتدال لدى الشباب على نحو خاص بوصفهم الأكثر تأثراً بالمفاهيم الجديدة والغريبة عن المجتمع، خاصة إذا قدمت بطرق ووسائل تقنية مبهرة ومؤثرة في نفوسهم،

ذلك يتضح أن الأمن مطلب ضروري وحاجة ملحة للأفراد والمجتمعات كافة.

ويعد الأمن بشتى أنواعه مهم في حياة البشر، فاختلال نوع من أنواعه يؤدي إلى اختلال سير الحياة في المجتمعات، إذ إن النشء بأمس الحاجة إلى تحصين عقولهم، وتبصيرهم بوسيلة التعامل مع تغير هذا العصر وتحدياته، وقد يحصل لهم ذلك عن طريق الأمن الفكري الذي يعد هاجساً أمنياً لكل المجتمعات، إذ إنه يحمي عقولهم، ويحفظها من الوقوع في الفوضى والانحلال والتبعية (العنزي، 2023).

وتحتل قضية الأمن الفكري مكانة وأهمية بالغة في أولويات المجتمع الذي تتكاثر وتتآزر جهود أجهزته الحكومية لتحقيقه؛ تجنباً لتشتت الشعور الوطني وتقليل التيارات الفكرية المنحرفة، وبذلك تكون الحاجة إلى تحقيق الأمن الفكري هي حاجة ملحة باعتبارها تحقق أمن المجتمع واستقراره من خلال التصدي للمؤثرات الفكرية المنحرفة، والتي يعد الغلو والتطرف الديني أحد مظاهرها (الجهني، 2014)، وهذا الانحراف الفكري بجميع مظاهره هو انتهاك للمعايير المتعارف عليها، ومحاولة الخروج على قيم الجماعة وضوابطها، والتي تؤثر بعد ذلك على تعكير صفو الأمن والاستقرار للمجتمع، وكذلك طعن مبادئ وأخلاقيات المجتمع وخلخلة الصف الواحد، وإضعاف قدراته وتشتيت جهوده (الجحني، 2008)، إذ أثبتت دراسة اليوسف (2004)، أن الانحراف الفكري يعد أهم مسببات التطرف والإرهاب، كما يعد تحصن الفكري من الأولويات التي يركز عليها التخطيط الأمني في المجتمع

وراءها، وهذا يستلزم مراعاة خصائص النمو بأنواعها والتي يمر بها طلاب هذه المرحلة وإشعارهم بالطمأنينة والأمن في نفوسهم، ومد الجسور معهم، ومخاطبة عقولهم ووجدانهم خطاباً معتدلاً يؤدي إلى الاستقرار والأمان (زهران، 2005).

ونظراً لما يمر به الطالب في هذه المرحلة العمرية وما يحدث من تغيرات في مجتمعه فإنه يتعين على المؤسسات التعليمية أن تقوم بالاستفادة من هذه التغيرات والتحولت لصالح الفرد والنهوض به، ولكي تكون قادرة على التعامل معها، فإنه لا بد من الاهتمام بالمناهج وتطويرها، والبحث عن طرق تعليم للطلاب تستند على اتجاهات تربوية حديثة ومنها: المدخل التكاملي والذي يقوم على جمع الأجزاء التي يلائم بعضها الآخر في إطار تكاملي من حيث تجميع المعارف والمهارات وجميع جوانب التعلم في مجالات المعرفة المختلفة؛ بهدف اكتشاف موضوع أو قضية ملائمة للتعلم (الطيبي، أبو شريح، 2016).

ويلبي المدخل التكاملي خصائص الطلاب النفسية وحاجاتهم الخاصة من خلال اكتشاف الخبرات المتنوعة، وقدرة المتعلم على التدرج من المفاهيم البسيطة إلى المركبة وفهمها، إضافة إلى مراعاة الفروق الفردية حيث ينظم مواقف تعليمية متكاملة تجعل الطلاب يسرون في عملية التعلم كل حسب قدراته خاصة في المرحلة الثانوية، إذ إن لكل طالب ميولاً واتجاهات تختلف عن غيره، إضافة إلى أن هذا المدخل يساعدهم على استرجاع المعلومات بسهولة،

بالإضافة إلى كون مرحلة الشباب مرحلة حاسمة في حياة الفرد، وينظر إليها كثير من الباحثين في العلوم الاجتماعية والنفسية على أنها من أهم مراحل النمو، من حيث تأثيرها في النمو الجسمي، والانفعالي، والعقلي، والاجتماعي، وكذلك من حيث دورها في تكوين عاداته وميوله واكتسابه القيم والمعايير الدينية والأخلاقية التي تحكم سلوكه وتوجه تفاعله مع مجتمعه، وتمثل هذه المرحلة العمرية للشباب في التعليم المرحلة الثانوية .

وفي ضوء ما سبق تبدو الحاجة ملحة للقيام بدراسة علمية للوقوف على الدور الذي تقوم به المدارس الثانوية في تعزيز الأمن الفكري في المملكة العربية السعودية، وجاء اختيار المرحلة الثانوية؛ لأنها تمثل منطلقاً لكثير من التخصصات المهنية لما بعده، إضافة إلى أهمية وحساسية المرحلة العمرية وما يصاحبها من تغيرات، والتي يمر بها طالب تلك المرحلة بشكل عام، ولأهمية مواجهة التحديات المعاصرة في جميع مجالات الحياة، مما يستدعي تسليح الطالب بالقيم، وتعزيز قدراته ومهاراته لمواجهة التحديات في حياته العلمية والعملية.

مشكلة الدراسة:

تعد المرحلة الثانوية مرحلة فارقة وحساسة في حياة الطلاب، إذ يزداد نمو القدرات العقلية لديهم وتنوع وتباين باختلاف مظاهر نشاطها، وتتسع مداركهم وتنمو المعارف ويستطيعوا وضع الحقائق مع بعضها البعض بحيث يصلوا إلى أكثر من مجرد الحقائق نفسها، بل يتعدى ذلك إلى ما

العازمي (٢٠٢١) إلى أنه يعد أحد الأسس التي يجب الاعتماد عليها لبناء قاعدة قوية تحافظ على رقي المجتمع وتقدمه للحفاظ على مقدراته ومنجزاته في إطار المسؤولية المناطة بمؤسسات المجتمع، وعلى رأسها المؤسسات التربوية لتحقيق ما يسهم في تعزيز الأمن الفكري بكل أبعاده. وتشير دراسة الأحمر (٢٠١٥) إلى أن المرحلة الثانوية مطالبة دون غيرها من مراحل التعليم أن تسهم بنصيب كبير في مراعاة خصائص النمو العقلية والانفعالية والاجتماعية، كونها السبيل لإعداد الطاقة البشرية التي ينبغي أن تتحمل مسؤولية البناء والتنمية في هذا المجتمع ويكونون بعيدين عن الأفكار المنحرفة، كما ذكرت دراسة اليوسف (٢٠١٥) عن العلاقة بين القضايا المجتمعية بشكل عام، والأمن الفكري بشكل خاص والأدوار الاجتماعية في جميع جوانب الحياة لدى طلاب المرحلة الثانوية، وأيضاً لا بد أن يكون للتعليم والمناهج الدراسية دور في تعزيز الأمن الفكري.

وتقوم المناهج الدراسية بالدور الأكبر في سير المؤسسات التعليمية، وإعداد الأجيال الناشئة والمتعلمة بالشكل التي تتفق مع الفلسفة التي يؤمن بها المجتمع من خلال مساعدة المعلمين على فهم طبيعة المجتمع من حيث نظمه ومؤسساته، وكيفية التفاعل فيما بينهما بما يحقق تماسك المجتمع وتربطه، وكذلك يسهم في تحقيق تكيف الفرد مع مجتمعه وإبراز دوره فيه وواجباته نحوه، ولذلك تُضع المناهج الدراسية في جميع المراحل التعليمية لطبيعة المجتمع من حيث فلسفته وثقافته وطموحاته، والمتتبع لمسيرة المناهج الدراسية يتضح له أن أهدافها ومضامينها كانت انعكاساً مباشراً

ويؤسس قاعدة مشتركة للمعرفة واكتساب المهارات المتنوعة (Lake, 1997)

ويشير الطلاع (١٩٩٩) بقوله: "معلوم أن الطالب في المرحلة الثانوية يُعمل عقله أكثر من وجدانه، لذا لا بد من مراعاة ذلك الجانب، والعمل على مخاطبة عقله ووجدانه بأن واحد، ونظراً لذلك يتوجب تقديم كل ما يتعلق بالإسلام للطلاب بطريقة مبنية على القناعة العقلية، فتبين له الأحكام من التشريعات غاياتها ودلالاتها، حتى تتضح له كلياً ويستوعبها عقلياً، لا أن تُملأ عليه إملاءً وتُصب في عقله صباً جامداً مملأً وفق قوالب لفظية لا تضفي عليها روحها ولا تصبغها بجمالها، ولا بد من البيان له حقيقةً وبكل وضوح الأخطار المحدقة بالإسلام وتحذيره مما يُخطط له ولأتمته من خلال إبعاده عن الإسلام، والأخذ بيده إلى سبل الجهل والجهالة والضلال". ويذكر الحقي (١٩٩٦) أن الطالب يمر في المرحلة الثانوية بأخطر مراحل حياته، حيث يتوقف عليها مسار حياته المستقبلي سلباً أو إيجاباً.

إن كثيراً من الأطروحات الأدبية والأبحاث العلمية التي تناولت مفهوم الأمن الفكري لدى نطاق عريض من الشباب، أظهرت أهمية التركيز على التنشئة الاجتماعية السليمة منذ الصغر حتى نستطيع أن نربي جسوراً مناسبة يتفهم من خلالها الشباب مضامين الأمن الفكري التي تضمن لهم سلامة الفكر الأمني الذي يعد مطلباً من مطالب استقرار الدول، كما أشارت بذلك دراسة الأشقر (٢٠١٠)، ودراسة الدوسري (٢٠١٠)، وتؤكد دراسة

الأمن الفكري، وقلة الإمكانيات والوسائل المتاحة للمعلم لتعزيز الأمن الفكري، ومن هنا لابد إعادة النظر في صياغة بعض أهداف المناهج الدراسية بشكل عام، والدراسات الاجتماعية بشكل خاص لتعزيز الأمن الفكري، وتضمين محتواها ما يعزز ذلك.

وانطلاقاً من نتائج بعض الدراسات، والتي تشير إلى أن اختلال الأمن الفكري لدى الطلاب على اختلاف صورته يمثل إشكالية كبرى وصعوبة محقدة، بما قد يهدد مستقبل الأجيال، ويستوجب التصدي لها بأسلوب علمي ووقاية ومعالجة، فإن مشكلة الدراسة تتمحور حول السؤال الرئيس الآتي:

ما دور المدارس الثانوية في تحقيق الأمن الفكري لدى طلابها في المملكة العربية السعودية؟

أسئلة الدراسة:

- ١- ما أهمية الأمن الفكري وأساليب تحقيقه لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية؟
- ٢- ما الآثار التربوية المترتبة على تحقيق الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية؟
- ٣- ما دور المؤسسات التعليمية في تحقيق الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية؟
- ٤- ما دور المناهج الدراسية في تحقيق الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية؟

للإطار الفكري الذي يؤمن به هذا المجتمع (سعادة وإبراهيم، ٢٠٢٣).

وتعد المناهج -بطبيعة الحال- أحد الركائز الأساسية للنظام التعليمي لتحقيق الأفكار على أرض الواقع، والدراسات الاجتماعية - كجزء مهم من منظومة المناهج - لطبيعة أهدافها، وقربها من الحياة المجتمعية، أداة فاعلة لتحقيق مزيد من الأمن الفكري للطلاب عبر مناهجها المتنوعة (الحسين، ٢٠٠٩)، وتؤكد نتائج العديد من الدراسات على ضرورة هذا الدور في تحصين الطلاب وحمايتهم من الانحرافات الفكرية في العصر الذي أصبحت فيه المجتمعات مطعماً للتهديدات الأمنية بكل صورها كما أشارت بذلك دراسة الحوشان (٢٠٠٤)، وكما تؤكد بعض الدراسات الحاجة إلى إعادة النظر في المنهج الدراسي، وإدراج بعض القضايا التي تدعم المنهج وتخدم الأمن الفكري لدى الطلاب كما في دراسة كافي (٢٠٠٩)، وتشير دراسة آل مطير (٢٠٢٢) إلى ضرورة إدراج مفهوم الأمن الفكري وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ ضمن المناهج الدراسية، وكذلك عقد الدورات التدريبية وورش العمل للطلاب بما يخص تعزيز الأمن الفكري لديهم ، وتؤكد دراسة آل ضبعان ، والأكلي (٢٠٢٤) إلى قلة تضمين مفاهيم الأمن الفكري بالمناهج الدراسية، إضافة إلى وجود بعض القيم المهمة والتي لا بد أن يتطرق لها محتوى المناهج الدراسية ، وكذلك تشير دراسة الحسين (٢٠٠٩) إلى وجود بعض الصعوبات التي تحول دون قيام هذه المناهج بدورها في تعزيز الأمن الفكري من أبرزها: قلة الأنشطة التي تخدم الأفكار التي تعزز منظومة

١. مواكبة خطط الدولة في تنمية الأمن الفكري وتجربتها الرائدة، والتي تحظى بتقدير محلي ودولي نظراً لتميزها ومعالجتها الناجحة عبر جهود كبيرة مبنية على أسس علمية عميقة، تمثلت باتخاذ سياسة وقائية، وتدشين منابر ثقافية وإعلامية لمواجهة الفكر المتطرف، بهدف حماية الأجيال الناشئة من الاستقطاب الفكري.

٢. مواكبة خطط وزارة التعليم في تحسين الطلاب والطالبات من الأفكار الهدامة من خلال إنشاء وحدة التوعية الفكرية، والتي تعزز قيم المواطنة والاعتدال والوسطية، والتصدي لجميع أفكار التطرف والانحلال.

٣. الحاجة الملحة إلى تنمية مفاهيم الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية.

٤. الدور الفاعل للدراسات الاجتماعية في تكوين الاتجاهات الإيجابية لدى الطلاب، والإسهام في تحقيق متطلبات المواطنة الصالحة نظراً لارتباطها بالمجتمع .

٥. حيوية وعصرية موضوع الأمن الفكري الذي يأتي على قمة هرم الاحتياجات الأمنية لأفراد المجتمع.

ب. الأهمية التطبيقية:

١. تزويد صانعي السياسات التعليمية ومتخذي القرار بوسائل يمكن أن تسهم في تنمية الأمن الفكري في المرحلة الثانوية.

٥- ما دور مناهج الدراسات الاجتماعية في تحقيق الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق عدد من الأهداف هي :

١- التعرف على أهمية الأمن الفكري وأساليب تحقيقه لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية.

٢- التعرف على الآثار التربوية المترتبة على تحقيق الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية .

٣- التعرف على دور المؤسسات التعليمية في تحقيق الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية.

٤- التعرف على دور المناهج الدراسية في تحقيق الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية.

٥- التعرف على دور مناهج الدراسات الاجتماعية في تحقيق الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

تحدد أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

أ. الأهمية النظرية:

ويُعرّفه نصير (١٩٩٣) بأنه: "النشاط والتدابير المشتركة بين الدولة والمجتمع لتجنب الأفراد والجماعات شوائب عقدية أو فكرية أو نفسية تكون سبباً في انحراف السلوك والأفكار والأخلاق عن جادة الصواب أو سبباً للإيقاع في المهالك" (ص١٢).

ويعرف الباحثان مفهوم الأمن الفكري إجرائياً بأنه: "تحصين طلاب المرحلة الثانوية من الانحراف، والخروج عن الوسطية والاعتدال؛ بهدف تحقيق الاستقرار في جميع المجالات المختلفة والوصول إلى تحقيق الأمن الوطني".
المرحلة الثانوية:

تُعرّف بأنها "تلك المرحلة التعليمية التي تأتي بعد المرحلة المتوسطة، ومدتها ثلاث سنوات، يلتحق بها الطلاب الحاصلين على الشهادة المتوسطة حيث تتراوح أعمارهم فيها بين (١٥-١٨) سنة" (السنبلي، ١٩٩٢، ص٤٣).

ويعرف الباحثان المرحلة الثانوية: "المرحلة الثانوية في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، ولا يدخل ضمنها المعاهد الثانوية الصناعية، والعسكرية"

منهج الدراسة :

تمت هذه الدراسة من خلال المنهج الوثائقي، الذي يقوم على جمع السجلات والوثائق المتوفرة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ومن ثم التحليل الشامل لمحتوياتها؛ بهدف استنتاج ما يتصل بمشكلة الدراسة من أدلة وبراهين الإجابة عن تساؤلاتها (العساف، ١٩٩٥).

٢. مساعدة الجهات الأمنية في المجتمع على اتخاذ برامج قد تسهم في الحد من انتشار الأفكار المنحرفة، وتعزيز الفكر المعتدل.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية :

اقتصرت هذه الدراسة على الأمن الفكري، مفهومه، وأهميته، وأساليب تحقيقه، والآثار التربوية المترتبة على تحقيقه، ودور كل من المؤسسات التعليمية والمناهج التعليمية ومناهج الدراسات الاجتماعية في تحقيقه.

الحدود المكانية :

المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية :

تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٤م.

الحدود البشرية:

طلاب المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:

الأمن الفكري: يعرفه السديس (٢٠٠٥) بأنه: " أن يعيش الناس في بلدانهم وأوطانهم وبين مجتمعاتهم، آمنين مطمئنين على مكونات أصالتهم وثقافتهم النوعية، ومنظومتهم الفكرية " (ص١٦).

ومزاياها وعواملها المتغيرة، وأن المهام الرئيسة للمعلم هي استخدام الثقافة والمنهج المدرسي بشكل يشعر الطلاب بالرضا حول مكونات المنهج وأساسه.

وأجرى الأكلبي وأحمد (٢٠٠٩) دراسة هدفت إلى الكشف عن مدى توافر قيم الأمن الفكري والقيم الأخلاقية الإيجابية للتعامل مع التقنية بمحتوى مناهج المرحلة الثانوية بالمملكة، ومدى مواكبتها للتغيرات والتحديات المعاصرة؛ مما يمكنها من غرس تلك القيم التي تساعد الطلاب على مواجهة الإرهاب الفكري والتقني، وتقديم نموذج مقترح لمنظومة من قيم الأمن الفكري والقيم الأخلاقية الإيجابية للتعامل مع التقنية التي يمكن تضمينها محتوى مناهج المرحلة الثانوية، واستخدام الباحثان المنهج الوصفي، والاستعانة بأداة "استمارة تحليل المحتوى" لتحقيق أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من محتوى مناهج (العلوم الشرعية للصف الأول الثانوي، إضافة إلى مناهج التربية الوطنية، وعلوم الحاسب الآلي للصفوف من الأول الثانوي، والثاني الثانوي، والثالث الثانوي) والمقررة للبنين للعام الدراسي ١٤٢٩/١٤٣٠هـ، وأظهرت نتائج الدراسة ورود جميع القيم المقترحة في محتوى مناهج التعليم عينة الدراسة بصورة تكاملية، وبنسب متفاوتة؛ فهناك قيم حصلت على تكرارات عالية مثل: قيم السلام، ومحددات التفكير، والمواطنة الصالحة، والعمل، والعدل، وحقوق الإنسان، وأدب الدعوة، وأدب الحوار. بينما وردت بعض القيم بتكرارات ضعيفة مثل: قيم الإحسان، والتواضع، والتسامح، ومن القيم المقترحة التي وردت بأشكال مختلفة: النصوص،

ولذلك قام الباحثان بمراجعة ما أتيج لهما من الأدبيات ذات العلاقة في موضوع الدراسة؛ للتعرف على ما توصلت إليه حول الأمن الفكري ومفهومه وسبل تحقيقه، ومن ثم تحليل تلك المعطيات لتشخيص الوضع القائم، والكشف عن الدور الذي يمكن أن تسهم به المؤسسات التعليمية والمناهج الدراسية بشكل عام، ومناهج الدراسات الاجتماعية بشكل خاص، وعلى الآثار التربوية المترتبة على تحقيقه.

الدراسات السابقة:

توافر للباحثين العديد من الدراسات حول موضوع الدراسة، اختار منها الآتي :

قام ناكبوديا (Nakpodia,2010) بدراسة هدفت إلى التعرف على أهمية تعزيز الأسس الثقافية في المناهج كأحد سبل تطوير الأمن الفكري وتنميته لدى الطلاب، وإلى بيان معنى الثقافة وأنواعها، وأثرها على تعلم الطلاب، وتعزيز مفهوم الأمن الفكري، وتوضيح العلاقة بين الثقافة التي يخرزها عقل الطالب وتعزيز الأمن الفكري لديه، وطبقت الدراسة على المناهج المعتمدة في المدارس النيجيرية، إذ بينت أن الثقافة لا بد أن تكون من الأسس التربوية التي تقوم عليها عملية تحديث المناهج، كما أنه لا بد من نقل الثقافة الخاصة بالمجتمع النيجيري وترسيخها بين أكثر عدد من الطلاب في مختلف المدارس، وذلك من خلال المناهج التي تعطى وتدرس بالمدارس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الاهتمام بالأسس التربوية التي تتعلق بالثقافة تعد الطريق الأمثل إلى تعريف الطلاب بقواعد الثقافة النيجيرية وأنواعها

التوحيد في المرحلة الثانوية، واشتماله على كثير من القضايا العقدية المعاصرة، إلا أن المنهج مازال بحاجة إلى إعادة النظر وإدراج قضايا أخرى تدعم المنهج وتخدم الأمن الفكري لدى الطلاب؛ ولا بد من إعداد المدرس وتأهيله، حتى يكون قادرًا على التفاعل مع المقرر.

وقام اليميني (٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى بيان أهمية الأمن الفكري في مناهج التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية، ومن نتائج الدراسة: أن أهداف وموضوعات مناهج التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية في مجال الأمن الفكري تبين أن هناك نقصاً في مجال الأمن الفكري في مناهج التربية الإسلامية، وهذا قابل للإصلاح بإضافة بعض الموضوعات، والتوسع في البعض الآخر، والمعلم له الدور الأكبر في تفعيل أثر المناهج في جانب الأمن الفكري، وتقييم الأثر وتقويمه، وتعزيز نقاط القوة فيه، وتعويض نقصه، وأبرز أدوات المعلم لتعزيز أمن الطلاب الفكري هي: العلم، والقُدوة، والقدرة على إيصال الحق، والمعلومة الصحيحة بالطرق المشوقة، والرحمة بالطلاب، وتلمس حوائجهم، والحوار والإقناع، ومواجهة الشبهات والرد عليها، ومعالجة الانحراف من بداية اكتشافه.

إنَّ النقد الموجه لمناهج التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية، والذي اطلع عليه الباحث بعيد كل البعد عن الموضوعية والنقد البناء، بل ينقض الأمن الفكري الذي تقوم عليه المناهج، وهو من جنس الانحرافات التي حذرت منها المناهج محل الدراسة.

والرسوم التعليمية، وبيّنت إنَّ محتوى مناهج العلوم الشرعية كان أكثر المناهج الدراسية تضمناً لجميع القيم المقترحة، بينما كان محتوى مناهج الحاسب الآلي أكثر المناهج الدراسية تضمناً للقيم الأخلاقية الإيجابية للتعامل مع التقنية، ويرى الباحثان أهمية كبيرة للمناهج التعليمية، ودورها في الإسهام في مواجهة الإرهاب الفكري والتقني؛ بدءاً من غرس القيم الأخلاقية الإيجابية، وبناء الشخصية المتزنة، وانتهاءً بمثل هذه القيم .

وأجرى كافي (٢٠٠٩) دراسة هدفت إلى التعرف على دور المناهج التعليمية، وإسهامات العقيدة الصحيحة في إرساء الأمن الفكري في المجتمعات الإسلامية في العصر الحالي، والقيام بدراسة تطبيقية على منهج التوحيد في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية، والنظر في قدرة هذا المنهج على مواكبة الأحداث والتطورات المجتمعية، والتحديات الراهنة التي من شأنها أن تهدد الأمن الفكري لدى الشباب في هذه المراحل العمرية، واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وذلك عن طريق استخدام استمارة تحليل المحتوى كأداة للدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أنَّ مصطلح "الأمن الفكري" يحتاج إلى إعادة صياغة ومزيد من البحث في ضبط مفهومه؛ لأنه لا يوجد تعريف واحد يحظى بإجماع الباحثين والدارسين، وتبرز هذه الدراسة أهمية العقيدة الصحيحة في تعزيز الأمن الفكري من حيث أهدافها ومضامينها، وأهمية منهج التوحيد، والمناهج عامة في تعزيز الأمن الفكري، وقد اكتشف الباحث وسطية التناول وسلامة الطرح في منهج

وأجرى إسماعيل (٢٠١٤) دراسة هدفت للتعرف على مفاهيم الأمن الفكري المتضمنة في منهج التربية الوطنية بالمرحلة الثانوي بمصر، واستخدم المنهج الوصفي (تحليل المحتوى)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تحديد مفاهيم الأمن الفكري اللازمة لطلاب المرحلة الثانوية تمثلت في محاربة الإرهاب، والتطرف، والهيمنة، والسياسة الشرعية، والتخاير، بالإضافة إلى أن منهج التربية الوطنية في صفوف الثانوية الثلاث لا يحقق الدور المرجو منه في إكساب الطلاب مفاهيم الأمن الفكري اللازمة، وإن كانت نسبة ذلك تختلف من مفهوم لآخر ومن صف دراسي لآخر.

وفي دراسة إيامو ، ووإيدوزي (Iyamu & Edozie, 2015) تناولت الدراسة الاستجابة للتحدي

الاجتماعي والسياسي في نيجيريا بتطوير مناهج التعليم الأمني للمستويات الثلاثة من برنامج التعليم الأساسي من خلال الاعتماد على معلمي وخبراء الدراسات الاجتماعية لتنفيذ المناهج الدراسية، واعتمد الباحثان على المنهج الوثائقي القائم على استعراض عدد من الأدبيات التي توضح مفهوم التربية الأمنية، وإعداد المعلم لمنهج الدراسات الاجتماعية من أجل التربية الأمنية، وتوصلت نتائج الدراسة للعديد من نتائج منها: وضع تصور لتعليم الأمن وإعداد معلمين قبل الخدمة وأثناء الخدمة، وقيام مؤسسات تعليم المعلمين بتحديث برامج للتصدي لتحديد انعدام الأمن، وأصبح تعليم الدراسات الاجتماعية برنامجاً مناسباً لتنفيذ وتطوير مناهج التعليم الأمني على مستوى التعليم الأساسي في نيجيريا.

وقام جاب الله وصالح (٢٠١٢) بدراسة هدفت إلى وضع تصور مقترح لمناهج الدراسات الاجتماعية في المرحلة الإعدادية بجمهورية مصر العربية، وقياس أثر بعض وحداته في تنمية التحصيل المعرفي لتلاميذ الصف الثاني الإعدادي ووعيهم بأبعاد الأمن الفكري والذاتية الثقافية. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والمنهج شبه التجريبي من خلال تحليل مناهج الدراسات الاجتماعية بالمرحلة الإعدادية في ضوء أبعاد الأمن الفكري، ومن ثم بناء تصور مقترح في ضوء ما كشف عنه التحليل من وجود قصور في مراعاة أهداف، ومحتوى، ووسائل وأنشطة ومعلومات المنهج الإثرائية، ووسائل تقويم مناهج الدراسات الاجتماعية بالمرحلة لبعض الأبعاد وتجريب الوحدة المختارة من هذا التصور.

وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لاختبار التحصيل، والأمن الفكري، والذاتية الثقافية لصالح التطبيق البعدي، ووجود فرق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلاب المجموعة التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل، والأمن الفكري، والذاتية الثقافية لصالح طلاب المجموعة التجريبية، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية بين درجات طلاب المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي لاختبار التحصيل والأمن الفكري والذاتية الثقافية، ووجود حجم تأثير كبير للإستراتيجيات والأنشطة المستخدمة في تدريس الوحدة .

وأجرى فينوغرادوفا وسيزيكوفا ورباكوفا)

Vinogradova& Sizikova&Rybakova

(2019، دراسة هدفت إلى التعرف على مشكلة الأمن الفكري كمفهوم للتنمية الاقتصادية المتمثل في التنمية الإقليمية، إذ يعد الأمن الفكري العامل الرئيس للتنمية الاقتصادية، وتناولت الدراسة قضايا تمثلت في رأس المال البشري، والابتكارات، والإمكانات الفكرية، وتركز قضية الأمن الفكري كنوع من أنواع أمن الدولة، ومن ذلك الأمن السيبراني والتهديدات السيبرانية التي تستهدف الأفراد، وغالبًا ما تؤدي إلى انتهاكات البيانات الشخصية للموظفين وتوضح الدراسة اتجاهات الأمن الفكري في الاتحاد الروسي. وعلى وجه التحديد مشكلة هجرة الأدمغة من روسيا، وتحديدًا هجرة الباحثين والعلماء المؤهلين تأهيلاً عالياً إلى الخارج، كما توضح تأثير الهجرة بشكل عام، والهجرة الفكرية بشكل خاص على النمو الاقتصادي الإقليمي والتنمية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى: أن تأثيرات تدفق رأس المال الفكري على التنمية الاقتصادية متعددة الجوانب بشكل أساسي، وأنه في ظل الظروف الاقتصادية والسياسية الموازية فإن الهجرة الفكرية قد تلعب دوراً إيجابياً في تنمية مناطق المنشأ والبلدان،

وأجرى العثمان (2017) دراسة هدفت إلى بناء برنامج تعليمي وفق المدخل التكامل لمقرر الدراسات الاجتماعية والوطنية، وقياس فاعليته في تنمية مفاهيم الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي، وتوصلت الدراسة إلى قائمة

وقام اليوسف (2015) بدراسة هدفت إلى بناء

تصور مقترح لتضمين الأمن الفكري بمقررات التربية الإسلامية، وبيان أثره على تنمية قيم المواطنة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة تبوك، وتم استخدام المنهج الوصفي، والمنهج التجريبي لدراسة أثر التصور المقترح، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,001 بين متوسطي درجات طلاب المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لمقياس المواطنة بصفة عامة وقيمها كل على حدة لصالح المجموعة التجريبية.

في حين قام الشريفين وآخرون (2015) بدراسة هدفت إلى التعرف على تعزيز الأمن الفكري في محتوى المناهج التعليمية من خلال دراسة تحليلية "للوصول إلى توضيح الأمن الفكري والكشف عن أهميته للفرد والمجتمع، وبيان معايير اختيار محتوى المناهج التعليمية المحققة للأمن الفكري، ثم توضيح الإستراتيجية المقترحة لدور المحتوى التعليمي في تحقيق الأمن الفكري، واستخدام في ذلك المنهج الوصفي والاستقرائي التحليلي، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن أسس بناء الأمن الفكري هي الأسس الدينية والفكرية والاجتماعية، وأن الإستراتيجية المقترحة لدور محتوى المناهج التعليمية في ترسيخ الأمن الفكري قائمة على الأسس الديني، والنفسي، والاجتماعي، والعقلي، وعلى مراعاة استمرارية تعلم المحتوى وتتابعه وتكامله في المناهج التربوية، إضافة إلى المراجع الدائمة، وأوصت الدراسة بالاهتمام بمحتوى المناهج الدراسية وأن تنشر الثقافة الأمنية الواعية وتحديدًا ما يخص الأمن الفكري.

يتكون من المجالات التالية: المجال الأول: مجتمع حيوي (قيمه راسخة - بيئته عامرة - بنيانه متين) والمجال الثاني: اقتصاد مزدهر (فرصه ثمرة - استثماره فاعل - تنافسيته جاذبة - موقعه مستغل) والمجال الثالث: وطن طموح (حكومته فاعلة - مواطنه مسؤول). وتكون المقياس في صورته النهائية من (34) عبارة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: أن مؤشرات جودة المطابقة للمقياس ظهرت بصورة جيدة ومقبولة دلت على تحقق صدق البناء العملي للمقياس، وأن مستوى الأمن الفكري لطلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة تبوك في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية 2030 جاء مرتفعاً، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة البحث وفقاً لاختلافهم في متغير النوع والصف الدراسي، كما ظهرت فروق دالة إحصائية تعود إلى متغير نوع المدرسة، ولم تظهر فروق دالة إحصائية للتفاعل بين متغيرات البحث.

وأجرى العنزي (2023) دراسة هدفت إلى التعرف على دور المنهج الخفي في تعزيز الأمن الفكري في التعليم السعودي من وجهة نظر طلبة الثالث ثانوي، وأسباب ضعفه من وجهة نظر المعلمين، والكشف عن أثر متغير الجنس في وجهات نظر العينة من الفئتين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت الأداة في استبانة من (63) عبارة، مقسمة في محورين، تم توزيعها على عينة عشوائية بسيطة تكونت من (2190) مبحوثاً منهم (1400) طلبة و(790) معلماً من الجنسين، وبيّنت النتائج أن: المنهج الخفي يسهم في تعزيز الأمن الفكري في

بمفاهيم الأمن الفكري، والتي ينبغي تضمينها لطلاب المرحلة الثانوية في مقررات الدراسات الاجتماعية والوطنية تشتمل على أربعة مجالات: (العقدية، والاجتماعية، والنفسية، والعقلية) كما توصلت نتائج الدراسة إلى: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسط درجات طلاب المرحلة الثانوية في التطبيق القبلي والتطبيق البعدي لاختبار مفاهيم الأمن الفكري في اتجاه التطبيق البعدي، حيث كانت قيمة (ت: 4,02) تعزى إلى فاعلية البرنامج التعليمي وفق المدخل التكاملية، ووجود حجم تأثير مرتفع للبرنامج التعليمي في تنمية مفاهيم الأمن الفكري في مجالاته الأربعة: (العقدية، والاجتماعي، والنفسي، والعقلي) مما يؤكد فاعلية البرنامج، إذ بلغت قيمة مربع إيتا (0,30).

وأجرى آل مطير (2022). دراسة هدفت إلى بناء مقياس للأمن الفكري في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية 2030، باستخدام التحليل العملي التوكيدي، متحقق فيه البناء العملي والثبات، ويمكن من خلاله تحديد مستوى الأمن الفكري في ضوء الرؤية الوطنية السعودية 2030، لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة تبوك، والكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث على المقياس، والتي تعزى إلى النوع ونوع المدرسة والصف الدراسي. وأستخدم في البحث المنهج الوصفي. وتكونت عينته العشوائية العنقودية من (390) طالباً وطالبةً من مختلف الصفوف الدراسية بالمرحلة الثانوية. ولتحقيق أهداف البحث تم بناء مقياس من إعداد الباحث

بأخطار شبكات التواصل الاجتماعي بشكل عام، وجهود المدرسة الكبيرة في التصدي لذلك.

وأجرت آل ضبعان، والأكليبي (٢٠٢٤) دراسة هدفت إلى تقييم محتوى مقررات الدراسات الإسلامية للمرحلة الثانوية، (نظام المسارات) في المملكة العربية السعودية في ضوء قيم الأمن الفكري. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي القائم على تحليل المحتوى، وأعدت قائمة بقيم الأمن الفكري بلغت (٦٠) قيمة، موزعة على خمسة مجالات، هي: (قيم الأمن الفكري العقلية، والاجتماعية، والوطنية، والثقافية، والتقنية)، ثم تحليل محتوى مقررات الدراسات الإسلامية للمرحلة الثانوية في ضوءها، وهي: (تفسير ١، حديث ١، توحيد ١، قراءات ١، تفسير ٢، حديث ٢، توحيد ٢، قراءات ٢، علوم قرآن) وتوصلت إلى عدد من النتائج، أهمها: وجود تفاوت في توزيع قيم الأمن الفكري في كتب الدراسات الإسلامية، إذ بلغت قيم الأمن الفكري الاجتماعية النسبة الأكبر على مستوى كتب مقررات الدراسات الإسلامية بنسبة (٦٨,٥٢٪)، بينما جاءت قيم الأمن الفكري التقنية في المرتبة الأخيرة بنسبة (١٢,٠٤٪)، وإلى قصور واضح في تضمين أبعاد قيم الأمن الفكري في محتوى مقررات الدراسات الإسلامية للمرحلة الثانوية.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة اتضح تنوع أهدافها، حيث تم إبراز دور المناهج الدراسية في تعزيز الأمن الفكري كما في دراسة الأكليبي وأحمد (٢٠٠٩). ودراسة

التعليم السعودي بمتوسط كلي (٣,٥١ من ٥) أي بدرجة كبيرة، وعلى مستوى المكونات الفرعية حصلت الخلفية الثقافية ومستوى أداء المعلم على أعلى متوسط (٣,٩٩) ثم الخلفية الثقافية للمتعلم (٣,٦١)، وثالثًا المنافع المدرسية (٣,٥٩)، ورابعًا الكتاب المدرسي بمتوسط (٣,٥٥) وجميعها بدرجة (كبيرة)، وخامسًا الجدول الدراسي بمتوسط (٣,١٨) وأخيرًا ترتيب الفصل ووضع الأثاث (٣,١٦) وهذين الأخيرين بدرجة (متوسطة)، ووجود فروق بين وجهات نظر العينة تبعًا لمتغير الجنس في درجة إسهام المنهج الخفي في تعزيز الأمن الفكري لصالح الطلاب الذكور.

في حين قامت الصالح (٢٠٢٤) بدراسة هدفت عن الكشف عن تأثير تطبيق تيك توك في نشر التطرف الفكري من وجهة نظر طلبة المرحلة المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض، ومعرفة دور المدرسة في التوعية بذلك. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي، من خلال استطلاع آراء الطلبة في المرحلتين المتوسطة والثانوية، وقد بلغت عينة الدراسة (٥٢٩) طالبًا وطالبة من مدينة الرياض، تم اختيارهم عشوائيًا من مجتمع الدراسة. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن ما يقارب نصف حجم عينة الدراسة حملوا التطبيق خلال جائحة كورونا، وأن أغلبية أفراد العينة يعدون مستقبلين للمحتوى وليس من صناعه. كما تشير النتائج إلى ارتفاع الحس الديني والوطني لدى عينة الدراسة، وقدرتهم على تمييز المحتوى المسيء، كما اتفقوا أغلبيتهم على أن المحتوى يتضمن الكثير من الممارسات الدينية والأخلاقية والاجتماعية الخاطئة. كما تظهر الدراسة وعي المعلمين

ودراسة العنزي (٢٠٢٣) ، ودراسة الصالح (٢٠٢٤) بالإضافة إلى المرحلة المتوسطة ، أما نوع المنهج المستخدم فيها فقد اتفقت الدراسات السابقة على استخدام المنهج الوصفي كدراسة الأكلبي وأحمد (٢٠٠٩)، ودراسة كافي (٢٠٠٩)، ودراسة اليميني (٢٠٠٩)، ودراسة جاب الله وصالح (٢٠١٢) ، ودراسة اليوسف (٢٠١٥)، ودراسة الصالح (٢٠٢٤) ، ودراسة الصالح (٢٠٢٤)، في حين استخدمت بعض الدراسات بالإضافة إلى المنهج الوصفي، المنهج شبه التجريبي كدراسة جاب الله وصالح (٢٠١٢)، ودراسة اليوسف (٢٠١٥) ، ودراسة العثمان (٢٠١٧)، وكذلك استخدمت بعض الدراسات منهج تحليل المحتوى كما في دراسة جاب الله وصالح (٢٠١٢) ، ودراسة إسماعيل (٢٠١٤)، ودراسة آل ضبعان، والأكلبي (٢٠٢٤) والدراسة الحالية استخدمت المنهج الوثائقي، وهنا اختلفت مع الدراسات السابقة في استخدام هذا المنهج باستثناء دراسة إيامو، وويدوزي (Iyamu & Edozie (2015)، وأما عن النتائج فقد أشارت النتائج إلى مدى إسهام الخبرات التربوية في تعزيز الأمن الفكري، إذ تسهم هذه الخبرات بدرجة كبيرة جداً في تعزيز الأمن الفكري في الأهداف والمحتوى وطرق التدريس والوسائل التعليمية والتقنية والأنشطة وأساليب التقويم، وقد أظهرت بعض الدراسات السابقة أهمية المناهج، ودورها في تعزيز الأمن الفكري ومواجهة الإرهاب الفكري كدراسة الأكلبي وأحمد (٢٠٠٩)، ودراسة اليميني (٢٠٠٩)، وأوضح بعض الدراسات أثر التصور المقترح في تنمية قيم الأمن الفكري

كافي (٢٠٠٩)، ودراسة اليميني (٢٠٠٩)، ودراسة الشريفين وآخرون (٢٠١٥)، ودراسة آل ضبعان، والأكلبي (٢٠٢٤) ، وهذه الدراسة الحالية أيضاً تضيف في هدفها إلى دور المؤسسات التعليمية في تعزيز الأمن الفكري، وبناء تصور مقترح لتضمين الأمن الفكري في المقررات الدراسية كما في دراسة اليوسف (٢٠١٥م)، وأهمية الأسس التربوية خاصة الثقافية ودورها في تطوير الأمن الفكري وتنميته كدراسة ناكبوديا (Nakpodia.2010) ، ودور المنهج الخفي في تعزيز الأمن الفكري كما في دراسة العنزي (٢٠٢٣) ، وتأثير تطبيق "TikTok" تيك توك في نشر التطرف الفكري من وجهة نظر طلبة المرحلة المتوسطة والثانوية في دراسة الصالح (٢٠٢٤) ، وما يخص العينات المستخدمة فيها فقد تنوعت العينات حيث كانت العينات بين المناهج الدراسية وبين الطلاب، وتنوعت المقررات الدراسية التي تم تناولها من خلال الدراسات السابقة بين العلوم الشرعية كما في دراسة اليوسف (٢٠١٥) ، والدراسات الاجتماعية في دراسة جاب الله وصالح (٢٠١٢)، والتربية الوطنية في دراسة إسماعيل (٢٠١٤)، وتنوعت المراحل الدراسية بين المرحلة المتوسطة والمرحلة الثانوية، وأغلب المراحل الدراسية التي أجريت عليها هي المرحلة الثانوية، نظراً لخطورة هذه المرحلة التي تعد مرحلة حرجة في حياة الشباب، وهي كذلك المرحلة المناسبة لتناول مثل هذه المواضيع كدراسة الأكلبي وأحمد (٢٠٠٩)، ودراسة كافي (٢٠٠٩)، ودراسة اليميني (٢٠٠٩)، ودراسة اليوسف (٢٠١٥)، ودراسة آل ضبعان والأكلبي (٢٠٢٤)

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يتبين أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة من حيث تناول دور المدارس الثانوية كونها إحدى أهم المؤسسات التعليمية في تحقيق الأمن الفكري، وذلك من خلال تعريف الأمن الفكري وأهميته وأساليب تحقيقه، والآثار التربوية المترتبة على تحقيقه ودور المؤسسات التعليمية والمناهج الدراسية في تحقيقه، ومن ثم دور مناهج الدراسات الاجتماعية في تحقيق الأمن الفكري لارتباطها الوثيق في المجتمع بشكل عام والمجتمع السعودي بشكل خاص.

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما أهمية الأمن الفكري وأساليب تحقيقه لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية؟

إن الأمن والطمأنينة غاية من الغايات النبيلة التي يحرص عليها الإسلام؛ فالإسلام في دعوته لتحقيق الأمن للإنسان، إنما يستهدف حماية الشخصية الإنسانية، ولا ينحصر ذلك في الإجراءات الوقائية أو العقابية فحسب، وإنما هو شامل لكل نواحي الحياة، وهو مفهوم مرتبط بالعبودية لله، والتصديق بآياته وكتبه ورسوله، وهكذا يعلي الإسلام من قيمة الأمن فيجعلها ضرباً من التدين الصادق، ووفاءً حقيقياً لمقتضى الإيمان، وقد كفلت الشريعة الإسلامية تحقيق الأمن الفكري وذلك بحفظ الضرورات الخمس التي منها العقل الذي يرتبط به الأمن الفكري ومن خلاله يتحقق وبه يصلح كل شيء أو يفسد، فهو مناط التكليف وأساسه، والأمن الفكري ضرورة من ضرورات الحياة، وهو

بالمقررات الدراسية كدراسة اليوسف (٢٠١٥)، كذلك أشارت بعض الدراسات إلى أن الاهتمام بالأسس التربوية بشكل عام والأسس الثقافية بشكل خاص يؤدي إلى تعزيز الأمن الفكري كدراسة ناكبوديا (2010) (Nakpodia)، وأوضحت دراسة العثمان (٢٠١٧) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسط درجات طلاب المرحلة الثانوية في التطبيق القبلي والبعدي لاختبار مفاهيم الأمن الفكري في اتجاه التطبيق البعدي، حيث كانت قيمة (ت: ٤,٠٢) تعزى إلى فاعلية البرنامج التعليمي وفق المدخل التكاملي، وأوضحت دراسة آل مطير (٢٠٢٢) إلى أن مؤشرات جودة المطابقة للمقياس ظهرت بصورة جيدة ومقبولة، ودلت على تحقق صدق البناء العاملي للمقياس، وأن مستوى الأمن الفكري لطلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة تبوك في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ جاء مرتفعاً، وتشير دراسة العنزي (٢٠٢٣) إلى المنهج الخفي يسهم في تعزيز الأمن الفكري في التعليم السعودي بمتوسط كلي (٣,٥١ من ٥) أي بدرجة كبيرة، وبيّنت دراسة الصالح (٢٠٢٤) ارتفاع الحس الديني والوطني لدى عينة الدراسة، وقدرتهم على تمييز المحتوى المسيء، ودراسة آل ضبعان والأكلي (٢٠٢٤) توصلت إلى وجود تفاوت في توزيع قيم الأمن الفكري في كتب الدراسات الإسلامية، إذ بلغت قيم الأمن الفكري الاجتماعية النسبة الأكبر على مستوى كتب مقررات الدراسات الإسلامية.

والسياسية والاجتماعية؛ مما يؤدي إلى حفظ النظام العام، وتحقيق الأمن والطمأنينة والاستقرار في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من مقومات الأمن الوطني " (المالكي، 2006، ص 49).

ويعرف الباحثان الأمن الفكري بأنه: تحصين طلاب المرحلة الثانوية من الانحراف والخروج عن الوسطية والاعتدال؛ بهدف تحقيق الاستقرار في جميع المجالات المختلفة والوصول إلى تحقيق الأمن الوطني.

أهمية الأمن الفكري:

تكمن أهمية الأمن الفكري في ارتباطه بأمرين مهمين هما: الأمن والفكر. فالأمن أحد المتطلبات الأساسية للحياة، ولا استقرار للعيش بدونها، فهو أمل كل إنسان، ومنشود كل بشر على وجه هذه البسيطة كي يجيا سعيداً هانئاً مطمئناً، وتسعى جميع المجتمعات إلى تحقيقه، ولا يهنا العيش إلا به، والفكر هو القلب الذي تنبض به الحضارات، فكلما كان الفكر الذي يحمله المجتمع سليماً واعياً كلما أنتج وأبدع. وكلا الأمرين - الأمن والفكر - لا يستقران دون تحقق الأمن الفكري لدى أفراد المجتمع.

ويعد الأمن الفكري جزءاً مهماً من منظومة الأمن بمفهومه الشامل، وبفقدته يصبح استقرار المجتمع في خطر، ولا يمكن تحقيق الأمن لأي مجتمع في غياب الأمن الفكري، ولا يمكن للفرد أن يتصور مدى أهمية الأمن الفكري، وما يترتب على تحقيقه من إيجابيات إلا بتأمل وإدراك مدى الأضرار المترتبة على فقدانه أو اضطرابه (المالكي، 2009).

غاية يسعى إليها كل إنسان؛ كي يعيش بأمن وأمان يحقق بعد ذلك للوطن الأمن والاستقرار والنماء والازدهار.

مفهوم الأمن الفكري:

الأمن الفكري:

يعرف الجحني (2000) الأمن بأنه: " مجموعة إجراءات ترويجية ووقائية وعقابية تتخذها السلطة لتأمين الأمن واستتبابه داخلياً وخارجياً انطلاقاً من المبادئ التي وضعها الإسلام لضمان الأمن الذي يعني الأمن على المصالح المعترية" (ص 73).

كما يعرف البكر (2002) الفكر بأنه: " جملة النشاط الذهني وأسمى صور العمل الذهني بما فيه من تحليل وتركيب وتنسيق" (ص 13).

ويُعرف الأمن الفكري بأنه: " تأمين أفكار وعقول أفراد المجتمع من كل شائب ومعتقد خاطئ، وكل ما قد يُشكل خطراً على نظام الدولة وأمنها، وذلك يكون بما يهدف إلى تحقيق الأمن والاستقرار في الحياة الاجتماعية، من خلال برامج وخطط الدولة التي تقوم على الارتقاء بالوعي العام لأبناء المجتمع من جميع النواحي السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية وغيرها التي تعمل على تحقيقها أجهزة الدولة عبر مؤسساتها وأجهزتها ذات الاهتمام والتي ترتبط في خدماتها" (الحيدر، 2002، ص 316).

ويعرف أيضاً بأنه: " سلامة فكر الإنسان من الانحراف أو الخروج عن الوسطية والاعتدال في فهمه للأمر الديني

٢. أن منافذ الغزو الفكري أوسع من أن تُحدّد، فالأمن الفكري يحتاج إلى حراسة كل دار، بل كل عقل، وحمايته من الاختراق قدر الإمكان، وهذا يوسع المسؤولية .

٣. أن اختلال الأمن الفكري مؤد إلى اختلال الأمة في الجوانب الأخرى: الجنائية والاقتصادية وغيرها.

٤. أن الضرر المتوقع بالأمن الجنائي في معظمه محدد بمن وقع عليه الجرم؛ أما ضرر الإخلال بالأمن الفكري فإنه يتعدى إلى جميع شرائح المجتمع .

٥. أن الإخلال بالأمن الفكري للأمة قد يكون بأيدي أعدائها، وقد يكون بأيدي بعض أبنائها، وخطر الثاني أعم، لخفائه وعدم وضوحه .

وفي ضوء ما تقدم تتأكد أهمية الأمن الفكري والتأكيد عليه، خاصة لدى طلاب المرحلة الثانوية وعلى المؤسسات التعليمية القيام بالدور الفاعل في مجال وقاية الطلاب من الانحراف الفكري؛ وذلك نظراً لسهولة التأثير على الشباب بهذه المرحلة؛ فهذه المرحلة مرحلة حاسمة في حياتهم، لأنها مرحلة تكوين الفرد الجسمي، والانفعالي، والعقلي، والاجتماعي، وكذلك تكوين عاداته وميوله واكتسابه القيم والمعايير الدينية والأخلاقية التي تحكم سلوكه وتوجه تفاعله مع مجتمعه، وهذا يدعو لتأكيد أهمية تحقيق الأمن الفكري وتعزيزه لدى هؤلاء الطلاب، وضرورة الاهتمام به والسعي لتحقيقه وتعزيزه لديهم، وتحصينهم في مواجهة دعاة الغلو والتطرف والعنف، وقد قامت المؤسسات التعليمية بذلك من

ويمكن تلخيص أهمية الأمن الفكري في النقاط الآتية كما أشار لها السديس: (٢٠٠٥)

١. أن الأمن الفكري يحقق للأمة أهم خصائصها، وذلك بتحقيق التلاحم والوحدة في الفكر والمنهج والغاية .

٢. يؤدي غياب الأمن إلى خلل في جميع فروعها.

٣.. يستمد الفكر في هذه الأمة جذوره من عقيدة الأمة ومسلماتها وثوابتها، وهو الذي يحدد هويتها وشخصيتها وذاتها .

٤. أن تحقيق الأمن الفكري هو المدخل الحقيقي للإبداع والتطور والنمو لحضارة المجتمع وثقافته.

٥. أن في تحقيقه حماية للمجتمع عامة وللشباب خاصة، ووقاية لهم مما يرد عليهم من أفكار دخيلة هدامة.

٦. يبحث الأمن الفكري في كيفية التصدي للجريمة عامة وجرائم العنف خاصة.

٧. أن في تحقيقه صيانةً للشريعة وذباً عن حياضها؛ لأن الغاية التي يتفق عليها جميع أعداء الإسلام هي الطعن والتشكيك فيه .

ويضيف اللويحق (٢٠٠٥) إلى أهمية الأمن الفكري:

١. أن الأمن الشامل مسؤولية الأمة بجميع فئاتها، وعلى اختلاف تخصصات الناس، وأعمالهم ومهامهم، ولكن الأمن الفكري أخص من ذلك، فهو مسؤولية كل فرد، ولو كانت تلك المسؤولية متعلقة بذاته.

العمل وخطواته ومراحله، وتُعين الجهات المعنية في التنفيذ، وتحث الجهات المعنية على مراقبة التنفيذ، وتوجه الجهات المناط بها تقييم النتائج وتصحيح المسار إذا لزم ذلك .

المرحلة الثانية: مرحلة المناقشة والحوار:

قد لا تنجح جهود الوقاية في صد الأفكار المنحرفة من الوصول إلى بعض الأفراد، سواء كان مصدر هذه الأفكار داخلياً أم خارجياً، مما يؤدي إلى وجود بعض هذه الأفكار بدرجة أو بأخرى لدى بعض شرائح المجتمع، ثم لا تلبث أن تنتشر وتستقطب المزيد من الأتباع مما يستدعي تدخل قادة الفكر والرأي من العلماء والمفكرين والباحثين للتصدي لتلك الأفكار من خلال اللقاءات المباشرة بمعتنيها ومحاورتهم وتفنيدهم الآراء ومقارعة الشبه بالحجة، وبيان الحقيقة المدعومة بالأدلة. وهذه المرحلة من أهم مراحل تحقيق الأمن الفكري؛ لأن المواجهة فكرية في الأصل، وهذا ما يستدعي مواجهة الفكر بالفكر عن طريق الحوار والنقاش المبني على أصول سليمة، والقائم على بيان الأدلة والبراهين الصادقة المؤثرة لترسيخ القناعات بما هو صحيح من المعتقدات والأفكار، وزعزعة جذور الانحراف الفكري في نفوس أصحابه .

المرحلة الثالثة: مرحلة التقييم:

يبدأ العمل في هذه المرحلة بتقييم الفكر المنحرف، وتقدير مدى خطورته باعتبار ذلك نتيجة حتمية للحوار والمناقشة، ثم ينتقل العمل إلى مستوى آخر هو تقييم هذا الفكر وتصحيحه قدر المستطاع بالإقناع، وترتبط هذه المرحلة

خلال تحصين الطلاب والطالبات، وتعزيز الأمن الفكري عن طريق برامج مركز الوعي الفكري.

أساليب تحقيق الأمن الفكري:

إن بناء الأمن الفكري لا بد له من وسائل تساعد في تحقيقه، إذ بدونها لن تتم عملية البناء، ولن يتحقق الأمن الفكري إلا من خلال وسائل تقيمه بطريقة سليمة وتحافظ على دوامه وتطوره، وتعمل على متابعة مكوناته، وتعديل ما يطرأ من أمور وقضايا، ويقتضي ذلك البناء العمل على إعداد الفرد إعداداً فكرياً صحيحاً من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي يجب أن تتخذ العقيدة الإسلامية مصدراً لذلك الإعداد، بالإضافة إلى تحصين ذلك البناء الفكري من خلال إيجاد السياق الفكري الواقعي الذي يمكن الفرد من النقد والتمييز والفرز والاختيار المدرك من كل ما يعترضه من تيارات فكرية .

إن أساليب ووسائل تحقيق الأمن الفكري قد تكون وقائية وقد تكون علاجية، وقد تكون مجتمعة، فتكون وقائية وعلاجية، والهدف منها رفع الانحراف الفكري، وقد أشار المالكي (٢٠٠٩) إلى أنه يمكن تحقيق هذه الأساليب في مراحل تتمثل في :

المرحلة الأولى: مرحلة الوقاية من الانحراف الفكري :

يتم ذلك من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأولية والثانوية وغيرها من المؤسسات، ويكون ذلك وفق خطط مدروسة تحدد فيه الغايات والأهداف، وتحدد برامج

الأدلة والبراهين، وقد تكون علاجية باستخدام الحوار والنقاش، وهذا يتضح -بفضل الله - في جهود المملكة العربية السعودية من خلال ما يقوم به مركز الأمير محمد بن نايف للمناصرة والرعاية، وهو دليل على نجاح المراجعات الفكرية .

ويمكن كذلك الاستفادة مما ذكره المختصون في مجال الأمن الفكري، فقد ذكر السديس (2005)، وابن حميد (2008)، والحسين (2009) عدداً من الوسائل والأساليب التي يمكن عن طريقها تحقيق الأمن الفكري وهي كما يلي :

١. الاعتصام بكتاب الله وسنة الرسول - صلى الله عليه وسلم - فهو الأمن الحقيقي، وهو الذي يستند عليه ولاية الأمر في المملكة، ويترسمه رجال الأمن .

٢. العناية بالتربية الصالحة، والتنشئة الاجتماعية الصحيحة التي تسيّر على ما ارتضاه الدين، ولا تخالف المجتمع في عاداته وتقاليده وأعرافه التي لا تخالف الشرع، والطاعة والحب لولاية الأمر.

٣. إتاحة الفرصة للتعرف على اتجاهات شبابنا الفكرية والثقافية، ومناقشة هذه الاتجاهات والتحاوّر فيها، وتوعية اتجاهات الفكر المتطرف، والتأكيد على الحوار المنضبط بالضوابط الشرعية .

٤. العمل على ترسيخ منهج الوسطية والاعتدال .

بسابقتها وتنتج منها، إذ تقوم الجهات المعنية بالحوار والمناقشة بتقييم ما يحمله هؤلاء الأفراد من أفكار منحرفة وتقييم مخاطرها، وقد لا يؤدي الحوار وتوضيح الأدلة والبراهين إلى النتيجة المرجوة، فإن لم تنجح هذه المرحلة تنتقل إلى المرحلة التالية .

المرحلة الرابعة: مرحلة المساءلة والمحاسبة:

العمل في هذه المرحلة موجه إلى من لم يستجيب للمراحل السابقة، ويكون بمواجهة أصحاب الفكر المنحرف ومساءلتهم على ما يحملونه من فكر، وهو منوط بالأجهزة الرسمية أولاً وصولاً إلى القضاء الذي يتولى إصدار الحكم الشرعي في حق من يحمل مثل هذا الفكر لحماية المجتمع من المخاطر التي قد تترتب عليه .

المرحلة الخامسة: مرحلة العلاج والإصلاح:

يكتف الحوار في هذه المرحلة مع الأشخاص المنحرفين فكرياً، ويتم ذلك من خلال المؤهلين علمياً وفكرياً في مختلف التخصصات خصوصاً العلماء المؤهلين على مقارعة الشبهة بالحجة .

ومن خلال استعراض هذه الأساليب والمراحل التي يتم تحقيق الأمن الفكري عن طريقها يتضح أنها تتمثل في جوانب وقائية قبل وقوعها من خلال التمسك بالكتاب والسنة المطهرة وغرس الوسطية والاعتدال، والعناية بالتربية والتنشئة الاجتماعية، وتفعيل دور الحوار والنقاش وتعزيزه في جميع المراحل حتى يتاح للفرد التفكير والاقناع عن طريق

وفي ضوء ما سبق نجد أن تحقيق الأمن الفكري يمر بعدة مراحل وبعده أساليب ووسائل سواء كان الانحراف الموجه فردياً أم جماعياً، ومع خطورة الانحراف الجماعي فإن الانحراف الفردي يظل مشكلة جديرة بالاهتمام؛ إذ إنه يهيئ الفرد للانضمام للجماعات المنحرفة أو لتكوين جماعة جديدة تساند هذا الفكر، وفي كلتا الحالتين فإن مراحل تحقيق الأمن الفكري تبدأ بالوقاية منه، ثم مرحلة المناقشة والحوار، ثم مرحلة التقويم، وأخيراً مرحلة المساءلة القانونية ومرحلة العلاج الذي يتم في الإصلاحات أو غيرها من خلال المراجعات الفكرية والعقدية التي تؤدي إلى تصحيح المفاهيم وضبطها بضوابطها الشرعية.

السؤال الثاني: ما الآثار التربوية المترتبة على تحقيق الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية؟

يعد تحقيق الأمن الفكري واجباً دينياً وأخلاقياً ووطنياً؛ لذا يجب النظر إلى تحقيقه باعتباره مسؤولية تضامنية بين الدولة والمجتمع بجميع شرائحه ومؤسساته، لاسيما والجهات التي ينبغي أن تشترك في العمل على تحقيقه متعددة، فضلاً عن اتساع نطاق العمل وتشعب مجالاته (المالكي، 2009). وحماية المجتمع الفكرية مسؤولية مناهجة بالجميع، ومن أهمها المؤسسات التعليمية بمراحها المختلفة، من خلال إدارتها ومعلميها ومناهجها وبرامجها الصفية وغير الصفية، ومن خلال مراكز البحوث والدراسات فيها وما يصدر عنها من مطبوعات ودراسات علمية، وتقوم هذه المؤسسات

5. الوجود الفاعل للإعلام؛ وذلك لشرح مزايا الإسلام الصحيح، ودحض كل ما يخالفه من أفكار مستوردة وثقافات مشبوهة .

7. مواكبة المستجدات والحوادث والتطورات لبيان موقف الإسلام منها وفق آلية ذات مرونة وسعة وفهم .

8. الاعتماد على البحث العلمي ونتائج الدراسات العلمية الجادة، وإجراء الدراسات الميدانية المتعمقة لقياس الرأي العام، وتوظيف نتائج تلك الدراسات في مجال التخطيط بصوره المختلفة.

9. طلب العلم الشرعي، والعناية بتصحيح المفاهيم والمصطلحات الشرعية، وتنقيتها من المصطلحات المشبوهة والمغلوبة، فكم كان الخلط في المفاهيم سبباً في الانحراف الفكري والانزلاق في مزالق الغلو والتطرف .

10. ربط الشباب بالعلماء المعتمدين .

11. تنشئة الطالب على احترام الحقوق والواجبات.

12. إشاعة روح المحبة والتعاون عند الطلبة وتحذيرهم من الاختلافات.

13. تعزيز مبادئ الوحدة الوطنية .

14. سن القوانين والأنظمة، ومن أبرز دواعي وجودها حماية حقوق الإنسان وكرامته، وحماية صغار السن وحماية العقيدة وصيانة الأبدان والعقول، وحماية الأعراض .

التي قد تصيبه أو تصيب أسرته أو مجتمعه إذا لم يتحقق الأمن الفكري.

٨. بتحقيق الأمن الفكري لدى الفرد يمكن المحافظة على الروابط الاجتماعية من التفكك، نظراً لأن الانحراف يساعد على تفكك الروابط الاجتماعية بين أفراد المجتمع.

٩. من الآثار التربوية لتحقيق الأمن الفكري على الفرد: الحفاظ على جماعة المسلمين من الفرقة والاختلاف، وعدم الخروج على ولي الأمر المسلم.

١٠. يؤدي تحقيق الأمن الفكري في المجتمع إلى حفظ الضروريات الخمس التي أمر الإسلام بحفظها للمسلم، وحماية حقوقه، كما أن فيه حماية لحقوق غير المسلمين الذين يقيمون في المجتمع المسلم من الاعتداء عليهم في ممتلكاتهم وأنفسهم.

١١. بتحقيق الأمن الفكري في المجتمع يعم الخير جميع أفرادهم، وتحقق لهم الرفاهية.

١٢. التصدي لبعض سلبيات العولمة كسلبيات الفضائيات والشبكة العنكبوتية (الإنترنت) وما يروج عبرها من انحرافات عقديّة وفكرية وسلوكية وأخلاقية، وإشاعات مضللة، ولهذا يُعد الأمن الفكري حصناً قوياً لأفراد المجتمع.

١٣. بتحقيق الأمن الفكري يكتسب أفراد المجتمع القيم النبيلة كقيم احترام النظام، والحفاظ على الممتلكات العامة والخاصة، والإيثار وحب الخير، ومن ثم تسود الطمأنينة

بدور فاعل في إيجاد الحلول العلمية لمشكلات المجتمع وقضاياه الفكرية والسلوكية؛ بهدف تحقيق الأمن الفكري لأمن واستقرار المجتمع، وعلى هذا الأساس نجد الآثار التربوية المترتبة على تحقيق الأمن الفكري كما أشار المالكي (٢٠٠٦)، والهجهوج (٢٠١١)، هي كالتالي:

١. يؤدي تحقيق الأمن الفكري إلى الالتزام بالوسطية والاعتدال فكرياً وممارسة في الحياة.

٢. تحقيق الأمن الفكري يجعل الفرد يأمن على عقيدته، فيلتزم بتعاليم دينه ويمارس شعائره التعبديّة دون خوف، فيتحقق بذلك الأمن الديني.

٣. تحقيق الأمن الفكري لدى الفرد يجعل منه فرداً مستقيماً صالحاً قائماً بواجباته تجاه مجتمعه ووطنه وولاية أمره.

٤. تحقيق الأمن الفكري لدى الفرد يمكن حمايته من الوقوع في الانحراف في فكره وسلوكه.

٥. تحصين الأفراد فكرياً في مواجهة دعاة الفكر المنحرف الذين يستغلون جهلهم بالدين.

٦. تحقيق الأمن الفكري لدى الفرد يجعل منه فرداً قادراً على النقد والتمييز والفرز والاختيار المدرك في كل ما يعترضه من تيارات فكرية وغير فكرية.

٧. بتحقيق الأمن الفكري لدى الفرد يتحقق له الأمن النفسي، المتمثل في إحساسه بالأمان والطمأنينة، وزوال مشاعر الخوف والقلق والتوتر، وعدم توقع حدوث الأخطار

الابتدائية إلى المرحلة الجامعية. ولا شك أن الارتباط بين التربية والتعليم والأمن بمفهومه الشامل والأمن الفكري على وجه الخصوص يُعد ارتباطاً وثيقاً؛ إذ إن الجهود التي تبذل في مجال التربية والتعليم تعد من أبرز الجهود التي يمكن أن تسهم في حفظ التوازن الاجتماعي في المجتمع .

ويمكن للمؤسسات التعليمية تعزيز الأمن الفكري كما أشار الغامدي (٢٠١٠)، والمرعول (٢٠١١)، والمالك، (٢٠٠٩)، من خلال الآتي:

١ - الاهتمام بحسن اختيار عضو هيئة التدريس في جميع المراحل التعليمية من خلال معايير دقيقة تكفل توافر الكفايات اللازمة لديه، وتضمن تبنيه الوسطية والاعتدال فكرياً وممارسة، والحرص على رفع مستوى ثقافته الدينية والعلمية والسياسية والاجتماعية ليعمل على تحقيق الأمن الفكري لدى الناشئة، وضرورة وضع برامج فاعلة للمتابعة وتقويم الأداء في هذا المجال، وقد دعت إلى ذلك (وثيقة التعليم في المملكة العربية السعودية) حيث جاء في المادة (١٩٥) ما يأتي "يتم اختيار القائمين على التربية والتعليم من ذوي الكفاية العلمية والتربوية والفنية والخلق الإسلامي".

٢- تلقي القيادات التربوية في مؤسسات التعليم من معلمين، ومشرفين تربويين، ومرشدي طلاب، ومدربين، وغيرهم لدورة تدريبية مكثفة لاطلاعهم على الجديد في مفهوم الأمن الفكري .

والسكينة أفراد المجتمع، وهو مطلب رئيس للأمن بمفهومه الشامل.

