

## اختلاف الفقهاء في القسامة و ما رجحه الإمام ابن قيم الجوزية

د. ربيع أحمد بابكر عسيلي\*

### المستخلص:

أرسل الله نبيه صلى الله عليه وسلم بدينٍ كلّه رحمة لمن اعتنقه وتمسّك به، وتتجلّى رحمة الإسلام في مقاصده العظيمة، ولتحقيق هذه الرحمة جاء الإسلام بحفظ الضروريات الخمس التي لا بد منها في قيام مصالح الدين والدنيا، وهذه الضروريات الخمس هي: الدين والنفس والعقل والعرض والمال، وأعظمها مقصد حفظ الدين ومقصد حفظ النفس، فقد عُنيَت الشريعة الإسلامية بالنفس عناية فائقة، فشرعت من الأحكام ما يحقّق لها المصالح ويدرأ عنها المفاسد، وجاء هذا البحث ليجلي مسألة قتيل لم يعرف قاتله وتمثل المشكلة الأساسية للبحث. وحرصت كذلك على بيان مشروعية القسامة في الإسلام و ثبوت ذلك من سنة النبي عليه الصلاة والسلام. وأنها طريق من طرق الإثبات في جريمة القتل. سلكت في بحثي المنهج الاستقرائي والتحليلي والوصفي في الكتاب والسنة وأقوال أهل العلم الموثوقين. و بسطتُ الكلام على أقوال ابن قيم الجوزية - رحمه الله - و ما رجحه في هذا الموضوع.

وقد توصل البحث إلى أن القسامة كانت في الجاهلية، و قد أقرها الرسول عليه الصلاة و السلام و جعلها منهاجاً للأمة المسلمة وهي مشروعة من الكتاب والسنة والإجماع وجمهور الفقهاء وأهل العلم.الخلاف لم يكن في أصل القسامة ولكن في البدء بالإيمان.وإذا كان المقتول مسلماً حرّاً فليس فيه اختلاف سواء كان المدعى عليه مسلماً أو كافراً كما أن القسامة توجب القود.

\* أستاذ مساعد - كلية دلنا العلوم و التكنولوجيا.

## مقدمة:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

القسامة أصل من أصول الشرع وقاعدة من قواعد الأحكام وركن من أركان مصالح العباد، و بها أخذ العلماء كافة من الصحابة والتابعين ومن بعدهم من علماء الأمصار الحجازيين والشاميين والكوفيين وغيرهم رحمهم الله تعالى<sup>1</sup>. و كانت في الجاهلية قبل الإسلام وكان أهل الجاهلية إذا وجدوا قتيلاً في قرية لم يعرفوا من القاتل أقسم منهم خمسون وذلك لما رواه إبراهيم النخعي قال: "إنما كانت القسامة في الجاهلية إذا وجد القتل بين ظهراي قوم أقسم منهم خمسون ما قتلنا ولا علمنا قاتلاً فإن عجزت الأيمان ردت عليهم ثم عقلوا(2)". وقد أبقى الإسلام ما كان عليه العرب في الجاهلية من حججهم واعتمادهم. فقد أخرج البخاري عن عاصم بن سليمان، قال: "سألت إنساناً على الصفا والمروة، قال: كنا نرى أنهما من أمر الجاهلية، فلما جاء الإسلام أمسكنا عنهما، فأنزل الله: { إِنَّ الصِّفَا وَالْمَرْوَةَ مِنْ شَعَائِرِ اللَّهِ (3) }. ونظام القسامة في الإسلام، هو الذي كان في الجاهلية.

وعن أبي هريرة قال: "كانت القسامة من أمر الجاهلية فأقرها رسول الله صلى الله عليه و سلم ليكون أكف للناس عن الدماء(4)". إذاً القسامة كانت في الجاهلية وأقرها

---

(1) صحيح مسلم: مسلم بن الحجاج أبو الحسين القشيري النيسابوري ، الناشر: دار إحياء التراث العربي - بيروت ، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي ، عدد الأجزاء: 5 ، مع الكتاب: تعليق محمد فؤاد عبد الباقي ، باب القسامة ، ج 3 ، ص 1288.

(2) المحلى: أبو محمد علي بن أحمد بن سعيد بن حزم الأندلسي القرطبي الظاهري (المتوفى: 456هـ) ، الناشر: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ج 11، ص 86.

(3) سورة البقرة الآية 158.

(4) المعجم الأوسط: الطبراني، أبو القاسم سليمان بن أحمد الطبراني ،: دار الحرمين - القاهرة، 1415هـ ، تحقيق: طارق بن عوض الله بن محمد ، عبد المحسن بن إبراهيم الحسيني ، ج 8 ، ص 209.

الإسلام. والإسلام جاء لتوثيقها لما لها من أهمية و حسم لأمر الخلاف الذي قد يحصل. وحقيقتها أن يقسم من أولياء الدم خمسون نفرًا على استحقاتهم دم صاحبهم إذا وجدوه قتيلاً بين قوم ولم يعرف قاتله فإن لم يكونوا خمسين أقسم الموجودون خمسين يميناً ولا يكون فيهم صبي ولا امرأة ولا مجنون ولا عبد, أو يقسم بها المتهمون على نفي القتل عنهم فإن حلف المدعون استحقوا الدية وإن حلف المتهمون لم تلزمهم الدية وقد جاءت على بناء الغرامة والحمالة لأنها تلزم أهل الموضع الذي يوجد فيه القتل.

وعن سعيد بن المسيب أن القسامة كانت في الجاهلية فأقرها النبي صلى الله عليه وسلم في قتل من الأنصار وجد في جب اليهود قال: "فبدأ النبي صلى الله عليه وسلم باليهود , فكلفهم قسامة فقالت اليهود: لن نحلف فقال النبي صلى الله عليه وسلم للأنصار: أفتحلفون؟ قالت الأنصار: لن نحلف فأغرم النبي صلى الله عليه وسلم اليهود ديته لأنه قتل بين أظهرهم(5)".

ويستحب أن يستظهر في ألفاظ اليمين في القسامة تأكيداً فيقول: "والله الذي لا إله إلا هو عالم خائنة الأعين وما تخفي الصدور" فإن اقتصر على لفظة: والله. كفى ويقول والله أو بالله أو تالله بالجر كما تقتضيه العربية فإن قاله مضموماً أو منصوباً فقد لحن(6)".

---

(5) كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال: علي بن حسام الدين المتقي الهندي / مؤسسة الرسالة - بيروت 1989 م . ج 15 , ص 227.

(6) المغني في فقه الإمام أحمد بن حنبل الشيباني: عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي أبو محمد، دار الفكر - بيروت ، الطبعة الأولى، 1405هـ ، ج 10، ص 35.

## القسامة

### تعريف القسامة لغةً:

قال ابن منظور نقلاً عن ابن سيده: "القسامة: الجماعة يُقسمون على الشيء أو يشهدون، ويمين القسامة منسوبة إليهم، وفي حديث: "الأيمان تقسم على أولياء الدم" وقال أيضاً نقلاً عن أبي زيد: "جاءت قسامة الرجل، سمّي بالمصدر، وقتل فلان بالقسامة أي باليمين، وجاءت قسامة من بني فلان وأصله اليمين ثم جعل قومًا"<sup>(7)</sup>.

وقال أحمد بن فارس: "قسم" القاف، والسين، والميم، أصلان صحيحان يدل أحدهما على جمال وحسن؛ والآخر على تجزئة شيء... والأصل الآخر القسم: مصدر قسمت الشيء قسمًا، والنصيب قسّم بكسر القاف، فأما اليمين فالقسّم، قال أهل اللغة: أصل ذلك من القسامة وهي الأيمان تقسم على أولياء المقتول إذا ادعوا دم مقتولهم على ناس اتهموهم به"<sup>(8)</sup>.

وقال أيضاً نقلاً عن الأزهري: "القسامة اسم من الإقسام وُضِعَ موضع المصدر ثم يقال للذين يقسمون قسامة"<sup>(9)</sup>.

وفي الصحاح: "هي الأيمان تقسم على الأولياء في الدم"<sup>(10)</sup>

---

(7) لسان العرب - ابن منظور، امحمد بن مكرم بن منظور، دار صادر - بيروت، الطبعة الأولى، ج15، ص 381-382

(8) معجم مقاييس اللغة: ابن فارس(1390هـ) تحقيق عبد السلام هارون، طبع الحلبي مصر. ج5، ص86

(9) لسان العرب: ابن منظور، ج15، ص 381-382.

(10) مختار الصحاح: محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، بيروت، 1967 م، ج1، ص

والقسامة: مصدر أقسم قسامة، ومعناه: حلف حلفاً. قال القاضي: "هي الأيمان إذا كثرت على وجه المبالغة". قال: وأهل اللغة يذهبون إلى أنها القوم الذين يحلفون سمو باسم المصدر<sup>(11)</sup>"

وذكر الإمام الكاساني في تفسيرها: "القسامة في اللغة تستعمل بمعنى الوسامة وهو الحسن والجمال، يقال: فلان قسيم، أي: حسن جميل، وفي صفات النبي صلى الله عليه وسلم: قسيم، وتستعمل بمعنى القسم وهو اليمين<sup>12</sup>".

وقد اشتهرت القسامة بهذا المعنى وهو الأيمان التي يكلف بها أولياء الدم في حال عدم استطاعتهم تقديم البينة الواضحة التي يثبت بها القتل على القاتل<sup>(13)</sup>.

#### القسامة في الاصطلاح:

##### أولاً: الحنفية:

هي اليمين بالله تبارك وتعالى بسبب مخصوص وعدد مخصوص وعلى شخص مخصوص وهو المدعى عليه على وجه مخصوص وهو أن يقول خمسون من أهل المحلة إذا وجد قتيل فيها بالله ما قتلناه ولا علمنا له قاتلاً فإذا حلفوا يغرمون الدية<sup>(14)</sup>.

##### ثانياً: المالكية:

صفتها أن يحلف أولياء الدم خمسين يميناً في المسجد الأعظم بعد الصلاة ثم اجتمع الناس أن هذا قتله<sup>(15)</sup>.

(11) المغني: ابن قدامة، موفق الدين أبو محمد عبد الله بن أحمد، ج8، ص 64.

(12) بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع: علاء الدين أبي بكر بن مسعود الكاساني، مصر سنة 1328هـ، ج7، ص 286

(13) القسامة في الفقه الإسلامي: محمد إسماعيل البسيط، ص 18.

(14) بدائع الصنائع: الكاساني، ج7، ص 286.

(15) القوانين الفقهية: ابن جزري، ص 228، الموسوعة السابقة.

وقال مالك رحمه الله: "إن كان هناك لَوْتُ يستحلف الأولياء خمسين يمينًا فإذا حلفوا يفتص من المدعى عليه" (16).

#### ثالثًا: الشافعية:

قال الخطيب الشربيني في شرحه منهاج النووي - رحمهما الله -: "إن القسامة هي اسم للأيمان التي تقسم على أولياء الدم مأخوذة من القسم وهو اليمين، وقيل اسم للأولياء" (17).

#### رابعًا: الحنابلة

ذكر ابن قدامة أن المراد بالقسامة: الأيمان المكررة في دعوى القتل<sup>18</sup>. وبالنظر إلى التعريفات السابقة للفقهاء نرى أنها متشابهة، وتدل على أن القسامة عبارة عن أيمان يحلفها أولياء القتيل، ما عدا الحنفية الذين يرون ابتداء المدعى عليه بالحلف.

فالاتفاق حاصل بين المذاهب على أنها أيمان، وهي خمسون يمينًا، كما ثبتت بالأدلة من السنة النبوية.

#### مشروعية القسامة:

لقد قررت الشريعة الإسلامية المحافظة على الضروريات الخمس: الدين، والنفس، والعقل، والعرض، والمال. وشرعت لذلك أحكامًا تحقق المحافظة على تلك الكليات، ومن الأحكام الخاصة بالمحافظة على النفس: القسامة. حيث إن موضوعها مهم جدًا، لتحقيق الأمن والقضاء على المفسدين. وشرعت القسامة حوطة للدماء، وذلك أن القتل

(16) بدائع الصنائع: الكاساني، ج7، ص 286.

(17) مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج: محمد الخطيب الشربيني، دار الفكر، بيروت، ج4، ص 109.

18 المغني: ابن قدامة، ج8، ص 64.

لما كان يكثر وكان يقل قيام الشهادة عليه لكون القاتل إنما يتحرى القتل مواضع الخلوات جعلت هذه السنة حفظاً للدماء<sup>19</sup>.

قال الإمام ابن القيم رحمه الله ذاكراً حديث رسول الله صلى الله عليه وسلم. كما ثبت في 20 الصحيحين أنه صلى الله عليه وسلم حكم بها بين الأنصار واليهود، وقال لحويصة 21 ومحبيصة 22: "... إما أن يدوا صاحبكم وإما أن يؤذنوا بحرب فكتب إليهم رسول الله صلى الله عليه وسلم في ذلك فكتبوا له: إنا والله ما قتلناه فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم لحويصة ومحبيصة وعبد الرحمن: تحلفون وتستحقون دم صاحبكم قالوا: لا قال: فتحلف لكم يهود قالوا: لا ليسوا بمسلمين. فوداه رسول الله صلى الله عليه وسلم من عنده فبعث إليهم بمائة ناقة حتى أدخلت عليهم الدار. (23) قال محمد: إنما قال لهم رسول الله صلى الله عليه وسلم: أتحلفون وتستحقون دم صاحبكم يعنى بالدية ليس بالقود وإنما يدل على ذلك: أنه إنما أراد الدية دون القود قوله في أول الحديث... إلخ... يعني أن قول النبي صلى الله عليه وسلم في أول الحديث: "إما أن يدوا صاحبكم وإما أن يؤذنوا بحرب" يدل على أن الواجب ههنا الدية

19 بداية المجتهد ونهاية المقتصد: أبو الوليد محمد بن أحمد بن محمد بن أحمد بن رشد القرطبي الأندلسي ، ج2، ص 428.

20 زاد المعاد في هدي خير العباد: محمد بن أبي بكر أيوب الزرعي أبو عبد الله، مؤسسة الرسالة، مكتبة المنار الإسلامية، بيروت، الكويت ، 1407 - 1986، ج 3 ص 201.

21 حويصة هو: حويصة بن مسعود الخزرجي. رضى الله عنه / الإصابة ج 2 ص 143 لم يذكر ابن حجر تاريخ وفاته.

22 محبيصة هو: محبيصة بن مسعود الخزرجي المدني ، صحابي معروف رضى الله عنه ، التقريب ج 2 ص 232

(23) صحيح البخاري: محمد بن إسماعيل أبو عبدالله البخاري الجعفي ، دار ابن كثير، بيروت ، الطبعة الثالثة، 1407 - 1987 ، تحقيق: د. مصطفى ديب البغا رقم الحديث(6898)، باب القسامة ، ومسلم ج 5 ص 1669 في القسامة ، باب القسامة.

لا القود لعدم علم القاتل بعينه فهذا دليل واضح على أن المراد بقوله في آخر الحديث تستحقون دم صاحبكم خطأً للأنصار استحقاق الدية لا القصاص كيف ولو كان كذلك لقال: تستحقون دم من ادعيتم عليه، لأن المستحق في القصاص إنما هو دم القاتل المدعى عليه لا دم المقتول فلما قال: "دم صاحبكم" صار هذا دليلاً آخر على أن المراد الدية التي هي بدل دم المقتول. وإنما قال لهم: "تحلفون وتستحقون دم صاحبكم فإنما عنى به تستحقون دم صاحبكم بالدية لأن أول الحديث يدل على ذلك وهو قوله: إما أن تدوا صاحبكم وإما أن تؤذنوا بحرب" وقد قال عمر بن الخطاب: "القسامة توجب العقل ولا تشييط الدم في أحاديث كثيرة فبهذا نأخذ وهو قول أبي حنيفة والعامّة من فقهاءنا وعبد الرحمن بن سهل (24)

وقد ثبت في الصحيحين أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال لهم "تحلفون خمسين يميناً وتستحقون قاتلكم 25؟" أو صاحبكم "قالوا يا رسول الله ما شهدنا ولا حضرنا ! فزعم أنه قال "فتبرئكم يهود بخمسين 26؟" فقالوا يا رسول الله كيف نقبل أيمان قوم كفار؟! . وقال البخاري "وتستحقون قاتلكم أو صاحبكم 27"

وفي لفظ آخر قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "كبر الكبر" أو قال: "البيدأ الأكبر" فتكلما في أمر صاحبهما فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم "28 يقسم خمسون منكم على رجل منهم فيدفع برمته؟" قالوا: أمر لم نشهده كيف نحلف؟ قال "فتبرئكم يهود

---

(24) هو عبد الرحمن بن سهل بن زيد الأنصاري ابن عم محيصة رضي الله عنهم الإصابة ج 4

ص 414

(25) البخاري (6898) في الديات , باب القسامة , ومسلم ج 5 ص 1669 في القسامة , باب القسامة.

(26) مسلم ج2 ص 1669 في القسامة , باب القسامة.

(27) البخاري مع فتح الباري ج12 ص 230 في باب القسامة, وفتح الباري ج 12 ص 239.

(28) مسلم باب القسامة الجزء 3 ص 1291.

بأيامان خمسين منهم<sup>29</sup>؟ قالوا يا رسول الله، قومٌ كفار! قال: فوداه رسول الله صلى الله عليه و سلم من قبله.

والإمام ابن القيم يقول: "وقد تضمنت هذه الحكومة أموراً منها:

أولاً: الحكم بالقسامة ، وأنها من دين الله وشرعه.

ثانياً: القتل بها لقوله "يدفع برمته إليه" وقوله في لفظ آخر "وتستحقون قاتلكم أو صاحبكم". فظاهر القرآن والسنة القتل بأيامان الزوج الملاحن ، وأيامان الأولياء في القسامة ، وهو مذهب أهل المدينة ، وأما أهل العراق ، فلا يقتلون في واحد منهما ، وأحمد يقتل في القسامة دون اللعان ، والشافعي عكسه.

ثالثاً: أنه يبدأ بأيامان المدعين في القسامة بخلاف غيرها من الدعاوى<sup>30</sup>.

وما قرره ابن القيم هو مذهب جماهير أهل العلم من القول في مشروعيه القسامة ، وهو مذهب جماهير الصحابة رضي الله عنهم. والأئمة الأربعة. والله أعلم.

وقال الإمام ابن تيمية - رحمه الله - : "إن القسامة من الحدود لا من الحقوق فلولا القسامة في الدماء لأفضى إلى سفك الدماء، فيقتل الرجل عدوه خفية، ولا يمكن لأولياء المقتول إقامة البينة واليمين على القاتل والسارق والقاطع فإن من يستحل هذه الأمور لا يكثرث باليمين<sup>31</sup>" وذكر الإمام مالك بن أنس أهميتها فقال: "إنما فرق بين القسامة في الدم والأيمان في الحقوق أن الرجل إذا دين الرجل عليه في حقه، وأن الرجل إذا أراد قتل الرجل لم يقتله في جماعة من الناس، وإنما يلتمس الخلوة، قال: فلو

---

(29) البخاري (6898) في الديات ، باب القسامة ، ومسلم ج 5 ص 1669 في القسامة ، باب القسامة.

(30) إعلام الموقعين: محمد بن أبي بكر ابن قيم الجوزية 751هـ، دراسة وتحقيق: طه عبد الرؤوف سعد، مكتبة الكليات الأزهرية، مصر، القاهرة، 1388هـ / 1968م مج 1 ص 101-102،

(31) مجموع الفتاوى: شيخ الإسلام بن تيمية، أحمد بن عبد الحلیم ، م728م جمع وترتيب عبد الرحمن بن القاسم ، الطبعة الأولى سنة 1383هـ، ص 63.

لم تكن القسامة إلا فيما ثبت فيه البينة وعمل فيها كما يعمل في الحقوق هلكت الدماء واجترأ الناس عليها إذا عرفوا القضاء فيها ولكن إنما جعلت القسامة إلى ولاية المقتول يبدوون بها ليكف الناس عن القتل وليحذر القاتل أن يؤخذ في مثل ذلك<sup>32</sup>. ويوضح الإمام الكاساني سبب وجوب القسامة بأنه التقصير في النصره وحفظ الموضوع الذي وجد فيه القتل ممن وجب عليه النصره والحفظ لأنه إذا وجب عليه الحفظ فلم يحفظ مع القدرة على الحفظ كان مقصراً بترك الحفظ الواجب فيؤاخذ بالتقصير جزراً عن ذلك وحملاً على تحصيل الواجب، وكل من كان أخص بالنصره والحفظ كان أولى بتحمل القسامة والدية لأنه أولى بالحفظ فكان التقصير منه أبلغ<sup>33</sup>. ولقد كان من حرص الشريعة على حياة الدماء ما دعا أحمد إلى القول بأن من مات من زحام الجمعة أو في الطواف فديته في بيت المال وبمثل هذا قال إسحاق وعمر وعلي<sup>34</sup>.

#### الاختلاف في مشروعية القسامة:

والإمام ابن القيم<sup>35</sup> - رحمه الله - ذكر حكم رسول الله صلى الله عليه وسلم في القسامة , فيمن لم يعرف قاتله وذكر ثبوت ذلك من سنة النبي عليه الصلاة والسلام. وذهب جمهور الفقهاء - ومنهم فقهاء المذاهب الأربعة - إلى شرعية القسامة وأنها طريق من طرق الإثبات في جريمة القتل، وقد كانت في الجاهلية فأقرها الإسلام.

---

32 شرح موطأ مالك بن أنس: عبد الكريم بن عبد الله بن عبد الرحمن بن حمد الخضير ج2، كتاب القسامة، باب 1، ص 308.

33 بدائع الصنائع، ج7، ص 290

34 المغني، ابن قدامة، ج8، ص 69.

35 زاد المعاد ج 3 ص 201.

بينما يرى بعض الفقهاء عدم مشروعيتها – ومنهم سالم بن عبد الله<sup>36</sup>، وأبو قلابة<sup>37</sup>، وعمر بن عبد العزيز في رواية عنه، وابن علي<sup>38</sup> وسليمان بن يسار<sup>39</sup>، والحكم بن عتيبة<sup>40</sup>.

**أدلة القائلين بشرعية القسامة:**

**الدليل الأول:**

عن سهل بن حثمة – رضي الله عنه – قال: "انطلق عبد الله بن سهل ومحبيصة بن مسعود إلى خيبر، وهي يومئذ صلح فتفرقا، فأتى محبيصة إلى عبد الله بن سهل وهو يتشطح في دمه قتيلاً فدفنه ثم قدم إلى المدينة فانطلق عبد الرحمن بن سهل ومحبيصة وحوبيصة ابنا مسعود إلى النبي صلى الله عليه وسلم فذهب عبد الرحمن يتكلم، فقال: "كبر كبر" وهو أحدث القوم فسكت، فتكلما، فقال: "أتحلفون وتستحقون قاتلكم أو صاحبكم؟" قالوا: كيف نحلف ولم نشهد شيئاً ولم نر؟ قال: "فتبرئكم يهود بخمسين يميناً!"

36 هو سالم بن عبد الله بن عمر بن الخطاب رضي الله عنه أحد الفقهاء السبعة من رؤوس التابعين وفضلاتهم، مات سنة 106هـ رحمه الله، ابن حجر، أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني الشافعي تقريب التهذيب (1406هـ)، تحقيق محمد عوامة، دار الرشيد. ج 1 ص 280.

37 هو عبد الله بن زيد الجرهمي أبو قلابة، ثقة فاضل. فيه نصب يسير، توفي سنة 104هـ، تقريب ج 1 ص 417.

38 وهو إسماعيل بن إبراهيم الأسدي البصري، المعروف بابن علي، من أوعية العلم وحفاظ الأثر، توفي سنة 193هـ، تقريب ج 1 ص 65-66.

39 وهو سليمان بن يسار الهلالي. أحد الفقهاء السبعة، من ثقات التابعين وأكابرهم، توفي بعد المائة من الهجرة رحمه الله التقريب ج 1 ص 331.

40 وهو الحكم بن عتيبة الكندي الكوفي من فقهاء التابعين توفي سنة 113هـ رحمه الله التقريب ج 1 ص 192.

فقالوا: كيف نأخذ أيمان قوم كفار؟! فعقله النبي صلى الله عليه وسلم من عنده<sup>41</sup> ثم يقول الإمام ابن القيم يقول وقد تضمنت هذه الحكومة أموراً منها:  
- الحكم بالقسامة , وأنها من دين الله وشرعه.

وفي رواية: قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم -:"يقسم خمسون منكم على رجل منهم فيدفع برمته"قالوا: أمر لم نشهده كيف نحلف؟ قال: فتبرئكم يهود بأيمان خمسين منهم"، قالوا: يا رسول الله قوم كفار !"، وذكر الحديث بنحوه.  
ويفيد هذا الحديث بأن الأولياء إذا تعذرت عليهم البينة يلزمهم حلفوا خمسين يميناً على رجل معين أنه هو القاتل.

الدليل الثاني:

عن عمرو بن شعيب عن أبيه عن جده أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال:"البينة على من ادعى واليمين على من أنكر إلا في القسامة"<sup>42</sup> ويفيد هذا الاستثناء شرعية القسامة و التأكيد عليها.

الدليل الثالث:

عن أبي سلمة عن عبد الرحمن و سليمان بن يسار عن أناس من الأنصار من أصحاب النبي - صلى الله عليه وسلم - أن القسامة كانت في الجاهلية قسامة الدم فأقرها رسول الله - صلى الله عليه وسلم - على ما كانت عليه في الجاهلية وقضى

41 صحيح البخاري، ج3، ص 115. والسنن الكبرى: البيهقي، أحمد بن الحسن م 458 هـ ، مطبعة دار المعارف العثمانية ، حيدر أباد ، سنة 1354هـ.8.

42 سنن الدارقطني، ج4، ص218-، ج8، ص123 - نصب الراية، ج4، ص96 -

42 التلخيص الحبير في تخريج أحاديث الرافعي الكبير: ابن حجر، أبو الفضل أحمد بن علي بن محمد بن أحمد العسقلاني، دار الكتب العلمية بيروت (1419هـ) ج4، ص39.

بها رسول الله - صلى الله عليه - وسلم بين أناس من الأنصار من بني حارثة في قتل ادعوه على اليهود<sup>43</sup>.

أن حدوث القتل بمحل لوث قرينة على ترجيح دعوى الأولياء القتل على من يتهمونه به، فإذا انضم إلى ذلك حلفهم خمسين يميناً أن قاتله فلان بناءً على غلبة ظنهم قام ذلك مقام البينة إذا تعذرت، فإذا وُجِدَ القتل في محلة أعدائه أو قريتهم وانحصرت شبهة القتل فيهم كان ذلك داعياً للأخذ بالقسامة لئلا تهدر الدماء ويترك الحبل على الغارب للمجرمين يعيثون في الأرض الفساد.

أدلة القائلين بعدم مشروعية القسامة

الدليل الأول:

ما رواه عبد الرزاق عن معمر قال: "قلت لعبيد الله بن عمر: أعلمت أن رسول الله صلى الله عليه وسلم أقاد بالقسامة؟ قال: لا، قلت: فأبو بكر! قال: لا، قلت: فعمر! قال: لا، قلت: فكيف تجترئون عليها، فسكت، قال: فقلت ذلك لمالك فقال: لا نضع أمر النبي - صلى الله عليه وسلم - على الخنثى (الحيل) لو ابتلي بها أقاد بها"<sup>44</sup>.

الدليل الثاني:

عن ابن عباس - رضي الله عنهما - أن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال: "لو يعطى الناس بدعواهم لادعى ناس دماء الرجال وأموالهم ولكن اليمين على المدعى عليه"<sup>45</sup>.

ويفيد هذا الحديث عدم مشروعية القسامة، وجعل الأيمان على المدعى عليه فقط عند تعذر البينة مخالف لأحكام القسامة.

43 صحيح مسلم، ج3، ح1670، ص1295 - سنن البيهقي الكبرى، ج8، ص122.

44 المحلى لابن حزم: محمد علي بن سعيد، م456هـ، الطبعة الثانية، مصر، ج11، ص73.

45 صحيح مسلم، ج3، كتاب الأفضية، ح1711، ص1336.

الدليل الثالث: قوله - عليه الصلاة والسلام - لصاحبين من أصحابه اختصما: "بَيْنْتُكَ أَوْ يَمِينُهُ"<sup>46</sup>.

الدليل الرابع:

مخالفة القسامة للأصل الشرعي بأن لا يحلف أحدٌ إلا على ما علم قطعاً أو شاهد حساً وإذا كان كذلك، فكيف يقسم أولياء الدم وهم لم يشاهدوا القتل؟ بل قد يكونون في بلد والقتل في بلد آخر!<sup>47</sup>.

يقول ابن القيم - رحمه الله -: "فالعلة أن الجمهور حين يرون مشروعية القسامة، إذ يبدؤون بأيمان المدعين قد جاءت على خلاف الأصول، إذ الأصل في الدعاوى أن تكون اليمين على المدعى عليه، لكن يقولون القسامة أصل مستقل جاءت به الشريعة فتخص به الأدلة العامة، وللشريعة أن تخص كما لها أن تعم.

كما قال به الشوكاني<sup>48</sup>، وابن رشد<sup>49</sup>، والإمام مالك<sup>50</sup>. وأن المخالفين الذين يقررون عدم مشروعية القسامة، قالوا لأنها جاءت خلاف أصل الشريعة، لأن البيئة على المدعي واليمين على المدعى عليه.

ويقرر ابن القيم - رحمه الله - مشروعية القسامة ويوافق الجمهور بمشروعيتها ويقول القسامة وفق الأصول. وأن القاعدة الشرعية "البيئة على المدعي واليمين على المدعى

46 المحلى، ابن حزم، ج11، ص 292.

47 بداية المجتهد ونهاية المقتصد، ج2، ص427-428.

48 نيل الأوطار من أحاديث سيد الأخيار شرح منتقى الأخبار، محمد بن علي بن محمد الشوكاني، الناشر: إدارة الطباعة المنيرية، عدد الأجزاء: 9، مع الكتاب: تعليقات يسيرة لمحمد منير الدمشقي ج 6 ص 37.

49 بداية المجتهد ج 2 ص 420

50 الموطأ ج 2 ص 195.

عليه<sup>51</sup>. وعليه فإن القسامة حكمٌ جاءت به السنة النبوية وهي مقررة من أصل شرعي , وأن الحكم بها يوافق الأصول الشرعية التي قررها أهل العلم , وأن من قال بالحكم بها مع مخالفتها للأصل فقد وقع في الخطأ... وهذا ما كشف عنه الإمام ابن القيم رحمه الله بمشروعية الحكم بالقسامة والعمل بها لوجود ما يسند ذلك من السنة النبوية الشريفة , وأقوال أهل العلم المختصين، وإن أبرز ما جاء فيها أن الحكم لا يخالف الأصل المقرر في قوله عليه الصلاة والسلام "البينة على المدعي واليمين على المدعى عليه"<sup>52</sup>. لذا فالقسامة حكمٌ شرعيٌّ لا يخالف أصل الشريعة , وهذا ما قال به ابن القيم - رحمه الله - والعلماء وجمهور أهل العلم.

موجب القسامة القود أم الدية؟.

القسامة حكم شرعي. واختلف القائلون بمشروعيتها هل القسامة قودٌ أم فيها الدية؟. وقد حكى ابن القيم رحمه الله تعالى هذين القولين. ثم اختار وجوب القتل بها وعنده أنه هو أصح الأقوال<sup>53</sup>.

والقسامة توجب القود إلا أن يحب الأولياء أخذ الدية. أما إذا كان المقتول مسلمًا حرًا فليس فيه اختلاف سواء كان المدعى عليه مسلمًا أو كافرًا فإن الأصل في القسامة قصة عبدالله بن سهل حين قتل بخيبر فاتهم اليهود بقتله فأمر النبي صلى الله عليه و سلم بالقسامة، و أما إن كان المقتول كافرًا أو عبدًا وكان قاتله ممن يجب عليه القصاص بقتله وهو المماثل له في حاله ففيه القسامة، وهذا قول الشافعي وأصحاب الرأي وقال به الزهري و الثوري و مالك و الأوزاعي.<sup>54</sup>

51 البخاري ,باب الطيب للجمعة , ج6 ص 537.

52 البخاري ,باب الطيب للجمعة , ج6 ص 537.

53 زاد المعاد ج 3 ص 201.

54مجموع الفتاوى: لشيخ الإسلام بن تيمية ،أحمد بن عبد الحلیم ،م728م جمع وترتيب عبد الرحمن بن القاسم ، الطبعة الأولى سنة 1383هـ. باب القضاء ، ص 44. المغني ، ج 10 ص 29.

والقسامة توجب القود عند مالك وأحمد، وتوجب الدية فقط عند الشافعي. وأهل الرأي لا يُحلفون فيها إلا المدعى عليه، كما تقدم، مع أنهم مع تحليفه يوجبون عليه الدية. على تفصيل معروف ليس الغرض هنا ذكره، وإنما الغرض التنبيه على مجامع الأحكام في دعاوى، فإنه باب عظيم، والحاجة إليه شديدة عامة. وقد وقع فيه التفريط من بعض ولاية الأمور، والعدوان من بعضهم، ما أوجب الجهل بالحق، والظلم للخلق. وصار لفظ الشرع غير مطابق لمسماه الأصلي، بل لفظ الشرع في هذه الأزمنة ثلاثة أقسام: أحدها: الشرع المنزّل، وهو الكتاب والسنة، واتباعه واجب، من خرج عنه وجب قتله، ويدخل فيه أصول الدين وفروعه، وسياسة الأمراء و ولاية المال، وحكم الحكام، ومشیخة الشيوخ، وغير ذلك، فليس لأحد من الأولين والآخرين خروج عن طاعة الله ورسوله. والثاني: الشرع المؤول وهو موارد النزاع والاجتهاد بين الأمة، فمن أخذ فيما يسوغ فيه الاجتهاد أقر عليه، ولم تجب على جميع الخلق موافقته، إلا بحجة لا مرد لها من الكتاب والسنة<sup>55</sup>.

وقال أبو حنيفة: "لا يُستحقُّ بالقسامة قود خلاف قول مالك". وعلى كلا القولين جماعة من السلف، وعن الشافعي روايتان إحداهما أن القسامة يستحق بها القود ويقتل بها الواحد والجماعة إذا أقسموا عليهم في العمد لقوله: "وتستحقون دم صاحبكم أو قاتلكم" والقول الآخر كقول أبي حنيفة أن القسامة توجب الدية دون القود في العمد والخطأ جميعاً، إلا أنها في العمد في أموال الجناة، وفي الخطأ على العاقلة. والحجة من جهة الأثر في إسقاط القود في القسامة حديث أبي ليلى عن سهل عن النبي قوله: "إما أن يدوا صاحبكم وإما أن يؤذنوا بحرب" وتأول من ذهب إلى هذا في قوله دم

55 مجموع الفتاوي. باب القضاء , ص 44

صاحبكم: دية صاحبكم. لأن من استحق دية صاحبه فقد استحق دمه لأن الدية قد تؤخذ في العمد فيكون ذلك استحقاقاً للدم<sup>56</sup>.

ومن الذين قالوا إن القسامة توجب الدية ولا يقاد بها، عمر بن الخطاب، وابن عباس، ومعاوية بن أبي سفيان رضي الله عنهم، وبه قال الحسن البصري، وأبو حنيفة وأصحابه، والنخعي، والثوري، والشافعي في أصح قوليه، وإسحاق، والحسن بن صالح، وعثمان الليثي<sup>57</sup>.

وقول عمر رضي الله عنه الذي أشار إليه الإمام إسحاق - رحمه الله - أورده ابن أبي شيبة فقال: قال عبد الرحمن بن عبد الله بن مسعود قال: "انطلق رجلان من أهل الكوفة إلى عمر بن الخطاب فوجداه قد صدر عن البيت عامداً إلى منى، فطافا بالبيت ثم أدركاه، فقصا عليه قصتهما فقالا: يا أمير المؤمنين إن ابن عم لنا قتل نحن إليه شرع سواء في الدم، وهو ساكت لا يرجع إليهما شيئاً حتى ناشداه الله، فحمل عليهما، ثم ذكراه الله فكف عنهما، ثم قال عمر بن الخطاب: ويل لنا إذا لم نذكر بالله، وويل لنا إذا لم نذكر الله، فيكم شاهدان ذوا عدل يجيئان به على من قتله فنقيدكم منه،

---

56 التمهيد في تخريج الفروع على الأصول: عبد الرحيم بن الحسن الأسنوي أبو محمد، الناشر: مؤسسة الرسالة - بيروت، الطبعة الأولى، 1400، تحقيق: د. محمد حسن هيتو، عدد الأجزاء: 1، ص 221.

57 انظر الأوسط: لابن المنذر، كتاب الديات 609/3-610، فتح الباري لابن حجر 231/12-232، شرح مسلم للنووي 144/11، معالم السنن للخطابي 657/4، المغني لابن قدامة 77/8، المبسوط للسرخسي 108/26، تحفة الفقهاء للسمرقندي 131/3-132.

وإلا حلف من يدركم بالله ما قتلنا ولا علمنا قاتلاً؟ فإن نكلوا حلف منكم خمسون ثم كانت لكم الدية، إن القسامة تستحق بها الدية، ولا يفاد بها<sup>58</sup>.

القول الأول:

وقد حكى ابن القيم رحمه الله قول الذين يقولون إن القسامة فيها القود وهو مذهب مالك وأحمد .

والقسامة توجب القود عند مالك وأحمد، وتوجب الدية فقط عند الشافعي. وأهل الرأي لا يحلفون فيها إلا المدعى عليه، كما تقدم، مع أنهم مع تحليفه يوجبون عليه الدية<sup>59</sup>. واستدلوا بحديث محيصة بن مسعود وعبدالله بن سهل الذي سبق إيراده. ووجه الاستدلال من الحديث قوله: "فيدفع برمته" يستعمل في دفع القاتل للأولياء للقتل ولو كان الواجب الدية لبعد استعمال هذا اللفظ فيها. وفي استعمالها تسليم القاتل.

والدليل الآخر: قضاء معاوية رضي الله عنه.

أما الإجماع: فقد قال البيهقي: "وأصح ما روي في القتل بالقسامة وأعله بعد حديث سهل ما رواه عبد الرحمن بن أبي الزناد عن أبيه قال: حدثني خارجة بن زيد بن ثابت قال: قتل رجل من الأنصار وهو سكران رجلاً آخر من الأنصار من بني النجار في عهد معاوية، ولم يكن على ذلك شهادة إلا لطيف وشبهته، قال فاجتمع رأي الناس على أن يحلف ولاة المقتول، ثم يسلم إليهم فيقتلوه، قال خارجة بن زيد: فركبنا إلى معاوية وقصصنا عليه القصة، فكتب معاوية إلى سعيد بن العاص، فذكر الحديث، وفيه فقال سعيد: أنا منفذ كتاب أمير المؤمنين، فاغدوا على بركة الله، فغدونا عليه، فأسلمه إلينا سعيد بعد أن حلفنا عليه خمسين يمينا". وفي بعض طرقه "وفي الناس

---

58 أخرجه ابن أبي شيبة في مصنفه 379/9، رقم 7859، وكذا رقم 7888، وابن حزم في المحلى 65/11 من طريق ابن أبي شيبة. وقال ابن الترمذاني في الجوهر النقي بهامش السنن الكبرى 120/8: روي بسند صحيح عن القاسم بن عبد الرحمن الهذلي الكوفي.

59 مجموع الفتاوى، باب القضاء ، ص 44.

يومئذ من أصحاب رسول الله -صلى الله عليه وسلم- ومن فقهاء الناس ما لا يحصى، وما اختلف اثنان منهم أن يحلف ولاية المقتول، ويقتلوا ويستحيوا، فحلفوا خمسين يمينًا وقتلوا". وكانوا يخبرون أن رسول الله -صلى الله عليه وسلم- قضى بالقسامة<sup>60</sup> انتهى بواسطة ابن القيم.

ووجه الاستدلال: أن معاوية رضي الله عنه قضى بالقود فيها والصحابة متوافرون لا منازع فيهم. وهذا دليل على مشروعيتها والله أعلم.  
أما القول الثاني:

وهو موجب القسامة الدية لا القود، وهو مذهب أبي حنيفة والشافعي وقد حكاه ابن القيم عنهما<sup>61</sup>.

ومنها ما ثبت في بعض روايات الحديث المذكور في صحيح البخاري وغيره: أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "أفتستحقون الدية بأيمان خمسين منكم"، قالوا: هذه الرواية الثابتة في صحيح البخاري صريحة في أن المستحق بأيمان القسامة إنما هو الدية لا القصاص. ومن أدلتهم أيضا ما ذكره الحافظ (في فتح الباري)، قال: "وتمسك من قال: لا يجب فيها إلا الدية بما أخرجه الثوري في جامعه، وابن أبي شيبة، وسعيد بن منصور بسند صحيح إلى الشعبي، قال: وجد قتيل بين حيين من العرب، فقال عمر: قيسوا ما بينهما فأيهما وجدتموه إليه أقرب فأحلفوهم خمسين يمينًا، وأغرموهم الدية<sup>62</sup>. وأخرجه الشافعي عن سفيان بن عيينة، عن منصور، عن الشعبي: أن عمر كتب في قتيل وجد بين خيران أن يقاس ما بين القرينتين ; فإلى أيهما كان أقرب إله منها

60 شرح ابن القيم لسنن أبي داود، وعليها عون المعبود ج12 ص254.

61 زاد المعاد 3 ص 201.

62. فتح الباري: لابن حجر العسقلاني ، باب القسامة، ج 19 ، ص 349.

خمسون رجلاً حتى يوافوه في مكة، فأدخلهم الحجر فأحلفهم، ثم قضى عليهم الدية، فقال: "حقنت بأيمانكم دماءكم، ولا يُطلُّ دمُ رجلٍ مسلمٍ"<sup>63</sup>.

وقد ساق ابن القيم كلام الشافعي في نقد هذه الرواية.

الأول: أن الحديث من رواية الحارث الأعور: وهو مجهول.

الثاني: مخالفته لحديث القسامة المشهور الثابت. وفيه البدء بأيمان المدعين.

وقال عبد الرزاق في مصنفه: قلت لعبد الله بن عمر العمري: أعلمت أن رسول الله صلى الله عليه وسلم أقاد بالقسامة؟ قال: لا. قلت: فأبو بكر؟ قال: لا. قلت: فعمرو؟ قال: لا. قلت: فلم تجترؤون عليها؟ فسكت.

وأخرج البيهقي من طريق القاسم بن عبد الرحمن: أن عمر قال في القسامة توجب العقل ولا تسقط الدم.

فهذه هي أدلة من قال: إن القسامة توجب الدية ولا توجب القصاص. وأما حجة من قال: إن القسامة لا يلزم بها حكم، فهي أن الذين يحلفون أيمان القسامة إنما يحلفون على شيء لم يحضروه، ولم يعلموا أحق هو أم باطل، وحلف الإنسان على شيء لم يره دليل على أنه كاذب<sup>64</sup>.

وخلاصة القول: أن القسامة بورود الأدلة وأقوال الفقهاء أنها توجب القود وهو ما اختاره الإمام ابن القيم رحمه الله. وهو القول الذي تدل عليه السنة النبوية وأقوال أهل العلم. والله أعلم

63 المصنف: عبد الرزاق ج 10 ص 35.

64 أضواء البيان في إيضاح القرآن: محمد الأمين الشنقيطي. ج 3 ص 133.

### الخاتمة:

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على أشرف مخلوق محمد بن عبد الله صلى الله عليه وسلم. قال تعالى ﴿ وَإِنْ تَعُدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ لَا تُحْصُوهَا إِنَّ اللَّهَ لَعَفُورٌ رَحِيمٌ ﴾<sup>65</sup>.

فقد تناول هذا البحث القسامة في اللغة و الشرع , ومشروعية القسامة من الكتاب والسنة , والخلاف فيها, و ترجيح ما أمكن ترجيحه بالأدلة.

### النتائج:

- 1.القسامة كانت في الجاهلية وقد أقرها الرسول عليه السلام وجعلها منهاجاً للأمة المسلمة
- 2.القسامة مشروعة من الكتاب والسنة والإجماع وجمهور الفقهاء وأهل العلم.
- 3.الخلاف لم يكن في أصل القسامة ولكن في البدء بالإيمان.
- 4.إذا كان المقتول مسلماً حرّاً فليس فيه اختلاف سواء كان المدعى عليه مسلماً أو كافراً.
5. أن القسامة توجب القود.

### التوصيات:

1. تدريس المادة و إدراجها ضمن طرق الإثبات.
- 2.الاهتمام ببحوث وعلم هذا العالم الرباني - ابن القيم رحمه الله -.
- 3.تشجيع طلبة العلم بإقامة المسابقات والدورات ذات الصلة في القسامة.

<sup>65</sup> سورة النحل الآية 18

المصادر و المراجع:

\*\*\* القرآن الكريم.

1. صحيح مسلم: مسلم بن الحجاج أبو الحسين القشيري النيسابوري , الناشر: دار إحياء التراث العربي - بيروت , تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي , عدد الأجزاء: 5 , مع الكتاب: تعليق محمد فؤاد عبد الباقي , باب القسامة.
2. المحلى : أبو محمد علي بن أحمد بن سعيد بن حزم الأندلسي القرطبي الظاهري"المتوفى: 456هـ", الناشر: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
3. المعجم الأوسط: الطبراني: أبو القاسم سليمان بن أحمد الطبراني , الناشر: دار الحرمين - القاهرة، 1415هـ , تحقيق: طارق بن عوض الله بن محمد , عبد المحسن بن إبراهيم الحسيني.
4. مصنف عبد الرزاق: أبو بكر عبد الرزاق بن همام الصنعاني , المكتب الإسلامي، بيروت , الطبعة الثانية، 1403هـ , تحقيق: حبيب الرحمن الأعظمي.
5. صحيح البخاري: محمد بن إسماعيل أبو عبدالله البخاري الجعفي , دار ابن كثير، اليمامة، بيروت , الطبعة الثالثة، 1407 - 1987 , تحقيق: د. مصطفى ديب البغا.
6. موطأ مالك: مالك بن أنس أبو عبدالله الأصبحي , دار القلم - دمشق , الطبعة: الأولى 1413 هـ - 1991 م , تحقيق: د. تقي الدين الندوي
7. كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال: علي بن حسام الدين المنقي الهندي , الناشر: مؤسسة الرسالة - بيروت 1989 م , باب القسامة.
- المغني في فقه الإمام أحمد بن حنبل الشيباني: عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي أبو محمد الناشر: دار الفكر - بيروت , الطبعة الأولى، 1405 , عدد الأجزاء: 10.
8. لسان العرب: ابن منظور , المؤلف: محمد بن مكرم بن منظور الأفرريقي المصري, الناشر: دار صادر - بيروت, الطبعة الأولى. عدد الأجزاء: 15.

9. مختار الصحاح: محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي , 666هـ , الطبعة الأولى , بيروت سنة 1967م.
10. المغني: ابن قدامة، موفق الدين أبو محمد عبد الله بن أحمد , م 630هـ , الطبعة الأولى , مصر 1348هـ.
11. بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع: علاء الدين أبي بكر بن مسعود للكاساني , م 587هـ، الطبعة الأولى , مصر سنة 1328هـ.
12. بداية المجتهد ونهاية المقتصد: أبو الوليد محمد بن أحمد بن محمد بن أحمد بن رشد القرطبي الأندلسي , عدد الأجزاء: 2.
13. مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج: محمد الخطيب الشربيني , الناشر دار الفك مكان النشر بيروت , عدد الأجزاء 4.
14. زاد المعاد في هدي خير العباد: محمد بن أبي بكر أيوب الزرعي أبو عبد الله, الناشر: مؤسسة الرسالة - مكتبة المنار الإسلامية - بيروت - الكويت , الطبعة الرابعة عشرة: 1407 - 1986.
15. إعلام الموقعين تأليف: محمد بن أبي بكر ابن قيم الجوزية 751هـ, دراسة وتحقيق: طه عبد الرؤوف سعد, الناشر: مكتبة الكليات الأزهرية، مصر، القاهرة, 1388هـ/1968.
16. نصب الراية في تخريج أحاديث الهداية: عبد الله بن يوسف الزيلعي , م 762هـ , الطبعة الأولى , المجلس العلمي , الهند , سنة 1357هـ.
17. السنن الكبرى: البيهقي، أحمد بن الحسن م 458هـ , مطبعة دار المعارف العثمانية , حيدر آباد , سنة 1354هـ.
18. نيل الأوطار من أحاديث سيد الأخيار: محمد بن علي الشوكاني.
19. شرح منتقى الأخبار: محمد بن علي بن محمد الشوكاني , الناشر: إدارة الطباعة المنيرية, , مع الكتاب: تعليقات يسيرة لمحمد منير الدمشقي.

20. مجموع الفتاوى: لشيخ الإسلام ابن تيمية، أحمد بن عبد الحلیم ، م728م جمع وترتيب عبد الرحمن بن القاسم ، الطبعة الأولى سنة 1383هـ.
- 21.: التمهيد في تخريج الفروع على الأصول: عبد الرحيم بن الحسن الأسنوي أبو محمد، مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة الأولى، 1400، تحقيق: د. محمد حسن هيتو.

## تقنية التكرار من منظور الوظيفة الحجاجية الاتصالية

الدكتورة: حاكم عمارية\*

### المستخلص:

لا أحد يجادل في أننا نعيش عصر التواصل و الحجاج، في عالم مشرع على أصناف الدعاوى و الحجج، "بحيث غدت الحجة و المعلومة عصب حياة المجتمعات المعاصرة في مجالات الإشهار، و الدعاية، و القضاء، و السينما، والبيداغوجيا، و الأيديولوجيا، و السيكلوجيا، و اللائحة طويلة تصل إلى تواصل العامة، بل إن التواصل الإنساني جملة قائم على الحجاج إلى حد أن المرء ليسلم بأنه " لا تواصل من غير حجاج و لا حجاج من غير تواصل" (66).

و حتى نجادل الآخر، و نكسب تأييده لقضية ما، لابد من التمكن من الوسيلة الإقناعية المتمثلة في بعض التقنيات الحجاجية و على رأسها التكرار الذي يعد بحق تقنية حجاجية بامتياز لإنجاح عملية التواصل بين بني البشر.

و وفق هذا الطرح سأعرض في بحثي هذا إلى كل ما قد يمتُّ إلى هذه التقنية بصلة لأستجلي بُعدها التواصلي التداولي.

### الكلمات المفتاحية:

التكرار، التكرير، الترديد، الحجاج، التواصل، التكرار على مستوى اللفظ، التكرار على مستوى التركيب، التكرار على مستوى الرسالة، التكرار على مستوى السامع، فحوى التكرار في الخطاب.

\* \*أستاذ مساعد كلية الآداب و اللغات- جامعة الدكتور مولاي الطاهر - جامعة سعيدة، الجزائر  
(66)- عبد النبي ذاكر: الحجاج مفهومه و مجالاته، دراسة نظرية و تطبيقية في البلاغة الجديدة، مجلة عالم الفكر، المجلد 40، العدد 02، المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب، الكويت، 2011، ص: 07، وينظر ذلك: أبو بكر العزاوي، حوار حول الحجاج، الأحمديّة للنشر، الدار البيضاء، المغرب، ط1، 2010، ص: 108

## مقدمة:

أهمية البحث و إشكالية التكرار في الخطاب العربي: نحاول من خلال بحثنا الموسوم أعلاه؛ أن نعالج إحدى الإشكالات المتعلقة ببنية التكرار الذي كثيراً ما ذمه و استهجنه بعض الباحثين و عدّوه مملاً و مضجراً؛ في حين أخرى فلقد لقي عناية كبيرة من قبل كثير من الباحثين القدامى و خاصة المفسرين لكلامه عز و جل. و تبرز قيمة التكرار و أهميته في كونه يمثل أحد البنى اللغوية التي يغلب وقوعها في الخطاب الإقناعي العربي؛ لأن التكرار يزود ذلك الخطاب بأدوات مهمة يتجسد أثرها في الإقناع و الاستمالة .

و الوسائل اللغوية و المنطقية في أي خطاب حجاجي هي لحمته و سداه؛ و اللغة هي الأداة اللفظية لنقل المعنى أو النتيجة في كل قياس أو تمثيل. و لما كانت اللغة هي الوسيلة لفرض سلطة الإقناع على المتلقين من نوع استدراجهم للفكرة أو الدعوى المعبر عنها، و إقناعهم بمصداقيتها؛ استدعى الأمر البحث عن بدائل لغوية ذات صلة وثقى بالإقناع و تحليل الخطاب في أنماطها المختلفة. فكان التكرار في مقدمة هذه الوسائل التي تؤدي وظائف أهمها تحقيق التواصل الناجح بين المتخاطبين إن شفاهياً أو كتابياً؛ لأنه يؤكد و يوضح و يفسر و يعلّل و يذكر؛ بالإضافة إلى الفهم و الإقناع. و كل هذا في سياق اللغة المشتركة .

3 - منهج الدراسة: ولقد اعتمدت في بحثي المنهج الوصفي المعتمد على الملاحظة و التحليل، و كذا على المنهج التاريخي، بالإضافة إلى المنهج التداولي؛ فالوصفي لأنه يندفع بموضوع إجراءات البنيوية ليقوم بوصف النصوص و أجزاء الكلام، و التاريخي الذي يشق طريقه من المناهج التقليدية ليطل قليلاً على ما يتناسب و الآليات الحديثة كالشعرية و التأويل، و دفعاً للتعارض المفتعل بين القديم و الحديث؛ اقتربت من تقنية التكرار لأستجلي وظيفتها حجاجياً و تواصلياً. و المنهج التداولي هو

الأنسب للدراسات الحجاجية التداولية لأن التداولية هي العلم الذي يدرس الاستعمال الحي للغة بين متكلميها.

4- الدراسات القديمة و الحديثة: في مفهوم التكرار أشرت إلى بعض الدراسات القديمة و الحديثة؛ فذكرت كلاً من: الجاحظ، و ابن الأثير، و الباقلاني، و الزركشي، و الكفوي، و الزمخشري، و سيبويه. هذا عن القدامى، أما المحدثين فمنهم: محمد العبد، و جمعان بن عبد الكريم، و نصر حامد أبو زيد، و غيرهم كثير. أما المستشرقون المحدثون؛ فقد ذكرت باربارا جونسون لوكانتش، و شيرلي اوستر، و لم أتعرق في البحث كثيراً لأن شروط النشر لا تسمح بالتجاوز، و احتراماً لهذه الشروط العلمية اكتفيت بذكر الأهم فيما يخص وظيفة التكرار من منظور حجاجي تواصلية (تداولي).

#### مفهوم التكرار:

بعد استقراءنا لبعض المصادر البيانية تزودنا بطائفة من التعريفات المهمة عن التكرير، نجلها فيما يلي:

أ. للتكرير (و يسمى أيضا بالتزديد و الترداد) وظائف خطابية عُبِّر عنها بالإفهام و الإفصاح و الكشف<sup>(67)</sup>، و توكيد الكلام التشبيد من أمره، و تقدير المعنى و إثباته<sup>(68)</sup>.

ب. ليس التكرير محض وقوع اللفظ في الكلام أكثر من مرة، أو صياغة المعنى أكثر من مرة، لكن قد يعاد لفظ الفصل الأول من الكلام مرة ثانية، و ذلك أن

<sup>(67)</sup>- أبو عثمان الجاحظ، البيان والتبيين، تحقيق: عبد السلام هارون، ط5، 1985، ص: 104-

<sup>(68)</sup>- ابن الأثير (ضياء الدين نصر الله ت637هـ)، المثل السائر في أدب الكاتب و الشاعر، تحقيق: محمد محي الدين عبد الحميد، مطبعة مصطفى البابي الحلبي و أبنائه، القاهرة، مصر، دط، 1939م، ج3، ص: 20-29

أوله يفتقر إلى تمام لا يفهم إلا به<sup>(69)</sup>، مثال هذا قوله عز وجل: ﴿لَا تحسبنَّ الَّذِينَ يَفْرَحُونَ بِمَا آتَوْا وَ يُحِبُّونَ أَنْ يُحْمَدُوا بِمَا لَمْ يَفْعَلُوا فَلَا تحسبنَّهُمْ بِمَقَارَةِ مِنَ الْعَذَابِ وَ لَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ﴾<sup>(70)</sup>.

ج. ترتبط بعض حالات التكرار بالتغيير في سلوك المخاطب، يقول ابن الأثير (ت637هـ): " إذا صدر الأمر من الأمر على المأمور بلفظ التكرير مجرداً من قرينة تخرجه عن وضعه، و لم يكن مؤقتاً بوقت معين، كان ذلك حثاً له على المبادرة إلى امتثال الأمر على الفور، فإنك إذا قلت لمن تأمره بالقيام: فم، قم، قم. فإنما تريد بهذا اللفظ المكرر أن يبادر إلى القيام في تلك الحال الحاضرة" <sup>(71)</sup>.

د. يعدُّ التكرار ظاهرة مقامية، و بناءً على ذلك أشار ابن الأثير إلى تكرير المعنى في مقام الاعتذار و التنصل قصداً إلى التأكيد و التقرير لما ينهي عن المتكلم ما قصد إليه<sup>(72)</sup>.

و على أساس الأهمية الكبرى للتكرير قدمت محاولات لتصنيف أنواعه أبرزها ما قدمه ابن الأثير:

- التكرير في اللفظ و المعنى.

- التكرير في المعنى دون اللفظ.

فمن الصنف الأول قولنا لمن تستدعيه " أسرع أسرع "، و من الصنف الثاني قولك: " أطعني و لا تعصني "، إذ الأمر بالطاعة نهي عن المعصية<sup>(73)</sup>.

<sup>(69)</sup> نفسه، ج3، ص: 17

<sup>(70)</sup> سورة آل عمران، الآية: 188

<sup>(71)</sup> ابن الأثير، المثل السائر في أدب الكاتب و الشاعر، ج3، ص: 03

<sup>(72)</sup> نفسه، ج3، ص: 27

<sup>(73)</sup> ابن الأثير: المثل السائر في أدب الكاتب و الشاعر، ج3، ص: 03

هـ. يرى ابن الأثير أن تكرير المعنى يدل على مفهوميين، أحدهما: خاص و الآخر عام، كقوله تعالى: ﴿ وَ لَتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَ أُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴾<sup>(74)</sup>، فالأمر بالمعروف خير، و ليس كل ما هو خير أمر بالمعروف، ذلك أن الخير أنواع كثيرة، من جملتها الأمر بالمعروف<sup>(75)</sup>.

و إلى جانب هذه التعريفات، فقد قيد الجاحظ التكرير و يسميه -الترداد- قيده بقدر المستمعين و من يحضره من العوام و الخواص<sup>(76)</sup>، " و هو مصدر ثلاثي يفيد المبالغة كالترداد مصدر ردّ عند سيبويه، أو مصدر مزيد . أصله (التكرير) قلب الياء إلى ألف عند الكوفة، و يجوز كسر التاء، فإنه اسم من التكرار"<sup>(77)</sup>.

و تجدر الإشارة إلى أن معظم العلماء يدعون إلى اجتناب التكرار في الكلام، و هذا هو الأصل، و لا يلجأ إليه إلا لغرض تواصل ي قصد إليه المتكلم، و لذلك قالوا: " تكرير اللفظ الواحد في الكلام حقيق بالاجتناب في البلاغة"<sup>(78)</sup>، و العلة في ذلك أن تكرير اللفظ من شأنه أن يخل بطبيعة عملية تبليغ الخطاب من حيث<sup>(79)</sup>:

- دفع السامع إلى الملل و الضجر من قرع اللفظ سمعه أكثر من مرة.
- الدلالة على الفقر اللغوي الذي ينطوي عليه المتكلم و الذي لولاه لأتى المتكلم لكل معنى بلفظٍ و أسلوبٍ مغايرٍ و مناسبٍ، و قد يعتمد المتكلم إلى

<sup>(74)</sup>- سورة آل عمران، الآية: 104

<sup>(75)</sup>- ابن الأثير: المثل السائر في أدب الكاتب و الشاعر، ج3، ص: 27

<sup>(76)</sup>- الجاحظ: البيان والتبيين، ج1، ص: 104

<sup>(77)</sup>- أبو البقاء الحسين الكفوي الحنفي: الكليات، طبعة إيران سنة 1284هـ 1869م، ج3، ص:

297

<sup>(78)</sup>- نفسه

<sup>(79)</sup>- بلقاسم حمام: آليات التواصل في الخطاب القرآني، ص: 230-231

تكرير المعنى الواحد بصور مختلفة دون القصد إلى هدف معين و ذلك لافتقاره إلى ثراء المعاني.

و بناءً على هذين السببين، جعل العلماء التكرير قسمين: " أحدهما مذموم، و هو ما كان مستغنى عنه، غير مستفاد به زيادة معنى لم يستقد؛ و هو بالكلام الأول... و الضرب الآخر، بخلاف هذه الصفة"<sup>(80)</sup>.

أما في اللسانيات النصية، فقد عولج التكرير من منظور دوره في السبك المعجمي، و ذلك أن يحيل اللفظ المكرر إلى لفظ آخر سابق مرادف، أو مرادف قريب يرتبط به عن طريق الإحالة المشتركة<sup>(81)</sup>.

و مهما يكن من أمر التكرير، فإننا نسعى في بحثنا هذا إلى تحليل هذه التقنية من منظور الوظيفة الاتصالية التي ألقى الضوء عليها من قبل بعض العلماء القدامى و المحدثين، مثل أبي هلال العسكري (ت395هـ) الذي وجدناه يقرن التكرير بتأكد الحجة<sup>(82)</sup>، جاعلاً التكرير مداً للقول، و من ثم فهو يربط بين مد القول و بلوغه الشفاء و الإقناع<sup>(83)</sup>.

أما المستشرقون المحدثون، فقد شغلوا كثيراً بتقنية التكرير، و من هؤلاء: شيرلي أوستر (ShirleyOstler) التي استنتجت من خلال دراستها التقابلية بين النثر الإنجليزي و النثر العربي، أنه على عكس التطور في الإنجليزية من لغة

<sup>(80)</sup>-الخطابي: إعجاز القرآن، ص: 52

HallidayRuqaiyaHasan: Cohesion in English, M.A.K, Longman, Th impression, 1983, p: 278-282<sup>(81)</sup>

نقلًا عن مقال: النص الحجاجي العربي، دراسة في وسائل الإقناع: محمد العبد، مجلة فصول للنقد الأدبي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، العدد 60، صيف/خريف 2002، ص: 62

<sup>(82)</sup>-العسكري: الصناعتين، ص: 156

<sup>(83)</sup>- نفسه، ص: 157

شفهية إلى لغة كتابية، تظل العربية الكلاسيكية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بتقاليد شفاهية "Oraltraditions"<sup>(84)</sup>.

أما باربرا جونسون كوتش "B. J. Koch"، فإنها ترى أن خطاب الحجاج العربي يعتمد في الإقناع على العرض اللغوي للدعاوي الحجاجية و صياغتها صياغة موازية، و إلباسها إيقاعات نغمية؛ إيقاعية و بنائية متكررة، كما ترى أن هذا النوع من الحجاج هو نتيجة المركزية الثقافية للغة العربية في المجتمع العربي الإسلامي<sup>(85)</sup>. و تسمى (باربرا) هذه الإستراتيجية البلاغية، (إستراتيجية الإقناع بالتكرير) "Repeating" وبالصياغة الموازية "Rephrasing" و بإلباس الدعوى و إعادة إلباسها إيقاعات نغمية متغيرة من الكلمات، تدعوها باسم (إستراتيجية العرض) "Presentation"، أي استحضار الشيء أمام الإنسان حتى يتعلق به شعوره<sup>(86)</sup>. و على العموم فإن التكرير و التوكيد عاملان قويان في تكوين الآراء و انتشارها، و إليهما تستند التربية في كثير من المسائل، و بهما يستعين رجال السياسة و الزعماء كل يوم في خطبهم، و لا يحتاج التوكيد إلى دليل عقلي يدعمه، و إنما يقتضي أن يكون وجيزاً حماسياً ذا وقع في النفس<sup>(87)</sup>.

<sup>(84)</sup>- نقلا عن مقال: النص الحجاجي العربي، ص: 63

E. Shirley Ostler: English in parallels, A comparison of English and Arabic prase, South California, Uni, p: 169-171-185

<sup>(85)</sup>- النص الحجاجي العربي، ص: 63

<sup>(86)</sup>- نقلا عن المرجع السابق، ص: 63

Presentation as proof: The language of Arabic rhetoric anthropological linguistic, Barbara Johnston Koch, Vol 25, N° 01, 1983, p: 47

<sup>(87)</sup>- الإمام محمد أبو زهرة: الخطابة العربية، أصولها وتاريخها في أزهر عصورها، دار الفكر

العربي، القاهرة، دط، دت، ص: 66

يضاف إلى ما سبق، أن للتكرير تأثيرًا كبيرًا في عقول المستيرين؛ و تأثيرًا أكبر في عقول الجماعات من باب أولى، و العلة في ذلك كون المكرر ينطبع في تجاويف الملكات اللاشعورية التي تختمر فيها أسباب أفعال الإنسان، فإذا انقضى شطر من الزمن، نسي الواحد منا التكرار وانتهى بتصديق المكرر، و هذا هو السر في تأثير الإعلانات العجيب، يقرأ الواحد منا مائة مرة أن أحسن الحلوى من صنع فلان، فيُخَيَّلُ إليه من التكرار أنه سمع ذلك من مصادر شتى، و ينتهي باعتقاد صحة الخبر (88).

و استفادة من وظيفة التكرار في الإقناع، يعمد المتكلم إلى التكرير كلما وجد أن المقام لا يحتاج إلى إيجاز، و السبب في ذلك أن التكرار أولي في مقام الإطناب، و هو أولي كذلك في مقام الإيجاز، و من أجل ذلك ينبغي أن يكون التكرار بعبارات و أساليب مختلفة، و أن يكون النظر إلى المعنى من جوانب متعددة، و على هذا الأساس فإن التكرار يؤثر و يقنع؛ لأنه من بواعث شد انتباه السامعين.

و بناءً على هذا الاستنتاج، فإن التكرار ظاهرة حريّة بالدراسة خاصة في جانبها التداولي، و ذلك أنها كمثيلاتها من التقنيات السابقة، يظهر بعدها التواصل على مستوى المتكلم، و على مستوى السامع، و على مستوى المقام، و على مستوى الرسالة مع الإشارة إلى أن العناصر الثلاثة الأولى هي التي تتحكم في استثمار هذه التقنية (89).

(88)- نفسه

(89)- بلقاسم حمام: آليات التواصل، ص: 231

1) على مستوى المتكلم: يلجأ المتكلم إلى التكرار لاعتبارات كثيرة منها:

أ - إثبات الكفاءة التواصلية:

من حيث حسن استعمال هذه التقنية التي يعد استعمالها من حيث المبدأ صعباً و دقيقاً، بل و يكون عادة مُصِراً، و على حساب نجاح الخطاب، لذلك يضطر المتكلم إلى استعمالها بطريقة جد مدروسة، و هذا لا يتأتى مجاناً و إنما يحتاج إلى مؤهلات غير عادية، لذلك عد التكرار من مظاهر الإعجاز البياني في القرآن الكريم.

ب - لتأدية معنى تواصلية لا يؤدى إلا بالتكرار، و هذه المعاني كثيرة لا يمكن حصرها و إنما نشير إلى بعضها<sup>(90)</sup>:

التأكيد: و ذلك أن عادة العرب في خطاباتهم إذا أبهمت بشيء إرادة تحقيقه و قرب وقوعه، أو قصدت الدعاء عليه، كررته توكيداً، و كأنها تقيم تكراره مقام المقسم عليه<sup>(91)</sup>، و إنما عندهم " التكرار أبلغ من التأكيد " <sup>(92)</sup> و لعل ما يدل على أن الوظيفة الأصلية للتكرار هي التأكيد قول الزمخشري: " التكرير تقرير المعاني في النفس و تثبيتاً لها في الصدور "<sup>(93)</sup>، و التكرار تأكيد للردع و الإنذار عليهم و "ثم" دلالة كما يقول: " على أن الإنذار أبلغ من الأول و أشد، كما تقول للمنصوح: أقول

<sup>(90)</sup> ابن حمزة الكرمانى: أسرار التكرار في القرآن الكريم، تحقيق: عبد القادر أحمد عطا، وينظر

كذلك: النكت للرماني، ص: 101

<sup>(91)</sup> الزركشي: البرهان في علوم القرآن، ج3، ص: 09

<sup>(92)</sup> أبو البقاء الحسين الكفوي: الكليات. ص: 270

<sup>(93)</sup> الزمخشري: الكشف، تحقيق عبد الرزاق المهدي، دار إحياء التراث العربي، بيروت، بدون

لك ثم أقول لك: لا تفعل<sup>(94)</sup>، جاء هذا تفسيراً لقوله تعالى: ﴿ أَلْهَاكُمُ التَّكَاثُرُ ﴿١﴾ حَتَّىٰ رُزِقْتُمُ الْمَقَابِرَ ﴿٢﴾ كَلَّا سَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣﴾ ثُمَّ كَلَّا سَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٤﴾ ﴾<sup>(95)</sup>.

و لأنه لا يمكن حصر كل معاني التكرار، نشير إلى موقف اتخذه جل البلاغيين في مواضع التكرار التي يختلف فيها معنى اللفظ المكرر، و هو أنهم يرون أنّ معنى اللفظ المكرر لا ينتمي إلى التكرار، لأن كل لفظة تستقل بمعنى خاص، و هو الذي ذهب إليه الرازي و أيده الزمخشري في قوله تعالى: ﴿ وَ إِذْ يَعِدُكُمُ اللَّهُ إِحْدَى الطَّائِفَتَيْنِ أَنَّهَا لَكُمْ وَ تَوَدُّونَ أَنَّ غَيْرَ ذَاتِ الشُّوْكَةِ تَكُونُ لَكُمْ وَ يَبْرِدُ اللَّهُ أَنْ يُحِقَّ الْحَقَّ بِكَلِمَاتِهِ وَ يَقَطَعَ دَابِرَ الْكَافِرِينَ ﴿٨﴾ لِيُحِقَّ الْحَقَّ وَ يُبْطِلَ الْبَاطِلَ وَ لَوْ كَرِهَ الْمُجْرِمُونَ ﴾<sup>(96)</sup>، " فإن قلت: أليس هذا تكريراً ؟ قلت: لا، لأن المعنيين متباينان، و ذلك أن الأول تمييز بين الإرادتين، و هذا بيان لغرضه فيما فعل من اختيار ذات الشوكة على غيرها لهم، و نصرتهم عليها "<sup>(97)</sup>.

و من وظائف التكرير زيادة عن التأكيد و إثبات الكفاءة التواصلية للمتكلم، التهويل و التهديد و الترغيب، و الردع و التعجب و التعظيم و التفخيم و التعدد المتعلق، كذلك اللازمة التي تتكرر في سورة الرحمن ﴿ قَبَائِيَّ أَلَاءِ رَبِّكُمْ أَلَمْ تُكذِّبَانِ ﴾<sup>(98)</sup>.

## 2) على مستوى السامع:

لا ريب في أن المتكلم لا يلجأ إلى تقنية التكرار إلا إذا استدعته الضرورة، و لعل الدافع إلى ذلك هو المتلقي الذي قد يظهر عليه اشتغال، أو نقص في الإدراك، أو

<sup>(94)</sup> نفسه، ج4، ص: 793

<sup>(95)</sup> سورة التكاثر، الآية من 1 إلى 4

<sup>(96)</sup> سورة الأنفال، الآية من 7 - 8

<sup>(97)</sup> الزمخشري: الكشاف ج2، ص: 2000

<sup>(98)</sup> سورة الرحمن، الآية: 16

تردد، و بتكرار المتكلم للكلمة أو العبارة أو المعنى، يضمن وصول الرسالة إلى المخاطب، بل و وصولها على الوجه الذي يريده، و من هنا يصبح التكرار شكلاً من أشكال جلب الانتباه لمضاعفة وقت الخطاب، و من ثم منح فرصة أكبر للسامع تمكنه من متابعة الرسالة و استقبالها، و في حالة التردد يكون التكرار آلية من آليات ترجيح معنى على آخر، و لذلك دعا (ابن وهب) المتكلم أو الخطيب إلى الإطالة بقوله: " و أما الإطالة فهي مخاطبة العوام و من ليس من ذوي الأفهام، و من لم يكتف من القول بيسيره، و لا يتفنى ذهنه إلا بتكريره، و إيضاح تفسيره، و لهذا استعمل الله عز و جل في مواضع من كتابه تكرير القصص، و تصريف القول؛ ليفهم من بعد فهمه و يعلم من قصر علمه "(99).

و تحت اسم التذييل؛ ذكر أبو هلال العسكري موضعاً الوظيفية التخاطبية التداولية للتكرير قائلاً: " و للتذييل في الكلام موقع جليل، و مكان شريف خطير، لأن المعنى يزداد به انشراحاً؛ و القصد إيضاحاً... [و] هو إعادة الألفاظ المترادفة على المعنى بعينه، حتى يظهر لمن لم يفهمه؛ و يتوكد عند من فهمه، و هو ضد الإشارة و التعريض، و ينبغي أن يستعمل في المواطن الجامعة؛ و المواقف الحافلة؛ لأن تلك المواطن تجمع البطيء الفهم، و البعيد الذهن، و الثاقب القريحة، و الجيد الخاطر، فإذا تكررت الألفاظ على المعنى الواحد تُؤكِّد عند الذهن اللقن؛ و تصح للكليل البليد "(100).

و لقد انتبه الجاحظ لأهمية تكرير القصص في القرآن الكريم، فقال: " و جملة القول في الترداد، أنه ليس فيه حد ينتهي إليه، و لا يؤتى على وصفه، و إنما ذلك على قدر المستمعين، و من يحضره من العوام و الخواص، و قد رأينا الله عز و جل

(99) ابن وهب: البرهان في وجوه البيان، ص: 154

(100) العسكري: كتاب الصناعتين، ص: 373

ردّد ذكر قصة موسى، و هود، و هارون، و شعيب... و كذلك ذكر الجنة و النار، و أمور كثيرة، لأنه خاطب جميع الأمم من العرب و أصناف العجم، و أكثرهم غبي غافل، أو معاند مشغول الفكر، ساهي القلب<sup>(101)</sup>.

و قد أجمع المفسرون على أن تكرار القصص في القرآن الكريم يحتوي على حكم، و يهدف إلى أغراض غير التي ذكرها في المواضع نفسها، و لذلك قال سيد قطب نيابة عنهم: " يرد القصص في القرآن في مواضع و مناسبات، و هذه المناسبات التي يساق القصص من أجلها، هي التي تحدد مساق القصة، و الحلقة التي تعرض فيها، و الصورة التي تأتي عليها، و الطريقة التي تؤدي بها تنسيقاً للجو الروحي و الفكري، و الفني الذي تعرض فيه"<sup>(102)</sup>.

و لأن القرآن الكريم نزل على لغة قريش أو كما يقال نزل على سَمْتِ كلام العرب، و لأن معظم الدراسات العربية انطلقت من دراسة الإعجاز القرآني، يجوز لنا أن ندلي ببعض من الوظائف المتعددة لتكرار القصص في القرآن الكريم لإسقاطها على معظم المخاطبات العربية، و من هذه الوظائف ما يلي:

#### (أ) تسليية و تثبيت قلب السامع:

و ذلك أن المخاطب الأول في القرآن الكريم هو الرسول - صلى الله عليه و سلم - ثم كل داع إلى الإسلام من بعده، و يظهر ذلك في قوله تعالى: ﴿ وَ كَلَّا نَقُصُّ عَلَيْكَ مِنْ أَنْبَاءِ الرُّسُلِ مَا نُثَبِّتُ بِهِ فُؤَادَكَ وَ جَاءَكَ فِي هَذِهِ الْحَقُّ وَ مُوعِظَةٌ وَ ذِكْرٌ لِلْمُؤْمِنِينَ ﴾<sup>(103)</sup>، و لا يخفى على أحد أن التعرض لتجارب السابقين يولد حافزاً؛ و

<sup>(101)</sup>- الجاحظ: البيان و التبیین، ج1، ص: 105

<sup>(102)</sup>- سيد قطب: في ظلال القرآن، دار الشروق، بيروت، ط11، 1985، م1، ج1، ص: 55

<sup>(103)</sup>- سورة هود، الآية: 120

يجدد دافعاً؛ و يمد طاقة، و ينفخ نفساً؛ لا يمكن أن توفرها لغة النصح المباشر، و التوجيه المكشوف، و هو نوع من التكوين من خلال الوقائع الحية<sup>(104)</sup>.

#### ب) تعميم فحوى الخطاب على جميع المستمعين:

يقول الزركشي: " فالرجل كان يسمع القصة من القرآن، ثم يعود إلى أهله ثم يهاجر بعده آخرون يحكون عنه ما نزل بعد صدور الأولين، فلولا تكرار القصة لوقعت قصة موسى لقوم، و قصة عيسى إلى آخرين، فأراد الله تعالى اشتراك الجميع فيها"<sup>(105)</sup>.

#### ج) إقامة الحجة و إثبات الإعجاز:

"... كرر الله تعالى القصص بوزن خارج عن أوزان الكلام المعهود عندهم ليبرهم عجزهم"<sup>(106)</sup>، فالكلام هنا عن قريش الذين لو لا تكرر القصص في القرآن الكريم و بألفاظ مختلفة و بعيدة عن قدرتهم لتحذوا النبي، و لذلك جاءت صيغة تكرار القصص حجة لإعجازهم و صدق النبي - صلى الله عليه و سلم -.

#### د) إنشاء الإمتاع في الرسالة:

و ذلك " إذ يجد البليغ ميلاً إلى سماعها لما جبلت عليه النفوس من حب التنقل في الأشياء المتجددة التي لكل منها حصة من الالتذاذ"<sup>(107)</sup>. و حري بالإشارة إلى أن التكرار مظهر من مظاهر التواصل الشفهي من جهة، و وجه من وجوه اعتبار السامع أو المتلقي من جهة أخرى، و ذلك أن الخطيب - زمن الوحي - كان يخاطب أقواماً ينتمون إلى الثقافة الشفاهية التي تعتمد على الذاكرة و

<sup>(104)</sup>- بلقاسم حمام: آليات التواصل في الخطاب القرآني، ص: 237

<sup>(105)</sup>- الزركشي: البرهان في علوم القرآن، ج3، ص: 25

<sup>(106)</sup>- الباقلائي (أبو بكر ت403هـ): الانتصار لنقل القرآن، تحقيق: محمد زغلول سلام، منشأة

المعارف، الإسكندرية، دط، دت، ص: 213

<sup>(107)</sup>- الزركشي: البرهان في علوم القرآن، ج2، ص: 28

الحفظ، وفي تكرار الكلمات؛ وترداد المعاني إعانة لهذه الذاكرة على الاستيعاب و التخزين<sup>(108)</sup>.

### 3) على مستوى المقام:

للمقام التواصلية دور مهم في استدعاء تقنية التكرار خاصة إذا وجد ما يعيق عملية التخاطب، و هذه بعض المقامات التي تقتضي اللجوء إلى هذه الظاهرة<sup>(109)</sup>:

أ. المقام الخاص: كمقامات الوعظ و الإرشاد و النصيح و التوجيه و التعليم و إصلاح ذات البين، فإنه " يحسن من الخطيب إذا دعا إلى حقن الدماء و نصره الجار، تكرير ذلك في مواضعه من الخطب " (110)، يضاف إلى ذلك مقام التحذير و الإغراء الذي تتحد فيه تقنية الحذف مع تقنية التكرار، كأن نحذر شخصاً، فنقول له: إياك الكفر، إياك الكفر (احذر الكفر)، أو نغريه بقولنا: الصلاة، الصلاة (الزم الصلاة).

ب. المقام الذي يطول فيه موضوع التماور، " و يخشى تناسي الأول أعيد ثانياً تطريةً له، وتجديداً لعهد " (111)، و لعل هذا الذي نلاحظه في مقام التعليم.

### 4) على مستوى الرسالة:

للتكرار ارتباط و تأثير كبيرين على الرسالة، و ذلك أنه يمدها بتوازن لغوي و موسيقى داخلية و خارجية تكسيها وقعاً حسناً عند السامع، مثال ذلك السجع.