وفي ضوء ما تقدم تتضح جلياً الآثار التربوية الناجمة من تحقيق الأمن الفكري في المجتمع؛ فبتحقيقه تتحقق جوانب الأمن المختلفة، كالأمن الاقتصادي والاجتماعي والنفسي والثقافي والأمن العقدي والأخلاقي، وأخيراً الأمن الوطني بجميع مقوماته.

السؤال الثالث: ما دور المؤسسات التعليمية في تحقيق الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية؟

للمؤسسات التعليمية دور كبير في تحقيق الأمن الفكري، إذ لها دور وقائي مهم لدرء الفساد وارتكاب الجريمة، وذلك بغرس أساليب التربية والتعليم والأخلاق، والقيم والسلوك والمنهج الصحيح والمواطنة الصالحة في نفوس الطلاب.

وقد أشار بذلك الزهراني (٢٠٠٤) بأنها من أهم المؤسسات الاجتماعية التي لجأت المجتمعات الحديثة إليها لتلبية حاجات تربوية وتعليمية عجزت عن تأديتها الأسرة بعد تعقد الحياة، فأصبحت تلك المؤسسات مؤسسات اجتماعية متخصصة تزود الطالب بشتى أنواع المعرفة، وتقوم بمهمة نقل الثقافة من جيل إلى آخر، وتشارك مع الأسرة وغيرها من مؤسسات التربية في تنشئة الطالب التنشئة الاجتماعية لتحقيق هدفها العام، وهو إيجاد مواطن صالح معد للحياة، فهي تقوم بدورها في التعليم بدءاً مما قبل المرحلة

وللوطن الخاص (المملكة العربية السعودية) بما يوافق هذا السن من تسام في الآفق وتطلع إلى العلياء وقوة في الجسم."

٨-حث الطلاب بصفة مستمرة على حب العمل التطوعي وتقديم المساعدة للآخرين، وإبراز دور بعض الجهات التطوعية المساهمة في ذلك كجمعية الكشافة وغيرها.

٩-ترسيخ مبادئ الانتماء للجماعة ونبذ الفرقة والاختلاف لدى الطلاب، وذلك من خلال مبادئ ديننا الحنيف الذي يدعو إلى الوحدة والاجتماع والنهي عن التفرق والاختلاف .

١٠-تثقيف الطلاب أمنياً بما يتناسب مع مستوياتهم الدراسية، وذلك من خلال ما كفلته الشريعة الإسلامية من تحقيق أمن المجتمع بحد من حدود الله .

١١-تفعيل دور الجامعات في تحقيق الأمن الفكري من خلال البحوث والدراسات واللقاءات العلمية، ونجد هذا الدور بارزاً بفضل الله بإقامة الكثير من المؤتمرات واللقاءات والندوات بالإضافة إلى تبني بعض الجامعات الكراسي العلمية التي تعزز الأمن الفكري مثل: كرسي الأمير نايف للأمن الفكري بجامعة الملك سعود وغيره كما سبق .

واتضح من خلال استعراض النقاط السابقة دور المؤسسات التعليمية في تحقيق الأمن الفكري الوظيفية التي تقوم بها هذه المؤسسات من خلال دورها في إكساب الطلاب قيم ومبادئ الدين الإسلامي التي توصي بالاعتدال والوسطية، وتحذر من الغلو والتطرف، إذ إن مسؤوليتها

٣-العمل على ترسيخ القيم الدينية في أذهان المتعلمين، إذ هي الأساس في تعلم القيم الأخرى.

٤-ترسيخ وسطية الإسلام واعتداله من خلال البيئة المدرسية بمكوناتها المختلفة.

٥-تدريب الطلاب من خلال الأنشطة المختلفة على كيفية الحوار البناء والمناقشة الهادفة، وأسلوب التعليم التعاوني، والعصف الذهني وأسلوب حل المشكلات داخل الصف وخارجه، كالكتابة حول قضية من قضايا الأمن الفكري، وإبداء الرأي والتحليل وتدريبهم على مهارات التفكير الناقد .

٦-بيان حقوق ولي الأمر المسلم ومقتضيات السياسة الدولية المعاصرة، فعلى المؤسسات التعليمية أن تبين لمنسوبيها منهج الإسلام في تنظيم العلاقة بين الحاكم والمحكوم استناداً إلى ما جاء في كتاب الله وسنة رسوله - صلى الله عليه وسلم -، ووجوب السمع والطاعة في المنشط والمكره لولاة الأمر وأن ذلك أصل شرعي متفق عليه .

٧-تنمية روح المواطنة لدى الطلاب في جميع المراحل، وقد دعت (وثيقة سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية) في الباب المخصص لغاية التعليم وأهدافه، إذ جاء في المادة (٤٨) أنه يجب " تبصير الطلاب بما لوطنهم من أمجاد إسلامية تليدة، وحضارة إنسانية عالمية عريقة، ومزايا جغرافية وطبيعة اقتصادية، وبما لمكانته من أهمية بين أمم الدنيا "، وفي المادة (٩٧) من الوثيقة ذاتها أن من أهداف المرحلة الثانوية: " تحقيق الوفاء للوطن الإسلامي العام

الفكري وفداحة الأضرار الدينية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي قد تترتب عليه.

٣. تضمين مناهج التعليم العام مفاهيم الأمن الفكري بغرض تعميق مفهوم الولاء الوطني لدى جميع أفراد المجتمع، لإيجاد إحساس عام بالالتزام والولاء لولي الأمر وبيان ذلك في الإسلام.

٤. إظهار وسطية الإسلام واعتداله وتوازنه من خلال نشر هذه الثقافة في المناهج الدراسية، ولا تستقل تلك الثقافة بذاتها باعتبارها مادة ذات بناء مستقل، بل تدمج هذه الثقافة في المناهج المدرسية المتعددة، فتصبح جزءاً منها، وتشغل مكاناً فيها، وتكون حاضرة في صياغة أهدافها.

٥. تضمين المناهج الدراسية لموضوعات تعصم الطلاب من الانحراف الفكري كموضوعات الحقوق الإنسانية، والتأكيد على أن التفاضل بين الناس هو التقوى والقرب من الله .

٦. تضمين المناهج الدراسية أدب الخلاف والاختلاف كأحد سنن الله في الكون، وأن لكل إنسان كياناً مستقلاً وذاتيته الخاصة، فقد اقتضت الحكمة الإلهية أن يكون الناس شعباً مختلفة، والوحدة الإنسانية تقوم على الوحدة الإنسانية تقوم على الاختلاف والتنوع لا التماثل والتطابق.

٧. قيام المناهج الدراسية على أسس ترسخ الأمن الفكري وهي أسس قائمة على الأساس الديني المتمثل في ترسيخ معاني العقيدة الإسلامية الصحيحة والأساس الاجتماعي المتمثل في تعزيز مفاهيم متعلقة بالمجتمع كتنمية الحس

تضامنية حيث تشترك مع مؤسسات المجتمع من خلال إدارتها ومعلميها ومقرراتها الدراسية وبرامجها وأنشطتها الصفية وغير الصفية، كما أنها هي التي عهد لها المجتمع بتربية وتنشئة الأجيال من خلال ترجمة أهداف المجتمع.

السؤال الرابع: ما دور المناهج الدراسية في تحقيق الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية؟

تُعد المناهج الدراسية من المحاور الأساسية في العملية التعليمية، وهي الوسيلة للتربية التي يعدل من خلالها السلوك، وتنمي القدرات والمهارات والاتجاهات الإيجابية، وتكون العادات وتهذب الأخلاق، وتنمي الميول، بالإضافة إلى أنها تُقدم المعلومة للطلاب ليستقي منها ما يمكن أن يساعده في مسيرته التعليمية، كما أنها تساهم مع المحاور الأخرى في تحقيق الأمن الفكري ووقاية الطالب من السلوك المنحرف، ويشير المالكي (٢٠٠٦)، والشريفين وآخرون (٢٠١٥) إلى دور المناهج في تعزيز الأمن الفكري والذي يتمثل في الآتي :

١. ربط مناهج التعليم العام بالقيم الإسلامية من حيث الأهداف والمحتوى مع التركيز على غرس العقيدة الصافية.

٢. تضمين المناهج الدراسية شرحاً وافياً لأحكام الإسلام التي يستند إليه دعاة الانحراف الفكري لتبرير أقوالهم وأعمالهم، وتبيين منهج الإسلام في تنظيم العلاقة بين الحاكم والمحكوم، وكذلك تضمين ما يوضح خطورة الانحراف

والندوات، وما يحصل من التعاون بين المؤسسات التعليمية والمؤسسات الأمنية لتحقيق تلك الصلات، ومن ذلك ندوة (المجتمع والأمن) التي انعقدت في كلية الملك فهد الأمنية بالتعاون مع وزارة التعليم في 2/1/2011م.

السؤال الخامس: ما دور مناهج الدراسات الاجتماعية في تحقيق الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية؟

تعد الدراسات الاجتماعية من أكثر المواد صلةً وارتباطاً بواقع المجتمع، ومشكلاته وتحدياته، ويعتبر إعداد المواطن الصالح القادر على المشاركة في بناء مجتمعه من الأهداف التي تسعى إليها مناهج الدراسات الاجتماعية، وتشكل الدراسات الاجتماعية ميداناً مهماً من الميادين الأساسية في مناهج التعليم المتعددة، وتسهم إلى حد كبير - بما لها من طبيعة اجتماعية وإمكانات متعددة - في تنمية القدرة على حل المشكلات والتفكير العلمي، وكذلك تنمية شعور الفرد بدوره الاجتماعي، وتكوين الشخصية الاجتماعية بما توفره من معلومات ومواقف تساعد على إدراك الطالب لحقيقة ما يجري في المجتمع سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً (الزيادات وقطاوي، 2014).

وتعتبر الدراسات الاجتماعية من المواد الدراسية التي استقرت في المناهج المدرسية منذ زمن بعيد في جميع المراحل التعليمية، ولقد زاد الاهتمام بها في التخطيط والتصميم والبناء والتطوير نتيجة لإدراك أهميتها في بناء شخصية المتعلم المتكاملة (اللقاني، 1979). ولما تتحمله مناهج الدراسات

والانتماء الوطني، والأساس النفسي المتمثل في مراعاة حاجات الطلبة، وقدراتهم بعيداً عن تحميلهم شيئاً فوق قدراتهم، والأساس العقلي المتمثل في احترام عقلية الطالب وتفكيره مع مراعاة استمرارية تعليم المحتوى وتتابعه وتكامله في المناهج التربوية، بالإضافة إلى المراجعة الدائمة.

8. تضمنين المناهج الدراسية ما يكفي من الشرح والتوضيح لمدى حرمة قتل النفس البريئة وسفك الدماء المعصومة في الإسلام والاعتداء على الممتلكات العامة والخاصة.

9. تضمنين المناهج الدراسية مهارات التفكير الناقد، وذلك لأهميتها في ثقافة الأمن الفكري، فبسبب ما يحدث في هذا العصر من تغيرات ثقافية، وظهور كثير من التحديات التي تواجه الفرد والمجتمع، والتي تتطلب نظرة متفحصة وشاملة دقيقة للحكم على الموضوعات، وعدم الاستعجال في اتخاذ القرار دون تحقق من الأمر؛ كان من الأهمية بمكان تضمين المناهج الدراسية مهارات التفكير الناقد.

10. تضمنين المناهج لموضوعات تتعلق بخصائص الشخصية السوية.

11. تقديم الحلول العملية للمشكلات التي يعاني منها المجتمع فيما يخص الأمن الفكري خلال المناهج الدراسية.

12. إدخال الثقافة الأمنية في المناهج الدراسية في جميع مراحل التعليم وبجرعات متدرجة، وإقامة الصلات الوثيقة بين المؤسسات التعليمية والأجهزة الأمنية فيما يخدم الطلاب، ونجد ذلك موجوداً من خلال ما يتم في المؤتمرات

٢. الأساس التربوي المتمثل في نتائج البحوث في التربية وعلم النفس، وظهور نظريات علمية جديدة وظهور وسائط جديدة للتعليم تتيح للقائمين على ذلك تخطيط وتنفيذ مناهج الدراسات الاجتماعية لتفعيل دورها في التعامل مع الأحداث الجارية والقضايا المعاصرة.

٣. الأساس التعليمي المتمثل في اختلاف مخرجات المناهج عن المخرجات المتوقعة منها، ويراعى في ذلك التطورات المتجددة في الفكر التربوي المعاصر .

ويكمن دور مناهج الدراسات الاجتماعية في تحقيق الأمن الفكري من خلال الآتي:

١. تنمية وعي الطلاب بمشكلات المجتمع التي تؤثر على مستقبلهم.

٢. توفير الحد الأدنى من المعلومات عن هذه المشكلات الاجتماعية للطلاب.

٣. استخدام أساليب تعليمية أكثر فعالية في تنمية قدرات الطلاب على حل المشكلات واتخاذ القرارات.

٤. تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو قيمة العمل والإبداع والاجتهاد لدى الطلاب واحترام غيرهم.

٥. تدريب الطلاب على تنمية مهارات التفكير.

٦. لمناهج الدراسات الاجتماعية خصوصية تساعده على تعزيز الأمن الفكري، لأنها من المحاضن المناسبة لذلك، كما أن لها دوراً إيجابياً، إذ تتضمن كثيراً من المفاهيم التي تساعد على تعزيز الأمن الفكري، ومن الوسائل المساعدة (صياغة

الاجتماعية من العبء في تنشئة جيل يعتز بتاريخه وذاته الثقافية والحضارية بكل أبعادها الإسلامية والوطنية والعالمية، وهذا يؤدي إلى السعي إلى تحقيق الأمن الفكري لأبناء المجتمع (الجمال، ٢٠٠٥)، وتشكل موضوعات الأمن الفكري كما يشير الحسين (٢٠٠٩) القاسم المشترك بين عدد من مناهج المواد الدراسية حيث يمكن بالتكامل - وهو أحد تنظيمات المناهج - تحقيق مزيد من التعزيز لإعداد المواطن الصالح؛ ذلك المواطن الذي يجب ألا يضطلع منهج الدراسات الاجتماعية بإعداده وحده، بل يجب تكاتف جميع الجهود المبذولة من قبل المناهج في مختلف التخصصات، ويجب ألا يقف هذا الإعداد عند موضوع أو نشاط معين أو وحدة دراسية، أو وقت محدد في السنة الدراسية، بل يجب أن يتم ذلك وفق منظومة متكاملة تحقق المدى والتتابع بمفاهيم الأمن الفكري، وتزداد عمقاً كلما تقدمت المرحلة.

ومن الضروري أن تقوم المناهج على تربية المواطن وتنشئته تنشئة إسلامية قومية، وفق الأسس التي تقوم عليها مناهج الدراسات الاجتماعية في تحقيق الأمن الفكري كما أشار إليها عبد العزيز (٢٠٠٩) وهي:

١. الأساس الوطني المتمثل في ازدياد الشعور الوطني، وما يتضمنه من رغبة في الانتفاع بكل إمكاناته في بناء جيل يستمتع بحقوقه في الحياة الكريمة، والتمسك بالعقيدة الإسلامية والهوية الوطنية مما يؤدي إلى ترسيخ مبدأ المسؤولية المجتمعية، والتصدي لمحاولات الغزو الفكري .

يعد هو الهدف الأساسي لمناهج الدراسات الاجتماعية، وعندما يتحقق هذا الهدف وينشأ النشأة الصالحة فإن ذلك يؤدي إلى تحقيق الأمن الفكري.

النتائج

يتضح مما سبق أهمية المدرسة الثانوية كمرحلة من مراحل التعليم العام بالمملكة العربية السعودية باعتبارها مؤسسة مهمة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي من الممكن أن تُسهم في تحقيق الأمن الفكري على وجه الخصوص، والوقاية من الانحراف الفكري محققة بذلك الأمن الوطني؛ وذلك عن طريق قيامها بدورها التربوي والتعليمي مستندة في ذلك إلى تعاليم الدين الإسلامي باعتباره حجر الزاوية في التحصين والسد المنيع في وجه كل التيارات الفكرية المنحرفة، فاستقرار أي مجتمع من المجتمعات يحتاج إلى تضافر جهود أبنائه لتحقيق الأمن بمفهومه الواسع، ولذلك فكل مؤسسات المجتمع مدعوة للإسهام في توفير الأمن بدءًا من الأسرة والمسجد والمدرسة، ووسائل الإعلام وغيرها، فالأمن ليس مسؤولية رجال الأمن وحدهم، أو المسؤولين عن المجتمع، بل إن جميع الفئات والأفراد معنيون بالأمن وهم شركاء في تحمل المسؤولية الجماعية. ومن ثم فإن المسؤولية الأمنية يجب أن تتحول إلى أدوار محددة تساهم فيها المؤسسات في تكامل وتأزر، وتنسيق حتى تؤتي ثمارها. وكان من أبرز نتائج الدراسة:

الأهداف بشكل صحيح، وتقديم المحتوى المحقق للأهداف، وتصميم الأنشطة التي تحقق الأهداف، وتقديم الوسائل التعليمية، واستخدام الاستراتيجيات التي تنمي مهارات التفكير وغيرها (الحسين، 2009).

ويضيف كمال (2015) إلى دور الدراسات الاجتماعية في تحقيق الأمن الفكري في نقل الحقائق والمفاهيم والتعميمات المتعلقة بالثوابت الثقافية الراسخة للمجتمع، وتشجيع الطلاب على التفكير الناقد والتأملي، فالدراسات تسهم في تحقيق التكيف الثقافي والاجتماعي، كما تسهم الدراسات في نشر القيم والعادات التي تتفق مع تقاليد المجتمع.

وبعد هذا العرض حول دور المؤسسات الاجتماعية في تحقيق الأمن الفكري، ولكونها بكل أدواتها أحد وسائل تحقيق الأمن الفكري للمجتمع، تأتي المناهج الدراسية على رأس هذه أدوات المؤسسات التعليمية المساعدة على القيام في تعزيز الأمن الفكري كما أشرنا بدورها، وتحمل مناهج الدراسات الاجتماعية بشكل خاص العبء الأكبر في عملية تحقيق الأمن الفكري لأبناء المجتمع من خلال تحملها عبء جيل بتاريخه وذاته الثقافية والحضارية، من خلال قيام الدراسات الاجتماعية بنقل الحقائق والمفاهيم والتعميمات المتعلقة بالثوابت الثقافية الراسخة للمجتمع، ومن هنا يكون دور مناهج الدراسات الاجتماعية في تحقيق الأمن الفكري من خلال تركيزه على تنمية المواطنة الصالحة كهدف أساسي، بالإضافة إلى تنمية القدرة على التفكير الناقد والتأملي، وتنمية العلاقات البشرية، وإعداد المواطن الصالح

والثقافي والعقدي والأخلاقي وأخيراً الأمن الوطني بجميع مقوماته.

٧. للمؤسسات التعليمية دور كبير في تحقيق الأمن الفكري، إذ لها دور وقائي مهم لدرء الفساد وارتكاب الجريمة، وذلك بغرس أساليب التربية والتعليم والأخلاق والقيم والسلوك والمنهج الصحيح والمواطنة الصالحة في نفوس الطلاب.

٨. يأتي دور المناهج الدراسية في تحقيق الأمن الفكري من خلال تضمين مناهج التعليم العام مفاهيم الأمن الفكري بغرض تعميق مفهوم الولاء الوطني لدى جميع أفراد المجتمع، لإيجاد إحساس عام بالالتزام والولاء لولي الأمر ووجوب طاعته، وبيان ذلك في الإسلام.

٩. دور مناهج الدراسات الاجتماعية في تحقيق الأمن الفكري، إذ تعد الدراسات الاجتماعية من أكثر المواد صلة وارتباطاً بواقع المجتمع، ومشكلاته وتحدياته ويعتبر إعداد المواطن الصالح القادر على المشاركة في بناء مجتمعه من الأهداف التي تسعى إليها مناهج الدراسات الاجتماعية، وتشكل الدراسات الاجتماعية ميداناً مهماً من الميادين الأساسية في مناهج التعليم المتعددة، وتسهم إلى حد كبير - بما لها من طبيعة اجتماعية وإمكانات متعددة - في تنمية القدرة على حل المشكلات والتفكير العلمي، وكذلك تنمية شعور الفرد بدوره الاجتماعي وتكوين الشخصية الاجتماعية بما توفره من معلومات ومواقف تساعد على إدراك الطالب لحقيقة ما يجري في المجتمع سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً.

١. أن الأمن بجميع أنواعه والأمن الفكري خاصة من المطالب الأساسية التي جاء الإسلام لتحقيقها في المجتمعات الإنسانية.

٢. أن مهمة الأمن الفكري تتلخص في توفير السلامة والتحصن للجميع ضد كل الاتجاهات والتيارات الفكرية المخالفة للعقيدة الإسلامية.

٣. أن مبدأ الوسطية الذي جاءت به التربية الإسلامية يعتبر من أهم مقومات تعزيز الأمن الفكري، إذ به يكون المرء وسطاً بين طرقي الإفراط والتفريط، وهذا يجد ذاته تحقيقاً للأمن الفكري.

٤. أن أساليب ووسائل تحقيق الأمن الفكري قد تكون وقائية وقد تكون علاجية، وقد تكون مجتمعة، والهدف منها القضاء على الانحراف الفكري.

٥. أن تحقيق الأمن الفكري يعد واجباً دينياً وأخلاقياً ووطنياً؛ لذا يجب النظر إلى تحقيقه باعتباره مسؤولية تضامنية بين الدولة والمجتمع بجميع شرائحه ومؤسساته، لاسيما والجهات التي ينبغي أن تشترك في العمل على تحقيقه متعددة، فضلاً عن اتساع نطاق العمل وتشعب مجالاته، وهذا ينعكس على الآثار التربوية المترتبة على تحقيق الأمن الفكري بعد ذلك.

٦. تتضح جلياً الآثار التربوية الناجمة من تحقيق الأمن الفكري في المجتمع بتحقيق الأمن الفكري فيتحقق جوانب الأمن المختلفة كالأمن الاقتصادي والاجتماعي والنفسي

توصيات الدراسة :

٥. تعميق مفاهيم الانتماء والولاء للوطن، ولولاة الأمر عن طريق الأنشطة والبرامج الطلابية لتحقيق أمن المجتمع لدى الطلاب في المرحلة الثانوية.

٦. تأهيل المعلمين، وصقل مهاراتهم وتأهيلهم وتدريبهم لأداء مهامهم، ومن ذلك الاهتمام بترسيخ مبادئ الوسطية القائم على الاعتدال في فكرهم وسلوكهم وردود أفعالهم تجاه مختلف القضايا المعاصرة.

مقترحات الدراسة :

١. دور المؤسسات التعليمية في تحقيق الأمن الفكري والوقاية من التطرف والغلو.

٢. دراسة تحليلية لمضمون الأمن الفكري في المناهج الدراسية.

٣. دور الجامعات في تعزيز الأمن الفكري لدى طلابها بالمملكة العربية السعودية .

٤. تصور مقترح لتفعيل دور المدرسة الثانوية في تعزيز الأمن الفكري في المملكة العربية السعودية .

٥. أثر الوحدة الوطنية في تعزيز الأمن الفكري .

٦. دور الأنشطة الطلابية في المدارس الثانوية في تحقيق الأمن الفكري.

من خلال نتائج الدراسة يرى الباحثان ضرورة إبراز العديد من التوصيات التي يعتقد أن لها أثرها الإيجابي نحو زيادة فعالية المدارس الثانوية في تحقيق الأمن الفكري، وذلك من خلال ما يلي:

١. تكثيف البرامج والأنشطة والحوارات الموجهة للشباب التي تهتم بترسيخ القيم والآداب الإسلامية الصحيحة المعتدلة.

٢. أن تقوم المؤسسات التعليمية بمختلف مستوياتها بكل جهد لترسيخ العقيدة الإسلامية الصحيحة، وتعزيز قيم الوسطية والتسامح والاعتدال لدى الطلاب من خلال المناهج والأنشطة التعليمية، والعمل على نشر ثقافة الحوار، وتقبل الرأي الآخر في المؤسسات التعليمية بين جميع المنتمين لهذه المؤسسات .

٣. العمل على تحصين الفكر بالعقيدة الصحيحة، ذلك أنها مناط الأمن النفسي والاجتماعي، وما يتبعه من تحقيق للأمن الفكري.

٤. تطوير المناهج الدراسية بما يحقق وسطية الإسلام، والانفتاح على الآخر، وضرورة تركيز المناهج الدراسية بشكل عام على تحقيق أهداف الأمن الفكري، ومناهج الدراسات الاجتماعية بشكل خاص لتحقيق الهدف الرئيس لها المتمثل في إعداد المواطن الصالح.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

٦. آل ضبعان، ريم، والأكلبي، مفلح. (٢٠٢٤). تقويم محتوى مقررات الدراسات الإسلامية للمرحلة الثانوية: "نظام المسارات" في ضوء قيم الأمن الفكري، الجمعية العربية للدراسات المتقدمة في المناهج العلمية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، العدد: (٢٤)، ١٢٩-١٩٨.
٧. آل مطير، حسن. (٢٠٢٢). دلالات الصدق البنائي لمقياس الأمن الفكري في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: بحث على عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة تبوك، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (١٤٣)، ٨١-١١٦.
٨. البكر، رشيد. (٢٠٠٢). تنمية التفكير من خلال المنهج المدرسي. الرياض: مكتبة الرشد.
٩. جاب الله، عبد الحميد، صالح، أسماء. (٢٠١٢). تصور مقترح لمناهج الدراسات الاجتماعية في المرحلة الإعدادية وأثره في تنمية الوعي بأبعاد الأمن الفكري والذاتية الثقافية لدى تلاميذ الصف الثاني الإعدادي، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية. (٣٨)، ٨٠-١١٩.
١٠. الجحني، علي. (٢٠٠٠). الإعلام الأمني والوقاية من الجريمة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
١. ابن حميد، صالح. (٢٠٠٨). الأمن الفكري في ضوء مقاصد الشريعة، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسة الأمن الفكري. جامعة الملك سعود.
٢. الأحمري، فايز. (٢٠١٥). دور برامج النشاط المدرسي لمواجهة التحديات الفكرية في المرحلة الثانوية وبيان وجهة نظر مشرفي الأنشطة بمنطقة مكة المكرمة {رسالة دكتوراه غير منشورة}. الجامعة الإسلامية.
٣. إسماعيل، نجات. (٢٠١٤م). مفاهيم الأمن الفكري المتضمنة في منهج التربية الوطنية بالمرحلة الثانوية "دراسة تقييمية". المجلة التربوية. ٣٨ (٣٨)، ٢٨١-٣٧١. https://edusohag.journals.ekb.eg/article_127679.html
٤. الأشقر، منصور. (٢٠١٠). دور الأنشطة الطلابية غير الصفية في تعزيز الأمن الفكري، نحو بناء نموذج تربوي لتعزيز الأمن الفكري. {رسالة دكتوراه غير منشورة}. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
٥. الأكلبي، مفلح، وأحمد، محمد. (٢٠٠٩). دور محتوى مناهج التعليم الثانوي بالمملكة العربية السعودية في مواجهة الإرهاب الفكري والتقني، بحث مقدم للمؤتمر الوطني الأول للأمن الفكري "المفاهيم والتحديات" في الفترة من ١٧-٢٠ مايو ٢٠٠٩م، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكري بجامعة الملك سعود.

- والأمن المنعقدة بكلية الملك فهد الأمنية من ١١/٤ حتى ١٤/٤ من عام ٢٠٠٤م.
١٧. الحيدر، حيدر. (٢٠٠٢). الأمن الفكري في مواجهة المؤثرات الفكرية {رسالة دكتوراه غير منشورة} . جامعة المنصورة.
١٨. الدوسري، راشد. (٢٠١٠). مسؤولية معلمي التربية الإسلامية في تحقيق الأمن الفكري للطلاب في مرحلة التعليم العام، دراسة ميدانية على مدينة الرياض. {رسالة دكتوراه غير منشورة}. الجامعة الإسلامية.
١٩. زهران، حامد. (٢٠٠٥). علم نفس النمو "الطفولة والمراهقة" (ط.٦). القاهرة: دار عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة.
٢٠. الزهراني، هاشم. (٢٠٠٤). الأمن مسؤولية الجميع، أحد البحوث المقدمة في ندوة المجتمع والأمن في دورتها السنوية الثالثة في الفترة من ١١-١٤/٤/٢٠٠٤م، المنعقدة بمقر كلية الملك فهد الأمنية.
٢١. الزيادات، ماهر، قطاوي، محمد. (٢٠١٤). الدراسات الاجتماعية "طبيعتها وطرائق تعليمها وتعلمها". الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
٢٢. سالم، مها. (٢٠٢٢). دور مديري المدارس في توطين الأمن الفكري وقيم المواطنة الرقمية لدى طلبة المرحلة الأساسية في إقليم الشمال من وجهة نظر
١١. الجحني، علي. (٢٠٠٨). العوامل المسببة للانحراف الفكري وعلاقته بالإرهاب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
١٢. الجمل، علي. (٢٠٠٥). تدريس التاريخ في القرن الحادي والعشرين " رؤية تربوية تعكس دور مناهج التاريخ في مواجهة تحديات القرن الجديد. القاهرة: دار عالم الكتب.
١٣. الجهني، غازي. (٢٠١٤). جهود خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز آل سعود رحمه الله في تحقيق الأمن الفكري من خلال خطبه وكلماته وتوجيهاته {رسالة دكتوراه غير منشورة}. الجامعة الإسلامية.
١٤. الحسين، أحمد. (٢٠٠٩). دور مناهج المواد الاجتماعية ومعلميها في المرحلة المتوسطة والثانوية في تعزيز الأمن الفكري، مقدمة للمؤتمر الوطني الأول للأمن الفكري تحت شعار (المفاهيم والتحديات) بجامعة الملك سعود ممثلة في كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكري في الفترة من ١٧/٢٠ مايو لعام ٢٠٠٩م.
١٥. الحقييل، سليمان. (١٩٩٦). نظام وسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية (ط.٩). مطابع التقنية.
١٦. الحوشان، بركة. (٢٠٠٤). الدور الأمني للمؤسسات التربوية، ورقة عمل مقدمة لندوة المجتمع

المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض، الجمعية السعودية

للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، جامعة الملك

سعود. ٢، (١٤)، ٢٥-٤٣،

<https://sjes.org.sa/index.php/sjes/article/view/466/91>

٢٩. الطلاع، رضوان. (١٩٩٩م). نحو أمن فكري

إسلامي (ط.٢). رابطة العالم الإسلامي.

٣٠. العازمي، سارة (٢٠٢١). ضياع الأمن الفكري

بين السوشيال ميديا والتربية، مجلة بحوث.

١٤٣(٤)، ٩٩-١١٤.

[https://search.emarefa.net/ar/search?append=PERIODICAL_ISSUES_PIS_ID_ss%3A%22298605%22+NOT+SDP](https://search.emarefa.net/ar/search?append=PERIODICAL_ISSUES_PIS_ID_ss%3A%22298605%22+NOT+SDP_INFO_id%3A8)

[_INFO_id%3A8](https://search.emarefa.net/ar/search?append=PERIODICAL_ISSUES_PIS_ID_ss%3A%22298605%22+NOT+SDP_INFO_id%3A8)

٣١. عبد العزيز، عبد العزيز (٢٠٠٩). دور مناهج

التاريخ في تحقيق الأمن الفكري في عصر

المعلومات، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم

النفوس. ٣(٤)، ١٨١-٢٠١.

٣٢. العثمان، ناصر. (٢٠١٧). بناء برنامج تعليمي

وفق المدخل التكامل لمقرر الدراسات

الاجتماعية والوطنية وقياس فاعليته في تنمية

مفاهيم الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة

الثانوية {رسالة دكتوراه غير منشورة}. جامعة

الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

٣٣. العساف، صالح. (١٩٩٥). المدخل إلى البحث

في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان.

مدراء المدارس. مجلة دراسات في العلوم الإنسانية

والاجتماعية، ٥(1).

٢٣. السديس، عبد الرحمن. (٢٠٠٥). الشريعة

الإسلامية وأثرها في تعزيز الأمن الفكري، الاجتماع

التنسيقي العاشر لمديري مراكز البحوث والعدالة

الجنائية ومكافحة الجريمة حول الأمن الفكري،

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالتعاون مع

جامعة طيبة، خلال الفترة من ٢٠-

٢٢/٩/٢٠٠٤م.

٢٤. السديس، عبد الرحمن. (٢٠١٦). بلوغ الآمال

في تحقيق الوسطية والاعتدال. الرياض: مدار الوطن

للنشر.

٢٥. سعادة، جودت، إبراهيم، عبد الله. (٢٠٢٣).

المنهج المدرسي المعاصر (ط.١١). عمان: دار

الفكر ناشرون وموزعون.

٢٦. السنبل، عبد العزيز بن عبد الله وآخرون.

(١٩٩٢). نظام التعليم في المملكة العربية

السعودية (ط.٤). الرياض: دار الخريجي للنشر

والتوزيع.

٢٧. الشريفيين، عماد وآخرون. (٢٠١٥). تعزيز الأمن

الفكري في محتوى المناهج التعليمية: دراسة نظرية،

مجلة البحوث الأمنية. ٢٤، (٦٠)، ١٥٧-١٢١.

٢٨. الصالح، ندى. (٢٠٢٤). تأثير تطبيق

"TikTok" في نشر التطرف الفكري ودور

المدرسة في التوعية بذلك من وجهة نظر طلبة المرحلة

٣٤. العنزي، نوف. (٢٠٢٣). دور المنهج الخفي في تعزيز الأمن الفكري في التعليم السعودي من وجهة نظر طلبة الثالث ثانوي وأسباب ضعفه من وجهة نظر المعلمين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث، (٧) (١٠).
<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeps/ar/article/view/6211/5905>
٣٥. الغامدي، عبد الرحمن. (٢٠١٠). قيم المواطنة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمكة المكرمة وعلاقتها بالأمن الفكري من منظور إسلامي، مركز البحوث والدراسات. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
٣٦. كافي، أبو بكر. (٢٠٠٩). دور المناهج التعليمية في إرساء الأمن الفكري - مقرر التوحيد في المرحلة الثانوية بالملكة العربية السعودية نموذجاً -، مقدمة للمؤتمر الوطني الأول للأمن الفكري تحت شعار (المفاهيم والتحديات) بجامعة الملك سعود ممثلة في كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكري في الفترة من ٢٠/١٧ مايو لعام ٢٠٠٩م.
٣٧. كمال، أحمد. (٢٠١٥). فاعلية وحدة مقترحة قائمة على المواطنة بمنهج الدراسات الاجتماعية في تنمية بعض قيم الأمن الفكري ومهارات اتخاذ القرار لدى تلاميذ الصف الثاني الإعدادي، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية. (٧٠)، ١٥٣-١٩١.
٣٨. اللقاني، أحمد. (١٩٧٩). المواد الاجتماعية وتنمية التفكير. القاهرة: دار عالم الكتب.
٣٩. اللويحي، عبد الرحمن. (٢٠٠٥). الأمن الفكري: ماهيته وضوابطه، أحد البحوث المقدمة للاجتماع التنسيقي العاشر بمديري مراكز البحوث والعدالة الجنائية ومكافحة الجريمة حول الأمن الفكري، مراكز الدراسات والبحوث بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
٤٠. المالكي، عبد الحفيظ. (٢٠٠٦). نحو بناء إستراتيجية وطنية لتحقيق الأمن الفكري في مواجهة الإرهاب {رسالة دكتوراه غير منشورة}. جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية.
٤١. المالكي، عبد الحفيظ. (٢٠٠٩). دور المؤسسات التعليمية في تحقيق الأمن الفكري والوقاية من التطرف والإرهاب، بحث مقدم لمؤتمر (الإرهاب بين تطرف الفكر وفكر التطرف) الذي نظمته الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة خلال الفترة من ٢٨-٣٠/٥/٢٠١٠م.
٤٢. المرعول، محمد. (٢٠١١). الأمن الفكري ودور المؤسسات المجتمعية في تحقيقه (ط.٢). الرياض: دار الشرقية للنشر والتوزيع.
٤٣. نصير، محمد. (١٩٩٣). الأمن والتنمية. الرياض: مكتبة العبيكان.

على تنمية قيم المواطنة لدى طلاب المرحلة الثانوية،

المجلة التربوية، ١١٥ (٢٩)، ٣١٣-٣٥٧.

[https://journals.ku.edu.kw/joe/index.p](https://journals.ku.edu.kw/joe/index.php/joe/article/view/2669/1863)

[hp/joe/article/view/2669/1863](https://journals.ku.edu.kw/joe/index.php/joe/article/view/2669/1863)

ثانياً: المراجع الأجنبية

49.Lake, Kathy. (1997). Integrated curriculum. School Improvement Research Series (SIRS). Northwest Regional Educational Laboratory.

50.Nakpodia, E. D.(2010). Culture and curriculum development in Nigerian Schools, African Journal of History and Culture AJHC), 2 (1): 1-9.

51. Iyamu, E. O. S. & Edozie, G. C. (2015). Security Education: Social

Studies' Response to A Socio-Political Challenge in Nigeria,

NIGERIAN JOURNAL OF SOCIAL STUDIES, XVIII (1):

166-182.

52. Vinogradova, Marina & Sizikova, Valeriya & Rybakova, Anna (2019). Intellectual Security as the Leading Factor of Economic Development, 5th International Conference on Social, Economic, and Academic Leadership, Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 386:10-16.

53.Vinogradova, Marina & Sizikova, Valeriya & Rybakova, Anna (2019). Intellectual Security as the Leading Factor of Economic Development, 5th International Conference on Social, Economic, and Academic Leadership, Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 386:10-16.

٤٤. الهجهوج، سعد. (٢٠١١). دور الجامعات

السعودية في تحقيق الأمن الفكري (جامعة الملك

سعود، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية،

الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، جامعة أم القرى)

(دراسة ميدانية). قسم التربية، الجامعة الإسلامية.

٤٥. الهليل، عبد العزيز. (٢٠١٤). دور الأسرة في

الاكتشاف المبكر للانحراف الفكري لدى أفرادها

من وجهة نظر المستفيدين من مركز محمد بن

نايف للمناصرة والرعاية }رسالة دكتوراه غير

منشورة]. الجامعة الإسلامية.

٤٦. اليمني، محمد. (٢٠٠٩). الأمن الفكري في

مناهج التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية،

بحث مقدم للمؤتمر الوطني الأول للأمن الفكري

"المفاهيم والتحديات" في الفترة من ١٧-٢٠

مايو ٢٠٠٩م، كرسي الأمير نايف بن عبد

العزيز لدراسات الأمن الفكري بجامعة الملك

سعود.

٤٧. اليوسف، عبد الله. (٢٠٠٤). دور المدرسة

في مقاومة الإرهاب والعنف والتطرف، بحث قدم

في المؤتمر العالمي عن موقف الإسلام من الإرهاب

الذي نظمته جامعة الإمام محمد بن سعود

الإسلامية بالرياض خلال الفترة من ٢٠ -

٢٢/٤/٢٠٠٤

٤٨. اليوسف، يحيى. (٢٠١٥). تصور مقترح لتضمين

الأمن الفكري بمقررات التربية الإسلامية وبيان أثره

المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة ودورها في التمكين في بيئة العمل

دراسة ميدانية في جامعة الملك فيصل

أ.د. أحلام العطا محمد عمر

أ. رحمة بنت عبيد المري

جامعة الملك فيصل

aaomar@kfu.edu.sa

rahmaho@outlook.sa

(قُدم للنشر في تاريخ ٢٣ / ٠٨ / ٢٠٢٤، وقُبل للنشر في ١٢ / ٠٢ / ٢٠٢٥)

مستخلص البحث

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المهارات الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية العاملة، والمتمثلة في: (حل المشكلات، وتحمل المسؤولية، والمرونة الاجتماعية)، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي عن طريق الحصر الشامل، وأداة الاستبانة، وطبقت الدراسة على الموظفات السعوديات بجامعة الملك فيصل في كليتي (الآداب، والعلوم) في الأحساء، البالغ عددهن (١٦١) موظفة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: أن مهارة حل المشكلات لها دور واضح في تمكين المرأة السعودية العاملة، إذ إنها تمتلك القدرة على مواجهة المشكلات المعقدة في العمل، ووضع خطط وخطوات منظمة لحلّها؛ مما أسهم ذلك في تطوير قدرتها في مجال العمل، وتبين أن مهارة تحمّل المسؤولية لها دور كبير في تمكين المرأة السعودية العاملة، حيث تتحمّل مسؤولية قراراتها في العمل بشكل دائم؛ مما عزز ذلك من إمكانياتها في مجال العمل، وأظهرت النتائج أن مهارة المرونة الاجتماعية لها دور كبير في تمكين المرأة السعودية العاملة، إذ اتضح أن المرأة السعودية العاملة لديها قدرة عالية على تقبل الآخرين في العمل؛ مما يسهم ذلك في تطورها.

الكلمات المفتاحية: المهارات الاجتماعية - الدور، التمكين - المرأة السعودية - جامعة الملك فيصل - الأحساء.

The role Social Skills in Empowerment of Working Saudi Women in the Workplace

(A Field Study at King Faisal University)

Rahmah obaid Almarri

Prof. Ahlam Alatta Mohammed Omer

King Faisal University

rahmaho@outlook.sa

aaomar@kfu.edu.sa

Abstract

The study aimed to identify the role of specific social skills – namely, problem solving, assumption of responsibility, and social flexibility – in empowering working Saudi women. It employed the social survey method, utilizing a comprehensive census and questionnaire as primary tool. The research was applied to 161 Saudi female employees at King Faisal University's college of Arts and Sciences in Al-Ahsa. The study reached several conclusions, including that problem-solving skill play a significant role in empowerment. These women demonstrated the ability to confront complex workplace problems, develop organized solutions, and subsequently enhance their professional competence. Similarly, the assumption of responsibility skill was found to have a major role in empowerment, as these employees consistently take ownerships of their workplace decisions, further boosting their career potential. Finally, social flexibility also contributes significantly to empowerment, as working Saudi women demonstrated a high ability to accept and engage with colleagues, thereby contributing to their overall development.

Keywords: social skills, role, empowerment, Saudi women, King Faisal University, Al-Ahsa

المقدمة:

الكلي؛ بل تتعدى ذلك لنجدها في الوقت الحالي العنصر المهم من بين جميع العناصر في المجتمع السعودي، إذ إنها أصبحت قادرة على المشاركة في ميادين العمل المختلفة، والمناصب المهمة، وهذا الاهتمام ممتد ونابع من الدين الإسلامي الحنيف الذي رفع مكانتها في المجتمع، وأنصفها، وأعطاه جميع حقوقها، فأنزل الله تعالى أحكاماً خاصة

تسعى المجتمعات نحو التنمية والتغير المقصود، إذ إن هناك تطورات في الاتجاه نحو عمل المرأة باعتبارها عنصر فعال في بناء المجتمعات وتنميتها، وبالأخص في المجتمع السعودي، حيث أسهمت إسهاماً فاعلاً في إشراك العنصر النسائي في مجالات العمل المختلفة، فالمرأة تمثل نصف المجتمع، وركيزة مهمة من ركائز تنميته، وجزء لا ينفصل من كيان المجتمع

المناصب الإدارية المتوسطة والعليا (٣٠٪) في القطاعين العام والخاص خلال عام (٢٠٢٠م). كما أظهرت المؤشرات ارتفاع نسبة النساء السعوديات في الخدمة المدنية إلى (٤١,٠٢٪) (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٣).

وقد حظي موضوع المرأة في السنوات الأخيرة في المملكة باهتمام ملحوظ من قبل الدولة بأجهزتها المختلفة، والذي يعد صوراً من صور تمكينها، وذلك من أجل منحها دوراً ملموساً للإسهام في جميع شؤون المجتمع ولزيادة إسهامها في التنمية بمفهومها العام، فكلمة خادم الحرمين الشريفين (حفظه الله) التي ألقاها في حفل افتتاح أعمال الدورة الثالثة لمجلس الشورى خير دليل على ذلك، حيث قال: "سنستمر في طريق الإصلاح السياسي والإداري، وتوسيع نطاق المشاركة الشعبية وفتح آفاق أوسع لعمل المرأة في إطار تعاليم الشريعة الغراء" (آل عوض، ٢٠١٤: ١٨).

إلا أن المشاركة الحقيقية للمرأة السعودية، وتأثيرها الفاعل في كل المجالات يستلزم أن يكون لها قدرٌ كبيرٌ من المهارات الاجتماعية المهمة، التي تسهم في تمكينها الفعلي في مجالات العمل المختلفة، ومن المهارات المهمة التي ربما قد تسهم في تمكين المرأة السعودية العاملة: مهارة تحمّل المسؤولية، وما يصاحبها من حلّ المشكلات بطرق فاعلة، والمرونة الاجتماعية. وتتوافر هذه المهارات لدى المرأة السعودية وامتلاكها لها؛ تصبح عملية تمكينها سهلة وممكنة في المجالات المختلفة للعمل، ويكون لها دورٌ فاعلٌ في تنمية المجتمع، وهذا ما سعت الدراسة لمعرفة.

بالنساء بما يلائم طبيعتها وفطرتها وتكوينها، ومن هذه الحقوق الطبيعية التي منحها الإسلام لها: حق التعليم، والعمل، والرعاية الاجتماعية، وغيرها من الحقوق؛ بل وعزّز دورها في مختلف المجالات، وبالرغم من التحديات التي شغلت المرأة العاملة والمتعلقة بالموروث الثقافي والاجتماعي أصبح خروجها إلى ميادين العمل المختلفة في العصر الحديث ظاهرة شغلت اهتمام العالم، واستدعت انتباههم، وذلك للدور الفاعل الذي تقوم به المرأة في بناء المجتمع على الصعيد العام، وفي بناء الأسرة على الصعيد الخاص، فالمرأة تمتلك مهارات يمكن من خلالها أن تواجه العديد من التحديات، وأن تصنع من الظروف التي أحيطت بها ظروفاً قادرة على التعامل معها في معيشتها، بجانب أسرتها؛ بل وكذلك من أجل أن تعيش حياة تستحقها وتفخر بها. فالتطور الكبير الذي يشهده المجتمع السعودي في الوقت الراهن قد مسّ أجزاءً كثيرة من حقوقها، وحصلت على ما كانت تطمح إليه وفق اهتماماتها وطموحها وآمالها، متجاوزةً بذلك ما يعرقل جهودها، ويحبط من مسؤوليتها كعضو فاعل في المجتمع، وسعيها لم يتوقف في حدود الأسرة والتربية؛ بل امتد ليشمل سياقات ومجالات عديدة في المجتمع فقد أصبح لها مشاركات فاعلة فيها، وبالتالي تنوّعت أدوارها ما بين الحياة الأسرية والحياة المهنية وغيرها.

وحققت المملكة قفزات نوعية فيما يخص تمكين المرأة، إذ تضاعفت نسبة مشاركتها في سوق العمل من (١٧٪) إلى (٣١,٨٪) متجاوزة بذلك مستهدف "رؤية ٢٠٣٠" للوصول إلى نسبة (٣٠٪)، كما بلغت نسبة النساء في

مشكلة الدراسة:

وقد اهتم بعض الباحثين بدراسة هذا الموضوع، وتوصلت نتائج بعض الدراسات إلى أن للمرأة السعودية مهارات اجتماعية اكتسبتها وتمتتها من خلال إشراكها في مجالات العمل المختلفة، كدراسة: الحوامدة (2009) التي توصلت إلى أن المشروعات الصغيرة أسهمت في تمكين المرأة، وأصبحت قادرة على اتخاذ القرارات، وبيّنت دراسة فرج (2020) دور التعليم الجامعي في تمكين المرأة السعودية في ضوء استراتيجية التنمية، ودراسة الغامدي (2018) التي وضحت أن عمل المرأة في الجمعيات الخيرية له دور واضح وفاعل في تنمية المهارات الاجتماعية للمرأة، وذلك كخطوة قوية في تمكين المرأة كما كشفت نتائج دراسة عمر (1442هـ) عن أن قلة المهارات الاجتماعية والاقتصادية للمرأة السعودية العاملة يعد معوقاً في عملية تمكينها، وجاء تركيز هذه الدراسة على بعض المهارات الاجتماعية التي تتمثل في: (حل المشكلات، وتحمل المسؤولية، والمرونة الاجتماعية) لمعرفة دورها في تمكين المرأة السعودية العاملة من خلال النتائج التي سوف تتوصل لها. لذا يمكن صياغة مشكلة هذه الدراسة في التساؤل الآتي: ما دور المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة ودورها في التمكين في العمل؟

يُلاحظ أن هناك تحسُّناً ملحوظاً وتطوراً كبيراً للمرأة السعودية على صعيد العمل والتعليم أمام بعض القيود الاجتماعية، والموروثات الثقافية التي ترتب عليها وجود العديد من الجمعيات والمؤسسات التي تسعى بشكل جاد إلى منحها حقوقها الكاملة في العمل، وذلك بتوجيه كريم من القيادة الرشيدة لحكومة المملكة، من خلال توافر فرص العمل للعديد من النساء، حيث أصبح دورهن في مجالات العمل المختلفة واقعاً ملموساً، وهذا ما تتطلبه طبيعة التغيرات التي يمر بها المجتمع السعودي، والتي تستلزم إشراك وإعداد القوى البشرية القادرة على العطاء، وقد أثبتت المرأة بجدارة أنها قادرة على اقتحام المجالات المهنية، وبذل الجهود اللازمة التي يكون لها نفعٌ على ذاتها، وعلى أسرتها، وعلى المجتمع، وهذا يتطلب توافر بعض المهارات الاجتماعية المهمة التي ربما قد يكون لها دور فاعل وإسهامٌ كبيرٌ في رفع نسبة مشاركتها وتمكينها في جميع المجالات العملية، وتعزيز تفاعلها الاجتماعي مع الآخرين وإقامة العلاقات، وكسب الثقة بالنفس وما يتبعه أيضاً من تحمُّل مسؤوليات عديدة، فالمرأة التي تمتلك مهارات اجتماعية جيدة، قد تكون قادرة على مواجهة المشكلات المتعددة، سواء على المستوى الشخصي، أو الأسري، أو على المستوى المجتمعي، كما أن توافر هذه المهارات للمرأة السعودية وامتلاكها لها في ظل التغيرات التي يمر بها المجتمع السعودي قد يساعدها في تحقيق الأهداف وتذليل الصعوبات؛ وبالتالي يسهم في تمكينها.

أهمية الدراسة:

واعتمادًا عليها، تتمكن الباحثتان من وضع بعض التوصيات .

أ - الأهمية النظرية:

-تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع (المهارات الاجتماعية) ، التي قد يكون لها دورٌ فاعلٌ في تمكين المرأة السعودية في مجالات العمل المختلفة .

-توفر هذه الدراسة قاعدة بيانات مهمة ومرجعية يمكن البناء عليها، والاستفادة منها في دراسات مستقبلية تتعلق بالمهارات الاجتماعية، ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة.

-تكشف هذه الدراسة عن أهمية الشريحة التي تستهدفها، وهي المرأة السعودية العاملة.

-قلّة الدراسات التي بحثت في مجال المهارات الاجتماعية ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة في "حدود علم الباحثين".

٢ - الأهمية التطبيقية:

-تسهم الدراسة في بناء استراتيجيات واضحة في مجالات تمكين المرأة في بيئة العمل.

-تمكن هذه الدراسة المؤسسات والمنظمات ذات الصلة من تفعيل دورها في مؤشرات واضحة عن مجالات تمكين المرأة حيث تساعدها في تحسين وتطوير أدائها .

-من المتوقع أن تخرج هذه الدراسة بنتائج مهمة، توضح دور المهارات الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية العاملة،

- استفادة العاملين في برامج التنمية الاجتماعية في وضع برامج تدريبية للمرأة السعودية العاملة تزيد من كفاءتها، وتسهم في رفع مهاراتها الاجتماعية التي تمكنها في مجالات العمل المختلفة.

أهداف الدراسة

ارتكزت هذه الدراسة على هدف رئيس، وهو: المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة ودورها في التمكين في بيئة العمل، ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١ - التعرف على دور مهارة حل المشكلات لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل.

٢ -إيضاح دور مهارة تحمّل المسؤولية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل.

٣ -التعرف على دور مهارة المرونة الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل.

٤ -تسليط الضوء على الآليات والمقترحات التي تسهم في تعزيز المرأة في اكتساب المهارات الاجتماعية.

تساؤلات الدراسة:

تستند هذه الدراسة على تساؤل رئيس، هو: ما دور المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين

الآخرين، ويكون الشخص ماهراً اجتماعياً ما دام قادراً على استشارة ردود فعل إيجابية من البيئة الاجتماعية المحيطة به (المطوع، ٢٠٠١، ص ١٥).

ويقصد بها إجرائياً: توافر الكفاءات والقدرات الشخصية للمرأة السعودية العاملة والسلوكيات الاجتماعية التي تنتهجها داخل بيئة العمل وخارجه، ويكون لها دورٌ فاعلٌ في تمكينها والتي تتمثل في: (مهارة حل المشكلات، وتحمل المسؤولية، والمرونة الاجتماعية) .

٢- التمكين: هو مصدر الفعل مَكَّن، والمكان عند أهل اللغة هو الموضوع الحاوي للشيء، وقد وردت مادة (م- ك- ن) بمعانٍ متعددة، منها: مكن الشيء: "قوي وراسخ"، ومتن، فهو ماكن، ومكَّنه من الشيء وأمكَّنه به: جعل له عليه سلطاناً وقدرة، وأمكن فلاناً الأمر: سهَّل عليه، وتيسَّر له، وتمكن من الأمر واستمكن منه (الأصفهاني، ١٤١٢، ص ٤٧١).

وتعني اصطلاحاً: إعطاء الصلاحيات المختلفة للفرد، والتي يستطيع من خلالها اتخاذ القرارات المختلفة، وممارسة الرقابة، وتحمل المسؤولية، واستخدام قدراته من خلال التدريب والثقة. ومن الناحية الاجتماعية يُعرَّف التمكين بأنه: عملية اجتماعية متعددة الأبعاد، تتم على الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتنتقل بينها جميعاً، دون أن تقتصر على صعيدٍ بعينه، ومن جهة أخرى تجمع بين المستويين الفردي والمجتمعي، ذلك أنها تفترض أن تمكين

في بيئة العمل؟، ويمكن الإجابة عن هذا التساؤل من خلال الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:

١- ما دور مهارة حل المشكلات لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

٢- ما دور مهارة تحمُّل المسؤولية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

٣- ما دور مهارة المرونة الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

مفاهيم الدراسة:

١- المهارات الاجتماعية :

يرجع أصل المهارة لغويًا إلى الفعل (مَهَرَ) أي: حذق، والاسم منه (ماهر) أي: حاذق وبارع، ويقال فلان (مهر في العلم) أي كان حاذقاً، علماً به، متقناً له. ويرجع الفعل مهر إلى نوع من الخيل كان يضرب بها المثل في السرعة (أبو هاشم، ٢٠٠٤: ١٤)، ومهارة (skill) تعني حذق، براعة (البلبكي، ٢٠٠٠، ص ٨٦١).

وتعرّف اصطلاحاً بأنها: تعلُّمٌ يساعد صاحبه على أداء العمل بدقة وسهولة؛ وبذلك هي: تعلُّمٌ ينتج عنه السهولة والدقة في أداء عمل من الأعمال، مع إظهار نفس الكفاءة في الأعمال المشابهة، إذا ما أتاحت الظروف المشابهة (خميس، ٢٠٠٥، ص ٢٧)، وتعرف أيضاً بأنها: قدرة الشخص على أن يأتي بسلوكيات تحظى بقبول الآخرين، والابتعاد عن السلوكيات التي تُلاقى بعدم الاستحسان من

الإطار النظري للدراسة

أولاً: نظرية الدور

تُعد نظرية الدور من النظريات الحديثة في علم الاجتماع، وتعتقد أن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع، فضلاً عن أن منزلة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد على أدواره الاجتماعية، ذلك أن الدور الاجتماعي ينطوي على واجبات وحقوق اجتماعية، فواجبات الفرد يحددها الدور الذي يشغله، أما حقوقه فتحدها الواجبات والمهام التي ينجزها في المجتمع، علماً أن الفرد لا يشغل دوراً اجتماعياً واحداً بل يشغل عدة أدوار تقع في مؤسسات مختلفة، وأن الأدوار في المؤسسة الواحدة لا تكون متساوية، بل تكون مختلفة فهناك أدوار قيادية وأدوار وسطية وأدوار قاعدية.

ومن القضايا الأساسية التي تتضمنها نظرية الدور الآتي:

أ- يتكون المجتمع من شبكة من المكانات الاجتماعية وينجز الأفراد دورهم من خلال هذه الشبكة.

ب- إبراز أهمية التوقعات الاجتماعية في أداء الدور.

ج- التركيز على أهمية تصور الفرد الذاتي لدوره وإدراكه له وانعكاس ذلك على أداء الدور.

د- التركيز على أهمية مهارات وقدرات الفرد في أداء الدور (عبد الوهاب، 2018، ص 43).

وانطلاقاً من فكرة نظرية الدور وفلسفتها، فإن المرأة السعودية العاملة قادرة على أن تشغل مركزاً اجتماعياً تمتد

الفرد يؤدي في نهاية المطاف إلى تمكين المجتمع (الميزر، 2015، ص 137).

ويُعرف تمكين المرأة بأنه: عملية بناء قدرات المرأة، على أن تكون معتمدة على ذاتها، وأن تنمي شعورها بالقوة الداخلية، والاستقلال الذاتي اقتصادياً، والقدرة على اتخاذ القرار، والإدارة، والقيادة، وتغيير السلوك والاتجاهات، والخروج من دائرة التهميش الاجتماعي (حلمي، 2003، ص 159).

ويُعرف التمكين إجرائياً بأنه: حق المرأة بتحديد خياراتها بعد أن تمنح لها الخيارات المطلوبة، وحقها في الوصول إلى الفرص والموارد المتاحة، وتوسيع قدراتها من خلال: (التدريب، والممارسة، واتخاذ القرارات اللازمة؛ للقيام بالمسؤوليات المختلفة.

3- الدور: يعرف الدور من وجهة نظر علماء الاجتماع بالوحدة الصغيرة المميزة للحدث السلوكي داخل البناء الاجتماعي، ومن ثم تنظم وتصنف الأفعال الإنسانية في أدوار، وأن الأشخاص يؤديون الدور الواحد بطرق متقاربة؛ مما يؤدي إلى تماسك الأشخاص داخل البناء الاجتماعي (فهيمي، 2006، ص 24). ويقصد به إجرائياً: نموذج من السلوك المتمثل في أفعال وتصرفات المرأة السعودية العاملة في جامعة الملك فيصل، والتي تتوافق مع متطلبات الجماعة التي تُوجد فيها.

الأعلى يليها بفارق كبير التعبير الاجتماعي، وفي المرتبة الثالثة كانت مهارة الضبط الانفعالي، يليها التعبير الانفعالي، ثم الحساسية الانفعالية وفي المرتبة الأخيرة مهارة الحساسية الاجتماعية.

-دراسة: **دوني، وآخرون (2006)** بعنوان: العلاقة بين الذكاء العاطفي والمهارات الاجتماعية ونمط القيادة لدى المرأة القيادية في أستراليا. هدفت الدراسة لتقييم العلاقة بين الذكاء العاطفي ونمط القيادة لدى عينة من النساء القياديات التي تبلغ (176) مديرة يعملن في قطاع الصناعات المتعددة بأستراليا، وقد استخدم الباحثون منهج المسح الاجتماعي، وكان من أهم النتائج: أن المديرات اللاتي يمارسن سلوكيات القيادة أكثر احتمالاً أن يظهرن مستويات عالية من الذكاء الانفعالي والمهارات الاجتماعية.

-دراسة **كافلو، وبرينزا (cavallo & Brienza, 2006)** بعنوان: الكفاءة والمهارات الاجتماعية والتميز القيادي. هدفت الدراسة إلى الكشف عن الكفاءات القيادية التي تميز الأداء العالي والأداء المتوسط، وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي، وبلغ عدد العينة (358) مديراً ومديرة باستخدام مقياساً للقيادة، وكان من أهم النتائج: أن هناك فروقاً بين الجنسين حيث تميزت السيدات بالكفاءة العالية والوعي الانفعالي، والقدرة على الاتصال وإدارة الآخرين.

-دراسة **شلهوب (2015)** بعنوان: أبعاد تمكين المرأة، هدفت الدراسة إلى محاولة تحديد أبعاد تمكين المرأة السعودية

على أثره جميع تلك الواجبات والحقوق، فضلاً على أن منزلتها الاجتماعية ومكانتها تعتمد على دورها الاجتماعي الذي تمارسه في المجتمع، وأن هذه الأدوار في مجملها قد تكون مختلفة تماماً نظراً لاختلاف المؤسسات، والمهام التي تحتوي عليها، فالمرأة السعودية في الوقت الراهن تستطيع من خلال امتلاكها للمهارات الاجتماعية، ومن خلال دوافعها الخاصة أن تحدد دورها الاجتماعي الذي يسهم بشكل كلي في تطوير إمكانياتها، وتطوير المجتمع من خلال أداء دور معين يتلاءم مع المعايير الثقافية والاجتماعية، إذ إن المهارات الاجتماعية تسهم في تعزيز هذه الأدوار لدى المرأة السعودية العاملة، وتمكنها تماماً في مختلف القطاعات، والمشاركة في صنع القرارات وزيادة فرصتها في سوق العمل.

ثانياً: الدراسات السابقة

-دراسة **أبو حلو (2008)** بعنوان: المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى القيادات النسوية في المجتمع الفلسطيني. هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المهارات الاجتماعية، والقدرة على اتخاذ القرار لدى القيادات النسوية، ومعرفة مستوى المهارات الاجتماعية والقدرة على اتخاذ القرار لدى القيادات، وبلغ حجم العينة (214) سيدة من القيادات النسوية، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي، ومقياس المهارات الاجتماعية والقدرة على اتخاذ القرار، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن مستوى المهارات الاجتماعية لدى القيادات النسوية جيد، وأن مهارة الضبط الاجتماعي كانت المهارة

والاجتماعية. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور عمل المرأة داخل الجمعيات الخيرية في تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية لديها، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي، وأداة الاستبانة، وبلغ حجم العينة (34) امرأة، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن لعمل المرأة السعودية في الجمعيات الخيرية دور واضح وفعال في تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية لديها مثل: إدارة الوقت، وضبط الانفعالات وإدارة الضغوط، ومهارات التواصل مع الآخر، والقيم الاجتماعية التي تضبط سلوكيات الفرد بالإضافة إلى مهارات العمل بروح الفريق وحل المشكلات.

-دراسة عمر (2019) بعنوان: احتياجات تمكين المرأة السعودية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، والمعوقات التي تواجهها. هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التي تسهم في تمكين المرأة السعودية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمعوقات التي تواجهها، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي بطريقة المسح الشامل، وأداة الاستبانة، وبلغ حجم العينة (70) موظفة، وتوصلت إلى عدة نتائج منها: زيادة وعي المجتمع بأهمية دور المرأة في العمل خارج المنزل، والاستفادة من طاقاتها في التنمية الاجتماعية، وتفعيل وسائل الإعلام في توضيح دورها في التنمية، وتقديم برامج تدريب وتأهيل للمرأة في كافة القطاعات، وتدريبها على كيفية إدارة المشروعات والعمل الحر، وتوفير التمويل الكافي من قبل الدولة للمشاريع الصغيرة التي تنشئها المرأة.

من خلال تحديد مفهوم التمكين ومجالاته واحتياجاته ومستوياته، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي، وأداة الاستبانة، وبلغ حجم العينة (338) امرأة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى: أن من أبرز ملامح مفهوم تمكين المرأة السعودية عملية إتاحة الفرصة للمرأة للحصول على حقوقها الشرعية في المجتمع، وتعزيز القوة الشخصية والاجتماعية للنساء لتحسين حياتهن.

-دراسة الحجار (2015) بعنوان: المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى المرأة القيادية بمحافظات غزة. هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة المهارات الاجتماعية بالمهارات القيادية لدى المرأة القيادية، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي، ومقياس (الشخصية القيادية، والمهارات الاجتماعية، والضغوط النفسية)، وطبقت على (150) امرأة قيادية، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها: أن المرأة القيادية في الوزارات الحكومية تتمتع بدرجة من المهارات الاجتماعية حيث بلغ الوزن النسبي (84,63%)، وأن مستوى الضغوط لدى المرأة القيادية هو متوسط حيث بلغ الوزن النسبي (14,57%)، بالإضافة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين متوسط درجات مفردات عينة الدراسة على مقياس المهارات الاجتماعية، ومتوسطات درجاتهم على مقياس المهارات القيادية لدى المرأة القيادية.

-دراسة الغامدي (2018) بعنوان: عمل المرأة في الجمعيات الخيرية ودوره في تنمية المهارات الشخصية

المسؤولية، والمرونة الاجتماعية)، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في جوانب عدة منها: التعرف على المراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتصميم أداة الدراسة، ومناقشة النتائج.

ثالثاً: أدبيات الدراسة

أولاً: المهارات الاجتماعية:

١ - ماهية المهارات الاجتماعية:

تعرّف المهارات الاجتماعية بأنها: إجراء ديناميكي يشمل قدرات الفرد المعرفية واللغوية والاجتماعية، وتطوير هذه القدرات بحيث تغدو إستراتيجيات فاعلة في مختلف البيئات (أبو منصور، ٢٠١١، ص ١٩). وتعرّف بأنها: مخزون من السلوكيات اللفظية وغير اللفظية التي تتحرك بها استجابات الفرد للآخرين في مواقف - وهذا المخزون يعمل بطريقة آلية من خلالها يستطيع الأفراد التأثير في بيئتهم بتحقيق النتائج المرغوبة، والتخلص من النتائج الضارة في النطاق الاجتماعي أو تجنبها، والحد الذي عنده ينجحون في الحصول على النتائج المرغوبة، أو تجنب النتائج الضارة دون إلحاق الأذى بالآخرين، هو الحد الذي عنده يصبحون ذوي مهارة اجتماعية (هوارية، ٢٠١٥، ص ١٤)، وهي: قدرة الفرد على إظهار الأنماط السلوكية والأنشطة المدعمة إيجابياً والتي تعتمد على البيئة، وتفيد في عملية التفاعل الإيجابي مع الآخرين في علاقات اجتماعية متنوعة بأساليب مقبولة اجتماعياً في كل من الجانب الشخصي والاجتماعي (الحميضي، ٢٠٠٤، ص ٥٧). وتعرف أيضاً بأنها: المكونات

- دراسة الهذلي (٢٠٢٠) بعنوان: دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء "رؤية ٢٠٣٠"، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي، وأداة الاستبانة، وبلغ حجم العينة (٤٠) امرأة عاملة، وأظهرت النتائج أن: المجتمع السعودي أصبح ينظر للمرأة نظرة إيجابية ومختلفة ومنفتحة، وأنها تملك مهارات كبيرة في كثير من المجالات ولاسيما المجال الاستثماري والتجاري.

التعقيب على الدراسات السابقة

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الهدف العام، وهو: البحث في المهارات الاجتماعية والتمكين مع الاختلاف مع بعض الدراسات في تركيزها على متغيرات أخرى. واتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدام منهج المسح الاجتماعي. أما من حيث الأداة: فاتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أداة الاستبانة، واختلفت مع دراسة: أبو حلو (٢٠٠٨) التي استخدمت المقياس. أما من حيث وحدة التحليل فقد اتفقت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في وحدة التحليل التي تمثلت في السيدات اللواتي يشغلن وظائف إشرافية وإدارية.

وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة تركيزها على المهارات الاجتماعية التي تُسهم في تمكين المرأة السعودية والتي تتمثل في: (حل المشكلات، وتحمل

فمن خلالها مثلاً يتمكن القائد من التغيير بفعالية، وبناء
وقيادة فريق العمل، والقدرة على الإقناع، ومن ثم فإن توافر
تلك المهارات وفعالية استخدامها من جانب القادة تمكنهم
من التأثير في متابعتهم ورفع مستويات أدائهم، وبالتالي
تحقيق أهداف المنظمة التي يعملون بها.

ب- تجنب الأفراد حدوث الصراعات، وإن حدثت تمكنوا
من حلها بصورة فاعلة، وضرورية ومفيدة كأسلوب في
التصرف السليم في المواقف المختلفة.

ج- تسهل المهارات الاجتماعية المرتفعة على الأفراد إدارة
علاقات العمل سواء مع الزملاء أو الرؤساء أو المرؤوسين
بطريقة أفضل.

د- تمكن الفرد من السيطرة على أشكال سلوكه المختلفة،
وتزيد من قدرته على التعامل مع السلوك غير المنطقي
الصادر من الآخرين، وتمكنه من إقامة علاقة وثيقة مع
المحيطين به والحفاظ عليها (ص 24).

وترى الباحثان أن المهارات الاجتماعية مهمة في بناء
العلاقات بين الأفراد، بل إن أهميتها تمتد في الحفاظ على
العلاقات الاجتماعية، والعمل، وتطوير الحياة الفردية
والاجتماعية بمختلف مناحيها، ليكون الفرد قادراً على
مواجهة المواقف بكفاءة عالية، ولها أهمية مستقبلية على
مستوى الفرد والمجتمع، وتنمو بالتعلم والممارسة في إطار
التفاعل الإيجابي بين الأفراد، إذ إن الاندماج مع أفراد المجتمع
يساهم كثيراً في ارتقاء الفرد بذاته من خلال المهارات التي
تتشكل في التفاعلات اليومية داخل المجتمع.

المعرفية والعناصر السلوكية اللازمة للفرد للحصول على نواتج
إيجابية عند التفاعل مع الآخرين مما يؤدي إلى إصدار
الآخرين لأحكام وتقييمات إيجابية على هذا السلوك
(المطوع، 2001، ص 15).

وتعرّفها الباحثان بأنها: مقدرة الفرد على التفاعل والتواصل
مع الأفراد من خلال سلوكيات لفظية أو غير لفظية أثناء
الموقف الاجتماعي، بالإضافة إلى أنها قدرات معرفية تتطور
وتنمو من خلال عملية التواصل مع الآخرين.

- أهمية المهارات الاجتماعية:

تعد المهارات الاجتماعية ذات أهمية لما لها من دور مهم
في مدى نجاح الفرد في إقامة تفاعل اجتماعي كفاء مع
الآخرين، ومدى قدرته على مواصلة هذا التفاعل، وانخفاض
هذه المهارات يفسر الإخفاق الذي يعانيه بعض الأفراد في
مواقف الحياة العملية على الرغم من ارتفاع ما لديهم من
قدرات عقلية، بل الأمر لا يقف في كثير من الأحيان عند
حدود سوء التفاعل الاجتماعي وانخفاض الكفاءة
الاجتماعية، ونقص الفاعلية في المحيط الاجتماعي للأفراد
الذين يعانون من انخفاض مهاراتهم الاجتماعية بحيث يقعون
فريسة للمرض النفسي بمختلف أشكاله ودرجاته (المشاط،
2008، ص 34).

وتكمن أهمية المهارات الاجتماعية في عدة جوانب كما
أشار إليها أبو منصور (2011) منها الآتي:

أ- المهارات الاجتماعية ضرورة ملحة للقدرة على بناء وإدارة
العلاقات الاجتماعية وإدارة علاقات العمل بصورة فاعلة،

- كيفية اكتساب وتنمية المهارات الاجتماعية:

يمكن اكتساب المهارات الاجتماعية وتنميتها من خلال الآتي:

أ- النمذجة: تُعطى للشخص فرصة ملاحظة النماذج، ويُطلب منه أداء نفس العمل الذي يقوم به النموذج، وقد تعمل النمذجة على أساس تدعيم الشخص نتيجة تقليده لسلوك من خلال نمذجة بعض المهارات الاجتماعية والمهنية .

ب- لعب الدور: يتم اللجوء إلى أداء الدور بعد أن يتعرض المتدربون لأتملة من النماذج الاجتماعية أثناء النمذجة، فيُعطوا الفرصة للتدريب على أشكال السلوك التي تعرضوا لها، ويقوم المتدربون بأداء الدور في ظل استجابات صريحة وضمنية، مع توقُّع أن الممارسة الفردية تؤدي إلى زيادة المهارات الاجتماعية للمتدربين .

ج- الدافعية: تؤدي الدافعية دوراً رئيساً في التعلُّم، واكتساب الفرد لأنماط السلوك التي يمارسها في حياته اليومية (هوارية، ٢٠١٥، ص ٣٦).

ويتعلَّم الفرد المهارات الاجتماعية من خلال التعامل والتفاعل في المواقف الاجتماعية المختلفة، ومن خلال الملاحظة وتقليد سلوك الآخرين، خاصةً الوالدين والرفاق الذين يعدون بمثابة النماذج التي تتشكل من خلالها سلوكيات الفرد، وتقيِّم وتعدّل طبقاً لمدى ما يحققه من نجاح أو فشل؛ حيث يتم تعلُّم المهارات الاجتماعية، واكتسابها أساساً من خلال النماذج والأتملة التي يعيشها الفرد في

حياته، والموجودة في بيئته ومن حوله، ومن خلال الطرق والأساليب التي يستجيب بها الآخرون لسلوكياته؛ فيعملون على تدعيمها أو كفّها (المطوع، ٢٠٠١، ص ٢٩).

وترى الباحثتان أن المصدر الرئيس لاكتساب الفرد للمهارات الاجتماعية عبر مراحل حياته؛ هو ما يتعرض له من تأثيرات اجتماعية خلال عملية التنشئة الاجتماعية، ومن خلال التجارب والمواقف المختلفة داخل المجتمع، كما أن هذا الاكتساب يبرز غالباً من خلال عمليات التواصل الفعّال بين الفرد والآخرين، أو من خلال مواجهة الضغوط والعمليات الاجتماعية؛ إذ إن تكرار هذه التجارب على الفرد يجعله قادراً على القيام بدوره داخل الحدث الاجتماعي، والذي يجعله في نهاية المطاف قادراً على اكتساب سلوك معين، أو مهارة معينة، يستطيع من خلالها مقاومة الضغوط الاجتماعية، والوصول إلى حلّ لمعظم المشكلات التي قد يتعرض لها، بالإضافة إلى أهمية هذا الاكتساب لتطوير ذاته.

ثانياً: تمكين المرأة:

ارتبط مفهوم التمكين بالحركة الاجتماعية المناهية بالحقوق المدنية والاجتماعية للمواطنين، حيث تعود جذور التمكين إلى الستينات من القرن العشرين، ومنذ ذلك الحين استخدم مفهوم التمكين بعدة معاني وفي عدة مجالات؛ كالاقتصاد، والعمل الاجتماعي والسياسي، وكذلك في التنمية، وقد امتد مفهوم التمكين كمصطلح للتعبير عن عملية فردية، يأخذ فيه الفرد المسؤولية والسيطرة على حياته

للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهو أحد العناصر الرئيسة في تمكينها؛ إذ إنه يقودها من تجاوز التركيز على الأدوار الإنجابية، إلى التركيز على الأدوار الإنتاجية والتنوع فيها، ولعملها جوانب إيجابية عديدة تعود على المرأة بالفائدة، بحيث يسهم عملها في تعزيز ثقافتها بنفسها، وبقدرتها على تحمّل الأعباء والمسؤوليات الاقتصادية، ويدعم مكانتها الاقتصادية والاجتماعية، كما أن عملها يعود بالنفع على أسرتها؛ إذ إنه يساهم في زيادة دخل الأسرة، وتخفيف الأعباء المالية، وأيضاً له فائدة تعود على المجتمع، تتمثل في نجاح خطط وبرامج التنمية؛ لأن المجتمع الذي يتجاهل دور المرأة سوف تفشل خطته وبرامجه التنموية، ولا يعتمد دور المرأة العاملة في التنمية الاقتصادية على نسبة مشاركتها في القوى العاملة فقط، بل أيضاً على مدى أهمية الوظائف التي تشغلها، والقطاعات الاقتصادية التي تعمل فيها، ودرجة تمثيلها في مراكز اتخاذ القرار، وقدرتها على الوصول المتكافئ للموارد والأصول المنتجة، ودخلها، ومهاراتها، وقدرتها، ومناخ العمل المحيط بها من ظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية وقانونية (الحوامدة، 2009، ص 80).

ويلمس بوضوح أن عمل المرأة قد يتقل شخصيتها بالتجارب والاهتمامات الجديدة، ويكسبها موقعاً ودوراً اقتصادياً واجتماعياً مهماً في الحياة العامة وفي أسرتها أيضاً؛ فالدخل المادي الذي توفره لميزانية الأسرة أصبح يعطيها إمكانية إبداء الرأي والمناقشة، ويمكن أن يوصلها إلى مرحلة اتخاذ القرار، فهي تناقش مسائل تتصل بمستوى المدرسة التي

ووضعه، ويعد التمكين كعملية سياسية لمنح المجموعة المهمشة حقوقهم، وتوفير العدالة الاجتماعية، فهو يُشير إلى توفير الوسائل الثقافية والتعليمية والمادية؛ حتى يتمكن الأفراد من المشاركة واتخاذ القرار، والتحكم في الموارد التي تعينهم. أما تمكين المرأة فهو مصطلح حديث نسبياً، ظهر في نهاية الثمانينيات، ولا يوجد له تعريف محدد أو متفق عليه فهو يختلف باختلاف أوضاع الدول ومكانها من التنمية، وهو من أكثر المناهج تداولاً؛ باعتباره يعترف بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، وبالتالي يسعى إلى القضاء على كل مظاهر التمييز ضدها، ويسعى لإدماجها في التنمية، ويستند التمكين بالأساس على فكرة القوة، وهذه القوة تتحقق من خلال ثلاثة عوامل، أولاً: امتلاك المعرفة للذات، وثانياً: امتلاك الثقة الضرورية للعمل والإنجاز، وثالثاً: أن يكون الفرد جزء من جماعة أو مجتمع يُمكنه من تحرير طاقاته الكاملة، وبالاستناد إلى هذه العوامل فإن تمكين المرأة يجب أن يستند إلى عدة مقومات منها: امتلاك المعرفة فيجب أن تتلقى المرأة التعليم الكافي لتتمكن من امتلاك الخبرة والمعرفة في مجال العمل، إلا أن امتلاك المعرفة وحده غير كافٍ لتمكينها، فلا بد أن تتمتع المرأة بالثقة بالنفس، وبأنها قادرة على العمل والإنجاز، ويرتبط ذلك بوجود مجتمع واعي بأهمية دور المرأة في التنمية، وأنها تشكل نصف نطاقات المجتمع التي يجب استغلالها بشكل كلي (الحوامدة، 2009).

-أهمية تمكين المرأة:

إن مشاركة المرأة ودخولها سوق العمل في أي مجتمع من المجتمعات هو أحد عناصر الرقي الاجتماعي، ومقياس

تدرك أن مشاكلها ناتجة عن مواجهتها لنظام اجتماعي يجد من قدراتها وإمكاناتها وليس عن نقص كفاءتها.

المستوى الرابع: المشاركة: يعني مشاركة المرأة في عملية تحديد الاحتياجات -تعريف المشكلة- تخطيط المشروع - الإدارة - التنفيذ والمتابعة والتقييم، إضافة إلى المشاركة المتساوية، وهي أن تنضم المرأة إلى المجتمع ومشروعاته، وتشارك في صنع القرار بنفس نسبة وحجم وجودها في هذا المجتمع، وهنا تبرز الفجوة كأكثر المظاهر وضوحًا للمشاركة أو عدمها.

المستوى الخامس: التحكم: يعني توازن القوى بين المرأة والرجل، فلا يهيمن أحدهما على الآخر، وتبرز الفجوة من عدم المساواة في القوة الاجتماعية والاقتصادية بين الرجل والمرأة كتحكم الزوج بالزوجة في حياتها المنزلية وعملها وعائد عملها، فتكون الفجوة هنا بين الجهد المبذول والتحكم بعائد العمل.

3- الآليات المتاحة لتمكين المرأة:

من الآليات المتاحة لتمكين المرأة كما أشارت إليها آل عوض (٢٠١٤) الآتي:

أ- بناء الوعي لدى المرأة: هو عملية أساسية تحمّل في جوهرها القدرة على التغيير الجذري للمفاهيم الخاطئة عن المرأة (نفسها وحقوقها)، وتفعيل هذا الوعي لدى المجتمع عن الأدوار المختلفة التي يمكن أن تمارسها كإنسان وتتفوق بأدائها وعملها، وهذه الآلية لا يمكن تجاوزها أو القفز فوقها إلى خطوات تالية في حركات استباقية، والصحيح أنها عملية قد تكون بطيئة، ولكنها عميقة وتبني أرض صلبة للخطوات

يتابع فيها أبنائها دراستهم، ونوعية الملابس التي تختارها لهم، وغيرها من المسائل (حسون، ٢٠١٤، ص ٢٦).

وترى الباحثتان أن أهمية تمكين المرأة تكمن في أنه يعبر عن إدراكها وإحساسها بقيمتها، وقدرتها في السيطرة على نفسها وتحديد هدفها والسعي في تحقيقه، كما أنه يعكس قدرتها على العمل الجماعي وإحساسها بقوتها، وكذلك على المستوى الاجتماعي والحوار العام حول ما يمكن أو لا يمكن للمرأة القيام به.

-مستويات تمكين المرأة :

هنالك عدة مستويات لتمكين المرأة كما أشار إليها خوري وآخرون (٢٠٠٦) منها:

المستوى الأول: الخدمات الأساسية: يتضمن تمكين المرأة من الخدمات التعليمية والصحية، ومستوى تأمين الحاجات الغذائية والدخل المتحقق .

المستوى الثاني: سهولة الحصول على الموارد: أن درجة الإنتاجية المتدنية للمرأة تنبع من محدودية الحصول على موارد التنمية ووسائل الإنتاج المتوفرة في المجتمع مثل: (الأرض، والقروض، والعمالة والخدمات)، وتمكين المرأة يعني قدرة المرأة على ممارسة كافة الأعمال لكسب مزيد من الفرص للحصول على النصيب العادل والمتساوي من الموارد المختلفة سواء على مستوى الأسرة أو المجتمع.

المستوى الثالث: عملية الإدراك والوعي: يعني التصدي للمعتقدات والممارسات العنصرية التي تخص المرأة، على أن

الشاملة، وما يحققه ذلك من مكاسب اجتماعية واقتصادية وتنموية للوطن، وهو ما دعا وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى اتخاذ خطواتها لاستهداف المرأة السعودية ضمن مستهدفاتها، وذلك عبر برامج التمكين والتدريب والتوجيه القيادي لتعزيز مشاركة المرأة القيادية كصانعة قرار، وتمكينها من تولي المناصب القيادية، وكان من ضمن مستهدفات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية محور رئيس يتمثل في: «تمكين المرأة» في لغة الأرقام وكان لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مؤشرات معيارية لقياس نسبة تحقيقها لأهدافها، وقد حقق مؤشر زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل نسبة (25)٪ (وكالة الأنباء السعودية: 2020، تمكين المرأة السعودية ورفع نسبة حصتها في سوق العمل).

واتخذت أجهزة رسم السياسات قرارات تضمنت توجيهًا حقيقياً نحو تفعيل دور المرأة في المجتمع، وزيادة مساهماتها الاقتصادية، فخطة التنمية الثامنة شكلت منعطفًا بارزاً في بذل الجهود لتطوير أوضاع المرأة، وضمان تمكينها من المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وقد تضمنت أهداف الخطة الرئيسة في مجال المرأة ما يلي:

أ- سن الأنظمة الجديدة وتعديل النافذ منها بما يسهل ويشجع توسيع مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي.

ب- تطوير إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي، وتأمين التسهيلات اللازمة لزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة،

المستقبلية الأخرى، كما أنه لا فائدة من الحديث عن تمكين المرأة في غياب الوعي لديها كقوة مستهدفة ولدى القوى المؤثرة في مجتمعها أيضاً .

ب- التأهيل والتدريب وبناء القدرات: يعد خطوة تكميلية متى ما نشأ الوعي لدى المرأة والمجتمع؛ بحيث تقبل المرأة على البرامج التدريبية بوعي وحماس وشغف ودراية، وتتسلح بالقدرات التي تمكنها من خوض ميادين العمل المختلفة.

ج- بناء القدرة المعرفية: هو امتلاك المعلومات الصحيحة والمعرفة الحقيقية بأوضاع المرأة والمجتمع من أجل وضع البرامج والإستراتيجيات أولاً بأول لتحقيق التمكين، ويُعد تمكين النساء أحد جناحي طائر نهوض المرأة في الوطن العربي والجناح الآخر هو قيام حركة واسعة وفاعلة في المجتمع المدني العربي تنضوي تحته النساء العربيات والرجال المناصرون لنهوض المرأة في إحداث الإصلاح المجتمعي المنشود. (ص57)

٤- تمكين المرأة السعودية:

أظهرت مؤشرات الربع الأول من العام (2020) من خلال التقرير الذي أصدرته الهيئة العامة للإحصاء أن تمكين المرأة السعودية وزيادة حصة مشاركتها في سوق العمل، آخذٌ في النمو، وفق ما تدعو إليه "رؤية المملكة 2030" فقد آمنت القيادة الرشيدة ممثلة بخادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز، وولي العهد صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان (حفظهما الله) بالدور التنموي الذي تؤديه المرأة في دعم الاقتصاد الوطني والخطط التنموية

أ- التمكين الاقتصادي: يتصدر مجالات التمكين الأخرى وهو ما يمكن فهمه في إطار اهتمام الدول بمكافحة الفقر والبطالة خاصة وأن النساء هن أكثر معاناة منه، وهو ما يتم الحديث عنه بصيغة الفقر المؤنث وفي سبيل تمكين النساء من الناحية الاقتصادية وضعت العديد من الإستراتيجيات والخطط التي تهدف إلى إدماج المرأة في التنمية وتحفيزها على العمل، وتفعيل دورها في الحياة الاقتصادية، ومن ضمن هذه الخطط تشجيع النساء على إقامة مشاريع صغيرة خاصة بمن تساعدهن على إيجاد مصدر دخل لهن.

ب- التمكين الاجتماعي: يظهر التمكين الاجتماعي في مجال تعليم المرأة العربية ومكافحة الأمية، وكذلك تقديم الخدمات الصحية والنهوض بالصحة الإنجابية للمرأة، ورعاية الأمومة والطفولة، وتصويب العادات الاجتماعية الخاطئة والضارة صحياً ونفسياً على الفتاة كمنع الفتاة من إكمال تعليمها وتزويجها في سن مبكر.

ج- التمكين السياسي: على الرغم من تأكيد العديد من المؤتمرات والمواثيق الدولية على ضرورة إدماج المرأة في العملية السياسية من خلال اتخاذ تدابير لازمة لضمان مشاركة فاعلة للمرأة في مراكز صنع القرار والحياة السياسية بشكل عام، إلا أن الواقع يشهد بتدني مشاركة النساء في هذه المجالات، فالمنطقة العربية وفقاً لنتائج تطبيق مقياس تمكين المرأة التي وضعته الأمم المتحدة يكشف عن قصور واضح للمرأة في كل الدول العربية (الحوامدة، 2009، ص 75).

وتطوير الخدمات المساندة، وتوسيع الاسهامات القطاعية للمرأة بما يضمن تنويع المشاركة القطاعية.

ج- تعزيز مكانة المرأة ودورها في الأسرة والمجتمع، وتطوير وتحفيز التحاق الإناث في الاختصاصات العلمية والتطبيقية والمهنية في التعليم الثانوي والعالى.

د- بلورة آليات تنفيذية لتوسيع هذه المشاركة وتعميقها في إطار توجهات الدولة لزيادة فرص عمل المرأة السعودية وتنوعها (اليوسف، 2009، ص 32).

ولا يقتصر تمكين المرأة على إعطائها حقها في التعليم والعمل، وإنما يشمل إشراكها وتعيينها في المناصب العليا بما يتفق مع كفاءتها مع الحرص على تكافؤ الفرص بينها وبين الرجل، فالتنمية الشاملة لأي مجتمع لا تقتصر على المعايير المادية (الاقتصادية)، ولكن تشمل أيضاً معايير القيمة مثل: قياس مستوى الحريات العامة، ومساحة المشاركة السياسية المتاحة، ومدى تسامح المجتمع، واستجابة النظام السياسي لقضية تمكين المرأة من ثروة المجتمع وحركة السلطة فيه.

مجالات تمكين المرأة السعودية :

يتمثل تمكين المرأة في أربعة مجالات مهمة وهي: التمكين الاقتصادي، والاجتماعي، والسياسي، والقانوني، إلا أنه يبرز أكبر في الجانب الاقتصادي والاجتماعي على حساب الجانب السياسي والقانوني، ويمكن توضيح بعض مجالات التمكين على النحو التالي:

ثالثاً: المهارات الاجتماعية التي تسهم في تمكين المرأة العاملة :

من المهارات الاجتماعية المهمة التي إذا توافرت لدى المرأة العاملة قد يكون لها دور فاعل في تمكينها في مجال العمل الآتي:

١ - مهارة حل المشكلات: هي نمط من التفكير الاستدلالي ينطوي على عمليات معقدة من التحويل والمعالجة والتنظيم، وإعادة التركيب للمكونات المتباينة والمعلومات الماثلة في الموقف المشكل في تفاعلها مع الخبرات والمعارف والتكوينات المعرفية السابقة التي تشكل محتوى الذاكرة، وحل المشكلة يعتمد على عملية الإعداد والمعالجة التي تتم داخل الذاكرة في ضوء البنية المعرفية للفرد؛ بهدف إنتاج الحل وتقويمه .

وتتطلب مرحلة البحث عن الحلول المناسبة للمشكلة التفهم والإدراك الصحيح، ومن الضروري أن يكون الجهد المبذول في اتجاه اختيار الحل المناسب للمشكلة منطلقاً من الشعور بأهمية وجود حل للمشكلة من خلال التحرك من الموقف غير المرضي الذي سببته المشكلة إلى الموقف المناسب الذي يحقق الرضا السابق أو الرضا المطلوب في ضوء المتغيرات التي فرضتها المشكلة، ويمثل التفكير الابتكاري وعدم التقييد بالنماذج الجاهزة في التفكير المدخل الصحيح للتفكير في حل المشكلات، على أساس أن يتم توجيه التفكير للتركيز على عناصر الموقف والعلاقات التي تجمع هذه العناصر في الطريق لتحقيق الهدف المطلوب، وطالما

كانت خصائص الموقف الحالي والعناصر والأسباب الخاصة بالمشكلة والهدف المطلوب الوصول إليه واضحاً، فإن ذلك يعني زيادة القدرة على استدعاء الحلول المناسبة لعلاج الموقف واجتيازه، ومع أن استخدام الابتكارات لتقديم الحلول الجديدة عملية مهمة، إلا أنه يجب أن يرتبط ذلك بالموازنة بين هذه الحلول وبين الآثار الناتجة عنها من حيث تحقيق الهدف المطلوب (هلال، ٦٠، ص ٢٠١٠).

ومن خصائص حل المشكلة كما أشار إليها الرغول (٢٠٠٨) الآتي.

أ- التوجه نحو الهدف: ويعني أن ينصب جهد الفرد العقلي في محاولة الوصول إلى الهدف، بحيث يتم استثناء أحلام اليقظة ومشتتات التفكير.

ب- سلسلة التحركات: يجب أن يتضمن نشاط حل مشكلة تنفيذ سلسلة من التحركات أو الخطوات الملائمة لتحقيق الأهداف الجزئية.

ج- تحليل أو تفكيك الهدف الكلي إلى أهداف جزئية، فالهدف الجزئي هو هدف متوسط أو مرحلي عبر مسار الحل المحتمل للمشكلة، ويتم تحديده بعد تفكيك الهدف النهائي إلى مهمات فرعية أو مكونات منفصلة.

د- العمليات المعرفية: يتطلب حل المشكلة استخدام عمليات عقلية متنوعة، وقد يتطلب الوصول إلى الهدف سلسلة من التحركات، والتحرك سلوك عقلي ضمن هذه السلسلة، وفي الغالب فإن سلوكاً حركياً ملائماً يصاحب السلوك العقلي (ص ٢٦٩).

٢ -المسؤولية الاجتماعية: هي التزام الفرد في أفعاله بما يتناسب مع ثقافة المجتمع، وتقبله للعقوبات التي قد تقع عليه في حال مخالفتها لها، ويستمد هذا النوع من المسؤولية قوته من القدسية التي يرسمها النظام الاجتماعي لنفسه.

٣ -المسؤولية الأخلاقية أو الأدبية: تعني التزام الفرد بمراقبة أفعاله وسلوكياته بموجب ما يمليه عليه ضميره، وتشمل جميع الأخلاق والآداب التي تنشأ من داخل النفس (ابن محارب، ٢٠٢١، ص ١٧).

وتسهم مهارة تحمل المسؤولية في تمكين المرأة، إذ نلاحظ أن إيجابيات عمل المرأة كثيرة من خلال المساهمة والمشاركة الاقتصادية في المجالات المتعددة للأسرة، والمشاركة الفعلية في تحمّل المسؤولية الداخلية والخارجية لأسرتها، وزيادة ثقافة ووعي المرأة، بالإضافة إلى أن عمل المرأة يُمكنها من اتباع أسلوب جديد واعٍ لتنشئة الأبناء يؤدي إلى خلق مواطنة قادرة على مواجهة الحياة وتحمّل المسؤولية، واكتساب القدرة على تحمّل المسؤولية المادية والاجتماعية وممارسة الحياة تحت أي ظرف، ومما لا شك فيه أن تفعيل مهارة المسؤولية نشاط يدعم التنمية، ويدفع عملياتها في الطريق الصحيح (عبد الوهاب، ٢٠٠٩).

وترى الباحثتان أن مهارة تحمّل المسؤولية عنصرًا مهمًا في أي مجتمع من المجتمعات، إذ إن أهميتها تكشف عن تعميق روح المبادرة، وتحمّل المهام والمشاركة في إحداث تغيير ملموس نابغًا من الأفراد والجماعات أيضًا، فالمرأة السعودية العاملة حينما تتحلّى بمهارة المسؤولية والأخذ بزمام المبادرة

وترى الباحثتان أن مهارة حل المشكلات تنطوي على الكثير من الأفكار الإبداعية، والتي تسهم في خلق التوازن والاستقرار لدى الفرد في حياته الاجتماعية والمهنية، بالإضافة إلى أن ساحات العمل التي تحيط بالمرأة بمختلف مجالاتها، تجعلها عرضةً لمواجهة بعض الضغوط المهنية أو النفسية، وبعض المشكلات التي ينبغي من خلالها أن تكون قادرة على الحد منها والتفوق عليها بوعي واجتهاد، إلا أن التطور الاجتماعي عزز من وجود المرأة في ساحات العمل، بالإضافة إلى أن تبادل المعارف والثقافات ساهم في تغيير المجتمع والنظر للمرأة كعضو فاعل؛ مما أفسح لها المجال للعمل بجرية، وإدارة الوقت والتنظيم، وحل المشكلات، إذ إنه يؤهلها على وضع الحلول اللازمة، واتخاذ القرارات، والتخطيط في مواجهة المشكلة بمهارة وإثبات نفسها في ميدان العمل.

٢ -مهارة تحمّل المسؤولية: هي التزام الفرد بأداء مهمة معينة، ومسؤولية الشخص عن تصريف شؤونه بحيث يتولى دوره العملي، ويؤدي مهام هذا الدور آخذًا الأمور على عاتقه، فهي مسؤولية ذاتية وأخلاقية نابعة منها المراقبة الداخلية والمحاسبة الذاتية، والزام داخلي خاص بأفعال ذات طبيعة اجتماعية، وللمسؤولية ثلاثة أنواع رئيسة تختلف باختلاف المصدر والسلطة التي تستمد منها إلزاميتها وهي:

١ -المسؤولية الدينية: يقصد بها التزام الفرد بالأوامر الدينية والنواهي، وقبوله لما يترتب عليها من مخالفات، وتضم جميع التكاليف الدينية التي أمر بها الشرع منذ بلوغ الفرد سن التكليف.

الظهور والحاجة إلى الانتماء وإثبات الذات (غنية، ٢٠٢١). وترى الباحثتان أن مهارة المرونة الاجتماعية إذا توافرت لدى المرأة العاملة فإنها تدعم عملها من خلال التكيف النفسي والتوازن اللذان يلازمهما في ميدان العمل، بالإضافة إلى مقاومة جميع الضغوط التي قد تتوافر في مجالاتها المهنية، ومقدرتها على مقاومة العقبات التي تواجهها، بالإضافة إلى قدرتها التامة في حفظ التوازن في مختلف الحالات النفسية التي قد تكون عرضة لها، فتصبح بدورها قادرة على أن تكون أكثر فعالية ونفعا في مجال عملها؛ لأنها تمتاز بالمرونة التي تُسهم في دفعها لمواجهة الموقف بكافة تحدياته، حيث إن المرونة الاجتماعية في هذا السياق تحقق للمرأة العاملة الاستقرار، والسعادة، وصولاً إلى نقطة الإنجاز وتحقيق الأهداف، لأن هذه المرونة ترتبط من خلال علاقتها مع الآخرين ضمن أي نطاق، سواء أكان اجتماعي، أو أسري، أو حتى في العلاقات المهنية، وتتواجد فكرة المرونة الاجتماعية من خلال وجود الأزمات والضغوط التي تكشف بطريقة ما أن المرأة في هذا الموقف قادرة على تذليل الصعوبات والتعامل معها بمرونة عالية وضبط نفسي كبير، فالمرأة العاملة والتي تمتاز بمهارة المرونة قادرة على العودة إلى نقطة التوازن، والتي من خلالها تسهم في تعزيز مكانتها في العمل، والارتقاء في تحقيق الأهداف دون صعوبات. ويتضح مما سبق أن للمهارات الاجتماعية دوراً بارزاً في تمكين المرأة السعودية العاملة، والتفوق في ظل المهام الوظيفية اللازمة، إذ إن لهذه المهارات فعاليتها التامة في تذليل الصعوبات والارتقاء بالعمل والأداء على أكمل وجه.

في تحمُّل المسؤوليات الملقاة على عاتقها فهي تخدم المجتمع بأكمله عبر الإشراف على المهام في ميادين العمل، وممارسة الأنشطة التي لها تأثيرات عميقة على نفسها وعلى المجتمع.

٣ - مهارة المرونة الاجتماعية: تعني المرونة الاجتماعية حسن تكيف الأفراد، وقدرتهم على مواجهة المواقف الجديدة بكفاءة، فالشخص المرن من له القدرة على مواجهة المواقف غير المتوقعة، ومعالجة الظروف الطارئة بما يناسبها حسب الإمكانيات المتاحة له. وتشير المرونة الاجتماعية إلى قدرة الفرد على التحكم بصورة مرنة في سلوكه اللفظي وغير اللفظي الانفعالي، خاصةً في موقف التفاعل مع الآخرين، وتعديله بما يتناسب مع ما يطرأ على تلك المواقف من مستجدات لتحقيق أهداف الفرد، ويتم ذلك من خلال خبرة الفرد ومعرفته بالسلوك الاجتماعي الملائم للموقف، واختيار التوقيت المناسب لإصداره فيه (أبو منصور، ٢٠١١، ص ٢٦).

وتوافر مهارة المرونة بالنسبة للمرأة العاملة مهم جداً حيث يعد العمل شيء مهم في حياتها، ويقضي على روتين الحياة، ويجعلها شخصية منفردة ويزيد من ثقته بنفسها، ويعرفها طرق التعامل مع الآخرين، فتشعر أنها مفيدة وتحقق ذاتها من خلال عملها، وأيضاً لا ننسى الجانب المادي المستقل، فهي تشعر بأنها سيدة نفسها، بالإضافة إلى أن الجانب النفسي كذلك يُعد دافعاً قوياً للمرأة للخروج والعمل، والذي من خلاله تحقق كل المقومات الأولية لنمو الذات والشعور بضرورة المساواة، وإشباع حاجتها من الأمن دون الخوف من المجهول، وزرع في نفسها روح التحدي، وحب

لإجمالي الاستبانة (0,87) وهو معامل ثبات مرتفع، مما يدل على تحقق ثبات الاستبانة بشكل عام.

تحليل البيانات والمعالجة الإحصائية:

١- خصائص مفردات عينة الدراسة

جدول (3): توزيع أفراد عينة الدراسة وفق المتغيرات الأولية

المتغير	الفئات	المجموع	
		العدد	النسبة %
العمر	أقل من ٣٠ سنة	٦٠	٣٧,٢٧
	من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	٥٧	٣٥,٤٠
	من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	٣٤	٢١,١٢
	من ٥٠ سنة فأكثر	١٠	٦,٢١
	المجموع	١٦١	١٠٠,٠
الحالة الاجتماعية	عزباء	٥٩	٣٦,٦٥
	متزوجة	٨٦	٥٣,٤٢
	مطلقة	١١	٦,٨٣
	أرملة	٥	٣,١١
المستوى التعليمي	المجموع	١٦١	١٠٠,٠
	ثانوي	٥	٣,١١
	جامعي	٩٥	٥٩,٠١
	فوق الجامعي	٥٨	٣٦,٠٢
	غير ذلك	٣	١,٨٦
سنوات الخبرة	المجموع	١٦١	١٠٠,٠
	أقل من ٥ سنة	٧٢	٤٤,٧٢
	من ٥ - أقل من ١٠ سنة	٤٤	٢٧,٣٣
	من ١٠ - أقل من ١٥ سنة	٢٨	١٧,٣٩
	من ١٥ سنة فأكثر	١٧	١٠,٥٦
المجموع	١٦١	١٠٠	

اتضح من الجدول (١) ارتباط جميع عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور التابعة له ارتباطاً موجباً دال إحصائياً عند مستوى (0,01)؛ مما يدل على تحقق الاتساق الداخلي على مستوى جميع عبارات الاستبانة.

٥- ثبات أداة الدراسة: للتحقق من ثبات الاستبانة تم حساب الثبات على عينة تجريبية مكونة من (٥٠) من الموظفين ب جامعة الملك فيصل، ويوضح الجدول التالي معاملات ثبات محاور وإجمالي الاستبانة.

جدول (٢): معاملات ثبات محاور الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
المحور الأول: مهارة حل المشكلات لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل.	١٠	٠,٧٦
المحور الثاني: مهارة تحمّل المسؤولية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل.	١١	٠,٨٦
المحور الثالث: مهارة المرونة الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل.	١١	٠,٧٩
إجمالي الاستبانة	٣٢	٠,٨٧

اتضح من الجدول (٢) ارتفاع معاملات ثبات محاور الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث انحصرت بين (0,76, 0,87)، كما بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ

التساؤل الأول: ما دور المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

لمعرفة دور المهارات الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية العاملة؛ تم حساب: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب حسب المتوسط الحسابي لعبارة محور مهارة حل المشكلات لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل، كما هو موضح في الجدول التالي:

اتضح من الجدول رقم (3) أن أكبر نسبة لمفردات عينة الدراسة من تقع أعمارهن في الفئة العمرية (أقل من 30 سنة)، وأن أكثر من نصف حجم مفردات عينة الدراسة من المتزوجات إذ بلغت نسبتهم (53%)، أما المستوى التعليمي فيتضح أن أكثر من نصف مفردات عينة الدراسة (جامعي) حيث بلغت نسبتهم (59%). وأغلب مفردات عينة الدراسة تتراوح سنوات خبراتهم بين (أقل من 5 سنة إلى 10 سنوات).

نتائج الدراسة الميدانية :

جدول (4): دور مهارة حل المشكلات لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل

م	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
2	أحاول التعرف على أسباب المشكلة في مجال عملي لأتمكن من حلها؛ مما يجعلني خبيرة بعلمي.	156	5	0	2097	0.17	1	أوافق
		96.89	3.11	0				
1	إذا واجهتني مشكلة معقدة في العمل أحاول وضع خطط منظمة لحلها؛ مما يزيد من تعزيز مكاتي في العمل.	153	7	1	2094	0.26	2	أوافق
		95.03	4.35	0.62				
3	أتبع الخطوات المنظمة في حل المشكلة التي تواجهني في مجال عملي؛ مما يسهم في تطوير قدراتي في مجال العمل.	139	20	2	2085	0.39	3	أوافق
		86.34	12.42	1.24				
4	أشعر بالرضا عن نتائج الحلول التي أتوصل إليها لحل المشكلة التي تواجهني في العمل؛ مما يعزز	137	22	2	2084	0.4	4	أوافق
		85.09	13.67	1.24				

م	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
	ذلك ثقتي بنفسي في أداء عملي.							
١٠	إذا فشلت محاولاتي في حل المشكلة التي تواجهني في مجال عملي فإنني أحاول البحث عن أسباب هذا الفشل؛ مما يعزز من خبرتي في مجال عملي.	١٤٢	١١	٨	٢،٨٣	٠،٤٩٩	٥	أوافق
		%	٨٨،٢	٦،٨٣				
٨	تسرعي في حل المشكلة يسهم في خلق مشكلة جديدة في عملي؛ مما يقلل من إمكانياتي في العمل.	٤٤	٣٢	٨٥	١،٧٥	٠،٨٦	٦	محايد
		%	٢٧،٣٣	١٩،٨٨				
٩	أتضايق عندما يعرف زملاء العمل أنني فشلت في حل مشكلة ما؛ مما يدفعني ذلك إلى عدم الاهتمام ببذل أي جهد أثناء العمل.	٢٨	٣٢	١٠١	١،٥٥	٠،٧٧	٧	لا أوافق
		%	١٧،٣٩	١٩،٨٨				
٧	أشعر بالتوتر في العمل عند وقوعي في مشكلة ما؛ مما يجعلني غير مؤهلة في مجال عملي.	٢٤	٣٨	٩٩	١،٥٣	٠،٧٤	٨	لا أوافق
		%	١٤،٩١	٢٣،٦				
٦	أشعر بالتشتت الذهني عندما تواجهني مشكلة ما في مجال عملي؛ مما يدفعني للإهمال أثناء أداء العمل.	٢٤	٣٦	١٠١	١،٥٢	٠،٧٤	٩	لا أوافق
		%	١٤،٩١	٢٢،٣٦				
٥	إذا واجهتني مشكلة في عملي أتجنب -بالعادة- جمع المعلومات عنها؛ مما يسهم في عدم تطوري في مجال عملي.	٢٢	٢٧	١١٢	١،٤٤	٠،٧٢	١٠	لا أوافق
		%	١٣،٦٦	١٦،٧٧				
المتوسط العام للمحور					٢،٢٢	٠،٣٠		محايد

فشلت محاولاتي في حل المشكلة التي تواجهني في مجال عملي فإنني أحاول البحث عن أسباب هذا الفشل؛ مما يعزز من خبرتي في مجال عملي) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢،٨٣) وانحراف معياري (٠،٤٩).

بينما جاءت موافقة مفردات مجتمع الدراسة على العبارة رقم (٨): (تسرعني في حل المشكلة يسهم في خلق مشكلة جديدة في عملي؛ مما يقلل من إمكانياتي في العمل) في المرتبة السادسة وبدرجة (محايد) حيث بلغ متوسطها الحسابي (١،٧٥) وانحراف معياري (٠،٨٦)، وأخيراً جاءت عدم موافقة مفردات العينة على أربع عبارات من محور مهارة حل المشكلات ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (١،٤٤، ١،٥٥)، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالاتي: (أتضايق عندما يعرف زملاء العمل أنني فشلت في حل مشكلة ما؛ مما يدفعني ذلك إلى عدم الاهتمام ببذل أي جهد أثناء العمل) في المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي (١،٥٥)، وانحراف معياري (٠،٧٧)، وعبارة (أشعر بالتوتر في العمل عند وقوعي في مشكلة ما؛ مما يجعلني غير مؤهلة في مجال عملي) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (١،٥٣) وانحراف معياري (٠،٧٤)، وعبارة (أشعر بالتشتت الذهني عندما تواجهني مشكلة ما في مجال عملي؛ مما يدفعني للإهمال أثناء أداء العمل) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (١،٥٢) وانحراف معياري (٠،٧٤)، وعبارة (إذا واجهتني مشكلة في عملي أتجنب بالعادة جمع المعلومات عنها؛ مما يسهم في عدم تطوري في

اتضح من الجدول (٤) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (٢،٢٢ من ٣،٠)؛ مما يعني أن مفردات العينة يوافقن بدرجة (محايد) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة مفردات العينة ما بين (١،٤٤ - ٢،٩٧) درجة من أصل (٣) درجات وهي متوسطات تقابل درجات الموافقة الثلاث (أوافق، محايد، لا أوافق)، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل:

جاءت موافقة مفردات العينة على خمس عبارات من محور مهارة حل المشكلات ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (٢،٨٣، ٢،٩٧)، ومرتبته تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالاتي: (أحاول التعرف على أسباب المشكلة في مجال عملي لأتمكن من حلها؛ مما يجعلني خبيرة بعملي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢،٩٧) وانحراف معياري (٠،١٧)، وجاءت عبارة (إذا واجهتني مشكلة معقدة في العمل أحاول وضع خطط منظمة لحلها؛ مما يزيد من تعزيز مكانتي في العمل) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢،٩٤) وانحراف معياري (٠،٢٦)، وجاءت عبارة (اتبع الخطوات المنظمة في حل المشكلة التي تواجهني في مجال عملي؛ مما يسهم في تطوير قدراتي في مجال العمل) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢،٨٥) وانحراف معياري (٠،٣٩)، وجاءت عبارة (أشعر بالرضا عن نتائج الحلول التي أتوصل إليها لحل المشكلة التي تواجهني في العمل؛ مما يعزز ذلك ثقتي بنفسني في أداء عملي) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢،٨٤) وانحراف معياري (٠،٤٠)، وجاءت عبارة (إذا

في هذا السياق، وتحديدًا في بيئة العمل تبدأ بالتفكير الجاد في حل المشكلات، إذ إن ذلك يعزز من مكانتها في بيئة العمل، وكلما كانت تمتلك المقدرة على وضع الحلول بطرق إبداعية وجهود مكثفة نجد أن الدافعية لديها تزيد بشكل كبير؛ مما يعزز لديها استخدام أساليب التفكير المختلفة من أجل حل المشكلات أمام المواقف الصعبة التي تواجهها في مجال العمل.

التساؤل الثاني: ما دور مهارة تحمّل المسؤولية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

لمعرفة دور مهارة تحمّل المسؤولية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؛ تم حساب: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعياريّة، والترتيب حسب المتوسط الحسابي لعبارات محور دور مهارة تحمّل المسؤولية في تمكين المرأة السعودية العاملة، كما هو موضح في الجدول التالي:

مجال عملي) في المرتبة العاشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (١،٤٤) وانحراف معياري (٠،٧٢).

وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري يلاحظ أنها انحصرت بين (٠،١٧، ٠،٨٦)، وأقل انحراف معياري للعبارة (أحاول التعرف على أسباب المشكلة في مجال عملي لأتمكن من حلها؛ مما يجعلني خبيرة بعملية)؛ مما يدل على أنها أكبر عبارة تقاربت آراء مفردات العينة حولها، وأكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (تسرعي في حل المشكلة يسهم في خلق مشكلة جديدة في عملي؛ مما يقلل من إمكانياتي في العمل)؛ مما يدل على أنها أكبر عبارة اختلف حولها مفردات العينة. وتؤكد هذه النتائج دور مهارة حل المشكلات في تمكين المرأة السعودية العاملة، حيث تمتلك المهارة التي تدفعها إلى إيجاد طرق متنوعة في حل المشكلات على الرغم من جميع التحديات التي تواجهها، ولاسيما حينما تتعرض إلى موقف معقد، فنجدها قد تمتلك الوعي اللازم الذي يُمكنها من تحديد طبيعة المشكلة، والوقوف عليها من أجل الوصول إلى حلول ناجحة وهادفة، فالمرأة

جدول (٥): دور مهارة تحمّل المسؤولية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل

م	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
١	عندما أكلف بعمل أحاول أن أبذل كل جهدي فيه؛ مما يسهم في رفع مكاتي في العمل.	١٥٣	٨	٠	٢،٩٥	٠،٢٢	١	أوافق
		٩٥،٠٣	٤،٩٧	٠				
٤	أحرص على حضور الاجتماعات في الوقت المحدد؛ مما يزيد من قدرتي على إنجاز الأعمال الموكلة لدي.	١٤٨	١٠	٣	٢،٩	٠،٣٦	٢	أوافق
		٩١،٩٣	٦،٢١	١،٨٦				
٦	أتحمل مسؤولية قراراتي دائماً في العمل؛ مما يعزز من إمكانياتي في مجال عملي.	١٤٦	١٢	٣	٢،٨٩	٠،٣٧	٣	أوافق
		٩٠،٦٩	٧،٤٥	١،٨٦				

م	العبارة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
٨	أنا مسؤولة بشكل كبير - عن نجاحي وفشلي في العمل؛ مما يعزز ذلك من مكانتي المهنية في مجال عملي.	١٣٤	٢٢	٥	٢٠٨	٠،٤٧	٤	أوافق
		%	٨٣،٢٣	٣٠١١				
٩	أبتعد التسرع في اتخاذ بعض القرارات التي تخص العمل حتى لا أتحمل النتائج السالبة التي تؤثر على أدائي في عملي.	١٣٥	١٩	٧	٢٠٨	٠،٥	٥	أوافق
		%	٨٣،٨٥	٤،٣٥				
١٢	اهتمامي في رفع دخل الأسرة يزيد من دافعتي في تحمّل المسؤولية أثناء العمل.	١٣٨	١٢	١١	٢،٧٩	٠،٥٥	٦	أوافق
		%	٨٥،٧٢	٦،٨٣				
٧	أسعى لتحقيق ما يتوقعه الآخرون مني أثناء أداء مهمة ما؛ مما يسهم ذلك في زيادة دافعتي تجاه العمل.	١٢٩	٢٣	٩	٢،٧٥	٠،٥٥	٧	أوافق
		%	٨٠،١٢	٥،٥٩				
٣	اعتمد على نفسي بشكل دائم أثناء أدائي لمهامي في العمل؛ مما يسهم ذلك في تعزيز دوري في مجال عملي.	١٣٠	١٨	١٣	٢،٧٣	٠،٦	٨	أوافق
		%	٨٠،٧٥	٨،٠٧				
٥	أنفذ ما يوكل إليّ من مهام في العمل دون مساعدة الآخرين؛ مما يجعلني قادرة على تنفيذ المهام التي تخص عملي بدقة.	١١٠	٣٣	١٨	٢،٥٧	٠،٦٩	٩	أوافق
		%	٦٨،٣٢	١١،١٨				
١٤	يشركني زوجي مسؤوليات الأسرة؛ مما يعزز ذلك من قدراتي في تحمّل مسؤوليات العمل بشكل جيد.	١٠١	٤٤	١٦	٢،٥٣	٠،٦٧	١٠	أوافق
		%	٦٢،٧٣	٩،٩٤				
١١	أشعر بعدم الرضا حينما تتم معارضتي أثناء القيام بعمل معين؛ مما يشعرني بالإحباط في تحمّل مسؤوليات العمل.	٣٩	٥٧	٦٥	١،٨٤	٠،٧٩	١١	محايد
		%	٢٤،٢٢	٤٠،٣٧				
٢	أنفذ ما يصدر إليّ من أوامر في العمل دون التفكير فيها؛ مما يجعلني غير مؤهلة في تحمّل مسؤوليات العمل.	٣٥	٤٨	٧٨	١،٧٣	٠،٨	١٢	محايد
		%	٢١،٧٤	٤٨،٤٥				
١٣	الضغوط التي تواجهني في العمل لا تتيح لي الاهتمام بأسرتي جيداً؛ مما يدفعني إلى إهمال مسؤوليات العمل.	٣٣	٣٦	٩٢	١،٦٣	٠،٨	١٣	لا أوافق
		%	٢٠،٥	٥٧،١٤				
١٠	إذا أخفقت في تأدية المهام الموكلة لدي في مجال عملي، أسندتها إلى شخص آخر؛ مما يجعلني غير قادرة على أداء العمل بصورة جيدة.	٣١	٣٥	٩٥	١،٦	٠،٧٩	١٤	لا أوافق
		%	١٩،٢٥	٥٩،٠١				
المتوسط العام للمحور					٢،٤٦	٠،٢٦		أوافق

حتى لا تحمّل النتائج السالبة التي تؤثر على أدائي في عملي) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2,80) وانحراف معياري (0,50)، وعبارة (اهتمامي في رفع دخل الأسرة يزيد من دافعتي في تحمّل المسؤولية أثناء العمل) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2,79) وانحراف معياري (0,55)، وعبارة (أسعى لتحقيق ما يتوقعه الآخرون مني أثناء أداء مهمة ما؛ مما يسهم ذلك في زيادة دافعتي تجاه العمل) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (2,75) وانحراف معياري (0,55)، وعبارة (اعتمد على نفسي بشكل دائم أثناء أدائي لمهامي في العمل؛ مما يسهم ذلك في تعزيز دوري في مجال عملي) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (2,73) وانحراف معياري (0,60)، وعبارة (أنفذ ما يوكل إليّ من مهام في العمل دون مساعدة الآخرين؛ مما يجعلني قادرة على تنفيذ المهام التي تخص عملي بدقة) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (2,57) وانحراف معياري (0,69)، وعبارة (يشركني زوجي مسؤوليات الأسرة؛ مما يعزز ذلك من قدراتي في تحمّل مسؤوليات العمل بشكل جيد) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (2,53) وانحراف معياري (0,67). بينما وافقت مفردات العينة على العبارتين (11، 2): (أشعر بعدم الرضا حينما تتم معارضتي أثناء القيام بعمل معين؛ مما يشعرني بالإحباط في تحمّل مسؤوليات العمل، وأنفذ ما يصدر إليّ من أوامر في العمل دون التفكير فيها؛ مما يجعلني غير مؤهلة في تحمّل مسؤوليات العمل) في المرتبتين الحادية عشرة والثانية عشرة وبدرجة (محايد)؛ حيث بلغ متوسطهما الحسابي (1,84، 1,73)، وانحراف معياري (0,79، 0,79)

اتضح من الجدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (2,46 من 3,0)؛ مما يعني أن مفردات العينة يوافقن بدرجة (أوافق) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة مفردات مجتمع الدراسة ما بين (1,60 - 2,95) درجة من أصل (3) درجات وهي متوسطات تقابل درجات الموافقة الثلاث (أوافق، محايد، لا أوافق)، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل:

جاءت موافقة مفردات العينة على عشر عبارات من محور مهارة حل المشكلات ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة بدرجة (أوافق) حيث انحصرتوسطاتها الحسابية بين (2,53، 2,95) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالاتي: جاءت عبارة (عندما أكلف بعمل أحاول أن أبذل كل جهدي فيه؛ مما يسهم في رفع مكانتي في العمل) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,95) وانحراف معياري (0,22)، وعبارة (أحرص على حضور الاجتماعات في الوقت المحدد؛ مما يزيد من قدرتي على إنجاز الأعمال الموكلة لدي) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2,90) وانحراف معياري (0,36)، وعبارة (أحمّل مسؤولية قراراتي دائماً في العمل؛ مما يعزز من إمكانياتي في مجال عملي) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2,89) وانحراف معياري (0,37)، وعبارة (أنا مسؤولة بشكل كبير - عن نجاحي وفشلي في العمل؛ مما يعزز ذلك من مكانتي المهنية في مجال عملي) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2,80) وانحراف معياري (0,47)، وعبارة (أجنب التسرع في اتخاذ بعض القرارات التي تخص العمل

يدفعني إلى إهمال مسؤوليات العمل؛ مما يدل على أنهما أكبر عبارتين اختلف حولهما مفردات مجتمع الدراسة، وبالتالي وصلت هذه النتائج أن المرأة السعودية العاملة عينة الدراسة تمتلك مهارة تحمّل المسؤولية والتي من خلالها تمكّنها في الدخول إلى ميادين العمل، إذ إنها قادرة على أداء المهام الموكّلة إليها، وبذل الجهود اللازمة للارتقاء في دورها داخل المجتمع وميدان العمل. بالإضافة إلى مقدرتها التامة على أن تلزم نفسها على تحمّل الأعباء التي تواجهها في حياتها المهنية والأسرية من أجل رفع مكانتها في العمل وصولاً إلى حصولها على التقدير وشعورها بالرضا مما يزيد قدرتها على الابتكار، وتعزيز الدافعية لديها.

التساؤل الثالث: ما دور مهارة المرونة الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

لمعرفة دور مهارة المرونة الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؛ تم حساب: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعياريّة، والترتيب حسب المتوسط الحسابي لعبارات محور دور مهارة المرونة الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية العاملة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم: (6): دور مهارة المرونة الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل

م	العبرة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
١	لديّ قدرة عالية على تقبّل الآخرين في العمل؛ مما يسهم ذلك في تطوُّري في مجال عملي.	١٤٦	١٤	١	٢٤٩	٠,٣٢	١	أوافق
		%	٨٠,٧	٠,٦٢				

(٠,٨٠) على التوالي، وأخيراً، جاء عدم موافقة مفردات مجتمع الدراسة على العبارتين (١٣، ١٠): (الضغوط التي تواجهني في العمل لا تتيح لي الاهتمام بأسرتي جيداً؛ مما يدفعني إلى إهمال مسؤوليات العمل)، و(إذا أخفقت في تأدية المهام الموكّلة لدي في مجال عملي، أسندها إلى شخص آخر؛ مما يجعلني غير قادرة على أداء العمل بصورة جيدة) في المرتبتين الثالثة عشرة والرابعة عشرة والأخيرة وبدرجة (لا أوافق) حيث بلغ متوسطهما الحسابي (١٠,٦٣، ١٠,٦٠) وانحراف معياري (٠,٧٩، ٠,٨٠) على التوالي.

وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق لعبارات محور مهارة تحمّل المسؤولية ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة تنحصر بين (٠,٢٢، ٠,٨٠) وكان أقل انحراف معياري للعبرة (عندما أكلف بعمل أحاول أن أبذل كل جهدي فيه؛ مما يسهم في رفع مكانتي في العمل)؛ مما يدل على أنها أكبر عبارة تقاربت آراء مفردات العينة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارتين (أنفذ ما يصدر إلي من أوامر في العمل دون التفكير فيها؛ مما يجعلني غير مؤهلة في تحمّل مسؤوليات العمل، الضغوط التي تواجهني في العمل لا تتيح لي الاهتمام بأسرتي جيداً؛ مما

م	العبرة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
١١	أحترم ثقافة الآخرين في مجال العمل دون تمييز؛ مما يجعلني قادرة على مشاركتهم الآراء المهنية بكل موضوعية.	١٤٦	١٢	٣	٢٠٨٩	٠٠٣٧	٢	أوافق
		%	٩٠٠٠٦٩	٧٤٤٥				
٢	أستطيع الاندماج مع زملائي في العمل بسهولة؛ مما يجعلني أكثر فاعلية في مجال العمل.	١٣٥	١٩	٧	٢٤٨	٠٠٥	٣	أوافق
		%	٨٣٠٨٥	١١٠٨				
٣	أمتلك القدرة الكافية للتعامل مع الصدمات التي تواجهني في مجال عملي؛ مما يزيد ذلك من خبرتي في العمل.	١٣١	٢٢	٨	٢٠٧٦	٠٠٥٣	٤	أوافق
		%	٨١٠٣٧	١٣٠٦٦				
٦	أتجاوز الأزمات المهنية التي أمر بها في العمل بسرعة كبيرة؛ مما يسهم ذلك في فاعليتي في مجال عملي.	١٢٥	٣٠	٦	٢٠٧٤	٠٠٥٢	٥	أوافق
		%	٧٧٠٦٤	١٨٠٦٣				
٨	أُجنب مخالطة بعض الأشخاص في مجال العمل؛ مما يقلل ذلك من خبرتي في التعامل مع بعض التحديات في مجال عملي.	٥٠	٣٩	٧٢	١٠٨٦	٠٠٨٦	٦	محايد
		%	٣١٠٠٦	٢٤٠٢٢				
٧	أثناء تأدية المهام في مجال عملي يمتلكني حجل شديد جداً؛ مما يجعلني غير قادرة على التطور في مجال عملي،	٣٦	٢٦	٩٩	١٠٦١	٠٠٨٣	٧	لا أوافق
		%	٢٢٠٣٦	١٦٠١٥				
١٠	أواجه صعوبة في الاستعانة بزملاء العمل عندما يواجهني موقف صعب في عملي؛ مما يؤثر ذلك على أدائي في العمل.	٣٤	٢٦	١٠١	١٠٥٨	٠٠٨٢	٨	لا أوافق
		%	٢١٠١٢	١٦٠١٥				
٩	أشعر بعدم القدرة على حل الأمور الصعبة في مجال العمل؛	٢٣	٢٥	١١٣	١٠٤٤	٠٠٧٣	٩	لا أوافق
		%	١٤٠٢٩	١٥٠٥٣				

م	العبرة	أوافق	محايد	لا أوافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
	مما يدفعني إلى إهمال دوري في مجال عملي.							
٤	ليس لدي تفاؤل في الخروج من الأزمة أثناء المهام العملية؛ مما يجعلني غير متمكّن في العمل.	ك	٢١	٢٧	١١٣	٠،٧١	١٠	لا أوافق
		%	١٣،٠٠٤	١٦،٧٧	٧٠،١٩			
٥	ليس بإمكانني أن أتحمّل الضغوط التي تواجهني أثناء أدائي لمهامي في العمل؛ مما يجعلني غير قادرة على التكيف في مجال عملي.	ك	٢٦	١٠	١٢٥	٠،٧٥	١١	لا أوافق
		%	١٦،١٥	٦،٢١	٧٧،٦٤			
المتوسط العام للمحور					٢،١٣	٠،٣٤		محايد

وانحراف معياري (٠،٣٢)، وعبرة (احترم ثقافة الآخرين في مجال العمل دون تمييز؛ مما يجعلني قادرة على مشاركتهم الآراء المهنية بكل موضوعية) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي

(٢،٨٩) وانحراف معياري (٠،٣٧)، وعبرة (أستطيع الاندماج مع زملائي في العمل بسهولة؛ مما يجعلني أكثر فاعلية في مجال العمل) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢،٨٠) وانحراف معياري (٠،٥٠)، وعبرة (امتلك القدرة الكافية للتعامل مع الصدمات التي تواجهني في مجال عملي؛ مما يزيد ذلك من خبرتي في العمل) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢،٧٦) وانحراف معياري (٠،٥٣)، وعبرة (أتجاوز الأزمات المهنية التي أمر بها في العمل بسرعة كبيرة؛ مما يسهم ذلك في فاعليتي في مجال عملي) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢،٧٤) وانحراف معياري (٠،٥٢). بينما جاء موافقة مفردات العينة على العبرة رقم (٨): (أتجنب مخالطة

اتضح من الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (٢،١٣ من ٣،٠)؛ مما يعني أن مفردات العينة يوافقن بدرجة (محايد) بشكل عام، وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة مفردات مجتمع الدراسة ما بين (١،٣٩ - ٢،٩٠) درجة من أصل (٣) درجات، وهي متوسطات تقابل درجات الموافقة الثلاث (أوافق، محايد، لا أوافق)، ويمكن توضيح ذلك بالتفصيل:

جاءت موافقة مفردات العينة على خمس عبارات من محور مهارة المرونة الاجتماعية ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة بدرجة (أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (٢،٥٣، ٢،٩٥) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالآتي: جاءت عبرة (لدي قدرة عالية على تقبل الآخرين في العمل؛ مما يسهم ذلك في تطوري في مجال عملي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢،٩٠)

والأخيرة بمتوسط حسابي (١,٣٩) وانحراف معياري (٠,٧٥).

وبالنظر إلى قيم الانحراف المعياري نلاحظ أنها انحصرت بين (٠,٣٢، ٠,٨٦)، وأقل انحراف معياري للعبارة (لدي قدرة عالية على تقبل الآخرين في العمل؛ مما يسهم ذلك في تطوري في مجال عملي)؛ مما يدل على أنها أكبر عبارة تقاربت آراء مفردات العينة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (أبتجيب مخالطة بعض الأشخاص في مجال العمل؛ مما يقلل ذلك من خبرتي في التعامل مع بعض التحديات في مجال عملي)؛ مما يدل على أنها أكبر عبارة اختلف حولها مفردات مجتمع الدراسة، وتؤكد هذه النتائج دور مهارة المرونة الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية العاملة، إذ إن المرأة السعودية قادرة على التكيف في بيئة العمل، والتميز بالمرونة الاجتماعية أثناء التعرض للأزمات المهنية، فالمرونة في هذا السياق تجعلها أكثر فاعلية في مجال العمل، حيث إنها تعزز من قدرتها في حل المشكلات، وقدرة المرأة على إقامة روابط مكثفة مع الآخرين في العلاقات المهنية، إذ يعد ذلك من أهم المتطلبات لبناء المرونة الاجتماعية ومواجهة التحديات، وتسهم المرونة في تحبب المرأة رؤية الأزمات على أنها مشكلات لا حل لها، وتدفعها في الغالب إلى وضع الحلول وتقبل فكرة التغيير والابتكار ومواجهة الصعوبات والاندفاع نحو الأهداف التي تعزز من مكانتها في العمل.

بعض الأشخاص في مجال العمل؛ مما يقلل ذلك من خبرتي في التعامل مع بعض التحديات في مجال عملي) في المرتبة السادسة وبدرجة (محايد) حيث بلغ متوسطها الحسابي (١,٨٦) وانحراف معياري (٠,٨٦)، وأخيراً جاء عدم موافقة مفردات العينة على خمس عبارات من محور مهارة المرونة الاجتماعية ودورها في تمكين المرأة السعودية العاملة بدرجة (لا أوافق) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (١,٣٩، ١,٦١) وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالاتي: عبارة (أثناء تأدية المهام في مجال عملي يمتلكني خجل شديد جداً؛ مما يجعلني غير قادرة على التطور في مجال عملي) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (١,٦١) وانحراف معياري (٠,٨٣)، وعبارة (أواجه صعوبة في الاستعانة بزملاء العمل عندما يواجهني موقف صعب في عملي؛ مما يؤثر ذلك على أدائي في العمل) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (١,٥٨) وانحراف معياري (٠,٨٢)، وعبارة (أشعر بعدم القدرة على حل الأمور الصعبة في مجال العمل؛ مما يدفعني إلى إهمال دوري في مجال عملي) في المرتبة التاسعة، بمتوسط حسابي (١,٤٤) وانحراف معياري (٠,٧٣)، وعبارة (ليس لدي تفاؤل في الخروج من الأزمة أثناء المهام العملية؛ مما يجعلني غير متمكنة في العمل) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (١,٤٣) وانحراف معياري (٠,٧١)، وعبارة (ليس بإمكانني أن أتحمّل الضغوط التي تواجهني أثناء أدائي لمهامي في العمل؛ مما يجعلني غير قادرة على التكيف في مجال عملي) في المرتبة الحادية عشرة

مناقشة نتائج الدراسة:

مفردات العينة حيث جاءت بموافقة كبيرة، وتفسر هذه النتيجة أن مهارة حل المشكلات لها دور فاعل في تمكين المرأة في الساحة المهنيّة، والتي تجعلها مؤهلة للقيام بالأعمال والممارسات التي من شأنها أن تعزز من دافعيّتها وإسهاماتها في ميدان العمل.

ويتفق ما ذكر مع نظرية الدور في أن مهارة المرأة العاملة في حل المشكلات جزء من النشاط الاجتماعي الذي من خلاله يسهم ذلك في دورها في بناء المجتمع وتطوره، إذ إنها من خلال أدوارها الاجتماعية وتنوعها تُحدث عملية التغيير والتأثير في كافة المجالات، مؤثراً بإيجابية على المجتمع ككل. وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة الغامدي (٢٠١٨) أن لعمل المرأة السعودية دوراً فاعلاً؛ حيث إنها تمتلك المهارات الشخصية والاجتماعية، ومنها مهارة حل المشكلات، ودراسة الحجار (٢٠١٥) الذي يرى أن المرأة تتمتع بدرجة كبيرة من المهارات الاجتماعية.

التساؤل الثاني: ما دور مهارة تحمّل المسؤولية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

أوضحت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لدرجات موافقة مفردات العينة لدور مهارة تحمّل المسؤولية في تمكين المرأة السعودية العاملة جميعها جاءت بدرجات موافقة بمتوسط حسابي بلغت قيمته (٢،٤٦)، حيث حصلت الفقرة التي تنص على: "عندما أكلف بعمل أحاول أن أبذل كل جهدي فيه، مما يسهم في رفع مكاني في العمل" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (٢،٩٥)،

نوقشت نتائج الدراسة في ظل تساؤلاتها كما يلي :

التساؤل الأول: ما دور مهارة حل المشكلات لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لدرجات موافقة مفردات العينة لدور مهارة حل المشكلات في تمكين المرأة السعودية العاملة جاءت موافقتهم بدرجة محايد، بمتوسط حسابي بلغت قيمته (٢،٢٢)، وبالرغم من أن هذا المحور جاءت الموافقة عليه بدرجة محايد بشكل عام، إلا أن العبارات التي اشتمل عليها هذا المحور جاءت الموافقة عليها بدرجة كبيرة، حيث حصلت الفقرة التي تنص على: "أحاول التعرف على أسباب المشكلة في مجال عملي لأتمكّن من حلّها، مما يجعلني خبيرة في عملي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (٢،٩٧) حيث جاءت بدرجة موافقة كبيرة، ويليهما في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على: "إذا واجهتني مشكلة معقدة في العمل أحاول وضع خطط منظمة لحلّها، مما يزيد من تعزيز مكاني في العمل" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قيمته (٢،٩٤) حيث جاءت بدرجة موافقة كبيرة، ويليهما في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على: "اتباع الخطوات المنظمة في حل المشكلة التي تواجهني في مجال عملي، مما يسهم في تطوير قدراتي في مجال العمل" بمتوسط حسابي قيمته (٢،٨٥) حيث جاءت بدرجة الموافقة بشكل كبير، وهذا يدل على أن دور مهارة حل المشكلات في تمكين المرأة السعودية العاملة كان لها استجابة جيدة من قبل

التساؤل الثالث: ما دور مهارة المرونة الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة في التمكين في بيئة العمل؟

هدف هذا السؤال إلى التعرف على دور مهارة المرونة الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لدرجات موافقة مفردات العينة حول دور مهارة المرونة الاجتماعية في تمكين المرأة السعودية العاملة جاءت جميعها بدرجة محايد مما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة محايد على محور مهارة المرونة الاجتماعية بشكل عام بمتوسط حسابي بلغت قيمته (2,22)، وبالرغم من أن هذا المتوسط كان بدرجة محايد بشكل عام، إلا أن العبارات في هذا المحور جاءت بدرجة موافقة كبيرة، حيث حصلت الفقرة التي تنص على: "لدي قدرة عالية على تقبل الآخرين في العمل، مما يسهم ذلك في تطوري في مجال عملي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,90) وكانت الموافقة بدرجة كبيرة، بالإضافة إلى الفقرة التي تنص على: "احترم ثقافة الآخرين في مجال العمل دون تمييز، مما يجعلني قادرة على مشاركتهم الآراء المهنية بكل موضوعية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قيمته (2,89) حيث كانت درجة الموافقة كبيرة، ويليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على: "أستطيع الاندماج مع زملائي في العمل بسهولة، مما يجعلني أكثر فاعلية في العمل" بمتوسط حسابي قيمته (2,80) حيث كانت أيضًا درجة الموافقة كبيرة.