و مهما يكن الأمر؛ فإن التكرار في كل خطاب مهما كان نوعه، و خاصة الخطاب القرآني " لا يعيد نفس الشيء، بل هو تكرار يطرح جديداً، و حين قارن العلماء هذه النصوص المكررة و لاحظوا الاختلاف بينها حاولوا أن يكشفوا أن هذا

<sup>(108)</sup>- بلقاسم حمام: آليات التواصل في الخطاب القرآني، ص: 238

<sup>(109)</sup>- نفسه، ص: 239

<sup>(110)</sup>- الباقلائي: الانتصار لنقل القرآن، ص: 213

<sup>(111)</sup>- الباقلائي: الانتصار لنقل القرآن، ص: 213

الاختلاف دال على الإعجاز من حيث دلالاته على قدرة النص على التصرف دون الوقوع في التكرار الحرفي، إن القصص القرآني مثلاً يكرر في الصور المختلفة، لكن هذا التكرار يضيف دائماً شيئاً جديداً<sup>(112)</sup>.

و مما هو معروف أن اللغة المنطوقة تستعمل الإطناب بوصفه تقنية مهمة في توصيل الرسالة اللغوية " ذلك أن الإطناب، أي تكرار ما قد قيل تَوّاً، يجعل المتكلم و السامع على الخط نفسه بشكل مؤكد... و الإطناب كذلك أمر محمود في الظروف المادية للتعبير الشفاهي أمام جمهور كبير حيث يبرز الإطناب في الحقيقة أكثر مما يبرز في معظم المحادثات وجهاً لوجه، فليس في إمكان كل فرد في الجمهور الكبير فهم كل كلمة يتفوه بها المتكلم، و من صالح المتكلم أن يقول الشيء نفسه، أو ما يعادله مرتين أو ثلاثاً، و مما يشجع كذلك على الإطناب حاجة خطيب المحافل إلى الاستمرار في خطبته، و هو يدير في عقله ما سوف يقوله في اللحظة التالية... و من هنا كانت إعادة الشيء بشكل فني إذا أمكن أفضل من التوقف عن الكلام جرياً وراء الفكرة التالية<sup>(113)</sup>.

و على هذا الأساس، يمكن أن يتبادر إلى الذهن في النحو العربي القديم التوكيد اللفظي و التوكيد المعنوي، وإن كان التوكيد المعنوي يربط بألفاظ معينة مقترنة بضمائر إحالية، فإن التوكيد اللفظي بتكرار اللفظ يمثل التكرار في أجلى أنواعه، غير أن قيمته في الربط تكاد تكون صِفراً، لأنه كثيراً ما يكون تكررًا في إطار الجملة، ثم

<sup>(112)</sup>- نصر حامد أبو زيد: مفهوم النص دراسة في علوم القرآن، المركز الثقافي العربي، بيروت، لبنان، الدار البيضاء، المغرب، ط، 1996، ص: 185

<sup>(113)</sup>- والترأونج، ترجمة: د. حسن البنا عز الدين: الشفاهية و الكتابية، سلسلة عالم المعرفة، (182)، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب الكويت، شعبان 1414هـ/فبراير 1994، ص: 101-103

إنه إذا تعدى الجملة لا يسمّى توكيداً لفظياً، إلا إذا تجاوز المؤكّد و المؤكّد في صورة متماثلة، و تكاد و الحالة هذه أن تضعف قيمته الرباطية لتجاوز الجملتين<sup>(114)</sup>.

و ينص ابن هشام صراحة على أن التكرار يُعدُّ نوعاً من أنواع روابط الجملة الخبرية العشرة، و بغية ذلك ذكر ثلاثة أنواع من الروابط التي وردت عند علماء لغة النص، فقال: " الثالث: إعادة المبتدأ بلفظه، نحو (الحاقة ما الحاقة)...و الرابع: إعادته بمعناه، نحو: زيد جاءني أبو عبد الله...و الخامس: عموم يشمل المبتدأ، نحو: زيد نِعَمَ الرَّجُلُ " (115).

و ترى ليلي خميس أن كلام ابن هشام " يكشف عن وعيه بدور أنواع التكرار المختلفة في ربط الجمل، فإعادة المبتدأ بلفظه هو التكرار التام، و إعادته بمعناه هو التكرار بالترادف، و العموم الذي يشمل المبتدأ المقصود به التكرار بالاسم الشامل " (116).

و لا تقتصر وظيفة التكرار في اللغة العربية على النحو، فقد تناوله بالدرس المفسرون و البلاغيون، و ذكروا فوائده بالتفصيل، و أشاروا إلى فائدته الرباطية، كما عدّ البلاغيون منه أصنافاً مختلفة؛ كرد العجز على الصدر، و التريديد و التجنيس و المشاكلة و العكس و غير ذلك<sup>(117)</sup>.

<sup>(114)</sup> -جمعان بن عبد الكريم: إشكالات النص (دراسة لسانية نصية)، النادي الأدبي بالرياض، بيروت، ط1، 2009، ص: 362

<sup>(115)</sup> -والتراونج: الشفاهية والكتابة، ص: 101-103

<sup>(116)</sup> -ليلى خميس السيد خميس: الربط النحوي في كتاب فيض خاطر لأحمد أمين، كلية الألسن، جامعة عين شمس، القاهرة، 2000، ص: 62

<sup>(117)</sup> -باسل حاتم، و ميسون إيان: الخطاب و المترجم، ترجمة: عمر فايز عطاري، جامعة الملك سعود، الرياض، ط1، 1998، ص: 316

### النتائج التوصيات:

و مما تقدم يتضح أن التكرار ظاهرة أسلوبية، و تقنية لغوية متأصلة في نسيج الخطاب و بناءه، لها دور في سبك الخطاب و تماسكه (118)، و لها ارتباط عميق بمقاصد الخطاب، و تعد في الدراسات البلاغية القديمة و الحديثة من طرق التأثير و الإقناع، بل قد تتجاوز وظيفة الإخبار و الإبلاغ و التأثير إلى الدفع نحو تنفيذ الفعل و تغيير السلوك؛ و هي الغاية القصوى من الحجاج، و إن شئت فقل الرتبة العليا في السلم الحجاجي (119)، و هذا الكلام ينص على أن للتكرار وظيفتين: إحداها تتمثل في الربط، أي: الجمع بين الكلامين، و ثانيتهما الوظيفة التداولية المتمثلة في لفت انتباه المستمعين إلى أن الرسالة أو الكلام الملقى ذو أهمية بمكان لا يمكن إغفالها. و بعد هذا العرض البسيط لموضوع التكرار في الخطاب الإقناعي التواصلي، كانت الدراسة بمثابة اختبار جزئي لوظيفة التكرار التي يغلب حضورها في الخطاب العربي و خاصة الخطابة، و لهذا تميز البحث بالاتجاه نحو مفهوم التكرار، حيث أثبتت الدراسة أن التكرار هو وسيلة لغوية، و دعامة حجاجية لا يمكن الاستغناء عنها في أي خطاب، خاصة ذلك الخطاب الموجه إلى جمهور من المتلقين، و حيث إن المتلقين أنواع منهم: الغافل و السادر و الجاهل و الأمي، بالإضافة إلى المتلقي النموذج، و لذلك فالتكرار لم يعد مضجراً و لا مذموماً بل قد أصبح تقنية، و لماذا تقنية ؟ لأنه غدا يشكل إستراتيجية مهمة و حجة قوية للتأثير و الإقناع.

(118)- محمد العبد: النص الحجاجي العربي، دراسة في وسائل الإقناع، مجلة فصول، العدد 60،

شيف/فريق، 2002، ص: 62

(119)- حافظ إسماعيل علوي: الحجاج والاستدلال الحجاجي، دراسات في البلاغة الجديدة، دار ورد

الأردنية للنشر والتوزيع، 2011، ص: 34

### التوصيات:

نوصي باستثمار التكرار في معظم خطاباتنا التي تتوسل الإقناع و استمالة الآخرين، على أن نحسن توظيفه بكيفية تجعله محموداً. و من أجل أهمية التكرار، فإن إعادة النظر في التراث لن تتأتى لنا، إلا باتباع الخطوات العلمية الموضوعية التي تمنحنا إياها بعض المساعي و الجهود الفكرية التي تسعى إلى توظيف روح العلم في دراسة التراث، حيث يكفي أن نكون بها أكثر تريباً في إصدار الأحكام و أقل جزمًا بالحقائق و ممارسة سلطة القيم.

## قائمة المصادر و المراجع:

القرآن الكريم:

أ. المصادر و المراجع باللغة العربية:

1. أبو عثمان الجاحظ: البيان و التبیین، تحقيق: عبد السلام هارون، ط5، 1985.
2. ابن الأثير (ضياء الدين نصر الله ت637هـ): المثل السائر في أدب الكاتب و الشاعر، تحقيق: محمد محي الدين عبد الحميد، مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأبنائه، القاهرة، مصر، ط، 1939،
3. ابن حمزة الكرمانی: أسرار التكرار في القرآن الكريم، تحقيق: عبد القادر أحمد عطا، وينظر كذلك: النكت للرماني.
4. باسل حاتم، وميسون إيان: الخطاب و المترجم، ترجمة: عمر فايز عطاري، جامعة الملك سعود، الرياض، ط1، 1998.
5. الباقلائي (أبو بكر ت403هـ): الانتصار لنقل القرآن، تحقيق: محمد زغول سلام، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط، دت.
6. بلقاسم حمام: آليات التواصل في الخطاب القرآني، رسالة دكتوراه في اللغة العربية، جامعة باتنة، الجزائر.
7. جمعان بن عبد الكريم: إشكالات النص (دراسة لسانية نصية)، النادي الأدبي بالرياض، بيروت، ط1، 2009.
8. حافظ إسماعيل علوي: الحجاج و الاستدلال الحجاجي، دراسات في البلاغة الجديدة، دار ورد الأردنية للنشر و التوزيع، 2011.
9. الرماني و الخطابي وعبد القاهر الجرجاني: النكت في إعجاز القرآن ضمن ثلاث رسائل في إعجاز القرآن، تحقيق: محمد خلف الله ومحمد زغول سلام، دار المعارف، مصر، ط2، 1968م
10. الزركشي (بدر الدين محمد بن عبد الله): البرهان في علوم القرآن، تحقيق: محمد أبو الفضل إبراهيم، دار المعرفة، بيروت، ط1، 1972.

11. الزمخشري: الكشاف، تحقيق عبد الرزاق المهدي، دار إحياء التراث العربي، بيروت، بدون تاريخ.
  12. سيد قطب: في ظلال القرآن، دار الشروق، بيروت، ط11، 1985، م1، ج1.
  13. عبد النبي ذاكر: الحجاج مفهومه ومجالاته، دراسة نظرية وتطبيقية في البلاغة الجديدة، مجلة عالم الفكر، المجلد 40، العدد 02، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 2011، ص: 07، وينظر كذلك: أبو بكر العزاوي، حوار حول الحجاج، الأحمديّة للنشر، الدار البيضاء، المغرب، ط1، 2010.
  14. أبو البقاء الحسين الكفوي الحنفي: الكليات، طبعة إيران سنة 1284هـ 1869م.
  15. ليلي خميس السيد خميس: الربط النحوي في كتاب فيض الخاطر لأحمد أمين، كلية الألسن، جامعة عين شمس، القاهرة، 2000.
  16. محمد العبد: النص الحجاجي العربي، دراسة في وسائل الإقناع، مجلة فصول، العدد 60، شيف/فريق، 2002.
  17. الإمام محمد أبو زهرة: الخطابة العربية، أصولها وتاريخها في أزهر عصورها، دار الفكر العربي، القاهرة، دط، دت.
  18. نصر حامد أبو زيد: مفهوم النص دراسة في علوم القرآن، المركز الثقافي العربي، بيروت، لبنان، الدار البيضاء، المغرب، دط، 1996.
  19. والترج أونج: الشفاهية و الكتابية، ترجمة: د. حسن البنا عز الدين، سلسلة عالم المعرفة، (182)، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، شعبان 1414هـ/فبراير 1994.
- ب. المصادر و المراجع باللغة الأجنبية:
20. Barbara Johnston Koch: Presentation as proof, The language of Arabic rhetoric anthropological linguistic, Vol 25, N° 01, 1983.
  21. E. Shirley Ostler: English in parallels, A comparison of English and Arabic prase, South California, Uni.
  22. HallidayRuqaiyaHasan: Cohesion in English, M.A.K, Longman, Th impression, 1983.

## الإضافة و دلالاتها في تراكيب أبي العلاء الشعرية دراسة نحوية وصفية تحليلية

د. محمود محمد محمود\*

### الملخص:

يتناول هذا البحث بعضاً من تراكيب أبي العلاء المعري التي تتبني عليها جملته الشعرية المرتكزة على الإضافة لتوجيه الدلالة وتحقيق المعنى المراد، والنظر في هذه الدلالة التي تؤديها الإضافة ضمن هذه التراكيب، إلى جانب توظيفها في صناعة النص لديه، فإنه يظهر . من خلال النظر الدقيق إلى البناء الجملي الذي يتألف منه نصه الشعري . أنه يوظف الإضافة النحوية ليحقق غايتين، الأولى: دقة التعبير في إحكام التركيب لبلوغ أعماق المعاني وأجلها، بأوجز الجمل وأقصر العبارات، الثانية: صناعة الروعة الفنية إلى جانب رقة الحس والذوق المتمثلتين في طرافة التصوير الخيالي ولطف علاقاته من خلال ما يبتدعه من أنماط الإضافة عنده على ما سنرى في بعض من نماذج أشعاره التي سنختارها.

و أبرز ما توصل إليه البحث أن أبا العلاء المعري كثير الخروج عن الأصل في ترتيب عناصر جملته الشعرية فإنه بذلك يقصد إلى تحقيق معان إضافية لا يمكن التوصل إليها إلا عن طريق مخالفة الأصل في ترتيب عناصر الجملة، والإضافة إحدى أهم العناصر التي يعتمد عليها بعد عنصر الرتبة في الوصول إلى المعاني البعيدة، فبالإضافة يستطيع شاعرنا إبراز قوة الدلالة وتكثيف المعنى في عبارات موجزة وقصيرة لو بسطها لربما ألفت قصيدة أو مقطعاً بأكمله.

\* أستاذ مشارك – قسم اللغة العربية – كلية الآداب – جامعة الأمام المهدي.

### محاوَر البحث:

تتضمن هذه الورقة محورين، وهي:

المحور الأول: تعريف موجز بأبي العلاء المعري

المحور الثاني: الإضافة ودلالاتها في صور وأنماط الجملة الشعرية عند أبي العلاء

أولاً: أبو العلاء المعري في سطور:

يجمع كثير من مؤرخي الأدب العربي ونقاد الشعر القديم على أن أبا العلاء المعري من كبار الأدباء والشعراء الذين أنتجتهم العبقرية العربية، فقد برز الرجل في كثير من فنون الأدب وشارك مشاركة فعالة في تطوير فن الشعر وفي تغذية النقد الأدبي بأراء وأفكار جديدة، وأثرى اللغة العربية بأساليب و عطاءات إبداعية مستمدة من عبقريتها وأصالتها الفريدة.

ويعرف عنه كثير من الناس تشاؤمه واعتداده بنفسه، أما تشاؤمه فيكشف عنه قوله

المشهور:

هَذَا جَنَاهُ أَبِي عَلَيَّ \*\*\* وَمَا جَنَيْتُ عَلَى أَحَدٍ<sup>120</sup>

والحق أن المعري لم ينصف - في بيته المذكور - نفسه ولم ينصف أباه، لأن أبا العلاء من جهة شخصه أو من جهة الأبوة كان هدية كبيرة ونعمة من نعم الله التي أنعم بها الخالق سبحانه وتعالى على الثقافة العربية عامة وعلى الأدب العربي بوجه خاص، ولم يكن بهذا جناية لا على أبيه ولا على نفسه، ولا أدل على ذلك من عناية الناس به وبأدبه عبر الحقب والعصور، فقد حظيت شخصيته بوافر الاهتمام ودُرِسَ أدبه بشقيه من

<sup>120</sup> ينظر معجم الأدباء: أبو عبد الله ياقوت بن عبد الله الرومي الحموي، مج 1، ص 396، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1991م. في الهامش. ولم يرد البيت في دواوينه الشعرية المطبوعة، ونقل الصفي عن خط أبي علاء الدين الوداعي قال: زرت قبره بالمعرة - رحمه الله تعالى - في ربيع الأول سنة تسع وسبعين وستمائة، ولم أر شيئاً من ذلك. و ينظر أبو العلاء المعري وعقيدته: المرحوم أحمد تيمور باشا، ص 14، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر - القاهرة، دط، 1940م.

جميع جوانبه وأحيط تراثه الإبداعي والفكري بعناية خاصة، لأنه شاعر كبير وأديب بارع، ملأ الدنيا وشغل الناس.

اشتهر الرجل بهذا الاسم المؤلف من الكنية "أبو العلاء" كناه بها أباه على عادة العرب، و وردت في ديوانه (لزوم ما لا يلزم) أبياتٌ يذكر فيها عدم رغبته في هذه الكنية تواضعا من ذلك قوله:

دُعَيْتُ أَبَا الْعَلَاءِ وَذَلِكَ مَيِّنٌ \*\*\* وَلَكِنَّ الصَّحِيحَ أَبُو النَّزُولِ<sup>121</sup>

و"المعري"نسبة إلى بلدته معرة النعمان، إحدى ضواحي حمص، قرب حلب، أما اسمه فهو أحمد بن عبد الله بن سليمان بن محمد بن سليمان بن أحمد بن سليمان بن داود بن المطهر بن زياد بن ربيعة بن الحارث بن أنور بن أسحم، ينتهي نسبه إلى قضاة، و قضاة من عدنان على بعض المذاهب ومن قحطان على مذاهب أخرى.

واشتهر أبو العلاء بالفطنة وحدة الذكاء، والأحاديث في ذلك كثيرة نقلها كل من جمع آثاره، قال ابن العديم: " كان أبو العلاء على غاية من الذكاء والحفظ، وقيل له: بم بلغت هذه الرتبة في العلم؟ فقال ما سمعت شيئاً و إلا حفظته، وما حفظت شيئاً فنسيته " <sup>122</sup> وقد عقد ابن العديم فصلاً<sup>123</sup> كاملاً في ذكر نكاه أبي العلاء وفطنته وسرعة حفظه وألمعيته وتوقد خاطره وبصيرته وقد نُقِلَتْ عنه في ذلك قصصٌ وحكايات كثيرة.

عاش أبو العلاء سنّاً وثمانين سنة (86 سنة) في الفترة ما بين 363هـ - إلى 449هـ مخلقاً وراءه تراثاً علمياً ضخماً تمثل في الكتب والشروح العديدة في شتى المجالات

<sup>121</sup> - ديوان لزوم ما لا يلزم: أبو العلاء المعري، برواية الإمام التبريزي، ومراجعة الإمام أبي منصور بن الجواليقي، ج2، ص267، تقديم وشرح وفهرسة: وحيد كباية وحسن حمد، دار الكتاب العربي، بيروت، دط، 1425هـ . 2004م.

<sup>122</sup> - تعريف القدماء بأبي العلاء: طه حسين، ص 551، دار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، 1965م.

<sup>123</sup> - نفسه، ص 551 وما بعدها.

والفنون، وكان أبرزها مصنفاته في علوم اللغة؛ لأنها الأظهر بين العلوم التي درسها، وقد بلغ عدد مصنفاته إلى ما يزيد على المائتين، و تصانيفه في اللغة والأدب وحده تزيد على مائتي مجلد وهو القائل:

و ما أنا إلا قَطْرَةٌ مِنْ سَحَابَةٍ \*\*\* و لو أَنَّنِي صَنَعْتُ أَلْفَ كِتَابٍ<sup>124</sup>

وهذه التصانيف العديدة تكشف قدرة الرجل وبراعته وحذقه في كثير من العلوم والفنون، وقد أوردها المؤرخون بترتيب حروف المعجم في صفحات عديدة، ويوجد بين أيدينا الآن من شعر أبي العلاء المطبوع: ديوان سقط الزند، وديوان الدرعيات، وديوان اللزوميات، أو ولزوم ما لا يلزم، ويمثل ما فيها من شعر أطوارًا مختلفة بدأت منذ أيام الصبا و امتدت إلى آخر عمر شاعرنا - رحمه الله -.

**المحور الثاني: الإضافة ودلالاتها في صور وأنماط الجملة الشعرية عند أبي العلاء**

الإضافة عند النحاة قسمان: إضافة محضة وتسمى أيضًا إضافة معنوية وهي التي تفيد المضاف تعريفًا إذا كان المضاف إليه معرفة مثل (جاء غلام زيد) وتخصيصًا إذا كان المضاف إليه نكرة مثل (هذا ثوب امرأة)، والقسم الثاني: الإضافة غير المحضة أو الإضافة اللفظية، وهي التي لا تفيد المضاف تعريفًا ولا تخصيصًا، وإنما يُجاء بها للتخفيف في اللفظ، و ضابطها أن يكون المضاف وصفًا عاملاً يشبه الفعل المضارع مثل (هذا مضروب الأب)<sup>125</sup>

<sup>124</sup> - ديوان سقط الزند: أبو العلاء المعري، ص252، دار صادر، بيروت، دط، دت.

<sup>125</sup> - ينظر شرح ابن عقيل على ألفية ابن مالك: تحقيق، محمد محي الدين عبد الحميد، ج2، ص34 ما بعدها مكتبة دار التراث القاهرة، طبعة جديدة، 1426هـ 2005م.

والإضافة عند البلاغيين هي " نسبة تكون بين اسمين مقترنين على تقدير حرف جر ذي معنى بينهما"<sup>126</sup> و يلجأ الشاعر أو الكاتب إليها لسبب من الأسباب التي تعرض له وذلك:

- أن يتخذها طريقاً للاقتصار في مقام يقتضي ذلك.
- أو يستغني بها عن تفصيل متعسر أو غير ممكن.
- أو يتخذها ذريعةً للتعظيم أو التحقير أو يضمنها معنىً يشار إليه بها كالتحريض على الإكرام نحو: هذا صديقك يزورك، أو التحريض على الإهانة والإذلال نحو: هذا عدوك مقبل إليك، أو التحريض على البر نحو: هذا أبوك الذي ربك، أو إرادة الاستهزاء والتهكم<sup>127</sup>. كأن تقول: هذا رئيسنا أو زعيمنا وأنت تقصد الاستهزاء، ونحو ذلك.

وللإضافة أمثلة كثيرة جداً في شعر أبي العلاء ترد بصور مختلفة في أنماط وفروع الجملتين الاسمية والفعلية، من ذلك المبتدأ المضاف المخبر عنه بمعرفة، وتتنوع صور المضاف في جملته، من مضاف إلى ضمير و مضاف إلى اسم ظاهر، أو اجتماع أكثر من مضاف ونحو ذلك، و أكثر الصور شيوعاً في هذه الجملة كانت من بناء:

مبتدأ مضاف إلى الضمير (نا) + خبر معرف بالألف واللام

و منه:

محمودنا الله والمسعود خائفه \*\*\* فعد عن ذكر محمود ومسعود<sup>128</sup>

<sup>126</sup> - البلاغة العربية أسسها وعلومها وفنونها وصور من تطبيقاتها بهيكل جديد من طريف وتليد، تأليف وتأمل: عبد الرحمن حسن حبنكة الميداني، ج1، ص447، دار القلم دمشق والدار الشامية بيروت، ط1، 1426هـ-1996م.

<sup>127</sup> - البلاغة العربية أسسها وعلومها وفنونها وصور من تطبيقاتها بهيكل جديد من طريف وتليد، تأليف وتأمل: عبد الرحمن حسن حبنكة الميداني، ج1، ص447.

<sup>128</sup> - ديوان لزوم ما لا يلزم، ج1، ص353.

ومبتدأ مضاف إلى مضاف إلى ضمير (الكاف) + خبر مضاف إلى معرف بالألف واللام و منه:

أَنَا لَيْلِكَ وَالنَّهَارُ كِلَاهُمَا \*\*\* مِثْلُ الْإِنَاءِ مِنَ الْحَوَادِثِ مُفَعَّمٌ<sup>129</sup>

ومبتدأ مضاف إلى ضمير (ياء المتكلم) + خبر مضاف إلى ضمير (ياء المتكلم) و منه:

ثِيَابِي أَكْفَانِي وَرَمْسِي<sup>130</sup> مَنزِلِي \*\*\* وَعَيْشِي حِمَامِي وَالْمَنِيَّةُ لِي بَعَثُ<sup>131</sup>

ومبتدأ مضاف إلى ضمير (ياء المتكلم) + خبر مضاف إلى معرف بالألف واللام و منه:

حَالِي حَالُ الْيَائِسِ الرَّاجِي \*\*\* وَأِنَّمَا أَرْجِعُ أَدْرَاجِي<sup>132</sup>

ومبتدأ مضاف إلى ضمير (هم) + خبر مضاف إلى ضمير (هم)

مَغَافِرُهُمْ تِيْجَانُهُمْ وَحُبَاهُمْ \*\*\* حَمَائِلُهُمْ وَالْفَرْعُ يُنْمِي إِلَى الْجِدْمِ<sup>133</sup>

ومبتدأ مضاف إلى ضمير (هم) + خبر مضاف إلى معرف بالألف واللام

دُبُولُهُمْ كَثِيرَاتُ الْمَخَازِي \*\*\* لِمَا فَقَدُوهُ مِنْ نُصْحِ الْجُيُوبِ<sup>134</sup>

هذه هي الصور الأكثر شيوعاً في هذه الجملة، ويرد في صور أخرى أيضاً، فيأتي

المبتدأ مضافاً إلى اسم إشارة أو إلى الضمير (ها) أو غيرها نحو قوله:

مَصَائِبُ هَذِهِ الدُّنْيَا كَثِيرٌ \*\*\* وَأَيْسَرُهَا عَلَى الْفَطِينِ الْحِمَامِ<sup>135</sup>

<sup>129</sup> - ديوان لزوم ما لا يلزم، ج2، ص337.

<sup>130</sup> الرمس: القبر، ينظر لسان العرب، ج6، ص 101. مادة(رمس).

<sup>131</sup> - ديوان لزوم ما لا يلزم، ج1، ص223.

<sup>132</sup> - ديوان لزوم ما لا يلزم، ج1، ص252.

<sup>133</sup> - ديوان سقط الزند: أبو العلاء المعري، ص21، دار صادر، بيروت، دط، دت..

<sup>134</sup> - ديوان لزوم ما لا يلزم، ج1، ص147.

<sup>135</sup> - ديوان لزوم ما لا يلزم، ج1، ص328.

وأكثرُ توظيفٍ للإضافة من الأبيات السابقة ظهر في قوله:

ثِيَابِي أَكْفَانِي وَرَمْسِي مَنْزِلِي \*\*\* وَعَيْشِي حِمَامِي وَالْمَنِيَّةُ لِي بَعَثُ

فقد أضاف إلى نفسه الأكفان وكذلك الرّمس - وهو القبر - ثم العيش والحمام وأفرد المنية عن الإضافة، ومراده: أن الثياب التي يلبسها هي أكفانه والمنزل الذي يعيش فيه هو القبر أو كالقبر والعيش إنما هو الموت، أما الموت الحقيقي فذاك هو الحياة بالنسبة إليه.

وتظهر قوة الدلالة في إضافة الأكفان والثياب والرّمس والمنزل والباقي وإفراد المنية، في أنه - لتأكيد المعنى وتقوية تأثيره - أضاف كل ما هو غير حقيقي إلى نفسه، وأفرد الكلمة الوحيدة الدالة على معناها الحقيقي - وهي المنية - عن الإضافة، وذلك لأن الثياب حقيقية ليست أكفاناً، والمنازل ليست قبوراً، والعيش بالطبع شيء غير الموت، والسؤال لم فعل ذلك؟ والجواب - والله أعلم - أنه لما كان يتكلم عن نفسه خاصة وعكس معاني هذه المفردات، لزم عليه إضافتها لنفسه ليؤكد بذلك حقيقة ما يعيشه، وأما المنية فهي معنى عام، و حقيقة ثابتة معروفة لكل الناس، و مورودة لكل ذي روح، فجعلها مفردة إلى جانب أنها الشيء المفقود بالنسبة إليه، لأنه إذا ما تحقق لديه الموت فذلك يعني أنه بُعث للحياة من هذا الموت الذي هو فيه الآن حسبما يقول، ولذلك جعل المنية غير مضافة إلى نفسه لأنها لم تتحقق، وأخبر عنها بـ(بعث) في آخر البيت.

وليس هذا وحده ما حققته الإضافة في هذا البيت، بل إلى جانب ذلك استطاع الشاعر أن يكتف المعنى في عبارات موجزة قصيرة لو بسطها لربما ألّفت قصيدة أو مقطعاً بأكمله، كما أنّ الدور الموسيقي ظاهر في هذا التجانس بين الجمل الثلاث (ثيابي أكفاني) و (رَمْسِي مَنْزِلِي) و (عَيْشِي حِمَامِي).

وبشبه هذا البيت قوله:

قوتي غنای وَطَمري سَاتري وَ تَقى \*\*\* مَولاي كَنزي وَ وَردُ الموتِ مَعودي<sup>136</sup>  
وهذا البيت يشبه سابقه في المعنى؛ لأنه أيضاً يتكلم فيه عن زهده في الحياة وتعلقه  
بالأمل الوحيد وهو الموت الذي ينتظره (و ورد الموت موعودي)، و يشبهه في التركيب،  
فهو يشتمل على أربع جمل وليس فيها مبتدأ ولا خبر إلا هو مضاف وذلك: (قوتي غنای)  
و (طمري ساتري) و (تقى مولاي كنزي) و (ورد الموت موعودي) و لمّا مدح قال:

مَغافِرُهُم تيجانُهُم وَ حُبائِهِم \*\*\* حَمائِلُهُم وَ الفَرعُ يَمي إلى الجِذم<sup>137</sup>

وقال:

وَقُدُورُهُم مِثْلُ الهِضابِ رَواكِداً \*\*\* وَ جِفافُهُم كَرِحِيبةِ الأَفيافِ<sup>138</sup>  
والبيت الأول من قصيدة طويلة يرثي فيها أحد أصدقائه و يمتدح أولاده،  
والمغافر<sup>139</sup>: جمع مغفر: وهو شيء مثل التاج يوضع على رأس الفارس. ولم يقل  
عمائمهم لأن العمائم إنما تكون في السلم، وهؤلاء أصحاب حروب و وقائع الحُبى: جمع  
حُبوة، وهي: " أن يجلس الرجل على رجليه و يشد إزاره بركبتيه، و كانوا يستدلون بذلك  
على ما عند الرجل من حلم و فقه، فيقال ما حلّ حبوته عند الأمر إذا حلم فلم يَخَفَ"<sup>140</sup>  
و الحمائل: ما يحمل به السيف، والجِذم<sup>141</sup>: أصل الشيء.

<sup>136</sup> - ديوان لزوم ما لا يلزم، ج1، ص354.

<sup>137</sup> - ديوان سقط الزند، ص21.

<sup>138</sup> - ديوان سقط الزند، ص37.

<sup>139</sup> - ينظر لسان العرب، ج5، ص 25،

<sup>140</sup> - شروح سقط الزند: لأبي زكريا يحي بن علي بن محمد بن الحسن التبريزي وأبي محمد عبد الله بن محمد بن السيد البطليوسي وأبي الفضل قاسم بن حسين بن محمد الخوارزمي، القسم الخامس، ص959، تحقيق: مصطفى السقا وعبد الرحيم محمود وعبد السلام هارون وإبراهيم الأبياري وحامد عبد المجيد بإشراف الدكتور طه حسن، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط3، 1408هـ- 1987م، م دار الكتب سنة 1364هـ.

<sup>141</sup> . ينظر لسان العرب، ج4، ص24، مادة (جذم).

و جملة معنى البيت: أن أبناء المرثي أصحاب حروب و وقائع و شدائد و أهل ترو و تعقل في ذات الوقت و كل ذلك إنما يرجع إلى أصلهم و هو أبوهم.

وقد استخدم الإضافة في مغافره، و تيجانهم، و حمائلهم و حباهم، حيث أضاف كل ما يدل على الشجاعة و القوة و الحلم إلى ضمير الممدوحين، ليؤكد التصاق هذه الصفات بهم لما دأبوا على ذلك في نهج حياتهم، ثم أرجع كل ذلك إلى الأصل الذي ينحدر منه هؤلاء الأبناء، وهو أبوهم، وهو المرثي (والفرع ينمي إلى الجذم) أي الفرع يرجع إلى أصل المنبت الذي جاء منه هؤلاء الشجعان، ومثل ذلك فعل في البيت الثاني الذي استهله بجملة المبتدأ المضاف (وقدورهم مثل الهضاب روكداً) وختمه بمثلها: (و جفانهم كرحبية الأفياف)، وذلك لأن هذا البيت من قصيدة شابتهت قصيدة البيت السابق في كل شيء؛ ففي هذه أيضاً يرثي، ويعزّي أبناء المرثي ويمتدحهم، والقدر<sup>142</sup>: جمع قدر وهو الإناء الذي يُطْبَخُ فيه الطعام ورواكداً، أي: ثابتة، والجفان: جمع جفنة وهي الآنية الضخمة التي تشبع عشرة أشخاص، ورحبية واسعة، والأفياف جمع فَيْف وهي الفناء الواسعة.

فشبه أواني الطبخ عندهم بالهضاب لكبر حجمها وثباتها، وأنية الطعام واسعة مثل فناء ممتدة، فلما أراد أن ينسب إليهم الكرم أضاف إلى ضميرهم القدر و الجفان وفيه تعظيم ظاهر للممدوحين بما يملكون من أدوات الكرم و دواعي العطاء. يقول البلاغيون: " من تعظيم المضاف أن يقول ذو مكانة اجتماعية ومال كثير: هؤلاء أنصاري، وهذا السوق ملكي، وقصور هذا الحي قصوري، فهو يعظم نفسه بأنصاره و بما يملك"<sup>143</sup> وقد عظم الشاعر ممدوحيه بأن جعل أملاكهم علامة تدل على كرمهم و سخائهم...

<sup>142</sup> - ينظر مختار الصحاح: محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، ص 403، مادة (قدر) تحقيق:

محمود خاطر، مكتبة لبنان - بيروت، طبعة جديدة 1415هـ - 1995م

<sup>143</sup> - البلاغة العربية أسسها وعلومها وفنونها وصور من تطبيقاتها: عبد الرحمن حسن حبنكة، ج2، ص

واستخدام الإضافة في آثار أبي العلاء الأدبية بصورة عامة كثير جدًا . كما ذكرنا .، سواء كان ذلك في نصوصه الشعرية أو غيرها، وذلك لأن الإضافة عنده في كثير من المواضع تؤدي معنى إضافيًا بعبارة موجزة لو بسط الكلام فيه لطال، كما يعدل بها عن ذكر أشياء بأسمائها فرارًا من التكرار والابتذال، ويدخل بعضها في صور الكناية التي كان شديد الميل إلى استخدامها يقول الأستاذ محمد طاهر الحمصي: " لا يكاد المعري يذكر الأشياء بأسمائها وإنما يعدل عن ذلك إلى كناية تهدي إليها، أو كناية تقوم مقامها، وقد بلغ من شغفه بالكناية أن أثرها على الأسماء المعهودة حتى يُخيل إلى المرء أنه نسي تلك الأسماء، فالخبز لديه (أبيض حُرّ)، والذباب (هزجُ النهار) والسحاب (جارُّ الضَّبَع) والليل (نو الطُرَّتَيْن)، وفساد العقل (مُتُهَدِّمُ الجَوْلِ) والأرانب (مقطّعات السحور)...<sup>144</sup>"

و ترى أن أكثر الأسماء هنا مضافة وهذا سر شيوع الإضافة في شعره وفي غيره من الآثار الأدبية التي خلفها الرجل.

ويذكر الحمصي أن أبا العلاء أحيانًا يعدد كنايات الاسم الواحد، وتختلف كناه، " فالحيّة عنده ذات الكَشِيش، وذات الرِّيد، وبنثُ طَبَقٍ، وابنةُ الحَبَل، وأم العُثْمَان، والله تعالى: باسطُ الأمل، ومحصي العمل، وحافظ الهَمَل، وواهب الحواس، وخالق الجَوهَر والعرض، والإبل: ذوات السنام، و بنات العيد، و ذوات الرسيم، و الذئب مُرَوِّعُ الشوى، و أبو مَدَقَّة، و أبو جَعْدَة، والأسد: ذو زبرة، و دارع لبد، وحبيل براح<sup>145</sup> وغيرها... " و لعل هذا الميل الشديد إلى الكناية يمثل القدرة التصويرية لدى المعري، وهي من خصائص شاعريته، ويمثل أيضًا خوفه من المجتمع و خشيته من مواجهته الصريحة بما يعتمل في نفسه وذهنه، وهو بعد ذلك يعكس اعتداده بنفسه و ثقته بما يقدم<sup>146</sup>.

<sup>144</sup> - مذاهب أبي العلاء في اللغة وعلومها: محمد طاهر الحمصي، ص 127، دار الفكر - دمشق - سوريا، ط 1407 هـ - 1986 م.

<sup>145</sup> - مذاهب أبي العلاء في اللغة وعلومها: محمد طاهر الحمصي، ص 128.

<sup>146</sup> - مذاهب أبي العلاء في اللغة وعلومها: محمد طاهر الحمصي، ص 128.

و في شعره قوله:

سَلِيلُ النَّارِ دَقٌّ وَ رَقٌّ حَتَّى \*\*\* كَأَنَّ أَبَاهُ أَوْرَثَهُ السُّلَالَةَ<sup>147</sup>

و(سليل النار) - وهو السيف- مبتدأ، وجملة (دقّ) في محل رفع خبر، ويقع البيت مع أبيات أخرى في قصيدته في قوله:

و لولا ما بسيفِكَ مِنْ نُحُولٍ \*\*\* نَفَلْنَا أَظْهَرَ الكَمَدَ انْتِحَالاً

سَلِيلُ النَّارِ دَقٌّ وَ رَقٌّ حَتَّى \*\*\* كَأَنَّ أَبَاهُ أَوْرَثَهُ السُّلَالَةَ

مُحَلَّى البُرْدِ تَحْسَبُهُ تَرَدَّى \*\*\* نُجُومَ اللَّيْلِ وَانْتَعَلَ الهَيْلَالَ

مُقِيمِ النَّصْلِ فِي طَرْفِي نَقِيضٍ \*\*\* يَكُونُ تَبَايُنٌ مِنْهُ اشْتِكَالاً

تَبَيَّنَ فَوْقَهُ ضَحْضَاحَ مَاءٍ \*\*\* وَتُبْصِرُ فِيهِ لِلنَّارِ اشْتِعَالاً<sup>148</sup>

ول م يذكر السيف باسمه المعروف إلا في أول هذه الأبيات ثم مضى يبتكر له ما يناسبه من أسماء، فراراً من التكرار وجنوحاً إلى الابتداع والابتكار، لما أوتي في ذلك من براعة في اختيار الألفاظ ومقدرة على صوغها و إلباسها ثوباً من الطرافة والتميز، ف(سليل النار) من مرجع السيف إلى النار وأن الحديد يُصهر بها ليصاغ في الآخر السيف بالشكل الذي يراد، هذا إلى جانب ما في النار من معنى القوة والرهبة وشدة البأس. و(محلّى البُرد) من صورة السيف في غمده وكأنه قد لبس برده واختال مفتخرًا بعظمته، و(مقيم النصل في طرفي نقيض) أن السيف يشبه الماء في رفته وجماله و نقاء صورته، وهو في ذات الوقت كالنار الملتهبة في وجهه.

و ترى أي صورٍ أجمل من هذه التي رسمها للسيف بتعبيرات موجزة قصيرة؟ وهو في كل ذلك يستخدم الإضافة لإيجاز تعبير عن معنى لو بُسط الكلام فيه لاتسع، و الإضافة في البيت المستشهد به إضافة غير محضة ف(سليل النار) إضافة لفظية، و كان البحث

<sup>147</sup> - ديوان سقط الزند، ص53.

<sup>148</sup> - ديوان سقط الزند، ص53-54.