ويليها في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على: "أحرص على حضور الاجتماعات في الوقت المحدد؛ مما يزيد من قدرتي على إنجاز الأعمال الموكلة لديّ" بمتوسط حسابي قيمته (2,90)؛ حيث جاءت بدرجة موافقة كبيرة، ويليها في المرتبة الثالثة الفقرة التي تنص على: "أتحمل مسؤوليات قرارتي دائمًا في العمل؛ مما يزيد من إمكانياتي في مجال عملي" بمتوسط حسابي قيمته (2,89) حيث جاءت بدرجة الموافقة كبيرة أيضًا، وأظهرت النتائج حصول إجمالي الفقرات على درجة موافقة، وهذا يدل على أن دور مهارة تحمل المسؤولية في تمكين المرأة السعودية العاملة كان بدرجة جيدة، وقد تفسر هذه النتيجة أن المرأة السعودية العاملة (161) عاملة تتحلّى بمهارة تحمل المسؤولية التي تسهم من خلالها في تمكينها أثناء العمل، والأخذ بزمام المبادرة في تحمل المسؤوليات الملقاة على عاتقها؛ من أجل التطور وحرصها على بلوغ الأهداف.

وينصب ذلك فيما ذكرته نظرية الدور: أن منزلة المرأة السعودية العاملة ومكانتها، تعتمد على دورها الاجتماعي الذي ينطوي على مهام وواجبات وحقوق ومسؤوليات من خلال الأدوار التي تشغلها في ميادين العمل؛ حيث إنها تشغل العديد من الأدوار بما تتضمنه من مهام عديدة ومسؤوليات ملقاة على عاتقها، إذ إنها من خلال هذا الدور تسهم في تطوير إمكانياتها والإنجاز من خلال توافر المهارات اللازمة.

٣-حث العاملين في المراكز الخاصة للتنمية الاجتماعية على وضع برامج داعمة لمهارة تحمل المسؤولية، والتي تسهم في تمكين المرأة السعودية العاملة في مجال عملها.

٤-على أصحاب العمل في مراكز التنمية الاجتماعية بذل الجهود اللازمة في تحسين البرامج التي بإمكانها تعزيز المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

١. ابن محارب، منتهى (٢٠٢١)، تنمية اتجاه الطالبات نحو قيمة تحمّل المسؤولية، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد (٦٧).
٢. أبو حلو، نعمة (٢٠٠٨)، المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى القيادات النسوية في المجتمع الفلسطيني المدني، لمرسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
٣. أبو منصور، حنان (٢٠١١)، الحساسية الانفعالية وعلاقتها بالمهارات الاجتماعية لدى المعاقين سمعياً في محافظات غزة، لمرسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.
٤. أبو هاشم، السيد، (٢٠٠٤)، سيكولوجية المهارات، مصر: مكتبة زهراء الشرق.
٤. الأصفهاني، الراغب، المفردات في غريب القرآن، دمشق: دار القلم. ١٤١٢ هـ. ص ٤٧١.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات كل من الغامدي، (٢٠١٨) في أن المرأة العاملة قادرة على ضبط الانفعالات وإدارة الضغوط، وأبو حلو (٢٠٠٨) والتي توصلت إلى أن المرونة الاجتماعية تسهم في التكيف ومواجهة الضغط المهني وضبط الانفعالات في العمل. وتتفق مع فرضيات النظرية البنائية الوظيفية، إذ إن امتلاك المرأة لمهارة المرونة الاجتماعية يُمكنها من الحفاظ على العلاقات الاجتماعية داخل العمل، ويساعدها في تحقيق التوازن في سياق العمل وما قد يرتبط به من مواقف وإجراءات، حيث إنها من خلال هذه النشاطات الجزئية والتي تتميز بالمرونة يمكنها الحفاظ على مكانتها، والمساهمة في البناء الاجتماعي من خلال أدوارها ووظيفتها.

توصيات الدراسة :

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الباحثان بما يلي:

- ١ -على العاملين في برامج التنمية الاجتماعية زيادة البرامج التدريبية التي تسهم في تطوير مهارة حل المشكلات من أجل تمكين المرأة السعودية في ميادين العمل.
- ٢ -على العاملين في المراكز التابعة لقطاع التنمية الاجتماعية وضع برامج تسهم في تعزيز مهارة المرونة الاجتماعية للإسهام في تمكين المرأة السعودية في جميع مجالات العمل.

١١. الخوامدة، نجلاء (٢٠٠٩)، المشاريع الصغيرة وتمكين المرأة، {رسالة ماجستير غير منشورة}، كلية الآداب، جامعة اليرموك.
١٢. خميس، عبد الحميد (٢٠٠٥)، فاعلية برنامج مقترح في الدراسة الاجتماعية لتنمية بعض المهارات الاجتماعية والتحصيل الدراسي ومفهوم الذات لتلاميذ الصف الثاني إعدادي، باستخدام استراتيجية التعلم التعاوني، {رسالة ماجستير غير منشورة}، كلية التربية، جامعة عين شمس.
١٣. خوري، عصام، وآخرون (٢٠٠٦)، تمكين المرأة في الجمهورية العربية السورية الواقع والآفاق، سوريا، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية العدد (٢).
١٤. الزغلول، رافع (٢٠٠٨)، علم النفس المعرفي، عمان: دار الشروق..
١٥. شلهوب، هيفاء (٢٠١٥)، أبعاد تمكين المرأة السعودية، المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد ٣٣، العدد (٧٠).
١٦. عبد الوهاب، سمر (٢٠١٨)، دور رجال الأعمال في التغيير الاجتماعي والثقافي بحث اجتماعي ميداني، مجلة كلية الآداب، جامعة بورسعيد.
١٧. عبد الوهاب، ياسر (٢٠٠٩)، دور المرأة في تفعيل المسؤولية الاجتماعية وتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، المؤتمر العلمي، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.
٥. آل عوض، نجلاء صالح (٢٠١٤)، معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة.
٦. البعلبكي، منير، (٢٠٠٠)، المورد قاموس إنجليزي عربي، الطبعة (٣٤)، بيروت: دار العلم للملايين.
٧. الحجار، وفاء خليل (٢٠١٥)، المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالضعف النفسية لدى المرأة القيادية بمحافظة غزة، {رسالة ماجستير غير منشورة}، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.
٨. حسون، تماضر (٢٠١٤)، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، {رسالة ماجستير غير منشورة}، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
٩. حلمي، إجلال (٢٠٠٣)، العولمة وقضايا المرأة والعمل، الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
١٠. الحميضي، أحمد (٢٠٠٤)، فعالية برنامج سلوكي لتنمية بعض المهارات الاجتماعية لدى عينة من الأطفال المتخلفين عقلياً القابلين للتعلم، {رسالة ماجستير غير منشورة}، كلية الدراسات العليا، جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية.

- العمل، {رسالة ماجستير غير منشورة} كلية الآداب، جامعة الملك فيصل.
٢٤. المشاط، هدى (٢٠٠٨)، العلاقة بين نمط السلوك (أ) والمهارات الاجتماعية والفاعلية الذاتية لدى عينة من طالبات كلية إعداد المعلمات بمحافظة جدة، مجلة العلوم التربوية/ جامعة القاهرة، المجلد (٤)، العدد (٢).
٢٥. المطوع، آمنة (٢٠٠١)، المهارات الاجتماعية والثبات الانفعالي لدى التلاميذ أبناء الأمهات المكتئبات، {رسالة ماجستير غير منشورة}، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة.
٢٦. الميزر، هند (٢٠١٥)، المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل، المجلة العربية للدراسات الأمنية، جامعة الملك سعود.
٢٧. الهذلي، هدى (٢٠٢٠)، دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية ٢٠٣٠، دراسة منشورة، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الرابع عشر، الجزء الأول.
٢٨. هلال، محمد عبد الغني حسن (٢٠١٠) مهارات التعامل مع الآخرين والجمهور: سلوكيات التعامل والتواصل مع الآخر. القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية.
٢٩. الهواري، لمياء (٢٠١٨) القيم الحياتية وعلاقتها بتحمل المسؤولية لدى طالبات كلية التربية، مجلة
١٨. عمر، أحلام (٢٠١٩)، احتياجات تمكين المرأة السعودية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، والمعوقات التي تواجهها، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة.
١٩. الغامدي، رحمة (٢٠١٨)، عمل المرأة في الجمعيات الخيرية، ودوره في تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية، المجلد (٢٧)، العدد (٢).
٢٠. غنية، لوماشي (٢٠٢١)، المساندة الاجتماعية والمرونة النفسية لدى المرأة العاملة، {رسالة ماجستير غير منشورة} كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
٢١. فرج، علياء عمر (٢٠٢٠) دور التعليم الجامعي في تمكين المرأة السعودية في ضوء استراتيجية التنمية ٢٠٣٠ من وجهة نظر طالبات جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا.
٢٢. فهمي، سامية (٢٠٠٦)، أدوار المرأة الريفية في التنمية: تجارب مصرية وعربية رائدة من الثمانينيات وحتى مطلع القرن الحادي والعشرين، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
٢٣. المري، رحمة. (٢٠٢٣)، المهارات الاجتماعية لدى المرأة السعودية العاملة ودورها في التمكين في

ثانياً: المراجع الأجنبية

- العلوم التربوية، العدد 3، كلية الدراسات العليا،
جامعة القاهرة.
32. Downey, L,A, & et al (2006) . -Downey,
L,A, & et al (2006) Examining the relationship
between leadership, emotional intelligence and
intuition in senior female managers, Leadership &
Organization Development journal,vol,(27),no,(4),
Australia.
30. وكالة الأنباء السعودية (2020)، تمكين المرأة
السعودية ورفع نسبة حصتها في سوق العمل،
sa/2110032،gov،spa،https://www
31. اليوسف، نورة عبد الرحمن (2009)، تمكين المرأة
السعودية، مطبعة الملك فهد.
33. Cavallo, k, & Brienza, D, (2001): Emotional
Competence and Leadership Excellence
at jonson & jonson, Europe,s journal of psychology,
vol, (2), no, (1), new jersey.

دليل إرشادي لتعزيز المرونة النفسية لمواجهة الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين

(دراسة مطبقة على عينة من مجتمعات إرادة والصحة النفسية بالمملكة العربية السعودية)

أ. زينب بنت يحي جابر الفيافي

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

Zainab.Alfaifi@hotmail.com

(قُدم للنشر في تاريخ ١٦ / ٩ / ٢٠٢٤، وقُبل للنشر في ٢٧ / ١١ / ٢٠٢٤)

مستخلص البحث

هدفت الدراسة إلى تعزيز المرونة النفسية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجتمعات إرادة والصحة النفسية في المملكة العربية السعودية، من خلال التعرف على أسباب الاحتراق الوظيفي التي ترجع إلى طبيعة دور الأخصائي الاجتماعي والبيئة التنظيمية، والتعرف على مُعززات المرونة الذاتية والبيئية للأخصائيين الاجتماعيين، للخروج بدليل إرشادي مقترح لتعزيز المرونة النفسية لديهم ، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الأسلوب الوصفي التحليلي وأداتين للدراسة الاستبيان والمقابلة شبه المقننة، وتم تطبيقهما على عينة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجتمعات إرادة والصحة النفسية بالمملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (٧٠) أخصائيًا وأخصائية ، وأظهرت نتائج الدراسة: أن أفراد العينة موافقون على أسباب الاحتراق الوظيفي التي ترجع إلى طبيعة دور الأخصائي الاجتماعي وإلى البيئة التنظيمية في مجتمعات إرادة والصحة النفسية ، إضافة إلى موافقتهم على مُعززات المرونة الذاتية والبيئية للأخصائي الاجتماعي العامل في مجتمعات إرادة والصحة النفسية ، وأوضحت نتائج أفراد عينة المقابلات البحثية حاجة الأخصائيين الاجتماعيين في مجتمعات إرادة والصحة النفسية إلى مجموعة من البرامج والأدلة الإرشادية المتنوعة؛ لتعزيز مهارات المرونة النفسية، والتدريب على التعامل مع الاحتراق الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: المرونة النفسية- الاحتراق الوظيفي- دليل إرشادي -الأخصائي الاجتماعي.

Enhancing Psychological Resilience to combat burnout: A guideline based on the perspective of Social Workers

(An applied to Eradah and Mental Health Complexes in the Kingdom of Saudi Arabia)

Zainab Yahya Jaber Alfaify

Imam Muhammad ibn Saud Islamic University

Zainab.Alfaifi@hotmail.com

Abstract

Psychological resilience is a key factor enabling individuals to adapt to life's challenges and mitigate the negative effects of crises and stressful situations. This study aimed to develop a guideline for enhancing psychological resilience among social workers at Eradah and Mental Health Complexes in Saudi Arabia by first identifying the driven of burnout related to their professional role and organizational environment. It also sought to determine personal and environmental factors that foster resilience, which ultimately informed the proposed guideline

A descriptive-analytical methodology was employed, utilizing questionnaires and interviews with a sample of 70 social workers from the Complexes. Results indicated a consensus among participants regarding the drivers of burnout related to their professional role (mean = 1.97/3) and the organizational environment (mean = 2.13/3). They also agreed on personal (mean = 2.48/3) and environmental (mean = 2.45/3) factors that enhance resilience.

Interview findings underscored the need for diverse programs and structured guideline to enhance psychological resilience skills and provide effective training for burnout coping strategies.

Keywords: Psychological resilience, burnout, social worker, guideline.

مشكلة الدراسة:

النفسية بمدينة الرياض) لاحظت العديد من المعوقات التي قد تعيق عمل الأخصائيين الاجتماعيين في هذه المؤسسة، ومن خلالها تتأثر العملية المهنية بشكل كبير، وهناك العديد من العوامل التي تؤثر في مستوى توافق الفرد مع عمله بعضها مرتبط بالعمل، والآخر مرتبط بالفرد، وقد سعت دراسة عباس (٢٠٢١) إلى التعرف على مستوى المرونة النفسية

تعتبر المنشآت الصحية من المنشآت التي يقع على عاتقها مسؤولية كبيرة، وتتلقى العديد من المراجعين والمرضى بأعداد كبيرة وبشكل مستمر، وفيها يتم الاحتكاك المباشر بين العاملين والمستفيدين من الخدمة، وقد تبرز معوقات تحول دون قيام العامل بدوره كاملاً، ومن خلال فترة تدريب الباحثة كأخصائية اجتماعية في (مجمع إرادة والصحة

السلبية الناجمة عنه، ، حيث أظهرت إحصائية أمريكية في ولاية فيرجينيا زيادة معدلات الإرهاق عن (٤٠٪) في معظم مجموعات الأطباء، بما في ذلك مقدمي الأخصائيين الاجتماعيين ، وعلى الصعيد المحلي أثبتت دراسات مجلس الصحة الخليجي مؤخراً أن (١) من بين كل (٣) موظفين بدول الخليج لديهم أحد علامات الاحتراق الوظيفي(الموقع الإلكتروني لمجلس الصحة الخليجي، ٢٠٢٣)، وفي هذا السياق توضح دراسة (Rohling 2016) والتي كانت بعنوان: الوقاية من الاحتراق الوظيفي: استكشاف تحديات الأخصائيين الاجتماعيين واستراتيجيات التكيف بولاية مينيسوتا بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد الضغوطات التي تسببها بيئة العمل، واستراتيجيات التكيف التي يستخدمها الأخصائيون الاجتماعيون للتعامل مع الضغوط والأعراض الناجمة عنه، وقد أظهرت أبرز النتائج أن هناك عدة عوامل تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي تتمثل في: الافتقار إلى الموارد والدعم والوقت اللازم لإنجاز العمل بفاعلية، والعجز في عدد الموظفين وعبء العمل، وصورة الخدمة الاجتماعية وما يرافقها من توقعات غير واقعية تجعل الأخصائيين الاجتماعيين أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي، أما عن استراتيجيات التكيف ، فمن الناحية الإيجابية فتتمثل في الحصول على الدعم في المنزل، والعمل والتدريب على إدارة الضغوط، أما السلبية فتتمثل في الانسحاب والانتقاد .

وقد توصلت الباحثة مما سبق إلى أهمية وجود عوامل حماية ومعززات تُدعم الأخصائيين الاجتماعيين، وبالتالي

وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى معلمي معهد الأمل للصم والبكم، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين، إذ اتضح أن لدى أفراد العينة سمات ذاتية زادت من مرونتهم النفسية فتبين أن كُُل من التفاؤل، والتفكير الإيجابي، والصلابة النفسية يُبنى بالقدرة على مواجهة الضغوط المهنية بنسبة مساهمة إجمالية قدرها (٩٨,٠٪) . كما أوضحت دراسة (Martin, Jennifer, ٢٠١٤) والتي أجريت على (٥٦٦) أخصائياً اجتماعياً من المعتمدين كمارسين في مجال الصحة النفسية أنه في السنوات الأخيرة ازدادت حاجة هؤلاء الأخصائيين إلى وجود برامج ومتطلبات لتحقيق التنمية المهنية المستمرة ، كما تلزم الجمعية الأسترالية للأخصائيين الاجتماعيين أعضائها بالتدريب كل عام لمدة (١٠) ساعات على الأقل ليحتفظوا باعتمادهم كمارسين وأعضاء فيه ، وقد يتضح هنا أن المراد من هذا التدريب اطلاع ممارسو الخدمة الاجتماعية في مجالات الصحة النفسية بالجديد والمهم في تخصصهم، وذلك لتنمية وتحسين مهاراتهم ومعارفهم ، وهذه البرامج من شأنها أن تزيد من المرونة النفسية لدى الأخصائيين الاجتماعيين المستمدة من دعمهم مهنيًا.

ومن جانب آخر أجرى (Takeda and Others 2002) دراسة تدور حول ثلاثة محاور كان أحدها محاولة معرفة أي من العوامل المتعلقة ببيئة العمل له علاقة بالاحتراق الوظيفي ، ووجدت الدراسة أن نسبة (٥٠٪) كان لديهم احتراق عالي ، وقد أصبح الاحتراق الوظيفي شبحاً يهدد الموظفين واستقرارهم المهني نظراً للآثار

بشكل جيد، ويتمتعوا بمستوى جيد من الصحة النفسية، والمملكة العربية السعودية هي إحدى الدول التي تسعى لتحسين ظروف العمل في مؤسساتها العامة والخاصة على حد سواء، وذلك من خلال التركيز على تطوير العمل والعضو العامل والظروف المحيطة به في جميع المجالات، الثقافية والعلمية والتكنولوجية والاقتصادية، وذلك من خلال إيجاد بيئة عمل مناسبة يتوافر فيها شعور العامل بالأمن والاستقرار والراحة، وكذلك بيئة عمل واعية، مما يؤدي إلى خلق مجتمع قادر على العمل والعطاء.

ووفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ اعتمدت فلسفة مهنة الخدمة الاجتماعية التي يركز هدفها الرئيس على تنمية المجتمعات، وذلك عن طريق البحث عن القوى والعوامل المختلفة التي تحول دون النمو والتقدم الاجتماعي، ولذا لا بُد أن يتمتع ممارس هذه المهنة بدرجة عالية من المرونة النفسية التي تُمكنه في المقابل من تقديم الدعم والمساندة للعملاء، وبالتالي تتحدد مشكلة الدراسة بعنوان: (دليل إرشادي لتعزيز المرونة النفسية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجتمعات إرادة والصحة النفسية).

أسئلة الدراسة:

- ١- ما أسباب الاحتراق الوظيفي التي ترجع إلى طبيعة دور الأخصائي الاجتماعي؟
- ٢- ما أسباب الاحتراق الوظيفي التي ترجع إلى طبيعة البيئة التنظيمية للعمل؟

تُخفف من الاحتراق الوظيفي وأثره السلبي، وقد أثبتت بعض الدراسات أن التعامل مع المشكلات يتم بطريقتين: طريق حل تلك المشكلات أو من خلال التكيف معها، والأشخاص الذين يعانون من نقص المرونة النفسية قد لا يستطيعون فعل ذلك.

وبناء على ذلك أجرى عبدالإله (٢٠١٩) دراسة هدفت للتعرف على الدافعية المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية للممارسين المهنيين، وتحديد مستوى الدافعية المهنية وفقاً لمجالات الممارسة المهنية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٠) من الممارسين المهنيين بمجالات الممارسة المهنية، وأظهرت النتائج أن الدافعية المهنية لممارسة الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية جاءت بنسبة اتفاق بلغت (٧٩٪)، وجاء الاستمتاع بالأداء المهني في المرتبة الأولى بنسبة (٨١٪)، وجاء في المرتبة الثانية الرغبة في مساعدة العميل بنسبة (٧٩٪)، ثم جاء في المرتبة الثالثة الطموح المهني بنسبة (٧٨٪) وجاء دافع الإنجاز المهني في المرتبة الرابعة بنسبة (٧٦٪).

وهدف دراسة (Wong et al ٢٠٠٩) إلى معرفة فاعلية برنامج لتحسين المرونة النفسية استناداً إلى مفهوم مدرسة التعزيز الصحي بين فئة الصينيين، وتوصلت إلى أن هناك آثاراً إيجابية لبرنامج التدخل لتحسين المرونة النفسية، ومن هذا المنطلق تبرز أهمية وجود البرامج والأدلة الإرشادية التي تعمل على تعزيز وتحسين المرونة النفسية التي يحتاج العاملون في المجال الاجتماعي أن يتمتعوا بها، حتى تمكنهم من إدارة مشكلات العمل بمهارة عالية، وتأدية عملهم

٣- ما معززات المرونة النفسية الذاتية للأخصائيين

الاجتماعيين العاملين؟

٤- ما معززات المرونة النفسية البيئية للأخصائيين

الاجتماعيين العاملين؟

أهداف الدراسة:

تمثل الهدف الأساسي في: تقديم دليل إرشادي لتعزيز المرونة النفسية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجتمعات إرادة والصحة النفسي، أما الأهداف الفرعية فهي:

١- تعزيز المرونة النفسية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجتمعات إرادة والصحة النفسية كهدف رئيس يتحقق من خلال:

أ- التعرف على معززات المرونة النفسية الذاتية للأخصائيين الاجتماعيين.

ب- التعرف على معززات المرونة النفسية البيئية للأخصائيين الاجتماعيين.

٢ - التعرف على أسباب الاحتراق الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجتمعات إرادة والصحة النفسية كهدف رئيس يتحقق من خلال الأهداف الفرعية التالية :

أ- التعرف على أسباب الاحتراق الوظيفي التي ترجع إلى طبيعة دور الأخصائي الاجتماعي.

ب- التعرف على أسباب الاحتراق الوظيفي التي ترجع إلى طبيعة البيئة التنظيمية للعمل.

أهمية الدراسة:

تؤدي المرونة النفسية دوراً كبيراً وبارزاً لدى الأفراد في التعامل مع الظروف المحيطة بهم، وعلى مدى قدرتهم على التكيف مع الصعوبات والمواقف الضاغطة التي تواجههم في حياتهم، وتعتبر ذات أهمية بالغة للوقاية من الآثار السلبية للأزمات المختلفة، وفي إطار ذلك تُحدد الباحثة أهمية هذه الدراسة والحاجة إليها من الناحية النظرية والتطبيقية في الآتي:

١- الأهمية النظرية:

أ- الإسهام من خلال هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري والمعرفي لمهنة الخدمة فيما يخص مفهوم المرونة النفسية.

ب- حداثة الموضوع باعتبار هذه الدراسة الأولى -على حد علم الباحثة- التي تناولت المرونة النفسية وتعزيزها لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مستشفيات الصحة النفسية، مما يعطي مبرراً قوياً للبحث والدراسة.

ج- تركز الدراسة على قطاع المنشآت الصحية التي تعتبر من أهم القطاعات وأكثرها حيوية، وتخدم أعداداً كبيرة من فئات المجتمع السعودي.

د- تتسق هذه الدراسة مع مبدأ الاتجاه العالمي الحديث وهو علم النفس الإيجابي وإلى مفاهيم ونماذج التدخل في الخدمة الاجتماعية مثل: منظور القوة ونموذج التركيز على الحل والعلاج الروائي الذي يركز على الجانب الإيجابي الذي يهدف إلى تنمية واستثمار الجوانب الإيجابية للسلوك

ب- قد تخرج الدراسة بدليل إرشادي يُسهم في تعزيز المرونة النفسية، وتوظيف هذا الإطار النظري المهم في ممارسة الأخصائي الاجتماعي، وانعكاس ذلك على بعض السياسات والإجراءات الممكنة للمرونة النفسية مثل: الإشراف المهني، والتدريب على رأس العمل، وتكامل فريق العمل في المهام والمسؤوليات، وتهيئة الظروف البيئية المناسبة في بيئة العمل، وتنمية مهارات الممارسين الشخصية والمهنية وغيرها من العوامل التي تزيد من حماية الممارسين من تعرضهم لضغوط العمل، وتقلل من عوامل الخطورة المرتبطة بذلك.

ج- تتضح أهمية هذه الدراسة في سعيها إلى تعزيز المرونة النفسية للأخصائيين الاجتماعيين إلى زيادة فاعلية أدوارهم وخدماتهم المقدمة للمرضى بما يضمن حصولهم على الخدمة ذات الجودة العالية بأفضل الطرق الممكنة.

د- تسهم المقترحات والتوصيات التي تخرج بها الدراسة في تطوير وإعداد مجموعة من البرامج الإرشادية التي تُعتبر بمثابة اتجاه إيجابي نحو زيادة المرونة النفسية، والتحصين من الآثار السلبية للضغوط في مجالات العمل المختلفة.

مفاهيم الدراسة:

١- مفهوم الدليل الإرشادي:

تعني كلمة دليل لغويًا المرشد، وجمعها أدلة ودلائل، ودلّ في أرشد، والدليل هو ما يستدل به على شيء ما، ويقصد بالدليل كتاب يدل القارئ ويرشده إلى معلومات خاصة بموضوع ما (مختار، ٢٠٠٨، ص ٧٦٤).

الإنساني وتوظيفها في التغلب على الضغوط وتحقيق النجاح والازدهار.

هـ- تُسهم هذه الدراسة في الإضافة النظرية للباحثين في هذا المجال، وزيادة الاستشارة العلمية لمزيد من البحوث المستقبلية في المرونة النفسية وأساليب تعزيزها بمتغيرات ومناهج أخرى.

٢- الأهمية التطبيقية:

أ- تتمثل الأهمية التطبيقية في تركيز عينة الدراسة على شريحة مهمة في القطاع الصحي في المجتمع السعودي، وهم الأخصائيين الاجتماعيين الذين قد تقع عليهم مهمات ومسؤوليات ضاغطة في تقديم الخدمات للمرضى في مستشفيات الصحة النفسية باعتبار أن العديد من مشكلات المستفيدين في مجمع إرادة سواء فيما يخص أقسام الصحة النفسية أو الإدمان هي بالأساس تعود لعوامل اجتماعية، كما أن الكثير من الحلول تعود لنفس البعد "العوامل الاجتماعية"، وبالتالي ينتظر من الممارسين في مهنة الخدمة الاجتماعية الكثير مما يزيد من توقعات المستفيدين وأسرهم وفريق العمل والمجتمع، أو التقليل من أهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي وفي كِلا الحالتين تزداد ضغوط العمل، ومن ثم تزيد فرص الاحتراق الوظيفي في الظهور لدى شريحة من الممارسين ، لذلك من الممكن أن تستفيد إدارات الأخصائيين الاجتماعيين في المجالات الصحية من الدليل الإرشادي بعمل دورات لتعزيز المناعة النفسية لديهم.

وتعددت واختلقت تعاريف مفهوم المرونة النفسية في البحوث النظرية، ويرجع السبب في ذلك إلى عدم ثبات المفاهيم، وتغيرها تغيراً سريعاً من جهة، وأيضاً إلى إنتاج معارف جديدة من جهة أخرى، ما يجعل تفسير المفاهيم العلمية عملية مفتوحة للباحثين وفق الشروط ذات الصلة بالخلفية النظرية والتخصص، وبالمحككات التي جمعت البيانات على أساسها (آل الشيخ، ٢٠١٨، ص ١٩). وبالتالي هناك اختلاف في ترجمة مصطلح (Resilience) بين المختصين، إذ يعرفه البعض بالمرونة، ويضيف آخرون المرونة النفسية على اعتبار أن هناك مرونة تخص المنظمات، ومرونة تخص المجتمعات، ومرونة تخص الأسر كوحيدات وأنساق اجتماعية تتعرض لكثير من التحديات والأزمات فيتم وصف تلك التي استطاعت التكيف، وتخطي المشكلات والتحديات بأنها منظمات أو أسر أو مجتمعات مرنة تتسم بمجموعة من السمات التي ساعدتها على ذلك والعكس صحيح، ويعرفه فريق آخر بالمعاودية أو القدرة على معاودة الشخص لأدواره وقدراته وحالته السابقة قبل وقوع المشكلة أو الحدث الذي تعرض له.

ويمكن تحديد مفهوم المرونة النفسية من خلال مراجعة الأطر النظرية التي عملت على تأصيل ماهية هذا المفهوم، إذ نجد توجهين أساسيين في تعريفها، الأول: يتناول المرونة كسمة شخصية، ويمتاز بها بعض الأفراد دون غيرهم، والتي تقى أصحابها من التأثيرات السلبية للضغوط، وبناء عليه يعرفها ايكاري كما ورد في محمد (٢٠١٤) بأنها: "سمة من سمات الشخصية التي يمكن أن تخفف من الضرر والأذى

وتُعرف الباحثة الدليل الإرشادي في هذه الدراسة: هو ما يجب أن يُلم به الأخصائي الاجتماعي استناداً على نظريات ونماذج علمية ودراسات سابقة من مهارات وطرق وأنشطة تُعزز المرونة النفسية أثناء العمل في مجتمعات إرادة والصحة النفسية بالمملكة العربية السعودية، سواء بما يتصل بالأدوار والقيم المهنية للأخصائيين الاجتماعيين أو فيما يخص بيئة العمل.

٢- مفهوم المرونة النفسية Resilience :

أشارت المعاجم العربية أن المعنى اللغوي للشيء المرن هو ليونته بعد أن كان صلباً مع الاحتفاظ بخواصه، والشخص المرن هو الذي يستطيع التوافق مع التغير الطارئ، واستعادة الحيوية إثر بلاء مُلم، كما جاء على لسان العرب مرن يمرن مران ومرونة، والمرانة اللين وهو لين في صلابه، ومَرَنْتَ يد فُلانٍ على العمل أي صلبت واستمرت (ابن منظور، ٢٠١٠، ص ٤٠٣).

وتعرف المرونة النفسية اصطلاحاً :

عملية التوافق الجيد والمواجهة الإيجابية للشدائد، والصدمات، والضغوط النفسية العادية التي يواجهها البشر، بما فيها المشكلات الأسرية، ومشكلات العلاقات مع الآخرين، والمشكلات الصحية الخطيرة، وضغوط العمل، والقدرة على التعافي من التأثيرات السلبية لهذه الشدائد أو النكبات أو الأحداث الضاغطة، والقدرة على تخطيها، أو تجاوزها بشكل إيجابي (الحجججاج، ٢٠١٨، ص ٥٩).

والتي تعرف بـ "عوامل الحماية" وكذلك مجموعة من العوامل الذاتية والبيئية للمرونة النفسية في جانبها المتصل بـ "عوامل الخطورة" فمن خلال معرفة عوامل الحماية، والعمل على زيادتها، والتقليل من عوامل الخطورة تتحقق المرونة النفسية للممارسين، وكذلك المرونة بشكل عام للمنظمة "مجمع إرادة والصحة النفسية".

- مفهوم الاحتراق الوظيفي Burnout :

يعتبر مفهوم الاحتراق من المفاهيم التي استخدمت حديثاً كأحد المفاهيم الأكاديمية، وكانت مبادرة إدخال هذا المصطلح إلى حيز الاستخدام الأكاديمي للمحلل النفسي الأمريكي هيربرت فرد نبرجر عام ١٩٧٤، ورغم تزايد اهتمام الباحثين به، إلا أن الريادة في دراسة وتطوير هذا المفهوم تنسب لأستاذة علم النفس الأمريكية كريستينا ماسلاك (رمضان، ٢٠٢٠، ص ١٣٦). ويُعرف الاحتراق الوظيفي اصطلاحاً: بأنه عبارة عن مجموعة الأعراض النفسية التي تشمل الإجهاد العاطفي والاستجابة العدائية تجاه الآخرين والشعور بانخفاض الإنجاز الشخصي، والتي تحدث بين الأفراد الذين يتضمن عملهم تفاعلاً مع الآخرين (القحطاني، ٢٠٢١، ص ٨).

وتُعرف الباحثة الاحتراق الوظيفي في هذه الدراسة: حالة من الاضطراب والتوتر تظهر لدى الأخصائي الاجتماعي العامل في مجمع إرادة والصحة النفسية، يفقد خلالها الأخصائي الرغبة في العمل، بالإضافة إلى تدني المستوى الإنتاجي، وضعف الأداء وفقد الشغف والمعنى للعمل

المحتمل الناتج بسبب التعرض للضغوط والأحداث الصادمة" ، أما التوجه الثاني فهو يركز على الكيفية التي يتعامل بها الأفراد مع الصدمات والمشقات، وينظر للمرونة النفسية على أنها: "عملية دينامية من عوامل الشخصية، وليس سمة شخصية، وبناء على ذلك تعرف بأنها: " عملية دينامية تتضمن التكيف الإيجابي في سياق الشدائد والحزن الكبرى" (Luthar 2007.74).

ويشير العبدلي إلى أن مفهوم المرونة النفسية من المفاهيم الحديثة نسبياً وبشكل خاص في البيئة السعودية، وهو من الخصائص النفسية المهمة للفرد كي يواجه ضغوط الحياة المتعددة والمتتالية بنجاح (آل الشيخ، ٢٠١٨، ص ١٩)، لذا عمدت الباحثة إلى اختيار مصطلح المرونة النفسية نظراً لانتشاره وفهمه بين كثير من الممارسين والمختصين ولم تكتف بذلك، بل سعت إلى توضيح معناه ومفهومه ووضعت بعدين رئيسين تتمثل في عوامل الحماية الذاتية والبيئة وتم تعريفها وقياسها ضمن أدوات الدراسة، وكذلك عوامل الخطورة الذاتية والبيئية.

وأخيراً يُمكن أن تُعرف الباحثة المرونة النفسية في هذه الدراسة: بأنها مدى تكيف الأخصائي الاجتماعي العامل في مجتمعات إرادة والصحة النفسية في المملكة العربية السعودية ، ضمن فريق معالج مع المواقف المختلفة بفاعلية، ومواجهة الصعوبات والظروف والأحداث الضاغطة والقدرة على تخطيها ، أو تجاوزها وتطويعها بشكل إيجابي مع الاستمرار في حياته وعمله بفاعلية وإنجاز، من خلال رصد مجموعة من العوامل الذاتية والبيئية المعززة للمرونة النفسية

المجتمع ذات العلاقة كعضو من أعضاء الفريق الصحي المعالج في المؤسسة.

-مستشفيات الصحة النفسية:

هيئة طبية حكومية أو أهلية تهدف إلى تقديم رعاية علاجية أو وقائية أو تنموية للأفراد وأسرههم سواء كانت رعاية عامة أو متخصصة، وتقدم هذه الرعاية لأفراد يقيمون في بيئة جغرافية معينة ويتبعون قطاعاً مهنيًا، وتقدم خدماتها بلا استثناء (العازمي، 2022، ص 7). وتُعرف الباحثة مجمع إرادة والصحة النفسية في هذه الدراسة: بمؤسسة طبية حكومية تهدف إلى تقديم رعاية علاجية أو وقائية أو تنموية للأفراد وأسرههم في مجال الصحة النفسية، سواء في العيادات الخارجية أو التنويم والرعاية اللاحقة، وهي تُعنى في الأساس بمشكلات الصحة النفسية، ولكنها بجانب ذلك تقدم خدمات علاج الإدمان، وتعمل مع المرضى وأسرههم، وتهدف إلى تجنب مضاعفات المرض وضمان عدم انتكاسة المريض، وتقدم هذه الرعاية لأفراد يقيمون في بيئة جغرافية معينة وهي (المملكة العربية السعودية).

الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة هي القاعدة المعرفية الأولية في إثراء مشكلة البحث الحالية، وطريق الباحث لاكتساب خبرة الباحثين السابقين في البحث العلمي، والاستفادة من نتائجهم وأحكامهم العلمية في تطوير المشكلة وإطارها النظري، والركيزة الأساسية التي تبنى عليها عملية التواصل الفكري، كما تعطي لنا المؤشرات التي تحدد كيفية اختيار

باتقان وفاعلية، وقد يرجع ذلك إلى ضعف وانخفاض مرونته النفسية، وبعبارة أخرى، فإن تمتع الأخصائي الاجتماعي بمرونة نفسية عالية تتضمن عوامل حماية ذاتية وبيئية عالية من شأنه أن يحد ويقلل من مشكلة الاحتراق الوظيفي، ويساعد الممارس على التعامل مع ضغوط العمل والحياة بطرق تكيفية وسليمة.

4- الأخصائي الاجتماعي الطبي Medical Social Worker:

يُعرف الأخصائي الاجتماعي الطبي: أنه الشخص الحاصل على مؤهل علمي في تخصص الخدمة الاجتماعية بما لا يقل عن درجة البكالوريوس، ويكون قد تم تأهيله علمياً وفنياً في جامعات متخصصة، وهو المسؤول المهني عن جميع عمليات الخدمة الاجتماعية داخل المؤسسات الصحية والتأهيلية أو في البيئة الخارجية، بهدف إحداث عمليات التغيير الاجتماعي، والمساهمة مع الفريق في إعادة تأهيل الحالات، وتمكين تكيفهم واندماجهم الصحي والاجتماعي (السيد، وآخرون، 2016، ص 182)

وتُعرف الباحثة الأخصائي الاجتماعي في هذه الدراسة: بالممارس الصحي في مجتمعات إرادة والصحة النفسية، الحاصل على درجة علمية في الخدمة الاجتماعية أو علم الاجتماع، والحاصل على التصنيف المهني من الهيئة السعودية للتخصصات الصحية بمسمى أخصائي اجتماعي فما فوق، ويمارس عمله مع المرضى وأسرههم ومؤسسات

أخصائيين، وأسفرت النتائج عن: المجال الطبي أكثر عرضة للاحتراق، والمرونة الشخصية تقلل من حدة الإنهاك.

دراسة: (Rohling 2016) بعنوان "الوقاية من الاحتراق الوظيفي": استكشاف تحديات الأخصائيين الاجتماعيين واستراتيجيات التكيف بولاية مينيسوتا" هدفت إلى تحديد ضغوط العمل واستراتيجيات التكيف، عن طريق منهج نوعي بالمقابلات، وكانت أهم النتائج: نقص الموارد والدعم أبرز مسببات الاحتراق، وأوصت بتعزيز الدعم والتدريب على إدارة الضغوط.

دراسة الطالب (2018): بعنوان "تصور مقترح للخدمة الاجتماعية في التخفيف من حدة الإعياء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بمجال الصحة النفسية" هدفت إلى تحديد مستوى الإعياء والاختلاف في واقعه بين الأخصائيين، وتم توزيع استبيانات على (40) أخصائيًا، وكانت النتائج إجهاد نفسي وجسدي وانخفاض بالرضا الوظيفي، وأوصت بتحسين العدالة وتكثيف الدورات.

دراسة: (Limon 2018) بعنوان "التحديات التي يواجهها الأخصائيون الاجتماعيون بالمجال الطبي والمؤدية إلى الاحتراق الوظيفي" هدفت إلى استكشاف التحديات والعوامل المؤدية للاحتراق، عن طريق مقابلات مع (9) أخصائيين. وكانت النتائج: ضعف التنظيم وقلة الموارد والعمل ضمن فرق متعددة التخصصات من أبرز مسببات الاحتراق.

المنهج والأدوات والإجراءات المتبعة عند دراسة أي ظاهرة أو حدث في شتى مجالات البحث المختلفة، وكذلك الوقوف على ما انتهى إليه الآخرون (الحجج، 2018)، ص (113).

وفي محاولة للاستفادة من الدراسات السابقة قامت الباحثة بإجراء مسح للدراسات العربية والأجنبية التي أُتيحت لها، وفيما يلي عرض للدراسات التي ارتبطت بشكل أو بآخر بمتغيرات الدراسة، وقسمت الباحثة هذا الفصل إلى قسمين هما: قسم الدراسات التي تضمنت الاحتراق الوظيفي، وقسم الدراسات التي تضمنت المرونة النفسية، ثم التعقيب عليها وبيان أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

-الدراسات المرتبطة بالاحتراق الوظيفي:

دراسة الشهري (2015): بعنوان "الإعياء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالعيادات النفسية" هدفت إلى تحديد درجة الإعياء وأسبابه واقتراح الحلول المناسبة. عن طريق توزيع استبانة على (49) أخصائيًا، وكانت النتائج: نقص الشعور بالإنجاز والإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر، وأوصت بزيادة فرص التدريب والابتعاث.

دراسة Kapoulitsas & Corcoran

(2015): بعنوان: "الإنهاك الانفعالي والمرونة: تحليل نوعي لممارسة الخدمة الاجتماعية" هدفت إلى فهم تجربة الأخصائيين في التعامل مع الصدمات وتنمية المرونة المهنية، وكانت الأداة المستخدمة: مقابلات شبه منظمة مع (6)

دراسة إلياس وسعيد (٢٠٢٠) بعنوان "العلاقة بين المرونة والاحتراق النفسي وجودة الحياة المهنية لدى الممرضين العاملين بمستشفى العباسية للطب النفسي" هدفت إلى دراسة العلاقة بين المرونة، الاحتراق النفسي، وجودة الحياة المهنية. باستخدام مقياس كونور وديفيد سون للمرونة، ومقياس ماسلاك للاحتراق، وتمثلت النتائج في علاقة عكسية قوية بين المرونة والاحتراق، وعلاقة موجبة مع جودة الحياة المهنية، ويوصي بتعزيز مرونة الممرضين ببرامج تدريبية منتظمة.

دراسة همام (٢٠٢٢) بعنوان: "المرونة النفسية وعلاقتها بجودة الأداء المهني لدى أخصائي خدمة الفرد" هدفت إلى تحليل العلاقة بين المرونة النفسية وجودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، باستخدام استبانة لقياس المرونة والأداء المهني. وكانت النتيجة علاقة موجبة بين ارتفاع المرونة وتحسن الأداء المهني، وتوصي بتنمية مهارات المرونة لتحسين الكفاءة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على العرض السابق للدراسات المرتبطة بموضوع البحث نجد أنه وعلى الرغم من أهمية دور وجهود الأخصائيين الاجتماعيين في المجالات المختلفة، وبالأخص في المجال الطبي النفسي، وضرورة الاهتمام بالخدمات التي يقدمونها من جميع الجوانب، والحرص على كفاءتهم ومقدرتهم في تقديم هذه الخدمات، ومعرفة مدى الاحتراق الوظيفي لديهم، وتعزيز جانب المرونة النفسية لمواجهة الضغوطات

دراسة حنبظاة (٢٠٢٢): بعنوان "الاحتراق الوظيفي للأخصائي الاجتماعي الطبي خلال الأزمات وبرنامج مقترح للتعامل معه" هدفت إلى تحديد مستوى الاحتراق أثناء الأزمات، وتقديم برنامج مقترح للتعامل معه. وتوزيع استبيانات على (١٦١) أخصائيًا. وأسفرت النتائج عن: مستوى احتراق متوسط (٦٥٪)، وأوصت بفتح عيادات متخصصة للاحتراق وتضمين برامج وقائية في السلامة المهنية.

-الدراسات المرتبطة بالمرونة النفسية:

دراسة المالكي (٢٠١٢) بعنوان "فاعلية برنامج إرشادي جمعي قائم على استراتيجيات المرونة النفسية لزيادة المرونة" هدفت إلى التحقق من فاعلية برنامج إرشادي جماعي لزيادة المرونة النفسية لدى طالبات الجامعة، باستخدام استبانة مرونة الأنا الإيجابية وبرنامج إرشادي من إعداد الباحثة. وأسفرت النتائج عن: فروق دالة لصالح الاختبار البعدي تؤكد فاعلية البرنامج في رفع المرونة، وأوصت بتطبيق برامج مشابهة في مؤسسات التعليم لتعزيز المرونة النفسية.

دراسة (Francisco 2017) بعنوان "الدور التنبؤي والمعتدل للمرونة النفسية في نسبة الاحتراق الوظيفي" هدفت إلى تحديد دور المرونة العامة والمرونة المرتبطة بالعمل في أعراض الاحتراق الوظيفي، باستخدام استبيانات المرونة النفسية، والرضا، والتمكين النفسي، وأسفرت النتائج عن: انخفاض الاحتراق لدى ذوي المرونة المرتفعة، وأوصت بتنفيذ تدخلات تهدف لزيادة المرونة للحد من الاحتراق المهني.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

أولاً-منهج الدراسة: في ضوء طبيعة الدراسة الراهنة (الوصفية التحليلية) والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي (Method Social Survey) بالاعتماد على المسح بالعينة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجتمعات إرادة والصحة النفسية بالمملكة العربية السعودية، لمحاولة الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها على جميع وحدات مجتمع الدراسة.

ثانياً-مجتمع الدراسة: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجتمعات الصحة النفسية بالمملكة العربية السعودية (إرادة والصحة النفسية) التابعة لوزارة الصحة والبالغ عددها (١٩) مجتمعاً (وزارة الصحة).

ثالثاً-عينة الدراسة: اعتمدت الدراسة للتوصل إلى استنتاجات ونتائج سليمة على عينة من الأخصائيين الاجتماعيين في مجتمعات إرادة والصحة النفسية بالمملكة حيث قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة إلكترونياً على الباحثين بطريقة عشوائية بسيطة، وقد بلغ عددها (٧٠) استبانة، وبلغ عدد المسترد منها والصالح للتحليل (٧٠) استبانة، ويوضح الجدول التالي المجمعات التي تم توزيع الاستبانات عليها.

المختلفة ، إلا أن هناك ندرة وقلة في الدراسات العربية التي تناولت المرونة النفسية للأخصائيين الاجتماعيين باستثناء بعض الدراسات المعدودة ، في مقابل وفرة هذا الدراسات لعدد من المهن الأخرى المقاربة لمهنة الخدمة الاجتماعية في النوعية أو المجال ، وفي الطرف الآخر نجد أن هناك اهتماماً وبحثاً أكثر بهذا المجال في الدراسات الأجنبية.

ويلاحظ أيضاً أن معظم الدراسات التي تناولت متغير "المرونة النفسية" وربطته بعدد من المتغيرات والتي اتفقت بعضها مع متغير الدراسة الحالية "الاحتراق الوظيفي" أن نتائج هذه الدراسات أسفرت عن وجود علاقة ذات دلالات إحصائية لصالح المرونة النفسية وأهميتها ، واتفقت غالبيتها أيضاً على أهمية وجود معززات لزيادة المرونة النفسية لدى الأفراد بمختلف مجالاتهم لمواجهة الضغوط المختلفة ، ومن جانب آخر نجد بعض هذه الدراسات ركز على إعداد البرامج والأدلة الإرشادية التي من شأنها أن تُسهم بشكل كبير في تعزيز المرونة النفسية ، ومن انعكاس ذلك نجد أن هذه الدراسة الحالية جاءت مكتملة ومنتهجة لهذه الدراسات ومركزة على موضوع مهم، وهو المرونة النفسية من خلال التركيز على أثره في الاحتراق الوظيفي لدى عينة جديدة من الممارسين في القطاعات الخدمية والصحية، وهم الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجتمعات إرادة والصحة النفسية بالمملكة العربية السعودية.

من المدن الرئيسية والفرعية تمثلت في: (الرياض، جدة، الدمام، المدينة المنورة، جازان، تبوك، أبها، حائل، الخرج، نجران، الطائف).

خامساً-أدوات الدراسة:

تماشياً مع متطلبات الدراسة وأهدافها التي تسعى للوصول إليها، وطبيعة عينتها والبيانات المراد جمعها ، والمنهج المتبع للحصول على هذه البيانات ، فقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على أداتين لضمان الحصول على أكبر قدر ممكن من البيانات والاستفادة منها في إعداد الدليل الإرشادي ، تمثلت الأداة الأولى في (استبانة) تحتوي على مجموعة من الأسئلة المقننة تسعى لقياس مدى المرونة النفسية لدى العينة بالإضافة إلى معرفة الأسباب لوجودها لديهم ، وأداة (المقابلة) كأداة مساعدة تتضمن مجموعة من الأسئلة المفتوحة وكمثال عليها النموذج التالي: (ما أهمية المرونة النفسية لتفادي حالات الاحتراق الوظيفي، وضغوطات الحياة والعمل للأخصائيين الاجتماعيين في المجال الصحي والنفسي من وجهة نظرك ؟ ما الذي يميز الأشخاص الذين يتمتعون بمرونة نفسية مقارنة بغيرهم من وجهة نظرك؟) وذلك لقياس الأسباب التي تؤدي لاكتساب المرونة النفسية على الفرد، وكيفية تأثيرها على سير حياتهم، والتعامل مع المشكلات التي تواجههم، وبالتالي يمكننا أن نستعرض أدوات الدراسة بالتفصيل كالآتي :

١-الأداة الأولى للدراسة: الاستبانة(Questionnaire)

أ-الخطوات المتبعة لبناء أداة الاستبيان:

جدول (١) توزيع المبحوثين حسب النطاقات الجغرافية لمجمعات إرادة والصحة النفسية التي يعملون بها:

المدينة	عدد الأخصائيين الاجتماعيين بالمجمع	عدد الاستجابات	النسبة المئوية (%)
الرياض	٨٢	١٨	٪٢٥,٧
جدة	٤١	١٥	٪٢١,٤
الدمام	٢٢	١١	٪١٥,٧
المدينة المنورة	٣٠	٣	٪٤,٣
جازان	١٠	٨	٪١١,٤
تبوك	٧	١	٪١,٤
أبها	١١	٧	٪١٠,٠
حائل	٩	٢	٪٢,٩
الخرج	٦	٣	٪٤,٣
نجران	٨	١	٪١,٤
الطائف	٢٦	١	٪١,٤
المجموع	٢٥٢	٧٠	٪١٠٠

رابعاً-مجالات الدراسة:

١-المجال البشري: يتحدد المجال البشري لهذه الدراسة بعينة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجمعات إرادة والصحة النفسية التابع لوزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم (٧٠) أخصائياً وأخصائية.

٢-المجال الزمني: يتحدد المجال الزمني في الفترة التي استغرقت الدراسة لجمع البيانات والمعلومات، إذ تمت خلال المدة من تاريخ (١٢/٧/١٤٤٥هـ) إلى تاريخ (١٧/٩/١٤٤٥هـ).

٣-المجال المكاني: يتحدد المجال المكاني للدراسة في مجمع إرادة والصحة النفسية التابع لوزارة الصحة والواقع في عدد

العلمي، التخصص العلمي، المسمى الوظيفي، مدة العمل، سنوات الخبرة، الراتب الشهري، هل عملك في نفس المدينة التي تعيش فيها أَسْرَتَكَ؟ الدورات التدريبية في مجال عملك).

-القسم الثالث: يشمل هذا الجزء على عبارات تتعلق بالهدف الأول والثاني للدراسة، وتكونت الاستبانة من (٤٧) عبارة موزعة على محورين كالتالي:

المحور الأول: يتضمن التعرف على أسباب الاحتراق الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مجتمعات إرادة والصحة النفسية، ويتكون من (٢٠) عبارة موزعة على بُعدين وذلك على النحو التالي:

*البُعد الأول: أسباب الاحتراق الوظيفي التي ترجع إلى طبيعة دور الأخصائي الاجتماعي.

*البُعد الثاني: أسباب الاحتراق الوظيفي التي ترجع إلى طبيعة البيئة التنظيمية للعمل.

المحور الثاني: يتضمن تعزيز المرونة النفسية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجتمعات إرادة والصحة النفسية، ويتكون من (٢٧) عبارة موزعة على بُعدين على النحو التالي:

*البُعد الأول: معززات المرونة النفسية الذاتية للأخصائيين الاجتماعيين.

*البُعد الثاني: معززات المرونة النفسية البيئية للأخصائيين الاجتماعيين.

لبناء الاستبانة اتبعت الباحثة مجموعة من الخطوات الآتية :
-الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة بمجال البحث وأهدافه ومتغيراته، ومن ضمنها ما تم عرضه في فصل الإطار النظري.

-الاطلاع على مجموعة من المقاييس والاستبيانات الخاصة بالاحتراق الوظيفي، والأخرى بالمرونة النفسية للاستفادة منها في بناء وتصميم الاستبيان وصياغة عباراته بطريقة علمية ومقننة.

-عرض الاستبانة في صورتها الأولية على المشرف العلمي، ومن ثم عرضها على مجموعة من المحكمين بمختلف تخصصاتهم العملية أساتذة في أقسام الخدمة الاجتماعية وعلم الاجتماع أو ممارسين لمهنة الخدمة الاجتماعية في المؤسسات الطبية، وذلك لمساعدة الباحثة من خلال خبراتهم في مدى وضوح الاستبانة، وتحقيقها للأهداف المرجوة، ومناسبة العبارات واتساقها مع المحاور، والحذف والتعديل على العبارات وغير ذلك، للوصول بالاستبانة إلى صورتها النهائية المحققة لأهداف الدراسة .

ب-مكونات الاستبانة:

-القسم الأول: التمهيد ويتضمن التعريف بعنوان الدراسة والأهداف المراد تحقيقها، والتعهد المطلوب لضمان سرية المعلومات المقدمة من قبل عينة الدراسة.

-القسم الثاني: يشمل على البيانات الأولية لعينة الدراسة والتي تضمنت: (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل

٢-الأداة الثانية للدراسة: المقابلة (Interview)

ب-مكونات المقابلة:

-القسم الأول: يتضمن بيانات تتعلق بوقت وتاريخ إجراء المقابلة بالإضافة إلى البيانات الشخصية والديموغرافية للمبحوثين (النوع - المؤهل العلمي- المسمى الوظيفي- سنوات الخبرة).

-القسم الثاني: يتضمن لمحة موجزة عن (الأهداف، التساؤلات) التي سعت إليها الدراسة الحالية.

-القسم الثالث: يتضمن أسئلة المقابلة، وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المفتوحة المرتبطة بمتغيري الاحتراف الوظيفي والمرونة النفسية.

ج-مرحلة إجراء المقابلات: تمت المقابلة من خلال عدة وسائل تتناسب مع ظروف الباحث والمبحوثين وطبيعة أعمالهم، فتم إجراء بعض المقابلات مباشرةً وجهاً لوجه وبعضها تم إجراؤها عن بعد بواسطة الاتصال الهاتفي، وتم تسجيل جميع المقابلات صوتياً بعد أخذ الإذن من المبحوثين، واستغرقت فترة المقابلات وتسجيلها ما يقرب (شهر) بدأت في تاريخ (١٨/٧/١٤٤٥هـ) وانتهت في تاريخ (١٩/٨/١٤٤٥هـ).

سادساً-صدق أداة الدراسة: (Validity) للتعرف على مدى صدق الاستبانة وأنها ستقيس ما أعدت لقياسه قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

١-الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين): قامت الباحثة للتأكد من صدق أداة الدراسة بعرضها في صورتها

طبقت الباحثة أداة الدراسة الثانية، والتي تُعتبر إحدى أدوات البحوث النوعية وهي أداة المقابلة، وتستخدم كأداة للمحادثة بين القائم بالمقابلة والمستجيب لاستدعاء إجابات أكثر عمقاً، وقد يصعب الحصول عليها بأي طريقة أخرى، وقد سعت الباحثة من خلال هذه الأداة إلى تحقيق الهدف الثالث لهذه الدراسة، والوصول إلى إعداد الدليل الإرشادي بالشكل الأمثل. وتم استخدامها كأداة متممة أو مكملية للأداة الرئيسة (الاستبانة) في الدراسة.

أ-خطوات إعداد أداة المقابلة:

-مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة والتي استخدمت أداة المقابلة، والاستفادة منها في بناء دليل المقابلة وصياغة فقراتها.

-مراجعة المشرف العلمي والاستفادة من خبرته في إعداد دليل المقابلة.

-تحديد المبحوثين الذين سيتم إجراء المقابلة معهم.

-تحديد شكل المقابلة (مقابلة فردية من خلال المواجهة المباشرة أو من الهاتف أو عبر الإنترنت).

-تصميم دليل للمقابلة من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات.

-عرض دليل المقابلة على المحكمين من الأساتذة والممارسين للاستفادة من خبراتهم في النصح والإرشاد، وتعديل وحذف ما يلزم.

بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، حتى أصبح المقياس في صورته النهائية.

٢- صدق الاتساق الداخلي للأداة (الصدق البنائي): بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً على أفراد العينة، وبعد تجميع الاستبانة قامت الباحثة بتحليل البيانات، ومن ثم قامت بحساب معامل الارتباط بيرسون "Pearson Correlation" لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه الفقرة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

المبدئية على المشرف العلمي للاستشارة والتوجيه ، ومن ثم عرضها على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم خمسة مُحكمين ومحكمة من المتخصصين بقسم الخدمة الاجتماعية وعلم الاجتماع بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود وجامعة أم القرى، والممارسين للخدمة الاجتماعية في المؤسسات الطبية ، وذلك من أجل التحقق من ملاءمة الأداة لتحقيق أغراض الدراسة ، وقد طُلب من المحكمين مشكورين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات وملاءمتها لما وضعت لأجله، ومناسبة العبارات للبعد الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير أداة القياس ، وبناءً على التعديلات والاقتراحات التي أبدأها المحكمون، وبعد الرجوع للمشرف العلمي قامت الباحثة

جدول (٢) قيم معاملات ارتباط (بيرسون) للعلاقة بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

معززات بيئية		معززات ذاتية		احتراق يعود إلى البيئة		احتراق يعود إلى الدور	
الارتباط	رقم العبارة	الارتباط	رقم العبارة	الارتباط	رقم العبارة	الارتباط	رقم العبارة
**٠,٥٦	١	**٠,٤٩	١	**٠,٧٦	١	**٠,٥١	١
**٠,٨٢	٢	**٠,٣٩	٢	**٠,٦٨	٢	**٠,٧٩	٢
**٠,٦٢	٣	**٠,٦٧	٣	**٠,٦٣	٣	**٠,٥٦	٣
**٠,٧٥	٤	**٠,٧١	٤	*٠,٣٢	٤	*٠,٤٥	٤
**٠,٧٦	٥	**٠,٧٨	٥	**٠,٦٤	٥	**٠,٦٧	٥
**٠,٨٢	٦	**٠,٨٨	٦	**٠,٦٣	٦	**٠,٦٥	٦
**٠,٧٩	٧	**٠,٧٩	٧	**٠,٦٤	٧	**٠,٧٧	٧
**٠,٦٦	٨	**٠,٨٩	٨	**٠,٦١	٨	**٠,٥٥	٨
**٠,٨١	٩	**٠,٨٠	٩	**٠,٧٥	٩	**٠,٤٩	٩
**٠,٦٤	١٠	**٠,٦٦	١٠	**٠,٥٦	١٠	**٠,٦٣	١٠
**٠,٧٤	١١	**٠,٨٧	١١				
*٠,٤٢	١٢	**٠,٩٠	١٢				
		**٠,٨٥	١٣				
		**٠,٨٥	١٤				
		**٠,٧٢	١٥				

جدول (3) قيم ثبات نتائج أداة الاستبانة من خلال
(كرو نباخ ألفا) و(سييرمان-براون):

م	البعد	عدد العبارات	كرو نباخ ألفا	سييرمان- براون
١	أسباب الاحتراق الوظيفي العائدة لطبيعة الدور.	١٠	٠,٨٢	٠,٨٣
٢	أسباب الاحتراق الوظيفي العائدة لطبيعة البيئة.	١٠	٠,٨٢	٠,٨٢
٣	معززات المرونة النفسية الذاتية.	١٥	٠,٩٤	٠,٩٦
٤	معززات المرونة النفسية البيئية.	١٢	٠,٩١	٠,٩٥
	الثبات الكلي للاستبيان	٤٧	٠,٨٦	٠,٩٠

كما حسبت القيم الخاصة بنتائج التطبيق الاستطلاعي للأداة من خلال معاملي (كرو نباخ ألفا) و(سييرمان- براون). واشتملت أداة الدراسة على (٤٧) عبارة، وزعت على أربعة أبعاد، وبلغ الثبات الكلي لنتائج الأداة (كرو نباخ ألفا = ٠,٨٦) و(سييرمان براون = ٠,٩٠)، بينما بلغت معاملات الثبات لبعد أسباب الاحتراق الوظيفي العائدة لطبيعة أدوار الأخصائي الاجتماعي (كرو نباخ ألفا = ٠,٨٢) و(سييرمان براون = ٠,٨٣)، ولبعد أسباب

للتأكد من مدى اتصاف أداة الدراسة بالخصائص السيكومترية المتعلقة بالصدق حُسبت قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة من العبارات مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، واتضح من الجدول رقم (٢) أن قيم معامل الارتباط للبعد الأول الخاص بأسباب الاحتراق الوظيفي العائدة إلى طبيعة أدوار الأخصائي الاجتماعي تراوحت بين (٠,٤٥) و(٠,٧٩)، وأن قيم الارتباط في البعد الثاني بأسباب الاحتراق الوظيفي العائدة إلى طبيعة البيئة التنظيمية للعمل تراوحت بين (٠,٣٢) و(٠,٧٦)، وفي البعد الثالث المتعلق بمعززات المرونة النفسية الذاتية للأخصائيين الاجتماعيين تراوحت بين (٠,٣٩) و(٠,٩٠)، وأخيراً فإن قيم معاملات الارتباط في البعد المتعلق بمعززات المرونة النفسية البيئية للأخصائيين الاجتماعيين جاءت متراوحة بين (٠,٤٢) و(٠,٨٢). وقد جاءت كافة قيم معاملات الارتباط موجبة، وأكبر من عتبة القيمة (٠,٣٠)، وجميعها دالة عند مستوى الدلالة المحدد في هذا البحث بالقيمة (٠,٠٥)، وذلك يعني اتصاف الأداة بصدق الاتساق الداخلي.

سابعاً-ثبات أداة الدراسة Reliability: لتحقق من مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) والتأكد من أن الإجابات ستظل ثابتة إذا تم تكرار تطبيق الأداة على الأشخاص أنفسهم، استخدمت الباحثة (معادلة ألفا كرو نباخ Cronbach Alpha) واختبار سييرمان - براون، كما يتضح في الجدول التالي:

جدول (٤) تقدير استجابات المبحوثين وفقاً لقيم الوسط المرجح

المستوى	المجال
منخفض	إذا تراوح المتوسط للعبارة أو المحور بين ١,٠٠ - أقل من ١,٦٧.
متوسط	إذا تراوح المتوسط للعبارة أو المحور بين ١,٦٧ - أقل من ٢,٣٤.
مرتفع	إذا تراوح المتوسط للعبارة أو المحور بين ٢,٣٤ - ٣,٠٠.

ولخدمة أغراض الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة في الجانب الميداني، تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لمعرفة اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول التساؤلات المطروحة، وقد استخدمت الباحثة أساليب المعالجة الإحصائية التالية :

١- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المحاور والأبعاد التي تتضمنها الدراسة.

٢- المتوسط الحسابي (mean): لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الرئيسية بحسب محاور الاستبيان، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.

٣- الانحراف المعياري (standard Deviation): للتعرف على مدى انحراف أو تشتت استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد

الاحتراق الوظيفي العائدة لطبيعة بيئة العمل (كرونباخ ألفا = ٠,٨٢) و(سييرمان براون = ٠,٨٢)، ولبعد معززات المرونة النفسية الذاتية (كرونباخ ألفا = ٠,٩٤) و(سييرمان براون = ٠,٩٦)، ولبعد المتعلق بمعززات المرونة النفسية البيئية (كرونباخ ألفا = ٠,٩١) و(سييرمان براون = ٠,٩٥). وتشير قيم الثبات المرتفعة للأداة ككل ولأبعادها كافة إلى تمتع الأداة بالثبات المطلوب، والذي يسمح بتطبيقها بصورتها الحالية على المبحوثين.

ثامناً-أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences ، والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وقد تم استخدام مقياس (ليكرت الثلاثي)، تأخذ فيه الاستجابات الدرجات على النحو التالي: (موافق ٣، موافق إلى حدٍ ما ٢، غير موافق ١)، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي في حدوده الدنيا والعليا ، فقد تم حساب المدى والذي يساوي = أكبر قيمة - أقل قيمة، (٣-١ = ٢)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس الثلاثي للحصول على الطول المصحح للخلية (٣/٢ = ١,٥). أعقبه إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس) وهو (الواحد الصحيح)، وذلك بغرض تحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبحت أطوال الخلايا كما في الجدول التالي:

وضعت هنا قد اشتمل على كل الجوانب المطلوبة أن يُلم بها الأخصائي الاجتماعي لتعزيز مهارات المرونة النفسية لديه ، بل يُمكن أن يكون نواة للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال النفسي، ويكون بمثابة مرجع ودليل شامل يتم تحديثه باستمرار ، ويمكنهم الرجوع إليه عند الحاجة ، كما يمكن أن يُستفاد من هذا الدليل عند تصميم البرامج التدريبية لهؤلاء الأخصائيين الاجتماعيين.

١- منهجية الدليل الإرشادي: اعتمدت الباحثة في تصميم الدليل الإرشادي على الخطوات التالية :

أ- الاطلاع على مجموعة من الأدبيات النظرية المرتبطة بالمرونة النفسية باللغة العربية والإنجليزية، وبعض الأطر النظرية كمرجع انتقائي لبناء الدليل الإرشادي، والاستفادة من الأساليب والمنطلقات التي تقوم عليها هذه النظريات في إجراءاته ومعالجاته .

ب-مراجعة وتحليل الدراسات والبحوث الميدانية التي عالجت موضوع المرونة النفسية وعلاقتها مع المتغيرات المختلفة، والاستفادة من النتائج التي توصلت إليها.

ج- الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة القائمة على تصميم برامج وأدلة إرشادية، والاستفادة من منهجيتها لبناء الدليل.

د. الاستفادة من النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية والمرتبطة بالمرونة النفسية لدى الأخصائي الاجتماعي وفقاً لإجاباتهم عن أدوات الدراسة (الاستبيان، المقابلة).

الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها.

٤- معامل الارتباط بيرسون person " Correlation" معرفة درجة الارتباط بين عبارات الاستبيان والمحور الذي تنتمي إليه كل عبارة من عباراتها وبين الدرجة الكلية للاستبيان .

٥- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لاختبار مدى ثبات أداة الدراسة.

٦- اختبار سبيرمان- براون: لاختبار ثبات أداة جمع البيانات في الدراسة .

٧- اختبار تحليل التباين الاحادي (ANOVA) لاختبار الفرق بين مجموعات مختلفة من المناطق والمجمعات من أجل التجانس .

٨- اختبار ت (T) لاختبار الفروق بين متغير الجنس وبعض المتغيرات المستقلة الأخرى في الدراسة.

الدليل الإرشادي لتعزيز المرونة النفسية لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجتمعات إرادة والصحة النفسية:

قامت الباحثة بتصميم الدليل الإرشادي الموجه للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجتمعات إرادة والصحة النفسية بالمملكة، القائم على مجموعة من الأدبيات والنظريات ونتائج البحوث والدراسات المختلفة ، إضافة إلى نتائج الدراسة الحالية ، ولا تزعم الباحثة أن هذا الدليل الذي

هـ- تحفيز الأخصائيين الاجتماعيين عن طريق الاهتمام بصحتهم النفسية ولفت النظر لسبل تقويتها بما قد ينعكس إيجابياً على أدائهم المهني.

٣- مكونات الدليل الإرشادي: يتطلب تعزيز مهارات المرونة النفسية منهجية متكاملة تشمل الاستراتيجيات النفسية، والعملية، والتعليمية، ومن خلال تطبيق هذه الاستراتيجيات بشكل متكامل يمكن أن يتم مساعدة الأخصائيين الاجتماعيين على تعزيز مرونتهم النفسية، مما ينعكس إيجابياً على جودة الرعاية التي يقدمونها للمرضى، ومن الضروري أن تكون هذه الاستراتيجيات جزءاً من الثقافة المؤسسية لهذه المجموعات النفسية لضمان الدعم المستمر للأخصائيين، ولتطبيقها لا بُد أن يتم تحديد مصادر القوة الداخلية والخارجية للفرد والبيئة التنظيمية، وتمثل هذه المصادر في:

- المصادر الداخلية: مثل: القيم الشخصية، والمهارات الفردية، والمعتقدات، والتحليل الشخصي والتأمل اليومي، والتفكير الإيجابي، والتنظيم العاطفي وإدارة المشاعر، والتعلم المستمر والتطوير الذاتي.

-المصادر الخارجية: مثل: الدعم الاجتماعي من الأصدقاء والعائلة، والموارد المجتمعية، والبرامج التدريبية والتوجيه والإرشاد من أصحاب الخبرة بيئة العمل الداعمة .

ومن خلال تحديد هذه المصادر التي تُعتبر عوامل قوة، يُمكن العمل على مجموعة من الاستراتيجيات والأساليب

هـ- حضور الدورات وورش العمل المرتبطة بنظرية المرونة النفسية والصحة النفسية، للاستفادة من مخرجاتها في بناء الدليل .

و- الاعتماد على علم النفس الإيجابي بمفاهيمه ونماذجه المختلفة، ومحاولة الاستفادة من منهجيته وتوظيفها لاستثمار الجوانب الإيجابية في السلوك الإنساني.

٢-أهداف الدليل الإرشادي :

أ- تزويد الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجموعات إرادة والصحة النفسية بالطرق والأساليب الممكنة لتعزيز مهارات المرونة النفسية لديهم، وذلك للتغلب على الضغوط والأعباء المؤدية للاحتراق الوظيفي .

ب-الإسهام في توجيه الأخصائيين الاجتماعيين والعاملين في هذا المجال للاهتمام بصحتهم النفسية أثناء القيام بمتطلبات عملهم.

ج- نواة لوضع البرامج التدريبية والأدلة التي تحقق الصحة النفسية للأخصائيين الاجتماعيين وجميع العاملين في هذه المجالات، والاعتماد عليه في خطط العيادات الخاصة بالاحتراق الوظيفي في هذه المجموعات.

د-الإسهام في بناء قاعدة معرفية لمهنة الخدمة الاجتماعية في مجال الصحة النفسية والمرونة النفسية ومهاراتها وأساليب تعزيزها .

أن المؤمن يُؤجر عليه وما يوجهنا ديننا إلا للخير والمنفعة الدائمة، وتعتبر اليقظة الذهنية (Mindfulness) ممارسة تهدف إلى زيادة الوعي والقدرة على التركيز في الحاضر، وتطبيق هذه التقنيات بانتظام يمكن أن يساعد على تقليل التوتر وزيادة الوعي الذاتي، مما يُسهم في تعزيز المرونة النفسية في بيئة عملهم الشاقة، ويُمكن ممارسة تقنيات اليقظة كالاتي:

التي تُسهم في مساعدة الأخصائيين الاجتماعيين على تعزيز مرونتهم النفسية لمواجهة عوامل الخطورة المختلفة كالتالي:

أ- تطوير الوعي الذاتي والممارسات التأملية:

التأمل والتفكير الذاتي: تشجيع الأخصائيين على ممارسة التأمل اليومي، وتقنيات اليقظة الذهنية، ولا يخفى على الجميع أهمية التأمل لتعزيز الوعي الذاتي، وتقليل التوتر حتى

جدول (5) تقنيات اليقظة الذهنية

الهدف	الوصف	التقنية
تهدئة العقل وتقليل التوتر.	الجلوس في مكان هادئ والتنفس بعمق، مع التركيز على حركة التنفس والهواء الداخل والخارج، مع حساب كل شهيق وزفير حتى تصل إلى رقم معين (مثلاً حتى رقم 10)، ثم البدء من جديد.	التنفس العميق
تعزيز الوعي بالجسم وتخفيف التوتر الجسدي.	الاستلقاء على الظهر أو الجلوس بشكل مريح، ثم توجيه الانتباه بشكل تدريجي إلى أجزاء الجسم المختلفة، بدءاً من أصابع القدم حتى الرأس.	المسح الجسدي Body Scan
تحسين التركيز وتصفية الذهن.	الاستماع إلى تسجيلات موجهة تساعد في توجيه الأفكار، والتركيز على جوانب معينة مثل: التنفس أو الصور الذهنية المرئية.	التأمل الموجه Guided Meditation
دمج اليقظة في الأنشطة اليومية وتقليل التوتر.	المشي ببطء مع التركيز على كل خطوة، والشعور بملامسة القدمين للأرض، والانتباه إلى البيئة المحيطة.	المشي اليقظ Mindful Walking
تعزيز الوعي بتجربة الأكل وتحسين العلاقة مع الطعام.	تناول الطعام ببطء، والانتباه إلى المذاق، والرائحة، والملمس، والمظهر، وتجربة الطعام بكامل الحواس.	الأكل اليقظ Mindful Eating
جعل اليقظة جزءاً من الروتين اليومي وتقليل الشعور بالإجهاد.	ممارسة اليقظة خلال الأنشطة اليومية مثل: الاستحمام، الغسيل، أو الأعمال المنزلية، عبر التركيز الكامل على الحواس والتجربة الحالية.	اليقظة الذهنية في الأنشطة اليومية
زيادة الوعي بالأفكار وتقليل تأثيرها السلبي.	الجلوس بهدوء ومراقبة الأفكار التي تمر في الذهن دون الحكم عليها أو محاولة تغييرها، فقط ملاحظتها.	مراقبة الأفكار Thought Observation
تعزيز الشعور بالهدف وتوجيه السلوك اليومي بشكل إيجابي.	البدء كل يوم بتحديد نية معينة والتركيز على تحقيقها، مثل: النية بأن تكون لطيفاً مع نفسك ومع الآخرين.	تحديد النية Setting Intentions

ب- التعليم والتدريب المستمر :

التعليم والتدريب المستمر على المهارات المختلفة كمهارات المرونة النفسية سواء كان من قبل الأخصائيين الاجتماعيين أنفسهم أو من خلال الإدارة التنظيمية ، له تأثير إيجابي كبير ، إذ ينعكس ذلك في تحسين أدائهم المهني ، هذا النوع من التدريب يعد جزءاً أساسياً من استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في المؤسسات الصحية ، وينتج عنه مجموعة من الفوائد المهمة التي تشمل: (تحسين القدرة على التعامل مع الضغوط ، وزيادة الوعي الذاتي والتنظيم العاطفي ، وتعزيز القدرة على التكيف ، وتحسين العلاقات المهنية ، وزيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز التفكير الإيجابي ، وتحسين جودة الرعاية المقدمة للمرضى ، وتطوير مهارات حل المشكلات ، وتحفيز النمو الشخصي والمهني ، وتعزيز الثقة بالنفس) وهناك عدة طرق يمكن من خلالها التعلم والتدريب المستمر على مهارات المرونة النفسية كالاتي :

١- ورش العمل والدورات التدريبية:

-تنظيم دورات تدريبية متخصصة تغطي مواضيع المرونة النفسية مثل: إدارة الإجهاد، والتفكير الإيجابي، وتقنيات التأمل.

- عقد ورش عمل تفاعلية تتيح للمشاركين التفاعل مع المواضيع وتطبيق النصائح والمهارات في الوقت الفعلي.

٢. جلسات الإرشاد والمناقشة:

- تنظيم جلسات دورية للمناقشة والإرشاد حول مواضيع المرونة النفسية، حيث يمكن للأخصائيين تبادل الخبرات والنصائح وتقديم الدعم المتبادل.

- استخدام الدراما أو الألعاب الأدائية لتحفيز المناقشة وتوضيح المفاهيم بشكل مباشر.

٣. التعلم عبر الإنترنت:

-استخدام منصات التعلم الإلكتروني لتوفير موارد تعليمية حول المرونة النفسية، مثل: دورات الفيديو والمقالات والموارد التفاعلية.

٤. الموارد المطبوعة:

-توفير كتب ومقالات ومواد تعليمية مطبوعة تتعلق بالمرونة النفسية للأخصائيين الاجتماعيين للاستفادة منها في وقت الفراغ.

-إنشاء مكتبة داخلية في المستشفى تحتوي على مصادر متنوعة حول المرونة النفسية والصحة النفسية.

٥. التطبيق العملي:

- تشجيع المشاركين على تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل الحقيقية، وتوثيق التجارب والتحليل.

يؤدي الدعم والتواصل بين الزملاء دورًا حيويًا في تعزيز المرونة النفسية لدى الأخصائيين الاجتماعيين وجميع الموظفين بشكل عام، فيتحقق من خلالها (الشعور بالانتماء والتشجيع والتقدير، وتبادل المعرفة والخبرات، والمشاركة في حل المشكلات، والتعلم من التجارب، والتعبير عن المشاعر، والتشجيع والمساندة، وبناء الثقة والاعتماد المتبادل، وتعزيز الشعور بالدعم الجماعي وتحسين الأداء الوظيفي، والتغذية الراجعة البناءة) ولتحقيق هذا الأمر يلزم العمل على مجموعة من الاستراتيجيات كالتالي:

٦. الاستشارات المستمرة:

الاستفادة من استشاريين متخصصين في المرونة النفسية لتقديم الدعم والتوجيه المستمر للأخصائيين الاجتماعيين وجميع العاملين في المجمع.

- تنظيم جلسات استشارية دورية تسمح للمشاركين بطرح الأسئلة ومناقشة التحديات التي يواجهونها.

ج-الدعم والتواصل في البيئة التنظيمية:

جدول (٦) أساليب الدعم والتواصل

الوسيلة	الوصف	الأسلوب
بناء ثقافة العمل التعاوني		
تنظيم أنشطة جماعية وتشكيل فرق عمل لتشجيع التفاعل والتعاون.	تعزيز العمل الجماعي عبر تشجيع التعاون بين الزملاء في المهام اليومية والمشاريع.	تشجيع التعاون
تشجيع الحوار المفتوح ومشاركة الأفكار والمعلومات بشكل منظم.	تعزيز بيئة عمل تتسم بالشفافية والانفتاح في التواصل.	التواصل المفتوح
تنظيم اجتماعات دورية		
استخدام هذه الاجتماعات لتبادل المعلومات وتقديم التغذية الراجعة البناءة.	عقد اجتماعات منتظمة للفريق لمناقشة التحديات والنجاحات.	اجتماعات الفريق
تخصيص وقت لتوجيه الزملاء الجدد ومساعدتهم في التكيف مع بيئة العمل.	تنظيم جلسات إرشادية دورية بين الموظفين الجدد والمخضرمين.	اجتماعات التوجيه والإرشاد
إنشاء مجموعات دعم وزمالة		
تنظيم لقاءات دورية لهذه المجموعات لمناقشة التحديات وتقديم النصائح.	تشكيل مجموعات دعم مهنية تهدف إلى تبادل الخبرات وتقديم الدعم العاطفي.	مجموعات الدعم
تحديد مرشدين لكل موظف جديد لمساعدتهم في التأقلم وتطوير مهاراتهم.	إنشاء برامج زمالة تربط بين الموظفين الجدد والمخضرمين لتبادل الخبرات.	الزمالة المهنية
الأنشطة الترفيهية والاجتماعية		
تنظيم رحلات، حفلات، أو لقاءات غير رسمية بشكل دوري.	تنظيم أنشطة اجتماعية خارج أوقات العمل لتعزيز العلاقات الشخصية بين الزملاء.	الأنشطة الاجتماعية

الأسلوب	الوصف	الوسيلة
الأنشطة الترفيهية	توفير فرص للمشاركة في الأنشطة الترفيهية والرياضية لتعزيز الروح الجماعية.	إنشاء فرق رياضية أو تنظيم مسابقات وألعاب جماعية.
تقديم الدعم المهني والتطوير		
التدريب والتطوير	توفير برامج تدريبية تهدف إلى تطوير المهارات المهنية والشخصية.	تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية في موضوعات متنوعة، مثل: مهارات التواصل وإدارة الضغوط.
التغذية الراجعة والتقييم	تقديم تغذية راجعة منتظمة لتحسين الأداء وتشجيع النمو المهني.	عقد جلسات تقييم دورية وتقديم تغذية راجعة بناءة للموظفين.
توفير قنوات الاتصال والدعم		
مراكز الدعم	توفير مراكز دعم نفسي واجتماعي داخل المؤسسة	إنشاء مراكز استشارية أو تخصيص مستشارين نفسيين لدعم الموظفين.
التشجيع على المبادرة والمشاركة		
تعزيز الابتكار	تشجيع الزملاء على تقديم أفكار جديدة ومبادرات لتحسين العمل.	إنشاء صندوق أو برنامج للمبادرات والإبداع المهني.
الاعتراف بالجهود	تقدير الجهود والإنجازات الفردية والجماعية بشكل منتظم.	تنظيم حفلات تكريم أو منح جوائز وشهادات تقدير.

د-التوازن بين الحياة العملية والشخصية

تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية هو أمر حيوي جهوداً مستمرة واستراتيجيات فعالة يمكن تلخيصها في لصحة الأخصائيين الاجتماعيين ورفاهيتهم، ويتطلب الآتي:

جدول (٧) أساليب تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية

الأسلوب	الوصف	الوسيلة
تحديد الأولويات		
وضع الأهداف	تحديد أهداف واضحة وقابلة للتحقيق لكل من الحياة العملية والشخصية.	استخدام أدوات مثل: قوائم المهام وتحديد الأهداف الأسبوعية والشهرية.
إدارة الوقت	تنظيم الوقت بشكل يضمن تخصيص فترات مناسبة للعمل والنشاطات الشخصية.	استخدام تقنيات إدارة الوقت مثل تقنية بومودورو أو تقسيم اليوم إلى فترات زمنية محددة.
الفصل بين العمل والحياة الشخصية		
تحديد ساعات العمل	الالتزام بساعات عمل محددة وتجنب العمل خارج هذه الأوقات قدر الإمكان.	عدم الرد على رسائل البريد الإلكتروني أو المكالمات المتعلقة بالعمل بعد ساعات العمل.
إنشاء مساحة عمل مخصصة	تخصيص مساحة معينة للعمل فقط، والابتعاد عن هذه المساحة في أوقات الراحة.	ترتيب المكتب بشكل يشجع على التركيز والعمل في مكان مخصص بعيداً عن مناطق الراحة.

الأسلوب	الوصف	الوسيلة
العناية بالصحة النفسية والجسدية		
ممارسة الرياضة	ممارسة التمارين الرياضية بانتظام لتحسين الصحة الجسدية والنفسية.	الانضمام إلى نادي رياضي أو ممارسة أنشطة بدنية مفضلة مثل: المشي أو السباحة، الركض، اليوغا، أو أي نشاط بدني آخر لمدة 30 دقيقة على الأقل معظم أيام الأسبوع.
الراحة والاسترخاء	تخصيص وقت للاسترخاء والراحة لتحسين الصحة النفسية.	ممارسة التأمل أو الاسترخاء اليومي واستخدام تقنيات مثل التنفس العميق.
تطوير مهارات إدارة الضغوط		
التدريب على إدارة الضغوط	حضور ورش عمل ودورات تدريبية لتعلم تقنيات إدارة الضغوط.	الاشتراك في دورات تدريبية متخصصة في إدارة الضغوط والتوازن بين العمل والحياة.
الاستشارة النفسية	الحصول على دعم من مستشار نفسي عند الشعور بالضغط المفرط.	ترتيب جلسات استشارية دورية أو عند الحاجة لمناقشة التحديات النفسية.
تعزيز العلاقات الاجتماعية		
تخصيص وقت للأسرة والأصدقاء	تنظيم الوقت لقضاء فترات نوعية مع الأسرة والأصدقاء.	تحديد مواعيد منتظمة للقاءات الاجتماعية والأنشطة العائلية.
التخطيط للراحة والإجازات		
التخطيط المسبق للإجازات	التخطيط للإجازات والابتعاد عن العمل لفترات قصيرة لاستعادة الطاقة، وأخذ إجازات قصيرة متكررة بدلاً من انتظار الإجازات الطويلة.	تنظيم جدول الإجازات والتأكد من تغطية المسؤوليات أثناء الغياب.
التوازن بين المسؤوليات المهنية والشخصية		
التفويض الفعال	تعلم كيفية تفويض المهام المهنية والشخصية لتخفيف العبء.	توزيع المهام بين الزملاء أو أفراد الأسرة بشكل يحقق التوازن.
التكيف مع التغيرات	تطوير مهارات التكيف مع التغيرات في الحياة العملية والشخصية.	المرونة في التعامل مع المستجدات وتعديل الجدول الزمني حسب الحاجة.

ط-العناية الذاتية:

الضغط، ويمكن تحقيقها من خلال تبني مجموعة من

الاستراتيجيات الشاملة التي تهتم بالصحة الجسدية والعقلية

والعاطفية، وهنا بعض الخطوات لتحقيق ذلك:

تحقيق العناية الذاتية هو أمر بالغ الأهمية، خاصة

للأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون في بيئات عالية

جدول (٨) أساليب تحقيق العناية الذاتية

الوسيلة	الوصف	الأسلوب
العناية بالصحة الجسدية		
تناول الخضراوات والفواكه، والبروتينات الخالية من الدهون، والحبوب الكاملة، وشرب كمية كافية من الماء يوميًا.	تناول وجبات متوازنة وغنية بالعناصر الغذائية	التغذية السليمة
الالتزام بجدول نوم منتظم، وتجنب تناول الكافيين قبل النوم، وخلق بيئة نوم مريحة.	الحصول على قسط كاف من النوم.	النوم الكافي
الرعاية العاطفية		
التحدث مع الأصدقاء أو الأسرة عن مشاعرك، أو استخدام الكتابة كوسيلة للتعبير عن العواطف.	التعبير عن المشاعر بطرق صحية وبناءة	التعبير عن المشاعر
تخصيص وقت يومي لتدوين الأشياء التي تشعر بالامتنان تجاهها.	تطوير شعور الامتنان لتحسين الحالة العاطفي.	ممارسة الامتنان
تطوير الهوايات والأنشطة الترفيهية		
تخصيص وقت أسبوعي لممارسة الهوايات مثل: القراءة، الرسم، الطهي...	الانخراط في الأنشطة والهوايات التي تستمتع بها.	ممارسة الهوايات
تحديد الحدود الشخصية والمهنية		
تحديد حدود واضحة لوقت العمل والراحة والتواصل بشكل صريح مع الإدارة والزملاء.	تعلم كيفية قول "لا" للمهام الزائدة التي تتجاوز قدراتك.	رفض المهام الزائدة

لتعزيز المرونة النفسية، بدءًا من تحديد مصادر القوة الداخلية والخارجية، مروراً بالدعم والتواصل الفعال بين الزملاء، وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وصولاً إلى الرعاية الذاتية. ويتطلب تحقيق هذه الأهداف التزامًا وجهدًا

وتعد المرونة النفسية عنصراً أساسياً لضمان قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على تقديم أفضل رعاية ممكنة للمرضى مع الحفاظ على صحتهم النفسية والجسدية، ومن خلال هذا الدليل، تم تقديم استراتيجيات وأساليب شاملة

جدول رقم (١٠) توزيع المبحوثين حسب نوع المبحوث:

نوع المبحوث	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	٣٢	٤٥,٧%
أنثى	٣٨	٥٤,٣%
المجموع	٧٠	١٠٠%

أشار الجدول رقم (١٠) إلى التوزيعات التكرارية والنسبية للمبحوثين بحسب نوع المبحوث، وبلغ المجموع الكلي للمبحوثين (٧٠) مبحوثاً ومبحوثة، كان من بينهم (٣٨) من الإناث بنسبة (٥٤,٣%)، بينما المبحوثين الذكور بلغ عددهم (٣٢) مبحوثاً مُشكلين النسبة الأقل والتي تمثلت في نسبة (٤٥,٧%).

جدول (١١) توزيع المبحوثين حسب فئاتهم العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية (%)
٢٠ - ٢٥ سنة	٧	١٠,٠%
٢٦ - ٣٠ سنة	١٥	٢١,٤%
٣١ - ٣٥ سنة	١١	١٥,٧%
٣٦ - ٤٠ سنة	١٣	١٨,٦%
أكبر من ٤٠ سنة	٢٤	٣٤,٣%
المجموع	٧٠	١٠٠%

اتضح من الجدول رقم (١١) توزيع المبحوثين حسب فئاتهم العمرية، ومن بين (٧٠) مفردة يمثلون المجموع الكلي للمبحوثين ينتمي غالبيتهم إلى الفئة العمرية (أكبر من ٤٠ سنة) وبلغ عددهم (٢٤) ونسبتهم (٣٤,٣%)، أي ما يزيد قليلاً عن الثلث، يليهم في الترتيب الفئة العمرية (٢٦ إلى ٣٠ سنة) وكان عددهم (١٥) وبلغت نسبتهم (٢١,٤%)، ومن ثم المبحوثين المنتمين إلى الفئة العمرية (٣٦ إلى ٤٠

مستمراً من الأخصائيين الاجتماعيين والمؤسسات التي يعملون بها، فمن خلالها يمكن للأخصائيين تعزيز قدرتهم على التكيف مع الضغوط والتحديات اليومية، مما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة الشخصية والمهنية على حد سواء، فالاستثمار في المرونة النفسية ليس فقط يعزز من رفاهية الأخصائيين الاجتماعيين، بل ينعكس إيجاباً على جودة الرعاية المقدمة للمرضى، لذلك، يجب على المؤسسات دعم موظفيها من خلال توفير الموارد والتدريب اللازمين، وتشجيع ثقافة العمل التعاوني والداعم.

نتائج الدراسة:

أولاً- خصائص أفراد عينة الدراسة:

جدول (٩) توزيع المبحوثين حسب النطاقات الجغرافية لمجمعات

إزادة والصحة النفسية التي يعملون بها:

المدينة	عدد الأخصائيين الاجتماعيين بالمجمع	عدد الاستجابات	النسبة المئوية (%)
الرياض	٨٢	١٨	٢٥,٧%
جدة	٤١	١٥	٢١,٤%
الدمام	٢٢	١١	١٥,٧%
المدينة المنورة	٣٠	٣	٤,٣%
جازان	١٠	٨	١١,٤%
تبوك	٧	١	١,٤%
أبها	١١	٧	١٠,٠%
حائل	٩	٢	٢,٩%
الخرج	٦	٣	٤,٣%
نجران	٨	١	١,٤%
الطائف	٢٦	١	١,٤%
المجموع	٢٥٢	٧٠	١٠٠%

اتضح من الجدول رقم (١٣) أن غالبية الباحثين هم من حملة المؤهل العلمي (بكالوريوس) بما مجموعه (٤٢) مبحوثاً ومبحوثة بنسبة (٦٠٪) أي أقل قليلاً من ثلثي العينة، أما الحاصلين على المؤهل العلمي (ماجستير) فبلغ (١٩) بنسبة (٢٧,١٪). بينما يحمل (٦) من الباحثين المؤهل العلمي (الدبلوم) مشكلين ما نسبته (٨,٦٪)، بينما مثلت فئة حملة المؤهل العلمي (دكتوراة) أقل الفئات والذين كان عددهم (٣) ولم يشكلوا سوى نسبة (٤,٣٪).

جدول (١٤) توزيع الباحثين حسب التخصص العلمي:

النسبة المئوية (%)	التكرار	التخصص العلمي
٨٠,٠٪	٥٦	الخدمة الاجتماعية
٢٠,٠٪	١٤	علم الاجتماع
١٠٠٪	٧٠	المجموع

اتضح من الجدول رقم (١٤) أن الغالبية العظمى من الباحثين هم من متخصصي (الخدمة الاجتماعية)، إذ بلغ عددهم (٥٦) ونسبتهم (٨٠٪)، أي أن من بين كل (١٠) مبحوثين هنالك (٨) من متخصصي الخدمة الاجتماعية، وبلغ عدد الباحثين من متخصصي علم الاجتماع (١٤) ونسبتهم (٢٠٪).

جدول (١٥) توزيع الباحثين حسب نوع القسم الذي يعملون فيه

النسبة المئوية (%)	التكرار	القسم
٣٤,٣٪	٢٤	قسم الإدمان
٤٤,٣٪	٣١	القسم النفسي
١٥,٧٪	١١	العيادات
٥,٧٪	٤	بيت منتصف الطريق
١٠٠٪	٧٠	المجموع

سنة) وعددهم (١٣) ونسبتهم (١٨,٦٪)، فالمتنمين إلى الفئة العمرية (٣١ إلى ٣٥ سنة) والذين بلغ عددهم (١١) ونسبتهم (١٥,٧٪)، وأخيراً فإن العدد الأقل من الباحثين هم من تتراوح أعمارهم بين (٢٠ إلى ٢٥ سنة) ولم يتجاوز عددهم (٧)، ولم يمثلوا سوى (١٠٪) من النسبة الإجمالية للباحثين.

جدول (١٢) توزيع الباحثين حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية (%)	التكرار	الحالة الاجتماعية
٣١,٤٪	٢٢	عازب/عزباء
٦٨,٦٪	٤٨	متزوج/متزوجة
١٠٠٪	٧٠	المجموع

اتضح من الجدول رقم (١٢) التوزيعات التكرارية والنسبية للباحثين حسب الحالة الاجتماعية، وقد كانت غالبيتهم من ذوي الحالة الاجتماعية (متزوج/ متزوجة) والذين مثلوا أكثر من ثلثي الباحثين، إذ بلغ عددهم (٤٨) ونسبتهم (٦٨,٦٪)، بينما بلغ عدد الباحثين من الفئة (عازب/عزباء) (٢٢) مفردة، ونسبتهم (٣١,٤٪) من النسبة الإجمالية للباحثين.

جدول (١٣) توزيع الباحثين حسب المؤهل العلمي:

النسبة المئوية (%)	التكرار	المؤهل العلمي
٨,٦٪	٦	دبلوم
٦٠,٠٪	٤٢	بكالوريوس
٢٧,١٪	١٩	ماجستير
٤,٣٪	٣	دكتوراة
١٠٠٪	٧٠	المجموع

جدول (١٧) توزيع الباحثين حسب فئات رواتبهم الشهرية

النسبة المئوية (%)	التكرار	الراتب الشهري بالريال
٢٠,٠٪	١٤	أقل من ٥٠٠٠
٢١,٤٪	١٥	٥٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠
٢٧,١٪	١٩	١٠٠٠٠ إلى أقل من ١٥٠٠٠
٣١,٤٪	٢٢	١٥٠٠٠ فأكثر
١٠٠٪	٧٠	المجموع

اتضح من الجدول رقم (١٧) أن الفئة الأكبر من الباحثين ممن تبلغ رواتبهم الشهرية (١٥٠٠٠ ريال فأكثر) وذلك بواقع (٢٢) مبحوثاً بنسبة (٣١,٤٪)، وقد يعود ذلك إلى أن النسبة الأكبر من الباحثين هم من ذوي الخبرة الطويلة في مجال العمل، يليهم في الترتيب المبحوثين الذين تتراوح رواتبهم الشهرية بين (١٠٠٠٠ إلى أقل من ١٥٠٠٠) وبلغ عددهم (١٩) بنسبة (٢٧,١٪)، ثم المبحوثين الذين تتراوح رواتبهم بين (٥٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠) وعددهم (١٥) بنسبة (٢١,٤٪)، وأخيراً فإن النسبة الأقل من المبحوثين هم من تقل رواتبهم الشهرية عن (٥٠٠٠ ريال)، وبلغ عددهم (١٤) ومثلوا (٢٠٪).

جدول (١٨) استجابات المبحوثين على سؤال: هل تعمل في نفس المدينة التي تقيم فيها أسرتك؟

النسبة المئوية (%)	التكرار	الإجابة
٧٤,٣٪	٥٢	نعم
٢٥,٧٪	١٨	لا
١٠٠٪	٧٠	المجموع

اتضح من الجدول رقم (١٥) توزيع المبحوثين حسب الأقسام التي يعملون بها، إذ يعمل (٣١) مبحوثاً في القسم النفسي بنسبة (٤٤,٣٪)، بينما يعمل في قسم الإدمان ما مجموعه (٢٤) مبحوثاً، مشكلين ما نسبته (٣٤,٣٪)، أما من يعمل في العيادات فهناك (١١) من المبحوثين بنسبة (١٥,٧٪)، وأخيراً بلغ عدد المبحوثين العاملين في بيت منتصف الطريق (٤) مبحوثين ونسبتهم (٥,٧٪).

جدول (١٦) توزيع المبحوثين حسب عدد سنوات خبراتهم في مجال الصحة النفسية والإدمان:

النسبة المئوية (%)	التكرار	سنوات الخبرة
٣٢,٩٪	٢٣	سنتين فأقل
١٥,٧٪	١١	٣ إلى ٥ سنوات
١٥,٧٪	١١	٦ إلى ٩ سنوات
٣٥,٧٪	٢٥	١٠ سنوات فأكثر
١٠٠٪	٧٠	المجموع

اتضح من الجدول رقم (١٦) أن ما يزيد عن ثلثي المبحوثين يحملون عدد سنوات خبرة تساوي أو تزيد عن (١٠ سنوات)، إذ بلغ عددهم (٢٥)، بنسبة (٣٥,٧٪)، يليهم في الترتيب المبحوثين الذين تبلغ عدد سنوات خبراتهم (سنتين فأقل) وعددهم (٢٣) ونسبتهم (٣٢,٩٪)، وتساوت أعداد ونسب المبحوثين الذين تتراوح عدد سنوات خبراتهم بين (٣ إلى ٥ سنوات)، وأعداد ونسب الذين تتراوح سنوات خبراتهم بين (٦ إلى ٩ سنوات) وذلك بواقع (١١) في كل فئة، ونسبة (١٥,٧٪) لكلٍ منهما.

الدورات، وشكلوا ما نسبته (٥١,٤٪)، وفي المقابل أشار (٣٤) مبحوثاً إلى أنهم قد حصلوا -على الأقل- على دورة تدريبية واحدة فأكثر في هذه المجالات، بنسبة (٤٨,٦٪).

جدول رقم (٢١) عدد الدورات التدريبية التي حضرها من أجابوا (بنعم) في السؤال السابق:

عدد الدورات	التكرار	النسبة المئوية (%)
دورة تدريبية واحدة	١٦	٤٧,١٪
دورتان تدريبيتان	٩	٢٦,٥٪
ثلاث دورات تدريبية	٥	١٤,٧٪
أربع دورات فأكثر	٤	١١,٧٪
المجموع	٣٤	١٠٠٪

أوضحت استجابات المبحوثين الواردة في الجدول رقم (٢٠) أن (٣٤) منهم قد تلقوا -على الأقل- دورة تدريبية واحدة في مجال الاحتراق الوظيفي، أو ضغوط العمل، أو المرونة النفسية. ويشير الجدول الحالي رقم (٢١) إلى توزيع المبحوثين بحسب عدد الدورات التدريبية التي تلقوها في بعض أو كل تلك المجالات، ومنه يتضح أن ما يُمثل نصف عدد المبحوثين الذين تلقوا دورات تدريبية قد تلقوا (دورة تدريبية واحدة) فقط، وبلغ عددهم (١٦)، ونسبتهم إلى إجمالي الحاصلين على الدورات بلغت (٤٧,١٪)، وتتناقص أعداد ونسب المبحوثين كلما صعّدنا إلى فئة عدد الدورات الأكثر حيث تلقى (٩) مبحوثين (دورتين تدريبيتين) ونسبتهم (٢٦,٥٪)، وتلقى (٥) مبحوثين (ثلاث دورات تدريبية) ونسبتهم (١٤,٧٪)، وأخيراً كان عدد الحاصلين على (أربع دورات فأكثر) (٤) مبحوثين، ولم يشكلوا سوى

اتضح من الجدول رقم (١٨) أن ما يُمثل ثلاثة أرباع المبحوثين يعملون في ذات المدن التي يقطنها أسرهم، إذ أجاب بنعم (٥٢) مبحوثاً بنسبة بلغت (٧٤,٣٪)، بينما أجاب بلا (١٨) مبحوثاً بنسبة (٢٥,٧٪).

جدول (١٩) استجابات المبحوثين على سؤال: هل سبق لك زيارة عيادة الاحتراق الوظيفي في المجمع من قبل؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	٣٩	٥٥,٧٪
لا	١٨	٢٥,٧٪
لا أعلم بوجودها	١٣	١٨,٦٪
المجموع	٧٠	١٠٠٪

اتضح من الجدول رقم (١٩) أن ما يزيد عن نصف عدد المبحوثين قد سبق لهم زيارة تلك العيادات، إذ أجاب بنعم (٣٩) مبحوثاً، بنسبة (٥٥,٧٪)، كما اتضح أن حوالي الربع من المبحوثين لم يسبق لهم زيارتها من قبل، حيث أشار إلى ذلك (٣١) مبحوثاً، بنسبة (١٨٪).

جدول (٢٠) استجابات المبحوثين على سؤال: هل سبق لك حضور دورات تدريبية في الاحتراق الوظيفي أو ضغوط العمل، أو المرونة النفسية؟

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	٣٤	٤٨,٦٪
لا	٣٦	٥١,٤٪
المجموع	٧٠	١٠٠٪

اتضح من الجدول رقم (٢٠) وجود تقارب كبير في أعداد ونسب الذين سبق لهم حضور مثل هذه الدورات، مع أعداد ونسب أولئك الذين لم يحضروا أي منها على الإطلاق. إذ أشار (٣٦) مبحوثاً إلى أنه لم يسبق لهم حضور مثل هذه

إلى طبيعة البيئة التنظيمية، وقد تبين أن أبرز هذه الأسباب كالاتي:

أ- عدم وجود حوافز تتناسب مع الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي.

ب- قلة عدد الأخصائيين الاجتماعيين مقارنة بعدد الحالات المسندة لهم.

ج- محدودية الصلاحيات الممنوحة للأخصائيين الاجتماعيين.

٣- أهم النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث: ما معززات المرونة النفسية الذاتية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجتمعات إرادة والصحة النفسية؟

كشفت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على البُعد المرتبط بمعززات المرونة النفسية الذاتية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين، وقد تبين من النتائج أن أبرز هذه المعززات الذاتية ما يلي:

أ- لدي إيمان كبير بالقضاء والقدر وبحكمة الله في جميع الأمور.

ب- أحب العمل الذي أمارسه.

ج- أستطيع الفصل بين متطلبات عملي المهنية وبين أموري الشخصية.

(١١,٧٪) من النسبة الإجمالية للحاصلين على دورات تدريبية.

ثانياً-النتائج العامة للدراسة:

١-أهم النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول: ما أسباب الاحتراق الوظيفي التي ترجع إلى طبيعة دور الأخصائي الاجتماعي في مجتمعات إرادة والصحة النفسية؟

بيّنت نتائج الدراسة الحالية أن المبحوثين يوافقون على أن الأسباب التي تضمنها هذا البُعد تعكس في الواقع أبرز أسباب الاحتراق الوظيفي، والتي ترجع إلى طبيعة الأدوار المهنية للأخصائي الاجتماعي، وتمثلت أبرز النتائج التي حصلت على موافقة عالية في:

أ- تُستنفذ طاقة الأخصائي الاجتماعي بتكليفه بمهام لا تتعلق بصميم عمله.

ب- تتناوب مشاعر الذنب حينما أخفق في تقديم المساعدة المهنية مع العميل وأسرته.

ج- أتأثر عاطفياً مع بعض الحالات التي أعمل بها.

٢-أهم النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني: ما أسباب الاحتراق الوظيفي التي ترجع إلى طبيعة البيئة التنظيمية للعمل في مجتمعات إرادة والصحة النفسية؟

أوضحت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على البُعد الذي يُحدد أسباب الاحتراق الوظيفي التي ترجع

هـ- السعي للكمال في جميع المهام.

و- عدم وجود برامج تطويرية في أداء العمل .

وكشفت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة يتفوقون على عدد من النتائج المعززة للمرونة النفسية هي:

أ- تطوير الذات والتعلم بشكل مستمر بجانب الإعداد النفسي .

ب- تقديم الجوائز والمكافآت المالية والمعنوية للموظف المتميز .

ج- الإدارة المرنة المطبقة لسياسة الباب المفتوح للمسؤولين، والاستماع للموظف في الشكاوى والمقترحات.

د- تهيئة الأماكن الترفيهية في المجمع (كالمقاهي والمطاعم وغرف الاستراحة..).

و- تنفيذ عملية التدوير للموظف بين الأقسام في المجمع .

ي- عقد الجلسات الحوارية الدورية غير الرسمية للمناقشة وتبادل الخبرات.

توصيات الدراسة:

١ - إعداد مواد علمية وترجمة التراث الأجنبي، وإثراء المناهج والمقررات الدراسية لطلبة المدارس والجامعات، بحيث تتناسب مع واقعهم المعاش نظراً لندرة توافر مادة علمية حول المرونة النفسية باللغة العربية.

٤- أهم النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع: ما معززات المرونة النفسية البيئية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين في مجتمعات إرادة والصحة النفسية؟

كشفت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على البعد المرتبط بمعززات المرونة النفسية البيئية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين، وقد تبين من النتائج أن أبرز هذه المعززات البيئية ما يلي:

أ- تتناهي السعادة بوجودي مع أشخاص إيجابيين وداعمين.

ب- أحظى بعلاقة أسرية سليمة تُحقق لي الدعم الأسري في كل أمور حياتي.

ج- يُشعرنني عملي أنني أقوم بمهام قيّمة ذات طابع إنساني للمجتمع.

٥- أهم النتائج المتعلقة بالمقابلات البحثية:

كشفت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة يتفوقون على عدد من النتائج المسببة للاحتراق الوظيفي هي:

أ- زيادة الأعباء المهنية مقابل قلة عدد الأخصائيين الاجتماعيين وساعات العمل الطويلة.

ب- عدم وجود المهارات الشخصية (كالمهارات الناعمة).

ج- العلاقة السيئة والعدوانية مع الزملاء والإدارة.

د- ممارسة الأخصائي لمهام لا تخص عمله رغبة منه في مساعدة العميل.

٢. أحمد، أحمد محمد. (٢٠٠٧). الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

٣. الأحمد، أنس. (١٩٠٠). المرونة. المدينة المنورة: دار الأندلس الخضراء.

٤. ابن منظور، محمد. (١٩٩٤). لسان العرب (الطبعة الثالثة). بيروت: دار صادر.

٥. آل جلاله، بندر. (٢٠٢٢). المرونة النفسية. تشكيل. السعودية.

٦. آل الشيخ، غزل. (٢٠١٨). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى طالبات جامعة الإمام محمد بن سعود {رسالة ماجستير منشورة}. جامعة الإمام محمد بن سعود.

٧. البريثن، عبد العزيز. (٢٠١٧). قراءات في الخدمة الاجتماعية. مكتبة الملك فهد الوطنية.

٨. جبل، عبدالناصر عوض ناصر. (٢٠١٠). الخدمة الاجتماعية النفسية. الرياض: دار الزهراء.

٩. الجمعية النفسية الأمريكية. (٢٠٠٤). استراتيجيات المرونة النفسية. مسترجع من

<https://www.apaservices.org/practice/good-practice/building-resilience.pdf>

١٠. الجهني، صفاء. (٢٠١٤). الاحتراق الوظيفي للأخصائي الاجتماعي بالمجال الطبي {رسالة ماجستير غير منشورة}. جامعة الإمام محمد بن سعود.

٢-الاهتمام بالبرامج التي تزيد من مستوى المرونة النفسية لدى جميع فئات المجتمع، إذ يُساهم ذلك في خلق بيئة أكثر قدرة على التحمل ومواجهة مشكلات العصر.

٣-تعاون الجهات المختلفة من جامعات ومؤسسات ووسائل إعلام من أجل نشر البرامج الإرشادية والتوعوية التي تُعني بالصحة النفسية وكيفية الوصول إليها.

مقترحات الدراسة:

١- إقامة دراسات أخرى عن المرونة النفسية وربطها بجوانب ومتغيرات أخرى في مهنة الخدمة الاجتماعية وممارستها، لأهميتها في التصدي للأحداث السلبية والمواقف الضاغطة التي تواجه الأفراد في المجتمع.

٢- إجراء دراسات أخرى مماثلة للدراسة الحالية مُتخصصة معتمدة على المنهج التجريبي؛ لإثراء مهنة الخدمة الاجتماعية والعلوم الاجتماعية لندرة الدراسات في هذا الجانب.

٣- تبني دراسات تتضمن أدلة وبرامج إرشادية وتفعيلها للاستفادة منها بشكل أكبر في المجالات المختلفة

المراجع:

أولاً-المراجع العربية

١. أبو حلاوة، محمد. (٢٠١٣). المرونة النفسية ماهيتها ومحدداتها وقيمتها الوقائية. الجزائر: شبكة العلوم النفسية العربية الإلكترونية.

١٨. الدلبحي، محمد. (٢٠٢٢). المرونة النفسية وعلاقتها بفاعلية الذات الأكاديمية لدى معلمي التربية الخاصة في برامج الاستثمار الأمثل. جامعة شقراء.
١٩. الدين، جهاد. (٢٠١٣). نظريات الإرشاد النفسي. الأردن: الأهلية للنشر والتوزيع.
٢٠. رشوان، عبد المنصف. (٢٠٠٧). الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المجال النفسي والعقلي. مصر: المكتب الجامعي الحديث.
٢١. رمضان، علي. (٢٠٢٠). ظاهرة الاحتراق الوظيفي: أبعادها ومصادرها دراسة على مدرسي المعاهد الفنية التابعة للكليات التكنولوجية. جامعة كفر الشيخ.
٢٢. الزبير، فوزية. (٢٠٠٥). دليل إرشادي للتدريب الميداني في المجال المدرسي. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. جامعة حلوان.
٢٣. الزحيلي، غسان. (٢٠١٩). الرضا الزوجي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى عينة من موظفي جامعة دمشق. مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية.
٢٤. الزهيري، لمياء. (٢٠١٢). المرونة النفسية وعلاقتها بأحداث الحياة الضاغطة لدى طلبة الجامعة {رسالة ماجستير غير منشورة}. جامعة ديالى.
١١. الجوارى، أحمد. (٢٠٢٢). حوكمة الموارد البشرية: مدخل للحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي. الأردن: زاد ناشرون وموزعون.
١٢. الحرايبي، منيرة. (٢٠٢٠). فعالية العلاج بالمعنى لتعزيز المرونة النفسية لدى المعنفات {رسالة دكتوراه غير منشورة}. جامعة نايف الأمنية،
١٣. الحمداني، ربيعة مانع. م. (٢٠١٨). المرونة النفسية والجفاف العاطفي. الرياض: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
١٤. الخجخاج، عبد اللطيف. (٢٠١٧). فاعلية برنامج إرشادي للمرونة النفسية على مستوى قلق الطلاب بقسم علوم التربية البدنية {رسالة ماجستير منشورة}. جامعة عمر المختار.
١٥. الخطيب، محمد. (٢٠١٠). دور التربية المدنية في تنمية مرونة الأنا في الشخصية الفلسطينية. مجلة جامعة الأزهر.
١٦. دخان، نبيل. (٢٠١٨). الصدمة المتنقلة وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى الأخصائيين النفسيين العاملين مراكز الصحة النفسية في غزة {رسالة ماجستير غير منشورة}. الجامعة الإسلامية.
١٧. دراج، منى. (٢٠٢٢). تقييم واقع ممارسة الأخصائي الاجتماعي في مستشفيات الصحة النفسية {رسالة ماجستير غير منشورة}. جامعة أم القرى.

٢٥. سيد، سعاد. (٢٠١٩). فعالية العلاج بالقبول والالتزام في خفض قلق المستقبل المهني لدى طلاب شعبة التربية الخاصة. كلية التربية، جامعة أسيوط.
٢٦. الشعلان، فهد. (٢٠١٦). مواجهة الاحتراق الوظيفي نحو نموذج مقترح لمسؤولية الفرد والقيادة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
٢٧. الصفتي، مرفت. (٢٠٢٣). فعالية برنامج علاجي لتحسين المرونة النفسية وأثره على جودة الحياة لدى طالبات الجامعة. مجلة التربية، جامعة الأزهر.
٢٨. صديق، رحاب. (٢٠١٣). الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال. مصر: دار المعرفة الجامعية.
٢٩. عبد الله، خالد. (١٩٨٤). مدخل إلى الخدمة الاجتماعية الطبية. مكتبة الملك فهد الوطنية.
٣٠. عبدالعال، سلامة. (٢٠١٥). دليل إرشادي للأخصائيين الاجتماعيين في المجال النفسي. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. جامعة حلوان.
٣١. عبد القادر، أبو بكر ساسي. (٢٠٢١). المرونة النفسية بين المفهوم واستراتيجيات البناء. مجلة جامعة الزيتونة.
٣٢. عسيري، فوزيه. (٢٠١٤). الاحتراق النفسي لدى ممرضات المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة أبها في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية
- {رسالة ماجستير غير منشورة}. جامعة الملك خالد.
٣٣. العازمي، عائشة. (٢٠٢٢). المرونة النفسية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي. مجلة كلية التربية في العلوم النفسية.
٣٤. العازمي، نواف. (٢٠٢٢). دور الخدمة الاجتماعية الطبية في مستشفيات الصحة النفسية ببريدة. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية.
٣٥. الفيقي، زينب. (٢٠٢٤). دليل إرشادي لتعزيز المرونة النفسية لدى الأخصائيين الاجتماعيين (دراسة مطبقة على عينة من مجتمعات إرادة والصحة النفسية بالمملكة العربية السعودية).
- كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
٣٦. فيكسوت، ديفيد. (٢٠١٤). المرونة العاطفية. مكتبة جرير.
٣٧. القحطاني، سعيد ظافر. (٢٠٢١). الاحتراق الوظيفي: الأسباب وطرق العلاج {رسالة دكتوراه منشورة}. كلية ابن رشد.
٣٨. القحطاني، سعيد علي. (٢٠٢١). الاحتراق الوظيفي وطرق العلاج. جامعة أسيوط.
٣٩. قاسم، عبدالله. (٢٠٠٤). مدخل إلى الصحة النفسية. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

مستخرج من :

<https://www.moh.gov.sa/Ministry/Information-and-services/Documents/Psychological-health.pdf>

٤٨. همام، هند. (٢٠٢٢). المرونة النفسية وعلاقتها

بجودة الأداء المهني لدى أخصائيي خدمة الفرد

{رسالة دكتوراه غير منشورة}. جامعة أسيوط.

٤٩. اليامي، علي. (٢٠٢٢). أثر الاحتراق الوظيفي

على أداء العاملين بالمنشآت الصحية بمنطقة نجران

{رسالة ماجستير غير منشورة}. جامعة بيشة.

ثانياً-المراجع الأجنبية:

50. Ciarrochi, J., Bilich, L., & Godsell, C. (2010). Psychological flexibility as a mechanism of change in Acceptance and Commitment Therapy. In R. Baer (Ed.), *Assessing mindfulness and acceptance* (pp. xx-xx). New Harbinger Publications.
51. Fink-Samanic, E. (2009). The professional resilience paradigm: Defining the next dimension of professional self-care. *Professional Case Management*, 14(6), 330-331. <https://doi.org/10.1097/NCM.0b013e3181c3cf6f>
52. Firat, M., Gökmen, B. D., Kan Bay, Y., & Utkan, M. (2022). Burnout and psychological resilience in nurses: A structural equation modeling. *Journal of Education and Research in Nursing*, 19(2), 105-113. <https://doi.org/10.5222/headar.2022.78910>
53. Lee, H. H., & Cranford, J. A. (2008). Does resilience moderate the associations between parental problem

٤٠. قاسم، سالي. (٢٠١٧). *الفروق في استراتيجيات*

مواجهة الضغوط النفسية في ضوء كل من الصلابة

النفسية والمرونة المعرفية والنفسية لدى الأساتذة

الجامعيين الممارسين لمهام إدارية. جامعة الزقازيق.

٤١. القاسم، فوزية. (٢٠٠٧). *العوامل المؤثرة في درجة*

الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في القطاعين العام

والخاص {رسالة ماجستير غير منشورة}. جامعة

الملك سعود.

٤٢. المالكي، حنان. (٢٠١٢). *فاعلية برنامج إرشادي*

جمعي قائم على استراتيجيات المرونة النفسية

لطالبات جامعة أم القرى. رابطة التربويين العرب.

٤٣. مختار، أحمد. (٢٠٠٨). *معجم اللغة العربية*

المعاصرة. عالم الكتب، المكتبة الشاملة. مصر.

٤٤. مغازي، محمد. (٢٠١١). *الخدمة الاجتماعية*

وفصام الشخصية. الإسكندرية: دار الوفاء لندنيا

الطباعة والنشر.

٤٥. مليباري، نجاة. (٢٠١٦). *المرونة النفسية*

وعلاقتها بدافعية الإنجاز. المجلة العربية للعلوم

الاجتماعية.

٤٦. مجلس الصحة الخليجي. (٢٠٢٣). *حملة توعوية*

لمكافحة الاحتراق الوظيفي.

مسترجع من <https://www.ghc.sa/post-news>

٤٧. وزارة الصحة السعودية. (دون تاريخ). *إحصائية*

مجمعات ومستشفيات الصحة النفسية بالمملكة.

196.
<https://doi.org/10.26822/iejee.2019257662>
- drinking and adolescents' internalizing and externalizing behaviors? A study of Korean adolescents. *Drug and Alcohol Dependence*, 96(3), 213–221.
<https://doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2008.03.007>
54. Leipold, B., & Greve, W. (2009). Resilience: A conceptual bridge between coping and development. *European Psychologist*, 14(1), 40–50.
<https://doi.org/10.1027/1016-9040.14.1.40>
55. McKay, L. (2007). Coping with traumatic stress [E-learning course]. Headington Institute.
<http://www.headington-institute.org>
56. Pineda Martínez, C., & Martínez Talavera, J. (2018, June). Examining the link between resilience, burnout and stress. In EDUHEM 2018 VIII International Conference on Intercultural Education and International Conference on Transcultural Health: The value of education and health for a global, transcultural world (pp. 467–474).
57. Ruiz, F. J., & Odriozola-González, P. (2017). The predictive and moderating role of psychological flexibility in the development of job burnout. *Universitas Psychologica*, 16(4), 1–11.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.up-sy16-4.pmrp>
58. Vicente de Vera García, M. I., & Gambari Gabbart, M. I. (2019). Relationships between the dimensions of resilience and burnout in primary school teachers. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 12(2), 189–

الواسطة وعلاقتها بثقافة البيئة الوظيفية في المجتمع السعودي

من وجهة نظر عينة بعض العاملين في القطاع العام بمدينة بريدة

د. غادة بنت محمد العوفي

المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية

Ygha50@gmail.com

(قُدم للنشر في تاريخ ٢٠٢٤/١٠/٢، وقُبل للنشر في ٢٠٢٥/٠١/٥)

مستخلص البحث

هدفت الدراسة إلى الكشف عن ظاهرة الواسطة المرتبطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات بدافع الاعتبارات الاجتماعية (الأقارب والأصدقاء)، أو مقابل خدمات شخصية، أو بغرض إرضاء الرؤساء، وعلاقتها بثقافة بيئة العمل لدى موظفي القطاع العام في مدينة بريدة بمنطقة القصيم. واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الاجتماعي للعينة باستخدام الاستبانة كأداة رئيسة، وشملت (١٨٥) موظفًا وموظفة من قطاعات الصحة والتعليم والخدمات. استندت الدراسة إلى افتراضات نظرية اللامعيارية لروبرت ميرتون التي ترى أن الانحراف ينشأ نتيجة الفجوة بين الأهداف الثقافية السائدة والوسائل المشروعة المتاحة لتحقيقها. وأظهرت النتائج ارتباط الواسطة بثقافة المنظمة، إذ يسهم أسلوب الإدارة الحازمة والمكافأة في الحد من السلوكيات غير النظامية عند التعامل مع المعارف والأقارب. كما أن الدعم والتعاون بين الموظفين يقللان من سلوك الانسحاب، مما يحد من اللجوء إلى الواسطة. في المقابل، توجد فئة تسعى لاكتساب مزايا مادية أو معنوية عبر الالتفاف على المديرين وتجاوز الأنظمة لإرضاء الرؤساء.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني خطط وسياسات واضحة تعزز قيم القيادة في إدارة الموظفين، وتقييم الأداء على أساس الكفاءة والخبرة، مع تفعيل التعاون بين هيئة الرقابة ومكافحة الفساد والجهات الحكومية لوضع معايير دقيقة للحد من الظاهرة، إلى جانب برامج تدريبية تستهدف تنمية الولاء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: الواسطة - الثقافة الوظيفية - نظرية اللامعيارية.

Wasta (Intercession) and Its Relationship with Organizational Culture in Saudi public sector

A study from the perspective of Employees in Buraidah City

Dr. Ghadah Mohammed Al-Oufi

National Center for Social Studies and Research

Ygha50@gmail.com

Abstract

This study aims to investigate the phenomenon of *Wasta* (intercession) and its relationship with organizational culture among public sector employees in Buraidah. The research examines *Wasta* as a social phenomenon used to circumvent regulations and procedures, driven by motives such as by social ties (relatives and friends), personal gain, or seeking favor from superiors.

The study is theoretically underpinned by Robert Merton's anomie theory, which explains deviance behavior as a result of the gap between societal goals and the legitimate means to achieve them. The sample included 185 employees (male and female) from the health, education, and services sectors, with a questionnaire was used as the primary data collection tool.

The findings reveal a strong correlation between *wasta* and the organizational culture. A firm management style built on accountability and rewards effectively helps to curb non-compliant behaviors. Furthermore, mutual support and cooperation among employees reduce disengagement and thus limit the necessity of resorting to *Wasta*. However, a segment of employees still seeks personal gains by circumventing established systems to please superiors/managers.

The study recommends adopting clear policies that reinforce ethical leadership values and ensuring performance evaluation is strictly based on competence and experience. It also emphasizes the need for collaboration between the Oversight and Anti-Corruption Authority and government agencies to establish precise standards to curb this phenomenon, alongside providing training programs to increase institutional loyalty.

Keywords: Wasta, Workplace Culture, Anomie Theory.

المقدمة :

الفساد في المملكة ضمن اختصاص هيئة الرقابة ومكافحة الفساد " نزاهة"، بالتعاون مع مختلف الجهات الحكومية انطلاقاً من إدراكها لتأثيره وخطره الاقتصادي والاجتماعي والأمني والثقافي على أي مجتمع.

بدأت أول قرارات الملك سلمان -حفظه الله- الحاسمة ضد الفساد عام ١٤٣٩هـ عندما أصدر عدة أوامر لمحاسبة المفسدين في أجهزة الدولة دون النظر لمكانتهم الاجتماعية في ظل الإصلاحات الجهورية، حيث يقع التعامل مع جرائم

مشكلة الدراسة

توجد الوساطة في معظم الدول النامية والمتقدمة حول العالم، وتباين مستوى انتشارها وتأثيرها من دولة وأخرى بناءً على العوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية، وتكون أقل انتشاراً في الدول المتقدمة بسبب وجود أنظمة قوية للشفافية والمساءلة، بينما في دول أخرى تكون أكثر شيوعاً بسبب ضعف هذه الأنظمة في الجهاز الإداري، ولا تقتصر هذه الظاهرة على مستوى إداري محدد، بل تتغلغل في جميع المستويات، وهي ترجع إلى التقصير في أداء الأعمال، وعدم القيام بها على أكمل وجه، وعدم الانضباط الوظيفي في بيئة العمل.

وقد قدّرت المملكة العربية السعودية خطورتها وتأثيرها السلبي على الأداء الوظيفي والمساواة بين المواطنين. لذلك، تم اتخاذ إجراءات صارمة لمكافحة الشفاعة السيئة، خاصة تلك التي تؤدي إلى الإخلال بالواجبات الوظيفية، واعتبارها شكلاً من أشكال الرشوة. كما نص النظام السعودي على أن: «كل موظف عام أدخل بواجبات وظيفته بأن قام بعمل أو امتنع عن عمل من أعمال تلك الوظيفة نتيجةً لرجاء أو توصية أو وساطة يعد في حكم المرتشي، ويعاقب بالسجن لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات، وبغرامة لا تزيد عن مائة ألف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين». ونصت على عدة عقوبات منها جريمة إساءة استغلال السلطة، إذ نصت المادة الثانية من المرسوم الملكي رقم (٤٣) الفقرة (أ) على: "معاينة كل موظف يثبت ارتكابه لجريمة استغلال نفوذ وظيفته

وقد حرصت المملكة على تفعيل دورها في مكافحة الفساد بكافة أشكاله؛ مما أدى إلى تقدمها ب (٧) مراكز عالمية في ترتيب مؤشر مدركات الفساد CPI لعام (٢٠١٩م)، والذي أصدرته منظمة الشفافية الدولية، إذ حققت المركز (٥١) عالمياً من أصل (١٨٠) دولة، وتقدمت في مركزها بين مجموعة دول العشرين الاقتصادية G20 لتحقيق المركز العاشر؛ وذلك بدعم لا محدود من خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز، وسمو ولي عهده الأمين - حفظهما الله - مما مكّن الهيئة من مباشرة اختصاصاتها، وتأدية مهامها بمكافحة الفساد المالي والإداري بكافة أشكاله ومستوياته (وكالة الأنباء السعودية، ٢٠٢١م).

وتعكس الوظيفة العامة إلى حد كبير المجتمع الذي تعمل فيه، فثقافة المنظمة في القطاعات العامة والخاصة لها أثر كبير في كفاءة الأجهزة الحكومية، وحسن سيرها ومدى فعاليتها في تأدية رسالتها على أكمل وجه، وقدرتها على تحقيق الأهداف والغايات التي تسعى لها (العثيمين، ١٤١٣، ص ٩)، ومن المؤكد أن تماون الموظف العام وإخلاله بواجباته الوظيفية العامة بطرق غير نظامية، وانتشار ذلك في أي منظمة له تأثيره السلبي في سلوكيات العاملين، وإن كان هذا الأثر السلبي سيتكون ببطء، إلا أنه وعلى المدى البعيد سيتكون قناعة وثقافة مترسخة في المنظمة تجر من يبرر وجودها (الركييات، ٢٠١٥، ٦٣)، وبما أن الأداء التنظيمي له أهمية كبيرة، ستسلط هذه الدراسة الضوء على مشكلة الوساطة بشكل خاص، وستربطها بثقافة البيئة الوظيفية ثم تحليل هذين المتغيرين لاستكشاف طبيعة العلاقة بينهما.

ومن جانب آخر فإن لكل ثقافة تنظيمية مؤشرات ومعايير لها ارتباط بعدم الانضباط الوظيفي، والتي تعكس طبيعة ثقافة المنظمة حسب مقياس (Harrison & Stokes)، فمقياس ثقافة القوة في البيئة الوظيفية التي تركز على مركزية السلطة والقيادة القوية، قد تكون الواسطة أكثر شيوعاً فيها؛ لأن القرارات غالباً ما تكون في يد عدد قليل من الموظفين الذين يمكنهم منح الامتيازات للأقارب والأصدقاء، كما أن ثقافة الدور التي تركز على الالتزام بالقواعد والأنظمة، قد تكون الواسطة أقل شيوعاً في البيئة الوظيفية؛ لأن هناك نظاماً واضحاً يجب اتباعه، مما يقلل من فرص التلاعب بالأنظمة لصالح الأقارب، أما ثقافة الإنجاز التي تركز على تحقيق الأهداف والنتائج، قد تكون الواسطة أقل تأثيراً في البيئة الوظيفية؛ لأن الموظفين يكونون أكثر اهتماماً بتحقيق أهداف المنظمة بدلاً من منح الامتيازات الشخصية، أما ثقافة الدعم والمساندة التي تشجع على التعاون والدعم بين الموظفين، قد تكون الواسطة أقل شيوعاً، لأن الموظفين يشعرون بأنهم جزء من الفريق، ويعملون معاً لتحقيق الأهداف المشتركة، مما يقلل من الحاجة إلى الواسطة (الهوري، 2002م، ص 295-297)، ويعد شيوع الواسطة في القطاعات العامة والخاصة ما هو إلا انعكاس لثقافة المنظمة وإدارتها. وقد تبين في دراسة العلوان (2016م) أن من عوامل الفساد الإداري هو تغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة بسبب الانتماءات القبلية، وضعف الوعي الاجتماعي بالواسطة غير النظامية ومسبباته وخطورته في المجتمع السعودي.

لمصلحة شخصية في داخل الدائرة أو خارجها، وذلك بسجنه لمدة لا تزيد عن عشر سنوات أو بغرامة لا تزيد عن عشرين ألف ريال" (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، نظام مكافحة الرشوة، 1992م).

وقد كشف آخر إحصائيات تقرير هيئة الرقابة ومكافحة الفساد عدداً من القضايا الجنائية والإدارية في شهر أغسطس (2024م) من خلال عمل (2950) جولة رقابية، والتحقيق مع (380) مشتبه به من ضمنهم موظفين من وزارات (الدفاع، الداخلية، الصحة، العدل، البلديات والإسكان، التعليم) لتورطهم بتهم (الرشوة، واستغلال النفوذ الوظيفي، وغسل الأموال). وفي دراسة أجرتها الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد "نزاهة"، بعنوان: "الفساد المالي والإداري في الجهات الحكومية الخدمية" والتي تضمنت آراء عينة عشوائية بعدد (1254) من الموظفين والمراجعين في ثلاث مناطق بالمملكة هي: منطقة الرياض، والمنطقة الشرقية، ومنطقة مكة المكرمة أن الفساد أحد التحديات التي تواجه المجتمع، والواسطة الأكثر انتشاراً في القطاع الحكومي الخدمي، ورأت ما نسبته (29,04%) من عينة الدراسة أن ممارسات الفساد تحدث في المستويات الإدارية الوسطى، حيث تتركز معظم العمليات الإدارية التنفيذية، بينما يعتقد ما نسبته (22,85%) أن التجاوزات المالية والإدارية تحدث في المستويات الإدارية العليا، وبالمقابل يعتقد قلة من الباحثين أن التجاوزات تحدث في المستويات الإدارية الدنيا. موصية بإعادة النظر بجدية في الإجراءات المناسبة للحد من الواسطة لما لها من أبعاد على بيئة العمل.

أهمية الدراسة:

أ. الأهمية النظرية

١. تقدم هذه الدراسة إطاراً تصورياً لمشكلة الوساطة وعلاقتها بثقافة البيئة الوظيفية في المجتمع السعودي، وتأتي أهميتها من كونها اتبعت النموذج التصوري في النظرية الاجتماعية وهي: النظرية اللامعيارية للعالم روبرت ميرتون .

٢. سعت هذه الدراسة لانتخاذ مداخل متعددة من قيم وثقافة البيئة الوظيفية في فهم سلوكيات الموظف، فاعتمدت دراسة محورين: محور سلوكي لفهم سلوكيات الموظف، وتفسير مشكلة الوساطة غير النظامية من خلال افتراضات النظرية اللامعيارية (روبرت ميرتون) للسلوك الانحرافي المتمثل في نمط (التمرد والابتكاري والطقوسي والانسحابي) للموظف في القطاع الحكومي، ومحور اجتماعي يعكس طبيعة المجتمع الوظيفي باعتباره نسق اجتماعي له بناء ووظيفة، وبينه وبين البيئة المحيطة به ثقافة تنظيمية حددتها الدراسة من خلال أبعاد الثقافة التنظيمية التي وضعها العالمين (Harrison & Stokes) وهي ثقافة القوة وثقافة الدور وثقافة الإنجاز وثقافة الدعم.

ب. الأهمية التطبيقية :

على الرغم من الاهتمام الكبير الذي احتلته الدراسات الاجتماعية في مشكلة الفساد الإداري، إلا أنه يبقى التركيز على مشكلة الوساطة غير كافٍ مقارنة بخطورتها، وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى توصيات ومقترحات في

وفسرت الدراسة مشكلة الوساطة بافتراضات النظرية اللامعيارية (الأنومي) للعالم (روبرت ميرتون) التي ترى أن انحراف الموظفين في القطاع العام ينشأ بشكل أساسي عندما يشعرون بالاغتراب أو الانفصال بين الأهداف الثقافية السائدة في المنظمة، والوسائل المشروعة أمام الموظفين، وهذا يمكن أن يحدث في البيئة الوظيفية التي تنخفض مستوى الشفافية لديها والتي لا توفر الدعم الكافي أو الفرص العادلة للترقية والتطوير.

وبشكل عام، يمكن أن تؤثر ثقافة البيئة الوظيفية على مدى انتشار الوساطة في القطاع العام، بمعنى أن الموظف قد يلجأ للوساطة عندما لا يجد في بيئته الوظيفية وسيلة مناسبة لتحقيق أهدافه الشخصية والمادية والمعنوية، مما يدفعه إلى سلوكيات منحرفة حددها ميرتون بأربعة أنواع لا معيارية طقوسي، وانسحابي، وابتكاري، وتمردية. وعلى أساس ما سبق يمكن صياغة نموذج نظري تصوري موجه للدراسة الميدانية على النحو الآتي: إن الوساطة المتمثلة بالحصول على الخدمات أو تقديمها للمستفيدين بطرق غير نظامية لها علاقة بثقافة البيئة الوظيفية سواء تتبع هذه المنظمة أسلوب ثقافة القوة، أو ثقافة الدور، أو ثقافة الإنجاز، أو ثقافة الدعم في القطاع العام. وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس الآتي: ما علاقة الوساطة بثقافة البيئة الوظيفية في المجتمع السعودي؟

١. ما علاقة الوساطة المرتبطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات لاعتبارات اجتماعية عندما يكون العميل من المعارف والأقارب بثقافة البيئة الوظيفية بين موظفي القطاع العام في المجتمع السعودي؟

٢. ما علاقة الوساطة المرتبطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات لتحقيق المصالح الشخصية بثقافة البيئة الوظيفية بين موظفي القطاع العام في المجتمع السعودي؟

٣. ما علاقة الوساطة المرتبطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات إرضاءً لرؤساء العمل بثقافة البيئة الوظيفية بين موظفي القطاع العام في المجتمع السعودي؟

مفاهيم الدراسة:

١. الوساطة: (Wasta (Intercession)

يطلق على الوساطة أو الوساطة الشفاعة وهي: "السعي في قضاء حاجات الناس ومصالحهم والتي تكون عند الآخرين بطريق الشفاعة في قضائها، وإيصالها إلى المشفوع لهم" (الطريقي، ١٤٠٣هـ، ص ٨٨)، كما عرفت بأنها: الشفاعة لدى مسؤول أو ولي أمر - لرفع مظلمة، أو توصيل إلى حق أو جلب منفعة لا تضر بالآخرين، وأن يبتغي بها وجه الله تعالى على أنها باب من أبواب الخير، بالنسبة لأصحاب الحاجات المباحة، ولا سيما العاجزين والمحتاجين (الطويل، ١٤٠٦هـ، ص ١١٢)، والأصل فيها قول الله تعالى: (مَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِّنْهَا وَمَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِّنْهَا)

مجال الانحراف والجريمة، ومجال علم الاجتماع التنظيمي للجهات المعنية في القطاع الحكومي من هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للاستفادة منها في التعامل مع مشكلة الوساطة بين موظفي القطاع العام في المجتمع السعودي، وتطوير ثقافة البيئة الوظيفية وحوكمتها بما يتناسب مع رؤية المملكة (٢٠٣٠م).