يلتزم الاستشهاد بالإضافة المحضة فقط لأنها هي التي تأتي في إحدى مراتب المعارف الستة، أما الإضافة اللفظية فلا تفيد المضاف تعريفاً ولا تخصيصاً، والذي دفع إلى الاستشهاد بها في هذا الموضع هو كثرة تردها، و بروزها كظاهرة تركيبية عمد إليها أبو العلاء في إنشاءاته التعبيرية المختلفة الأمر الذي جعلها ظاهرة جديرة بالنظر، وذلك لأنه "يختار أكثر أفعال المكنى عنه لزوماً ثم يعبر عنها بإضافة مشتق إلى معموله إضافة لفظية نحو اختياره من أفعال الذئب ترويعه الغنم و دعوته إياه (مُرَوَّعُ الشَّوَى)، و من أفعال الصياد إغراءه الكلاب بالصيد فهو (موسد المُقَلَّدَات)، و من أفعال العنكبوت ما تحيكه حولها من خيوط الغبار فهي (ناسجة الغبار) ، و من العُميان حملهم العصي فهم لذلك (حملة عصي)"<sup>149</sup> أو ما يشبه ذلك من صفات ك(سليل النار) و(محلّى البرد) و (مقيم النصل) في الأبيات السابقة.

"والمعري- في ابتداعه هذه الكنايات- لا يخرج عن أساليب العرب فهو يحتذي طرائقهم و ينسج على منوالهم، فهو مبدع ومقلد في آن واحد"<sup>150</sup>.

و من أمثلة الإضافة المحضة في هذا الفرع قوله:

وَ أُمُّ طَوِيلِ الرَّمْحِ سَمَّتُهُ مَازِنًا \* \* \* لَدَى العَقْلِ يَحْكِي نَمْلَةً أُمُّ مَازِنٍ<sup>151</sup>

و (أم طويل الرمح) هي أم البطل الفارس التي سميت ابنها مازناً. و أم مازن هي النملة، و المازن: بيضها و هو يريد: " إن الفارس البطل الذي سمّته أمّه مازناً أشبه في منطق العقل بالنملة لأن الموت قدرهما كليهما"<sup>152</sup>، و(أم) مضاف و(طويل) مضاف إليه، و هذا الثاني اكتسب التعريف بإضافته إلى (الرمح) و (أم) مبتدأ و جملة (سمته مازناً) في محل رفع خبر، و المعنى كما ترى مبسوط، ولكنه وظّف الإضافة للإيجاز في التعبير عنه.

<sup>149</sup> - مذاهب أبي العلاء في اللغة وعلومها: محمد طاهر الحمصي، ص 131-132.

<sup>150</sup> - المرجع نفسه، ص 132.

<sup>151</sup> - ديوان لزوم ما لا يلزم، ج2، ص 495.

<sup>152</sup> - ديوان لزوم ما لا يلزم، ج2، ص 495 في الهامش.

وأبو العلاء إذا ذكر الليل و النهار أو الظلمة والنور غالبًا ما يبدأ بالظلام لأنه يرى أن الظلام هو الأصل، و في البيت التالي يضيف الظلام إلى نفسه:

ظَلَمِي وَ النَّهَارُ قَدْ اسْتَمَرَّ \* \* \* عَلَيَّ كَمَا تَتَابَعُ فَارِسَانَ<sup>153</sup>

و إضافة الظلام إلى ضمير الشاعر لا تخلو من قلق ظاهر؛ لأن في ذلك تعبيرًا واضحًا عن الخوف من جريان الأيام؛ لأنها ستمضي به إلى مجهول، هذا إلى جانب كون الظلام و النهار كليهما لدى أبي العلاء شيئًا واحدًا؛ لأنه لا يبصر إلا بقلبه و عقله، و لذلك جعل الظلام كأنه ملكه (ظلامي)، ثم أفرد النهار عن الإضافة لأنه ليس كذلك بالنسبة إليه، و أخبر عن كل ذلك بالجملة الفعلية المؤكدة (قد استمر) و لم يقل جريًا أو تعاقبًا لما في الاستمرار من دوام، و هذا كله يؤكد خوف الشاعر و قلقه من جريان الأيام، و ربما يرى القارئ تناقضًا لدى الشاعر بين هذا البيت و بين بيت آخر من قصيدة أخرى في ذات التركيب يقول فيه:

بَطْنُ التُّرَابِ كَفَانِي شَرَّ ظَاهِرِهِ \* \* \* وَ بَيْنَ الْعَدَلِ بَيْنَ الْعَبْدِ وَ الْمَلِكِ<sup>154</sup>

فإذا كان القبر يكفيه شرور الحياة، و ما فيها من تفريق بين الناس: هذا عبد مملوك، و هذا حرٌّ مالك للعبيد، إلى غير ذلك فلماذا الخوف إذاً من جريان الأيام؟ فهي لا تجري إلا لتصل بك إلى القبر الذي فضلته على الحياة. و لكن الأمر مختلف، فالمعري كثيرًا ما يتمنى الموت و لكن لا يدل ذلك على أنه لا يخافه و لا يخاف مجهوله! و إنما يحمله على ذلك ضيقه بالحياة و ضجره من الواقع الذي يعيش فيه.

و في قوله: (بطن التراب كفاني شر ظاهره) أضيف المبتدأ إلى المعرف (بأل) و هو الأكثر ورودًا في هذا الجملة و منه أيضًا:

وَ جَزِيَةُ الْقَوْمِ صَدَّتْ عَنْهُمْ فَغَدَّتْ \* \* \* مَسَاجِدُ الْقَوْمِ مَقْرُونًا بِهَا الْبَيْعُ<sup>155</sup>

<sup>153</sup> - ديوان لزوم ما لا يلزم، ج2، ص523.

<sup>154</sup> - ديوان لزوم ما لا يلزم، ج2، ص140.

<sup>155</sup> - ديوان لزوم ما لا يلزم، ج2، ص26.

و قوله:

جَمَاعَةُ الْقَوْمِ جَدَّتْ فِي تَنَاظُرِهَا \*\*\* كَعَانَةِ الْوَحْشِ جَدَّتْ فِي تَغَالِيهَا<sup>156</sup>

و قوله:

و عِيَادَةُ الْمَرْضَى بَرَاهَا ذُو النُّهَى \*\*\* فَرَضًا وَلَمْ تُقَرِّضْ عِيَادَةُ هَائِمِ<sup>157</sup>

و أقلّ ما ورد في هذا التركيب أن يكون المبتدأ مضافاً إلى علم منه:

و سَجَايَا مُحَمَّدٍ أَعْجَزَتْ فِي الْإِلْمِ \*\*\* وَصَفِ لُطْفَ الْأَفْكَارِ وَالْأَذْهَانِ<sup>158</sup>

و تَوَسَّطَ بَيْنَ الْكَثْرَةِ وَ الْقَلَّةِ الْمَبْتَدَأُ الْمُضَافُ إِلَى ضَمِيرِ الْمَخَاطَبِ وَ مِنْهُ:

أَبُوكَ جَنَى شَرًّا عَلَيكَ وَ إِنَّمَا \*\*\* هُوَ الضَّبُّ إِذْ يُسَدِّي الْعُقُوقَ إِلَى الْحِسْلِ<sup>159</sup>

و أكثر ما تقدم ذكره من نماذج شعرية لأبي العلاء كانت في حيز الجملة

الاسمية، و أما في إطار الجملة الفعلية فكثيراً ما يوظف أبو العلاء الرتبة إلى جانب

الإضافة لتأدية المعنى المراد كقوله:

قَامَ بَنُو الْقَوْمِ فِي أَمَاكِنِهِمْ \*\*\* وَ غُيِّبَتْ فِي التُّرَابِ آبَاءُ<sup>160</sup>

و يتقدم المفعول به على الفاعل كثيراً في البناء الجملي، سواء كان التقديم واجباً أو جائزاً

و له في كل موضع غرض يؤديه كقوله:

و شَارَفْنَا فِرَاقَ أَبِي عَلِيٍّ \*\*\* فَكَانَ أَعَزَّ دَاهِيَةً نَزُولاً<sup>161</sup>

<sup>156</sup> - ديوان لزوم ما لا يلزم، ج2، ص578.

<sup>157</sup> - ديوان سقط الزند، ص250.

<sup>158</sup> - ديوان سقط الزند، ص97.

<sup>159</sup> - ديوان لزوم ما لا يلزم، ج2، ص232، والحسل: ولد الضب، ينظر لسان العرب، ج11، ص151.

<sup>160</sup> ديوان لزوم ما لا يلزم، ج1، ص55

<sup>161</sup> ديوان سقط الزند، ص160.

ف(شَارَفَ) فعلٌ ماضٍ و (فراق) فاعل و هو مضاف إلى العلم بعده و الضمير في (شارفنا) في محل نصب مفعول به و قد تقدم على الفاعل وجوباً لمجيئه ضميراً و الفاعل اسم ظاهر، ومثله:

لقد زارني طَيْفُ الْخَيْالِ فَهَاجَنِي \*\*\* فهل زارَ هذي الإبلَ طَيْفُ خَيْالٍ<sup>162</sup>

و قوله:

فَذَكَرَنِي بَدْرُ السَّمَاءِ بَادِنًا \*\*\* شَفَا لَاحَ مِنْ بَدْرِ السَّمَاءِ بَالٍ<sup>163</sup>

وقال:

كَلَّفَنِي إِبْرَارَهَا حُبُّ النَّيْلِ \*\*\* وَأَنَّ زَادِي يُسْتَبَاحُ بِالْهَيْلِ<sup>164</sup>

وغيرها، فالفعل في صدور جميع الأبيات السابقة ماضٍ مبني للمعلوم والفاعل اسم ظاهر معرف بالإضافة و المفعول به متقدم على الفاعل وجوباً، و تقدم المفعول به على الفاعل جوازاً في قوله:

لقد حَرَمْتَنَا أَنْثَلَ الْحَلِيَّ أُخْتُنَا \*\*\* فما وَهَبَتْ إِلَّا سُمُوطَ لَالِي<sup>165</sup>

فجملة (لقد حَرَمْتَنَا أَنْثَلَ الْحَلِيَّ أُخْتُنَا) فيها مفعولان، الأول: الضمير في حرمتنا، و الثاني: أنثَلَ الحلي، و تقديم المفعول الأول على الفاعل واجب للعلة المذكورة سابقاً أمّا المفعول الثاني و هو (أنثَلَ الحلي) فيجوز تقديمه و تأخيره إذ لا مانع من ذلك، و قد تكلم العلماء كثيراً على تقديم المفعول به على الفاعل أو على عامله، قال سيبويه: " و إذا قدمت الاسم فهو عربي جيد كما كان ذلك يعني تأخيره عربياً جيداً و ذلك قولك: زيد ضربت، و الاهتمام و العناية هنا في التقديم و التأخير سواء مثله في: ضرب زيداً عمراً

<sup>162</sup> ديوان سقط الزند، ص 245.

<sup>163</sup> ديوان سقط الزند، ص 247.

<sup>164</sup> ديوان سقط الزند، ص 273.

<sup>165</sup> ديوان سقط الزند، ص 248.

وضرب زيداً عمرو<sup>166</sup>، و قال أبو حيان مناقشاً الزمخشري في قوله تعالى: (إِيَّاكَ نَعْبُدُ)<sup>167</sup>... بعد أن عرض نص سيبويه السابق: "الزمخشري يزعم أنه لا يقدم على العامل إلا للتخصيص فكأنه قال: ما نعبد إلا إياك، و قد تقدم الرد عليه في تقديره: باسم الله أتلو، وذكرنا نص سيبويه هناك فالتقديم عندنا إنما هو للاعتناء و الاهتمام بالمفعول...<sup>168</sup> وأبو حيان هنا يتحدث عن تقديم المفعول على عامله و ليس على الفاعل، و أبو العلاء لم يقدم - في الأبيات السابقة - المفعول على الفعل و إنما قدمه على الفاعل و لكن كلتا الحالتين تتجهان نحو العناية بالمفعول عند تقديمه ففي قوله - مثلاً - (شارفنا فراق أبي علي) قدم المفعول به ليعلن عن من وقع عليهم الفراق أولاً، و فراق المرثي كما وصفه كان (أعز داهية نزولاً) عليهم فرمز إلى نفسه و إلى من معه ممن شقَّ عليهم الفراق بالضمير في (شارفنا) و آخر الفاعل

المضاد (فراق أبي علي) لأجل ذلك، ولكن حتى لا تقلل موقعية الفاعل من أهميته جعل باقي البيت كله وصفاً لهذا الفاعل و هو الفراق (فكان أعز داهية نزولاً) ... و الله تعالى أعلم.

فهذه اختيارات لبعض مواضع الإضافة في شعر أبي العلاء المعري، و ليس بالإمكان بسط الكلام على كل موضع، لما في ذلك من تطويل، و جملة القول في خاتمه هذا المحور أن أبا العلاء المعري - لما له من قدرة فائقة في التأليف بين التراكيب - استطاع أن يُكسِبَ عباراته ارتقاءً أدبياً أعطاهها جمالاً و إبداعاً و رونقاً ظاهراً لا يخفى

<sup>166</sup> كتاب سيبويه: بتعليق وتحقيق أميل بديع يعقوب، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط1 1420 هـ - 1999م. ص75.

<sup>167</sup> من الآية 5 من سورة الفاتحة.

<sup>168</sup> البحر المحيط: أبو حيان الأندلسي، ج1، ص24 دار الفكر، دت، دط.

على ناظر، ذلك أنه امتلاك القدرة على التأثير و الهيمنة على القلوب و الأفكار مما لا يتوافر إلا لدى رصفائه من عظماء الشعراء.

### الخاتمة:

تنوعُ تراكيبِ الجملة الذي وقفنا عليه من خلال هذه الدراسة يدل دلالة كبرى على قدرة الشاعر الفائقة في توظيف مفردات اللغة للتعبير عن معانيه؛ بفضل سعة معارفه و عمق مداركه بأسرار هذه اللغة و قدرته على التحكم في التأليف و الصياغة و المهارة في التصريف في المواد اللغوية التي يستخدمها، و نستطيع أن نخلص من هذا البحث إلى النتائج الآتية:

. استخدام الإضافة في آثار أبي العلاء الأدبية بصورة عامة كثير جداً، سواء كان ذلك في نصوصه الشعرية أو غيرها، و ذلك لأن الإضافة عنده في كثير من المواضع تؤدي معنى إضافياً بعبارات موجزة لو بسط الكلام فيها لطل، كما يعدل بها عن ذكر أشياء بأسمائها فراراً من التكرار.

. ندرة ارتكاب الضرورات الشعرية التي تسمح بالتجوز في بعض القواعد النحوية فالفارئ المنتبِع لقصائده يكاد لا يظفر - إلا في مواضع قليلة جداً - بخفض مرفوع أو صرف ممنوع من الصرف أو نحوها.

. أكثر الخروج عن الأصل في ترتيب عناصر الجملة في شعره يرد بغرض تحقيق معانٍ إضافية، كما ظهر ذلك بوضوح في أنماط الجملة الفعلية.

### التوصيات:

و ختاماً نوصي بالآتي:

محاولة ربط الدراسات النحوية التي تتخذ الجملة أو التركيب ميداناً لها بالدلالات المعنوية التي يقصد إليها الشاعر أو الكاتب بهذا التركيب أو ذاك، لما فيها من فوائد عديدة تمكن الباحث من كشف كثير من جماليات التعبيرات السليمة في إطارها الصحيح كما يسهم ذلك بقدر كبير في كسر حاجز العزلة بين كثير من الناس و بين المادة النحوية التي وُصفت بالجمود و التعقيد و الصعوبة.

## المصادر و المراجع:

1. البحر المحيط: أبو حيان الأندلسي، دار الفكر، دت، دط
2. البلاغة العربية أسسها و علومها و فنونها وصور من تطبيقاتها بهيكل جديد من طريف و تليد، تأليف و تأمل: عبد الرحمن حسن حبنكة الميداني، دار القلم دمشق و الدار الشامية بيروت، ط1، 1426هـ-1996م.
3. تعريف القدماء بأبي العلاء: طه حسين، الدار القومية للطباعة و النشر القاهرة 1965م.
4. ديوان سقط الزند: أبو العلاء المعري، دار صادر، بيروت، دط، دت.
6. ديوان لزوم ما لا يلزم: أبو العلاء المعري، برواية الإمام التبريزي، ومراجعة الإمام أبي منصور بن الجواليقي، تقديم و شرح و فهرسة: وحيد كباية و حسن حمد، دار الكتاب العربي، بيروت، دط، 1425هـ - 2004م.
7. شرح ابن عقيل على ألفية ابن مالك: تحقيق محمد محي الدين عبد الحميد، مكتبة دار التراث القاهرة، طبعة جديدة، 1426هـ - 2005م.
8. شرح المفصل: يعيش بن علي بن يعيش، إدارة الطباعة المنيرية، مصر، دط، دت.
9. شروح سقط الزند: لأبي زكريا يحيى بن علي بن محمد بن الحسن التبريزي و أبي محمد عبد الله بن محمد بن السيد البطليوسي و أبي الفضل قاسم بن حسين بن محمد الخوارزمي، تحقيق: مصطفى السقا و عبد الرحيم محمود و عبد السلام هارون و إبراهيم الأبياري و حامد عبد المجيد بإشراف الدكتور طه حسن، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط3، 1408هـ- 1987م، م دار الكتب سنة 1364هـ.
10. كتاب سيبويه: بتعليق و تحقيق أميل بديع يعقوب، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط1 1420 هـ - 1999م.
11. لسان العرب: ابن منظور الأفرريقي المصري، دار صادر، بيروت، ط1410

هجرية، 1990م.

12 - مختار الصحاح: محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، تحقيق: محمود

خاطر، مكتبة لبنان - بيروت، طبعة جديدة 1415هـ - 1995م.

13 . مذاهب أبي العلاء في اللغة و علومها: محمد طاهر الحمصي، دار الفكر -

دمشق - سوريا، ط 1 1407هـ - 1986م.

14 . معجم الأدباء: أبو عبد الله ياقوت بن عبد الله الرومي الحموي، دار الكتب

العلمية، بيروت، ط 1، 1991م.

## ثلاثية العلاقة بين الإدارة و المدير و المنظمة و أثرها على نجاح المنظمات

الأستاذ: بدر الدين بابكر أحمد حسن\*

### المستخلص:

هدفت الدراسة إلى بيان العلاقة بين الإدارة و المدير و المنظمة، في إطار الإدارة كعلم و ممارسة، و حاولت الدراسة إبراز مفهوم الإدارة كعملية تشمل سلسلة من الأنشطة تقاد لتحقيق أهداف المنظمات، كما تناولت الدراسة العملية الإدارية باعتبارها وظائف تشمل وظيفة التخطيط والتنظيم والتوجيه و القيادة ثم الرقابة، وعلى المدراء على اختلاف مستوياتهم التنظيمية أين ما كانوا أن يمارسوا هذه الوظائف. وناقشت الدراسة ارتباط تحقيق الأهداف بمقياس الكفاءة والفعالية، ووجوب سعى المدراء لتحقيقها. كما أبرزت الدراسة طبيعة المنظمة ككيان يُفعل بالجهد الإنساني، ولذلك ينبغي ترشيد السلوك الإنساني وتوجيهه ومنع التعارض بين الأهداف التنظيمية و الأهداف الذاتية.

ولفتت الدراسة النظر إلى البيئة المتغيرة التي تتسم بالتغير والتطور والتي توجد فيها المنظمات وبالتالي تتمين دور وظائف الإدارة في المساهمة في بقاء المنظمات في السوق. و تناولت الدراسة توصيف المدير و خصائصه و مجال نشاطه و أدواره على أساس أنه حجر الزاوية في هذه العلاقة بين الإدارة و المنظمة.

و عكست الدراسة تطور الفكر الإداري في القرنين الأخيرين و سعي المنظرين في الإدارة لأكثر السبل فعالية لتحقيق الأهداف. فكانت مدرسة النظم إحدى المدارس التي تعبر عن مدارس الإدارة الحديثة، و خلصت الدراسة في هذا الجانب إلى دور المدير في المنظمة في تحقيق الأهداف و ذلك إذا امتلك المعرفة العلمية و الموهبة و العلاقات الإنسانية و الخبرة.

\* محاضر – كلية دلنا العلوم.

### مقدمة:

تناولت العديد من الكتب و المؤلفات الإدارة كعلم و فن و مفاهيم و مدارس، غير أن كل تلك المؤلفات لم تظهر بوضوح تلك العلاقة المفصلية بين الإدارة كعلم وممارسة أثبتت تطورها عبر العصور و الحاجة الحتمية لمنظمات مورست و خلقت فيها الإدارة، و مكنتها من إحراز أهدافها في بيئة تتسم بمتغيرات عديدة كنتيجة حتمية للمستجدات الكونية و ازدياد الطلب على منتجات المنظمات. في وجود فئة من المدراء يدركون دورهم الإداري في قيادة هذه المنظمات و يحققون مقاييس الكفاءة و الفعالية.

### أهمية البحث:

لا شك أن الثورة الصناعية قد اضطرت لميلاد الإدارة و مفاهيمها، غير أن العالم ما انفك مندهشاً للتطور الكبير و المتسارع في علم الإدارة، ذلك التطور الذي تزامن مع التطور في العلوم السلوكية و الاجتماعية و الإنسانية و علوم الحاسوب. بينما جاءت نهايات القرن العشرين مستصحبة معها مولد و نشأة و تطور المنظمات الحديثة و انتشار استخدام الحاسوب، و التطور التكنولوجي . كل ذلك الزخم التكنولوجي و مظاهر العولمة ألقت بآثارها على العلم الإداري الحديث.

### فروض البحث:

- (1) الإدارة عملية ديناميكية لتحقيق الأهداف من خلال الآخرين
- (2) تعتبر المنظمات أساس وجود الإدارة
- (3) المدراء الذين يدركون أدوارهم يقودون المنظمات للنجاح.

### تكوين البحث:

يتكون البحث من ثلاثة مباحث

المبحث الأول: مفهوم و طبيعة و وظائف الإدارة

المبحث الثاني: الإدارة و المدير

المبحث الثالث: الإدارة و المنظمة

منهجية البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي في وصف المبادئ الإدارية و  
المدارس الفكرية الإدارية المختلفة.

مخطط البحث:

المقدمة

المبحث الأول: مفهوم و طبيعة و وظائف الإدارة

المبحث الثاني: الإدارة و المدير

المبحث الثالث: الإدارة و المنظمة

النتائج

التوصيات

## المبحث الأول

### مفهوم وطبيعة الإدارة

من الصعب أن نجد اتفاقاً في العناصر الأساسية بين الأكاديميين والممارسين على مفهوم الإدارة و تعريفها و ذلك لاختلاف المواقف و الزاوية والبيئة التي ينطلق منها كل منهم، غير أن هناك مفاهيم أساسية مستنبطة من طبيعة الإدارة من خلال التطبيق و السعي لتحقيق الغايات.

ويعرفها أ.د. أحمد ماهر بأنها: " العملية الخاصة بإنجاز الأعمال من خلال آخرين بفعالية و كفاءة " (169)

ومن هذا التعريف نستنبط العناصر الأساسية لتعريفه للإدارة و التي تشير إلى أن الإدارة في الأصل عملية (process) و العملية يجب أن تشمل على أنشطة حتى تكتمل و تعطي أهدافها

و من ناحية أخرى يشير التعريف السابق إلى أن الإدارة ما هي إلا عملية و العملية بطبيعتها سلسلة من الأنشطة و بالتالي لن تكون الأنشطة ذات فائدة ما لم ترتبط بأهداف و غايات، فلذلك ترتبط الإدارة بإنجاز الأعمال، أي: تحقيق الأهداف المرجوة. تستخدم الإدارة لتنفيذ الأنشطة للوصول إلى الأهداف فلا بد من وجود عنصر آخر يتميز بالحركة و النشاط و إمكانية التفاعل و التواصل معه، و عنصر الآخرين هو الأفراد أو الناس الذين يقع عليهم أداء الأعمال و الأنشطة. غير أن تحقيق هذه الأهداف و حمل تلك الأنشطة لابد أن يتسم بالكفاءة و الفعالية، حيث يتوقع أن تكون مخرجات الإدارة بدرجة من الجودة المطلوبة و المستهدفة.

و تشير الكفاءة إلى العلاقة بين العناصر الداخلة في تنفيذ العمل (المدخلات) و المنتجات (المخرجات) فكلما ازدادت المخرجات من استعمال نفس المدخلات كانت الإدارة أكثر كفاءة، و بتعبير آخر فإن الكفاءة تعني: الاستخدام الأمثل للموارد

(1) أحمد ماهر: الإدارة بين العلم والمهارة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص16

المتاحة. أما لفظ الفعالية فيتعلق بمدى النجاح في تحقيق الأهداف المنشودة، فنجاح المدير في تحقيق أهداف المنظمة يوصف بأنه فعال.

في مؤلفه (تكنولوجيا الإدارة المعاصرة في ظل العولمة) يرى الدكتور فريد النجار أن الإدارة - من زاوية<sup>(170)</sup> المفاهيم - وسيلة وليست هدفاً فهي علم تحقيق للموارد من خلال العملية المتكاملة التي تشمل أنشطة التخطيط و التوظيف و التوجيه و التنظيم و التنسيق و الرقابة و تقييم الأداء. إن المفاهيم الواردة في كل من التعريفين السابقين متقاربة إلى درجة الاتفاق، غير أن التعريف الثاني تعمق في الدور الوظيفي للإدارة المبني على العلم و المنهجية مع توفر مستوى مقصود من التكامل بين الأنشطة المختلفة و التي في مجملها سلسلة متداخلة من العمليات التي تكتمل في إطار علمي ممنهج.

أما الإدارة في نظر د/علي شريف - كما ورد في كتابه<sup>(171)</sup> (الإدارة المعاصرة) - فهي مجموعة من الأنشطة الموجهة نحو الاستخدام الكفاء و الاستخدام الفعال للموارد. و ذلك لغرض تحقيق هدف ما. أو مجموعة من الأهداف.

في هذا التعريف يرى د/علي شريف أن الإدارة مجموعة من الأنشطة و هو بذلك يؤكد على الحركة الضمنية و الديناميكية المطلوبة و التي تشير في تعريفه لعبارة الاستخدام الكفاء و الاستخدام الفعال. بيد أن الكفاءة و الفعالية لن تتأني إلا في وجود ترتيب منظم لوظائف محددة تمكن من هذا القياس المنوط به تحديد مستوى الكفاءة و الفعالية المنشود على الموارد، بمعنى أن الإدارة حينما تُخضع الموارد للاستخدام بغرض تحقيق أهداف فهي تبتغي الكفاءة و الفعالية، و وسيلتها في ذلك مجموعة من الوظائف و الأنشطة، و لأن الوظائف و الأنشطة هي أدوار منوطة

<sup>170</sup> د/فريد النجار: تكنولوجيا الإدارة المعاصرة في ظل العولمة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص39

<sup>171</sup> د/علي شريف: الإدارة المعاصرة، الدار الجامعية، ص 17

بالبشر و الأفراد فهو يؤكد ضمناً أن الإدارة تستخدم الآخرين في أداء هذه الأدوار و الأنشطة

أما الكاتبان الغربيان HEINZ WEIRICH و HAROLD KOONTZ (172) فيريان الإدارة من منظورهما في تعريفهما لها كالآتي : Management is the process designing and maintaining an environment in which individuals working together in groups efficiently accomplish selected aims

يتناول هذا التعريف المفاهيم التالية: أن المدراء هم المنوط بهم أداء الوظائف الإدارية، و أن الإدارة نشاط

يمكن تطبيقه على أي منظمة، و أن الإدارة تطبق في كل المستويات الإدارية، و أهداف كل المدراء هي خلق و تحقيق الفوائض، و أن الإدارة معنية بتحقيق مستوى إنتاجية، و هذا يتضمن الكفاءة و الفعالية.

من الملاحظ أن تعريفات الإدارة هذه ما هي إلا اجتهادات للأكاديميين و الممارسين تعمل على إيضاح العملية الإدارية كل من زاويته الخاصة التي تتفق مع فلسفته، و مع المدرسة الأكاديمية التي ينتمي إليها و المدخل الذي يستعمله لمعالجة موضوع الإدارة. إلا أن أي تعريف يجب أن يذكر نواحي معينة قد تشمل علاقة الإدارة بالجماعة، بمعنى أن بيئة الإدارة وسط العمل و النشاط الجماعي و ليس الفرد و في هذا السياق يقول هنري فايول: " أن تقوم بالإدارة معناه أن تتنبأ و أن تخطط و أن تنظم و أن تصدر الأوامر و أن تنسق و أن تراقب "

و أي تعريف للإدارة يجب أن يشير إلى أن النشاط الإداري الموجه لتحقيق أهداف مرجوة أي بمعنى أن الإدارة هي وسيلة و ليست غاية في حد ذاتها. الإدارة هي جعل

الآخرين ينفذون الأعمال إذن هي ممارسة، فالمدير لوحده لا ينفذ الأعمال بل يقودها و يوجهها و في ذلك نجد فردريك تايلور مؤسس المدرسة الكلاسيكية يشير إلى أن الإدارة هي المعرفة الدقيقة لما تريد من الرجال أن يعملوه.

## المبحث الثاني

### وظائف الإدارة ووظائف المنظمة

لا تذكر الوظائف الإدارية إلا و يذكر معها هنري فايول رائد الإدارة العلمية و هو الذي قسم<sup>(173)</sup> المشروع إلى ستة أنشطة تشمل: الأنشطة المالية، و الفنية، التجارية، و الحاسبية و أنشطة الأمن و الأنشطة الإدارية. أما فيما يتعلق بالأنشطة الإدارية فشمّلها في: التخطيط و التنظيم و الإشراف، و التنسيق، و الرقابة. و لعل فايول قد اهتم بالبناء التنظيمي؛ و ذلك لسد النقص في آراء تايلور و التي اهتمت بالوحدات الإنتاجية، حيث تضمنت أفكاره دراسة الحركة و الزمن للوصول لطريقة مثلى في أداء الأعمال لتحقيق أعلى متوسط إنتاج و تحفيز العامل الذي ينتج أكثر مع استخدام خبراء متخصصين للإشراف على الظروف المختلفة المحيطة بالعمل<sup>(174)</sup>.

و وجود هذه الأنشطة في أي مشروع تشمل عدة مضامين يمكن تبيينها في ما يتعلق بتمييز ماهية و دور الإدارة، و تحديد مكان ممارستها و الحدود التي تمارس فيها.

إن الإدارة حراك تفاعلي والحركة و الفاعلية من جراء الجهد البشري المنظم لتحقيق هدف معين.

إن المنشآت باختلاف أحجامها يمارس فيها مثل هذا النشاط، أي: تحقيق الأهداف، و هناك علاقة منتجة بين الإدارة و المنشأة و الجهد البشري الخلاق، بينما تخصيص و تقسيم الجهد البشري على الأنشطة المختلفة أمر تستلزمه العملية الإدارية، و الإطار

<sup>173</sup> خضير كاظم، و موسى سلامة: مبادئ إدارة الأعمال، إثراء للنشر و التوزيع، 2008م، ص23

<sup>174</sup> الإدارة مفاهيمها أنواعها و عملياتها: إبراهيم عبد الهادي، دار المعرفة الجامعية، 2005م،

الذي تمارس فيه الإدارة هو المنظمة كيفما كانت كبيرة أو صغيرة. إن الملاحظات التي أبدأها فايول و المتضمنة في مؤلفة مبادئ الإدارة العامة (فرنسا 1916) وصفته بأبي الإدارة الحديثة؛ و ذلك لأن آراء فايول قد نقلت المفاهيم الإدارية من النظرية إلى التطبيق، بل أسست حقيقة لتصنيف الإدارة كعلم.

<sup>1</sup>التخطيط هو تحديد أهداف المنظمة مع تحديد تفصيلي لطرق تحقيقها، و التخطيط هو نشاط يمارسه المديرون لكي يستطيعوا أن ينظروا إلى مستقبل المنظمة بغرض تحقيق الأهداف و طريق تحقيقها<sup>(175)</sup>، إن الوظيفة الأولى من وظائف الإدارة هي وظيفة التخطيط، و إن اعتبار التخطيط كوظيفة أولى هو أمر تستدعيه طبيعة العملية الإدارية ذاتها باعتبار أن التخطيط هو النشاط الأولي و الأساسي لأداء الأعمال و مراقبة مدى صحة تنفيذها، و التخطيط ينطوي على الإبداع العقلي و الفكري الممتزج، و الترتيب المنظم للخطوات التي تحدد الأهداف و الوصول إلى تلك الأهداف. إن استعمال العقل و الفكر و نمذجة ما نصبوا إليه من أهداف أمر تحتمة حالة عدم التأكد و اليقين و المتغيرات المرتبطة بالمستقبل غير المرئي. لأن ترك الأمور لظرف الصدفة ستكون عواقبه مكلفة. و يعمل المدراء على تصور ما سيكون عليه الحال في المستقبل، و في واقع الأمر أن المستقبل المطلوب هو بلوغ الأهداف المرجوة.

و حينما يُمارس العمل الإداري في المنظمة فإن المدراء يمارسون وظيفة التخطيط على اختلاف مستوياتهم التنظيمية الأمر الذي يجعل من هذه الوظيفة ذات طابع انتشاري متكرر و مستمر. إن المنظمات تحدد أهدافاً كبيرة، تتضافر في تحقيقها كل أنشطة المشروع، مما يفرض على كل نشاط أن يساهم بخطة أو تصوره الذي يؤدي لتحقيق الهدف الكبير و وفقاً لإمكانات النشاط (البشرية و المادية)، فالتخطيط يتطلب تحديد الأهداف و التركيز على تحقيقها باختيار أنسب طرق العمل في إطار تنسيقي بين تلك

<sup>175</sup> د/ أحمد ماهر: مبادئ الإدارة بين العلم و المهارة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص98.

الأنشطة الرئيسية منها والفرعية. و المنظمات كيانات تفعل بالعمل الإنساني، و الإنسان بطبعه له أهدافه الخاصة مادية كانت أم اجتماعية، و في إطار المنظمة ينبغي ترشيد السلوك الإنساني و توجيهه و منع التعارض بين الأهداف التنظيمية و الأهداف الذاتية.

و لا يتأتى ذلك إلا في وجود خطة تبين المسار و تتحقق من النتائج<sup>(176)</sup> كما ورد سابقاً أن التخطيط الإداري و خاصة في مجال الأعمال يكتسب أهميته من جوانب متعددة، ففي إطار تدني التكلفة فإن التخطيط يحقق الوفرة في المال و الوقت والجهد، و في إطار جودة الأداء و تنفيذ الأعمال كما ينبغي، و كما هو مرسوم لها يضمن تقليل الأخطاء و يحد من الفاقد، بينما نجد التخطيط السليم يؤمن علاج المشاكل المتوقعة و المفاجئة و التي تصادف تنفيذ الخطة.

و مما لا شك فيه أن المنظمات تعمل في بيئة تتسم بالتغير و التطور جعلت من معركة المنافسة في المنتجات و المعدات و طرق الإنتاج و حتى الأساليب الإدارية معركة مستمرة تدار رحاها في كل الأسواق العالمية، مما جعل المنظمات مضطرة لمواكبة هذه التغيرات و إلا أصبحت مهددة بعدم الاستمرارية و التوقف و الخروج من الأسواق لحدة المنافسة، فأمر كهذا يستدعي من الإدارة أن تستخدم الخطط و آليات التخطيط لإحداث التطوير و التغيير.

إن أفضل طريقة لمعرفة أنواع التخطيط هي النظر<sup>(177)</sup> إلى المستوى الإداري الذي تتم فيه عملية التخطيط و عليه يميز بين ثلاثة أنواع من التخطيط:

<sup>176</sup> مرجع سابق ص 101، 100

<sup>177</sup> د/ أحمد ماهر: مبادئ الإدارة بين العلم و المهارة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 100

1-التخطيط في الإدارة العليا: وهو التخطيط الاستراتيجي الطويل المدى وهو التخطيط الذي يحدد التحركات الرئيسية للمنظمة تجاه البيئة الخارجية لاقتناص فرص أو لمواجهة تهديدات.

2-التخطيط في الإدارة الوسطى: ويسمى بالتخطيط الوظيفي نسبة إلى وظائف المنظمة، و هي الإنتاج و التسويق والتمويل و الموارد البشرية، وعليه فهناك خطة إنتاج وخطة للتسويق و خطة للتمويل و خطة للموارد البشرية.

3- التخطيط في الإدارة الدنيا: و يطلق عليه التخطيط التنفيذي نسبة إلى أنه ينفذ ملامح الخطة بشكل مباشر. كما يطلق عليه أيضًا التخطيط التشغيلي حيث إن تنفيذه يتم عند المستويات التشغيلية، و هو أدنى مستوى تنظيمي بالمنظمة. ويركز التخطيط الاستراتيجي على العلاقة طويلة الأجل ما بين المنظمة و البيئة التي تعمل بها.

Today most business enterprise engage in strategic <sup>(178)</sup> planning, although the degrees of sophistication and formality vary considerably, conceptually, strategic planning is deceptively simple:Analyze the current and expected future situation, direction of the firm, and develop means for the determine strategies and policies are closely related, .achieving the mission both give direction, both are the frame work for plans, both are of operational the basis plans, and both affect all areas of managing.

مما سبق نستنتج أن الإستراتيجية تشمل الأهداف و السياسات و الخطط الرئيسية، و تتصف بطول الأجل و الثبات، وتهتم الإستراتيجية بالنواحي الرئيسية مثل صورة المنظمة و حجمها و نوعها فهذه أمور قد لا تتغير خلال فترة بسيطة. بينما السياسة هي إطار عام أو مفهوم يوجه تفكير المرؤوسين في اتخاذ القرارات في مختلف جوانب

<sup>178</sup> Heinz and Harold Koontz، management a global perspective–McGraw.Hil,inc.P168

العمل في المنظمة و بما يتناسب مع تحقيق أهدافها، و لا يشترط أن تكتب السياسات دائماً.

و يمكن النظر إلى التنظيم بمعنيين: الأول كمكان (أي منظمة) Organization، و الثاني كنشاط تنظيمي Organizing. و المنظمة هي عبارة عن أفراد و جماعات يعملون في وظائف و إدارات وفق أنظمة و علاقات رسمية لتحقيق هدف معين (179) أما النشاط التنظيمي فهو يعنى بكافة العمليات التي تجعل الأفراد يعملون بشكل متناغم (180)

فالتنظيم الإداري هو النشاطات التي تمارسها المنظمة كالإنتاج و التسويق و المالية و غيرها، و هو الأفراد العاملون في المنظمة على مختلف مستوياتهم العلمية أو الفنية. كما يضم مفهوم التنظيم الإمكانيات و الموارد المتاحة. و التنظيم يضع و يحدد الإجراءات و الطرق و المراحل المخططة لأداء الأعمال كما يحدد السلطات و المسؤوليات لكل مركز. إذن يعتمد الهيكل التنظيمي على تقسيم العمل و التخصص لأن العمل بصورته الكلية يصعب تنفيذه ما لم يتم تقسيمه لعناصر و وظائف نطلق عليها التخصص الوظيفي و المفاهيم السابقة تتطلب من الإدارة (متخذي القرار) أن تجيب على عدد من الأسئلة، و هي: (181)

- \* ما نوع البناء التنظيمي المطلوب للمنظمة؟\* ما كيفية إنجاز العمل ؟
- \* إلى أي مدى تبدو الحاجة إلى المركزية أو اللامركزية في اتخاذ القرار؟
- \* ما مدى السلطة التنظيمية الممنوحة للمستوى الإداري و ما هي المسؤوليات المندرجة تحت هذه السلطة ؟

<sup>179</sup> د/أحمد ماهر: مبادئ الإدارة بين العلم والمهارة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص197

<sup>180</sup> د/على شريف: الإدارة المعاصرة، الدار الجامعية، 2005 م، ص 257

<sup>181</sup> Susan quim،managementbasic –E BBOK P51،bookboon.com

و معظم المنظمات تتبع المدرسة البيروقراطية في بناء هياكلها التنظيمية. و التنظيم البيروقراطي له خلفية مفاهيم عسكرية، كما له مساوئ، و عموماً هناك خيارات أخرى. الوظيفة الإدارية الثالثة :

و هي وظيفة القيادة و التوجيه، و في البدء يجب أن نفرق بين من هو المدير ؟ (182) و من هو القائد ؟ فالمدير: ذلك الشخص المسؤول عن توجيه و رقابة العمل و المرؤوسين في المنظمة، بينما القائد هو ذلك الشخص الذي يتبعه الآخرون. و المنظمات حقيقة تحتاج لمدراء و لكنها تحتاج بشدة لقادة لأنهما ليسا بشيء واحد، فكل منهما له مهاراته الخاصة، فالمدير يتصف بأن عمله إداري يحافظ على أصول المنظمة، يفكر لمدى يوصف بالقصير يستخدم القوة التنظيمية الرسمية. في حين أن القائد عملة إبداعي يغير ما هو موجود، و يفكر في المدى البعيد و يستخدم قوة شخصيته. يقول بيتر دراكر: " إن على الإدارة أن تفعل الصحيح بينما (3) القيادة تعمل الأشياء صحيحة". و القيادة هي مجموعة من الصفات أو السمات الشخصية (183) الواجب توافرها في القائد، أو القيادة هي النمط الذي يتبعه المدير من حيث الاهتمام بالأفراد و الاهتمام و الإنتاج، و من ثم فإن هناك نمطاً واحداً، و هو الذي يعظم بالأفراد و الإنتاج، أو القيادة هي وليدة المواقف و الأحداث و الظروف المحيطة، و من ثمّ فليس هناك نمط أفضل للقيادة، و لكن القيادة الفعالة هي التي تتكيف مع الموقف المحيط و الظروف المفروضة . و التقاء شخصية الإداري و القيادي لدى شخص ما يعنى ذلك أنه شخص يدرك معنى المسؤولية في كل المستويات الإدارية و

<http://www.Brain quote.com> 182

183د/ثابت عبدا لرحمن: إدارة الأعمال نظريات و نماذج،الدار الجامعية،ص50.

بإمكانه اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب؛ و ذلك لقدرته على استطلاع آراء الآخرين و الحكم عليها لما لديه من إمكانيات تؤهله لمعرفة سلوك مرؤوسيه. و تأتي الرقابة كوظيفة مكملة للعملية الإدارية، حيث إنها تقوم على حقيقة تصحيح المسار و قد وصفت الرقابة بأنها: قياس الأداء المتحقق و تصحيحه بغية التأكد من أن الأهداف المخطط لها تسير وفق الخطط الموضوعة<sup>(184)</sup> و هناك نوعان من الرقابة، رقابة علاجية، و أخرى وقائية، و تمر الرقابة بأربع مراحل هي:<sup>(185)</sup>

1/ تحديد معايير الأداء كما في الخطة الموضوعة سابقاً و قياس الأداء الفعلي ثم مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المعياري (الخطة) و تحديد الفرق و اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

---

<sup>184</sup> خضير كاظم، و موسى سلامة: مبادئ الإدارة، إثراء للنشر والتوزيع، 2008، ص 382

<sup>185</sup> د/أحمد ماهر: مبادئ الإدارة بين العلم والمهارة، الدار الجامعية الإسكندرية، ص 336، 337

### المبحث الثالث

#### المدير و أدوار المدراء

ارتبط توصيف المدير بالإدارة لأن المدير هو الشخص الذي يقوم بممارسة الإدارة في المنظمة وفقاً لوظائف الإدارة، فالمدير يعمل على توجيه العملية الإدارية. يقصد بالمدير ذلك الشخص الذي يتولى القيام بالتخطيط و التنظيم (186) و توجيه و الرقابة للموارد البشرية و المادية في منظمة رسمية و ذلك لتحقيق بعض النتائج و الأهداف . و هناك عدد من المسميات يمكن أن تطلق على المدير في الواقع العملي منها الرئيس president أو رجل الإدارة Administrator أو الموجة الإداري Director أو المشرف Supervisor.

هناك أكثر من أسلوب إداري لتنصيب المدير، ففي بعض المنظمات يتم التنصيب من خلال الترقيّة أو بالتعيين، بينما من الممكن أن ينصب الشخص مديراً بنقله من إدارة لأخرى أو بانتخابه. و يشير الدكتور موسى اللوزي في مؤلفه (التممية الإدارية) إلى أن للمدراء خصائص يمكن حصرها في مقدار ما يتوفر للمدير من قدرات و مهارات و ثقة و ذكاء، و ما يتوفر له من دافعية وحب للعمل وتوقعات، إضافة إلى ضرورة توافر الإبداع و الاجتهاد و التخطيط و مشاركته في القرار و خبراته و تجاربه السابقة. إن هذه الخصائص تساعد في القدرة على التأثير في الأفراد العاملين و توجيههم لتحقيق الأهداف (187)

---

<sup>186</sup>د/ ثابت عبد الرحمن إدريس: إدارة الأعمال نظريات و نماذج و تطبيقات، الدار الجامعية، 84، شارع زكريا غنيم، 2005م، ص52

<sup>187</sup>د / موسى اللوزي: التتمية الإدارية، دار وائل للطباعة والنشر، ط2، 2002، ص122

و المدراء هم الأشخاص الذين يمكنهم إنجاز الأعمال من خلال الآخرين، لذا فإن (188) المدراء في مختلف أنواع المنظمات الإنسانية – سواء كانت إنتاجية أو خدمية – ثلاثة أنواع:

. القيادة الإدارية العليا: حيث تتضمن المستوى التنظيمي من الإداريين الذين يمارسون دورهم في بناء الاستراتيجيات و التخطيط و اتخاذ القرارات و تحديد الأهداف التي تتطرق بالمنظمة ككل.

. الإدارة الوسطى: و هم المدراء المنوط بهم إدارة الأنشطة الإدارية المتعلقة بالمستوى التنظيمي الأدنى مستهدفين عملية تنسيق الجهود.

. الإدارة التنفيذية: و تضم المستوى التنظيمي الأدنى من المدراء و هم المشرفون على الأعمال اليومية للعاملين في الأنشطة غير الإدارية.

فالمدراء على مستوى المنظمة و باختلاف المستويات التنظيمية يتميزون بمهارات تتمثل في المهارة الفنية و المهارة الإنسانية و المهارة الإدراكية (189) غير أن الحاجة إلى المهارة المعنية تختلف حسب المستوى التنظيمي الذي يعمل فيه المدير، و حسب الأداء الإداري المنوط به. فالمهارة الفنية مطلوبة نسبياً لمدراء الأنشطة الإنتاجية و المالية و غيرها، بينما نجد مدراء الإدارة العليا أكثر حاجة لاستخدام المهارات الإدراكية في سياق وضع الاستراتيجيات للمنظمة في حين أن المدراء في الإدارة الوسطى و المنوط بهم إدارة الأنشطة يجب أن يتحلوا علاوة على تلك بالمهارات الإنسانية.

<sup>188</sup> د / ثابت عبد الرحمن إدريس: إدارة الأعمال نظريات و نماذج و تطبيقات، الدار الجامعية، 84 شارع زكريا غنيم، 2005م، ص56.

<sup>189</sup> خضير كاظم، و موسى سلامة: مبادئ إدارة الأعمال، إثراء للنشر و التوزيع، 2008م، ص23

و معنى كلمة دور في معجم المعاني الجامع و المعجم الوسيط هو: مهمة و وظيفة. و لعب دورًا، أي: شارك بنصيب كبير<sup>(190)</sup>. و طبقًا لما جاء في العلوم السلوكية فإن الدور role هو عبارة عن مجموع التوقعات expectations الخاصة بالآخرين تجاه الفرد، بالإضافة إلى توقعاته هو نفسه نحو سلوكه. و الدور هو في الواقع عبارة عن مجموعة من السلوكيات المتفاعلة بطريقة منتظمة و التي يمكن ملاحظتها و تتعلق بوظيفة أو وضع position معين.<sup>(191)</sup>

فالمدرء يلعبون العديد من الأدوار التي تملئها المواقف التي تقابلهم، و تدور الأدوار في ثلاث مجموعات كما وصفها منتزيرج<sup>(192)</sup>، و هي: أدوار العلاقات الشخصية: و تشمل الأدوار التي يؤديها المدير من خلال تمثيله للمنظمة و قيادته للآخرين و قيامه بحلقة الوصل مع الأطراف الخارجية. و أدوار المعلومات: و هي الأدوار المتعلقة بجمع المعلومات و تحليلها و تبادلها مع الوحدات الإدارية بالمنظمة و مع المنظمات الأخرى. ثم يلعب المدير دور متخذ القرار: و يشمل زيادة الأفكار و عصف الذهن و معالجة المشاكل و تخصيص الموارد و التفاوض.

<sup>190</sup> الانترنت

<sup>191</sup> [www.almaany.com/ar/dict/ar.ar/](http://www.almaany.com/ar/dict/ar.ar/)

<sup>192</sup> [www.almaany.com/ar/dict/ar.ar/](http://www.almaany.com/ar/dict/ar.ar/)

## المبحث الرابع

### المنظمة و الإدارة

اختلفت الآراء وتعارضت حول جوانب عدة في الفكر الإداري، فعمل المنظرون في الإدارة على البحث عن أكثر الطرق فعالية لتحقيق الأهداف. (193) ومهما تكن الاختلافات في الآراء وأسباب تباينها، فقد أسهمت هذه الاختلافات في سرعة تطور هذه التوجهات و الآراء و بلورتها والاستفادة منها في تطور العمل و تحسين الإنتاج و صياغة النظريات.

لقد عكست النظريات في الإدارة عبر تطورها - و بغض النظر عن موطن ميلادها (194) - جملة المتغيرات الاجتماعية و الاقتصادية و التكنولوجية وغيرها، مما أسهم في تحول هذه النظريات من تقليدية ركزت على السلطة والقوة في التعامل مع العمال. إلى حديثة إنسانية تعاملت مع العمال بديمقراطية و حرية، ومن فوقية وطبقية و رفاهية، تمتع بها أصحاب العمل، إلى تعايش مشترك و تقاسم للأدوار وتبادل للآراء وتفويض للصلاحيات عاشته المؤسسات بغض النظر عن الطبقة والخلفية الاجتماعية و الاقتصادية التي انبثق منها الأفراد.

يعتبر تطور الفكر الإداري حصيلة جهود الباحثين في مجالات العلوم الإنسانية (195) المتنوعة، و قد تبلور تدريجياً في تطوير النماذج الفكرية لاستيعاب الواقع ومتغيراته المختلفة. و قد تمخضت التطورات الفكرية

<sup>193</sup>د/محمود المساعد: الإدارة الفعالة، مكتبة لبنان ناشرون، الطبعة الأولى 2003 ص18،17

<sup>194</sup>د/خليل محمد حسن الشماع، و أ.د. خضير كاظم: نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر، عمان،

و الأطر الفلسفية عن عدد كبير من النظريات الإنسانية التي توجهت لتفسير ظواهر المنظمة على وفق طبيعة المنطلق الفكري الذي تستمد من خلاله مقومات بنائها النظري.

و يمكن تبويب النظريات التي عالجت المنظمة إلى ثلاث مجموعات أساسية هي:

1- النظريات التقليدية 2- النظريات الإنسانية 3- النظريات الحديثة

شملت المداخل التقليدية مدرسة الإدارة العلمية و التي حاول روادها استخدام الطرق<sup>(196)</sup> العلمية لتحديد (أفضل طريقة لأداء الأعمال). و أكثر الذين ساهموا في هذا الحقل هم: فردريك دبليو تايلور، ثم تبعه من بعد فرانك، و ليليان جليبيرث و اللذان قدّما طريقتهما في الإدارة العلمية و التي أسست على تقليل حركة العامل في أداء عملية البناء في سبيل إلغاء الحركات التي تهدر زمن العامل.

استطاع تايلور و آخرون أن يقدموا للإدارة موجهات مقدرة في إطار الإدارة العلمية<sup>(197)</sup>

ما زلنا نتتبع وجودها في الأداء الإداري في منظمات اليوم و تشمل:

1- استخدام دراسات الزمن و الحركة

2 - استخدام أفضل العاملين تأهيلاً

3- تصميم مشاريع الحوافز على أساس الإنتاج.

و هناك كتاب آخرون تركزت دراساتهم على المنظمة ككل، قاموا بتطوير نظريات الإدارة العامة فيما يفعله المدراء، وكيف تكون الممارسة الجيدة للإدارة؟<sup>(198)</sup>،

Quim<sup>196</sup>، bookboon.com، ebook، management basic، p

<sup>197</sup> إبراهيم عبد الهادي محمد: الإدارة مفاهيمها و أنواعها و عملياتها، دار المعرفة الجامعية، 2005

ص 55

<sup>198</sup> طلعت أسعد و أحمد جاد و حاتم سعد: إدارة الأعمال مدخل التطوير المستقبلي، بدون ناشر،

2008 ص 80

وبرز في هذا المجال كل من: هنري فايول، و ماكس ويبر، حيث ركز فايول على الأنشطة الموجودة في كل المنظمات و ميّز بين الممارسة الإدارية و وظائف المنظمة، أما ماكس ويبر فقد طور نظريته على أساس السلطة و وصف النشاطات التنظيمية بأنها مؤسسة على علاقات سلطة، و أن المنظمة المثالية هي المنظمة البيروقراطية التي لها تدرج هرمي واضح للسلطات و المسؤوليات وفق قواعد منظمة و مفصلة بعلاقات غير شخصية.

إن العلاقات هي ذلك النوع من علاقات العمل الذي يهتم بالنظر إلى المنظمة كمجتمع بشري، لتحقيق أكبر قدر ممكن من الإشباع الاجتماعي و النفسي للعمال. فضلاً عن تهيئة ظروف عمل ملائمة لرفع مستوى الإنتاج كماً و كيفاً<sup>(199)</sup>. و وفقاً لتلك المفاهيم أسس رواد مدرسة العلاقات الإنسانية نظرتهم الإدارية مستمدين آراءهم من علم النفس و علم الاجتماع و علم الإنسان، و من معالم هذه المدرسة البارزة تجارب هورثون تحت إشراف إلتون مايو، و روثلز بيرجر.

بدأت هذه الدراسات في جامعة هارفارد الأمريكية عن طريق تصميم مشروع بحث لقياس<sup>(32)</sup> تأثير الظروف البيئية المحيطة بالعمل على الإنتاجية مثل الضوضاء على فرض أساسي مؤداه أن هناك علاقة بين إنتاجية العاملين و الظروف المحيطة بهم. و ركزت المدرسة على أن المنظمة نظام اجتماعي إضافة إلى كونها نظاماً فنياً، كما أنها ربطت بين الفرد العامل و إنتاجيته، و خرجت بنتائج منها أن الإداريين يحتاجون إلى مهارات اجتماعية بقدر حاجتهم إلى مهارات فنية.

و مما لا شكّ فيه إن المدرسة قد تلمست مفاهيم ساهمت في تطوير الإدارة، فالمفاهيم الخاصة بالدوافع و القيادة و سلوك الجماعات و الاتصال، أعطت الإدارة

<sup>199</sup>د/ثابت عبد الرحمن إدريس: إدارة الأعمال نظريات ونماذج و تطبيقات، الدار الجامعية، 84

شارع زكريا غنيم، 2005 ص107

أساساً للتعامل مع الأفراد و سلوك الجماعات، رغم الانتقادات التي وجهت لها بانحيازها للجانب (200) الإنساني و إهمالها للجوانب المادية في الإدارة و التي ركزت عليها المدرسة العلمية، يقول دكتور محمود المساد في مؤلفه (الإدارة الفعالة): " فقد اعتبرت أفكار هذه المدرسة المحاولة الأولى لدراسة السلوك الإنساني داخل المنظمات و تحديد أثر ذلك في الإنتاجية، فبينما نجد أن هدف حركة الإدارة العلمية هو زيادة الإنتاجية، نجد أن هدف هذه المدرسة أيضاً هو الهدف نفسه باختلاف المدخل المتمركز على العلاقات الإنسانية، باعتماد فكرة مفادها، أن الإدارة تتطوي على تنفيذ الأعمال من خلال الأفراد، و بالتالي فإن دراسة الأفراد و دوافعهم و أنماط سلوكهم و العلاقات الشخصية المتداخلة التي تربطهم هو المدخل السليم لدراسة الإدارة." (201)

بداية من عام 1950 م حدثت العديد من الأشياء التي قادت إلى نشأة مدخل جديد (202) في الإدارة، فقد تعقدت كثيراً القرارات التي يتعين على المديرين اتخاذها و تضخمت المنظمات، بينما كان التنوع مستمرًا في المنتجات و الذي كان متأثرًا بالتقدم التكنولوجي الذي خلفته سنوات الحرب العالمية، و بينما تزايد الاتجاه نحو استخدام الحاسبات، و تحسين وسائل الاتصالات، و زيادة السياحة، فإن ذلك أدى إلى زيادة المتغيرات التي أصبح يتعين على المديرين التعامل معها عند اتخاذ القرارات. و في الستينيات كتب هارولد كونتز مقالاً عن شريعة الأدغال (203) في نظرية الإدارة

<sup>200</sup>د/ثابت عبد الرحمن إدريس: إدارة الأعمال نظريات ونماذج وتطبيقات،الدار الجامعية،84 شارع زكريا غنيم،2005م ص115

<sup>201</sup>محمود المساد: الإدارة الفعالة،مكتبة لبنان ناشرون،2003،ص24

34جاري ديسلر: Management Fundamental ، طبعة معربة،تعريب د/عبد القادر محمد

عبد القادر، دار المريخ للنشر، السعودية، ص47

<sup>203</sup>المرجع السابق ص 48

(The management theory jungle) ناقش فيه كيف أن هذا التشكيل في مدارس الإدارة و مصطلحاتها، و الافتراضات التي تقوم عليها أدى إلى نوع من الاضطراب وصراع الأدغال بين مدارس الإدارة المتعددة، و قد أدت هذه المتغيرات إلى سيادة و تطوير مداخل الإدارة المعاصرة.

و تتناول هذه النظريات ضرورة دراسة المنظمة ككل متكامل مع التركيز على طبيعة<sup>(204)</sup> العلاقات التنظيمية الداخلية و الخارجية مع البيئة المحيطة. و يعد مدخل النظم من أهم المداخل الإدارية المعاصرة، و بشكل أساسي فإن النظام هو كل شيء يتضمن أجزاء متداخلة، و هدفاً يسعى للوصول إليه.

و يؤيد مدخل النظم الاعتقاد بأن النظر للمنظمة كنظام يساعد على معرفة أن الأجزاء المختلفة، و الأقسام و النظم الفرعية في المنظمة تمثل أجزاء متداخلة يجب أن تعمل على تحقيق أغراض المنظمة<sup>(205)</sup>. و قد ساعدت أعمال (س.ويست تشرمان) على توضيح منهج النظم في الإدارة و قد انتهج تشرمان منهجاً كمياً في تحليل النظم (بحوث العمليات أو علم الإدارة). تتصف جميع النظم كما يرى تشرمان بأربع خصائص:<sup>(206)</sup>

1 / أن المنظمة تعمل من خلال بيئة معينة قد تتضمن عملاء المنظمة، منافسيها، وحداتها، الحكومة. و مكونات البيئة في غاية الأهمية بالنسبة للمنظمة و لكنها تكون أبعد ما تكون عن سيطرتها و تحكمها. و على المنظمة أن تحدد ما هي العوامل الموجودة في البيئة الأكثر<sup>(207)</sup> أهمية لها، و على المدير أن يتوقع أن العوامل التي

<sup>204</sup> د / موسى اللوزي : التنظيم و إجراءات العمل، دار وائل للنشر، 2002 ص 66

<sup>205</sup> طلعت أسعد، أحمد جاد، حاتم سعد: إدارة الأعمال، بدون ناشر، 2008 ص 221

<sup>206</sup> جارى ديسلر : Management FundamentKI ، طبعة معربة، تعريب د/عبد القادر محمد

عبد القادر، دار المريخ للنشر، السعودية، ص 48

<sup>207</sup> د/أحمد ماهر: مبادئ الإدارة بين العلم والمهارة، الدار الجامعية، 2012 ص 60

تؤثر في منظمته ربما تختلف عن العوامل التي تؤثر في منظمه أخرى، و أن العوامل التي قد تكون لصالح منظمته قد تكون ضد منظمة أخرى.

2 / أن النظم جميعها تتكون من عناصر أو مكونات أو نظم فرعية تشكل وحدات البناء الأساسي للنظام كذلك الخاصة بالإنتاج أو المبيعات أو الأفراد أو التسويق.

3 / جميع النظم تتسم بسمة التداخل بين أجزائها الفرعية، و هذه الخاصية تعني أن المدير لا يمكنه إحداث تغيير في أحد مكونات النظام دون أن يؤثر ذلك على بقية أجزاء النظام.

4 / لكل النظم هدف رئيس بموجبه يتم تقويم أداء المنظمة و أداء مكوناتها الفرعية. و تعتمد أي منظمة من المنظمات إلى حد كبير في سعيها لتحقيق أهدافها<sup>(208)</sup> و

الوفاء بمسؤولياتها الاجتماعية على مستوى أداء المديرين الذين يعملون بها، أي: عندما يتمكن المدراء في المنظمة من أداء وظائفهم الإدارية على نحو جيد فإن المنظمة يصبح لديها درجة عالية من احتمالات تحقيق أهدافها المنشودة بفعالية، و هكذا إذا تمكنت المنظمات المختلفة التي يتكون منها المجتمع من تحقيق أهدافها بنجاح فإن هذا المجتمع على المستوى القومي سوف يشهد حالة من الازدهار و الرفاهية.

و مستخلص القول إن الإدارة نشاط جماعي يبتغي تحقيق الأهداف الموضوعة و يتسم النشاط بالفعالية

و الكفاءة. و قد وجدت الإدارة بوجود المنظمات التي تبغي تحقيق الخدمات للمجتمعات. كما أن المنظمات

الرائدة هي تلك المنظمات التي يقودها مدراء يدركون دورهم الإداري علمًا و فناءً.

<sup>208</sup> د / ثابت عبد الرحمن إدريس: إدارة الأعمال نظريات و نماذج و تطبيقات، الدار الجامعية، 84

شارع زكريا غنيم، 2005م، ص 50

## الخاتمة:

### أولاً: النتائج

- (1) الإدارة عبارة عن النشاط الخاص بقيادة و توجيه و تنمية الأفراد، و تخطيط و مراقبة العمليات و التصرفات الخاصة بالعناصر الرئيسة في المشروع من أفراد و عُدَد و معدات و مواد و أسواق؛ لتحقيق أهداف المشروع المحددة بأحسن الطرق و أقل التكاليف.
- (2) منذ وجود الإنسان الأزلي احتاج أن يعمل في جماعات و كان لابد من وجود قائد لكل جماعة له سلطة إصدار القرارات التي يلتزم بها الجميع. و مع ازدياد احتياجات الإنسان و كبر حجم المنظمات و تعدد نشاطها كانت الحاجة لفكر إداري تطبيقي.
- (3) المدراء الذين يمتلكون المعرفة العلمية الممتزجة بالموهبة و المصقولة بالخبرة يستطيعون صناعة القرارات الصحيحة المرتبطة بخطط المنظمات، هؤلاء المدراء يمارسون الإدارة و وظائفها، و يحققون الكفاءة و الفعالية. و يحققون أهداف المنظمات التي تسعى إليها، و بالتالي يصنعون مجتمع الكفاية و الرفاهية.

### التوصيات:

نسبة لأهمية الموضوع و التغيرات المختلفة فهناك كثير من الجوانب التي تحتاج للإضافة، و إن من يتطرق لهذا الموضوع عليه أن يكمل ما نقص منه، و يتابع ما استحدث منه.

قائمة المراجع العربية و الانجليزية و مواقع الويب:

- (1) د/فريد النجار: تكنولوجيا الإدارة المعاصرة، الدار الجامعية، 2007م
- (2) د/احمد ماهر: مبادئ الإدارة
- (3) د/ على شريف: الإدارة المعاصرة، الدار الجامعية، 2005م
- (4) خليل محمد حسن خضير: نظرية النظم، دار المسيرة، عمان، 2007م
- (5) إبراهيم عبد الهادي، الإدارة مناهجها و أنواعها
- (6) د/موسى اللوزي: التنمية الإدارية، دار وائل، عمان، 2002م
- (7) د/طلعت أسعد، أحمد جاد، حاتم سعد: إدارة الأعمال مدخل التطوير المستقبلي، بدون ناشر، 2008م
- (8) صديق محمد عفيفي: إدارة الأعمال في المنظمات المعاصرة، مكتبة عين شمس، 2008م
- (9) محمود المساد: الإدارة الفعالة، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، 2003م
- (10) ثابت عبد الرحمن إدريس: إدارة الأعمال نظريات و نماذج و تطبيقات، الدار الجامعية، 8 شارع زكريا غنيم، 2005م
- (11) خضير كاظم، و موسى سلامة، مبادئ إدارة الأعمال، إثراء للنشر، 2008م
- (12) جارى ديسلر: أساسيات الإدارة، تعريب د/عبد القادر محمد، دار المريخ، السعودية، 2002م
- 13) Heinz and Harold Koontz–management global perspective MCGRAW–HILL,INC
- (14) Quim–management basic–ebook–bookboon.com
- (15) [www.almaany.com/ar/dict/ar.ar/](http://www.almaany.com/ar/dict/ar.ar/)
- (16) <http://www.Brain> quote

## الولاء التنظيمي لدى العاملين بوزارة الصحة ولاية جنوب دارفور

د. الطاهر علي الطاهر\*

د. أنس الطيب الحسين رابع\*\*

### مستخلص البحث:

هدف هذا البحث إلى الكشف عن السمة العامة للولاء التنظيمي لدى العاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور، وكذلك معرفة العلاقة بين الولاء التنظيمي و سنوات الخبرة والمؤهل التعليمي. أيضاً معرفة الفروق في الولاء التنظيمي التي تعزى للنوع، ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي. شملت عينة البحث 300 فرد من العاملين بوزارة الصحة (144) ذكور و (156) إناث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، لجمع البيانات استخدم الباحث استمارة البيانات الأولية و مقياس الولاء التنظيمي، وتمت معالجة البيانات بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية من خلال الاختبارات الآتية: معادلة ألفا - كرونباخ لإيجاد معامل الثبات، معادلة سبيرمان- براون لإيجاد معامل الثبات اختبار (ت) (-t test) لعينة واحدة، اختبار (ت) (t-test) لعينتين مستقلتين، تحليل التباين الأحادي، تحليل التباين المزدوج، معامل ارتباط بيرسون، معامل ارتباط الرتب لسبيرمان. وكانت النتائج كالتالي: يتسم الولاء التنظيمي للعاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور بالارتفاع، توجد علاقة ارتباط غير دالة بين الولاء التنظيمي وسنوات الخدمة كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي تعزى للنوع لصالح الذكور. أيضاً توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل التعليمي لصالح حملة البكالوريوس.

\* أستاذ القياس النفسي والإحصاء المشارك بقسم علم النفس بجامعة النيلين بالسودان ومعار بكلية التربية جامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية (مجموعة طائر السمير البحثية).

و في نهاية البحث قام الباحث بوضع توصيات إجرائية استناداً إلى نتائج البحث وهي كالآتي: ضرورة تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين وذلك بإشراكهم في قضايا المؤسسة كذلك بخلق جو اجتماعي بين العاملين وكذلك ضرورة فتح مكتب للإرشاد النفسي المهني ليقدم خدمات الإرشاد النفسي للعاملين. كما قام بوضع مقترحات لبحوث مستقبلية مثل دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي و دراسة العلاقة بين الميول المهنية و الولاء التنظيمي.

### تمهيد:

حظي الولاء التنظيمي بمزيد من الاهتمام في السنوات الأخيرة وخاصة في مجال السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي، كما انتقل الاهتمام به لاحقاً إلى المؤسسات التربوية ويمكن عزو الاهتمام بالولاء التنظيمي إلى وثاقة ارتباطه بعدد من المظاهر السلوكية ذات العلاقة باتجاه الموظف وسلوكياته سواء منها ما يخص الفرد أو منظمته أو المجتمع كافة. فالولاء كأبي متغير سلوكي آخر لا يمثل واقعاً ملموساً، بل يمثل اصطلاحاً مطلقاً غير محسوس في ذاته، و يستدل عليه من خلال الظواهر أو الآثار الناتجة عنه، و مدى توفره لدى الفرد أو عدمه، ثم انه لا يمكن الحصول على الولاء جاهزاً، أو يفرض فرضاً بوسائل الإكراه المختلفة، بل انه نتيجة لتفاعلات الكثير والعديد من العوامل والمتغيرات، فهو ليس عاملاً أو نظاماً، بل هو نتيجة للعديد من النظم والسياسات والسلوكيات المتفاعلة، ويؤثر عليه العديد من المتغيرات. (الفهداوي و آخرون، 2004).

و يعتبر الولاء التنظيمي من العوامل المهمة التي ترغب المؤسسات الفاعلة لكسبه من العاملين فيها، فالولاء التنظيمي يرتبط بمستوى الأداء الوظيفي العام (الأحمدي، 2004) ولذلك الولاء التنظيمي من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين الأفراد من جهة وبين المؤسسات من جهة أخرى، إذ كلما زاد هذا التوافق حققت المؤسسات الكثير من أهدافها وتطلعاتها (الكتبي، 2001)، وقد توالى الجهود البحثية الهادفة لتأصيل مفاهيمه، وبناء نماذج تشخص أبعاده وارتباطاته، وتطور أدوات قياسه منها ما هو موضوعي ومنها ما هو ذاتي وقد كان تركيز المدرسة السلوكية على حركة النشاط الإنساني من جهة ومدى ارتباط هذه الحركة بالمناخ الثقافي والحضاري الذي يجري فيه هذا النشاط، وكذلك تركيزها على الفهم المتبادل بين أعضاء المنظمة لأن توافر مثل هذا الفهم يساعد على تحقيق الأهداف. (ندا، 2007)، وتشير الأدبيات أن الولاء التنظيمي له خصائص مترابطة، بوصفه حالة نفسية تصف العلاقة بين الموظف

والمنظمة، وأنه يمتلك خاصية التأثير على إرادة الموظف، إزاء بقاءه أو تركه للمنظمة، فضلاً عن كونه ذا أبعاد متعددة يجمعها الولاء المؤثر والولاء المتواصل ومثل تلك الدلالات والخصائص المرتبطة بالولاء التنظيمي تستند إلى عملية إدراكية، ذات عوامل مؤثرة في قيام حالة الولاء، أي أن الولاء يؤدي إلى حصول القناعة المدركة والواعية بمتطلبات العمل من قبل الرؤساء وعلى الأداء بصورة فاعلة (عبد الباقي، 2003)، حيث قال (Irason) المذكور في (ندا، 2002) أنه كلما ازداد الولاء التنظيمي قل معدل دوران العمل وانخفضت نسبة الغياب والتأخير عن الدوام، وازداد مستوى فاعلية المنظمات وتحسن الأداء الوظيفي، و كذلك فإن أثر الولاء التنظيمي على العاملين قد يمتد إلى حياتهم الخاصة خارج نطاق العمل، فقد اتضح أن الموظف صاحب الولاء التنظيمي المرتفع يشعر بدرجة عالية من الرضا والسعادة والارتباط العائلي. (ندا، 2002).

#### 1 - مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

- ما هي السمة العامة للولاء التنظيمي للعاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور؟.
- ما هي العلاقة بين والولاء التنظيمي وسنوات الخدمة للعاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور؟.
- هل توجد فروق في درجات الولاء التنظيمي تعزى لمتغير النوع للعاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور؟.
- هل توجد فروق في درجات الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل التعليمي للعاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور؟.

## 1-2 أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في ناحيتين:

أهمية نظرية: يستمد هذا البحث أهميته من أهمية العنصر البشري في العمل التنظيمي إذ يُمثل المحور الرئيسي والركيزة الأساسية للوصول وتحقيق الأهداف، كما أنه يُمثل أحد أهم عناصر إنتاج الخدمة لأنه المحدد الأساسي لمدى فعالية الأداء وكفاءته. كما أن أهمية هذا البحث من أهمية الموضوع والمشكلة التي يبحثها وبالتالي فهو يتناول و الولاء التنظيمي و بالتالي سيمثل هذا البحث إطارًا نظريًا قد يثري مكتبتنا المحلية مع ندرة البحوث في هذا المجال هذا على حسب علم الباحث.

أهمية تطبيقية: إن المنظمات في حاضرتنا ومستقبلنا بحاجة إلى التعامل الإيجابي مع هذه المتغيرات نتيجة لآثارها الإيجابية و التي منها على سبيل الذكر (تحسين كفاءة المنظمة وفعاليتها و تقليل نسبة دوران العمل و تقليل الغياب و الحد من ظاهرة التأخر عن الدوام وارتفاع الروح المعنوية للعاملين)، و جميع هذه الآثار الإيجابية تأتي لتؤكد حقيقة أنه كلما زاد ولاء الأفراد و تقانيهم في أعمالهم أثر ذلك في مستوى الأداء. بالتالي يمكن الاستفادة من نتائج وتوصيات البحث في المجال العملي. وقد تفيد نتائج هذا البحث القائمين على وزارة الصحة في تحسين ولاء موظفيها.

## 1-3 أهداف البحث:

يهدف هذا البحث من خلال استخدام المنهج الوصفي إلى معرفة العلاقة بين الولاء التنظيمي و أساليب القيادة وكذلك الكشف عن المتغيرات الديموغرافية التي تؤثر على الولاء التنظيمي وبالتالي يهدف البحث لتحقيق الآتي:

• التعرف على السمة العامة للولاء التنظيمي لدى العاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور.

• التعرف على العلاقة الارتباطية بين الولاء التنظيمي و سنوات الخدمة للعاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور.

- التعرف على الفروق في درجات الولاء التنظيمي التي تعزى لمتغير النوع للعاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور.
- التعرف على الفروق في درجات الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل التعليمي للعاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور.

#### 1-4 فروض البحث:

- السمة العامة للولاء التنظيمي للعاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور منخفضة.
- توجد علاقة ارتباطية بين والولاء التنظيمي و سنوات الخدمة للعاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور.
- توجد فروق في درجات الولاء التنظيمي التي تعزى لمتغير النوع للعاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور.
- توجد فروق في درجات الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل التعليمي للعاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور.

#### 1-5 حدود البحث:

تتمثل حدود البحث في الآتي:

حدود زمنية: الفترة من يناير 2013م إلى أغسطس 2015م

حدود مكانية: ولاية جنوب دارفور

حدود بشرية: العاملین بوزارة الصحة

## 1-6 مصطلحات البحث:

### الولاء التنظيمي:

نظرياً يعرف بأنه: " الانسجام بين أهداف الفرد و أهداف المنظمة، و التشابه بين قيم الفرد و القيم السائدة في التنظيم، و إقبال الفرد على عمله بدافعية كبيرة لتحقيق أهداف المنظمة: النظرة الايجابية للتنظيم، علاوة على رغبة الفرد في البقاء في المنظمة وتقضيلها على غيرها وافتخاره بالانتماء إليها ". (الرواشدة،2007).

أما تعريف الولاء التنظيمي إجرائياً فهو: (الدرجات التي يتحصل عليها المفحوص بعد تطبيق مقياس الولاء التنظيمي عليه).

## 2 الإطار النظري والدراسات السابقة:

### - الولاء التنظيمي

## 1-2 مفهوم الولاء:

الولاء لغة: قال ابن فارس: " الواو واللام و الياء: أصل صحيح يدل على قرب... من ذلك الولي: القريب... والولاء: الموالون، يقال: هؤلاء ولاء فلان"، ثم قال: "والباب كله راجع إلى القرب"(زكريا 1979) وقال الخليل بن أحمد: "الولاء: مصدر المؤلى... و الوالي: المعنق والحليف والولي... والموالة: اتخاذ المؤلى" (الفراهيدي، ب ت). و قال الراغب: "الولاء و التوالي: أن يحصل شيئان فصاعداً حصولاً ليس بينهما ما ليس منهما، ويستعار ذلك للقرب من حيث المكان، ومن حيث النسبة، ومن حيث الدين، ومن حيث الصداقة و النصر والاعتقاد. والولاية: النصر، والولاية: تولي الأمر، وقيل: الولاية والولاية نحو: الدلالة والدلالة"(الأصفهاني، ب ت) وقال ابن منظور: " قال ابن الأعرابي: الموالة أن يتشاجر اثنان فيدخل ثالث بينهما للصلح ويكون له في أحدهما هوىً فيواليه أو يحابيه. و والى فلاناً فلاناً إذا أحبه... و قد تكرر ذكر (المولى) في الحديث، قال: و هو اسم يقع على جماعة كثيرة فهو: الرب والمالك والسيد والمنعم والمعنى والناصر والمحب والتابع والجار و ابن العم و الحليف و العقيد

و الصهر و العبد و المعتق و المنعم عليه، وقد تختلف مصادر هذه الأسماء، فالولاية بالفتح في النسب والنصرة والعق، والولاية بالكسر في الإمارة، والولاء في العتق، والموالاة من وإلى القوم، وقال: والولي: الصديق والنصير، ابن الأعرابي: الولي: المحب... والموالاة: ضد المعادة، والولي: ضد العدو. و تولاه: اتخذه ولياً، وإنه لبيّن الولاة والولية والتولي والولاء والولاية والولاية. والولي: القرب و الدنو... (ابن منظور ، 1994)

و ورد تعريف مفهوم ولاء أو أمانة أو وفاء ضمن المصطلح الأجنبي (Loyalty) في المعجم الموسوعي لمصطلحات التربية أنه "الإخلاص لفكرة أو مثل عالٍ أو لشخصٍ أو جماعة أو وطن والوفاء له". وورد تعريف الانتماء (Loyalty) في معجم المصطلحات التربوية المعرفة على أنه " شحنة عقلية وجدانية كاملة بداخل الفرد، تظهر في المواقف ذات العلاقة بالوطن على مستويات مختلفة، وفي مجالات مختلفة يمكن الاستدلال عليها، من خلال مجموعة من الظواهر معبرة عن موقف الفرد، ورؤيته تجاه ما يتعرض له من مواقف، سواء عبر عنها بشكل إيجابي أو بشكل سلبي". (بخش، 2003).

يستنتج الباحث مما سبق أن مفهوم ولاء أو مفهوم انتماء أو التزام تعطي في العلوم التربوية ذات المعنى ويستخدم في ذات الغرض من البحث وهذا ما سوف نلاحظه جلياً في استعراضنا للأدب التربوي والدراسات السابقة عن الولاء.

أما الولاء التنظيمي اصطلاحاً في الدراسات الإنسانية فله عدة تعريفات نذكر منها: عرفت كانتور (1999) Kalter الولاء على أنه استعداد الأفراد لبذل الطاقة والوفاء للتنظيم.

الرغبة الجادة في المحافظة على استمرار عضويته في المؤسسة (عبيد المعري، 1999).

و إذا وقفنا قليلاً عقب هذا المفهوم يتضح جلياً، أنه ركز على الفرد الذي تظهر لديه حالة ووجدانيه داخلية تفاعلية من الاتفاق والانسجام مع المؤسسة، وتترجم لتظهر على سلوكياته، فهذا المفهوم للولاء مفهوم معرفي، فحين يشعر الفرد بالولاء لمؤسسة فإنه يكرس معظم طاقاته من أجل الأهداف، بل ليرقى بها إلى أعلى تقدير، و أفضل موقع، و يميل دائماً للبقاء في المنظمة، وهذه الصورة الإيجابية لمن يتمتع بالولاء.

يرى الباحث أن هذا المفهوم يشير إلى رابطة إزاء الأهداف والقيم الخاصة بالمؤسسة بحد ذاتها بغض النظر عن قيمة المكاسب التي سوف يجنيها الفرد من تحقيق أهداف مؤسسته، ويكرس جل وقته لخدمة مؤسسته، وتكون سعادته بتحقيق ذلك ولو كان على حساب مصالحه الشخصية أو مصالح عائلته، ويكون وقته ليس ملكا له مسخراً لعمله.

وعرف ستيرز (1977) Steers الولاء بأنه قوة انتماء الفرد لمنظمتة ومساهمته الفعالة بها.

ويعرف الولاء التنظيمي بأنه " اقتران فعال بين الفرد والمنظمة بحيث يبدى الموظفون والموالون للمنظمة رغبتهم في خدمة المنظمة بشكل كبير بغض النظر عن المردود المادي " (الفهداوي و آخرون، 2004).

ويعرف الولاء التنظيمي بأنه عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم. (جودة، 2004) و يتبنى الباحث تعريف الرواشدة للولاء التنظيمي.