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الرئيسة الآتية:

١. الكشف عن الوساطة المرتبطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات لاعتبارات اجتماعية عندما يكون العميل من المعارف والأقارب، وعلاقتها بثقافة البيئة الوظيفية بين موظفي القطاع العام في المجتمع السعودي.

٢. الكشف عن الوساطة المرتبطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات لتحقيق المصالح الشخصية، وعلاقتها بثقافة البيئة الوظيفية بين موظفي القطاع العام في المجتمع السعودي.

٣. الكشف عن الوساطة المرتبطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات إرضاءً لرؤساء العمل، وعلاقتها بثقافة البيئة الوظيفية بين موظفي القطاع العام في المجتمع السعودي.

تساؤلات الدراسة:

سعت الدراسة إلى الاجابة عن التساؤلات الآتية:

ويرجع تعدد تعريف البيئة الوظيفية إلى تنوع مستويات المنظمات، واختلاف التخصصات والأطر النظرية للقائمين بتعريف البيئة الوظيفية، كذلك إلى تعدد النظريات العلمية التي تناولت دراسة البيئة الوظيفية، فالنموذج البنائي الوظيفي ينظر على أنها نسق اجتماعي له بناء ووظيفة، وتنظر النظرية السلوكية على أنها مجموعة من الأفراد يمارسون أنواعاً من السلوك والتفاعل لتحقيق هدف مشترك، ونموذج الدور الاجتماعي ينظر على أنها مجموعة من الأدوار الاجتماعية المتفاعلة معاً لتحقيق أهداف محددة متفق عليها (أبو المعاطي، 2014، ص 68).

وبناء على ما سبق يقصد بثقافة البيئة الوظيفية في هذه الدراسة: الثقافة السائدة بين الموظفين في القطاع العام (الصحي، التربوي، الخدمي)، والتي تؤثر على أداء بعض الموظفين داخل المنظمة، وقد حدده مقياس الثقافة التنظيمية الذي وضعه العالمان (Harrison & Stokes) المثلة في ثقافة القوة، وثقافة الدور، وثقافة الإنجاز، وثقافة الدعم.

الدراسات السابقة

تعددت الدراسات الاجتماعية التي تناولت المجتمع الوظيفي من عدة زوايا مختلفة، فمنهم من ركز على الأسباب ودوافع ممارستها، ومنهم من تناول الانحرافات في بيئة العمل بحسب نوعها ومستوياتها، ومنهم من سلط الضوء على آثارها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المترتبة عليها.

ومن الدراسات التي تناولت مشكلة الوساطة دراسة الروابدة وآخرون (2020م) والتي هدفت إلى التعرف على

النساء (85)، ويتضح من الآية أن هناك شفاعاة حسنة وشفاعة سيئة، فالشفاعة الحسنة هي التي أمر بها الإسلام وحث عليها، أما الشفاعاة السيئة والمذمومة محرمة ونهى عنها الإسلام لما يلاقيه صاحبها من الوزر والإثم، كالوساطة في إقامة باطل وإبطال حق أو تعطيل حد من حدود الله، أو هضم لحقوق الآخرين وإلحاق الضرر بهم، أو السعي إلى تأخير مستحق أو حرمانه مما يضر بالمصلحة العامة، أو الوساطة لقاء رشوة أو عرض من أعراض الدنيا (الطريقي، 1403هـ، ص 91). وتعرف الوساطة إجرائياً: تجاوز الموظف في القطاع العام (الصحي والتعليمي والخدمي) الأنظمة والإجراءات لاعتبارات اجتماعية إذا كان العميل من المعارف، أو الأقارب، أو لتحقيق مصالحه الشخصية، أو إرضاء لرؤساء العمل بطرق غير نظامية.

ثقافة البيئة الوظيفية Functional

Environment Culture:

يرى الكبيسي (1998) أن الثقافة التنظيمية هي: "مجموعة من المعاني المشتركة والتي تشمل القيم والاتجاهات والمشاعر التي تحكم سلوك أفرادها" (ص 70)، ويشخص العالمان (Harrison & Stokes) الثقافة التنظيمية بأنها: مكون من معايير السلوك والتوقعات التي يتقاسمها العاملون في المنظمة، ومجموعة من المؤشرات (الخيارات المتاحة) للعاملين، وتحديد أربعة أنماط من الثقافة التنظيمية: ثقافة القوة، وثقافة الدور، وثقافة الإنجاز، وثقافة الدعم.

وانتشار الوساطة والمحسوبة، كما أظهرت النتائج أن هناك استغلالاً وظيفياً من قبل الموظف تجاه المواطنين، وذلك من خلال تسهيل إجراءات من يعرف من المراجعين بالوساطة والمحسوبة، والتميز بين المواطنين وعدم العدالة.

وهدفت دراسة الخضيرى (٢٠١٧م) إلى التعرف على ثقافة الوساطة ومفاهيمها ومؤثراتها في القيم والسلوك الاجتماعي، والتعرف إلى دور التقنية ومؤثراتها الثقافية في تغيير سلوك الفرد في المجتمع السعودي، والكشف عن موقف أفراد المجتمع السعودي من الوساطة، ومن التقنية المتمثلة في الخدمات الإلكترونية المقدمة من المديرية العامة للجوازات. ، وتم اختيار عينة من ثلاثة أفراد من العاملين بمهنة التعقيب لدى المديرية العامة للجوازات الذين يتمتعون بالخبرة الطويلة التي تقارب ثلاثون عاماً، وقد اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة لكونه المنهج المناسب لدراسة أبعاد تأثير التقنية في التغيير الثقافي، مستعيناً بالمقابلة المتعمقة بوصفها أداة للبحث ، وأظهرت النتائج : أن التقنية أصبحت حاجساً لدى أفراد المجتمع لانتشارها وتأثيرها في عملية التغيير الثقافي للمجتمع، وأن الخدمات الإلكترونية أسهمت في الحد من اللجوء إلى الوساطة في إنهاء بعض إجراءات المديرية العامة للجوازات، ولكن لم تقض على الوساطة قضاءً نهائياً، بل قللت منها، حيث أصبحت جزءاً من الثقافة ومطلباً من أفراد المجتمع السعودي، كما كشفت النتائج أهمية التقنية والخدمات الإلكترونية في تحقيق العدالة والمساواة بين المراجعين.

مدى تفشي ظاهري الوساطة والمحسوبة في القطاع العام الأردني، ومعرفة أسبابها، ودوافع ممارستها، وتقدير أثرها من وجهة نظر موظفي الأجهزة الحكومية الأردنية. وتم جمع البيانات من خلال أداة الاستبانة، وبلغت عينة الدراسة (٢٥٠٠) من الموظفين في جميع أجهزة القطاع العام الأردني، واستخدمت أساليب التحليل الإحصائي الوصفي. وخلصت نتائج الدراسة إلى: وجود ممارسة متوسطة للوساطة والمحسوبة في القطاع العام الأردني بلغت نسبة (٦٠,٦٪). أما أكثر الأسباب والدوافع المؤدية لممارسة الوساطة فكانت غياب العدالة في المجتمع، وتراجع مستوى ثقة المواطن في الحكومة لصعوبة حصولهم على حقوقهم بالطرق الرسمية.

وافترضت دراسة محاسنه (٢٠١٧م) إلى وجود استغلال النفوذ الوظيفي من قبل رئيس العمل في القطاع الحكومي، والأسباب التي تقف وراء استغلال رئيس العمل للنفوذ الوظيفي، والتعرف على الظروف المحيطة التي تلعب دوراً في زيادة معدل المشكلة، والآثار المترتبة على ذلك، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) مواطن ومواطنة ممن يراجعون الدوائر الحكومية، بالإضافة لعينة من الموظفين والموظفات ممن أكملوا سنة على عملهم بالمؤسسات الحكومية الرسمية، والبالغ عددهم (٢٠٠) موظف وموظفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أهم الأسباب التي تدفع رئيس العمل إلى استغلال مكانته هي: تدني الرواتب وارتفاع مستوى المعيشة، وحب السيطرة والتسلط، وضعف أجهزة الرقابة والمساءلة، وأظهرت أن أهم الآثار المترتبة على استغلال الموظف من قبل مرؤوسه عدم الاستقرار النفسي للموظف،

تحليل البيانات، واستنتج من الدراسة أن هناك علاقة معنوية، وإن كانت على مستوى متوسط بين الفساد التنظيمي والثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل، وأن هناك علاقة سلبية ذات دلالة، على الرغم من مستوى منخفض بين الفساد الوظيفي والموقف تجاه العمل، كما خلص إلى أن متغيرات الموقف تجاه العمل وأخلاقيات العمل والثقافة التنظيمية تفسر (38%) من التباين في الفساد المؤسسي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تطرت الدراسات السابقة لأبرز أنواع الفساد الإداري انتشاراً وممارسةً في البيئة الوظيفية، والتي منها ظاهري الواسطة والمحسوبية، واختلفت المتغيرات التي تناولتها كل دراسة فركزت دراسة الحضيبي (2017م) على ثقافة الواسطة ومفاهيمها ومؤثراتها في القيم والسلوك الاجتماعي، ودور التقنية ومؤثراتها الثقافية في تغيير سلوك الفرد في المجتمع السعودي، وموقف أفراد المجتمع السعودي من الواسطة، بينما استطلعت دراسة الروابدة وآخرون (2020م) على مدى تفشي ظاهري الواسطة والمحسوبية في القطاع العام ومعرفة أسبابها، ودوافع ممارستها، وتقدير أثرها من وجهة نظر موظفي الأجهزة الحكومية، أما دراسة خلفلاوي (2018م) فقد تناولت إشكالية أثر ثقافة المؤسسة على مستوى الانضباط والتسيب لدى العمال بحسب نوع المؤسسة (عمومية وخاصة)، وكذلك دراسة (2011م) Balce.Fatemanur Ozen والتي هدفت إلى تحليل الفساد الوظيفي وتحديد مستوى علاقته بالموقف تجاه

ومن الدراسات التي تناولت ثقافة البيئة الوظيفية دراسة خلفلاوي (2018م) فتناولت إشكالية أثر ثقافة المؤسسة على مستوى الانضباط والتسيب لدى العمال بحسب نوع المؤسسة (عمومية وخاصة)، وذلك من خلال الكشف على الأثر بين كل من ثقافة المؤسسة ومستوى الانضباط، والتسيب بحسب نوع المؤسسة (عمومية وخاصة)، وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة عددها (161) موظفًا وموظفة ممتلئة من المجتمع الإحصائي، مقسمة على (38) موظفًا في المؤسسة الخاصة و (123) في المؤسسة العامة، وأظهرت نتائج الدراسة: وجود تأثير ذات دلالة إحصائية لثقافة المؤسسة على كل من مستوى الانضباط، والتسيب لدى عمال تبعًا لنوع المؤسسة (عمومية وخاصة) ، وأنه هناك علاقة بين ثقافة المؤسسة والانضباط، والتسيب حيث نجد أن مستوى الانضباط مرتفع في المؤسسة الخاصة، ومستوى التسيب منخفض والعكس في المؤسسة العمومية.

وهدف Ali Balce.Murat دراسة Ozdemir.Fatemanur Ozen (2011) إلى تحليل الفساد الوظيفي، وتحديد مستوى علاقته بالموقف تجاه العمل وأخلاقياته والثقافة التنظيمية. وأجريت الدراسة على (441) من معلمي المدارس الثانوية العامة العاملين في المناطق المركزية في مدينة أنقرة. وجمعت البيانات من خلال "مقياس الفساد الوظيفي" و "مقياس الموقف تجاه العمل" و "مقياس أخلاقيات العمل" و "مقياس الثقافة التنظيمية" التي تم تطويرها جميعًا بواسطة الباحثين في هذه الدراسة. وتحللت إحصائياً عن طريق استخدام تقنيات تحليل الانحدار في

تتمثل في: التجديد والابتكار، والطفوسية، والانسحاب، والتمرد، وميزان ميرتون لهذه الأنماط كما يلي (شتا، ١٩٩٣م، ص ١٨٤).

جدول (١) أنماط تكيفات الفرد لإنجاز الأهداف المؤكدة ثقافياً للنجاح

ت	نمط التكيف	الأهداف الثقافية	الوسائل المؤسسية
١	التمثال	مقبولة (+)	مقبولة (+)
٢	الابتكار	مقبولة (+)	مرفوضة (-)
٣	الطفوسية	مرفوضة (-)	مقبولة (+)
٤	الانسحابية	مرفوضة (-)	مرفوضة (-)
٥	التمرد	مرفوضة (لكن يرغبون بإبدالها بأهداف جديدة+)	مرفوضة (لكن يرغبون بإبدالها بوسائل جديدة+)

المصدر: Mertom.1962.163

قدم ميرتون تصنيفاً لأنماط الاستجابات لدى الأفراد أو تكيفهم لذلك التفاوت أو الانفصام بين الأهداف المرغوبة والمحددة ثقافياً (أي النجاح)، وبين الأساليب المتاحة لتحقيق هذه الأهداف، وقرر أن هناك خمسة أنماط لتكيف الأفراد في المجتمع، وأول هذه الأنماط وظيفي، أي يساعد على بقاء النسق الاجتماعي، والأربعة الآخرين ضارين وظيفياً أو أنماط تكيف منحرفة (أي يهددون بقاء هذا النسق)، وهذه الأنماط الخمسة هي: (نعيم، ١٩٧٧م، ٢٠١-٢٠٥):

أ) نمط الامتثال: Conformity

يعد نمط الامتثال النمط الأكثر شيوعاً في التكيف استناداً إلى ميرتون، إذ يجعل من النظام الاجتماعي ممكناً، ويحدث

العمل وأخلاقياته والثقافة التنظيمية. واختلفت المناهج التي تم استخدامها في هذه الدراسات، فهناك المنهج الكيفي وهناك المنهج الكمي، وتنوعت العينات التي تم سحبها للحصول على البيانات منهم من ركز على الموظفين، ومنهم من ركز على المؤسسة الوظيفية، ومنهم من درس سلوك وموقف أفراد المجتمع بشكل عام.

وعليه تمكنت الباحثة في الاستفادة من هذه الدراسات في تتبع تطور المشكلة البحثية للواسطة، وتحديد الفجوة البحثية في الممارسات غير النظامية في البيئة الوظيفية، ومن ثم تحقيق هدف جديد لفهم وتفسير مشكلة الواسطة من منظور اجتماعي بحسب افتراضات اللامعيارية لروبرت ميرتون، وباستخدام مقياس الثقافة التنظيمية.

النظرية الاجتماعية المفسرة لمشكلة الدراسة :

ترى الباحثة أن النظرية الملائمة لمشكلة الدراسة هي نظرية اللامعيارية (الأنومي) لروبرت ميرتون. ويُنظر إلى روبرت ميرتون على أنه أحد المنظرين الاجتماعيين المعاصرين، وأن نظرياته الاجتماعية تعد قاعدة معرفية ونظرية تسهل عمليات البحث لأي دارس أو محلل في قضايا المجتمع، فضلاً عن كونها تعد مرحلة نظرية متقدمة ومتطورة لأهم مدرسة نظرية هي "البنائية- الوظيفية". ويؤكد ميرتون على وجود خمسة أنماط لتكيفات الفرد لإنجاز الأهداف المؤكدة ثقافياً لنجاح هؤلاء الذين يشغلون أوضاعاً مختلفة في البناء الاجتماعي (العوفي، ١٩٩٥م، ص ١٠٥)، وأول هذه الأنماط الامتثال، أما الأنماط الأخرى فهي تكيفات منحرفة

اجتماعياً، مع تأكيد الأهداف الثقافية على تطورات النجاح، حيث يكون التأكيد قليلاً بالنسبة للوسائل المشروعة لبلوغ النجاح، وذلك ما يترتب عليه الانتقاص التدريجي من الجهود المبذولة لاستخدام الوسائل المشروعة، والزيادة في الجهود المبذولة لاستخدام الوسائل غير المشروعة (Clinard, 1965.19)، وبالنسبة لهؤلاء الذين يكونون غير ناجحين، والذين يجدون مكافآت قليلة بالنسبة لجهودهم، فإنهم يؤكدون على مذهب الحظ الذي يخدم الوظيفة النفسية التي تمكنهم من الاحتفاظ بالتقدير في مواجهة الفشل . ويذهب (ميرتون) إلى أن هذا النمط من التكيف يؤدي بالفرد لكيلا يكون من بين المنشئين اجتماعياً بصورة كاملة نظراً لعدم استيعابه للقيم المنتظمة (Clinard, 1965.21). وهنا يكون الابتكار نتيجة لإيجاد الفرد نفسه معوقة ومحبطة، وهو هنا لا يتخلى عن الهدف.

ج) نمط الطقوسية: Ritualism

يتمثل هذا النمط من التكيف في التخلي عن الأهداف الثقافية للنجاح الفردي، وتحقيق الثروة، وصعود السلم الاجتماعي أو التقليل من مستوى طموح الفرد حتى يصل إلى درجة منخفضة يمكن معها إشباع هذا الطموح، وفي نفس الوقت يظل الفرد ملتزماً بطريقة شبه قهرية بالأساليب المشروعة لتحقيق الأهداف على الرغم من أنها لا تحقق له شيئاً يذكر. وقد يجاري الأفراد الوسائل المنتظمة، ولكنهم يفشلون في السعي من أجل الأهداف المقررة، وهم

هذا النوع من التكيف حين يتقبل الأفراد الأهداف الثقافية ويمتثلون لها، وفي نفس الوقت يتقبلون الأساليب التي يحددها النظام الاجتماعي بوصفها أساليب مشروعة لتحقيق هذه الأهداف، فأسباب الامتثال ببساطة عكس تلك الأسباب التي تسبب الشذوذ والانحراف، وهذه العلاقة يوضحها ميرتون في هذا الفرض: كلما كانت أهداف النجاح المحددة والمعروفة ثقافياً أوسع انتشاراً وأكثر بروزاً من الناحية السيكولوجية، كلما كانت الوسائل البنائية المشروعة لتحقيقها متاحة على قدر المساواة لأعضاء الجماعة، كلما قل احتمال الأنومي وزادت معدلات السلوك المتمثل في ذلك النظام، ومن ثم نجد ميرتون يقرر أنه بالقدر الذي يكون المجتمع مستقراً، يسود نمط المجازاة لكل من الأهداف الثقافية والوسائل المنتظمة. وعندما لا يتم ذلك لا يمكن أن يكون هناك استقراراً واستمراراً للمجتمع (Merton, 1969, 169).

ب) نمط الابتكار أو الابتداء: Innovation

يتمثل هذا النوع من السلوك في مجازاة الأهداف المحددة ثقافياً مع الخروج عن الوسائل المنتظمة. والمنحرفون هنا يستنبطون وسائل جديدة لانتهاك المعايير، أو يعملون على استخدام الوسائل المنحرفة استخداماً نافعاً، ومن ثم يتمثل هذا النوع من الانحراف في عدم مجازاة الوسائل المختارة للأهداف المقررة، وقد سمي ميرتون هذا الشكل من الانحراف بالتجديد والابتكار (شتا، 1972 ص 126). ومثل هذا الشكل من التكيف ينم عن أن الفرد غير متوائم

بالوسائل الملائمة وغير الملائمة، فرغم وجودهم في النسق، إلا أنهم ليسوا معه فيما يتعلق بالأهداف والوسائل المحدتين. وعندما يجد الفرد نفسه محبباً أو معوقاً، فإنه لا يتخلى عن أهداف النجاح، ولكن بدلاً منها يتكيف مع ميكانزمات الهروب. وذلك مثل: روح الانهزامية، والتصوف، والانسحاب. وتشكل الانسحابية بعض من أشكال التكيف المغترب. ومن بين هؤلاء المنسحبين توجد فئات مدمني الكحول، ومدمني المخدرات أو الهامشين (شتا، 1972، ص 226)، وتكيف المنسحب يتسم بعدم الإنتاج والاجتهاد والارتباط بالقيم المتصلة؛ بهدف النجاح للجميع، كما أنه لا يستخدم الوسائل المنتظمة.

(هـ) نمط التمرد Rebellion :

يختلف هذا النمط عن الأنماط الأخرى اختلافاً واضحاً؛ إذ إنه يمثل الاستجابة الباحثة عن تأسيس أهداف وإجراءات جديدة تكون مشتركة بواسطة الأعضاء الآخرين للمجتمع، وهو لهذا يشير لجهود تغيير البناء الاجتماعي والثقافي الكائن أكثر من جهود التكيف داخل هذا البناء (Merton, 1949, 140). وهذا التكيف يؤدي بالناس خارج البناء الاجتماعي لرفض الأهداف والوسائل، والبحث عن أخرى بديلة لها. ويعني ذلك أنه يستهدف تعديلاً كبيراً للبناء الاجتماعي. ومن ثم فهو يؤدي للاغتراب عن الأهداف والمعايير السائدة (Merton, 1969, 177). ويتسم هذا النمط من التكيف بإدانة - ليس مجرد رفض كما هو الحال في النمط

يستمدون رضاهم من مجاراتهم للوسائل، وفي نفس الوقت يكونون متحررين من ضغط الهدف. ومن ثم يكون سلوكهم منحرفاً نظراً لتوقع مقاومتهم عند مستويات معينة بالنسبة للأهداف المقررة، ومن أمثلتها طقوسية البيروقراطية. وهم الذين يكونون شديدي التدقيق في مراعاة الروتين (شتا، 1972). ويفضلون الجهاد الملتزم بالإجراءات المنتظمة للحراك في التسلسل الاجتماعي، وفي مثل هذا النمط يكون قلق المراكز واضحاً في المجتمع الذي يتسم بالمجاعة الزائدة، والإذعان الزائد.

(د) نمط الانسحابية: Retreatism

يشير ميرتون إلى أن هذا النمط من التكيف يختلف عن المجاعة التي تبقى عجالات المجتمع في دوراتها. وهذا النمط من الانحراف غير منتج من حيث تحمل المسؤولية، وعلى النقيض من نمط الابتكار الذي يظل فيه المبتكر نشطاً وحاذقاً، كما أنه على النقيض من الطقوسي الذي يجاري على الأقل السنن المعمول بها، في حين أن المنسحب يعطى اهتماماً ضئيلاً للإجراءات المنتظمة (Merton, 1969, 175).

ويتعين هذا النمط من الانحراف بهجر المنسحب لكل من الأهداف الثقافية والوسائل المنتظمة لبلوغ هذه الأهداف، وهنا يكون النسق الفيزيقي لهؤلاء المنحرفين في النسق الاجتماعي غير مصحوب بأي التزام بقيمة معينة، وهم يفشلون إلى حد بعيد في تحقيق نموذج التكيف الاجتماعي. كما أنهم لا يبذلون أية جهود لسد تلك الفجوة

جزءاً من الثقافة الاجتماعية، إذ يلجأ الأفراد إلى العلاقات الشخصية لتحقيق مصالحهم. وهذا يؤدي إلى تفضيل بعض الأفراد على حساب الآخرين بغض النظر عن الكفاءة أو الاستحقاق .

وفي بعض الدول الأخرى، مثل الدول الاسكندنافية، تُعتبر الشفافية والمساءلة جزءاً أساسياً من النظام الإداري، مما يقلل من فرص استخدام الوساطة. وتعتمد هذه الدول على نظم توظيف وترقية مبنية على الكفاءة والاستحقاق، مما يعزز العدالة والمساواة. كما تُعتبر سنغافورة نموذجاً ناجحاً في مكافحة الفساد، إذ تعتمد على نظام قانوني قوي وإجراءات صارمة لمحاسبة المسؤولين الفاسدين. كما أنها تشجع على الإبلاغ عن الفساد من خلال توفير قنوات آمنة وسرية للمبلغين. وتعتمد نيوزيلندا على ثقافة الشفافية والمساءلة، إذ يتم نشر جميع المعلومات المتعلقة بالقرارات الحكومية والمالية للجمهور. وهذا يعزز الثقة في المؤسسات، ويقلل من فرص استخدام الوساطة. كما قامت كوريا الجنوبية بتطبيق نظام إلكتروني لإدارة الموارد البشرية حتى يقلل من التدخل البشري، ويعزز الشفافية في عمليات التوظيف والترقية.

إن الوساطة السيئة لها آثاراً سلبية تؤثر على الفرد والمجتمع، وتدفعه نحو الفشل والانحدار والتخلف، ومنها ما يلي (المعاقبة، 2024م) :

١. إضعاف الكفاءة: عندما تُمنح الفرص بناءً على العلاقات بدلاً من الجدارة، يتراجع مستوى الكفاءة والإنتاجية.

الانسحابي- كلٍ من الأهداف الثقافية للنجاح، والالتزام بالأساليب النمطية لتحقيقها؛ أي إذا كان النمط الانسحابي يتسم برفض الأهداف والأساليب رفضاً سلبياً والهروب من المجتمع، فإن هذا النمط التمردى يتسم بالرفض الإيجابي، والسعي إلى استبدال البناء الاجتماعي القائم ببناء آخر يضم معايير ثقافية مختلفة للنجاح وفرصاً أخرى لتحقيقه.

وهذا الفرض في نظرية ميرتون يمكن صياغته شكلياً كما يلي: كلما زاد إحساس الأعضاء في مجتمع معين بالإحباط والحرمان بالنسبة لاشتراكهم في الوسائل المشروعة ثقافياً لتحقيق أهداف النجاح، وكلما توفر لهؤلاء الأعضاء جماعات تنقد إيديولوجياً هيكل النظام كلما زاد حدوث سلوك التمرد في هؤلاء السكان (السيف، 1425هـ).

الإطار النظري

أولاً: الوساطة: mediation

تؤثر الوساطة بشكل كبير على العدالة والمساواة في المجتمع، إذ يمكن أن تؤدي إلى منح امتيازات غير مستحقة لبعض الأفراد على حساب الآخرين، مما يخلق شعوراً بالظلم والإحباط. إضافة إلى ذلك تعوق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تقليل فرص التنافس العادل والكفاءة، ويمكن الاستفادة من تجارب الدول المختلفة في مكافحة الوساطة من خلال تبني بعض الممارسات الناجحة التي أثبتت فعاليتها في تقليل الفساد، وتعزيز الشفافية. فهناك العديد من الدول العربية، تُعتبر الوساطة

الفساد" هي الجهاز المعني بتنسيق وتنفيذ السياسات والممارسات المعنية بالتدابير الوقائية لمكافحة الفساد، والواردة في المادة (5) من الاتفاقية (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، تنظيم الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد، 1432 هـ).

وثُعد الواسطة في النظام السعودي جريمة قانونية يُعاقب عليها القانون، وعقوبات صارمة بما في ذلك السجن والغرامات، منها نظام مكافحة الرشوة، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/36) عام (1992م)، (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، نظام مكافحة الرشوة، 1412 هـ). ونظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/18) عام (2021م)، والتي تعمل على تحسين مسار الانضباط بشكل مباشر ضمن إطار الإلمام في القواعد، وكافة الأخلاقيات الوظيفية العامة، وتقديم الدعم التام لمختلف العمليات التطويرية (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، نظام الانضباط الوظيفي، 1443 هـ). وقد قدمت المملكة العربية السعودية جهودًا خاصة في إطار رؤية (2030م) والتي تهدف إلى تعزيز الشفافية والمساءلة في جميع القطاعات منها:

1. معيار الشفافية والإفصاح: يعد معيار الشفافية من أبرز السمات التي تهدف للتحويل إلى حكومة عالية الأداء عبر رؤية (2030م)، وذلك بهدف تمكين المواطنين والقطاع الخاص والمؤسسات غير الربحية من استكشاف الفرص المتاحة على جميع الأصعدة، وقد تقدمت المملكة في ترتيب مؤشر مدركات الفساد لعام (2023م) الصادر عن منظمة الشفافية الدولية (2023م).

2. تشجيع الفساد: تعزز الواسطة ثقافة الفساد والمحسوبية، مما يؤدي إلى تدهور القيم الأخلاقية.

3. إحباط الطموحات: يشعر الأفراد المؤهلون بالإحباط واليأس، عندما يرون أن الجهود والاجتهاد لا يُقدَّران.

4. تراجع الثقة: يفقد الناس الثقة في المؤسسات والنظام، عندما يرون أن النجاح يعتمد على الواسطة.

5. تأخر التنمية: عندما يشغل غير المؤهلين مناصب مهمة، تتراجع كفاءة المؤسسات مما يؤثر سلباً على التنمية والتقدم.

ثانياً: جهود المملكة العربية السعودية في مكافحة الواسطة:

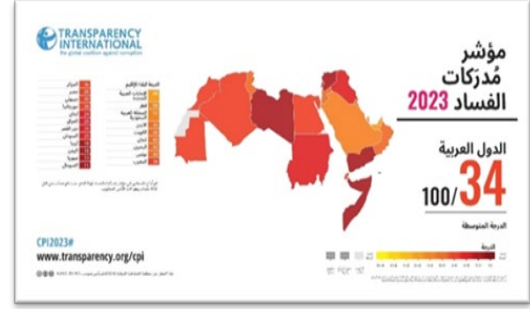
أنشأت المملكة العربية السعودية جهازاً يختص بحماية النزاهة، وتعزيز مبدأ الشفافية، ومكافحة الفساد المالي والإداري يسمى "الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد" بالأمر الملكي رقم (أ/65) لعام (2011م)، وقد كان هذا الجهاز معنياً بمكافحة الفساد بشقيه المالي والإداري، ثم أُنيط به دوراً آخرًا يتعلق بالرقابة الإدارية فضلاً عن دوره الرئيس المتعلق بمكافحة الفساد، ليصبح اسمه "هيئة الرقابة ومكافحة الفساد" بالأمر الملكي رقم (أ/277) لعام (2019م)، وترتبط هذه الهيئة مباشرة بالملك، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال التام المالي والإداري، لضمان مباشرة أعمالها بكل حياد ودون تأثير من أي جهة أخرى، كما أن ليس لأحد التدخل في أعمالها؛ وعليه، فإنه وفقاً لسلطاتها وصلاحياتها، فإن "هيئة الرقابة ومكافحة

١. ثقافة القوة (Power Culture): يركز هذا النوع من الثقافات على الحسم، ويتميز بأن القائد في المنظمة يكون قوياً له حضوره، يهتم بنفسه ويكافئ ويحمي التابعين المخلصين له، ويطلب الكثير، لكنه عادل وواضح فيما يطلبه يكافئ المنضبطين، ويرقي المخلصين (بغض النظر عن الكفاءة) الذين يضعون رغبة القائد قبل حاجاتهم الشخصية، حتى لو تعارضت مع متطلبات العمل .

٢. ثقافة النظم والأدوار (Role Culture): تتميز هذه الثقافة بالتركيز على النظام والاستقرار، والسيطرة والرقابة، والحكم بأداء الأفراد يكون على أساس الوصف الوظيفي، ومكافأة الفرد تكون على ما ورد فيه وعلى التزامه بالأنظمة واللوائح. فعدم الخروج عن القواعد أهم من عمل الأشياء الصواب. فالتحديد الدقيق للاختصاصات والسلطات في مختلف الوظائف يقلل من مساحة الانطلاق.

٣. ثقافة الدعم والمساندة (Support Culture): يركز هذا النوع من الثقافات على التعاطف والعلاقات والخدمة، ويتميز بالتركيز على العلاقات إلى درجة تجاهل تنفيذ العمل؛ إذ لا يستطيع الأفراد اتخاذ قرارات صعبة من منطلق التعاطف الإنساني. ويتم مكافأة الأفراد بالتساوي بغض النظر عن الإنجاز وهو ما يؤدي إلى توتر عند الطموحين منهم. (Harrison & Stokes, 1992)

٤. ثقافة الإنجاز (Achievement Culture): يركز هذا النوع من الثقافات على النجاح والنمو والتميز، ويتميز أن الأفراد يشعرون بأهمية وسرعة تحقيق الأهداف،



المصدر: منظمة الشفافية الدولية لعام ٢٠٢٣م

٢. برامج ومبادرات رؤية (٢٠٣٠م): أكدت المملكة العربية السعودية التزامها بالتعاون الدولي لمكافحة التدفقات المالية غير المشروعة، وتعزيز الممارسات الجيدة بشأن استعادة الأصول المالية، مجددةً التأكيد على أن برامج ومبادرات رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠م) تساهم في تعزيز الشفافية، وتطوير السياسات والإجراءات، وسد الثغرات التي يمكن أن ينفذ منها الفساد (العمير، ٢٠٢٠م).

٣. مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة: تتضمن رؤية (٢٠٣٠م) نهجاً متأسلاً لتعزيز منظومة مكافحة الفساد، إذ أطلقت المملكة العديد من المبادرات لتعزيز الشفافية والمساءلة في جميع القطاعات، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي.

ثالثاً: أنواع الثقافة التنظيمية:

تختلف أنواع الثقافة التنظيمية تبعاً للوظيفة الأساسية لكل ثقافة، وعليه يمكن الوقوف على تصنيف (Harrison & Stokes, 1992) "الثقافة، وعليه يمكن الوقوف على تصنيف (Harrison & Stokes, 1992)" اللذان ميزا بين أربعة أنماط للثقافة التنظيمية كالتالي:

التصرفات التي تتعارض مع هذه الثقافة بشكل سري عندما يشعر بالأمان.

٤. عدم ولاء الموظف الظاهر (المعارضة العلنية) لثقافة البيئة الوظيفية: يظهر الموظف عداءً ورفضاً واضحاً للثقافة السائدة، ويشعر بالأمان في معارضتها دون خوف، ويعمل بطريقة تختلف تمامًا عن الثقافة السائدة في المنظمة.

الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: نوع ومنهج الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي بالعينة (social survey method) للتعرف على الظواهر غير المدروسة ميدانياً، إذ يساعد هذا المنهج في تحليل وتفسير أكثر للظاهرة، والوقوف على دلالاتها الاجتماعية في الوقت المعاصر.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة: Population

اعتمدت الدراسة الحالية على مجتمع مكون من موظفي القطاع العام (الصحي، التربوي، الخدمي) بمدينة بريدة في منطقة القصيم، وسعيًا وراء تحديد وضبط أهم مواصفات العينة وخصائصها، بما يخدم الدراسة ويحقق أهدافها، تم سحب عينة عشوائية طبقية (Stratified Sampling) من المجتمع الكلي للدراسة، وهي أحد أنواع العينات الاحتمالية (العشوائية)، والتي تعطي فرصًا متساوية لجميع أفراد المجتمع ليكونوا جزءاً من عينة الدراسة، وقد اتبعت الدراسة الخطوات التالية:

وربما الغاية تبرر الوسيلة، ويشعرون أنهم أقوى وأفضل بانتمائهم إلى أعضاء في جماعة. كما يلتزم الناس بالتميز مهما كان الثمن، (Harrison & Stokes, 1992).

رابعاً: سلوكيات الموظف في التعامل مع ثقافة البيئة الوظيفية:

تؤدي سلوكيات الموظف في التعامل مع ثقافة البيئة الوظيفية دوراً حاسماً في تحقيق النجاح والاستقرار في مكان العمل، وهناك أربع طرق ذكرها (العطاس، ٢٠١٥، ص ٣٠٨) توضح علاقة الموظف وتعامله مع الثقافة السائدة في المنظمة، وهي:

١. ولاء الموظف المطلق لثقافة المنظمة: يتوافق سلوك الموظف تماماً مع الثقافة السائدة في المنظمة، ويكون الموظف الذي يتبع هذه الطريقة مقتنعاً تماماً بكفاءة وصحة هذه الثقافة، مما يجعله يلتزم بها بشكل كامل.

٢. ولاء الموظف الظاهري أو المتكلف مع ثقافة البيئة الوظيفية: قد يكون لدى الموظف بعض التحفظات بشأن كفاءة الثقافة السائدة في المنظمة، وغالباً ما يعبر عن هذه التحفظات بشكل كوميدي أو ساخر، وفي هذه الحالة يكون ولاء الموظف أقل مقارنة بالطريقة السابقة مما يؤثر على أدائه.

٣. معارضة الموظف السرية لثقافة البيئة الوظيفية: يسعى الموظف لإظهار رضاه عن الثقافة السائدة أمام الإدارة العليا، لكنه في الواقع غير راضٍ عنها. ويقوم ببعض

ج- أبرز القطاعات العامة التي تصدرت قضايا الفساد الإداري عام (٢٠٢٢م)، كانت (وزارة الصحة، وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان، وزارة التعليم) هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، (٢٠٢٢م). وفيما يلي عرض أهم خصائص عينة الدراسة على النحو التالي:

جدول (٢) توزيع أفراد الدراسة وفق جنس الموظف في القطاع العام

النسبة المئوية	التكرار	جنس الموظف
٦٨,٦	١٢٧	ذكر
٣١,٤	٥٨	أنثى
١٠٠	١٨٥	المجموع

اتضح من بيانات الجدول أن نسبة (٦٨,٦٪) من مجتمع الدراسة في القطاع العام كانوا من الموظفين الذكور ويتكرر بلغ (١٢٧) موظفًا، ونسبة (٣١,٤٪) من الموظفات الإناث بتكرار بلغ (٥٨) موظفة.

جدول (٣) توزيع أفراد الدراسة اسم ونوع القطاع العام

النسبة المئوية	التكرار	نوع القطاع	اسم القطاع
٢٩,٧	٥٥	صحي	تجمع القصيم الصحي
٣٥,٧	٦٦	تعليمي	الإدارة العامة للتعليم
٣٤,٦	٦٤	خدمي	أمانة منطقة القصيم
١٠	١٨٥	٣	المجموع

١- تقسيم مجتمع الدراسة إلى ثلاثة قطاعات من أصل خمسة عشر قطاعًا في مدينة بريدة.

٢- الحصول على قوائم إحصائية بعدد موظفي القطاع التعليمي، والقطاع الصحي، والقطاع الخدمي في مدينة بريدة حيث بلغ عدد عينة موظفي تجمع القصيم الصحي (٣٥٧) موظفًا بحسب إحصائية الإدارة العامة للموارد البشرية (٢٠٢٣م)، وبلغ عدد عينة موظفي إدارة التعليم بمنطقة القصيم (٥٢٩٥) موظفًا بحسب إحصائية الإدارة العامة للتخطيط والتطوير (٢٠٢٣م)، وبلغ عدد عينة موظفي أمانة منطقة القصيم (٩٨٧) موظفًا بحسب إحصائية الإدارة العامة للموارد البشرية (٢٠٢٣م).

٣- اختيار عينة عشوائية طبقية من موظفي كل قطاع (صحي، تعليمي، خدمي) بنسبة تتناسب مع حجم عددها الكلي لهذه القطاعات، بحيث تكون العينة المختارة ممثلة لجميع موظفي القطاع التعليمي، والقطاع الصحي، والقطاع الخدمي، واستخراج نسبة العينة العشوائية من الموظفين من خلال تطبيق معادلة ((Kergie & Morgan التالية (الضحيان، ١٤٣٣هـ، ص ٨١):

$$x^2N(1-p) \div d^2 (N-1) + x^2p (1 - p) = n$$

وقد تم اختيار عينة الدراسة لأسباب عدة:

أ- صعوبة الوصول إلى موظفين تم إيقافهم بتهمة الواسطة.

ب- عينة الدراسة تمثل جهات نظرهم في الموظفين الذين

مارسوا الواسطة .

جدول (٥) نوع ثقافة البيئة الوظيفية في القطاع العام التي يعمل بها الموظفين

النسبة المئوية	التكرار	نوع ثقافة البيئة الوظيفية في القطاع العام التي يعمل بها الموظفين	
١٤,١	٢٦	يهتم المديرون بإصدار القرارات بعد مشاورة الموظفين المقربين.	ثقافة القوة
٣٤,١	٦٣	يلتزم الموظفون بأداء واجباتهم ومسؤولياتهم حسب القواعد والأنظمة الرسمية.	ثقافة الدور
١٧,٣	٣٢	ينجز الموظفون المهام التي يكلفون بها بأفضل ما يمكن.	ثقافة الإنجاز
٣٤,٦	٦٤	يتعاون الموظفون مع زملائهم ويسود بينهم التعاطف.	ثقافة الدعم
١٠٠	١٨٥		المجموع

اتضح من بيانات الجدول أعلاه أن ثقافة الدعم في البيئة الوظيفية التي يعمل بها الموظفين في القطاع العام كانت بنسبة (٣٤,٦٪)، يليه ثقافة الدور بنسبة (٣٤,١٪)، ثم ثقافة الإنجاز في البيئة الوظيفية بنسبة (١٧,٣٪)، وأخيراً ثقافة القوة في البيئة الوظيفية بنسبة (١٤,١٪) التي يعمل بها الموظفين في القطاع العام. وتعكس هذه النتائج تنوع الثقافة التنظيمية التي يعمل بها الموظفين في القطاع العام بمعدلات متفاوتة ومختلفة، مما يدل على الشمولية التي تتميز بها الثقافة التنظيمية في مقياس (هاريسون وستوكس ١٩٩٢).

اتضح من بيانات الجدول رقم (٣) أن نسبة (٣٥,٧٪) من مجتمع الدراسة في القطاع العام كانوا من موظفي الإدارة العامة للتعليم بتكرار بلغ (٦٦) موظفًا، ومعدل (٣٤,٦٪) من موظفي أمانة منطقة القصيم بتكرار بلغ (٦٤) موظفًا، ومعدل (٢٩,٧٪) من موظفي تجمع القصيم الصحي بتكرار بلغ (٥٥) موظفًا.

جدول (٤) توزيع أفراد الدراسة وفق عدد سنوات خدمة الموظف في القطاع العام

النسبة المئوية	التكرار	سنوات خدمة الموظف
٥,٩	١١	أقل من ٥ سنوات
١٩,٥	٣٦	من ٥ إلى ١٠ سنوات
٧٤,٦	١٣٨	أكثر من ١٠ سنوات
١٠٠	١٨٥	المجموع

اتضح من بيانات الجدول أعلاه أن الموظفين الأكثر من (١٠) سنوات خدمة في القطاع العام هم الأعلى بنسبة (٧٤,٦٪) من مجتمع الدراسة وتكرار بلغ (١٣٨) موظفًا، يليه بنسبة (١٩,٥٪) الموظفين من (٥-١٠) إلى سنوات خدمة في القطاع العام بتكرار بلغ (٣٦) موظفًا، ثم الموظفين الأقل من (٥) سنوات خدمة في القطاع العام بنسبة (٥,٩٪) بتكرار بلغ (١١) موظفًا.

جدول (٦) الأنماط السلوكية لاستجابات الموظفين في القطاع العام

النسبة المئوية	التكرار	الأنماط السلوكية لاستجابات الموظفين في القطاع العام	السلوك
٦٧	١٢٤	موظف غير راضٍ، راتبه لا يناسب الجهد والوقت الذي يبذله	السلوك الطقوسي
٥٣,٥	٩٩	موظف غير راضٍ يرغب بالنقل، ويكثر غيابه وخروجه أوقات الدوام	السلوك الانسحابي
٥٨,٩	١٠٩	موظف يكسب المميزات المالية والمعنوية والتقدير بالتحايل على المديرين.	السلوك الابتكاري
٤٥,٩	٨٥	موظف يستغل الوظيفة ويرتكب أفعال غير مشروعة.	السلوك التمردى

وظائفهم ويرتكبون أفعال غير مشروعة. وتعكس هذه النتائج افتراضات النظرية اللامعيارية (روبرت ميرتون) للسلوك الانحرافي المتمثل في نمط (التمرد والابتكاري والطقوسي والانسحابي) للموظف في القطاع العام.

ثالثاً- أداة جمع البيانات:

بُنيت الاستبانة للكشف عن الجوانب المقصودة بالدراسة والمحددة في التساؤلات، وقد ضمت عدداً من المحاور، وحرصت الباحثة أن تكون أداة الدراسة (الاستبانة) انعكاساً للنظرية اللامعيارية لروبرت ميرتون، وتشمل (النمط الطقوسي- النمط الانسحابي- النمط الابتكاري- النمط التمردى). وتم التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة من

اتضح من بيانات الجدول أعلاه أن نسبة (٦٧٪) من الموظفين في القطاع العام يوجد لديهم سلوك طقوسي يتمثل في أنهم غير راضين، رواتبهم لا تتناسب مع الجهد والوقت الذي يبذلونه في العمل، وأن نسبة (٥٣,٥) من الموظفين في القطاع العام يوجد لديهم سلوك انسحابي يتمثل في أنهم غير راضين، ويرغبون بالنقل من عملهم ويكثرون من الغياب والخروج أوقات الدوام الرسمي، وأن نسبة (٥٨,٩٪) من الموظفين في القطاع العام يوجد لديهم سلوك ابتداعي (ابتكاري) يكسبون المميزات المالية والمعنوية والتقدير بالتحايل على المديرين، وأن نسبة (٤٥,٩٪) من الموظفين في القطاع العام يوجد لديهم سلوك تمردى في أنهم يستغلون

الوظيفية، ويكون الاختبار دالاً إحصائياً، إذا كانت نتيجة الخلية تساوي (+2) أو (-2) فأكثر.

عرض وتحليل نتائج بيانات الدراسة

أولاً: معدل التوسط للمستفيدين للحصول على الخدمات بطرق غير نظامية بين موظفي القطاع العام .

كشفت التحليل الإحصائي والوصفي لبيانات الدراسة الميدانية معدل التوسط للمستفيدين للحصول على الخدمات بطرق غير نظامية بين موظفي القطاع العام (الصحي والتربوي والخدمي)، فقد تبين أن فئة من الموظفين من يتجاوز الأنظمة الرسمية عندما يكون المستفيد أو العميل من المعارف والأقارب، ومنهم من يتجاوز الأنظمة والإجراءات مع المستفيدين أو العملاء إرضاءً لرؤساء العمل، بينما لا يوجد تجاوز للأنظمة والإجراءات عند التوسط للعميل بمقابل خدمة شخصية، ويتضح ذلك من بيانات الجدول رقم (٧) الآتي:

خلال عرضها على سبعة محكمين لإبداء آرائهم في مدى وضوح عباراتها ومدى مناسبتها للمحاور التي تنتمي إليها، والتأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ "Alpha Cronbach's" لقياس الاتساق الداخلي لأسئلة الاستبانة حيث بلغ (٩١.٠)، وهي نسبة ثبات مقبولة في الأبحاث الاجتماعية.

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

استخدمت الدراسة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ومن ثم استخراج الجداول الإحصائية، وتحليل بياناتها وتفسيرها وعرض نتائجها بما يحقق أهداف الدراسة على النحو التالي :

١- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على خصائص عينة الدراسة، وإجاباتهم عن عبارات محاور أداة الدراسة في المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة .

٢- المتوسط الحسابي (Mean) حساب مدى الارتفاع والانخفاض في إجابات (المبحوثين) موظفي القطاع التعليمي، والقطاع الصحي، والقطاع الخدمي عن كل عبارة من عبارات محاور الدراسة.

٣- اختبار العلاقة (Std. Residula) لتحديد العلاقة داخل خلايا الجدول لقياس المتغيرات التابعة والمستقلة الأكثر علاقة بين سلوكيات الموظفين ونوع ثقافة البيئة

جدول (٧) معدل التوسط للمستفيدين للحصول على الخدمات بطرق غير نظامية

الدالة الإحصائية	المتوسط Mean	عالي %	متوسط %	ضعيف %	معدل التوسط للمستفيدين بالحصول على الخدمات بطرق غير نظامية
متوسط	١,٧٤	١٥,١	٤٣,٢	٤١,٦	١- تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب.
ضعيف	١,٥١	٩,٧	٣١,٤	٥٨,٩	٢- تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية.
متوسط	١,٧٩	١٩,٥	٤٠,٥	٤٠	٣- تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات مع العملاء إرضاءً لرئيس العمل.

بطرق غير نظامية، وليكن توضيح ذلك من عرض العناصر الآتية:

ثانياً: الوساطة المرتبطة بتجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب وعلاقته بثقافة البيئة الوظيفية.

١- تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب وعلاقته بثقافة البيئة الوظيفية بحسب الانومي الطقوسي: أثبت التحليل الإحصائي الاستدلالي أن سلوك الانومي الطقوسي يشيع في البيئات الوظيفية لدى القطاع العام، سواء كان القطاع الصحي أو التربوي أو الخدمي، وتبين أن هناك فئة من الموظفين في مختلف القطاعات ليس لديهم رضا وظيفي بسبب عدم مناسبة حجم الراتب لحجم الوقت والجهد الذي يُبذل في الواجبات الوظيفية، مما يدفعهم إلى تجاوز الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب، بمختلف الثقافات التنظيمية في القطاع العام، كما يتضح من بيانات الجدول الآتي:

أشارت بيانات الجدول أعلاه أن الوساطة بطرق غير نظامية يشيع في القطاعات الصحية والتربوية والخدمية بمعدل متوسط، وتزداد الوساطة عند تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات مع العملاء إرضاءً لرئيس العمل بمعدل (١,٧٩) ويقل معدل الوساطة في البيئات الوظيفية إلى (١,٧٤) عند تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات إذا كان العميل من المعارف والأقارب، وتقل الوساطة أكثر إلى (١,٥١) عند تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية.

وحاولت الدراسة الحالية تجاه هذا الاتجاه كشف العلاقة بين نوع ثقافة البيئة الوظيفية، وحجم الوساطة بالحصول على الخدمات بطرق غير النظامية، فالدراسة تفترض أن اغتراب الموظفين يتباين حسب نوع ثقافة البيئة التنظيمية، فقد تختلف نوع ثقافة البيئة الوظيفية بسلوك معين من الأنومي فقد يكون طقوسي، أو ابتكاري، أو انسحابي، أو تمرد مما يدفع الموظف إلى سلوك محدد من الفساد الإداري متعلق بالتوسط للمستفيدين في الحصول على الخدمات

جدول (٨) تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب وعلاقته بثقافة البيئة

الوظيفية بحسب الانومي الطقوسي

عالي		متوسط		ضعيف		تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب	ثقافة البيئة الوظيفية	سلوك الانومي الطقوسي بين موظفي القطاع العام
%	Std.	%	Std.	%	Std.			
٢٨,٦	١,٢	٥٧,١	.٨	١٤,٣	١-٧	ثقافة القوة		
١١,٩	.٩-	٤٢,٩	-٣-	٤٥,٢	١,٠	ثقافة الدور		
٩,٥	.٩-	٥٢,٤	.٤	٣٨,١	.١	ثقافة الإنجاز		
٢٢,٥	.٧-	٤٠	.٦-	٣٧,٥	.١	ثقافة الدعم		
١٧,٧		٤٦		٣٦,٣		المعدل من Row المجموع %		

عندما يكون العميل من المعارف والأقارب، بصرف النظر عن نوع ثقافة البيئة الوظيفية في الإدارة. بمعنى أنه قد يجاري الموظفين الوسائل المنتظمة، ولكنهم يفشلون في السعي من أجل أهداف المنظمة، وهم يستمدون رضاهم من مجاراتهم للوسائل، وفي نفس الوقت يكونون متحررين من ضغط الهدف. ومن ثم يكون سلوكهم منحرفاً نظراً لتوقع مقاومتهم عند مستويات معينة بالنسبة لأهداف المنظمة.

- اتضح من بيانات الجدول أن الأنومي الطقوسي يضع احتمال ارتكاب الموظف للواسطة المتعلقة بتجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب بمعدل (١٧,٧%) بمختلف أنواع الثقافات الوظيفية، وأن تركيز الموظف على ثقافة الإنجاز والنجاح، واهتمامه في تحقيق أهداف المنظمة للقطاع العام تحد كثيراً

اتضح من القيم الإحصائية لاختبار العلاقة

(Std.Residual) ما يأتي:

- اتضح أن سلوك الأنومي الطقوسي عند الموظفين بعدم رضاهم عن الراتب الشهري مقابل القيام بواجباتهم الوظيفية شائع سواء أكانت المنظمة تتبع ثقافة القوة أو ثقافة الدور أو تتبع ثقافة الإنجاز والدعم، ويدفع هذا السلوك من الأنومي إلى ارتكاب الواسطة غير النظامية المتعلقة بتجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب، وقد ثبت هذا من خلال القيم الإحصائية لاختبار العلاقة ((Std.Residual التي خرجت غير دالة إحصائياً في جميع الخلايا للموظفين المغتربين طقوسياً، مما يبرهن أن عدم رضا الموظفين بالمكافأة المادية يضع لديهم ميل نحو تجاوزهم الأنظمة والإجراءات

غير مشروعة يشيع في البيئات الوظيفية لدى القطاع العام سواء كان القطاع الصحي أو التربوي أو الخدمي مما يدفعهم إلى تجاوز الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب، وقد تبين أن ثقافة القوة في إدارة السلطة تحد من الوساطة عند فئة من الموظفين ذوي الانومي التمردية بتجاوزهم الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب في البيئة الوظيفية، كما يتضح من بيانات الجدول الآتي:

من الانومي الطقوسي عند الموظفين، فيقل احتمال ميلهم إلى الوساطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب إلى (9,5%).

٢- تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب وعلاقته بثقافة البيئة الوظيفية بحسب الانومي التمردية.

أثبت التحليل الإحصائي الاستدلالي أن سلوك الانومي التمردية الذي يسعى فيه الموظف إلى أداء سلوكيات وأفعال

جدول (٩) تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب وعلاقته بثقافة البيئة الوظيفية بحسب الانومي التمردية

عالي		متوسط		ضعيف		تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب	ثقافة البيئة الوظيفية	سلوك الانومي التمردية بين موظفي القطاع العام
%	Std.	%	Std.	%	Std.			
٠	٠.٧-	٩٠	٢,٨	١٠	٢-٠٠	ثقافة القوة		
٠	١-٣	٣٧,١	٠٠	٦٢,٩	٠٤	ثقافة الدور		
١١,٨	١,٢	٢٩,٤	٠٥-	٥٨,٨	٠٠	ثقافة الإنجاز		
٧,٩	٠.٨	٢٦,٣	١-١	٦٥,٨	٠٦	ثقافة الدعم		
٥		٣٧		٥٨		المعدل من Row المجموع %		

الإحصائية لاختبار العلاقة (Std.Residual) التي خرجت إحصائياً في الخلية تساوي (ثقافة القوة = ضعيف = ٠.٢-٠) مما يبرهن أن سلوك الانومي التمردية له علاقة بثقافة القوة، وتسهم بمنع الموظف من أداء سلوكيات وأفعال غير مشروعة، ومن ثم الاتجاه نحو الوساطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب. ويرى (روبرت ميرتون) أن نمط الانحراف التمردية يختلف عن

اتضح من القيم الإحصائية لاختبار العلاقة ما يأتي:

- أن السلوك التمردية يقل عند الموظفين في القطاع العام التي تتبع ثقافة القوة وإدارة السلطة بالحسم والمكافأة، ولا يمنحهم الفرصة لأداء سلوكيات وأفعال غير مشروعة بتجاوز الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب في منظمته، وقد ثبت هذا من خلال القيم

١ -تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية وعلاقته بثقافة البيئة الوظيفية بحسب الانومي الانسحابي.

أثبت التحليل الإحصائي الاستدلالي أن السلوك الانسحابي يشيع في البيئات الوظيفية لدى القطاع العام سواء كان القطاع الصحي أو التربوي أو الخدمي، وتبين أن هناك فئة من الموظفين في مختلف القطاعات ليس لديهم رضا وظيفي بسبب رغبتهم في النقل من عملهم، وكثرة غيابهم وخروجهم أوقات الدوام الرسمي، مما يدفعهم إلى تجاوز الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية، ويشيع هذا النوع بمختلف الثقافات التنظيمية في القطاع العام، كما يتضح من بيانات الجدول الآتي:

الأنماط الأخرى اختلافاً واضحاً، إذ إنه يمثل الاستجابة التمردية في رفض أهداف ومعايير المجتمع، وإيجاد أهداف ووسائل بديلة أخرى تكون مشتركة بواسطة أعضاء آخرين في المجتمع، وتعد تلك الاستجابة-من وجهة نظر الوضع السائد- انحرافاً عن قيم المجتمع ومعاييرهم.

-اتضح من بيانات الجدول أن سلوك الانومي التمردى بأداء سلوكيات وأفعال غير مشروعة يضع احتمال ارتكاب الموظف للواسطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب بمعدل (5%) عند الحالات التي لا تعاني من سلوك الانومي التمردى.

ثالثاً: الواسطة المرتبطة بتجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية وعلاقته بثقافة البيئة الوظيفية:

جدول (١٠) تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية وعلاقته بثقافة البيئة الوظيفية بحسب الانومي الانسحابي

عالي		متوسط		ضعيف		تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية	ثقافة البيئة الوظيفية	سلوك الانومي الانسحابي بين موظفي القطاع العام
%	Std.	%	Std.	%	Std.			
١٥,٨	.٣	٥٧,٩	١,٢	٢٦,٣	١-٣	ثقافة القوة		
١٣,٩	.١	٢٥	١-٥	٦١,١	.٣	ثقافة الدور		
٢١,٤	٩.	٣٥,٧	.٣-	٤٢,٩	.٢-	ثقافة الإنجاز		
٦,٧	١-٠.	٥.	.٨	٤٣,٣	.٣-	ثقافة الدعم		
١٣,١		٢٠,٩		٤٦,٥		Row المجموع %		

واتضح أيضاً أن ثقافة الدعم في البيئة الوظيفية للقطاع العام تحد كثيراً من النمط الانسحابي، فيقل احتمال ميلهم إلى الوساطة غير النظامية بتجاوز الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية إلى (٦,٧٪) بمعنى أن توافر الدعم والمساندة للموظف من قبل رؤساء العمل تعزز من أدائهم الوظيفي في القطاع العام، ويحد من اغتراب الموظف وانسحابه عن عمله بكثرة غيابه وتأخره في أوقات الدوام الرسمي، وبالتالي يحد من ميل الموظف نحو الوساطة المتعلقة بتجاوز الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية.

٢ - سلوك الانومي التمرد في البيئة الوظيفية بتجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية.

أثبت التحليل الإحصائي الاستدلالي أن الانومي التمرد الذي يسعى فيه الموظف إلى أداء سلوكيات وأفعال غير مشروعة يشيع في البيئات الوظيفية لدى القطاع العام سواء أكان القطاع الصحي أو التربوي أو الخدمي مما يدفعهم إلى تجاوز الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية، وقد تبين أن ثقافة القوة في إدارة الموظفين تحد من الوساطة غير النظامية عند فئة من الموظفين ذوي الانومي التمرد بتجاوزهم الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية في البيئة الوظيفية، كما يتضح من بيانات الجدول الآتي:

اتضح من القيم الإحصائية لاختبار العلاقة (Std.Residual) في الجدول رقم (١٠) ما يأتي:

- أن سلوك الانومي الانسحابي عند الموظفين بعدم رضاهم الوظيفي، ورغبتهم بالنقل من عملهم، وكثرة غيابهم وخروجهم أوقات الدوام الرسمي شائع عند جميع أنواع الثقافات البيئية سواء أكانت المنظمة تتبع ثقافة القوة أو ثقافة الدور أو تتبع ثقافة الإنجاز والدعم، ويدفع هذا السلوك من الانومي إلى ارتكاب فساد إداري يتعلق بتجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية، وقد ثبت هذا من خلال القيم الإحصائية لاختبار العلاقة (Std.Residual) التي خرجت غير دالة إحصائياً في جميع الخلايا عند الموظفين ذوي الانومي الانسحابي، مما يبرهن أن عدم رضا الموظفين وانسحابهم من بيئة عملهم يضع لديهم ميل نحو الوساطة غير النظامية بتجاوز الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية بصرف النظر عن نوع ثقافة البيئة الوظيفية في الإدارة. كما يلاحظ من بيانات الجدول أن الانومي الانسحابي يضع احتمال ارتكاب الموظف للوساطة غير النظامية فيما يتعلق بتجاوز الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية بمعدل (١٣,١٪) بمختلف أنواع الثقافات الوظيفية، ويقل احتمال ارتكاب الموظف للوساطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية بمعدل (٥,٨٪) عند الحالات التي لا تعاني من سلوك الانومي الانسحابي .

جدول (١١) تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات للتعامل مقابل خدمة شخصية وعلاقته بثقافة البيئة الوظيفية بحسب الانومي التمردى

عالي		متوسط		ضعيف		تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات للتعامل مقابل خدمة شخصية ثقافة البيئة الوظيفية	سلوك الانومي التمردى بين موظفي القطاع العام
%	Std.	%	Std.	%	Std.		
١٠	.٩	٥٠	٢,٤	٤٠	١-٤	ثقافة القوة	
٢,٩	.٣-	١٧,١	.١-	٨٠	.١	ثقافة الدور	
١١,٨	١,٦	١٧,٦	٠.	٧٠,٦	.٣-	ثقافة الإنجاز	
٠	١-٢	١٠,٥	.١-	٨٩,٥	.٨	ثقافة الدعم	
٤		١٨		٧٨		المعدل من Row المجموع %	

جديدة محل تلك الغايات، والوسائل القائمة والتي يفشل في الامتثال لها.

- اتضح من بيانات الجدول أن الانومي التمردى بأداء سلوكيات وأفعال غير مشروعة يضع احتمال ارتكاب الموظف للواسطة المتعلقة بتجاوز الأنظمة والإجراءات للتعامل مقابل خدمة شخصية بمعدل (١٨٪) بمختلف أنواع الثقافات الوظيفية، ويقل احتمال ارتكاب الموظف للواسطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات للتعامل مقابل خدمة شخصية بمعدل (٤٪) عند الحالات التي لا تعاني من سلوك الانومي التمردى. وأن ثقافة الدعم في البيئة الوظيفية للقطاع العام تحد كثيراً من النمط التمردى، بمعنى أن بعض الممارسات الداعمة بين الموظفين تخلق الانسجام في البيئة الوظيفية، وتعزز العلاقة بين الإدارة والموظفين في القطاع العام مما يجد من الانومي التمردى عند الموظف، وبالتالي يقلل من ميله نحو الواسطة المتعلقة بتجاوز الأنظمة والإجراءات للتعامل

اتضح من القيم الإحصائية لاختبار العلاقة (Std.Residual) في الجدول السابق ما يأتي:

- أن ثقافة القوة في إدارة الموظفين في البيئات الوظيفية لدى مختلف القطاعات العامة لاتحد كثيراً من السلوك التمردى، وتمنحهم الفرصة لإداء سلوكيات وأفعال غير مشروعة بتجاوز الأنظمة والإجراءات للتعامل مقابل خدمة شخصية في البيئة الوظيفية، وقد ثبت هذا من خلال القيم الإحصائية لاختبار العلاقة ((Std.Residual التي خرجت دالة إحصائية في الخلية تساوي (ثقافة القوة = متوسط=٢,٤) مما يبرهن أن ثقافة القوة في إدارة السلطة لا تمنع ميل الموظفين عن أداء سلوكيات وأفعال غير مشروعة لتحقيق أهداف المنظمة، ومن ثم الاتجاه نحو الواسطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات للتعامل مقابل خدمة شخصية .

ويذهب (روبرت ميرتون) إلى أن هناك نموذجاً للانحراف يتمثل في اتخاذ موقف المتمرد إلى إحلال غايات ووسائل

أثبت التحليل الإحصائي الاستدلالي أن الانومي الابتكاري الذي يسعى فيه الموظف إلى كسب المميزات المالية والمعنوية والتقدير بأسلوب التحايل على المديرين يشيع في البيئات الوظيفية لدى القطاع العام سواء كان القطاع الصحي أو التربوي أو الخدمي، مما يدفعهم إلى تجاوز الأنظمة والإجراءات مع العملاء إرضاءً لرؤساء العمل في المنظمة، وقد تبين أن ثقافة القوة في إدارة السلطة مع الموظفين تحد من الوساطة غير النظامية بمعدل متوسط عند فئة من الموظفين ذوي الانومي الابتكاري بتجاوزهم الأنظمة والإجراءات مع العملاء إرضاءً لرؤساء العمل في المنظمة، كما يتضح من بيانات الجدول الآتي:

مقابل خدمة شخصية، كذلك ثقافة القوة في البيئات الوظيفية للقطاع العام تحد من الانومي التمردية عند الموظفين، فيقل احتمال ميلهم إلى الوساطة غير النظامية بتجاوز الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية إلى (50%).

رابعاً: الوساطة بتجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات مع العملاء إرضاءً لرؤساء العمل وعلاقته بثقافة البيئة الوظيفية:

١- تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات مع العملاء إرضاءً لرؤساء العمل في المنظمة وعلاقته بثقافة البيئة الوظيفية بحسب الانومي الابتكاري.

جدول (١٢) تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات مع العملاء إرضاءً لرؤساء العمل في المنظمة وعلاقته بثقافة البيئة الوظيفية بحسب الانومي

الابتكاري

عالي		متوسط		ضعيف		تجاوز الموظف الأنظمة والإجراءات مع العملاء إرضاءً لرؤساء العمل ثقافة البيئة الوظيفية	سلوك الانومي الابتكاري بين موظفي القطاع العام
%	Std.	%	Std.	%	Std.		
١٠	.٢	٩٠	٢,٧	٠	٢-٣	ثقافة القوة	
٨,٧	.١	٣٠,٤	.٦-	٦٠,٩	.٥	ثقافة الدور	
١٠	.٢	٣٠	.٤-	٦٠	.٣	ثقافة الإنجاز	
٦,١	.٤-	٣٠,٣	.٧-	٦٣,٦	.٨	ثقافة الدعم	
٧,٩		٣٨,٢		٥٣,٩		Row المجموع %	

- أن سلوك الانومي الابتكاري يقل عند الموظفين في البيئات الوظيفية التي تتبع ثقافة القوة في إدارة السلطة في القطاعات العامة، إذ لا يمنح لهم الفرصة بالتحايل على

اتضح من القيم الإحصائية لاختبار العلاقة (Std.Residual) في الجدول رقم (١٢) ما يأتي:

الأساسية، وذلك ما أكدته ميرتون عندما ذكر أن الإعاقات الوظيفية في النسق الاجتماعي غالباً ما تكون دافعة للتغير الاجتماعي، وقد يؤدي بدوره لإحضرار النسق لمستوى القيم التي يرتاح لها أعضاء المجتمع ويحترمونها (شتا، ١٩٩٣، ص٥٦).

مناقشة نتائج الدراسة:

أولاً: توصلت الدراسة الحالية من خلال تحليل البيانات الميدانية إلى ثلاثة نتائج رئيسة في تحقيق الأهداف والتساؤلات الرئيسة، هي:

النتيجة الأولى:

إن الوساطة المرتبطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات لاعتبارات اجتماعية عندما يكون العميل من المعارف والأقارب لها علاقة بثقافة البيئة الوظيفية بين موظفي القطاع العام (الصحي أو التربوي أو الخدمي) وقد جاءت على النحو التالي:

- أن هناك فئة من الموظفين في مختلف القطاعات ليس لديهم رضا وظيفي بسبب عدم مناسبة حجم الراتب لحجم الوقت والجهد الذي يُبذل في الواجبات الوظيفية، مما يدفعهم إلى تجاوز الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب.