ويعرف الولاء التنظيمي بأنه: الانسجام بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، و التشابه بين قيم الفرد والقيم السائدة في التنظيم، و إقبال الفرد على عمله بدافعية كبيرة لتحقيق أهداف المنظمة النظرة الايجابية للتنظيم، علاوة على رغبة الفرد في البقاء في المنظمة وتفضيلها على غيرها وافتخاره بالانتماء إليها. (الرواشدة، 2007).

## 2-2 مكونات الولاء التنظيمي:

الولاء العاطفي أو المؤثر، ويتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله من درجة استقلالية، وأهميته، وكيانه، والمهارات المطلوبة، و قرب المشرفين و توجيههم له. كما يتأثر هذا الجانب من الولاء بدرجة إحساس الموظف بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح بالمشاركة الفعالة، القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه.

الولاء الأخلاقي (المعياري) ويقصد به إحساس الموظف بالالتزام نحو البقاء مع المنظمة، وغالبًا ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوبيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم. الولاء المستمر ودرجة ولاء الفرد في هذه الحالة تحكم بالقيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر مع التنظيم مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى. (الدوسري، 2005).

ويرى الباحث أن هذه المكونات لا تنفصل عن بعضها البعض بل تشكل وحدة واحدة بمعنى أن ليس هناك ولاء متواصل فقط أو عاطفي فقط.

## 2-3 خصائص الولاء التنظيمي:

- يمتاز الولاء التنظيمي بعدد من الخصائص تتمثل فيما يلي:
- يعبر الولاء التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها.
  - إن الولاء التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم والتي تجسد مدى ولاءهم.

• إن الولاء التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم. (الدوسري، 2005)

#### 2-4 مراحل تكوين الولاء التنظيمي:

الولاء التنظيمي عند الأفراد يتطور من خلال ثلاث مراحل متعاقبة وهي: مرحلة التجربة والإعداد: وهي فترة ما بعد التعيين، تمتد إلى سنة من تاريخ التحاق الفرد بعمله ولكنها تعتبر فترة تجريبية، ويكون خاضعاً خلالها إلى التدريب والإعداد والاختبار، ويهتم الفرد بالحصول على الرضا والقبول من مؤسسته التي يعمل بها، لذا يبذل أقصى جهد عنده ليبدع ويبرز في عمله ويكون محط أنظار وإطراء كل من حوله، ووضوح الدور، وتحديات العمل، وفهم التوقعات.

مرحلة العمل والإنجاز: وهي الفترة اللاحقة للفترة التجريبية وتمتد من سنتين لأربع سنوات، ويسعى الفرد خلالها إلى إثبات ذاته من خلال عملة، والتأكيد على الإنجاز الذي حققه، و تتميز هذه المرحلة ببعض الخبرات و التي منها: الأهمية الشخصية، والخوف من العجز، و ظهور قيم الولاء للتنظيم والعمل.

مرحلة الثقة بالتنظيم والانتماء له: وتبدأ هذه الفترة بعد السنة الخامسة من التحاق الفرد بعمله، ويبدأ فيها بترسيخ اتجاهات الولاء نحو المؤسسة التي يعمل بها، بحيث تصبح متينة الرباط، شديدة الوثاق، ويشعر الإنسان حينها أنه يريد أن يعمل ويعمل دون كلل أو ملل، لصالح مؤسسته، ليعلو بها ومعها، وتتصهر مصالحه الشخصية من لهيب مشاعر الحب والإخلاص لمنظمتها، وتنتقل هذه الفترة بالفرد من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج (عورتاني، 2003).

#### 2-5 العوامل التي تساعد على نمو الولاء التنظيمي لدى العاملين:

من أهم أسباب وعناصر النجاح لأي تنظيم ومؤسسة هو شعور أبنائها بالولاء لها، لأن الولاء من أسمى و أرقى الدوافع التي تحث العامل لبذل أقصى ما يملك من جهد و إمكانيات متجاهلاً مصالحه الشخصية التي تتعارض مع أهداف مؤسسته، لذا

قام العديد من المفكرين بالدراسات التي تبحث في مجموعة من العوامل التي من شأنها زيادة الولاء التنظيمي لدى العاملين، ومن بين هذه العوامل ما يلي:

1 - قيام المؤسسة بمساعدة الفرد على إشباع حاجاته: حين يلتحق العامل بأي مؤسسة ليعمل بها يسعى بدايةً لتحقيق حاجاته ورغباته المتعددة، سواء السيكولوجية منها أم البيولوجية، فإذا قامت المؤسسة بمحاولة لإشباعها يكون لذلك الأثر الطيب في نمو الولاء التنظيمي لدى العامل، و على العكس من ذلك فقد تجاهلت المؤسسة هذا العنصر الفعال في نموها، وبالتالي يميل الفرد للبحث عن مكان آخر يجد فيه ضالته، وتؤكد دراسة سميث (Smith، 1995) على ذكرها الكلام حين ذكرت فيها أن هناك عددًا من العوامل التي تزيد الولاء منها: استخدام مهارات القيادة، ودعم العاملين ومساعدتهم و إنشاء قنوات اتصال، بينما كان من أسباب ضعف الولاء مشكلات الاتصال وعدم حل المشكلات عمومًا.

2/ زيادة إشراك العاملين في المؤسسة: توصلت دراسة وفاء إبراهيم (1996) إلى أن المعلمين والمعلمات الأكثر مشاركة في القرارات المدرسية نجد الولاء التنظيمي لديهم أكبر، و كانت معظم نتائج هذه الدراسات تؤكد أن إشراك العاملين في قرارات المؤسسة وفي وضع قوانينها، يؤدي إلى زيادة نمو الولاء التنظيمي لديهم، سواء كانت مشاركة عقلية أم وجدانية، وتوصل (Medermoit et al 1996) في دراسته إلى وجود علاقة طردية بين زيادة صلاحية الممرضات والولاء التنظيمي.

3/ العمل على إيجاد نظام مناسب من الحوافز: أي على المنظمة أن توفر الحوافز المادية والمعنوية وتوزعها بشكل عادل يتناسب مع ما يقدمه العامل من جهد فكري على أن لا تكون حكرًا لفئة ما أو فرد معين (عورتاني، 2003).

4/ وضوح الأهداف وتحديد الأدوار: وضوح الأهداف يجعل العاملين أكثر قدره على فهمها وتحقيقها، وينطبق ذلك على تحديد الأدوار، فحين يعرف كل فرد دوره في

العمل، تسير العجلة بنظام وسلاسة وانسجام ويقل الصراع داخل المؤسسة وبالتالي ينمو الولاء لدى الفرد نحو المؤسسة.

5/ الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي: يعرف القريوتي (1989) المناخ التنظيمي بأنه: "مجموعة الخصائص الداخلية لبيئة العمل و التي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو الاستقرار يفهمها العاملون ويدركونها فتنعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي سلوكهم". (فرج، 2006).

إن التنظيمات ذات البيئة الإيجابية والمشجعة للعمال والتي تتصف بدرجة عالية من الإحساس بالمسؤولية نحو العاملين، وتعمل على خلق المناخ التنظيمي الجيد، وتحقيق الأهداف والاهتمام بالإنسان، هي تنظيمات ناجحة في خلق الولاء التنظيمي لدى أفرادها(عورتاني، 2003).

6/ العمل على بناء ثقافة ووعي مؤسسي: أي خلق جو أسري داخل المؤسسة ؛ فيشعر الفرد أنه يعمل لأسرته ومعها من خلال إيجاد أهداف مشتركة بين العاملين وتحقيق احتياجاتهم والعمل على إشباعها، وتقديم الدعم من خلال التدريب الكافي لمن يجد في قدراته أي نوع من القصور يعجزه عن التميز، وكانت دراسة نيستروم (1993) Nystrom، حول الثقافة التنظيمية و الاستراتيجية والولاء التنظيمي في مؤسسات الرعاية الصحية، وقد أظهرت وجود علاقة طردية بين الثقافة التنظيمية والولاء التنظيمي(الأحمدي، 2003)

7/ الرضا عن العدالة الخارجية والداخلية ومستوى الأداء المادي الفعلي من الوظيفة: هناك دراسة درويش يوسف(1999) التي تشير نتائجها إلى أن الرضا عن العدالة الخارجية ومستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة يؤثران تأثيراً معنوياً في الولاء التنظيمي.

## 2-6 كيف تصنع المنظمة الولاء في أنفس العاملين ؟

ليس بصعب على أية منظمة الاهتمام بعاملها وتلبية رغباتهم بما يعزز قدرتهم النفسية، وهذه الرغبات لا تتعدى المعقول مما تتطلبه سبل الاحترام والتقدير في العمل إضافة إلى متطلبات الحياة المعيشية والميل نحو تحقيق معيشة الرفاه أو حتى مستوى الكفاف المعقول لعائلة العامل أو الموظف، إضافة إلى إفراح المجال للعاملين لتطوير قابليتهم ومكاسبهم الثقافية من خلال الدعم التدريبي و التعليم المستمر، فما دامت المنظمة تحقق أرباحًا عالية وما دام العاملون يقدمون كل قدراتهم العقلية والبدنية بما يخدم نجاح وتحقيق أهداف منظماتهم فلم لا يحصلون على التحفيز المناسب وبما يقوي من عود ولائهم لمنظماتهم، ويؤكد ديمومة واستمرارية نجاح المنظمة في عملها و إنتاجها ؟.

إن المطلع على كبرى المؤسسات العالمية واسعة الانتشار سيجد أن ما تقدمه لموظفيها ضروريًا من التدليل، ولكنه عندما يطلع على حجم الإنتاج والانتشار والأرباح سيجد ما تقدمه لهم متواضعًا مقابل ذلك. (سليمان، 1999).

## 2-7 النماذج المفسرة للولاء التنظيمي:

توجد العديد من الدراسات التي حاولت البحث في تفسير ظاهرة الولاء التنظيمي سواء ما يتعلق بأسبابها أو نتائجها أو موضوعها أو مزيج من ذلك كله إلا أنها لم تستطع الخروج بنموذج محدد لدراسة الولاء التنظيمي لذا فإن الباحث سوف يستعرض عددًا من النماذج المفسرة لهذه الظاهرة مرتبة حسب التسلسل التاريخي من الأقدم حتى الأحدث وكان ذلك على النحو التالي:

### أولاً: نموذج اتزيوني ((Etzioni 1961م

تعتبر كتابات اتزيوني من أهم الكتابات المهمة حول الولاء التنظيمي، حيث يستند إلى أن القوة أو السلطة التي تملكها المنظمة على حساب الفرد نابعة من طبيعة اندماج الفرد مع المنظمة وهذا ما يسمى بالولاء أو الالتزام ويأخذ ثلاثة أشكال هي:

- 1 . الولاء المعنوي: ويمثل الاندماج الحقيقي بين الفرد ومنظّمته والنابع من قناعة الفرد بأهداف وقيم ومعايير المنظمة التي يعمل بها وتمثله لهذه الأهداف والمعايير .
- 2 . الولاء القائم على أساس حساب المزايا المتبادلة: وهو أقل درجة في رأيه، من حيث اندماج الفرد مع منظّمته والذي يتحدد بمقدار ما تستطيع أن تلبيه المنظمة من حاجيات الفرد حتى يتمكن من أن يخلص لها ويعمل على تحقيق أهدافها، لذا فالعلاقة هنا علاقة نفع متبادلة بين الطرفين الفرد والمنظمة.
- 3 . الولاء الاعترابي: و هو يمثل الجانب السلبي في علاقة الموظف مع المنظمة التي يعمل بها. حيث اندماج الفرد مع منظّمته غالبًا ما يكون خارج عن إرادته وذلك نظرًا لطبيعة القيود التي تفرضها المنظمة على الفرد. (هيجان، 1998).

#### ثانيًا: نموذج سيترز (Setters 1977)

يرى أن الخصائص الشخصية وخصائص العمل وخبرات العمل تتفاعل معًا كمدخلات، وتكون ميل الفرد للاندماج بمنظّمته ومشاركته لها واعتقاده القوي بأهدافها وقيمها، وقبول هذه الأهداف والقيم، ورغبته الأكيدة في بذل أكبر جهد لها مما ينتج عنه رغبة قوية للفرد في عدم ترك التنظيم الذي يعمل فيه و انخفاض نسبة غيابه وبذل المزيد من الجهد والولاء لتحقيق أهدافه التي ينشدها، وقد بين سيترز في نموذجه العوامل المؤثرة في تكوين الولاء التنظيمي وما يمكن أن ينتج عنه سلوك متبعًا منهج النظم و مصنفًا هذه العوامل والسلوك في مجموعات (المعاني، 1999)

ثالثًا: نموذج ستاو وسلانيك (Saw and Salanick 1977)م

ويعتمد على ضرورة التفريق بين نموذجين من الولاء هما:

أ. الولاء الموقفي: وهذا النوع من الولاء يمثل وجهة نظر علماء السلوك التنظيمي وينظر إليه على أنه يشبه "الصندوق الأسود" حيث أن محتويات هذا الصندوق تتضمن بعضًا من العوامل التنظيمية والشخصية مثل السمات الشخصية، وخصائص الدور الوظيفي، والخصائص التنظيمية، وخبرات العمل بالمقابل فإن مستوى الولاء الناجم عن هذه

الخصائص يحدد سلوكيات الأفراد في المنظمة من حيث التسرب الوظيفي والحضور والغياب والجهود التي تبذل في العمل ومقدار المساندة التي يقدمها الأفراد لمنظماتهم. ب. الولاء السلوكي: يعكس هذا النوع من الالتزام وجهة نظر علماء النفس الاجتماعي، والذي تقوم فكرته على أساس العمليات التي يعمل من خلالها السلوك الفردي وتحديداً الخبرات المكتسبة، على تطوير علاقة الفرد بمنظمتها، حيث يصبح الأفراد مقيدين بأنواع خاصة من السلوك أو التصرف داخل المنظمات، نتيجة اطلاعهم على بعض المزايا والمكافآت التي ترتبت على هذا السلوك، مما يخلق لديهم الخوف من فقدان هذه المزايا بالإقلاع عن هذا السلوك. (هيجان، 1998).

رابعاً: نموذج ستيفنز وزملائه 1978 (Stevens et, al).

ينقسم هذا النموذج للالتزام التنظيمي إلى اتجاهين نظريين، هما:

أ. الاتجاه التبادلي: يركز هذا الاتجاه على مخرجات الولاء التنظيمي كعمليات متبادلة بين المنظمة والعاملين فيها، كما يركز على العضوية الفردية كمحدد أساسي لما يستحقه الموظف من مزايا ومنافع من خلال العملية التبادلية بين الفرد والمنظمة وبموجب هذه الطريقة فإن انتماء الفرد للمنظمة يزداد بازدياد ما يحصل عليه من حوافز وعطايا، وتتخلص محددات الاتجاه التبادلي في أن هذا الاتجاه يقيس درجة رضا الشخص عن الحوافز المقدمة له، وإمكانية بقائه فيها، فإذا توفرت له مزايا أفضل في منظمة أخرى، فإنه ينزع إلى ترك المنظمة التي يعمل فيها، فمثل هذا الاتجاه يوفر المعلومات اللازمة للتنبؤ بإمكانية ترك الفرد للمنظمة أو البقاء فيها. (هيجان، 1998).

ب. الاتجاه النفسي: وهذا الاتجاه أورده أيضاً ستيفنز وتبناه بورتر وسميث & porter (1996) حيث وصفوا الولاء التنظيمي بأنه نشاط زائد وتوجه إيجابي نحو المنظمة، و جهد مميز يبذله الفرد لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها، وكذلك رغبة قوية في البقاء عضواً فيها. فهذا الاتجاه يصور الالتزام التنظيمي على أنه: توجه الفرد

بإيجابية عالية نحو المنظمة وأهدافها، وهو يغطي أبعادًا أكثر شمولية من الاتجاه التبادلي الذي ركز على بعد الحوافز ودرجة رغبة الفرد في ترك المنظمة مقياسًا لدرجة التزامه، ومن منظور النموذج النفسي يعد الولاء التنظيمي نوعًا من التوافق بين الأهداف الفردية وأهداف المنظمة، وعليه فالعاملون الذين يؤمنون بأهداف المنظمة يشعرون بانتماءٍ لها ويظهرون رغبة قوية في العمل فيها وإيمانًا كبيرًا في قيم المنظمة وأهدافها. (العضايلة، 1995)

#### خامسًا: نموذج أنجل و بيرى Perry & Angle (1983)

يعتبر هذا النموذج أن النماذج التي تقوم على أساس البحث عن أسباب الالتزام التنظيمي، يمكن تصنيفها في نموذجين رئيسيين هما:

أ . نموذج الفرد كأساس للولاء التنظيمي: يعتبر هذا النموذج أن جوهر الولاء التنظيمي يبنى على أساس خصائص الفرد وتصرفاته، باعتبارها مصدر للسلوك المؤدي إلى هذا الاتجاه، وأن يكون هذا السلوك عامًا، واضحًا و ثابتًا و طوعيًا، و تبعًا لهذا النموذج فإنه ينظر إلى خصائص الفرد كالعمر والجنس والتعليم والخبرات، باعتبارها محددات سلوك الفرد، لذا فإن هذا النموذج يركز على ما يحمله الأفراد من خصائص شخصية إلى المنظمة، إلى جانب ما يمارسونه داخل المنظمة و التي يتحدد على أساسها ولاء الأفراد لمنظمتهم باعتبارها محددات سلوك الفرد، لذا فإن هذا النموذج يركز على ما يحمله الأفراد من خصائص شخصية إلى المنظمة، إلى جانب ما يمارسونه داخل المنظمة والتي يتحدد على أساسها ولاء الأفراد لمنظمتهم.

ب . نموذج المنظمة كأساس للولاء التنظيمي: يقوم هذا النموذج على أساس أن لديه بعض الحاجات والأهداف التي يتوقع تحقيقها من المنظمة، وأنه في سبيل تحقيق هذه الأهداف لا يتردد في تسخير مهاراته وطاقاته في سبيل تحقيق هذه الأهداف مقابل قيام المنظمة بتلبية تلك الحاجات والأهداف أي أن هذه العملية تبادلية بين الفرد والمنظمة، وأن جوهر هذا التبادل هو ما يسمى "بالعقد النفسي" الذي يتضمن مجموعة

من الالتزامات والتعهدات التي تكون محددة أو غير محددة بالنسبة لكلا الطرفين - الفرد والمنظمة - لكنها لا بد وأن تؤدي بأي شكل من الأشكال إلى رضا الفرد عن العمل في هذه المنظمة. بالتالي فإن الطريقة التي تعامل بها المنظمة الفرد وتعالج بها حاجاته، تمثل أساساً الآلية التي تقود إلى التزام الفرد أو عدم التزامه للمنظمة التي يعمل بها بحيث أن المنظمة التي تأخذ على عاتقها الالتزام بتلبية احتياجات الفرد سوف تؤدي به في النهاية إلى أن يتشرب قيمها ويعتبرها قيمة، وبالتالي يكون هناك نوع من الالتزام المتبادل بينه وبين منظمته (هيجان، 1998).

### سادساً: نموذج كانتر Kantar (1986)

يرى هذا النموذج أن هناك ثلاثة أنواع من الولاء التنظيمي نابعة من متطلبات السلوك المختلف، التي تفرضها المنظمات على أفرادها، وهي:

أ . الالتزام المستديم: و يمثل المدى الذي يستطيع فيه الأفراد التضحية بجهودهم وطاقتهم مقابل استمرار المنظمات التي يعملون فيها، لذا فإن هؤلاء الأفراد يعتبرون أنفسهم جزءاً من منظماتهم، وبالتالي فإنهم يجدون صعوبة في الانسحاب منها أو تركها.

ب . الالتزام التلاحمي: و يتمثل في العلاقة النفسية الاجتماعية التي تنشأ بين الفرد ومنظمته، والتي يتم تعزيزها من خلال المناسبات الاجتماعية التي تقيمها المنظمات، وتعترف فيها بجهود الأفراد العاملين، إضافة إلى الامتيازات التي تمنحها تلك المنظمات، كإعطاء البطاقات الشخصية. (هيجان، 1998).

### 3 - الدراسات السابقة

#### 3-1 أولاً: الدراسات السودانية التي تناولت الولاء التنظيمي:

1 . دراسة عبد الله محمد عبد الله عجبنا (2009)

بعنوان " الولاء التنظيمي و علاقته بأساليب القيادة كما يدركها العاملون بالهيئة القومية للكهرباء ولاية الخرطوم.

هدف هذا البحث للتعرف على العلاقة بين الولاء التنظيمي وأساليب القيادة كما يدركها العاملون بالهيئة القومية للكهرباء، كما هدف للتعرف على العلاقة بين الولاء التنظيمي وبعض المتغيرات الديموغرافية (النوع والمستوى التعليمي والدرجة الوظيفية والخبرة وسنوات العمل داخل المؤسسة والسن) استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي واختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة والتي بلغ حجمها (260) منهم (119) عاملاً و(141) عاملة. ولقد استخدم الباحث مقياسي الولاء التنظيمي وأساليب القيادة من تصميمه، وتم استخدام المعادلات الآتية لمعالجة البيانات إحصائياً:

اختبار (ت) لمتوسط مجتمع واحد. و اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين. ومعامل الارتباط العزمي بيرسون. ومعامل الارتباط لسبيرمان براون.

ومن ثم توصل الباحث للنتائج التالية:

تتميز السمة العامة للولاء التنظيمي لدى العاملين بالهيئة القومية للكهرباء بالارتفاع. توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الولاء التنظيمي لدى العاملين بالهيئة القومية للكهرباء وأسلوب القيادة الديموقراطي بينما توجد علاقة عكسية بين الولاء التنظيمي والأسلوب التسلطي والفوضوي. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الولاء التنظيمي لدى العاملين بالهيئة القومية للكهرباء وكل من المتغيرات الآتية: (سنوات الخبرة، وسنوات العمل داخل المؤسسة، والدرجة الوظيفية، والسن). توجد علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الولاء التنظيمي لدى العاملين بالهيئة القومية للكهرباء ومستوياتهم التعليمية. توجد فروق دالة إحصائياً في الولاء التنظيمي لدى العاملين بالهيئة القومية للكهرباء بين الإناث والذكور لصالح الذكور.

2 - دراسة الطاهر علي الطاهر الدفعة (2012)

بعنوان " الاحتراق النفسي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين بالمنظمات الطوعية / ولاية جنوب دارفور "

هدف هذا البحث إلى التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والولاء التنظيمي وكذلك معرفة السمة العامة للولاء التنظيمي وسط العاملين بالمنظمات، تكونت عينة الدراسة من (150) فرداً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة كما استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين الاحتراق النفسي والولاء التنظيمي كما توصلت إلى أن السمة العامة للولاء التنظيمي مرتفعة.

3 - دراسة عبد الله محمد عبد الله عجبنا (2015)

بعنوان "الولاء التنظيمي و العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العاملين بوزارة الكهرباء و السدود برئاسة الشركات (بالخرطوم)".

هدف هذا البحث للتعرف على العلاقة بين الولاء التنظيمي والعدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود برئاسة الشركات (بالخرطوم)، كما هدف للتعرف على العلاقة بين الولاء التنظيمي وبعض المتغيرات الديموغرافية (النوع والمستوى التعليمي والدرجة الوظيفية والخبرة والسن)، و استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي و تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة والتي بلغ حجمها (338) منهم (161) عاملاً و (177) عاملة. ولقد استخدم الباحث المقاييس التالية: الولاء التنظيمي والعدالة التنظيمية والصحة النفسية من تصميمه، وتم استخدام المعادلات الآتية لمعالجة البيانات إحصائياً: اختبار (ت) لمتوسط مجتمع واحد. و اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين. ومعامل الارتباط العزمي بيرسون. ومعامل الارتباط لسبيرمان براون، معادلة أنوفا (تحليل التباين الأحادي) معادلة LSD لمعرفة أدق الفروق، تحليل التفاعل الثنائي، واختبار كرسكال ويلز. ومن ثم توصل الباحث للنتائج التالية:

تتميز السمة العامة للولاء التنظيمي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود بالارتفاع عدا الولاء المتواصل يتسم بالوسطية. توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين أبعاد الولاء التنظيمي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود وأبعاد العدالة التنظيمية

عدا بعد الولاء المستمر وبعد عدالة المعاملات. توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين أبعاد الولاء التنظيمي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود والصحة النفسية. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الولاء التنظيمي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود وكل من المتغيرات الآتية: (سنوات الخبرة والدرجة الوظيفية والمستوى التعليمي والسن). لا توجد فروق دالة إحصائياً في الولاء التنظيمي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود بين الإناث والذكور. توجد فروق دالة إحصائياً في الولاء التنظيمي لدى العاملين بوزارة الكهرباء والسدود ومتغير الشركات لصالح شركة التوليد المائي عدا بعد الولاء الوجداني. لا يوجد تفاعل دال إحصائياً بين متغير النوع والمستوى التعليمي على الولاء التنظيمي. يوجد تفاعل دال إحصائياً بين متغير نوع الشركة وسنوات الخبرة على الولاء الوجداني لصالح شركة التوليد الحراري.

### 3-2 ثانياً: الدراسات العربية التي تناولت الولاء التنظيمي:

1. دراسة المعاني، أيمن عودة (1999)  
دراسة بعنوان (الولاء التنظيمي لدى المديرين في الوزارات الأردنية) هدفت الدراسة إلى قياس الولاء التنظيمي والخصائص الشخصية لدى المديرين في الوزارات الأردنية، و أجريت الدراسة على عينة قوامها (186) مديراً من العاملين في الوزارات في 23 وزارة في الأردن، وتوصلت الدراسة لظهور درجة عالية من الولاء التنظيمي أظهرها المديرون، عدم وجود علاقة بين المتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل الدراسي، الجنس، مدة الخدمة، الراتب والحالة الزوجية والولاء التنظيمي).
2. دراسة العمري، عبيد عبد الله (1999). وهي بعنوان (الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والنمط القيادي لرؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود: دراسة ميدانية)، وتهدف هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين أنماط القيادة والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وذلك باستخدام عينة عشوائية تبلغ (140) فرداً. أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي

الترسلي والولاء التنظيمي. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الديمقراطي والولاء التنظيمي. كما أظهرت نتائج هذه الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يدركون أهمية النمط القيادي المتبع في القسم.

### 3 - دراسة الكايد: (1999)

بعنوان (الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية الأردنية) حيث هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، كما هدفت إلى الوقوف على أثر العوامل الشخصية المتمثلة في: الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، الأجر الشهري، وكذلك العوامل التنظيمية المتمثلة بالنمط العلمي وعدد سنوات الخدمة والأجر الشهري، وكذلك العوامل التنظيمية المتمثلة بالنمط القيادي والعلاقات بين الأفراد والاستقلالية المتاحة لعنصر هيئة التدريس، والمعلومات المرتردة عن الأداء، وتوفر فرص بديلة و كذلك الإقرار بالإنجاز. و بينت النتائج أن استعداد أعضاء هيئة التدريس لتقديم جهود أكبر من المطلوب لإنجاح عمل الجامعة كانت من أكبر مصادر الولاء التنظيمي نحو الجامعة، وأنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الولاء لأعضاء هيئة التدريس تعزى للجنس، للعمر، ولعدد سنوات الخبرة، و في المقابل لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى للمؤهل العلمي، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس نحو جامعاتهم تعزى لمكانة العمل (الجامعة) من ناحية أخرى توجد علاقة ايجابية بين الولاء التنظيمي والعوامل التنظيمية المتمثلة بالنمط القيادي، العلاقات بين الأفراد، الحرية المتاحة، المعلومات المرتردة عن الأداء، والإقرار بالإنجاز.

### 4 - دراسة العتيبي، سعودي. السواط، طلق (1997)

بعنوان (الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة عليه) وهدفت الدراسة إلى التعرف على الولاء التنظيمي لدى العاملين والعوامل المؤثرة فيه

وشملت الدراسة على عدد(291) موظفًا وموظفة بجامعة الملك عبد العزيز، توصلت الدراسة إلى توفر الولاء التنظيمي لدى العاملين بالجامعة، كما وجدت الدراسة علاقة بين الولاء التنظيمي وكل من طبيعة العمل، و مناخ العمل و المكافآت.

3-3 ثالثاً: الدراسات الأجنبية في الولاء التنظيمي

1996 فالينسي و آخرون Valency et al:

"Organizational Commitment In A Male Dominated profession"

الأمريكية الولايات المتحدة الذكور في الولاء التنظيمي في المهن المسيطرين عليها

هدفت الدراسة إلى تحليل الولاء التنظيمي للمحاسبين في المؤسسات المهنية لكلا الجنسين، وقد أجريت الدراسة على المحاسبين بالمؤسسات المهنية بالولايات المتحدة، وقد خلصت الدراسة للنتائج التالية :

و هي وجود علاقة طردية بين العمر والمستوى الوظيفي والولاء التنظيمي، و وجود فروق في الولاء لصالح الذكور، ووجود علاقة موجبة بين الرضا والولاء التنظيمي.

2 - Jones, 1998

"The Relationship of organizational commitment to the organizational culture of high schools university place"

العلاقة بين الولاء التنظيمي والثقافة التنظيمية لدى العاملين بالمدارس الثانوية و الجامعات:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة الارتباط بين الولاء التنظيمي و ثقافة التنظيم و استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي بالعينة على عدد 12 مدرسة عليا بولاية نيوجرسي بأمريكا وتم جمع البيانات من عينة عشوائية تتكون من مديري المدارس والمدرسين والاختصاصيين الاجتماعيين والنفسيين وقد توصلت الدراسة إلى : أنه لا توجد علاقة بين الولاء التنظيمي والمناخ التنظيمي، و لا توجد علاقة بين الولاء التنظيمي ومناخ الاتصال و لا توجد علاقة بين تأثير مدة العمل و الولاء التنظيمي.

شوسمر 1998, Chusmir

### The factors affecting on organizational loyalty

العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي للعاملين في المؤسسات الإدارية في الولايات المتحدة الأمريكية

هدفت إلى التعرف على عدد من العوامل التي تؤثر على الولاء التنظيمي بين الذكور والإناث، وشملت عينة الدراسة (178) مديراً من مختلف المستويات الإدارية في أمريكا، ولم تظهر الدراسة وجود علاقة لكل من الجنس، العمر، الحاجة إلى الإنجاز، الحاجة إلى السيطرة، المستوى التعليمي والولاء التنظيمي. وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لكلا الجنسين.

#### 3-4 تعقيب على الدراسات السابقة:

من حيث الهدف نجد أن جميع الدراسات السابقة المحلية والعربية وكذلك الأجنبية هدفت إلى معرفة السمة العامة للولاء التنظيمي وكذلك علاقة الولاء التنظيمي بالمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في (العمر، الجنس، المؤهل الدراسي والخبرة) وكذلك الفروق ما بين الذكور والإناث في الولاء التنظيمي. ومن حيث العينة نجد أن الدراسات تفاوتت في أحجام عيناتها ما بين (150 إلى 500) فرد. أما من حيث الأدوات و الأساليب الإحصائية فكل الدراسات استخدمت الاستبانة واستمارة البيانات الأولية كأداة لجمع البيانات وفي تحليل النتائج استخدمت برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن ناحية النتائج نجد أن غالبية الدراسات أثبتت أن الولاء التنظيمي يتسم بالارتفاع، أما عن علاقته بالمتغيرات الديموغرافية فهناك تباين في نتائجها ما بين وجود علاقة بينه وبين تلك المتغيرات، وعدم وجود علاقة بينه وبينها. و أيضاً تباين في الفروق التي تعزي للنوع.

### 3-5 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد حجم العينة، الأدوات المستخدمة، أسلوب تحليل البيانات، واستفاد منها كإطار نظري وكذلك الاستبانات وأيضًا استفاد منها في مقارنة نتائجه بنتائجها.

### 3-6 مكان الدراسة الحالية من الدراسات الحالية

تناولت هذه الدراسة متغير الولاء التنظيمي لدى العاملين في وزارة الصحة في ولاية جنوب دارفور و قد تكون هذه أول دراسة تناولت هذا الموضوع في الولاية على حسب علم الباحث وبالتالي تعتبر هذه إضافة حقيقية للمكتبة وكذلك قد يتمكن القائمون على أمر الوزارة من الاستفادة من توصياتها في مجال العمل.

### 4- منهج وإجراءات البحث

#### 4-1 منهج البحث:

يعتبر المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة (بوحوش، 1999).

اتبع الباحث المنهج الوصفي ويعرف بأنه ذلك المنهج الذي يقوم بوصف وتفسير الظاهرة كما هي عليه في الواقع ويساعد في إخضاعها للدراسة والتنبؤ بمستقبلها (أبو علام، 2008). أيضًا ويعرف بأنه: استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر النفسية كما هي قائمة في الحاضر لكشف جوانبها، وتشخيصها، وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر أخرى (كوهين ومانيون، 1990).

وأيضًا هو المنهج الذي يتناول الأبحاث والدراسات التي تبحث فيما هو كائن في حياة الإنسان أو المجتمع من ظواهر وأحداث وقضايا، (داود، 2006).

#### 4-2 مجتمع البحث:

ويعرف مجتمع البحث بأنه: "مجموعة العناصر أو الأشياء أو الأفراد التي تتميز بخصائص مشتركة". (أبو علام، 2008).

يقصد به جميع الأفراد (أو الأشياء أو العناصر) الذين لهم خصائص واحدة يمكن ملاحظتها (أبو علام، 2008م).

يشتمل مجتمع البحث على العاملين بوزارة الصحة ولاية جنوب دارفور نيالا والبالغ عددهم حوالي (2000) عامل (سجلات شؤون الخدمة بالوزارة).

#### 3-4 عينة البحث:

هي مجموعة جزئية من المجتمع يتم اختيارها بغرض التوصل إلى نتائج لتعميمها على المجتمع المراد دراسته (أبو علام، 2008) ولقد تم تطبيق أدوات البحث الحالي على عينة من مجتمع العاملين بوزارة الصحة ولاية جنوب دارفور نيالا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وذلك لأنها هي الطريقة التي تتيح لكل فرد من مجتمع البحث أن يكون جزءاً من العينة وقد بلغ حجم العينة (350) فرداً.

جدول رقم (1) يوضح أسماء الأقسام التي تم اختيار العينة منها

الرقم	القسم	العدد	النسبة المئوية
1	برنامج مكافحة الإيدز	50	16.7%
2	الوبائيات	30	10%
3	صحة البيئة	40	13.3%
4	شؤون الخدمة	30	10%
5	التحصين	100	33.3%
6	الإحصاء	50	16.7%
	المجموع	300	100%

جدول رقم (2) يوضح التكرار والنسبة المئوية للمعلومات الأساسية لعينة البحث من حيث النوع وسنوات الخدمة والمؤهل الدراسي

المتغير	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكور	144	48%
	إناث	156	52%
سنوات الخدمة	سنة -5 سنوات	192	64%
	6-10 سنوات	84	28%
	11-15 سنة	12	4%
	16-20 سنة	3	1%
	25 فأكثر	9	3%
المؤهل الدراسي	شهادة سودانية	30	10%
	دبلوم وسيط	24	8%
	بكالوريوس	210	70%
	دبلوم عالي	15	5%
	ماجستير	18	6%
	دكتوراه	3	1%

طرق جمع البيانات والمعلومات:

اعتمد الباحث على البيانات والمعلومات من المصادر التالية:

- المصادر الثانوية: وتمثلت في الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة والمجلات والدوريات العلمية.

•المصادر الأولية: وتمثلت في استمارة البيانات الأولية التي أعدها الباحث خصيصاً لهذا الغرض وكذلك على المقاييس

#### 4-4 أدوات البحث:

عرفت الأداة بأنها الطريقة الوحيدة التي تستخدم في جمع المعلومات، حيث يستلزم جمع البيانات الوصفية للمتغيرات المتضمنة في الدراسة(عثمان، 1995).

للحصول على المعلومات من عينة البحث استخدم الباحث الأدوات الآتية:

. استمارة البيانات الأولية من إعداد الباحث

. مقياس الولاء التنظيمي من إعداد الباحث

#### 4-5 تعليمات استمارة المعلومات الأولية:

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب أثناء استجابته لفقرات المقياس، لذا روعي عند إعدادها أن تكون بسيطة ومفهومة.

وقد جاءت تعليمات المقياس كالاتي:

في إطار تجويد الأداء في المؤسسات و النهوض بها، ارجوا التكرم بقراءة هذه الاستمارة جيداً ثم التأشير بعلامة (( أمام الخيار الذي ينطبق عليك تماماً، علماً بأنه لا توجد عبارة صحيحة وأخري خاطئة، رجاء لا تترك عبارة دون أن تؤشر عليها. كما نرجو إلا تضع أكثر من علامة واحدة أمام كل عبارة ونشكر لك حسن تعاونك معنا كما نؤكد أن هذا المقاييس فقد لأغراض البحث العلمي لذا فلا داعي لذكر اسمك.

#### مقياس الولاء التنظيمي:

قام الباحث بإعداد مقياس للولاء التنظيمي يتكون من (24 عبارة) ليتناسب مع عينه البحث وذلك بعد الرجوع للدراسات السابقة (دراسة عجبنا، 2015 ودراسة الدفعة، 2013) حتى يتسنى له اختيار عبارات تتناسب عينة بحثه.

### خيارات وخطوات تصحيح المقياس:

خيارات الإجابة على المقياس هي (أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، لا أوافق، لا أوافق بشدة). وبالتالي تصحيح الدرجات كالاتي (5،4،3،2،1) للعبارة السالبة و(1،2،3،4،5) للعبارة الموجبة.

### الصدق الظاهري للمقياس:

هذا النوع من الصدق يقوم على فكرة مناسبة الاختبار لما يقيسه، ولمن يطبق عليه (عبد الرحمن، 1983م).

وللتأكد من صلاحية كل العبارات قام الباحث بعرض المقياس على عدد من الخبراء والمحكمين المختصين في مجال علم النفس وبعد اطلاع الخبراء عليه أوصوا بتعديل بعض العبارات ولم تتم إضافة أو حذف للعبارات.

### الدراسة الاستطلاعية لمقياس الولاء التنظيمي:

إن تجريب المقياس بشكله المبدئي ومحاولة اختباره مرحلة في غاية الأهمية وذلك للحصول على مقياس صادق ودقيق وشامل (الحارثي، 1992). ومن هذا المبدأ قام الباحث بتطبيق مقياس الولاء التنظيمي على عينة استطلاعية بلغ حجمها 34 فرد وذلك بهدف:

. اختبار مدى وضوح العبارات وسهولة فهمها من قبل المفحوصين.

. اكتشاف أي سوء فهم يمكن أن يحدث للمقياس.

. التعرف على الوقت الذي تستغرقه الإجابة على المقياس.

. الحصول على بيانات كمية تعين الباحث على التقنين الإحصائي.

فقد أوضحت هذه الدراسة أن جميع فقرات المقياس كانت واضحة ومفهومة لدى المفحوصين، والزمن المستغرق في تطبيق المقياس تراوح ما بين (15.20) دقيقة.

### الاتساق الداخلي لمقياس الولاء التنظيمي:

لمعرفة الخصائص القياسية لفقرات مقياس الولاء التنظيمي في صورته المعدلة بواسطة المحكمين والتي تتكون من (24) فقرة، قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية حجمها (34) مفحوصا تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع البحث الحالي، وبعد تصحيح الاستجابات تم إدخال البيانات في الحاسب الآلي، اتضح من نتائج التحليل أن جميع العبارات موجبة الارتباط ماعدا العبارات (16،17،23،24) كانت سالبة فتم حذفها حتى لا تؤثر على ثبات المقياس.

### الثبات:

يقصد بالثبات دقة المقياس أو اتساقه، فإذا حصل نفس الفرد على نفس الدرجة (أو درجة قريبة منها) في نفس الاختبار عند تطبيقه أكثر من مرة يوصف الاختبار بأنه ثابت (أبو علام، 2001).

### معاملات الثبات:

لمعرفة معامل الثبات بمقياس الولاء التنظيمي في صورته النهائية بمجتمع البحث الحالي، قام الباحث بتطبيق طريقتي (معادلة ألفا كرونباك) والتجزئة النصفية (معادلة سبيرمان - براون)، فبين هذا الإجراء النتائج المبينة في الجدول التالي:  
جدول رقم (3) يبين معامل الثبات في صورته النهائية بمجتمع الدراسة الحالية في مقياس الولاء.

عدد الفقرات بالصورة النهائية	معامل الثبات (ألفا)	معامل الثبات (س،ب) بعد التصحيح
20	.840	.923

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل الثبات (ألفا) بلغ 0.840. ومعامل الثبات عن طريق معادلة (سبيرمان - براون) بلغ 0.923. مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بقدر عالي من الثبات.

### المعالجات الإحصائية:

لتحليل البيانات استخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية برنامج (SPSS) واستخدم للتحقيق من فروضه المعادلات الآتية:

- معادلة ألفا - كرونباخ لإيجاد معامل الثبات.
- معادلة سييرمان- براون لإيجاد معامل الثبات
- اختبار (ت) (t-test) لعينة واحدة.
- اختبار (ت) (t-test) لعينيتين مستقلتين.
- تحليل التباين الأحادي.
- تحليل التباين المزدوج.
- معامل ارتباط بيرسون.
- معامل ارتباط الرتب لسييرمان.

### الصعوبات التي واجهت الباحث:

مما لاشك فيه ان اي بحث علمي يلقي بصعوبات جمة على الباحث وتمثلت هذه الصعوبات في الآتي:

. إعداد المقاييس خاصة مقياس الولاء التنظيمي حيث قام الباحث بالاطلاع على عدد من الدراسات السابقة وأيضاً مقاييس حتى يتمكن من صياغة عبارات تتناسب وعينة البحث.

. عند تصوير المقاييس للتطبيق حيث كلف الباحث مبلغ مالي كبير حتى يتمكن من تغطية العينة، اذ بلغت عينة البحث 350 فرد و كانت كل استمارة مكونة من 4 صفحات.

. عند تطبيق الاستمارات أيضاً واجه الباحث صعوبة في توزيعها لأن عينة البحث هم من العاملين فكان عامل الزمن هو عامل مهم فكان كل العاملين مشغولين بعملهم.

. أيضاً عند تفرغ البيانات في الحاسوب بغرض التحليل.

لكن بحمد الله و توفيقه تم البحث.

## 5- عرض و مناقشة النتائج

### 1-5 عرض الفرض الأول وإجراءات تحليل بياناته ونتيجته:

للتحقق من نتيجة الفرض الأول من فروض البحث الحالي والذي نصه: " يتسم الولاء التنظيمي لدى العاملين بوزارة الصحة ولاية جنوب دارفور نبالا بالانخفاض"، قام الباحث بإجراء اختبار (ت) لمتوسط مجتمع واحد، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإجراء:

جدول رقم (4) يوضح نتيجة اختبار (ت) لمتوسط مجتمع واحد للحكم على درجة الولاء التنظيمي لدى العاملين بوزارة الصحة ولاية جنوب دارفور (نيالا).

حجم العينة	الوسط الحسابي	انحراف معياري	قيمة محكية	قيمة (ت) المحسوبة	د ح	دلالة إحصائية	استنتاج
300	75.9100	9.00401	60	30.605	299	.000	ارتفاع الولاء التنظيمي

يتضح من الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي يساوي 75.9 والانحراف المعياري يساوي 9.004 والقيمة المحكية تساوي 60 وقيمة (ت) المحسوبة تساوي 30.60 بدرجة حرية 299 ومستوى الدلالة 0.000، وبما أن الوسط الحسابي أكبر من القيمة المحكية فبالتالي أن الولاء التنظيمي لدى العاملين مرتفع وهذا يختلف مع تخمين الباحث في فرضيته بان الولاء التنظيمي منخفض.

وجد أن هذه النتيجة اتفقت مع دراسة عجبنا (2009) ودراسة الدفعة (2012) ودراسة عجبنا (2015) وكذلك دراسة المعاني (1999) ودراسة العتيبي والسواط (1997)، في أن السمة العامة للولاء التنظيمي مرتفعة.

حين يلتحق العامل بأي مؤسسة ليعمل بها يسعى بداية لتحقيق حاجاته ورغباته المتعددة، سواء السيكولوجية منها أم البيولوجية، فإذا قامت المؤسسة بمحاولة لإشباعها يكون لذلك الأثر الطيب في نمو الولاء التنظيمي لدى العمل، وعلى العكس

من ذلك فقد تجاهلت المؤسسة هذا العنصر الفعال في نموها، وبالتالي يميل الفرد للبحث عن مكان آخر يجد فيه ضالته، وتؤكد دراسة سميث (Smith, 1995) على ذكرها الكلام حين ذكرت فيها أن هناك عدداً من العوامل التي تزيد الولاء منها: استخدام مهارات القيادة، ودعم العاملين ومساعدتهم وإنشاء قنوات اتصال بينما كان من أسباب ضعف الولاء مشكلات الاتصال وعدم حل المشكلات عموماً. (Smith, 1995).

ويرى الباحث أن الولاء التنظيمي لأي مؤسسة هو الذي يساعد في زيادة إنتاجيتها ورفع كفاءة العاملين بها فكل ما وفرت المؤسسات للعاملين بمختلف مواقعهم احتياجاتهم الأساسية كلما ازداد مستوى التوافق المهني وبالتالي يسعى العامل لبذل أكبر مجهود ممكن من أجل الحصول على أكبر قدر من الحوافز والمعينات التي قد تزيد من تقديره الجيد للمواقف التي يجب إن يقوم بها داخل المؤسسة المعنية.

فالولاء التنظيمي يظهر من خلال قيام العامل بالدور المنوط به إضافة إلى إجادته هذا الدور والسعي لتحقيق أكبر قدر من الإنتاجية وتوفير فرص الراحة التي قد تقلل من درجة ملل العامل نحو مؤسسته. وهذا لأن الكثير المؤسسات في الآونة الأخيرة وبفضل التطور السريع في مجال العمل فإن الكثير من المؤسسات بدأت بإتاحة الفرص لمنسوبيها لورش التدريب على المستوى المحلي والعالمي. كما ان الزيادات الأخيرة في الأجور أيضاً شكلت حافزاً للعاملين.

#### 5-2 عرض الفرض الثاني وإجراءات تحليل بياناته ونتيجته:

للتحقق من نتيجة الفرض الرابع من فروض هذا البحث والذي نصه: " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الولاء التنظيمي وسنوات الخدمة لدى العاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور(نيالا) "، قام الباحث بحساب معامل ارتباط الرتب لسبيرمان، ونتائج هذا الإجراء موضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (5) يوضح نتيجة معاملات ارتباط الرتب لسبيرمان لمعرفة دلالة الارتباط بين الولاء التنظيمي وسنوات الخدمة لدى العاملين بوزارة الصحة ولاية جنوب دارفور (نياالا).

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط	حجم العينة	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الولاء التنظيمي	104.	300	073.	عدم وجود علاقة بين المتغيرين
سنوات الخدمة				

يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة معامل ارتباط الرتب لسبيرمان تساوي 104. والقيمة الاحتمالية 073. وبما أن قيمة معامل الارتباط أكبر من القيمة الاحتمالية بالتالي وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين ولكن هذه العلاقة غير دالة.

هذه النتيجة متفقة مع دراسة عجبنا (2009) في عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية، كذلك مع دراسة عجبنا (2015) في عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي وسنوات الخدمة واختلفت الدراسة مع دراسة المعاني (1999) في عدم وجود علاقة، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة كل من الطجم (1996) والرديدة (1988) ودراسة Jones (1998) في عدم وجود علاقة بين الولاء التنظيمي وسنوات الخدمة.

وتؤكد دراسة سميث (1995، Smith) على نكرها الكلام حين ذكرت فيها أن هناك عدداً من العوامل التي تزيد الولاء منها: استخدام مهارات القيادة، ودعم العاملين ومساعدتهم وإنشاء قنوات اتصال بينما كان من أسباب ضعف الولاء مشكلات الاتصال وعدم حل المشكلات عموماً. توصلت دراسة وفاء إبراهيم (1996) في دراستها إلى أن المعلمين والمعلمات الأكثر مشاركة لقرارات المدرسية على الولاء التنظيمي، كانت معظم نتائج هذه الدراسات تؤكد أن إشراك العاملين في قرارات المؤسسة وفي وضع قوانينها، يؤدي إلى زيادة نمو الولاء التنظيمي لديهم، سواء كانت

مشاركة عقلية أم وجدانية، وتوصل (et al Medermit) (1996) في دراسته إلى وجود علاقة طردية بين زيادة صلاحية الممرضات والولاء التنظيمي. يرى الباحث أن هناك بعض العاملين لهم سنوات طويلة في الخدمة ولكن ولائهم ضعيف لمؤسساتهم وهذا يرجع إلى أن ضعف فرص العمل في السودان وازدياد معدلات الخريجين مع ازدياد معدلات البطالة يجعل من الفرد لا يفكر في ترك عملة مع عدم وجود ولاء لها كما يرى الباحث أن عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين في أن ولاء الفرد لمؤسسته أو منظمته لا يرتبط يرتبط بمدى بقاءه فيها بمعنى أن طول المدة وقصرها لا يؤثر في الولاء التنظيمي، فقد نجد بعض العاملين لهم عشرات السنين لكن لم يكن لهم ولاء للمؤسسة وقد نجد عاملين جدد لكن ولائهم لها كبير فهناك عوامل أخرى تسهم في الولاء التنظيمي مثل الرغبة في العمل، العلاقة بين الزملاء... الخ.

### 5-3 عرض الفرض الثالث وإجراءات تحليل بياناته ونتيجته:

للتحقق من نتيجة الفرض الخامس من فروض البحث والذي نصه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الولاء التنظيمي لدى العاملين بوزارة الصحة ولاية جنوب دارفور(نيالا) تعزى لمتغير النوع " قام الباحث أولاً بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجموعة من هاتين المجموعتين على حدة، ومن ثم قام الباحث بتطبيق اختبار (ت) للفرق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين، والجدول التالي يبين نتائج هذا الإجراء:

جدول رقم (6) يوضح نتيجة اختبار (ت) للفرق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق في درجات. الولاء التنظيمي لدى العاملين والتي تعزى لمتغير النوع.

المجموعة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
ذكور	144	77.9375	8.71557	3.832	298	.000	توجد فروق لصالح الذكور
إناث	156	74.0385	8.88630				

يلاحظ من الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي للذكور بلغ 77.93 ولدى الإناث بلغ 74.03 والانحراف المعياري للذكور بلغ 8.71 ولإناث بلغ 8.88 وقيمة (ت) المحسوبة بلغت 2.823 بدرجة حرية 288 والقيمة الاحتمالية 0.000. وبما أن الوسط الحسابي للذكور أكبر من الوسط الحسابي للإناث وكذلك قيمة (ت) فبالتالي توجد فروق في الولاء التنظيمي لصالح الذكور.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عجبنا (2009) و دراسة الكايد (1999) ودراسة Valence et al (1996) في وجود فروق في الولاء التنظيمي لصالح الذكور. واختلفت مع دراسة عجبنا (2015) في عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الولاء التنظيمي.

يرى الباحث أن الرجال أكثر ولاءً من النساء وذلك يرجع إلى طبيعة الرجل من الناحية البيولوجية والنفسية والاجتماعية، في أن الرجال أكثر اهتمامًا بالمواضيع المتعلقة بالعمل والسياسة إذ ينصب اهتمامهم بتلك المواضيع على عكس النساء ينصب اهتمامهم بالمواضيع المتعلقة بالجوانب الاجتماعية وكذلك جل اهتمام المرأة ينصب على الأمور المنزلية، أيضًا الرجال لديهم أهداف في مجال العمل أكثر من النساء، كما أن الغالبية من المؤسسات نجدها تعين الموظفين للوظائف العليا من الرجال.

4-5 عرض الفرض الرابع و إجراءات تحليل بياناته ونتيجته:

للتحقق من نتيجة الفرض السادس من فروض البحث والذي نصه: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الولاء التنظيمي لدى العاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور(نيالا) تعزى لمتغير المؤهل العلمي " قام الباحث بتطبيق تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي يبيّن نتائج هذا الإجراء:  
جدول رقم (7) يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق في درجات الولاء التنظيمي لدى العاملين بوزارة الصحة / ولاية جنوب دارفور(نيالا). والتي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	النسبة الفئوية	قيمة احتمالية	الاستنتاج
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	1514.360	5	302.872	3.918	.002	توجد فروق في الولاء التنظيمي
والمؤهل الدراسي	داخل المجموعات	22726.210	294	77.300			
	الكلية	24240.570	299				

يلاحظ من الجدول أعلاه أن القيمة الفئوية بلغت (3.918) والقيمة الاحتمالية بلغت (0.002) ولما كانت القيمة الفئوية أكبر من القيمة الاحتمالية فبالتالي توجد فروق في الولاء التنظيمي. وهذا يتفق مع تخمين الباحث في فرضيته.

جدول رقم (8) يوضح نتائج اختباري شيفيه و دونكان لتحديد الفروق في الولاء التنظيمي التي تعزي لمتغير المؤهل العلمي.

الاختبار	المؤهل	العدد	المتوسط
	ماجستير	18	68.6667
	سودانية	45	73.7333
	وسيط	24	74.6250
Duncan <sup>a,b</sup>	عالي	15	76.8000
	دكتوراه	3	77.0000
	بكالوريوس	195	77.1538
	Sig.		.127
	ماجستير	18	68.6667
	سودانية	45	73.7333
	وسيط	24	74.6250
Scheffe <sup>a,b</sup>	عالي	15	76.8000
	دكتوراه	3	77.0000
	بكالوريوس	195	77.1538
	Sig.		.379

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط لدى العاملين الذين يحملون درجة البكالوريوس أعلى من غيرهم من فبالنتالي الذين يحملون درجة البكالوريوس هم أعلى ولاءً من غيرهم من ذوي الدرجات الأخرى.

#### 5-4 مناقشة نتيجة الفرض الرابع:

اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الكايد(1999) في عدم وجود فروق في الولاء التنظيمي تعزي للمؤهل الدراسي.

يرى الباحث وجود علاقة بين الولاء التنظيمي والمؤهل الدراسي يرجع إلى أن العاملين الذين يحملون الدرجة الجامعية (البكالوريوس) لديهم امتيازات تتناسب و درجتهم العلمية وبالتالي هم أكثر ولاءً من غيرهم من ذوي

الدرجات الجامعية العالية(دبلوم عالي فما فوق) وذوي الدرجات الأقل(دبلوم وسيط وما دون)، إذ أن أصحاب الدرجات العليا يرون أن الامتيازات التي يحصلون عليها مقابل العمل اقل من شهاداتهم وبالتالي يشعر هؤلاء العاملون بعدم رضا و هذا بدوره ينعكس على الولاء التنظيمي. كما أن أصحاب الدرجات الدنيا يشعرون أيضاً بعدم رضا وبالتالي نجد أن الولاء منخفض لديهم و ذلك لضعف الامتيازات التي يتحصلون عليها.

## 6- الخاتمة:

### 6-1 التوصيات

بناءً على نتائج البحث قام الباحث بوضع توصيات إجرائية كالآتي:

- ضرورة تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين وذلك بإشراكهم في قضايا المؤسسة كذلك بخلق جو اجتماعي بين العاملين.
- ترقية وتطوير بيئة العمل وذلك بتوفير معينات العمل من حواسيب وأثاث مكتبية.
- توفير الدعم والحوافز المادية والمعنوية للعاملين.
- ضرورة فتح مكتب للإرشاد النفسي المهني ليقدم خدمات الإرشاد النفسي للعاملين.
- تعيين الموظفين الجدد يجب أن يكون حسب الكفاءة.

### 6-2 المقترحات

- 1- إجراء دراسة تجريبية عن أثر الحوافز المادية والمعنوية على الولاء التنظيمي.
- 2- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي.
- 3- دراسة العلاقة بين الميول المهنية و الولاء التنظيمي.
- 4- دراسة عن أثر الإرشاد النفسي المهني على الولاء التنظيمي.

7- قائمة المصادر و المراجع:

القرآن الكريم.

المراجع العربية:

- العميان، محمود سليمان (2005) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال: الطبعة الثالثة، عمان، دار وائل للنشر.
- ابن منظور، محمد بن مكرم (1994) لسان العرب: الجزء الثاني، ط، بيروت: دار الصادر.
- الأحمدى، طلال بن عايد(2004).الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية المجلة العربية للإدارة: المجلد 24
- الأصفهاني، الراغب،(ب ت) مفردات ألفاظ القرآن الكريم: دمشق: دار القلم
- الدوسري سعد بن عميان(2005)ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية (دراسة ميدانية على مستوى شرطة المنطقة الشرقية): رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية
- الرشيدى، هارون (1999). الضغوط النفسية طبيعتها ونظرياتها: مكتبة الأنجلو المصرية: القاهرة.
- الزوبعي، عبد الجليل (1982).مناهج البحث التربوي: محاضرات في البحث التربوي. الكويت، المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج
- العارضة، معاذ (1998).استراتيجيات تكيف المعلمين مع الضغوط النفسية التي تواجههم في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة نابلس: رسالة ماجستير غير منشوره. جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- العتيبي، سعودي. السواط،(طلق)1997). الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه: مجلة الإداري، العدد 5، المجلد 2.
- العديلي، ناصر محمد(1996). إدارة السلوك التنظيمي: الرياض.

- العساف، صالح حمد (1409). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية
- العضايلة، على محمد(1995). الولاء التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصية والتنظيمية: دراسة مقارنة بين القطاعين العام والخاص الأردنيين. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، المجلد 10، العدد 6.
- العمرى، عبيد عبد الله (1999). الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والنمط القيادي لرؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود: دراسة ميدانية". مجلة جامعة الملك سعود، م 11، العلوم الإدارية ع 1.
- العونى، محمد غالب(2005).الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية عن هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- الفراهيدي، الخليل بن أحمد(ب ت).كتاب العين: مكتبة المشكاة الإسلامية
- الفهداوي، خليفة صالح، و القطاونة، نشأت أحمد (2004).تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردني. المجلة العربية للإدارة، مج 24، ع 2.
- المعاني، أيمن عودة(1999). الولاء التنظيمي: سلوك منضبط وإنجاز مبدع الجامعة الأردنية، الأردن.
- المعيوف، صلاح بن معاذ. (2003). أثر المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية على الولاء تنظيمي لدى الموظفين في القطاع العام السعودي: مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية مجلة 28. العدد 107.
- جودة، آمال (2004) أساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى عينه من طلاب وطالبات جامعة الأقصى: بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول.

- حنونة، سامي إبراهيم(2006).قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة: رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- خطاب، عايدة سيد(1988).الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل: دراسة ميدانية عن المرأة السعودية، مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.
- داوود،عزيز(2006). مناهج البحث العلمي: عمان، دار أسامة.
- عبد الباقي، صلاح الدين(2008). السلوك التنظيمي، مدخل تطبيقي معاصر: الإسكندرية، الدار الجامعية.
- عبد الحميد، إبراهيم شوقي (1998). علم النفس و تكنولوجيا الصناعة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- عورتاني، مأمون عبد القادر(2003).العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية: رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- عويضة، إيهاب(2008).اثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية بمحافظة غزة: رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.
- عيد، إبراهيم (2000). علم النفس الاجتماعي: الطبعة الأولى، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة.
- كوهين، لويس و مانيون، لورانس.(1990). مناهج البحث في العلوم الاجتماعية: ترجمة كوثر حسين كوجك ووليم تادرس عبيد.ط1. القاهرة. الدار العربية للنشر والتوزيع.

- نداء، سامية خميس(2007). تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة: دراسة ميدانية على الوزارات في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- هيجان، عبد الرحمن أحمد(1998).الولاء التنظيمي للمدير السعودي: رسالة ماجستير، جامعة. نايف للعلوم الأمنية، السعودية.
- ياغي، شاهر يوسف(2006). الضغوط النفسية لدى العمال في قطاع غزة: رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.

#### المراجع الأجنبية

- 78-Funk,S.C) ,,1992" :("Hardiness: A Review of Theory and Resaerch ,Health Psychology Vol.11,N 5.
- 79-Kobaza ,S ,& ,Pucceti ,M)1983 :("Personality and social Resources in stress Resistance“, Journal of Abnormal psychology, Vol.45 ,No.4.
- 80-Maddi ,S ,& ,Kobaza ,D.M)1994 :("Hardiness and Mental health“, Journal of Personality Assessment ,Vol.63 ,No.2.
- 81-Taylor ,& ,Shaunna ,L)1995 :("An analysis of a relaxation stress control program in an Alternative Elementary school“, Dissertation abstracts International ,Vol.35-50.
- 82-Wiebe ,D.J)1991 :("Hardiness and stress moderation, A Test proposed mechanisms“, Journal of Personality and Social Psychology ,Vol.60, No.1,

## البرامج التدريبية في التعليم الحرفي و أثرها في أداء الطلاب الملتحقين منها بالكليات التقنية السودانية

د. خالد حسب الله فضل المولي بخيت\*

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي و أثرها في أداء طلاب الكليات التقنية بالسودان الذين تم قبولهم من المعاهد الحرفية من خلال بيان أهداف البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي والوقوف على مناهج البرامج التدريبية في التعليم الحرفي الحكومي وكذلك معرفة مناسبة محتوى البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي لمستويات الطلاب العقلية. و تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة القصدية و تكونت من معلمي و معلمات البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي و تمثلت أداة جمع المعلومات في الاستبانة , و استخدم الباحث عدة أساليب إحصائية وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- 1- البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي تحقق أهدافها وتؤهل طلابها للدراسة بالكليات التقنية
- 2- محتوى البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي يناسب مستويات الطلاب العقلية.
- 3- مناهج البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي تراعي الفروق الفردية بين الطلاب.

\* أستاذ مساعد – كلية التربية – جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

### مقدمة:

يعتبر التقويم مطلباً أساسياً من متطلبات مهنة التدريس، فإذا كان لدى المعلم أو المدرب صورة عن موقف طالبيه وعن كيفية تقدمه في دراسته يكون قد حقق ركناً أساسياً من أركان عملية التعليم ويحتاج المعلم لتقويم مخرجات التعلم ونتائجه إلى استخدام وسائل مختلفة.

و المقصود بمخرجات التعلم هنا التذكر والفهم والتطبيق والقدرة على الابتكار وذلك بالإضافة إلى اكتساب المواقف التعليمية المختلفة. مقدمة تعليم حرفي الامتحان: طريقة منظمة لمقارنة سلوك شخصين أو أكثر، أما القياس فيقوم على ما نادى به (ثوراندايك) في قوله: " إذا وجد شيء فإنه يوجد بمقدار وإذا كان موجوداً بمقدار فإنه يمكن قياسه " (سعيد محمد مأمون وآخرون - 2006 - ص 156)

ومن هنا يتضح أهمية وجود التقويم و حتى يستطيع المعلم أن يكون موضوعياً في أحكامه يجب أن يكون لديه معلومات موضوعية و أدوات تقويم لجميع جوانب العملية التربوية المختلفة. (عمر عبد الرحيم نصر الله - 2001 - ص 239). و أدوات التقويم التي تستخدم في العملية التربوية متعددة، منها الاختبارات التحصيلية على أنواعها المختلفة. و هناك بعض المعايير التي يجب أن تتوفر فيها. (زيد الهويدي - 2004 - ص 47).

و للتعليم الحرفي وضع خاص. لذلك تعتبر البرامج التدريبية لطلاب التعليم الحرفي ذات أهمية بالغة وذلك للآتي:  
أولاً: لأنها تعتبر من الأساسيات في الكليات التقنية بالتعليم العالي.  
ثانياً: لارتباط التعليم الحرفي بالمجتمع.  
ثالثاً: لأن التطور و التسارع التكنولوجي في العالم مبني على التعليم التقني.  
رابعاً: برامج التعليم الحرفي تعمل على إخراج الشباب من الفاقة و العطالة.

### مشكلة الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال: هل للبرامج التدريبية في التعليم الحرفي أثر في أداء طلاب الكليات التقنية بالسودان الذين تم قبولهم من المعاهد الحرفية؟

### أسئلة الدراسة:

1. ما هي أهداف مناهج البرامج التدريبية في التعليم الحرفي الحكومي؟
2. هل محتوى البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي مناسب لمستويات الطلاب؟
3. هل البرامج التدريبية في التعليم الحرفي تحقق أهدافها وتؤهل طلابها للدراسة بالكليات التقنية؟

### أهداف الدراسة:

1. معرفة مناهج البرامج التدريبية في التعليم الحرفي الحكومي.
2. معرفة مناسبة محتوى البرامج التدريبية في التعليم الحرفي لمستويات الطلاب العقلية.
3. معرفة مدى تحقيق مناهج البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي للأهداف المعرفية وفقاً لتصنيف بلوم للعلوم.

### أهمية الدراسة:

1. التعرف على البرامج التدريبية في التعليم الحرفي.
2. التعرف على مدى مناسبة محتوى البرامج التدريبية في التعليم الحرفي لمستويات الطلاب العقلية.
3. التعرف على مدى تحقيق مناهج البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي للأهداف المعرفية لبلوم.

### منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

### 1-7 حدود الدراسة:

1. الحدود الزمانية: 2013 – 2015 م.
2. الحدود المكانية: المعاهد الحرفية الحكومية في الخرطوم.
3. الحدود الموضوعية: تقويم البرامج التدريبية لطلاب التعليم الحرفي وأثرها في أداء طلاب الكليات التقنية بالسودان.

### 1-8 مصطلحات الدراسة:

#### المعاهد الحرفية:

هي التي تقوم باستيعاب الفاقد التربوي من أجل إكسابهم حرفاً تعينهم في بناء مستقبلهم وكسب العيش الكريم وهي مسار من مسارات التعليم الفني بالسودان. (محمد عبد الله خير الله – 2004 ص7

#### البرامج التدريبية:

هي الخطط التي تقود إلى عمل متقن في المجال المعين أو المحدد وهي أعمال تطبيقية (عملية) تختلف كل حسب مجاله. (محمد عبد الله خير الله – 2004 ص7).

#### مناهج التعليم الحرفي:

#### المنهج:

هو الطريقة أو مجموعة من الخبرات و الأنشطة التي تقدمها المدرسة تحت إشرافها للطلاب ؛ بقصد الاحتكاك بهذه الخبرات و تفاعلهم معها، ومن نتائجها يحدث تعلمهم أو تعديل سلوكهم الذي يؤدي إلى التحقق للنمو المتكامل الشامل الذي هو هدف التربية الأساسي (سيد أحمد عثمان- 1976م - ص 5).

صفات المنهج التقليدي تتلخص في:

الثبوت و عدم التغيير أو التطوير - البعد عن الخبرة و الخروج عنها.

أما صفات المنهج الحديث فهي:

- يتغير بتغير الظروف و الأشخاص و البيئات و الأزمان.

- نابع من الخبرة التربوية وليس مفروضاً عليها من الخارج.  
- لا يهتم بالمستقبل إلا في ظل حاضر المتعلم. (حسين سليمان, 1985م , ص 283)  
أنواع المناهج:

يرى(عيسي خليل محسن , 2006 , ص 66) أن هنالك ثلاثة اتجاهات بالنسبة لتخطيط و إعداد المناهج و هي: المادة الدراسية, وحاجات التلاميذ ومشكلاتهم , والمنهج الذي يقوم على أساس المعرفة.  
تجريب المنهج:

لا يعتبر المنهج في صورته النهائية بعد عمليتي التصميم والبناء إلا إذا تم تجريبه, ويجري التجريب على مراحل شيئاً فشيئاً حتى يصبح المنهج في حالة استقرار , وبذلك يكون المنهج معداً لتعميمه في جميع المدارس.  
أهداف عملية التجريب:

1/ إثبات مناسبة أو عدم مناسبة المنهج و أجزاء منه لمن وضع لهم من التلاميذ.

2/ معرفة جوانب القوة و نواحي الضعف في المنهج.

3/ التعرف على بعض المشكلات و المعوقات عند تطبيق المنهج.

تقويم المنهج:

هو جمع الأدلة التي تساعد على تحديد مدى فاعلية المنهج أي مدى تحقيق هذا المنهج لأهدافه و بيبي استناداً على عدة أسس هي: (الأساس الفلسفي. الأساس الاجتماعي. الأساس الثقافي. الأساس النفسي). (حلمي الوكيل, محمد المفتي , 2004م , ص 9).

#### 4- تطوير المنهج:

هو عملية بشرية وذلك لأنه يرتبط بنوعية السلوك. وتطور المنهج يستهدف الكفاءات الداخلية للتعليم وتحقيق تعليم أكثر كفاءة و أكثر إنتاجية فهو نظرة مستقبلية وهو عملية مستمرة ليس لها نهاية. (أحمد حسين اللقائي, 1995, ص15). وكذلك يجب أن يستند التطوير على دراسة علمية للتلميذ وعلى التغيرات التي ينتظر حدوثها على البيئة فإذا ما ظهرت دلائل على بداية التحول في بيئة من زراعية إلى صناعية فهذا يستدعي افتتاح مدارس فنية. (حلمي أحمد الوكيل, 1986م, ص122).

#### مبررات تطوير المنهج

لوحظ انه كلما كثر عدد المتعلمين في أي بلد زاد اهتمام أفراد المجتمع بأنشطة التعليم و كلما كثر خريجو الدراسات العليا زاد قبول فكرة التطوير. (فتح الباب عبد الحليم, 1986, ص122).

#### 5- المنهجية المعتمدة في بناء وتطوير المناهج:

أ / الأهداف: تتم صياغة الأهداف بوضوح حسب أولوياتها و اعتماد المعايير والمرغوبة.

ب/ التصميم: يتم فيه تحديد مراحل الخطة وإجراءاتها التنفيذية وتقسيم المسؤوليات على الجهات المعنية بالتنفيذ

ت/ تحديد المشكلة: يتم عن طريق جمع البيانات والمعلومات التي تساعد في اتخاذ القرارات

ث/ التحليل: هو تحديد العناصر الرئيسة وتحديد مكونات تلك العناصر والعلاقة بينها.

ج/ التنفيذ: وهو مرحلة تنفيذ وتطبيق البرامج التدريبية.(عبيد محمود , 2003, ص52)

#### 6- المعايير المهنية و الوطنية لإعداد مناهج التعليم التقني أهمها:

- أ- التوظيف و التطوير بغرض الحصول على قوة العمل الماهرة.
- ب- تأكيد المساواة في المطلوبات المهنية و تحديد ومخاطبة احتياجات الموارد البشرية والتدريب.
- ت- زيادة الإنتاجية والمنافسة و تسهيل تنقل العمالة.
- 6-1 مساعدة المعايير المهنية للعاملين أهمها:
- أ/ التعريف بالمهارات والمعايير المطلوبة للمهنة.
- ب/ المرجعية لتقييم القدرات وتحديد الاحتياجات التدريبية.
- 6-2 مساعدة المعايير المنهجية لأصحاب الأعمال:
- أ/ زيادة الإنتاجية. و تحسين جودة المنتجات و الخدمات.
- ت/ تقليل تكلفة التوظيف من خلال تسهيل عملية الاختبار للمستخدمين الجدد. و المساعدة في تطوير المهارات.
- 7- تطور المعايير المهنية القومية:
- يمكن تطوير هذه المعايير بواسطة خبراء أو مختصين في مجال تحليل المهن ( Job analysis).
- يجب أن تتولى جهة أو مؤسسة في الدولة الإشراف على هذا العمل على أن تشمل كل الأنشطة الاقتصادية.
- 8- معوقات تطوير المنهج:**
- 1/ غياب أهداف صريحة للتعليم وذلك في حالة عدم وجود هيئات مسؤولة لرسم أهداف التعليم.
- 2/ التناقض بين الأهداف المنشودة من البرامج و بين طريقة عمل و عرض البرامج التي تحقق الأهداف.
- 3/ عدم تدريب المعلمين على المنهج المطور أضعف معارفهم العلمية.

## 9- أساليب تطوير المنهج:

1/ الأسلوب القديم:

أ/ تطوير جزئي يهتم فقط ببعض جوانب المنهج و يهمل الأخرى و يهتم بكل جانب على حده.

ت/ يعتمد على الآراء الشخصية. وهذا النوع من التطوير يأخذ عدة صور (الحذف - الإضافة - الاستبدال)

2/ الأسلوب الحديث:

ينصب التطوير على الحياة المدرسية بشتى أبعادها و لا يركز على المعلومات فقط بل يتعداها للطريقة و الوسيلة و الكتاب المدرسي و المكتبات و الإدارة المدرسية ونظم التقويم. (أحمد سعد مسعود - 1991م - ص 45)

## 10/ مراحل وعمليات تطوير المنهج:

أ/ وصف الوضع: يتم وصف الوضع الراهن للمنهج المراد تطويره وتحليل محتواه.

ب/ التخطيط: ويشمل جميع جوانب المنهج المراد تطويره مع تحديد الاحتياجات المستقبلية و استراتيجية التعليم

ت/ التصميم: و هو تحديد الفلسفة العامة للتربية و وسائل تنفيذها و تحديد المواد الدراسية ومحتواها.

ث/ الإبداع: و في هذه المرحلة يتم إيجاد حلول للمشكلات المختلفة و تأخذ هذه الحلول عدة صيغ جديدة.

ج/ البناء: و فيه يتم وضع المقررات المأخوذة بواسطة مخططي و مطوري المناهج وفق أسس تربوية علمية.

ح/ التجريب و المتابعة: هو محاولة للتأكد من سلامة المنهج المطور بمعرفة نواحي القوة و الضعف قبل التعميم

خ/ التقويم: و هذه المرحلة للحكم على مدى نجاح أو فشل عملية تطوير المنهج الحالي.

د/ التطوير: هو مراجعة المنهج في ضوء التقويم و يتم التنقيح و إخراجاه في صورته النهائية.

### 11/ مبادئ تطوير المنهج:

أ/ التشاور مع الطلاب والآباء والمدرسين ومستشاري التوجيه. و التغيير في المهنة و التغيير في المجتمع المحلي. و التغيير في التقنية. (محمد بن شحات الخطيب , 1995م , ص 24)

### 10- مناهج التعليم الحرفي:

(الكهرباء - السيارات - اللحام و التوضيب - التركيبات الصحية و إمداد المياه - التبريد و التكييف - النسيج - الأثاثات - المباني - الحاسوب - الرسم الفني) إجراءات الدراسة:

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية:

1/ مجتمع الدراسة: عبارة عن معلمي ومعلمات المعاهد الحرفية بولاية الخرطوم.

2/ عينة الدراسة: تم اختيار (120) فرداً من معلمي ومعلمات المعاهد الحرفية بولاية الخرطوم بطريقة قصدية من مجتمع الدراسة ليمثلوا العينة.

3/ أداة جمع البيانات: الاستبانة، و احتوت الاستبانة على قسمين رئيسين:

القسم الأول: تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

القسم الثاني: يحتوى هذا القسم على ثلاثة محاور حيث اشتمل المحور الأول على (10) عبارات، والمحور الثاني على (7) عبارات، والمحور الثالث على (9) عبارات، و طلب من أفراد عينة الدراسة أن يحددوا استجاباتهم عما تصفه كل عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج (أوافق بشدة، أوافق، لا أعلم، لا أوافق أو، لا أوافق بشدة).

#### 4/ صدق و ثبات أداة الدراسة:

أ/ الثبات:

قام الباحث بحساب معامل ثبات المقياس المستخدم في الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية حيث تقوم هذه الطريقة على أساس فصل إجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الاستبانة إلى جزئيين. ومن ثم يحسب معامل ارتباط بيرسون بين الجزئين و كانت النتائج أن معامل الارتباط يساوي 0.605 وبحساب تصحيح معامل الارتباط باستخدام معادلة سبيرمان براون نجد أن معامل الثبات يساوي

$$\text{معامل الثبات} = \frac{2 \times 0.605}{1.605} = 0.754$$

وهو معامل ثبات ذو قيمة عالية ويمكن الاعتماد عليها

ب/ الصدق:

للتأكد من الصدق الظاهري للاستبانة وصلاحيه أسئلة الاستبانة من حيث الصياغة والوضوح قام الباحث بعرض الاستبيان على عدد من المحكمين الأكاديميين والمنحصرين. وبعد استعادة الاستبانات من المحكمين تم إجراء التعديلات التي اقترحت عليها. ثم قام الباحث بإيجاد الصدق الذاتي لها إحصائياً باستخدام معادلة الصدق الذاتي هي:

الصدق =  $\sqrt{\text{الثبات}}$ ، و لحساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة قام الباحث بحساب صدق المحك عن طريق الجذر التربيعي لمعامل الثبات والجدول رقم (1) يوضح ذلك:

جدول رقم (1)

صدق المحك الإحصائي

الصدق	معامل الثبات	العدد
0.868	0.754	50

من الجدول أعلا يتضح للباحث أن الصدق قد بلغت قيمته (0.868) وهي درجة عالية مما يعطي البيانات صدقاً عالياً.

6/ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة وللتحقق من فروضها تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية عن طريق برنامج SPSS و الذي يشير اختصاراً إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences:

أ- التوزيع التكراري و النسبة المئوية.

ب- الوسط الحسابي و الانحراف المعياري.

ج- اختبار جودة التوفيق (مربع كاي) و قيمه المعنوية لمعرفة العلاقة بين إجابات أفراد عينة الدراسة.

حيث قام الباحث باستخراج نتائج الإحصاء الوصفي للمتغيرات الخاصة بسمات اتجاهات عينة الدراسة، ويشمل هذا الإحصاء الوصفي كل من حساب الوسط الحسابي لكل عبارة، ومن ثم قياس اتجاه الإجابة وفقاً لمقياس ليكارد الخماسي على النحو التالي:

أوافق بشدة	أوافق	لا أعلم	لا أوافق	لا أوافق بشدة
من 4.20 إلى 5	من 3.40 إلى 4.19	من 2.60 إلى 3.39	من 1.80 إلى 2.59	من 1 إلى 1.79

و من ثم تم حساب الوسط الحسابي الكلي و الانحراف المعياري لمجموع عبارات كل فرض حيث يتم معرفة الاتجاه العام للفرض، و استخدام اختبار مربع كاي لمعرفة

دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات كل فرض.

$$K^2 = \frac{(K - K^-)^2}{K^-}$$

حيث أن:

ك : هي التكرارات المشاهدة (المتحصل عليها من العينة)

ك<sup>-</sup> : هي التكرارات المتوقعة.

تحليل و تفسير و مناقشة النتائج:

أولاً: تحليل البيانات الشخصية:

1- التوزيع حسب النوع:

جدول رقم (2)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب النوع

النوع	ذكر	أنثى	المجموع
التكرار	93	27	120
النسبة المئوية	%77.5	%22.5	%100.0

من الجدول رقم (2) وجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة من الذكور

93 بنسبة %77.5، بينما الإناث 27 نسبة %22.5.

2- التوزيع حسب المؤهل العلمي

جدول رقم (3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل	حرفية	ثانوية	شهادة دبلوم	بكالوريوس	فوق الجامعية	المجموع
التكرار	60	6	26	16	12	120
النسبة المئوية	50.0%	5.0%	21.7%	13.3%	10.0%	100.0%

من الجدول رقم (3) وجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي الشهادة الحرفية بنسبة 50.0%، يلي ذلك شهادة الدبلوم بنسبة 21.7%، ثم شهادة البكالوريوس بنسبة 13.3%، ثم شهادة فوق الجامعية بنسبة 10.0%  
3- عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

جدول رقم (4)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	9	7.5%
5 - 10 سنوات	24	20.0%
10 سنوات فأكثر	87	72.5%
المجموع	120	100.0%

من الجدول رقم (4) وجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم أكثر من 10 سنوات بنسبة 72.5%، يلي ذلك سنوات الخبرة من 5 - 10 سنوات بنسبة 20.0%، ثم أقل من 5 سنوات بنسبة 7.5%  
5- عينة الدراسة حسب الدورات التدريبية:

جدول رقم (5)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب الدورات التدريبية

الدورات التدريبية	لا توجد	دورة واحدة	دورتان	ثلاثة دورات	أربع فأكثر	المجموع
التكرار	52	15	16	11	26	120
النسبة المئوية	43.3%	12.5%	13.3%	9.2%	21.7%	100.0%

من الجدول رقم (5) وجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة لم يتلقوا أي دورة تدريبية بنسبة 43.3%، والذين تلقوا دورة واحدة بنسبة 12.5%، ثم دورتان بنسبة 13.3%، ثلاث دورات بنسبة 9.2%، ثم من تلقوا أربع دورات فأكثر بنسبة 21.7%.