- أن ثقافة القوة في إدارة السلطة بالحسم والمكافأة في البيئة الوظيفية، تسهم بمنع السلوك التمردى عند الموظفين في أداء

رؤساء العمل لكسب المميزات المالية والمعنوية والتقدير الذي لا يستحقونه عند تجاوزهم الأنظمة والإجراءات مع العملاء إرضاءً لرؤساء العمل في المنظمة، وقد ثبت هذا من خلال القيم الإحصائية لاختبار العلاقة (Std.Residual) التي خرجت دالة إحصائياً في الخلية تساوي (ثقافة القوة = ضعيف = ٢-٠) وفي الخلية (ثقافة القوة = متوسط = ٢,٧) مما يبرهن أن ثقافة القوة والمركزية في إدارة الموظفين تمنع ميل الموظفين من كسب المميزات المالية والمعنوية والتقدير بالتحايل على المديرين، ومن ثم الاتجاه نحو الوساطة غير النظامية بتجاوزهم الأنظمة والإجراءات مع العملاء إرضاءً لرؤساء العمل.

ويرى (روبرت ميرتون) في الانحراف الابتكاري أن نسبة كبيرة من الناس في المجتمع تتقبل أهداف النجاح التي تؤكد عليها ثقافة -مجتمعة- ولكنها تجد فرص تحقيق هذه الأهداف مؤصدة أمامهم؛ لأن توزيع الفرص غير متكافئ، وفي هذه الحالة يرفضون الأساليب المشروعة لتحقيق الأهداف (الوظيفية)، ويتبدعون أساليب غير مشروعة لتحقيق هذا الهدف (بالتحايل والخداع على المديرين لكسب مميزات لا يستحقونها.

والواقع أن انحرافات التجديد والابتكار ليست جميعها معوقة للمجتمع، فقد يشكل بعضها أساساً أفضل للنظم الجديدة أكثر من النظم القديمة، كما أن الإعاقة الوظيفية ليست بالممارسة الأخلاقية؛ إذ إن بعض الانحرافات عن المعايير الدارجة يحتتمل أن تكون ذات أداء وظيفي لأهداف الجماعة

النتيجة الثالثة:

إن الوساطة المرتبطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات إرضاءً لرؤساء العمل لها علاقة بثقافة البيئة الوظيفية بين موظفي القطاع العام (الصحي أو التربوي أو الخدمي) وقد جاءت على النحو التالي:

- أن هناك فئة من الموظفين في مختلف القطاعات يسعى إلى كسب المميزات المالية والمعنوية والتقدير بأسلوب التحايل على المديرين، مما يدفعهم إلى تجاوز الأنظمة والإجراءات مع العملاء إرضاءً لرؤساء العمل في المنظمة.

- أن ثقافة القوة والمركزية في إدارة الموظفين تردع السلوك الابتكاري عند الموظفين في تجاوزهم الأنظمة والإجراءات مع العملاء إرضاءً لرؤساء العمل.

توصيات الدراسة :

توصلت الدراسة الحالية أن نوع ثقافة البيئة الوظيفية في القطاع العام المتمثلة في ثقافة القوة وثقافة الإنجاز وثقافة الدعم سهلت ارتكاب الموظف ذوي السلوك الطقوسي، والانسحابي، والابتكاري، والتمردى للفساد الإداري، وبناءً على ذلك توصي الدراسة كل من:

أولاً: القطاع الحكومي (العام):

العمل على تبني خطط وسياسات واضحة تسهم في تعزيز القيم الجوهرية بشكل إيجابي لدى القائد عند إدارة الموظفين، ولدى الموظف وفق اللوائح والأنظمة التي يعملون بها، وتقييم

سلوكيات وأفعال غير مشروعة، عندما يكون العميل من المعارف والأقارب .

- أن التركيز على ثقافة الإنجاز والنجاح في تحقيق أهداف المنظمة للقطاع العام، يحد كثيراً من السلوك الطقوسي عند الموظفين، فيقل احتمال ميلهم إلى الوساطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات عندما يكون العميل من المعارف والأقارب.

النتيجة الثانية:

إن الوساطة المرتبطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية لها علاقة بثقافة البيئة الوظيفية بين موظفي القطاع العام (الصحي أو التربوي أو الخدمي) وقد جاءت على النحو التالي:

- أن هناك فئة من الموظفين في مختلف القطاعات ليس لديهم رضا وظيفي بسبب رغبتهم في النقل من عملهم، وكثرة غيابهم وخروجهم أوقات الدوام الرسمي، مما يدفعهم إلى تجاوز الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية.

- أن الدعم والمساندة بين الموظفين يحد من السلوك الانسحابي عند الموظفين، فيقل احتمال ميلهم إلى الوساطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية.

- أن ثقافة القوة والمركزية في البيئة الوظيفية لا تمنع الموظفين عن أداء سلوكيات وأفعال غير مشروعة لتحقيق مصالحهم الشخصية، ومن ثم الاتجاه نحو الوساطة بتجاوز الأنظمة والإجراءات للعميل مقابل خدمة شخصية.

٣. الركييات، كايد. (٢٠١٥م). الفساد الإداري والمالي: مفهومه وآثاره وآليات قياسه وجهود مكافحته. الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.

٤. الروابدة، محمد وآخرون. (٢٠٢٠م). مدى تفشي ظاهرتي الوساطة والمحسوبية في القطاع العام الأردني، مركز الملكة رانيا للدراسات الأردنية وخدمة المجتمع.

٥. السيف، محمد. (١٤٢٥هـ). المدخل إلى دراسة المجتمع السعودي، الرياض: دار الخريجي، الطبعة الثانية.

٦. شتا، السيد. (١٩٧٢م). سوسيولوجيا الانحراف، المجلة الجنائية القومية، العدد الثاني.

٧. شتا، السيد. (١٩٩٣م). نظرية الاغتراب من منظور علم الاجتماع، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

٨. شتا، السيد. (١٩٩٧م). باثولوجية العصيان والاغتراب، الإسكندرية: المكتبة المصرية.

٩. الضحيان، سعود. (١٤٣٣هـ). العينات والمتغيرات، مكتبة الملك فهد الوطنية، الكتاب الثاني.

١٠. الطريقي، عبد الله. (١٤٠٣هـ). جريمة الرشوة في الشريعة الإسلامية، الطبعة الثالثة.

١١. الطويل، أحمد (١٤٠٦هـ). الاحتساب على مرتكبي جريمة الرشوة، الرياض: مطبعة النهضة.

أداء الموظفين، واتدابهم، وترشيحهم الدورات التدريبية مبنية على كفاءة الموظف وخبرته.

ثانياً: هيئة الرقابة ومكافحة الفساد (نزاهة):

التعاون مع الجهات الحكومية في مكافحة الفساد الإداري من خلال وضع معايير واضحة في اللوائح والأنظمة حول استغلال الموظف للموارد البشرية والمادية في المنظمة، والتوسط للمستفيدين للحصول على الخدمات بطرق غير نظامية، والمحسوبية، وحصول الموظف على امتيازات وظيفية مخالفة للإجراءات النظامية.

ثالثاً: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:

أهمية إعداد برامج تدريبية فعالة وهادفة للموظفين، تسعى فيه إلى تنمية ولائهم للمنظمة من خلال تلمس احتياجاتهم الوظيفية، وتوعيتهم بأنظمة ولوائح المنظمة التي يعملون بها.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. الخضير، عادل. (٢٠١٧م). دور التقنية في الحد من ثقافة اللجوء إلى الوساطة في المجتمع السعودي، قسم الدراسات الاجتماعية، جامعة الملك سعود.

٢. خلفلاوي، حكيم. (٢٠١٨م). ثقافة المؤسسة وأثرها على مستوى الانضباط والتسيب، {رسالة ماجستير غير منشورة}، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.

<http://www.google.com/url?q=http%3A%2F%2Fwww.ad.gov.eg%2FAbout%2BMSAD%2FTransparency%2Bcommitte&sa=D&sntz=1&usg=AOvVaw3rbGUOSwUP6EOGEK C5bpx7>

٢٠. العمير، ريم. (٢٠٢٠م)، برامج ومبادرات رؤية ٢٠٣٠ تدعم الشفافية وتكافح التدفقات المالية غير المشروعة. جريدة المواطن.

<https://www.almowaten.net/2020>

٢١. المعاقبة، ثروت. (٢٠٢٤م): الوساطة تخدم ميزان العدل وتجعل من الكفاءة خياراً ثانوياً. الإعلامى ٢٢.

<https://2u.pw/7jG5oCh5>

٢٢. المنصة الوطنية السعودية الموحدة للخدمات الحكومية - هيئة الرقابة ومكافحة الفساد

<https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/agencies/agencyDetails/AC>

٢٣. منظمة الشفافية الدولية (٢٠٢٣م)

<https://2u.pw/duT2JlMC>

٢٤. هيئة الخبراء بمجلس الوزراء (٢٠٢١م)، نظام

<https://2u.pw/Hj2OtI> الانضباط الوظيفي

٢٥. هيئة الخبراء بمجلس الوزراء (٢٠٢١م)، نظام مكافحة

<https://2u.pw/s3tyy> الرشوة (١٩٩٢م)

٢٦. هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، تنظيم الهيئة الوطنية

لمكافحة الفساد. (١٤٣٢هـ)

<https://2u.pw/0zpn0B8i>

٢٧. ورقة علمية من هيئة الرقابة ومكافحة الفساد في

المملكة العربية السعودية (٢٠٢٠م) بعنوان: تعزيز فعالية

١٢. العثيمين، فهد. (١٩٩٣م). أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مكتبة التوبة.

١٣. العلوان، جعفر. (٢٠١٦م). عوامل الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية السعودية من وجهة نظر موظفي القطاع الحكومي، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، المجلد ٣٠، العدد ١.

١٤. العوفي، محمد. (٢٠٠٥م). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق، {رسالة ماجستير}، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

١٥. الكبيسي، عامر. (١٩٩٨م). التنظيم الإداري الحكومي بين التقليد والمعاصرة، التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة، الدوحة: إدارة الشرق للطباعة والنشر.

١٦. محاسنه، إيمان. (٢٠١٧م). الاستغلال الوظيفي في المؤسسات الحكومية في مدينة جرش، {رسالة ماجستير}، قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، جامعة اليرموك.

١٧. نعيم، سمير: النظرية في علم الاجتماع، القاهرة: مكتبة سعيد رأفت بالتعاون مع جامعة عين شمس، ١٩٧٧م.

١٨. الهواري، سيد (٢٠٠٢م). الإدارة: الأصول والأسس العلمية للقرن ٢١، القاهرة: مكتبة عين شمس.

١٩. التقرير الأول للجنة الشفافية والنزاهة بوزارة الدولة

للتنمية الإدارية (٢٠٠٧م)

34. Merton, R., 1949. Social theory and social structure.

هيئات مكافحة الفساد في التصدي للفساد مقدمة لأمانة
مؤتمر الدول الأطراف-مكتب الأمم المتحدة المعني
بالمخدرات والجريمة.

<https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/agencies/agencyDetails/AC214>

٢٨. وكالة الأنباء السعودية. (٢٠٢١م): المملكة تبرز

جهودها في مكافحة الفساد مع احتفاء العالم باليوم
العالمي لمكافحة الفساد.

<https://www.spa.gov.sa/2311019>

ثانياً: المراجع الأجنبية

29. Balcı, A., Özdemir, M., Apaydın, Ç., & Özen, F. (2012). The relationship of organizational corruption with organizational culture, attitude towards work and work ethics: a search on Turkish high school teachers. *Asia Pacific Education Review*, 13, 137-146

30. Chazel, Francois 1985 "Normes et valeurs sociales", encyclopedie universalis corpus 13, paris

31. Clinard, Marshall, Anomie and deviant behavior, N.Y., the free press,

32. Harrison, Roger, Stokes, Herb, San Francisco: 1992 Pfeiffer, An Imprint of Jossy- Bass Inc.,.

33. Merton, 1969 Social structure and anomie, Walloce, W., Sociological theory, ed., Heinemann.

المشكلات الاجتماعية التي تواجه أسر المواطنين السعوديات المتزوجات بغير سعودي

د. عبد السلام بن وايل السليمان

د. منيرة بنت عبد الله الدريويش

جامعة الملك سعود

جامعة الملك سعود

aalsulaiman@ksu.edu.sa

maldraiwish@ksu.edu.sa

(قُدم للنشر في تاريخ ٩/١٠/٢٠٢٤، وقُبل للنشر في ٥/١/٢٠٢٥)

مستخلص البحث

هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات الاجتماعية التي تواجه أسر المواطنين السعودية، والأساليب التي تتبعها للتكيف مع تلك المشكلات، واستخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة، إذ شارك فيها (٢٤) فرداً، واعتمدت على المقابلة شبه المقننة، إضافة إلى الملاحظة وجمع الوثائق. وتمثلت أهم النتائج: أن الصعوبات الاجتماعية تختلف بحسب المتغيرات السوسيوديموغرافية. ووجود عمليات إيجابية مثل: التوافق الزوجي والتعاون الاقتصادي، إلى جانب عمليات سلبية كالصراع وتعددية الأدوار، وتباين في نظرة المواطنين لذاتها مقابل النظرة السلبية للمجتمع، وتعرض أبناء المواطنين وأزواجهن لمظاهر التنميط والعنصرية والتنمر. واتباع أسر المواطنين أساليب تكيف مختلفة مثل: نشوء الهوية الهجينة، وتعزيز التماسك الاجتماعي والشعور بالمسؤولية. وأوصت الدراسة بإطلاق مبادرة وطنية لمكافحة التنمر والتمييز الإلكتروني ضد أسر المواطنين، وتفعيل برنامج "رفق" لخفض العنف، وتشجيع أبناء المواطنين على الانخراط في العمل التطوعي.

الكلمات المفتاحية: زواج السعودية من غير سعودي- الزواج المختلط -أبناء المواطنين-المشكلات الاجتماعية- أساليب التكيف.

The Social Issues Facing Families of Female Saudi Citizens Married to Non-Saudis

Dr. Munirah A Alduraywish

King Saud university

maldraiwish@ksu.edu.sa

Dr. Abdullassalam Wail ALSuliman

King Saud university

aalsulaiman@ksu.edu.sa

Abstract

This study investigated the sociocultural challenges faced by Saudi women married to non-Saudis and their families . along with their coping strategies. The research employes a qualitative case study approach, utilizing semi-structured interviews, observations, and document analysis for data collection. Findings revealed that the intensity and nature of social challenges varied based on sociodemographic characteristics, with both positive and negative social processes impacting these families. The study recommended launching a national campaign to combat bullying and cyber discrimination directed at the families female residents, as well as promoting volunteerism among Saudi women.

Keywords: marriage to non-Saudi, mixed marriage, offspring of female citizens, social issues, coping strategies

المقدمة:

الخالصة ذات الأطراف السعودية فقط، بل يتعداها للأسر غير المتجانسة وطنياً كأسرة المواطنين السعودية، والتي يُصنفها النظام بحسب تبعية أفرادها قانونياً: فيُسمى الزوج والأبناء الأجانب الذين هم على كفالة الأم بأبناء زوج مواطنة سعودية؛ حيث تتساند الجهات الرسمية ذات العلاقة في دراسة أوضاع هذه الأسر، وتقديم الاستثناءات النظامية لتميزهم عن غيرهم من الأجانب المقيمين في المملكة. وتؤدي قوانين الدولة المدنية دوراً مهماً في تحجيم الآثار المحتملة للزيجات المختلطة. فاللوائح السعودية استشعاراً

انطلاقاً من أهمية الأسرة ومكانتها الاجتماعية، وإيماناً أن صلاح المجتمعات يقوم على صلاح الأسر في المقام الأول؛ فقد أولت حكومة خادم الحرمين الشريفين -حفظه الله- اهتماماً بالغاً بالأسر، وبأحوالها الشخصية، ومكوناتها البشرية والرمزية، في سبيل السعي لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، في بناء مجتمع حيوي ينعم بالرفاهية والاستقرار على كافة الأصعدة الحياتية المختلفة، وفي سبيل الحفاظ على المجتمع السعودي وتماسكه واستقراره. والجدير بالذكر أن الاهتمام الحكومي لا يقتصر على الأسر الوطنية

الجوانب المختلفة من حياة المواطنة السعودية، وتؤثر في استقرارها ونموها الاجتماعي. فالزواج المختلط كما يرى الحسن (١٩٩٣) يذهب بالعلاقات الأسرية إلى أبعد مما نتصور، سيما أنها تتجاوز الخط الوطني، والقومي، والعربي للدولة. إلى جانب ما تواجهه من تحديات تكيفية وتوافقية، باعتبارها أقلية عرقية أو أجنبية. وهذه التحديات لا بد وأن تُخلف آثاراً اجتماعية وثقافية تؤثر على تناغم النواة الأسرية مع الإطار الكلي للمجتمع. وتذهب الجنسية كعنصر أبوي موروث بالعلاقات الأسرية أبعد من كونها مجرد هوية سياسية أو وطنية، حيث تؤدي لنتائج غير مواتية على مستقبل الأسرة خاصة في حالات الشقاق والفراق أو حتى في حال استمرار العشرة الزوجية (أبو خالد، ٢٠٠٧، كما ورد في الفاسي، ٢٠٢١). بالإضافة لذلك، شكّل قرار مجلس الوزراء (٤٠٦) تحولاً إيجابياً لصالح أسرة المواطنة بإتاحة نقل الأبناء على الأم بشرط تنازل الأب؛ إلا أن الجوانب المظلمة من النظام تتضح بعد تطبيقه، حيث يحدث أن يتعنن الأب ويرفض نقل أبنائه ويقتون على كفالته كأجنبي، مما يتسبب في توليد مشاعر الخوف والقلق لدى الأم من أن يغادر بهم خارج البلاد دون علمها. ولا شك أن خوف الأم وقلقها ينعكس سلباً على الأمن الأسري للأبناء، ويمتد بأثره إلى الأمن المجتمعي للأسرة كجزء من النسق العام في المجتمع السعودي (النقيب، ٢٠٢٢). كما أن مميزات القرار تنتهي بطلاق الأم أو وفاتها، حيث يتعين على الزوج بعد ذلك إيجاد كفيل آخر أو مغادرة المملكة، والأمر سيان مع الأبناء لمدة لم يحددها النظام، بينما يسمح النظام للأبناء البقاء على

بأهمية رابطة الزواج والأسرة؛ شرّعت قرارات تنظيمية لزواج السعوديين بالأجانب، بما لا يتعارض مع سيادة الدولة وحققها في سن القوانين التي تحمي لحماتها الوطنية، وتحافظ في نفس الوقت على حقوق مواطنيها ومقيمها. ويرى المشرع السعودي الصالح الأمني في تقييد تجنيس أزواج المواطنات وأبنائهن، مع الأخذ بعين الاعتبار منحهم بعض الامتيازات كأبناء وزوج مواطنة، وذلك اعترافاً منها أن الحق في المساواة لا يتعارض مع الحق في المواطنة، بل يتماشى معه في الأصل ويتأسس عليه، كما أنّ الحق في المساواة يتلاءم مع مفهوم العدالة في القانون الطبيعي (الشباني، ٢٠١٨). ويعتبر قرار مجلس الوزراء (٤٠٦) الخاص بترتيبات أبناء المواطنة السعودية وإقامتهم الدائمة في المملكة، والصادر بتاريخ (٢٧ / ١٢ / ١٤٣٣ هـ) من أبرز القرارات الحكومية التي تُجسد حرص القيادة الرشيدة على أبناء الوطن والكيان الأسري.

مشكلة الدراسة:

تعتبر مسائل أسر المواطنات السعوديات المتزوجات بأجنبي أحد أهم القضايا المجتمعية الجدلية لاتصالها بالحقوق المدنية كالمساواة بين الجنسين في إكساب الأبناء جنسيتهم من عدمها، وأولوية الاستفادة من الخدمات التعليمية والوظيفية أسوةً بغيرهم من السعوديين، ومآل الأبناء والزواج بعد وفاة الأم أو طلاقها. وليس هذا فقط، فالقضية هنا ليست مجرد شأن عام، أو قرارات وأنظمة حكومية شاملة، بل هي معضلة شائكة ومتداخلة تمس

بغير سعودي، أو ما قد يتعرض له الزوج في مجال العمل خصوصاً في توليه إدارة معظم موظفيها من السعوديين. وتكمن أهمية تناول هذه الظاهرة السلوكية كونها تتسبب للضحية بالتهديد النفسي والعزلة الاجتماعية وضعف تقدير الذات (أحمد، 2020)، إذ يتربع التقدير الاجتماعي في أعلى هرم ماسلو للحاجات، ويتسبب فقده بالآلام النفسية والإحباط والتوتر، ناهيك عن تأثيره السلبي على تكيف الأسرة واستقرارها.

وبناءً على ذلك تتناول الدراسة الحالية المشكلات الاجتماعية التي تواجه أسر المواطنين السعوديات المتزوجات من أجنبي، إذ سبق وأن تناولتها دراسات سابقة وأحدثها دراسة الفاسي (2021) والتي ركزت على الصعوبات المترتبة على عدم الحصول على الجنسية. وتناولتها دراسة الشلهوب (2012) من ناحية مغايرة النظام في اكتساب الجنسية بين الرجل والمرأة، وجاءت في دراسة مقارنة بين النظام السعودي والمصري، وتختلف الدراسة الحالية عن سابقتها من حيث تركيزها على الآثار الاجتماعية المترتبة على الأوضاع الخاصة لأسر المواطنين السعوديات وأسرهن.

الأهمية العلمية والعملية:

تكمن أهمية الدراسة النظرية في تزايد عدد الزيجات المختلطة، وذلك بحسب إحصاءات الزواج والطلاق الصادرة عن وزارة العدل والتي بينت عدد عقود الزيجات المختلطة؛ إذ تجاوزت أربعة آلاف عقد زواج خلال عام (2020)،

كفالة والدتهم بعد طلاقها بدون الاستفادة من مميزات الإقامة الدائمة. ويُعتبر هذا الإجراء تقنياً، وسيلة حيوية ونظامية لتمديد ونقل الكفالات، ولكنه من ناحية أخرى يُحدث نوعاً من اللامعيارية، وزيادة الضغوط النفسية والاجتماعية على ذوي المتوفاة، خصوصاً في ظرف فقدهم لوالدتهم ومثلهم الرسمي أمام الدولة. ويؤثر الأنومي بشكل عام على استقرار النسق الأسري وقدرته على أداء وظائفه الاجتماعية، فمن ناحية وظيفية يَعتبرُ الموظفين أمثال بارسونز ودوركاييم حالات الطلاق والوفاة من الظروف المفاجئة التي تُخل بتوازن النسق جراء ما تخلفه من توترات بنائية بين علاقاته (الغريب، 2019).

ويمنح قرار مجلس الوزراء (٤٠٦) الزوجة صلاحيات رب العمل، وعليه فإنه يُلقى على كاهلها ثقل المسؤولية التشريعية، إذ يُعتبر إضافة لدور المرأة في المجتمع السعودي القائم على السلطة البطريركية. وبمعنى آخر، أن ممارسة المرأة لهذه الصلاحيات ينعكس بشكل أو بآخر على أدوارها ومكانتها داخل الأسرة، فلكل دور بحسب جورج ميد مجموعة من السلوكيات المتوقعة، ودورها هنا يتعدى إلى دور الزوج بالعرف السعودي وصلاحياته، والتي مُنحت لها بموجب النظام ونصه. وفي سياق اجتماعي آخر، بينت الدراسات أن الأسر المختلطة تتعرض للتنميط والعنصرية والتنمر في البيئتين الواقعية والافتراضية، ويزيد الأمر سوءاً مع الجنسيات المقولبة عنصرياً. إضافة إلى ذلك ما قد تتعرض له المواطنة السعودية من تشكيك في وطنيتها جراء ارتباطها

٢. ما أساليب التكيف التي تتبعها الأسرة لمواجهة المشكلات الاجتماعية؟

الإطار النظري:

مفاهيم الدراسة النظرية والإجرائية:

تُعرف المشكلة لغةً بأنها: القضية المطروحة التي تحتاج إلى معالجة (معجم المعاني). وتختلف المشكلات في تعريفها، بحسب ظروفها، ومجرياتها، ومسبباتها، وأساليب التعامل معها. فالمشكلات الاجتماعية مشكلات إنسانية تتميز بنسبيتها، وعمقها، وتداخلها، إذ يستحيل التعامل معها بطريقة وأسلوب علاجي واحد. وتعتبر حافظ (٢٠٢١) المشكلة الاجتماعية إحدى المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع وهي: "ظاهرة اجتماعية صاحبة تعكر حياة عدد كبير من أبناء المجتمع لما تسببه من آثار سلبية على نمط علاقاتهم وتفاعلهم، وتحتاج لاتخاذ عمل جماعي منظم يستهدف القضاء عليها وإزالة آثارها المدمرة. (P:217)" ويستدعي حل المشكلات الاجتماعية جهوداً رسمية منظمة، تبدأ من أسفل الهرم لأعلاه أو العكس؛ بهدف تحليل جذور الإشكالية وحلها. وتمثل المشكلات الاجتماعية التي تواجه المواطنين السعوديات بصراع الأدوار الاجتماعية وتعدديتها، ونظرة المواطنة لنفسها، والنظرة السلبية للمجتمع، ومظاهر التنميط والعنصرية والتنمر التي تواجه أسرتها.

(الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠٢٠). كما تتبين أهمية تناول الموضوع كونه يشكل قضية رأي عام في الشأن المجتمعي السعودي وما يرتبط به من مواضيع جدلية- حقوقية، تدار في منصات التواصل الاجتماعي وغيرها من الفضاءات التفاعلية؛ التي تعتبر منصة حية للمواطنين لمناقشة هذه المسائل الوطنية، وعليه من باب أولى أن يكون هذا الموضوع محل اهتمام للباحثين الأكاديميين في مجال البحوث الاجتماعية، والثقافية، والقانونية، وغيرها من التخصصات ذات الصلة بالموضوع. كما تكمن الأهمية العملية للدراسة في قابلية تفعيل توصياتها والاستفادة منها على أرض الواقع، كونها تُمس شريحة مهمة في المجتمع السعودي، والتي كما ذكرنا سابقاً هي شكل من أشكال الأسر السعودية التي عُني بها النظام، وخصّص لها بنوداً نظامية معينة تكفل حقها بالعيش الكريم، وبما يحقق لها العدالة والمساواة.

أهداف الدراسة

١. التعرف على المشكلات الاجتماعية التي تواجه أسر المواطنات السعوديات المتزوجات بأجنبي .
٢. التعرف على أساليب التكيف التي تتبعها الأسرة لمواجهة المشكلات الاجتماعية.

تساؤلات الدراسة

١. ما المشكلات الاجتماعية التي تواجه أسر المواطنات السعوديات المتزوجات بأجنبي؟

المواطنة السعودية المتزوجة بأجنبي:

سعودية وأب أجنبي. فهم كما أشارت إليهم المادة السابعة من نظام الجنسية السعودي، وأشار إليهم المنظم السعودي في المادة الثامنة من حيث الفئات التي يسمح لها بالحصول على الجنسية السعودية بأنهم: المولودون في المملكة من أم سعودية وأب أجنبي (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، 2023). حيث يمكن لأبن المواطنة السعودية عند بلوغ سن الرشد اختيار الجنسية السعودية، والتمتع بها بمجرد استيفاء الشروط التي نصت عليها المادة الثامنة، ويكون له الحق في التمتع بجميع الحقوق التي يتمتع بها السعوديين مولداً، ومنها الحصول على هوية وطنية، وجواز سفر سعودي (بلعربي، 2014، ص 371). ويعرف البحث أبناء المواطنة بأنهم: كل من وُلد في السعودية أو خارجها لأم سعودية وأب غير سعودي، وحصل على حق الإقامة الدائمة أو من لم يحصل عليها وبقي على كفالة والده. في الجهة المقابلة يُعرّف الزوج الأجنبي بأنه: الرجل العاقل البالغ غير السعودي ويبلغ من العمر 35 سنة فأكثر، المتزوج من مواطنة سعودية زواجاً شرعياً، وقانونياً، ولم يحصل على الجنسية السعودية. وترجع أهمية تحديد العمر هنا نسبةً لشروط الزواج من مواطنة حيث يمنع ارتباط الأجنبي أقل من سن 35 بالمواطنة السعودية. ولم تُفرق الدراسة حرفياً بمعنى كلمة أجنبي بين الرجل الناطق بالعربية من غيرها، أو من جنسية عربية أو غير عربية فلا يوجد في الأدبيات ما يفرق بينهما على مستوى الجنسية، فإما يكون الزوج سعودي أو غير سعودي (أجنبي)، لذلك تم تضمين كلمة أجنبي وغير سعودي حيث تحمل نفس المعنى .

المواطن أو المواطنة لغة: مشتق من وطن، وهو من نشأ معك في وطن واحد (معجم المعاني). وبموجب المادة السابعة من نظام الجنسية العربية السعودية الصادر بتاريخ (25/01/1374هـ) "يكون سعودياً من ولد داخل المملكة العربية السعودية أو خارجها لأب سعودي أو لأم سعودية وأب مجهول الجنسية أو لا جنسية له" (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، 2023). ويعرف الباحثان المواطنة السعودية بأنها: المرأة السعودية التي تبلغ 25 سنة فأكثر، وتتمتع بالجنسية بالوراثة أو بالاكْتساب، وتزوجت غير سعودي مقيم في السعودية بطريقة نظامية وموافقة وزارة الداخلية. وقد حددت الدراسة الحالية هذا السن بناءً على شروط الزواج من أجنبي، التي تمنع المواطنات تحت سن الخامسة والعشرون من الارتباط بأجنبي.

الأجنبي

يُعرف الأجنبي لغةً- في المعجم الأنطولوجي-: من لا يتعلق بجنسية الدولة، وبموجب نظام الجنسية السعودية فإنه يعتبر أجنبياً من ولد في المملكة عن أبوين أجنبيين، أو من أب أجنبي وأم سعودية، ومن ولد في الخارج لأب أجنبي معروف الجنسية وأم سعودية. وعليه فإن أبناء المواطنات السعوديات يعتبرون أجنباً. والأبن لغةً: الولد الذكر، المتولد من نطفة شخص ينتسب إليه (معجم المعاني). والأبناء جمع ومفردها ابن، وهي كلمة عامة تشمل الذكور والإناث. وأبناء المواطنات هم الأولاد المولودين من أم

أسرة المواطنة السعودية كأسرة مختلطة

والمكونة من زوج وأبناء غير سعوديين، أو الأسرة التي تجنس جزء من أعضائها وبقي بعضهم أجنبياً.

التكيف

يرى جابر (٢٠١٠) أن التكيف الاجتماعي يعبر عن العمليات الاجتماعية التي تتضمن نشاط أفراد وجماعات، يهدفون من خلال تفاعلهم إلى تحقيق التلاؤم، والانسجام، بين بعضهم البعض، وبينهم وبين بيئاتهم. ويعتبر التكيف عملية ديناميكية ومتباينة تعتمد على سياق الظروف المادية، والاجتماعية المتغيرة، والاستعدادات النفسية، والاجتماعية للأفراد، ومرونة الموقف، وقابليته للتعديل. فالتكيف يحدث كردة فعل إيجابية أو سلبية للتوفيق بين حاجات الفرد وبين معايير وقيم وثقافة مجتمعة عن طريق تغيير اتجاهاته وقيمه، وتعديل سلوكه، لإعادة التوازن للنسق الشخصي والاجتماعي، وتعزيز تكيفه وتوافقته داخل المجتمع بشكل متناسب مع الظروف والسيئات الجديدة. ويتنوع التكيف بين السلي والإيجابي؛ إذ يشير التكيف الإيجابي لقدرة الأفراد على إحداث تغيير يسهم في استقرار النسق وتخفيف مشكلاته. أما السلي في الجهة المقابلة، فيعبر عن محدودية تدخل الأفراد في حل مشكلاتهم، وتركها للوقت (الفقيه، ٢٠١٥).

وتعتبر الدراسة الحالية عن التكيف بأنه استعداد وقدرة أسرة المواطنة السعودية على خلق وابتداع الأساليب المناسبة؛ للتعامل مع الأوضاع الاجتماعية المتغيرة.

الأسرة في اللغة: من أسر وأسران وهي الدرع الحصينة (معجم المعاني)، وهي في نظام الحكم السعودي أحد مقومات المجتمع ويعرفها بأنها: "نواة المجتمع السعودي، ويرى أفرادها على أساس العقيدة الإسلامية، وما تقتضيه من الولاء والطاعة لله، ولرسوله، ولولي الأمر، واحترام النظام وتنفيذه، وحب الوطن، والاعتزاز به وتاريخه المجيد. وتحرص الدولة على توثيق أواصر الأسرة، والحفاظ على قيمها العربية والإسلامية، ورعاية جميع أفرادها، وتوفير الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم (المادة التاسعة والعاشرة من نظام الحكم). وفي الجانب الآخر يعتبر زواج المواطنة السعودية من الأجنبي شكلاً من الزواج المختلط الذي عبّر عنه هربرت سبنسر بالزواج من خارج الجماعة (Spencer, 1876)؛ حيث تختلف مسمياته على أساس عنصر الاختلاف في الأسرة، فهناك الزواج متعدد الأعراق، والزواج متعدد الجنسيات، والزواج متعدد الديانات. ويطلق على أبناء الأسر المختلطة مصطلح متعدد الأعراق أو ثنائي العرق (Biracial) ويُعرف الزواج المختلط في النظام السعودي بأنه: "عقد النكاح الذي يكون بين رجل وامرأة تختلف جنسية كل واحد منهما عن الآخر، وذلك حسب القواعد والقوانين المكتوبة من قبل السلطة القانونية في المملكة العربية السعودية لتنظيم زواج السعودي من أجنبية والسعودية من أجنبي" (الشلهوب، ٢٠١٢، ص ١٧). وتعرفها الدراسة الحالية بأنها: أسرة المواطنة السعودية القاطنة في المملكة

الدراسات السابقة:

دراسة بلعربي (٢٠١٤): هدفت الدراسة إلى تعريف

بالآثار المحتملة للزواج المختلط المصرح وغير المصرح به.

وبيّنت الدراسة أن المملكة خففت القيود لزواج السعودية

بمواطني الخليج مقارنةً بغيرهم من الجنسيات؛ نظراً للتقارب

الدبني والثقافي والتاريخي بين الدول الخليجية. كما يترتب

على الزواج غير المصرح به عقوبات قد تصل للفصل من

الوظيفة في الجهات السيادية في الدولة، وإلغاء إقامة الزوجة

ومنعها من الدخول للسعودية، مما يسقط حق الأبناء في

التجنيس والحصول على الامتيازات الأخرى. وبيّنت

الدراسة أن الأنظمة السعودية دعت للاهتمام بأبناء

المواطنين بما لا يتعارض مع مصالحها الوطنية، مع إيمانها أن

مسألة التجنيس شأن الدولة صاحبة السيادة. واعتبرت أن

تصحيح أوضاع أبناء المواطنين، ومنحهم الإقامة الدائمة

والتعديلات الصادرة في قوانين الكفالات هي محاولة جاهدة

للتخفيف من معاناة هذه الفئة.

دراسة الشلهوب (٢٠١٢): هدفت الدراسة إلى تحليل

ومقارنة نظام الجنسية السعودي وتنظيمات الزواج من

أجانب بالنظام المصري، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن

انتقال المتجنس للجنسية السعودية يعني قطع صلته بدولته

الأصلية فيتعين وضعه في مصاف المواطنين الأصليين. وأن

المنظم قد غاير بين الرجل والمرأة في تكسب الأبناء والأزواج

للجنسية مما يتعارض مع مذهب وحدة الجنسية في الأسرة؛

إذ يعتبر المنظم حق الدم الثانوي والإقليم كأساس لمنح

الجنسية للأولاد في حال جهولية الأب.

الدراسات العربية:

دراسة الدريويش (٢٠٢٣): هدفت الدراسة للتعرف على

دوافع وإشكاليات الزيجات المختلطة في المملكة العربية

السعودية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أسر الزيجات

المختلطة تتعرض للتميز والتمييز والعنصرية، إلى جانب

تعرضها للنظرة السلبية من المجتمع الأمر الذي يعيق

اندماجها وتكيفها في المجتمع السعودي، إضافة إلى معاناة

الأسر من سوء التوافق الأسري والاجتماعي، والثقافي،

واللغوي، والديني.

دراسة الفاسي (٢٠٢١): هدفت الدراسة لإيجاد حلول

لمشكلة التمييز التي تعاني منها المرأة السعودية نتيجة عدم

تجنيس أبنائها، وما يترتب عليه من خسائر اقتصادية

وإنسانية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى تجريم المرأة ومعاقبتها

جماعياً نتيجة قرار الزواج بأجنبي، لاعتبار ذلك خروجاً عن

تقاليد القبيلة وتعريض ممتلكاتها للأجنبي. كما يعاني أبناء

المواطنة الذين غادر بهم والدهم من صعوبات مادية تعيق

استخراجهم للتأشيرة والعودة لرؤية والدتهم. إضافة إلى

تعرض الأبناء لمشكلات في العمل والتدريب والدراسة،

واشتراط الإقامة لعشر سنوات متواصلة للحصول على

الجنسية، وتقييد التخصصات الجامعية واستثنائهم من برامج

الابتعاث، وتعرضهم للعنصرية من خلال وسم "لا لتجنيس

أبناء المواطنين" عبر منصة (X).

العربي لصالح زواج الرجل الجزائري بتونسية، والمرأة الجزائرية بالرجل الليبي، وعزاه الباحث للتقارب الجغرافي، والثقافي والديني بين البلدين. أيضاً، العوامل التشريعية المتمثلة في تسهيل إجراءات تجنيس الأبناء، وجودة الأحوال الاقتصادية لدولة ليبيا الأمر الذي يساعد في تحقيق رفاهية الأسر المختلطة، ويسهم في زيادة مستوى التوافق الزوجي. وأظهرت النتائج أيضاً، فروقات في التوافق بين الزوجين في الزواج المختلط جزائري-أجنبي لصالح زواج النساء الجزائريات بالأترارك مقارنة بالفرنسيين والروسين. وقد عزا الباحث هذه النتيجة إلى عوامل ثقافية، واجتماعية، وتاريخية تتمثل في الانتماء الثقافي الإسلامي بين الدولتين والتشابه في بعض التقاليد المجتمعية، والعوامل الذاتية المتمثلة بالتقارب في المستويات الفكرية والتعليمية بين الزوجين.

دراسة الحسن (1993): هدفت الدراسة إلى دراسة التكيف التوافقي للأسر المختلطة ذات الخلفيات الأوروبية والشرقية، والتعرف على مشكلات التكيف الزوجي والثقافي. وتوصلت نتائج الدراسة لنتيجة مفادها تعميق التوافق الزوجي في حال تعادلت كفة التكاليف مع الأرباح التي يجنيها أطراف الزواج، كما يلعب التوافق الاجتماعي والاقتصادي والمهني والنفسي دوراً في تعزيز هذا التوافق. بالإضافة لتعرض العينة للتعصب المجتمعي، وميل المجتمع لعدم تكوين علاقات اجتماعية جيدة مع الأسر المختلطة لإيمانه باختلافهم، من ناحية الشكل وثنائية اللغة، وعدم الاهتمام بالمسائل الوطنية، بالإضافة لسلوكياتها وقيمها ومقاييسها الغربية.

دراسة بدوي (2010): هدفت الدراسة إلى التعرف على أسباب زواج السعوديين بأجنيبيات والمشكلات الاجتماعية التي تواجه الأبناء، وأثره على المجتمع السعودي. وبيّنت نتائج الدراسة أن مشكلات سوء التوافق تتمثل بضعف الروابط الأسرية بين أسرتي الزوجين، وانعدام شعور التكيف والاستقرار والأمن للزوجة، ومعاناة الأبناء من شعور الوصم كأبناء أجنبية .

دراسة حورية (2022): هدفت الدراسة إلى معرفة الأبعاد المختلفة للتوافق الزوجي في الأسر المختلطة، وعلاقته بالصراع الأسري. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الزواج المختلط والصراع الثقافي للأبناء. مؤكدة على وجود علاقة إيجابية بين المستوى التعليمي للزوجين والتوافق الأسري. ووجود علاقة ارتباطية بين المستوى الاقتصادي للأسرة والصراع الثقافي للأبناء. كما أكدت على وجود فروقات بين الزوجات العاملات وغير العاملات في مستوى التوافق الأسري.

دراسة عمار (2014): هدفت الدراسة إلى قياس الفروقات في التوافق الزوجي بين الزوجات المختلطة الجزائريين المرتبطين بجنسيات عربية وغير عربية. وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروقات في التوافق بين الأزواج لصالح الزواج المختلط الجزائري والعربي، والتي عزاهها الباحث للغة والتقارب الثقافي والديني، والعوامل الذاتية كتقارب المستويات الفكرية والتعليمية بين الزوجين. كما أظهرت النتائج فروقات في التوافق بين الأزواج في الزواج المختلط

الدراسات الأجنبية

دراسة ميلوسكي و كولو (Milewski & Kulu)

(2014):هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الزواج المختلط على معدلات الطلاق بين المواطنين والمهاجرين في ألمانيا، ومقارنتها بمعدلات الطلاق بين الزوجات الألمانيات، والزوجات المهاجرة غير المختلطة. وتوصلت نتائج الدراسة لمعاناة الزوجات المختلطة من ارتفاع معدلات الطلاق أكثر من غيرها، ويعزى ذلك لزيادة المسافة الثقافية بين طرفي الزواج، واختلاف الخصائص الاجتماعية، والديموغرافية، والدينية، والتعليمية. وبيّنت نتائج الدراسة أنه رغم تفهم العينة لمخاطر هذا الزواج، إلا أنه لم يمنع من تقليل احتمالية وقوع الطلاق. كما بيّنت انخفاض الرضا في الزوجات المختلطة، والذي أسهم في حدوث الطلاق، وأن قرار الطلاق يتأثر بوجود الأطفال من عدمه. وتزيد مشاركة المرأة اقتصادياً من احتمالات حدوث الطلاق. كما بيّنت معاناة النساء المهاجرات في الزواج المختلط من التمييز بسبب أصولهنّ، مما أثر على استقرارهنّ الأسري .

دراسة موندن وسميتس (Monden & Smits)

(2005)هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الظروف السياسية في جمهورية لاتفيا على تفضيلات الأشخاص في الزوجات المختلطة بين المواطنين والروسين. وقد توصلت نتائج الدراسة لزيادة نسبة الزوجات بين الجنسيين بعد استقلال الجمهورية، وخلال التوترات السياسية. وقد عزا الباحثان هذه النتيجة إلى منظور التماسك الاجتماعي،

والذي يشير إلى أنه بعد فترات الاضطراب الاجتماعي والصراع، قد تظهر عمليات تكامل اجتماعي تكون قادرة على التغلب على التوتر، وانعدام الثقة بين الجماعات المتناحرة. كما تعزى لعامل الهجرة الانتقائية. وأن الزوجات المختلطة كانت أعلى في العوائل ذات الخلفيات الزوجية المختلطة، وأن الزوجات المختلطة زادت بين الريف والمدن بين كلا الجنسين، حيث عزت الدراسة هذه النتيجة إلى التسهيلات في تشريعات التجنيس، والتعليم وتوافر الوظائف لمن يتقن لغة الدولة .

دراسة بابير (Baber) (1937): هدفت الدراسة إلى التعرف على دوافع الزوجين في الزوجات المختلطة على أساس العرق والجنسية واللون والدين، والمشكلات الاجتماعية التي تواجه هذه الزوجات، إذ بيّنت نتائجها إدراك نسبة كبيرة من العينة الصعوبات المفروضة على أطفال هذه الزيجة مما حداها للإعراض عن فكرة الإنجاب. إلى جانب انخفاض متوسط معدل السعادة للزوجات المختلطة بحسب متغيري الجنسية والدين، حيث تزيد المشكلات الاجتماعية والصراع بين الزوجين في حال اختلاف ديانة الأبوين، وتعرض الأطفال للنبذ والسخرية في المدرسة.

مناقشة نتائج الدراسات السابقة:

اتفقت دراسة (الديريويش، 2023؛ الفاسي، 2021؛ وميلوسكي وكولو، 2014) على أن الزوجات المختلطة تواجه صعوبات تتعلق بالصراع الديني والثقافي والاجتماعي. كما أكدت دراسة بابير (1937) على أن الاختلاف في اللغة

بينما تطرقت الدراسات العربية كدراسة (حورية، 2022، وعمار، 2014) لأثر الظروف الاقتصادية والسياسة والثقافية على الاندماج في الزيجات المختلطة. كما ركزت الدراسات الأجنبية بشكل أكبر على المشكلات الاجتماعية والثقافية المصاحبة للزيجات المختلطة أكثر من تركيزها على أحقية التجنيس، وما ينتج عن اختلاف جنسيات الأبوين، وهذا قد يرجع لمرونة تشريعات التجنيس في الغرب.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

تنطلق الدراسة الحالية من منطلق تفسيري-بنائي، إذ لا وجود فيه لحقيقة واحدة مُطلقة، بل حقائق وتفسيرات مُتباعدة بحسب الظروف والمتغيرات المدركة. ويؤمن المنطلق التفسيري باختلاف الناس حول تشكيل الحقائق، واستخلاص استنتاجات مختلفة من البيانات اعتماداً على تحيزاتهم ومعتقداتهم السابقة. كما يعتقد البنائيون أن هناك عالماً حقيقياً نعيشه ونختبره، ويجب على الباحث العمل على فهمه، فالباحث كواصف ومحلل يحدد معنى للبيانات، والمفسر يكتشف المعنى في البيانات والنتائج.

منهج الدراسة: اتبعت الدراسة منهج دراسة الحالة الكيفي أسلوباً بحثياً، بسبب سمات هذا المنهج الذي يُعطي فهماً أعمق عن مشكلة البحث. ومرونته التي تتيح إعادة صياغة الأسئلة والأدوات بما يتناسب مع التطورات المستجدة في الميدان (Creswell, 2003) ويتمثل سياق البحث بالمبحوثين في بيئاتهم الطبيعية (منازلهم) مما يتيح للباحث

أو الدين يؤدي إلى صراع داخلي في الأسرة، ويفاقم التحديات على الأطفال. وفي الجانب الموازي اتفقت دراسة (الدريويش، 2021؛ وميلوسكي 2021؛ وكولو، 2014) على تعرض الأزواج والأبناء للوصم والعنصرية والنظرة السلبية. وعلى وجه التحديد ترى ميلوسكي وكولو أن النساء المهاجرات يواجهن تمييزاً عنصرياً بسبب أصولهن الأجنبية مما أسهم في حدوث الطلاق .

واتفقت دراسة (بلعري، 2012، والشلهوب، 2014) على وجود بعض المشكلات القانونية المرتبطة بالزيجات المختلطة مثل: صعوبة التجنيس، ومشكلات الإقامة. أما دراسة (موندن وسميتس، 2005) فقد بينت وجود علاقة بين تسهيل تشريعات التجنيس، وزيادة تقبل المجتمع للزيجات المختلطة. وفي سياق آخر بينت دراسة (بدوي، 2010، وبابير، 1937) تعرض أبناء الزيجات المختلطة للوصم والتنمر في المجالات الاجتماعية والمدارس على وجه الخصوص. وأخيراً، اتفقت دراسة (حورية، 2022، وعمار، 2014) على أن تقارب المستويات التعليمية والثقافية تسهم في تحسين التوافق الأسري، وعلى العكس بينت (ميلوسكي وكولو، 2014) أن اتساع الفروقات الثقافية بين الزوجين يسهم في زيادة حدوث الصراعات داخل الأسرة المختلطة. وتختلف الدراسات السابقة في السياق النظامي القانوني لنظام التجنيس حيث تعرضت له الدراسات المحلية بشكل أكبر كدراسة (الدريويش، 2023؛ الفاسي، 2021؛ الشلهوب، 2012؛ وبلعري، 2014)،

التي تؤثر على سير المقابلة في حينها، وعلى تحليل النتائج وتفسيرها لاحقاً.

المشاركون في الدراسة: يُعبر المجتمع عن "جميع الوحدات أو العناصر التي تم تعريفها قبل اختيار عناصر العينة المطلوبة (القحطاني وآخرون، 2013، ص 268) حيث يمثل أسر المواطنين السعوديات المتزوجات بأجنبي المقيمين في المملكة العربية السعودية. أما مجتمع الدراسة فهو: المجتمع الذي يقصده الباحثان لإجراء الدراسة على أفرادها، ويختار عينته الفعلية منه، ويتميز بخصائص معينة، ويتواجد في منطقة جغرافية محددة. وهو يمثل أسر المواطنين السعوديات المتزوجات بأجنبي في منطقتي الرياض ومكة المكرمة والحاصلين على الإقامة الدائمة، أو غير الحاصلين عليها ويتبعون جنسية والدهم. وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة كرة الثلج، حيث بلغ عددها (24 مفردة). ويرى سيلفرمان (Silverman, 2015:61) أن عينة كرة الثلج تعد الأنسب لدراسة موضوعات الأقليات والمهاجرين. ولأنها تتيح للباحث زيادة العدد أو التوقف بحسب تشعب الباحث من البيانات كما هو موضح في الجدول (1-2).

جمع بياناته وملاحظة التفاصيل المتعلقة بالأفراد والمكان. وتمثل وحدة التحليل والملاحظة، بأسرة المواطنة السعودية في بيئتها الطبيعية، وبأفرادها، وتفاعلاتها الاجتماعية، وما ترويه من أحداث وتجارب. وتمثلت حدود الحالة بالمواطنات، وأسرهن، والقوانين والتشريعات التي تتعلق بأوضاعهن الخاصة.

موقع الباحثين من الدراسة: يعد موقع الباحثين من الدراسة خارجياً، حيث لا ينتمي الباحثان لجهات تشريعية وتنظيمية ترتبط بقوانين التجنيس، أو الإقامة، أو الكفالات، كوزارة الداخلية. كما أن الباحثين لا يميلان آراء شخصية مسبقة عن موضوع الدراسة ولا عن المشاركين فيها، فلم يسبقا لهما التعامل بشكل مباشر مع سعوديين متزوجين من أجنبي قبل ذلك. وهذا لا يعني أن سير المقابلة لم يتأثر ببعض المواقف السلبية التي هي طبيعة المقابلات الكيفية، فالمقابلات بطبيعتها التفاعلية تمر بفترات صعود ونزول تعتمد بشكل كبير على قدرة الباحث في احتواء الموقف والتعاطي معه بشكل سليم، كما يعتقد الباحثان أن التعامل مع مثل هذه المواقف يسهم في تقليل التوترات والتحيزات

جدول (1) بيانات الأسر المشاركة بالدراسة

المشاركون بالبحث	أفراد الأسرة	حالة الزواج	المدينة	جنسية الزوج	رمزها	الحالة
4	8	قائم	الرياض	ممني	ن.أ	الأولى
3	13	أرملة	الرياض	ممني	ج.ب	الثانية
2	6	قائم	محافظة الرياض	ممني	ن.ج	الثالثة
2	4	قائم	محافظة الرياض	فلسطيني	خ.د	الرابعة
4	6	قائم	مكة	تايلندي	ر.ه	الخامسة
2	4	قائم	مكة	ممني	ر.و	السادسة
4	8	قائم	مكة	ماليزي	ش.ز	السابعة

جدول (٢) بيانات أبناء المواطنين السعوديات المشاركين في الدراسة

الحالة	رمزها	الجنسية	المدينة	حالة الأم	عدد الإخوة السعوديين
الثامنة	أ.أ	يمني	الرياض	على قيد الحياة	٢ من أصل ٤
التاسعة	م.ب	يمني	جدة	متوفية	٤ من أصل ٧
العاشر	ج.د	يمنية	جدة	على قيد الحياة	صفر

-الموضوعات الشاملة: هي المرحلة النهائية والتي تشكل محاور النتائج الرئيسة من خلال دمج الموضوعات بشكل أكبر من المراحل السابقة لتقليص عددها، والوصول لمحاور رئيسة تسهم مباشرة بالإجابة عن أسئلة الدراسة.

معايير المصدقية والموثوقية:

-التثليث: تقوم الفكرة الأساسية لهذه التقنية على استخدام الباحث لأدوات بحث مختلفة لجمع البيانات.

-الوصف المعمق لمجال البحث والمبجوثين: يفيد في مساعدة القارئ لتصور الكيفية التي توصلت بها الدراسة لنتائجها، وتقديم تفاصيل مكثفة عن تطور مراحل الدراسة، والوصول للمشاركين والصعوبات التي واجهتها. وتقديم وصف تصويري عن بيئة المشاركين وموقعها، وما تحتويه من تفاعلات وأحداث، وإظهار تناقض النتائج كما هي في الواقع.

أدوات البحث: اعتمدت الدراسة على المقابلة وجهاً لوجه كأداة أساسية لجمع البيانات حيث تنوعت بين المباشرة - الفردية والجماعية- وذلك بحسب المواضيع التي تثار مع المشاركين. إضافة إلى المقابلة الهاتفية مع المشاركين الذين رغبوا في الحفاظ على سرية هوياتهم. أما أداة الملاحظة فهي تنفيذ في مطابقة المظهر الحياتي للأسرة مع ما يقدمونه من معلومات بحيث تكون مؤشرات تأكيدية على الوضع الراهن للحالة مما يزيد من صدق البيانات .

إجراءات التحليل: مر التحليل بثلاث خطوات أساسية باستخدام برنامج التحليل الكيفي: (MAXQDA)

-الترميز الوصفي: تتداخل الرموز والموضوعات في هذه المرحلة بشكل يصعب معها الفصل بينها، وتبدأ بالتلاشي مع تكرار الحالات وعمومتها.

-الترميز التفسيري: يتم تنقيح الرموز الوصفية بشكل أكبر بناءً على تفسيراتها ومعانيها وارتباطها بموضوع الدراسة، عن طريق العودة للنصوص المستخرجة وقراءتها، والتأكد من تمثيلها لمواضيع معينة، ثم دمج المتشابهات، حيث تتجلى علاقة الرموز بالإطار النظري في هذه المرحلة.

الإجابة عن تساؤلات الدراسة ومناقشة نتائجها

إجابة السؤال الأول: ما المشكلات الاجتماعية التي

تواجه أسر المواطنين السعوديات المتزوجات بأجنبي؟

أولاً: المتغيرات السيسوديموغرافية والصعوبات الاجتماعية:

تؤدي المتغيرات السيسوديموغرافية دوراً مهماً في تشكيل

التحديات والصعوبات الاجتماعية التي تواجهها أسر

المواطنين السعوديات، وفي درجة تكيفهم واستقرارهم

الأسري، وهي كالتالي :

١. متغير العمر وقت الزواج والمستوى التعليمي للزوج: يعتبر

متغير العمر وقت الزواج، والمستوى التعليمي للزوجة عاملين

مُعززين لإرساء الاستقرار النفسي والاجتماعي في المؤسسة

الزواجية إلى جانب دورهما الحيوي في اتخاذ قرار الزواج

واختيار مواصفات الشريك، والاستعداد لبناء أسرة، وتأمين

الحياة الكريمة لها. وعليه، فقد أظهرت بعض الحالات

مشاعر ندم قوية للزوج من أجنبي، وذلك بسبب صغر

سِنهن أثناء الزواج، وقلة الوعي، والنضج الفكري، الذي

غَيَّب بشكل كامل الصورة المتوقعة لتبعات الزواج من أجنبي.

وبرغم أن الحالة الأولى شهدت هي وأهلها مُعانة شقيقة

والدتها المتزوجة بيميني، إلا أن ذلك لم يمنع أهلها من تزويجها

لابنها:

"لو أن زوجي ليس ولد خالتي ما تزوجته، ولو أدري أنني

سأواجه البهذلة هذي ما تزوجته ولا عشت الدوامه هذي.

كنت صغيرة ما كان فيه أحد يوعينا وينبهننا، أنا أعاتب

أهلي الآن على تركهم لي بدون توعيتي وتنبيهي، كنت طفلة
وأهل زوجي كذلك غير واعين."

في المقابل، يعتبر كُبر عمر الزوجة أثناء الزواج ومستواها

التعليمي العالي، عاملين مُهمّين في تشكيل رغبة الزواج من

الأجنبي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (جمال، 2019) في

أن تعلم المرأة وخروجها للعمل، والاستقلالية المادية، تلعب

دوراً مهماً في عملية الاختيار للزواج. كما تتفق مع دراستي

(حورية، 2022، وعمار، 2014)، والتي أكدت على

وجود علاقة إيجابية بين المستوى التعليمي للزوجين والتوافق

الأسري. ففي أغلب الحالات اتخذت المواطنين القرار بعد

إنهاء الدراسة الجامعية، أو بعد سن الخامسة والعشرون، بل

بتفضيل منهن للزواج من غير سعودي. مما انعكس أثره

بشكل إيجابي على نظرة المرأة لنفسها، وقدرتها على التعامل

مع تبعات الزواج المتباينة، برغم جهلهن بمعظمها. وترى

(ح7) أن دافعها للارتباط بأجنبي نابع من رفضها لثقافة

"السيد سيد" السائدة في المجتمعات العربية. كما أن نمط

أسرتها كأسرة مواطنة سعودية ناسبها بسبب طبيعة الحياة

التشاركية البعيدة عن النظام الأبوي. فهي تشجع وترغب

في أسرة لا ينفرد بها الرجل بكامل الرأي والقرار: "ما أبي

أكون صورة من أخواتي، ما أبي أخلي الرجال يسيطر على

كل شيء، مو في كل أمور حياتي، صح أنك كرجل متولي

أمري بس شخصية السيد سيد هذي أنا رافضتها". وفي

سياق آخر تضيف (ح7): "صح في فجوات بيني وبينه

برغم أننا أقارب بس الحمد لله ما حسيت إني ندمت أبداً

إني أخذته". كما أيدتها في الرأي الحالات (3,4,5,6)

لازم أنقلهم أبناء مواطنة". كما أن غاية طموحات ابنة المواطنة في (ح 1) تتمثل في حصول والدها على وظيفة: "لو يتوظف أبوي أحس بتنحل مشاكلنا، عادي أي وظيفة بس يكون عنده دخل". وعلى العكس من ذلك، فقد شكّل الحصول على الجنسية، وتشجيع هوايات الأبناء المهاجس الأعلى لبعض الحالات في الطبقات الاجتماعية المتوسطة والمرتفعة، وعند سؤال (ح 4) عن أكثر المشكلات الاجتماعية التي تواجههم، أجاب الزوج بسرعة وبدون تفكير: "الجنسية، يعني حاجتي مو مادية بس هوية" "أنا كمدرسة ودي إنهم يصيرون يفرقوا بين ابن مواطنة وبين أجنبي، يعني فيهم مواهب قمة، حرام تهمدر المواهب بسبب أنه ابن مواطنة" (ح 7). ويضيف ابن الحالة السابعة الذي يدرس في الجامعة: "أنا رسام فلما كان يطلعوا مواهب يشاركون في مسابقات ما كانوا يسمحوا إلا بأجنبي واحد واثنين سعوديين، فيستبعدوني عشان يأخذوا ابن الأستاذ أجنبي عندنا. ما في أولوية هي أنظمة، حتى لو متفوق وصرت الأول بالسعودية ورحت تنافس على مستوى السعودية ما راح يخلونك تمثلها لأنك أجنبي ولو واحد أقل منك راح يخلونه يمثلها لأنك أجنبي فلو تبي تحاول حاول بر".

وتُعلل الدراسة الحالية، أن ترتيب الأولويات الحياتية للأسر المشاركة يعتمد على مدى توافر اشتراطات الحياة الأساسية بحسب هرم ماسلو كالمأكل والمشرب، ومصادر الدخل الثابتة، والمسكن، ووسائل النقل. حيث تقع الاحتياجات الفسيولوجية، والحاجة للأمان في أسفل الهرم

حيث يَريّن أن أمثلة الزواج المتجانس في المجتمع من حولهن لم تناسبهن، بل كانت مصدر هاجس لهن، وتبرر (ح 6) "حتى وإن تخلل زواجي بعض المنغصات فتظل أهون من غيرها في الزواج المتجانس". أما (ح 3) فتعبر بتأكيد عن سعادتها للارتباط بأجنبي: "أنا شفت كيف السعوديات متبهذلات مع الرجال وأنا مرتاحة نفسياً الحمد لله".

2. متغير المستوى الاقتصادي للأسرة :

يؤدي متغير المستوى الاقتصادي والرفاه دوراً محورياً في استقرار أسرة المواطنة السعودية، وترتيب أولوياتها الحياتية ومتطلبات الأبناء فيها. فقد أظهرت الدراسة الحالية، أن الصعوبات الاجتماعية تقل في حال المستويات الاقتصادية المتوسطة والمرتفعة، وتؤيد هذه النتيجة دراسة (حورية، 2022) التي تؤكد على دور العوامل الاقتصادية في التوافق الأسري للزواج المختلط، ووجود فروق إيجابية في المستوى التوافقي للأسرة، لصالح أسر الزوجات العاملات. إذ أبدت الحالات المشاركة (1،2) حدة عالية في الصعوبات الاجتماعية، ومستوى قلق عالي من المستقبل. تليها الحالات (3،6،8)، ثم تقل هذه الصعوبات في الحالات (4،5،7،9). فعلى سبيل المثال، تمثلت أقصى هموم الحالتين (1،2) في القدرة على دفع إيجار المنزل: "هو الهم الكبير الإيجار، الإيجار للأمانة". أما (ح 1) فتدور مشكلاتها حول سداد المخالفات ونقل الأبناء على كفالتها: "تسلفت من وحدة عشان أنقل عيالي..، وش أسوي ولدي خالص 18 سنة، وبنتي خلصت الثانوي تبي جامعة [بالم] وش أسوي

وهي الحاجات الأساسية التي عبرت عنها الحالتين دون حد الكفاية (١،٢). بينما تعتلي الحاجة للتقدير وتحقيق الذات قمة الهرم، وهي الحاجات التي تفتقدها الحالات في الطبقتين المتوسطة والمرتفعة (٤،٧) لتستقر حياتها بشكل أفضل.

٣. متغير الجنسية:

يرتبط متغير الجنسية بالصعوبات الاجتماعية التي تواجهها أسر المواطنات السعوديات من جهتين أولها: الجنسية كشكل من أشكال الاعتراف، وثانيها: الخلفية السياسية لجنسية زوج وأبناء المواطنات، وهي كالتالي:

أ. الجنسية كشكل من أشكال الاعتراف:

ترتبط الجنسية كمتغير ديموغرافي بالاعتراف القانوني بالفرد كمواطن في حدود دولته، له ماله من حقوق وعليه ما عليه من واجبات. وهذا الاعتراف يُسهم بشكلٍ أو بآخر في تحقيق الاستقرار والأمن والاجتماعي ليس للفرد وحده، بل لكامل أسرته: "أهلي متضررين من ضرري، أبناء المواطنة معاناة" (ح٢). فالجنسية ليست مكون فردي كما يعتقد البعض، بل هي هوية جماعية تربط أعضاء الجماعة ببعضهم وتوحد انتماءاتهم الوطنية، وتعزز من اندماجهم الاجتماعي والثقافي: "أشوف اللي يقتل الشخص، إنك أنت تتعامل معاملة وإخوانك معاملة ثانية هنا المشكلة، أما يعطونا الجنسية لنا جميعاً أو يشلوها منا كلنا جميعاً" (ح٨). ويذكر (ح٩) أنه بعد وفاة والدته: "بدأوا إخواني يقولوا وش رأيك تسافر كندا، أستراليا، مدام هنا ما راح تلقى جنسية، وأنا ما ودي أروح أطلع من السعودية هدولي أهلي وهندي بلدي

وهندي دنيتي". أما الاعتراف غير المطابق، والذي يؤثر ويختزل وجود الأبناء في نوع من الوجود المشوه (بغوره، ٢٠١٤، ص ١٩٧) فإنه يبيث فيهم الرغبة في الانسحاب الاجتماعي، ويعطل دافعيتهم نحو الإسهام الإيجابي في المجتمع السعودي. والمقصد هنا بالاعتراف المشوه، هو شعور الأبناء بأنهم أجنبيات التعليم، والصحة المجانية، والإعفاء من الرسوم المرتبط بأنفسهم أمهاتهن:

- "هم اللي يعانوا منه الحين إنهم أجنبيات مهمما كان يتعامل معاملة سعودي، لكنه بالنهاية أجنبي" (ح٨).

- "فلو توفت الوالدة عندي خيارين أما أني أنقل على مؤسسة أو شركة وأنا عندي ١٠ أولاد وأنا رسومي الحالي ١٢ ألف من وين أجيب" (ح٨).

- "متى بيون يعاملوني كسعودية ومتى ما بيون أجنبية خاضع للمزاج" (ح١٠) كما يُقيد حرياتهم في اختيار الحياة التي يطمحون عيشها:

- "إيش المشكلة إني أعيش باستقرار، إيش المشكلة إنك تعطيني أمل إني أنمي في هالبلد" (ح٩).

- "عياالي صاروا أبناء مواطنة ومو مسموح لهم يشتغلون شغل عادي حتى الشركات ما تقبل أبناء مواطنة" (ح٢).

- "أنا كنبت مواطنة أخاف أدخل هنا، طيب اتخرجت، هل حيشغلوني، أو هل بيكون محصورة على السعوديين، ما بي أخطو خطوة ويصير طريقها مسدود" (ابنة المواطنة ح٥).

وتعتبر ابنة المواطنة (ح ٥) عن هذه الثقة المتزعزعة بتعبير (التوهان): "مرة تائهة حقيقي ما بي أخطو خطوة ويصير طريقها مسدود"، فالجمال الدراسي أمامها مفتوح للتخصص الذي ترغب في دراسته، بينما مجال التوظيف لنفس التخصص قد يكون مُقيد بسبب جنسيتها. وفي مثال آخر، تتيح لوائح العمل التطوعي السعودي للجميع المشاركة في الأعمال التطوعية بلا استثناء، إلا أن شعور ابن المواطنة (ح ٧) بالانتماء المزدوج دفعه للإحجام عن الإسهام المجتمعي الطوعي، وتفضيل الوجود ضمن جماعة يشعر معهم بالانتماء: "يعني اللي راحوا مع أصحابهم ما حسوا باختلاف لانو زي بعضهم". وفي الحقيقة، أن منظور هونيث في عدم الاعتراف يتفق بشكل كبير مع تعبير (بغورة، ٢٠١٤، ص ١٩٦) عن الوجود المشوه الناتج عن الاعتراف غير المطابق، والذي لا يتعلق فقط بانعدام الاحترام للذات، بل يعزز كره الفرد لهويته، لأن الاعتراف في نظر بغورة "حاجة حيوية للإنسان". ويتضح هذا من رغبة أبناء المواطنات في التخلي عن جنسياتهم الأصلية والبقاء على هوية ابن وابنة مواطنة؛ للالتحاق بالجنسية السعودية، والانتظار لسنوات، بل لعقود على ذمة تحقيق النقاط.

ب. الخلفية السياسية لجنسية زوج وأبناء المواطنات:

توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى أن قرار المواطنة السعودية بالارتباط بجنسية (بمنية، فلسطينية، تايلندية) لم يتأثر بالظروف السياسية لهذه الدول، كما لم يتأثر بالعلاقات السياسية المضطربة بينها وبين المملكة. وجاءت هذه النتيجة

ولا يقتصر الأمر على المستقبل الوظيفي، بل حتى في مجالات العمل الإنساني كالتطوع، حيث يرفض ابن المشاركة (ح ٧) التطوع: "التطوع حسب المجتمع هناك، يعني اللي راحوا مع أصحابهم ما حسوا باختلاف لانو زي بعضهم". ويمكن فهم علاقة الاعتراف القانوني بالمشكلات الاجتماعية من خلال منظور الاعتراف لأكسل هونيث، الذي يرى أن منح الفرد حقه السياسي أو القانوني كفرد عالمي له حقوق وواجبات، يسهم في تطوره الأخلاقي، والمدني، والاجتماعي، والسياسي، والاقتصادي داخل الإطار المؤسسي (دحماني، ٢٠١٧). بمعنى آخر، يحقق الاعتراف القانوني للفرد قيمة احترام الذات المبني على افتراض قدرته على تحمل المسؤولية الأخلاقية (دحماني، ٢٠١٧). وهذا يعلل حاجة ابن المواطنة (ح ٩) للشعور بالاستقرار: "إيش المشكلة إيني أعيش باستقرار، إيش المشكلة إنك تعطيني أمل إيني أنمي في هالبلد"، وهو شعور رديف لطلب الاعتراف به، وبقدرته على تحمل المسؤولية، والإسهام الإيجابي في المجتمع. كما أنه تعبير راجي للأمل نابع من الصعوبات الاجتماعية التي تواجهها الحالة بعد فقد هويته كابن مواطنة، بسبب وفاة والدته، وصراعه في سبيل البقاء بشكل نظامي في الدولة التي نشأ وأهلها فيها. في المقابل يهدد عدم الاعتراف ثقة الفرد في نفسه كعضو في المجتمع من جهة، وكموضوع للإسهام في الحياة الاجتماعية من جهة أخرى.

وتؤثر الأحداث السياسية على استقرار الأسر المختلطة بشكل أو بآخر، على سبيل المثال: أحداث حرب الخليج والتحالفات السياسية لقادات بعض الدول مع الرئيس العراقي السابق صدام حسين، والتي تذكر المشاركة (ح ٢) أن زوجها من الجنسية اليمنية كان يتعرض للنبد المجتمعي والكرهية، ويُعتد بأشد النعوت السلبية من بقائهم في السعودية، وموقف رئيس دولتهم من الحرب على السعودية، حيث قرر على أثرها المغادرة لليمن فرفض والدها عودتها معه، وطلب منه تطبيقها وترك الأبناء لها: "قد عصب أبوي من زوجي لأنه كان بي يروح بنا لليمن وقت أزمة صدام، فقال طلق بنتي وكان معي ولدين، ورفض قال ما أطلق أم عيالي، وقبل بالأمر الواقع وجلس بالسعودية". أما زوج المواطنة الفلسطينية (ح ٤) فيذكر:

"مازلنا نعيش تحت لعنة موقف عرفات حتى هذا اليوم، غلطة عرفات يوم فزع مع صدام. وفيه ناس في نفس الوقت خانوا العيش والملح هنا بالخليج. فالشر يعم، بسببه طلع الوالد من وظيفته وإلا كنا مستقرين وكان كل شي ممتاز قبلها وبعدها صرنا ما نقبل في أي شيء".

ومؤخراً، أثرت حادثة حريق قطار جدة، على بعض القرارات الأمنية التي تمنع دخول الجنسية اليمنية والسورية من النطاقات العسكرية. وتذكر (ح ٦): "كم مرة مسكوا زوجي إذا جاء يدخل المستشفى ويحققوا معاه". في المقابل يرى ابن (ح ٧) من الجنسية الماليزية أن علاقات السعودية السياسية الجيدة مع ماليزيا أثرت بشكل إيجابي على علاقة

بالاتفاق مع ما توصلت له دراسة (Monden & Smits, 2005) والتي أكدت على زيادة نسبة الزيجات المختلطة الروسية واللاتيفية خلال التوتر السياسي بين الدولتين، والتي عزتها لمنظوري التكامل والتماusk الاجتماعي، كذلك لقدرة الزيجات للتغلب على التوترات وانعدام الثقة بين الجماعات المتناحرة، وإلى الخلفيات المختلطة للزيجات غير المتجانسة. ومن الجهة الأخرى، تعتقد الدراسة الحالية بالارتباط الوثيق بين الجنسية وحالات عدم الاستقرار السياسي في الدولة الأم، حيث يواجه الأزواج المشاركين بالدراسة من الجنسيات اليمنية، والفلسطينية، والتايلندية صعوبات وتعقيدات بسبب الخلفية السياسية لدولتهم. فالمشارك من الجنسية الفلسطينية (ح ٤) يرى أنه من الأمان بقاء الأبناء بهوية أبناء مواطنة وتحت كفالة والدتهم لسبب رئيس وهو: "الجنسية، لو عندك دولتين وحدة حرب ووحدة مستقرة أكيد بتخلين عيالك في الدولة المستقرة". أما (ح ٥) المتزوجة من جنسية تايلندية، فبيّنت أن والديها في البداية رفضوا تزويجها بسبب جنسية الزوج: "كانوا يقولوا إما سعودي إما ماليزي، بس ما تنزوجي تايلندي". وكان رفض الجنسية التايلندية بسبب قطع العلاقات السياسية بين السعودية وتايلند عام (١٩٨٩)، وأضافت أنه بعد عودة العلاقات السعودية التايلندية تعرض أبنائها للمضايقات في المدرسة؛ بسبب جنسيتهم أثناء حوارات الرأي المؤيدة والمعارضة لعودة العلاقات السعودية التايلندية.

(Smits,2005) التي توصلت إلى أن الزيجات المختلطة كانت أعلى في العوائل ذات الخلفيات الزوجية المختلطة. وعلى وجه الخصوص، تجلت عند الزيجات المرتبطة بجنسيات آسيوية، أبرز صور التكيف الثقافي والتمثلة بالتواصل اللغوي، حيث لاحظ الباحثان أثناء المقابلة حديث الأم مع ابنتها باللغة الماليزية، وتكرر نفس الموقف في مقابلة (ح ٧) حيث تم سؤال الابنة سؤالاً ولم تفهم الابنة معنى الكلمة فشرحتها والدتها لها باللغة الماليزية، وتؤكد (ح ٥) "كلنا نتكلم ماليزي، أبوي زمان كان يقول العربي بالمدرسة بس بالبيت تكلميني ماليزي". وفي الجانب الآخر، لم يؤثر اختلاف الخلفيتين الأثنية والعرقية للزوجين في (ح ٤) على تكيفهما الثقافي، بل اتخذها موضوعاً للمؤانسة، وأظهر الزوجان تقبلاً كبيراً لهذه الاختلافات، وتبين ذلك من ردة فعلهم عند سؤالهم عن اختلاف حياتهم عن حياة الآخرين، فكانت ردة الفعل الأولى للزوجين (الضحك) ثم أجاب الزوج:

أنا وزوجتي نسولف سعودي، نأكل أكل سعودي، بيئتنا سعودية بحتة، بس إخواني بيئتهم شامية، (وعند سؤالها: أعطوني مثال).. [أجابوا في وقتٍ واحد] زي الطبخ، مخيمات، طلعة البركل هذا سعودي، (وعند سؤالها: كيف تتفاعلين مع أهل زوجك إذا اجتمعوا؟)، [ضحك الزوج]، ما تنسجم معهم [ويضحك] الزوجة [تضحك]: أحياناً يعني، يعني هم قهوة تركي وأنا عربي، ما يفهمون لهجتي وكذا، بس عموماً الحمد لله أنا أكون جالسة بالعباية أنا منقبة وهم بحجاب بنجلس قسمين رجال وحريم".

أصدقائه به، وعلى نظرة أساتذته في الجامعة له: "إذا عرفوا أنني ماليزي يتغير تعاملهم معي جداً".

٤. متغيري الخلفية الأثنية والعرقية لأسرتي الزوجين:

يؤدي متغيري الأثنية والعرقية دوراً مهماً في اندماج أسر المواطنين ثقافياً. وقد ظهرت هذه النتيجة على العكس من نتائج الدراسات المحلية السابقة (العنقري، ١٩٩٨؛ النفيعي، ٢٠٠٦؛ بدوي، ٢٠١٠)، التي تناولت القضية في الأسر المختلطة السعودية بشكل سلب، ودراسة (الحسن، ١٩٩٣) التي أظهرت انعدام التكيف الثقافي في الأسر المختلطة. وتعزو الدراسة هذه النتيجة لتقارب الخلفيات العرقية والأثنية بين أغلب الزيجات المشاركة في الدراسة، حيث اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (عمار، ٢٠١٤) التي أظهرت فروقات في التوافق بين الأزواج لصالح الزواج المختلط الجزائري والعربي، والتي عزاها الباحث للغة، والتقارب الثقافي، والديني. فعلى سبيل المثال تزوجت بعض الحالات من جنسيات لها روابط أسرية في أسرتها، ولتوضيح ذلك، تزوجت الحالتان (٣،١) من أبناء خالاتهن، كما تزوجت الحالتان (٥،٧) من أبناء العمومة الذين رفض آباءهم الجنسية السعودية في عهد الملك فيصل وبقوا على جنسيتهم الأصلية الماليزية والتايلندية: "أبوي أخذ الجنسية يوم وزعومها" (ح ٥). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العنقري (١٩٩٨) في دوافع الارتباط بأجنبي، حيث يرى أن أحد أهم دوافع الارتباط بغير سعوديين يتمثل في وجود صلة قرابة بين طرفي الزواج. كما تتفق مع دراسة (Monden&

ثانياً: العمليات الاجتماعية:

يعبر عن استقرار الأسرة وتوافقها الأسري بالعمليات الاجتماعية الإيجابية بين الزوجين. المتمثلة بالتعاون، والتفاهم، وحل الصراع، والتخطيط، والاتفاق الواعي لإدارة الأسرة وتدير شؤونها، وإشباع احتياجات أعضائها. فعلى نقيض ما أظهرته الدراسات السابقة من انحلال الروابط الاجتماعية وتراخيها (العنقري، 1998؛ النفيعي، 2006؛ وبدوي، 2010) وانخفاض الرضا الزوجي، وسوء التوافق الأسري بين الزوجين في الأسر المختلطة (الحسن، 1993)؛ فقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية عكس ذلك، حيث تجلت العمليات الاجتماعية الإيجابية بالصور التالية:

-التوافق: استدلت الدراسة ضمناً على مستوى التوافق بين الزوجين من خلال مقابلات أزواج الحالات (3، 4، 6) حيث استخدم الأزواج ضمير الجماعة المتكلم (نحن) في حديثهم عن حياتهم العائلية، أكثر من ضمير (أنا) المتفرد بالخطط والإنجازات على مستوى الأسرة.

-الرضا: أظهرت جميع الحالات المشاركات الرضا العالي عن علاقتهن بأزواجهن برغم التحديات والصعوبات التي تواجهها أسرهن: "أنا أحترم زوجي وأقدره وواثقة فيه وأعرف أن لو وده يقوم بالأموار كلها" (ح 1). و (ح 3): "أنا مرتاحة نفسياً الحمد لله، إحنا بانين التفاهم من الأساس". في المقابل أيضاً، أظهر الأزواج رضاهم عن علاقتهن بزواجهن، حيث يذكر زوج (ح 4): "لو يرجع بي الزمن، أرجع أتزوجها".

-الثقة: اتفقت الحالات على أن تنازل الزوج بالأبناء عزز شعور الثقة بأزواجهن وزاد من احترامهن لهم، كما دعم إحساسهن بالأمان والاستقرار النفسي والاجتماعي "أول شئ وتقديراً له إنه تنازل بعالي لي حسيت إنه واثق فيني" (ح 3). وظهرت الثقة كذلك في إعطاء الزوج كامل الصلاحية في الدخول لحساب الزوجة في منصة "أبشر"، وتحديد الإقامات وتصريف شؤون الأسرة أنا ما أسوي ولا شئ زوجي يسوي كل شئ" (ح 5).

-التعاون الاقتصادي: برز التعاون بين الزوجين اقتصادياً في محاولات المواطنات مشاركة أزواجهن في المشاريع التي تؤمن لأسرتهن دخلاً إضافياً، "قال نبي نسوي مشروع وقلت ما يخالف" (ح 3). وفي (ح 1) "أنا أتعاون مع زوجي، ينزل لي حساب المواطن، ومعه بطاقتي حقت البنك"، وفي (ح 7) "هو أخذ قرض من عمله بدون فوائد وبني البيت، وخلاه باسمي".

-المشاركة: برزت عملية المشاركة من خلال القيام على شؤون الأبناء، والمشاركة في التربية، واتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبل الأبناء والأسرة "زوجي يقول المكان اللي تبين نسكر فيه بكون معك" (ح 3)، وتذكر المشاركة في الحالة السابعة:

"إذا صار على كفالتني يصير بأي لحظة ممكن يترحل، عادي أجيبه على كفالتي، أو أروح معاه، وإحنا حاطين أسوأ الاحتمالات ومتهيئين نفسياً أنا وأطفالي أننا في أي لحظة ممكن نروح ماليزيا وأساساً عندنا بيت هناك الحمد لله"

النية لما بنيت البيت باسمها.. وتنازلت بالعيال لها" (زوج ح ٤).

ب. شكل العلاقة الدائري: أما عن صورة علاقة الزوجين الدائرية، فهي في أساسها تبادلية، ولعل أقرب تشبيه لها في المثل الإنجليزي This for That أي هذه مقابل تلك. حيث يرى هومانز وبلاو أن أعضاء الجماعة يمكن أن يزدودوا بعضهم بالقبول الاجتماعي عن طريق التصرف بطريقة يقبلها الآخرون، بحيث يكيفوا رغبتهم من أجل الحصول على القبول والتقدير (الخوراني، ٢٠١٠). فالزوج يتنازل عن الأبناء مقابل الحصول على ثقة الزوجة ومحبتها. والزوجة تتعاون مع زوجها مقابل مكافآت معنوية أكثر تسهم في استقرارها العاطفي، والنفسي، والاجتماعي "أول شي وتقديرًا له إنه تنازل بعيالي لي حسيت إنه واثق فيني". كما أن تسجيل البيت باسم الزوجة، يأتي من تقدير المنفعة المستردة، كفتح عمل خاص للزوج باسمها، وإعطائه الثقة لدخول حسابها في أبشر، وإدارة شؤون عمله والأسرة، كما في الحاليتين (٤،٥). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحسن، ١٩٩٣)، التي تؤكد على تعميق التوافق الزوجي في حال تعادل كفة التكاليف مع الأرباح التي يجنيها أطراف الزواج المختلط.

وإضافة لما سبق، تعتقد الدراسة الحالية أن شعور أسرة المواطنة السعودية "بالأقلية" ساهم في تعزيز العمليات الاجتماعية الإيجابية، والتماسك الاجتماعي. فالأقلية هي الجماعة القليلة نسبياً عن عدد إجمالي السكان، ولها

وتعتبر الدراسة الحالية العمليات الاجتماعية الإيجابية، سالفة الذكر (التوافق، والرضا، والثقة، والتعاون الاقتصادي، والمشاركة). إحدى مؤشرات التماسك الاجتماعي، والذي يعبر عنه بالاعتماد المتبادل بين مكونات وأجزاء النسق. ويأخذ التماسك الاجتماعي في أسرة المواطنة شكلين محددين، تمثلان سير العلاقة داخل الأسرة. فالشكل الأول: عبارة عن خطين متقاطعين ينطلقان من الزوجين باتجاه الأسرة. أما الشكل الثاني: فهو الشكل الدائري الذي يمثل مفاهيم القبول، والتكلفة، والمنفعة، وهي كالتالي:

أ. شكل العلاقة الخطي: من ناحية الشكل الخطي، فإن تنازلات الزوجة وتضحياتها كما في (ح ١) عند إعطائها لزوجها بطاقتها البنكية، تقوم على محاولة ترميم وإصلاح الأوضاع الاجتماعية، والاقتصادية الناتجة عن محدودية الموارد والإمكانيات كأسرة مواطنة سعودية، ولسان حالها يقول هذه سفيني وهذا مركبي وأنا المؤكدة بإصلاحها.

وترى الدراسة الحالية أن هذه النتيجة جاءت على العكس من دراسة (Milewski & Kulu, 2014) والتي ترى أن مشاركة المرأة اقتصادياً في الأسر المختلطة يسهم في احتمالات حدوث الطلاق. ويتقاطع مع رحلتها في الترميم والإصلاح جهود زوجها في تأمين وسائل المعيشة الممكنة بقدر استطاعته وإمكانياته المادية. فمن الأزواج من بنى المنزل من حر ماله وسجله باسم زوجته، لتأمين حياة أبنائه من بعده. برغم أن بعضهم كان لديه خيار تسجيل البيت باسم أحد أقاربه أو أصدقائه السعوديين "وأنا أظهرت حسن

بوجودها، ويتفق هذا المظهر مع نتائج دراسة لويس التي ترى أن دور المرأة في الأسرة الأمومية يزيد كلما زاد تمكينها مجتمعياً، هذا من ناحية. ومن الناحية الأخرى، فالمرأة بطبيعتها العاطفية تميل للحفاظ على أسرتها، وبذل الجهد لحماية النسيج الاجتماعي من التفتت، وهذا الميل نابع من فطرة الأمومة الغريزية بالمرأة، فتظهر على أثره عمليات التوفيق، والصبر، والتساهل، والتضحية. وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية تعاون السعوديات مع أزواجهن في سد احتياجات الأسرة الأساسية كتوفير المسكن، والدخل الإضافي، وجاءت هذه النتيجة على العكس من دراسة Lowes التي بينت أن التعاون الاقتصادي بين الزوجين يقل في الأسر الأمومية، نتيجة ميل الزوجة للاحتفاظ بمصادرها المالية لنفسها.

ثالثاً: صراع الأدوار وتحمل المسؤوليات:

توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى أن بعض الحالات المشاركة تعاني من صراع الأدوار الاجتماعية. فقد بينت الحالتان (١،٢) أنهن يتحملن المسؤولية الكاملة في الأسرة "حنا نقدم المعاملات باسمنا وكل شيء يحتاج وجودنا"، "أحس أنني أقوم بكل شيء، وأنا كل شيء... أنا اللي في وجه المدفع". وفي سياق آخر "أنا الأم وأنا الأب" (ح ٢). وتؤديها (ح ١) "حنا نقدم المعاملات وندخل على حساباتنا في أبشر، نروح المكتبة ونسوي كل شيء" (ح ١). وعند سؤالها إذا كانت المسؤوليات قد أثرت عليهن ذكرت الحالة الثانية: "إلا نحس أننا ملينا (أردفت ح ١) أكيد ودي

مقومات ثقافية مشتركة، وخصائص عرقية ولغوية تميزهم عن غيرهم. بينما الشعور الأقلّيّاتي فيُعبر عنه بالشعور المنبثق من "شعور أفراد الأقلية بقوة الروابط التي تشد بعضهم إلى بعض، وبالتالي إيمانهم بتميزهم عن الأغلبية، لذلك يبدأ أفراد الأقلية بالتضامن ورسم إطار محدود لآفاق طموحاتهم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لشعورهم بالاختلاف" (ياقو، ٢٠٠٩، كما ورد في سلطان، ص ٥٥) وباعتبار أسرة المواطنة السعودية أقلية، فإن شعورها الأقلّيّاتي يزيد عند احتمالية تعرض كيانها الأسري للتهديد، فتتجه بعملياتها الإيجابية كردة فعل للدخل، وتزيد قوة الروابط الأسرية داخل الإطار ويتضامن أعضاء الأسرة لمواجهة التحديات "وأخواني الحين يوم عمرووا واشتغلوا، قالوا خلاص البيت يبقى لك وللوالدين وأنت تقعد عندهم واحنا بنطلع" (ح ٨)، وتذكر (ح ٦): "أنا من تزوجت أهلي يساعديني، بس هو أهله يساعده"، "ما أطلب أهلي بس اشترك مع صاحباتي بدون ما أدفع عشان أخفف على أهلي" (ابنة المواطنة ح ١). كما تتعزز علاقة الزوجين وثقتهم ببعضهما "حتى لو لا قدر الله.. يصيروا على أمهم" (زوج المواطنة ح ٦). كما يمكن تعليل العمليات الاجتماعية الإيجابية في الأسرة، بأمومية القيادة فيها. وتعرف الأسرة الأمومية Matrifocal (Family) بالأسر التي تلعب المرأة فيها دوراً أكثر من الرجل (Lowes, 2022). وببساطة يمكن ملاحظة أن الأم في أسرة المواطنة السعودية هي التي تتولى الدور الأكبر، بحكم الصلاحيات القانونية المعطاة لها من الدولة ككافل لأبنائها ولزوجها، ولارتباط قانون إقامة الأبناء الدائمة

المواطنة في تصارع الأدوار بسبب تعددية الأدوار مقابل محدودية الطاقة والإمكانات التي تعينها على أداء الدور. فعلى سبيل المثال، تعاني (ح ٢) من الأمراض المزمنة، وتم تشخيصها بمرض نفسي لم تحدد نوعه. بالإضافة لكبر سنها، وانعدام وسيلة المواصلات لديها، ومحدودية الدخل، ومازالت تقوم بدور الأم، والأب، والجدة، والعائلة، والمديرة المنزلية لشؤون الأبناء والأحفاد. ولا تختلف عنها (ح ١) في هذا الوضع فهي الأخرى مصابة بالأمراض المزمنة، ورغم صغر سنها. وتتولى مسؤولية الأبناء الدراسية كاملة في المنزل، والمدرسة، وتخليص معاملات الأبناء الحكومية، وسداد المخالفات المرورية التي تسبب بها زوجها. ورغم ذلك فهي مطالبة بإكمال تعليمها لتعزيز مساهمتها الاقتصادية داخل الأسرة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة جبر (٢٠١٥) التي توصلت إلى أن عبء الإعاقة يزيد على المرأة الفقيرة، نتيجة تعدد الأدوار التي تقوم بها، وتعدد مسؤولياتها. كما تتفق النتيجة الحالية مع دراسة جبر (٢٠١٥) في تدني الحالة الصحية للمرأة الفقيرة العائلة كإصابتها بالأمراض المزمنة. ويؤثر صراع الأدوار على اتجاهات الفرد وتكوينه النفسي الاجتماعي، وينشأ عنه حالة من اللاتوازن التي تقود إلى الإخلال بدور على حساب الآخر "إذا رجعت البيت أصير مرهقة مرة". ناهيك عن الضغوط الأسرية والاضطرابات النفسية المصاحبة، والإجهاد العقلي، والجسدي نتيجة تعددية الدور "أحس أنني متوترة تجي نفسية كذا وقلق"، "ما عاد ننام"، "ودي أنام مرتاحة". وتتفق هذه النتيجة مع دراسة النقيب (٢٠٢٢) التي ترى أن الضغوط الأسرية تهدد

أنام مرتاحة وهو يخلص الأوراق ويروح ويجي". وتتحمل الحالة الأولى دور الأب في متابعة شؤون الأبناء الدراسية، وتخليص أوراقهم الرسمية "رحت للمدرسين وكلمتهم"، "اتصلوا علي المدرسة أنا ما أقفل جوالي حاطة جوالي أساسي في كل مدارس الأولاد والبنات". وتبين (ح ١) أثر ذلك على استقرارها النفسي والجسدي "يوم كنت أروح أطلع أوراق عيالي ما كنت أنا و إرهاق وقلق، إذا رجعت البيت أصير مرهقة مره وأحس أنني متوترة تجي نفسية كذا وقلق"، "ودي أنام مرتاحة". وتؤديها (ح ٢) "ما عاد ننام، أنا تعبت في حياتي لكن وين نروح". بالإضافة لدورها الاقتصادي داخل الأسرة "وقلت خلاص ابني علي حسابي، بس هو كان يتابع العمل" (ح ٥). "راتبه ٥ آلاف وعليه أقساط يعني يادوب" (ح ٦). وتضيف (ح ١): "زوجي يتمنى أكمل دراستي عشان أتوظف وأساعده". ولفهم صراع الأدوار الذي تعاني منه المواطنات، فلا بد من فهم أن المواطنة تقوم بأدوارها الطبيعية المناطة بها كأم، مُضاف إليها أدوارها كأم مواطنين وكفيل للزوج. فبشكل طبيعي تمارس الأم دورها البيولوجي في الإنجاب، ثم دورها الاجتماعي في التنشئة الاجتماعية وتقديم الرعاية. ثم تمارس الأم دورها كأم مواطنين، ودور الأب والأم فيما يتعلق بتخليص معاملات أبنائها الرسمية. كما تقوم الأم بدور المتابع لشؤونهم الدراسية، بالإضافة لدورها الاقتصادي في الأسرة. وتتطلب هذه الأدوار جهداً جسدياً، وفكرياً للقيام بها دون الإخلال بالأدوار الأخرى، التي تختلف بحسب المكنات التي تشغلها، وبحسب ما يتوقعه منها المجتمع. وتكمن معاناة

أيضاً "كل شيء من عندي، برغم إنه هو اللي يجدد ويهتم ويسدد وشايل كل شيء بس ياذي يعني". وعلى عكسهن فقد عبرت (ح 5) عن نفسها كشريك للزوج: "زوجي يسوي كل شيء، ما يحتاجني أنا أحاجه". وتعتقد الدراسة الحالية أن التباين في نظرة المرأة لنفسها يعتمد على ما تمتلكه من مهارات، وخصائص تعينها على تحقيق طموحاتها وأهدافها من جهة، ومدى توافر الدعم الاجتماعي من الأشخاص المقربين لها من جهة أخرى. فعلى سبيل المثال، تعاني الحالتين (1،2) من ضعف التقدير لذواتهن، بسبب مستوى التعليم المتدني، والظروف الاقتصادية الشحيحة، مع كثرة المسؤوليات، والافتقار للمعين في أمور الحياة، كبطالة الأبناء، وانسحابية الزوج. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العتوم والمومني، 1994، كما ورد في بن طاهر ومزيان، 2017) والتي ترى أن للدخل الاقتصادي، والمستوى التعليمي، أهمية في تحسين مفهوم الذات. في المقابل، أظهرت الحالات (3،5،6،7) نظرة إيجابية عن ذواتهن، وكفاءة اجتماعية عالية، بسبب ما يمتلكن من صلاحيات وميزات، كأمهات أبناء مواطنة، إلى جانب وجودهن في مستويين تعليمي واقتصادي جيد. بالإضافة لتعاون أزواجهن في تحمل المسؤولية ورعاية شؤون الأسرة والأبناء.

ب. نظرة المجتمع للمرأة للمتزوجة من أجنبي: يقصد بالمجتمع هنا: النسق القرابي للمواطنة، والدوائر الاجتماعية كالأصدقاء والعمل. فبالنسبة لنظرة الجماعة لقريبتهم المتزوجة بأجنبي فهي بالأغلب سلبية حيث تبين (ح 1):

صحة المرأة، وتوازنها النفسي، وصحتها العقلية، والجسدية. كما ينتج عنه ضعف في مستوى الأداء، والعجز عن ممارسة مهام الحياة اليومية.

رابعاً: نظرة المواطنة السعودية لذاتها، ونظرة المجتمع لها:

أ. نظرة المواطنة لذاتها: تعبر الذات عن مجموعة الأفكار والمشاعر والمعتقدات التي يكونها الفرد عن نفسه، والكيفية التي يدرك بها الفرد نفسه من خلال الخصائص والاتجاهات التي يملكها، ومن خلال إدراك الآخرين له. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى تباين نظرة المواطنة لنفسها، إذ تتأثر بشكل سلب أو إيجابي بحجم المسؤوليات الملقاة على عاتقها، وقدرتها على التعامل مع الظروف والأزمات التي تواجهها أسرتها. والمقصود هنا بنظرها لذاتها: أي الشعور الطاعني الذي يعبر عنها كعضو في الأسرة، أو كرب لها، أو كشريك للزوج. حيث عبرت (ح 1) بكلمات غير مباشرة عن نظرتها السلبية تجاه نفسها: "مجتمعنا ماخذين فكرة أن بنتي بتصير مثل وضعي بس بنتي إن شاء الله بتتزوج سعودي وعيالها بيصيرون عيال سعودي". كما عبرت (ح 2) عن نفسها بنبرة أسى بالعائل: "وبرغم أنني أحس أنني أقوم بكل شيء وأنا كل شيء أنا اللي في وجه المدفع". أما الحالات (3،6،7) فعبرن عن أنفسهن بنبرة ثقة بالمتحكم والمتصرف بشؤون الأسرة: "أنا كفييلته، كل شيء مسلمه لي الحمد لله" (ح 3). وتؤيدها (ح 6) "والله أنا أحس أحسن إني أسوي كل شيء بنفسي، وأنا أحب أسوي كل شيء بنفسي". كما تعبر (ح 7) عن رضاها عن وضعها كمتحكم

بسبب قرارها، باعتباره خروجاً عن تقاليد الجماعة. كما تؤيدها دراسة الحسن (١٩٩٣) والتي أعتبر المواطنين فيها زواج العراقي من أجنبية، عملاً لا واعياً، ولا وطنياً.

خامساً: تفضيلات الزواج عند الأبناء والأمهات

بالرغم من النتائج التي توصلت لها الدراسة الحالية، بشأن رضا أغلب الزوجات المشاركات عن زيجاتهم، والتي تعتبر إيجابية إلى حدٍ كبير؛ إلا أن تفضيلات الأبناء في الزواج أظهرت اتجاهًا سلبياً نحو الارتباط بشخص من نفس جنسيتهم. حيث ترى ابنة المواطنة (ح٥) "لو أخذت بأخذ أجنبي بريطاني أمريكي بس يعني مصري تايلندي [نفس جنسيتها] لا". ويؤيدها ابن المواطنة (ح٩) "ما فكر أبدا أتزوج يمنية ثقافة مختلفة إلا إذا فيه يمنية بنفس ثقافتني". كما أظهرت الأمهات أيضاً اتجاهًا سلبياً نحو تزويج بناتهن من غير سعودي "سبق وتقدم لبنتي يعني.. ولكني رفضته" (ح١)، وأضافت الجدة "ما نعيد الكره" (ح٢). وتذكر ابنة المواطنة (ح١٠) أن والدتها أصرت على زواجها من سعودي "تقول شوفي أنا كيف قاعدة أتبهذل لا تخلي عيالك يتبهذلون". وتفسر نتائج الدراسة الحالية تفضيلات الزواج لأبناء المواطنات من المنظورات التالية :

أ. منظور التقارب أو التجاور المكاني: يهتم هذا المنظور بالعامل الجغرافي كمحدد لاختيار الشريك، وترى النظرية ميل الأزواج للارتباط بمن يعيشون بالقرب منهم، في حدود مناطق سكنهم، حيث تنقلص العزلة تماماً (جمال، ٢٠١٩). وبالنظر لتفضيلات أبناء المواطنات في الحالتين (٥، ٩) فإن

"اعترضوا الجماعة ولم يحضروا الزواج قالوا كيف تتزوجين أجنبي". وتذكر (ح٦): "عمي الكبير معارض شاوره أبوي، وقال أنتم منتم صاحين كيف تزوجوا ببتكم أجنبي وفيه أفراننا معترضين وإلى اليوم رافضين يتقبلوه وبالمناسبات يرفضوه ولا يسلموا عليه". وتقل هذه النظرة في الأسر التي ينتشر فيها الزواج المختلط "عائلي متقبلين مرة، لأن عيالهم كثير متزوجين يمينيات وبناتهم متزوجات يمينين" (ح٣). أما من ناحية الدوائر الاجتماعية، ففي دائرة عمل المواطنات على سبيل المثال، أوضحت المشاركات أن النظرة للمتزوجة بأجنبي سلبية، لذلك يخفي معظمهن جنسيات أزواجهن أمام زميلاتهن. حيث ترى (ح٦) أن نظرة زميلاتها ليست بالضرورة احتقار، بل شفقة "تنظر لي نظرة شفقة". وقد تعبر نظرة المجتمع عن استغراب، ورغبة في معرفة الدوافع "ما يعرفون، وحدة عرفت وسألني قالت ليش تزوجت أجنبي" (ح٥). كما تذكر (ح٦) الموقف الذي واجهته أثناء المقابلة الوظيفية "طلبوا كرت العائلة وقلت ما عندي لأني متزوجة أجنبي، فتركت المقابلة على جنب وصارت تسأل ليش تزوجت أجنبي! أنا أول مرة أشوف سعودية تتزوج أجنبي". وتضيف (ح٧) "وحدة من الزميلات عرفت أنني متزوجة أجنبي وقالت.. خلصوا الرجال تأخذي أجنبي". كما ترى أن المجتمع يشكك بوطنية السعودية المتزوجة بأجنبي "أحياناً زميلاتي يتكلمون عن السعوديات اللي يتزوجون أجنبان ويسبون ويشككون بوطنتهم". وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الفاسي (٢٠٢١)، والتي ترى تجريم المجتمع للمرأة المتزوجة بأجنبي، ومعاقبها جماعياً

ت. منظور الاختيار العقلاني: ينطلق هذا المنظور من فكرة أن أفعال الإنسان هي نتيجة خيارات عقلانية تعتمد على تعظيم المنافع، وتقليل الخسائر (الوريكات، 2013). فالأفراد يحددون مواقفهم في إشباع الحاجات الإنسانية من خلال تحليل التكلفة والمنفعة. ويتدخل في هذا القرار خصائص الفرد الاجتماعية والديموغرافية، والتنشئة، والتجارب السابقة (الوريكات، 2013). وعليه، تُشكل ردة فعل الأم في (ح 1) عن زواج بناتها من أجنبي "لو تجلس عندي عمرها كله ما أخليها تتزوج أجنبي" موقفاً مبنياً على تجربة سابقة. فالمنفعة المكتسبة من بقائها بلا زواج، هي في نظر الأم أعظم من الخسائر المترتبة على زواجها من أجنبي. أما موقف ابنة المواطنة في (ح 5) في اختيار جنسيات معينة دون غيرها "أأخذ أجنبي بريطاني، أمريكي، بس بخني، مصري، تايلندي لا"، ينم عن وعي نابع من تجربة شخصية بتبعات الجنسية على الأبناء. وكذلك المميزات المتصلة بجنسيات معينة دون غيرها. برغم الآلام النفسية التي قد تصارعها في اغترابها عن أهلها، أو في تقليل فرصتها لأخذ الجنسية السعودية، إلا أنها تتكئ في قرارها على المنافع العظيمة المكتسبة من الجنسيات المذكورة، لها ولأبنائها.

سادساً: ممارسات التنميط، والعنصرية، والتنمر

أظهرت نتائج الدراسة الحالية تعرض أبناء الحالات المشاركة للعنف الرمزي، كالتنميط، والعنصرية، والتنمر. وهي في مجموعها مشاعر أو سلوكيات يمارسها الأغلبية ضد الأقلية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج الدراسات

المعايير الأولية في اختيار الشريك تتمثل، بالحدود الجغرافية، والثقافة المحلية المنطقية، أو السعودية بالعموم "أنا لو أخذت بأخذ من الغربية"، "نعيش هنا وتربي عيالها على عاداتنا وتقاليدينا". وتتفق هذه النتيجة مع دراسة جمال (2019) والتي بينت أن أهمية انتماء الزوجين لنفس المنطقة، يكمن في تشابه الخلفيات الثقافية، والعادات والتقاليد، والتي تعزز من عمليات التفاهم، والتوائيم بين الزوجين، وتقلص شعورهم بالعزلة.

ب. منظور المتعة والألم: يقوم هذا المبدأ على أساس أن السلوك الإنساني مُقاد باللذة ومدفوع بالألم. ويبيّن (صادقي، 2016) أن شعور الإنسان بالمتعة واللذة ليس أمراً إيجابياً في حد ذاته، إلا إذا امتزج بمقاصد الخير والغايات السامية. كما يرى عمر (2013) أن الشعور بالألم ليس ردة فعل حتمية لسلوك معين، بل هو شعور يُمكن تجنبه من خلال البدائل المتاحة، والمتعددة في المجتمع، وللإنسان كامل الحرية والإرادة في اختيارها. وعليه، فإن مواقف الأبناء مثل "ما أبي أتزوج أوط بنت الناس معاي". و "ما أجيب عيال يواجهو اللي واجهته". ومواقف الأمهات، مثل في (ح 1) "ترجع بنتي تمر مثل ما مريت أنا فيه! لا والله"، (ح 10) "لا تخلي عيالك يتبهزلون". تعتبر دلالات ضمنية لتجنب الشعور بالألم. وتعتقد الدراسة أن رغبة أبناء المواطنين في تفادي الألم، لا يعني بالضرورة جلب نقيضها (المتعة). فالهدف الأساسي يتمثل بعدم الرغبة في تكرار المعاناة التي عاشوها كأبناء مواطنات أجانب، والحرص على عدم تعريض أبنائهم لهذه المشاعر.

ومؤذياً نفسياً، وجسدياً. (Keirns, et al., 2021) وتذكر (ح ٦) أن بناتها قد تعرضن للتنمر في المدارس المخصصة للأجانب "ويرغم أنها مدرسة أجانب إلا أنهم يتنمروا عليها يا يمنية". كما يذكر ابن المواطنة (ح ٧) تعرضه للتنمر بشكل مستمر في الجامعة بسبب شكله "مرة دخلت متأخر عن المحاضرة قام الدكتور قال للطلاب هذا الفلبيني جاي يصلح المكيفات وضحكوا الطلاب".

وتتفق نتيجة الدراسة أعلاه مع دراسة أحمد (٢٠٢٠) والتي ترى انتشار التنمر في المدارس أكثر من غيرها في المجالات الأخرى، وتكون بالغالب بسبب اختلاف مظهر الضحية. كما تؤيده دراسة (Barber, 1937) التي توصلت لتعرض الطفل المختلف في اللون، والشكل للتنمر في الزيجات المختلطة، بشكل أكبر من أخوته القريبين من الملامح الأمريكية.

كما اتفقت الحالات (١,٢,٣,٤,٦,٨,٩) على إخفاء جنسياتهم وجنسيات أبنائهم اليمنية، والفلسطينية، في المدارس. خصوصاً أن ملاحظهم الشرقية تساعدهم على ادعاء الجنسية السعودية. فيذكر ابن المواطنة في (ح ٢) "ما يعرفون أبي يمني وأكثر الناس قالوا إنك يامي (وعند سؤاله: أنت ما رأيك؟) دام أبي يامي عندهم أجل أنا يامي [لأن أمه يامية]".

وتتفق مع هذا الرأي (ح ٣) "ما يدرون إنهم يمين، أحسن شئ بالمدارس ما بينون جنسيات الطلاب". ويروي زوج المواطنة في (ح ٤) عن أبنائه أنهم "يقولون يسألوننا أصدقائنا

السابقة (الحسن، ١٩٩٣؛ الفاسي، ٢٠٢١؛ بدوي، ٢٠١٠)؛ Barber, 1937 التي أكدت على تعرض أبناء الزيجات المختلطة لصور مختلفة من التمييز والعنصرية.

أ. التمييز: يشير التمييز (Stereotyping) إلى التعميمات الوصفية المبنية على العرق، أو الجنسية، باعتبارها وصم سلبية. (Keirns, et al., 2021) ومن النعوت التي اتفق عليها أبناء المواطنين من الجنسية اليمنية "يازيدي"، و"يا بومن". أما الجنسيات الآسيوية، فاتفقن على نعت "بقايا حجاج"، و"طرش بحر"، و"ياجاوي"، و"مدير مكتب شغالات"، و"يا لسواق"، و"يا خدامة".

ب. العنصرية: في المقابل تمثل العنصرية (Racism) ممارسات ممنهجة واعية، أو غير واعية. وتتنوع حسب مضمونها وسياقها الاجتماعي، كالعنصرية التاريخية، والثقافية، والمؤسسية. وقد برزت العنصرية المؤسسية بشكل أكبر في الدراسة الحالية من خلال قطاع العمل "زوجي كان مشرف في سوق ويدرب الجدد فقاموا أهل الخير قالوا يمني توه جاي تخلونه مدير على عيالنا السعوديين؟" (ح ٣). كما برزت في الدعم الخيري "الجمعية قالوا قدمي بس لا تضيفين زوجك إحنا نخدم أبناء وطننا" (ح ٣).

ت. التنمر: يُعبر التنمر (Bullying) عن ظاهرة سيكسوفنسية، تنتشر بشكل أكبر بين الفئات العمرية في مراحل التعليم العام والجامعي. وتتضمن الاستهزاء على الشكل أو الهيئة، وتتنوع بين التنمر المباشر وغير المباشر. ولا يمكن اعتبار التنمر تنمراً إلا إذا كان موجهاً، ومستمراً،

ختاماً، وبالرغم من تباين الصعوبات الاجتماعية التي تواجهها أسر المواطنين السعوديات حسب السمات الثقافية، والعرقية، والأثنية، المميزة لكل أسرة. ومختلفة باختلاف المستويات التعليمية، والاقتصادية، والأنساق الشخصية لأفرادها. إلا أنها تتشابه في سياق التاريخ الاجتماعي، الذي يجمعها كتشكلات أسرية مختلطة وغير متجانسة.

إجابة السؤال الثاني: ما أساليب وتكنيكات التكيف التي تتبعها الأسرة لمواجهة المشكلات الاجتماعية؟

تتميز تكنيكات التكيف الاجتماعي بالشمولية، بمعنى أن سعي المواطنة للوصول إلى الاستقرار الاجتماعي يؤثر بشكل مباشر في أجزاء النسق الأخرى مثل: النسق الشخصي، والعلاقاتي، والاقتصادي، والقانوني، والتعليمي. وبناءً على هذا فإن أساليب التكيف الاجتماعي التي تنتهجها أسر المواطنين السعوديات تتمثل بالآتي:

١. تقليل الفجوة ونشأة الهوية الهجين: (Hybridity)

ظهرت الهوية المركبة كواحدة من أهم آليات التكيف لدى أبناء المواطنين. بمعنى أن أبناء المواطنين استطاعوا صنع هوية هجينة (ابن وبنت مواطنة)، بحيث تقع بين جنسيتهم الأصلية وبين وصفهم كأجانب. وهذه الهوية المركبة أو الهجين، وسيلة أبناء المواطنين لحماية أنفسهم من التنميط والتنمر المرتبط بجنسيتهم. كما أنها وسيلة فعالة لإقصاء شعورهم بالأجنبية، فهم ليسوا أجانب بالمعنى الحرفي، وليسوا مواطنين كذلك. وتؤيد هذه النتيجة دراسة (زهرة، 1997،

تقولهم إحننا سعوديين ما يعلموهم أنهم فلسطينيين". أما أبناء المواطنين من الجنسية التايلندية والماليزية، فلا يمكن إخفاء ملاحظتهم الآسيوية، لذلك هم يتعرضون في المدارس للتنمر أكثر من غيرهم من الجنسيات في الحالات المشاركة. حيث كرر ابن المواطنة في (ح7) "المظهر، المظهر مهم، حتى لو فزت بالمركز الأول ما راح تسمح لي السعودية أمثلهم عشان أنا شكلي صيني مرة وما يوحى أني سعودي أبدا". ويضيف "يقولون لي أنت مدير مكتب شغالات". ويعتقد الباحثان أنه لا يمكن النظر لموضوع التنميط والتنمر، من وجهة نظر سيونفسية فقط، بل يجب الاهتمام بالانعكاسات الاجتماعية على الضحية، كالشعور بالقمع، والتشوه الذاتي، وتقويض الإحساس بالأمن الاجتماعي. بمعنى آخر، تنعكس الصورة النمطية المشوهة عن جنسيات الأبناء على ذواتهم، فتنج عنها ذات مشوهة غير مقبولة أمام نفسها والمجتمع، وذات ترى أنها تستحق هذا القمع والتحييد (بغورة، 2014). فيصبح هدفها الأول التخلص من هذه الهوية المستجلبة للنتع السليبي. وقد ظهر هذا القمع من خلال إخفاء الأبناء جنسياتهم الأصلية عن زملائهم في المدارس. ويرتبط مستوى الأمن الاجتماعي بمشاعر التمييز والإقصاء، حيث يُضعف استحقاقية الأفراد للاحترام، والعدالة، والتقدير. ويعيق مشاركتهم في بناء وتطوير مجتمعاتهم. ولعل أقرب تمثيل لهذه الصورة، إيمان ابن المواطنة في (ح7) بانعدام الفائدة من سعيه لتمثيلة لمواهب المملكة، وذلك لعلمه اليقين من أنه سيتم إقصاؤه بسبب مظهره الآسيوي.

لأنها في أساسها دينية. وتنطلق الدراسة بهذا التصور من رؤية دوركايم للدين كقوة تكاملية، وفاعلة، في تنمية القيم العامة، واستدماجها والتطابق معها، باعتبارها مدركات مشتركة، أو معتقدات تصفي شرعية على أنماط سلوك معينة في البناء الاجتماعي (الحوارني، 2010، ص 62). وأخيراً، يرى عزام (2015) أن الهوية ليست أحادية، بل هي حصيلة تفاعل الدين، واللغة، والعرق، والثقافة، والوجدان الجمعي، وعليه شكّل الأبناء هويتهم الخاصة كأبناء مواطنات، التي تُغذي رغبتهم للشعور بالانتماء، وتخفيف مشاعر الإقصاء والتهميش.

٢. التماسك الاجتماعي:

ينتمي مفهوم التماسك الاجتماعي للتراث النظري الوظيفي الذي عبّر عنه دوركايم بالتضامن أو التكامل. إذ يفترض دوركايم أن التماسك الاجتماعي يقدم دعماً نفسياً، للأعضاء الذين يواجهون ضغوطات اجتماعية، ونفسية حادة (الحوارني، 2010). فالتكامل بهذا الشكل مرتبط بعملية الاتفاق، والتوازن، والتكيف. بينما يمثل اللاتكامل حالة الفوضى واللامعيارية. ويظهر التماسك من خلال محاولة المواطنة تهيئة الظروف المناسبة لإشباع حاجات الأبناء، واحتوائهم، وضمان استقرارهم الاجتماعي، وتحقيق مستويات جودة حياة أسرية مقبولة متناسبة مع قدراتها وإمكاناتها. كما يظهر في سعي الأم لاحتواء الأزمات الاجتماعية التي تواجهها أسرتها. فعلى سبيل المثال، حرصت (ح 2) على تأمين السكن لأفراد أسرتها وأحفادها،

كما ورد في عزام، 2015) التي ترى أن "أبناء المهاجرين لا يعيشون صراع القيم والمعايير وليسوا مضطرين للاختيار لأنهم يملكون الإثنين، ولديهم هوية مركبة. (P:5)" وإن كانت هذه الهوية الهجين لا تحقق لهم الاستقرار النفسي والاجتماعي، كما ذكر في استعراض الصعوبات الاجتماعية التي تواجههم؛ إلا أنها تقلل من شعورهم بالاعتزاز والعزلة، وتعزز تماهيهم في المجتمع السعودي، باعتبار وجود عنصر وطني مشترك بينهم وهي الأم. حيث يتعمد ابن (ح 2) إخفاء جنسيته وتبني هوية ولقب والدته "دام أني يامي عندهم أجل أنا يامي". وفي سياق آخر، بيّنت (ح 10) أن الاختيار بين هويتها كابنة مواطنة، أو كزوجة مواطن يكون على حسب الموقف، حيث لم يسبق لها الاعتماد على جوازها اليمني، إلا في إصدار التأشيرات والمعاملات الرسمية التي تستدعي استخدامه.

وتذكر (ح 10) أنها ترشحت لدورة خارج المملكة، وتم قبولها كابنة مواطنة، برغم أنها تحمل هوية زوجة مواطن. كما تقدم (ح 10) نفسها في التوظيف كابنة مواطنة لا كزوجة مواطن، لأن فرص أبناء المواطنة في التوظيف، أفضل في نظر الجهة "مع إنه لما جيت أتوظف قال ترا أنت كابنة مواطنة أقوى من زوجة مواطن" (ح 10). وترى نتائج الدراسة الحالية أن طبيعة تكوين المجتمع السعودي وعاداته وثقافته المستمدة بالأساس من تعاليم الدين الإسلامي، الذي هو عامل مشترك بين جميع الجنسيات المشاركة في الدراسة، ساعدت في تعزيز هذه الهوية. إذ يكون من السهل على الأبناء التصرف وفق سلوكيات يقبلها المجتمع السعودي؛

على المذاكرة، قالت: "لأني مقلدة عليهم، ومكافحة بعياي". كما بينت جميع الحالات صبرهن على التمر والتنميط الذي يواجهن. حيث تذكر (ح ٦) "حاولت أفهم ابنتي إذا تسأل ليش أنت سعودية واحنا يمنيين وأنا أفهمها أن التقوى أهم من الجنسية". وتذكر (ح ٧) أنها تقوي أبناءها ضد التمر أعلمهم على ردة فعل المجتمع وأن يتوقعوا أي شيء". في المقابل، أظهر أبناء المواطنين في الحالتين (٩،٥) قلقاً من تبعات قراراتهم المستقبلية، النابعة من دراسة وتقدير، لأوضاعهم الحالية. حيث يؤكد (الحالة ٩) أن سبب عزوفه عن الزواج، هو بسبب خوفه من التقصير في حق زوجته وأبنائه مستقبلاً "عشان كذا أنا قلت لك ما أبي أتزوج أورط بنت الناس معاي وأورط معاها أكثر" (ح ٩). كما أظهرت ابنة (ح ٥) نفس التوجس "أنا لو أخذت أجنبي عيالي بيعسون بمعاناتي". وعليه، تعتقد الدراسة الحالية أن قدرة المواطنين وأبنائهم على الاحتمال، والصبر يعبر عن حسن تكيفهن، ورغبتهم في الحصول على مردود إيجابي مستقبلي، كنجاح الأبناء في الدراسة، أو تعزيز مرونتهم النفسية، أو تقوية الرابطة الزوجية. كما تفسر دراسة الفقيه (٢٠١٥) ردة فعل الأبناء أعلاه، بالتكيف الإيجابي. حيث ترى أن قدرة الفرد على تحديد أهداف واقعية وممكنة التحقيق، ومتناسبة مع ثقافة وتقاليد المجتمع؛ تدل على حسن تكيف للفرد مع بيئته، بالإضافة إلى شعوره بالتوافق والاستقرار.

تقديراً لأوضاعهم المادية، وحرصاً منها لإبقائهم تحت عينها. حيث تعتقد (ح ١) "كل العيال كانوا تحت عين خالتي [ح ٢] وتراهم وتهتم بهم، ولكن مرت ولدنا [الابن المبعد] أصرت على أنها تبي بيت لحالها وضاع". كما يتضح جهد (ح ٢) في إعادة التوازن النفسي والاجتماعي لأسرتها، من خلال موقفها مع زوجة ابنها المبعد إلى اليمن بسبب قضية حيازة وإتجار بالمخدرات. إذ اقترحت الأم (ح ٢) على زوجة ابنها أن تخلعه؛ حتى تستطيع نقل إقامتها على كفيلٍ آخر، وتمضي بإجراءاتها النظامية، وإعادة بناتها لصفوف الدراسة بعد انقطاع أكثر من سنة. وفي نفس السياق، لم تأل الأم جهداً في السعي لإعادة ابنها للسعودية ولم تشملها بها وبأسرته. من خلال محاولة إيجاد محامين متطوعين للنظر في القضية، رغم شح الظروف المادية "قد تواصلت مع مكتب محاماة ببلال عشان يسوي لي معروض أرفع معاملة جديدة للداخلية" (ح ٢). وتتفق النتيجة الحالية مع دراسة (العبيد، ٢٠٢١)، التي ترى أن التماسك الاجتماعي يزيد في حال وجود خطر أو تهديد خارجي، قد يؤثر على الصف الداخلي للجماعة .

٣. الاحتمال والشعور بالمسؤولية:

أظهرت معظم الحالات المشاركة قدرة على الاحتمال، والصبر، انطلاقاً من شعورهم بالمسؤولية تجاه أسرهن. فعلى سبيل المثال، أظهرت (ح ١) تكيفاً فيزيقياً مع السكن المشترك لإخوان زوجها، والعدد الكبير للقاطنين فيه والذي يتجاوز "الثلاثون نفساً". وعند سؤالها عن استطاعة الأبناء

٤. تكيف الأجنبي بين أخوته السعوديين :

تنتاب الإخوة غير السعوديين في أسرة المواطنة السعودية مشاعر إحباط وخيبة، بسبب الفروقات التي تترتب على حصول أخوتهم على الجنسية السعودية، مقابل بقائهم كأجانب على هوية أبناء مواطنة. ويعبر (ح٨) عن هذا بالشعور المؤلم والمعاناة النفسية بالقهر "أهم نقطة معاناة يعاني منها ابن المواطنة التفرقة في البيت هذا هو اللي يذبح صراحة [بغصة]، يعني أنت أجنبي وأخوك سعودي، هذا هو اللي يقهرك". ويذكر ابن المواطنة (ح٩) أنه مهما حاول الإخوة تفادي إظهار مشاعرهم بالاختلاف، إلا أنها تتجلى على السطح، من خلال الميزات التي يحصلون عليها كسعوديين، مثل: الدعم الحكومي كساند وحافز، وفرص التوظيف الحكومي:

"الفروق تطلع إذا أنا مثلا بقدم على وظيفة مهندس، ماني محصل، ليش! لأني ابن مواطنة، لأن صاحب العمل بي سعودي، يجي أخوي يقول اشتغل بأي مكان عادي لو سوبر ماركت، من هنا يجي الفرق، لا والله مو عشانك سعودي تكلمني بهذي الطريقة".

وتعتقد الحالتان (٩،٨) أن ضمانية البقاء في السعودية هي الميزة التي تحقق لأخوتهم الاستقرار النفسي والاجتماعي، بعد وفاة والدتهم. بينما هم مخيرين بين البقاء كأجانب أو الترحيل "كلنا كبرنا أننا بعد ١٨ سنة بنصير سعوديين خلاص، فجأة أنت لازم تروح بلد أبوك أي وقت" (ح٩). ولا شك أن ما يمر به الإخوة هي مظاهر تكيف سلبية،

نتيجة انعدام تكافؤ الفرص الحياتية بين الإخوة، في البيت الواحد، وضبابية المستقبل، وانعدام الأمن الاجتماعي. إذ يرى الفقيه (٢٠١٥) أن مشاعر الإحباط الناتجة عن وجود معوقات خارجية، تتسبب بسوء التكيف، وتثير مشاعر عدم الكفاءة، وتُحفز على العزلة، وانعدام الأمن الاجتماعي لدى الفرد. وتؤيد نتائج الدراسة الحالية وجهة نظر جابر (٢٠١٠) التي ترى أن التفاوت في إشباع الحاجات بين الأفراد، تختلف بحسب أهميتها. فكلما زادت أهمية الاحتياجات، زاد تأثيرها في توافق وتكيف الأفراد.

ويخالف جابر منظور ماسلو للحاجات، الذي يعطي أولوية لإشباع الحاجات الفسيولوجية، على حاجة الإنسان للتقدير وتحقيق الذات. إذ يرى أن الدوافع تختلف من شخص لآخر بحسب أهميتها للفرد، وتأثيرها عليه وعلى شعوره بالاستقرار النفسي والاجتماعي. لذلك، تعتقد الدراسة الحالية، أن حاجة الحالتين (٩،٨) للشعور بالأمن، والانتماء الاجتماعي، مهمة لهم بأهمية إشباع حاجاتهم الفيزيولوجية الفطرية.

التوصيات

١. تقديم برنامج للسعوديات المقبلات على الزواج من أجنبي للتوعية بالقوانين المتصلة بزواجهن من أجنبي .
٢. توجيه إدارات التعليم المدارس لتطبيق برنامج (رفق) الإرشادي لخفض العنف.

المجتمع والتاريخ (9)، 196-209 .

<https://www.asjp.cerist.dz/>

4. بلعربي، هواري. (2014). الزواج المختلط في المملكة

العربية السعودية وإشكالاته. مجلة جامعة الملك سعود،

الحقوق والعلوم السياسية، 23(2)، 355-402 .

<https://search-ebshost-com>

5. بن طاهر، طاهر، ومزيان، محمد. (2017). تقدير

الذات الاجتماعية لدى فئة الشباب الجامعي. مجلة التنمية

البشرية، (8)، 137-166 .

6. جابر، نصر الدين. (2010). أبعاد عملية التكيف

النفسي والاجتماعي. مجلة أبحاث نفسية وتربوية، 3، 5 -

29 .

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/5>

5/1/3/27879

7. جبر، رانية (2015). آليات تكيف المرأة الحضرية

الفقيرة، دراسة على عينة من النساء المنتفعات من صندوق

المعونة الوطنية في قصبه الزرقاء. دراسات العلوم الإنسانية

والاجتماعية، 42(2)، 447 - 462 .

<https://www.researchgate.net/>

8. جمال، حواسة. (2019). دور نظرية التجاور المكاني

في تفسير ظاهرة الاختيار للزواج. مجلة الباحث في العلوم

الإنسانية والاجتماعية، 11(4)، 81-94 .

<https://www.asjp.cerist>

9. حافظ، ناهدة. (2021). المشكلات الاجتماعية،

تعريفها، أسبابها، نتائجها، علاجها. مجلة الآداب،

3. إطلاق مبادرة وطنية تتعاون فيها الأقسام الأكاديمية

ولجان مجلس شؤون الأسرة، ووزارة الاتصالات وتقنية

المعلومات، لتقصي أشكال التمر والتميز الإلكتروني

الموجهة ضد أسر المواطنين، واتخاذ الإجراءات الفنية

لتعطيل الحسابات المحرزة على انتشارها، وتطبيق الأنظمة

واللوائح العقابية بحقها .

4. تشجيع أبناء المواطنين على العمل التطوعي.

مقترحات الدراسة

- إجراء مزيد من البحوث التي تتناول دوافع السعودية للزواج

من أجنبي، وأوضاع أبناء السعوديات بعد وفاة والدتهم أو

طلاقها، ودراسة حالة لأسر السعوديات المقيمات بالخارج.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. أحمد، منى. (2020). دراسة العوامل المؤدية للتمر

ودور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في التعامل معها.

مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. 2

(51)، 439-472 .

<https://jsswh.journals.ekb.eg/article.pdf>

2. بدوي، عبد الرحمن. (2010). المشكلات الأسرية

الناشئة عن زواج السعوديين من غير سعوديات {أطروحة

دكتوراه غير منشورة}. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

3. بغورة، الزواوي. (2014). الهوية وسياسة الاعتراف

شارل تايلور نموذجاً. مجلة المواقف للبحوث والدراسات في

العراقي لعام 2005. عمان: دار الأكاديميون للنشر

(33)، 215-245.

والتوزيع <https://books.google.com.sa>.

<https://aladabj.uobaghdad.edu.iq/>

17. الشباني، غانم. (2018). الحق في المواطنة بين النص

10. الحسن، إحسان. (1993). مشكلات الزواج

والتطبيق (دراسة مقارنة). مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية

المختلط والعوائل المختلطة، دراسة ميدانية في علم اجتماع
الأقليات في العراق. بيروت: دار الطليعة للطباعة والنشر.

والسياسية، 10(4)، 302-307.

<https://search.emarefa.net>

11. الحوراني، محمد. (2010). نظرية المعاصرة في علم

الاجتماع. الكويت دار المجدلاوي للنشر والتوزيع.

18. الشلهوب، منصور (2012). اختلاف الجنسية وأثره

على أطراف الزواج في النظام السعودي دراسة مقارنة

12. حورية، شريف (2022). التوافق الزوجي للزوج في

بالقانون المصري {رسالة ماجستير غير منشورة}. جامعة

إطار الزواج المختلط من أجنبية وعلاقته بالصراع الثقافي

نايف العربية للعلوم الأمنية.

الأسري للأبناء. مجلة البحوث في مجالات التربية

19. صادق، حميد. (2016). التعذيب وعلم الأخلاق

النوعية، 39، 1.

دراسة في الفلسفة الهيدونية (علي الورد، مترجم). مركز

13. دحماني، حنان. (2017). نظرية الاعتراف كبرادغم

البحوث المعاصرة. (العمل الأصلي نُشر في د.ت.).

لتغيير المجتمع، إكسل هونيث أنموذجاً. مجلة دراسات، 8،

<https://nosos.net/>

(6). <https://www.asjp.cerist.dz/en2026-225>.

20. العبيد، مالك. (2021). أثر غياب الأب في تحقيق

14. الدريويش، منيرة. (2023). دوافع وإشكاليات الزواج

التماسك الاجتماعي داخل الأسرة من وجهة نظر المرأة

المختلط في المملكة العربية السعودية: دراسة نظرية تحليلية.

العاملة. مجلة جامعة البعث، 43(4)، 75-112.

مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 7(6). 24-48.

<https://albaath-univ.edu.sy/>

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.D210123>

21. عزام، أمين. (2015). التكيف الاجتماعي والهوية

15. الدريويش، منيرة. السلیمان، عبدالسلام

العرقية لدى الشباب من أصول عربية مغاربية في فرنسا:

(2023). المشكلات القانونية والاقتصادية والاجتماعية

حين يكون العنف استراتيجياً هوياتياً: بحث ميداني. المركز

التي تواجه أسر المواطنات المتزوجات بأجنبي {أطروحة

العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 4(14)، 7-31.

دكتوراة غير منشورة} جامعة الملك سعود.

<https://platform.almanhal.com/Files/2/73588>

22. عمار، عون. (2014). التوافق الزوجي: دراسة مقارنة

16. سلطان، سعد. (2021). تمكين الأقليات من

بين الزواج المختلط الجزائري-عربي، والزواج المختلط جزائري

الحقوق المدنية والسياسية في القانون الدولي العام والدستور

٢٩. معجم المعاني <https://www.almaany.com> .
٣٠. المعجم الأنطولوجي <https://ontology.com> .
٣١. موقع المركز الوطني للوثائق والمحفوظات. (د.ت.). قرار مجلس الوزراء رقمه (٤٠٦)، تاريخه (٢٧ / ١٢ / ١٤٣٣ هـ). تم الاسترجاع من <https://ncar.gov.sa> .
٣٢. موقع هيئة الخبراء بمجلس الوزراء. (April,2019). نظام الجنسية العربية السعودية. <https://laws.boe.gov.sa>
٣٣. موقع وزارة العدل السعودية. (د.ت.). لائحة زواج السعودي بغير سعودية والسعودية بغير سعودي. www.moj.gov
٣٤. النقيب، مطلق. (٢٠٠٦). المشكلات الناجمة عن زواج المواطن السعودي بأجنبية وأثرها على المرتكز الأمني {رسالة ماجستير غير منشورة}. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
٣٥. النقيب، ربهام. (٢٠٢٢). إدارة الضغوط الأسرية للأمم وعلاقتها بالشعور بالأمن الأسري للأبناء. مجلة بحوث التربية النوعية، (٦٥)، ٨١-١٢٣. <https://mbse.journals.ekb.eg>
٣٦. الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠٢٠). إحصاءات الزواج والطلاق <https://www.stats.gov.ault/files/.pdf> .
٣٧. الوريكات، عايد. (٢٠١٣). نظريات علم الجريمة. الأردن: دار وائل للنشر.
- أجنبي {رسالة ماجستير غير منشورة}. جامعة وهران. <https://theses.pdf>
٢٣. العنقري، سلطان. (١٩٩٨). ظاهرة زواج المواطنين السعوديين بمواطنات غير سعوديات، أسبابها والمشكلات المترتبة عليها، دراسة ميدانية {بحث غير منشور} مركز أبحاث الجريمة، وزارة الداخلية.
٢٤. الغريب، عبد العزيز. (٢٠١٩). نظريات علم الاجتماع. السعودية: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
٢٥. الفاسي، هتون. (٢٠٢١). مواطنة المرأة السعودية بين الواقع القانوني والواقع المعيش: لحظة الزواج من غير مواطن. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ٤٧(١٨١)، ٣٩١-٤٣٦. <https://mandumah.com>
٢٦. الفقيه، عبد العاطي. (٢٠١٥). التكيف الاجتماعي، المفهوم والأبعاد دراسة نظرية سيولوجية. المحلة الليبية العالمية. <https://journals.uob.edu.ly/GLJ/article/view/696/532>
٢٧. القحطاني، سالم، والعامري، أحمد، وآل مذهب، معدي، والعمر، بدران. (٢٠١٣). منهج البحث في العلوم السلوكية. مكتبة الملك فهد الوطنية.
٢٨. كريس ويل، جون. (٢٠١٩). تصميم البحوث الكمية، النوعية، المزجية (عبد المحسن القحطاني، مُترجم). الكويت: دار المسيلة للنشر والتوزيع. (العمل الأصلي نُشر في ٢٠١٤).

45.Silverman, D. (2015). Interpreting qualitative data. Sage.

<https://books.google.com>.

46.Spencer, H. (1876). The Principles of Sociology, vol. (1898). D. Appleton and Company. <https://oll-resources.s3.us-east-2.amazonaws.com/.pdf>

ثانياً: المراجع الأجنبية

38.Baber, R. (1937). A Study of 325 Mixed Marriages. American Sociological.

Review, 2 (5), 705–716.

<https://doi.org/10.2307/2083823>

38.Creswell, J. W. (2003). Research designs: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach. Sage Publications.

<https://www.Creswell.pdf>

39.Erickson, A. (2020). Case Studies. In R. Kimmons & scaskurlu (Eds.), The Students' Guide to Learning Design and Research. EdTec Books.

https://edtechbooks.org/studentguide/case_studies

40.Honneth, A. (1996). The struggle for recognition: The moral grammar of social conflicts. MIT press.

<https://books.google.com.sa>

41.Keirns, N. J., Conerly, T. R., Holmes, K., Tamang, A. L., Hensley, J., Trost, J., & Jones, F. (2021). Introduction to Sociology (3^{ed} ed.). OpenStax.

<https://assets.openstax.org/oscms->

42.Lowes, S. (2022, October 30). Kinship Structure and the Family: Evidence from the Matrilineal Belt. World Bank Blog. <https://scholar.harvard.edu/>

43.Milewski, N., & Kulu, H. (2014). Mixed Marriages in Germany: A High Risk of Divorce for Immigrant-Native Couples. European Journal of Population, 30, 89-113.<https://doi.org/10.1007/s10680>

44.Monden, C. W., & Smits, J. (2005). Ethnic intermarriage in times of social change: The case of Latvia. Demography, 42 (2), 323-345. <https://doi.org/>

نبذة عن المركز:

إدراكاً من حكومة خادم الحرمين الشريفين -حفظه الله- لضرورة وحتمية الاهتمام بالشأن الاجتماعي وصيانة وتحسين القيم والمبادئ الاجتماعية، ولما تمثله الظواهر الاجتماعية المتجددة من تحد للأسرة والمجتمع بمكوناتها المختلفة، فقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٢٢٠) وتاريخ ١٤٣٣/٧/٧هـ بالموافقة على تنظيم المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية ليكون ذا شخصية اعتبارية مستقلة، ويرتبط بوزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مباشرة، ومقره مدينة الرياض.

ويهدف المركز إلى إجراء البحوث والدراسات الاجتماعية حول القضايا والظواهر والمشكلات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، واقتراح التوصيات والحلول المناسبة في شأنها، وذلك استناداً إلى محوري استراتيجية المركز وهما: تمكين مجتمع البحوث في المجال الاجتماعي، ومساندة متخذي القرار الاجتماعي.

رؤيتنا:

الريادة والتميز في البحوث الاجتماعية وتقديم الحلول لأبرز القضايا والمشكلات والظواهر الاجتماعية في المملكة العربية السعودية.

رسالتنا:

أن نكون بيت الخبرة في مجال البحث الاجتماعي، والإثراء المعرفي، ودراسة أبرز القضايا والمشكلات والظواهر الاجتماعية وتقديم الحلول المناسبة لدعم صنع القرار في المملكة العربية السعودية

مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية - المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية، المملكة العربية السعودية، ص.ب. 100139، الرياض 11635، هاتف: 920008208، فاكس: 00966114960900