ثانياً: عرض ومناقشة البيانات:

1/ السؤال الأول: ما هي أهداف البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي؟

جدول رقم (6)

التكرارات و النسب للسؤال الأول: ما هي أهداف البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي؟

من معرفة أهداف البرامج التدريبية في التعليم الحرفي يتمكن الطالب من	أوافق بشدة		أوافق		لا أعلم		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
1/ اختيار الأدوات المناسبة للعمل.	97	81	20	17	0	0	1	1	2	2
2/ شرح خطوات العمل.	74	62	43	36	0	0	2	2	1	1
3/ رسم أجهزة الماكينة التي يتعامل بها.	66	55	50	42	2	2	2	2	0	0
4/ القياس بسرعة عالية.	54	45	42	35	6	5	13	11	5	4
5/ إعادة ترتيب الأدوات في أماكنها.	91	76	19	16	3	3	6	5	1	1
6/ إعطاء أمثلة من واقع حياته العملية.	49	41	68	57	1	1	1	1	1	1
7/ تقدير أهمية الورشة كمصدر لتوصيل المعلومات.	77	64	40	33	0	0	1	1	2	2
8/ التمييز بين الأجزاء الثابتة والمتحركة للأجهزة.	60	50	56	47	2	2	1	1	1	1
9/ إعادة تركيب الأجهزة المفككة.	62	52	53	44	3	3	1	1	1	1
10/ ممارسة احتياطات الأمن والسلامة.	54	45	33	28	2	2	28	23	3	3

يتضح من الجدول رقم (6) والذي يبين التوزيع التكراري والنسبي لعبارات المحور الأول: من معرفة أهداف البرامج التدريبية في التعليم الحرفي يتمكن الطالب من الآتي:

- 1- بالنظر إلى العبارة الأولى وجد أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أن اختيار الأدوات المناسبة للعمل بنسبة 97.5%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 2.5%.
- 2- بالنظر إلى العبارة الثانية وجد أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أن الطالب يتمكن من شرح خطوات العمل بنسبة 97.5%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 2.5%.
- 3- بالنظر إلى العبارة الثالثة وجد أن الغالبية من أفراد عينة الدراسة موافقون على أن الطالب يتمكن من رسم أجهزة الماكينة التي يتعامل بها بنسبة 96.6%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 1.7%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 1.7%.
- 4- بالنظر إلى العبارة الرابعة وجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أن الطالب يتمكن من القياس بسرعة عالية بنسبة 80.0%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 5.0%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 15.0%.
- 5- بالنظر إلى العبارة الخامسة وجد أن الغالبية من أفراد عينة الدراسة موافقون على أن الطالب يتمكن من إعادة ترتيب الأدوات في أماكنها بنسبة 91.6%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 2.5%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 5.9%.
- 6- بالنظر إلى العبارة السادسة وجد أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أن الطالب يتمكن من إعطاء أمثلة من واقع حياته العملية بنسبة 96.6%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 1.6%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 0.8%.

- 7- بالنظر إلى العبارة السابعة وجد أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أن الطالب يتمكن من تقدير أهمية الورشة كمصدر لتوصيل المعلومات بنسبة 97.5%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 2.5%.
- 8- بالنظر إلى العبارة الثامنة وجد أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أن الطالب يتمكن من التمييز بين الأجزاء الثابتة والمتحركة للأجهزة بنسبة 96.7%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 1.7%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 1.6%.
- 9- بالنظر إلى العبارة التاسعة وجد أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أن الطالب يتمكن من إعادة تركيب الأجهزة المفككة بنسبة 95.9%، أما الذين أجابوا بلا أعلم بلغت نسبتهم 2.5%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 1.6%.
- 10- بالنظر إلى العبارة العاشرة وجد إن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أن الطالب يتمكن من ممارسة احتياطات الأمن والسلامة بنسبة 82.5%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 1.7%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 25.8%.

جدول رقم (7)

الإحصاء الوصفي و اختبار الفروق لعبارات السؤال الأول: ما هي أهداف البرامج التدريبية في التعليم الحرفي؟

الاتجاه	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	مربع كأي	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	من معرفة أهداف البرامج التدريبية في التعليم الحرفي يتمكن الطالب من:
أوافق بشدة	.000	3	207.133	.667	4.74	1/ اختيار الأدوات المناسبة للعمل.
أوافق بشدة	.000	3	124.333	.671	4.56	2/ شرح خطوات العمل.
أوافق بشدة	.000	3	108.800	.622	4.50	3/ رسم أجهزة الماكينة التي يتعامل بها.
أوافق بشدة	.000	4	84.583	1.147	4.06	4/ القياس بسرعة عالية.
أوافق بشدة	.000	4	242.000	.833	4.61	5/ إعادة ترتيب الأدوات في أماكنها.
أوافق بشدة	.000	4	172.833	.632	4.36	6/ إعطاء أمثلة من واقع حياته العملية.
أوافق بشدة	.000	3	131.133	.706	4.58	7/ تقدير أهمية الورشة كمصدر لتوصيل المعلومات.
أوافق بشدة	.000	4	160.917	.658	4.44	8/ التمييز بين الأجزاء الثابتة والمتحركة للأجهزة.
أوافق بشدة	.000	4	157.667	.672	4.45	9/ إعادة تركيب الأجهزة المفككة.
أوافق بشدة	.000	4	80.083	1.275	3.89	10/ ممارسة احتياطات الأمن والسلامة.

مجلة كلية دلتا العلوم والتكنولوجيا – العدد الثاني – سبتمبر 2015م

الاتجاه	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	مربع كأي	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	من معرفة أهداف البرامج التدريبية في التعليم الحرفي يتمكن الطالب من: 1/ اختيار الأدوات المناسبة للعمل.
أوافق بشدة	.000	3	207.133	.667	4.74	
أوافق بشدة	.000	3	124.333	.671	4.56	2/ شرح خطوات العمل.
أوافق بشدة	.000	3	108.800	.622	4.50	3/ رسم أجهزة الماكينة التي يتعامل بها.
أوافق بشدة	.000	4	84.583	1.147	4.06	4/ القياس بسرعة عالية.
أوافق بشدة	.000	4	242.000	.833	4.61	5/ إعادة ترتيب الأدوات في أماكنها.
أوافق بشدة	.000	4	172.833	.632	4.36	6/ إعطاء أمثلة من واقع حياته العملية.
أوافق بشدة	.000	3	131.133	.706	4.58	7/ تقدير أهمية الورشة كمصدر لتوصيل المعلومات.
أوافق بشدة	.000	4	160.917	.658	4.44	8/ التمييز بين الأجزاء الثابتة والمتحركة للأجهزة.
أوافق بشدة	.000	4	157.667	.672	4.45	9/ إعادة تركيب الأجهزة المفككة.
أوافق بشدة	.000	4	80.083	1.275	3.89	10/ ممارسة احتياطات الأمن والسلامة.
أوافق بشدة				0.466	4.42	المحور الأول

من الجدول (7) الذي يبين أهداف البرامج التدريبية في التعليم الحرفي بالنظر إلى القيمة الاحتمالية وجد أنها أكبر من مستوى المعنوية 0.05، في جميع العبارات أي

انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بالنسبة لإجابات المبحوثين عن عبارات المحور.

كما وجد أن الانحراف المعياري لإجابات المبحوثين على عبارات المحور يتراوح ما بين (0.622 – 1.275) حيث أن الفرق أصغر من الواحد الصحيح وهذا يدل على تجانس إجابات العينة المبحوثة عن العبارات أعلاه. وفقا لمقياس ليكارد الخماسي أن اتجاه إجابات المبحوثين هي أوافق بشدة في جميع العبارات. وجد أن الاتجاه العام للمحور أوافق بشدة بمتوسط مرجح (4.42) و انحراف معياري (0.466).

2/ السؤال الثاني: هل محتوى مناهج البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي يناسب مستوى الطلاب؟

جدول رقم (8)

التكرارات و النسب لعبارات السؤال الثاني: هل محتوى مناهج البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي يناسب مستوى الطلاب؟

لا أوافق بشدة		لا أوافق		لا أعلم		أوافق		أوافق بشدة		مناهج البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
3	4	7	8	37	44	33	39	21	25	ذات علاقة بأهداف التربية العامة.
3	3	6	7	3	4	68	82	20	24	تعمل على تكوين ميول إيجابية لدي الطالب.
3	4	8	10	3	4	28	33	58	69	تساعد على تطوير مهارة التفكير.
3	3	13	16	4	5	56	67	24	29	تراعي الفروق الفردية بين الطلاب.
4	5	11	13	7	8	58	70	20	24	توجه الطلاب لاستخدام أساليب مختلفة في حل المشكلات
2	2	8	10	5	6	33	40	52	62	تزيد من اهتمام الطالب بمادته.
4	5	38	45	3	4	28	33	28	33	تحث الطلاب على متابعة التطورات العلمية للتعليم الحرفي

يتضح من الجدول رقم (8) والذي يبين التوزيع التكراري و النسبي لعبارات المحور الثاني مناهج البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي أنها:

1- بالنظر إلى العبارة الأولى وجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أنها ذات علاقة بأهداف التربية العامة بنسبة 53.3%، الذين أجابوا بلا أعلم بلغت نسبتهم 36.7%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 10.0%.

2- بالنظر إلى العبارة الثانية وجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أنها تعمل على تكوين ميول إيجابية لدي الطالب بنسبة 88.3%، أما الذين أجابوا بلا أعلم بلغت نسبتهم 3.4%، بينما غير

- الموافقين بلغت نسبتهم 8.3%.
- 3- بالنظر إلى العبارة الثالثة وجد أن الغالبية من أفراد عينة الدراسة موافقون على أنها تساعد على تطوير مهارة التفكير بنسبة 85.0%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 3.3%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 12.7%.
- 4- بالنظر إلى العبارة الرابعة وجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أنها تراعي الفروق الفردية بين الطلاب بنسبة 80.0%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 4.2%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 16.8%.
- 5- بالنظر إلى العبارة الخامسة وجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أنها توجه الطلاب لاستخدام أساليب مختلفة في حل المشكلات بنسبة 78.3%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 6.7%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 15.0%.
- 6- بالنظر إلى العبارة السادسة وجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أن تزيد من اهتمام الطالب بمادته بنسبة 85.0%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 5.0%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 10.0%.
- 7- بالنظر إلى العبارة السابعة وجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أن تحث الطلاب على متابعة التطورات العلمية للتعليم الحرفي بنسبة 55.0%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 3.3%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 41.4%.

جدول رقم (9)

الإحصاء الوصفي و اختبار الفروق لعبارات السؤال الثاني: هل محتوى مناهج البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي يناسب مستوى الطلاب

الاتجاه	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	مربع كأي	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	مناهج البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي
أوافق	.000	4	53.417	.998	3.61	ذات علاقة بأهداف التربية العامة.
أوافق	.000	4	187.250	.835	3.98	تعمل على تكوين ميول إيجابية لدي الطالب.
أوافق بشدة	.000	4	129.250	1.084	4.28	تساعد على تطوير مهارة التفكير.
أوافق	.000	4	114.167	1.015	3.86	تراعي الفروق الفردية بين الطلاب.
أوافق	.000	4	118.917	1.020	3.79	توجه الطلاب لاستخدام أساليب مختلفة في حل المشكلات
أوافق بشدة	.000	4	112.667	.998	4.25	تزيد من اهتمام الطالب بمادته.
لا أعلم	.000	4	56.833	1.341	3.37	تحث الطلاب على متابعة التطورات العلمية للتعليم الحرفي
أوافق				0.806	3.87	المحور الثاني

من الجدول (9) الذي يبين مناهج البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي بالنظر إلى القيمة الاحتمالية وجد أنها أصغر من مستوى المعنوية 0.05، في جميع العبارات أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بالنسبة لإجابات الباحثين عن عبارات المحور الثاني.

كما وجد أن الانحراف المعياري لإجابات المبحوثين على عبارات السؤال الثالث يتراوح ما بين (0.835 - 1.341) حيث وجد أن الفرق أقل من الواحد الصحيح وهذا يدل على تجانس إجابات العينة المبحوثة عن العبارات أعلاه. وفقا لمقياس ليكارد الخماسي أن اتجاه إجابات المبحوثين أوافق بشدة في العبارتين (3-6) وأوافق في العبارات (1-2-4-5) ولا أعلم في العبارة (7). كما وجد أن الاتجاه العام للمحور أوافق بمتوسط مرجح (3.87) وانحراف معياري (0.806).

وهذا يدل على أن (محتوى مناهج البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي) يناسب مستوى الطلاب

3 السؤال الثالث: هل محتوى مناهج البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي يناسب مستوى

الطلاب

المحتوى؟

جدول رقم (10)

التكرارات والنسب لعبارات السؤال الثالث: المحتوى

محتوى البرامج التدريبية		أوافق بشدة		أوافق		لا أعلم		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
67	56	32	27	2	2	14	12	5	4		
64	53	40	33	1	8	10	8	5	4		
43	36	53	44	4	3	15	13	5	4		
62	52	41	34	7	6	8	7	2	2		
26	22	41	34	13	11	36	30	4	3		
25	21	35	29	8	7	23	19	29	24		
33	27	53	44	20	17	12	10	2	2		
24	20	40	33	19	16	32	27	5	4		
30	25	45	38	14	12	24	20	7	6		

يتضح من الجدول رقم (10) والذي يبين التوزيع التكراري والنسبي لعبارات السؤال الثالث: هل محتوى مناهج البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي يناسب مستوى الطلاب بالنظر إلى العبارة الأولى وجد أن الغالبية من أفراد عينة الدراسة موافقون على أنه يناسب النضج العقلي للطلاب بنسبة 82.4%، أما الذين أجابوا بلا أعلم بلغت نسبتهم 1.7%، بينما غير الموافقين فبلغت نسبتهم 15.9%.

1- بالنظر إلى العبارة الثانية وجد ان الغالبية من أفراد عينة الدراسة موافقون على أنه تتدرج أمثلته من السهل إلى الصعب بنسبة 86.6%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 0.8%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 12.6%.

- 2- بالنظر إلى العبارة الثالثة وجد ان النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أنه يراعي الترابط بين فروع المقررات التقنية بنسبة 80.0%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 3.3%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 16.7%.
- 3- بالنظر إلى العبارة الرابعة وجد أن الغالبية من أفراد عينة الدراسة موافقون على أنه يراعي صحة المادة العلمية بنسبة 85.9%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 5.8%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 8.3%.
- 4- بالنظر إلى العبارة الخامسة وجد ان النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أنه يراعي الخبرات السابقة للطلاب بنسبة 55.9%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 10.8%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 33.3%.
- 5- بالنظر إلى العبارة السادسة وجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أنه يساعد الطلاب لدراسة المناهج في المرحلة الجامعية بنسبة 50.0%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 6.7%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 43.3%.
- 6- بالنظر إلى العبارة السابعة وجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أنه يحقق الأهداف العامة للمنهج التقني بنسبة 71.6%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 16.7%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 11.7%.
- 7- بالنظر إلى العبارة الثامنة وجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أنه يراعي الفروق الفردية بين الطلاب بنسبة 53.3%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 15.8%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 30.9%.

8- بالنظر إلى العبارة التاسعة وجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة الدراسة موافقون على أنه يحقق الأهداف الخاصة بالمنهج التقني بنسبة 62.5%، أما الذين أجابوا بلا أعلم فبلغت نسبتهم 11.7%، بينما غير الموافقين بلغت نسبتهم 25.8%.

جدول رقم (11)

الإحصاء الوصفي و اختبار الفروق لعبارات المحور الخامس المحتوى

العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
1/ يناسب النضج العقلي للطالب.	4.18	1.181	119.083	4	.000	أوافق
2/ تتدرج أمثلته من السهل إلى الصعب.	4.23	1.098	122.583	4	.000	أوافق بشدة
3/ يراعي الترابط بين فروع المقررات التقنية.	3.95	1.129	85.167	4	.000	أوافق
4/ يراعي صحة المادة العلمية.	4.28	.961	115.083	4	.000	أوافق بشدة
5/ يراعي الخبرات السابقة للطلاب.	3.41	1.220	39.917	4	.000	أوافق
6/ يساعد الطلاب لدراسة المناهج في المرحلة الجامعية.	3.03	1.517	16.833	4	.002	لا أعلم
7/ يحقق الأهداف العامة للمنهج التقني.	3.86	.990	65.250	4	.000	أوافق
8/ يراعي الفروق الفردية بين الطلاب.	3.38	1.197	29.417	4	.000	لا أعلم
9/ يحقق الأهداف الخاصة بالمنهج التقني.	3.56	1.228	36.083	4	.000	أوافق
المحور الخامس	3.76	0.700				أوافق

من الجدول (11) الذي يبين محتوى البرامج التدريبية بالنظر إلى القيمة الاحتمالية فإنها أصغر من مستوى المعنوية 0.05 في جميع العبارات أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بالنسبة لإجابات المبحوثين عن عبارات

المحور. كما أن الانحراف المعياري لإجابات المبحوثين على عبارات المحور يتراوح ما بين (0.961 – 1.228) حيث أن الفرق أقل من الواحد الصحيح وهذا يدل على تجانس إجابات العينة المبحوثة عن العبارات أعلاه. وفقا لمقياس ليكارد الخماسي وجد أن اتجاه إجابات المبحوثين أوافق بشدة في العبارتين (2-4) أوافق في العبارات (3-5-7-9)، ولا أعلم في العبارتين (6-8). كما وجد أن الاتجاه العام للمحور أوافق بمتوسط مرجح (3.76) وانحراف معياري (0.700). وهذا يدل على إن محتوى البرامج التدريبية يحقق الأهداف الموضوعية.

### نتائج الدراسة:

توصل الباحث لمجموعة من النتائج يوجزها في الآتي:

- 1- البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي تحقق أهدافها وتؤهل طلابها للدراسة بالكليات التقنية.
- 2- محتوى البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي يناسب مستويات الطلاب العقلية.
- 3- مناهج البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي تعمل على تكوين ميول إيجابي لدى الطلاب.
- 4- مناهج البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي تراعي الفروق الفردية بين الطلاب.
- 5- تراعي اختبارات مناهج التعليم الحرفي معياري الصدق والثبات بدرجة جيدة.
- 6- طرق وأساليب التدريس المستخدمة في التعليم الحرفي تحتاج للتنوع.

### توصيات الدراسة:

استناداً إلى النتائج المذكورة أعلاه يوصي الباحث بما يلي:

- 1- إقامة دورات تدريبية لمعلمي ومعلمات التعليم الحرفي في مادة القياس والتقويم التربوي
- 2- استخدام طرائق أكثر ملائمة لتدريس البرامج التدريبية في التعليم الحرفي.
- 3- ضرورة وضع كتب للبرامج التدريبية في التعليم الحرفي منفصلة عن منهج التعليم الفني الصناعي.
- 4- إقامة مؤتمرات بصورة مستمرة لمعلمي البرامج التدريبية بالتعليم الحرفي وذلك لأهميتها في تشخيص وعلاج وتقويم أداء المعلم والمنهج والطلاب والامتحان.
- 5- عدم التركيز على الأهداف المعرفية الدنيا عند بناء الاختبارات.

### المصادر والمراجع:

القرآن الكريم.

- 1- أحمد حسين اللقائي: تطوير مناهج التعليم , عالم الكتاب , القاهرة , 1995م.
- 2- أحمد سليمان عودة: القياس والتقويم في العملية التربوية عمان،المطبعة الوطنية 1985م.
- 3- أحمد سعد مسعود: تطوير التعليم في السودان, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا, كلية التكنولوجيا والتنمية البشري , السنة الرابعة تربية تقني
- 4- حسين سليمان قوته: الأصول التربوية في بناء المناهج, الطبعة الثانية, دار المعارف القاهرة, 1985م.
- 5- حلمي أحمد الوكيل: تطوير المناهج, أسبابه, أسسه, أساليبه , خطواته , معوقاته, مكتبة الأنجلو المصرية, القاهرة, 1986م.
- 6- حلمي الوكيل و محمد المفتي: المناهج, 2004م, مكتبة الأنجلو, الطبعة الأولى.
- 7- خالد محمد النوادي: الجودة الشاملة في التعليم, القاهرة مجموعة النيل العربية 2003م
- 8- سعيد محمد مأمون وآخرون: التقويم التربوي, دار الفيصل الثقافية, 2006م, سيد أحمد عثمان, التقويم النفسي, الأنجلو المصرية, الطبعة(2) 1976م.
- 9- صالح عليان وآخرون: تخطيط المنهج وتطويره, دار الفكر, عمان 1999م.
- 10- عمر عبد الرحيم نصر الله: أساسيات في التربية العملية, دار وائل للنشر, عمان 2001م
- 11- عيسى خليل محسن: 2006م, الأصول التربوية في بناء المنهج.
- 12- زيد الهويدي: أساسيات القياس والتقويم التربوي, دار الكتاب الجامعي, العين, 2004م
- 13- زيد الهويدي: مهارات التدريس الفعال, دار الكتاب الجامعي, العين 2002م.
- 14- فتح الباب عبد الحليم: توظيف تكنولوجيا التعلم, الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعلم الطبعة الثانية 1997م.

## تحليل محتوى أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم في الفترة من (2005 - 2010 م).

د. حاج شريف محمد حسين\*

أ.د. عمر هارون الخليفة\*\*

### ملخص البحث:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحليل محتوى أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس في جامعة الخرطوم في الفترة من (2005-2010). و اشتملت العينة على (53) رسالة ماجستير ودكتوراه بكلية الآداب تم اختيارها عشوائياً. واستخدمت استمارة خاصة لعملية التحليل، و من خلالها كشفت الدراسة أن معظم هذه الأبحاث استهدفت عينات من ولاية الخرطوم بنسبة (77,4%)، و فيما يخص فروع علم النفس كشفت الدراسة عن نسبة (20,8%) لعلم النفس التربوي، ونسبة (11,3%) لكل من علم النفس الاجتماعي والعلاج النفسي. وكانت نسبة استخدام المنهج الوصفي (79,2%)، والمنهج التجريبي بنسبة (13,2%). وكانت غالبية العينات ذات أحجام الصغيرة ومن قطاعات محدودة من الطلاب والفئات الإكلينيكية. وهناك ميل لاستخدام أساليب إحصائية معينة مثل اختبار (ت) ومعاملات الارتباط وندرة في استخدام بعض الأساليب الإحصائية مثل التحليل العاملي والوسط الهندسي. وكان معظم الباحثين من الذكور بنسبة (73,6%) والمشرفين من الذكور بنسبة (66%). وفي نهاية البحث تم تقديم بعض التوصيات و المقترحات الخاصة بالتخطيط السيكولوجي لرسائل الماجستير و الدكتوراه.

\* أستاذ مشارك – كلية الآداب – جامعة الإمام المهدي

\*\* كلية الآداب – جامعة الخرطوم

## مقدمة:

تم تأسيس قسم علم النفس في جامعة الخرطوم في كلية التربية سنة 1977 (منى بابكر، 2008)، أما في كلية الآداب فتم افتتاح القسم بعد عام واحد سنة 1978 (ابنسام محمود، 2002). فبذلك يعد قسم علم النفس في جامعة الخرطوم الثاني على مستوى السودان بعد قسم علم النفس بجامعة الأحفاد الذي تم تأسيسه في عام 1966 كأول قسم في جامعة سودانية (رويدا أحمد، 1988). أما في مجال الدراسات العليا في علم النفس فقد بدأ التحضير لدرجة الماجستير في جامعة الخرطوم في نهاية السبعينيات من القرن الماضي (صلاح الدين فرح و فضل المولي الرضي، 2003). و بذلك تعد جامعة الخرطوم أول جامعة سودانية تمنح درجتي الماجستير و الدكتوراه في علم النفس. و رغم البداية المبكرة نسبياً لأبحاث علم النفس في السودان إلا أن تحليل محتوى تلك الأبحاث تأخر كثيراً حيث لم ترصد مثل هذه الدراسات إلا أخيراً (صلاح فرح وفضل المولي الرضي، 2003، حاج شريف حسين، 2005 و عمر الخليفة و حاج شريف حسين، 2007، و دراسة منى بابكر 2008). و يعد تحليل محتوى أبحاث علم النفس في السودان من المجالات الحديثة نسبياً و الذي يتطلب إجراء المزيد من الأبحاث حتى يساعد على الكشف عن اتجاهات البحث العلمي و تطوره في السودان. مشكلة الدراسة:

تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية.

1. ما هي المناطق الجغرافيا التي تغطيها أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم ؟
2. ما نسبة أفرع علم النفس المعالجة في أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم ؟
3. ما هي المناهج العلمية المستخدمة في أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم ؟

4. ما هي الفئات المستهدفة في أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم ؟

5. ما هي الفئات العمرية التي تناولتها أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم ؟

6. ما هو حجم العينات المختارة في أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم ؟

7. ما هي الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات في أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم ؟

8. ما هي نسبة الباحثين و المشرفين الذكور والإناث في أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم ؟

**أهمية الدراسة:**

تتمثل أهمية الدراسة في الآتي:

1. تحليل محتوى أبحاث الماجستير و الدكتوراه يسد فراغًا كبيرًا في معرفة الاتجاهات البحثية في المجال السيكولوجي و لاسيما في ظل ندرة الدوريات الخاصة بعلم النفس و أبحاثه في السودان.

2. اهتمت الدراسات السابقة في هذا المجال بتحليل محتوى رسائل الماجستير أو أطروحات الدكتوراه بينما الدراسة الحالية تحاول الجمع بين رسائل الماجستير و الدكتوراه.

3. تعد هذه الدراسة أول دراسة لتحليل محتوى أبحاث الماجستير و الدكتوراه في جامعة الخرطوم في حدود علم الباحث.

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الآتي:

1. معرفة المناطق الجغرافية التي جمعت منها عينات أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم. وكذلك معرفة أحجام هذه العينات والفئات المستهدفة منها.
2. الكشف عن أفرع علم النفس المغطاة في هذه الأبحاث.
3. معرفة المناهج العلمية المتبعة في تلك الأبحاث و الأساليب الإحصائية المختارة في تحليل بياناتها.
4. الكشف عن نسبة الباحثين والمشرفين الذكور و الإناث في أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم.

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

استخدام تحليل المحتوى في قياس مدى تطور علم النفس

يعرف تحليل المحتوى أنه طريقة من طرق البحث الوصفي يتم تطبيقه للوصول إلى وصف كمي هادف ومنظم لمحتوى وحدة معينة(عبد الحليم منسي،2000). ويذكر (محمد إسماعيل، 1996) أن تحليل المحتوى يعتبره البعض منهجاً مثله مثل المنهج الوصفي، أو المنهج التجريبي، أو المنهج التاريخي في حين يعتبره البعض الآخر طريقة تستخدم مع منهج معين من مناهج البحث العلمي، وينظر إليه على أنه أداة من أدوات جمع البيانات مثل الاستبانة والملاحظة والمقابلة.

برز اتجاهان مختلفان لرصد ودراسة تطور علم النفس في الدول المختلفة. الاتجاه الأول: هو الاتجاه الكمي: هذا الاتجاه يركز على المعايير الكمية مثل عدد المعاهد والأقسام الموجودة في البلد المعني وكذلك بعدد الأبحاث المنشورة والدوريات الخاصة بعلم النفس والمقالات العلمية ومستوى اعتراف الهيئات المختلفة بالخدمات التطبيقية التي

يقدمها علم النفس. وتقييم الرأي العام المتخصص للأبحاث الصادرة من هذا البلد ومن أمثلة هذه الدراسات دراسة مصطفى سويف (1987) ودراسة الغالي أحرشاو (1992). و هناك اتجاه آخر هو الاتجاه الكيفي: هذا الاتجاه يركز على مدى ملائمة علم النفس للإطار الثقافي والحضاري للمجتمع المعني. و هذا النوع من الدراسات يشمل الدراسات الخاصة بالأسلمة والتأصيل مثل دراسة مالك بدري (1987)، وكذلك الدراسات المنجزة في التوطين مثل دراسة عمر الخليفة (2000)، و دراسة منى بابكر (2008). من خلال ما تم عرضه يلاحظ أهمية الأبحاث المنشورة و المقالات العلمية كمعايير تستخدم في قياس تطور علم النفس في البلاد المختلفة. وفي هذا السياق تم استخدام أسلوب تحليل المحتوى للكشف عن محتوى تلك الأبحاث من ناحية كمية أو نوعية.

وقد تم استخدام تحليل المحتوى للكشف عن محتوى أبحاث علم النفس في الدوريات العلمية والأوراق المقدمة للمؤتمرات العلمية والأبحاث العلمية المقدمة لنيل درجتي الماجستير و الدكتوراه، وذلك لمعرفة الاتجاهات المختلفة لتلك الأبحاث مثل كشف أفرع علم النفس المبحوثة والفئات المستهدفة والعينات المختارة والأساليب الإحصائية المستخدمة والمناهج العلمية المتبعة والمصادر والمراجع وأنواعها وتواريخها وغيرها من الموضوعات.

هناك العديد من الدراسات النفسية التي استخدمت منهج تحليل المحتوى حول العالم مثل تحليل محتوى الأبحاث المنشورة في الدوريات العلمية كدراسات اسميث و آخرين (Smith et al,2001) ودراسة أدير و فوهرا (Adair and Vohra,2003). وكذلك في الوطن العربي دراسة عمر الخليفة (2000) عن تحليل محتوى الأبحاث المنشورة في بعض الدوريات العربية والأجنبية الخاصة بالذكاء والموهبة والإبداع. ودراسة السر أحمد (2006) التي تناولت تحليل محتوى البحوث العربية في مجال الموهوبين في الفترة (1980-2005). كما تم استخدام تحليل المحتوى في بعض الأبحاث والدراسات

السودانية مثل دراسة حاج شريف حسين (2005) عن توطين علم النفس من خلال تحليل محتوى أبحاث الماجستير في بعض الجامعات السودانية ودراسة (منى حسن، 2008) عن تحليل محتوى أبحاث الدكتوراه في الجامعات السودانية ودراسة عمر الخليفة وحاج شريف حسين (2007) عن دراسة اتجاهات أبحاث الماجستير في علم النفس في الجامعات السودانية. وتأتي هذه الدراسة امتدادًا للدراسات في هذا المجال.

#### الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات التي تناولت تحليل محتوى الأبحاث المنشورة في الدوريات والمؤتمرات العلمية.

دراسة اسميث وآخرين (Smith et al,2001) تناولت هذه الدراسة الأبحاث المنشورة في مجلة علم النفس عبر الثقافي في الفترة من (1993-2000) من خلال تحليل محتوى عينة مكونة من (944) بحثًا، وكشفت نتائجها أن الأبحاث المنشورة في هذه المجلة من (26) دولة وتصدر الباحثون من الولايات المتحدة، ثم الباحثون من الصين، ثم هونغ كونغ، ثم كندا، فاليابان، حيث حظيت هذه الدول الخمس بنسبة (50%) من الأبحاث. ويلاحظ الباحث عدم وجود دولة عربية واحدة على قائمة هذه الدول. كما كشفت الدراسة أن الموضوعات التي تم قبولها في هذه المجلة اشتملت على موضوعات اجتماعية بنسبة (28,2%)، وعبر ثقافية نظرية بنسبة (10,6%)، وعلم النفس في خدمة التنمية بنسبة (7,8%)، وعلم النفس المعرفي بنسبة (7%)، وعلم النفس التثقيفي بنسبة (5,7%)، وعلم النفس الإكلينيكي والصحي والإرشادي بنسبة (4,1%)، وعلم النفس القياسي بنسبة (3,9%)، وعلم النفس التنظيمي بنسبة (3,3%) وعناوين أخرى كانت بنسبة (6,2%)، كما كشفت الدراسة عن استخدام الاختبارات الورقية بنسبة (69%)، والمقاييس العملية بنسبة (13%)، والمقاييس التجريبية بنسبة (7,5%)، والملاحظة بنسبة (7%)، واستخدام الأدوات التحليلية كانت بنسبة (3%)، والمقاييس السيكوفسيولوجية

بنسبة (5%)، ودراسات في المنهجية بنسبة (3,7%)، وموضوعات أخرى نسبتها (3,8%).

وهناك دراسة برووارس و آخرين (Brouwers et al, 2004) التي استهدفت الأبحاث المنشورة في مجلة علم النفس عبر الثقافي في الفترة من (1970-2004) وتكونت العينة من (200) بحثٍ من البحوث التجريبية المنشورة في دورية علم النفس عبر الثقافي حيث كشفت نتائجها أن نسبة معالجة الموضوعات الاجتماعية كانت (65%)، والمعرفة بنسبة (15,5%)، والشخصية بنسبة (13%)، والإدراك بنسبة (4,5%)، وعلم النفس الفسيولوجي (2%).

بينما تناولت دراسة زيبان (Zebian, 2006) عدد (99) دراسة منشورة باللغة الانجليزية للباحثين العرب في (44) دورية من الدوريات المنشورة في الفترة من (1950-2004). حيث كشفت نتائجها عن استخدام المناهج الكمية بنسبة (88%)، واستخدام المنهج التجريبي بنسبة (3%) بالمقارنة مع المناهج الأخرى. كما كشفت أن أكثر المجالات المطروحة كانت في مجال علم النفس الاجتماعي بنسبة (31%)، والقياس النفسي بنسبة (13%)، والعلاج النفسي نسبته (13%)، وعلم النفس التربوي (11%) وعلم النفس النمو بنسبة (8%)، وعلم النفس الشخصية وعلم النفس السياسي بنسبة (7%) لكل، وعلم النفس التنظيمي (6%)، وأخيرًا علم النفس المعرفي بنسبة (4%). وكما أظهرت الدراسة أن العينات المستهدفة من تلك الأبحاث تراوحت أحجامها ما بين (60-3477 فردًا).

ثانيًا: الدراسات التي تناولت تحليل محتوى أبحاث الماجستير و الدكتوراه:  
دراسة صلاح عطا الله وفضل المولي الشيخ(2003) تعد هذه الدراسة أول محاولة للكشف عن مسيرة علم النفس في السودان من خلال توثيق وتحليل أبحاث الماجستير و الدكتوراه في مجال علم النفس وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل وبلغ حجم المجتمع (240) رسالة ماجستير ودكتوراه من جامعة الخرطوم وتم عرض نتائجها بدون استخدام نسب مئوية أو أساليب إحصائية. حيث كشفت الدراسة أن فروع علم النفس في مجتمع الدراسة انحصرت في علم النفس التربوي وعلم النفس القياسي والصحة النفسية والعلاج النفسي. وتناولت القليل من تلك الأبحاث علم النفس الصناعي وعلم النفس وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس الفسيولوجي والإرشاد النفسي وعلم النفس القضائي. وغاب تمامًا علم النفس الهندسي وعلم النفس الصيدلاني، وفي مناهج البحث أظهرت الدراسة اهتمام الباحثين في السودان باستخدام المنهج الوصفي وإهمال المناهج الأخرى واستخدام قليل من المنهج التجريبي.

أما دراسة عمر الخليفة وحاج شريف حسين (2007) فتناولت عينة مكونة من (60) رسالة ماجستير في علم النفس في الفترة من (1990-2002) من أربع جامعات سودانية هي جامعة الخرطوم، وجامعة أم درمان الإسلامية، وجامعة النيلين، وجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وذلك من خلال تحليل محتوى رسائل الماجستير في علم النفس. وتمثلت أهم نتائجها في أن نسبة (80%) من تلك الأبحاث كانت عيناتها من ولاية الخرطوم. وفيما يتعلق بفروع علم النفس بلغ علم النفس التربوي (45%)، وعلم النفس اجتماعي بنسبة(15,1%)، والصحة النفسية بنسبة (11,8%)، ثم علم النفس الإكلينيكي بنسبة (10%)، كما كشفت الدراسة عن ندرة الأبحاث في مجالات علم النفس النمو وعلم النفس الصناعي والتنظيمي وعلم النفس الحربي وعلم النفس الفسيولوجي وعلم النفس الإرشادي، بينما لم ترصد النتيجة أي دراسة في مجال علم النفس العصبي وعلم النفس الرياضي وعلم نفس الحيوان وغيرها من فروع علم النفس الأخرى. وفي استخدام

المناهج كشفت الدراسة عن استخدام عالي للمنهج الوصفي بنسبة (76,6%) ونسبة منخفضة في استخدام المناهج الأخرى مثل المنهج التجريبي والتاريخي. و في العينات المستهدفة من تلك الأبحاث كشفت الدراسة عن نسبة عالية في استهداف عينات طلابية بنسبة (56,5%). وكانت معظم عيناتها من العينات الصغيرة نسبياً أقل من (200)، كما أظهرت الدراسة أن معظم الباحثين من الإناث بنسبة (63,3%) بينما معظم المشرفين من الذكور بنسبة (92,6%). وكشفت الدراسة عن استخدام أساسي للمراجع العربية بنسبة (64,1%) والاقتباس من المراجع السودانية بنسبة (11,9%) والاقتباس من المراجع الأجنبية بنسبة (18,4%).

فيما هدفت دراسة منى بابكر (2008) إلى معرفة بنيات علم النفس وقياس درجة توطين علم النفس في السودان من خلال تحليل أطروحات الدكتوراه في بعض الجامعات السودانية بولاية الخرطوم في الفترة من (1990-2005). وتكونت عينة البحث من (50) أطروحة تم اختيارها عشوائياً وكشفت نتائجها أن أكثر المجالات المطروحة كانت في علم النفس التربوي بنسبة (42%). وأن معظم الباحثين يستخدمون المنهج الوصفي بنسبة (68%). وأن معظم العينات المختارة كانت من ولاية الخرطوم بنسبة (54%). كما كشفت الدراسة أن جل المشرفين على أطروحات الدكتوراه كانوا من ذكور (95,5%)، و معظم الباحثين كانوا أيضاً من الذكور بنسبة (70%). أما فيما يتعلق بحجم العينات فقد كشفت الدراسة عن نسبة (10%) فقط تجاوزت عيناتها (1000) بقليل.

منهج الدراسة:

استخدمت في هذه الدراسة منهج تحليل المحتوى. ويمكن تعريف تحليل المحتوى بأنه عبارة عن طريقة أو أسلوب بحثي يتم تطبيقه للوصول إلى وصف كمي منظم وهاذف لمحتوى مادة الاتصال (رشدي طعيمة، 1987، رجاء أبو علام، 2004). ويعرفه عبد الحليم منسي (2000) أنه طريقة من طرق البحث الوصفي يتم تطبيقها للوصول إلى

وصف كمي هادف ومنظم لمحتوى وحدة معنية. ويعد منهج تحليل المحتوى المنهج الأمثل في مثل هذه الدراسات.

مجتمع الدراسة: يشمل مجتمع الدراسة جميع أبحاث الماجستير و الدكتوراه المجازة في قسم علم النفس بكلية الآداب جامعة الخرطوم في الفترة (2005-2010). وقد تم اختيار هذه الفترة من قبل الباحثين لوجود بعض الدراسات في الفترة ما قبل سنة 2005 في إطار دراسات تحليل محتوى أبحاث الماجستير و الدكتوراه في بعض الجامعات السودانية كما تم عرضها في سياق الدراسات السابقة.  
عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة على عدد (53) من رسائل الماجستير و أطروحات الدكتوراه بقسم علم النفس في كلية الآداب بجامعة الخرطوم. وقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة.

أدوات الدراسة: استخدم الباحثان مقياس تحليل المحتوى مقتبس من مقياس أدير و آخرين (Adair et al, 1993)، و تم تعديله و اختبار صدقه في دراسة حاج شريف حسين (2005) حيث بلغ معامل الثبات (0,97) والصدق الذاتي (0,98) وذلك عن طريق إعادة الاختبار. و يتكون المقياس من عدد من الفئات، ثم تقسم الفئات إلى وحدات الترميز، ثم يتم حصر هذه الوحدات في شكل تكرارات و من ثم استخراج النسب المئوية.

نتائج الدراسة:

نتيجة السؤال الأول: الذي نصه (ما هي المناطق الجغرافيا التي تغطيها أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم؟)

للكشف على نتيجة الفرض السابق تم استخدام النسبة المئوية في الجدول (1)

الجدول (1)

النسبة المئوية	العدد	مكان عينة الدراسة
77.36%	41	ولاية الخرطوم
3.77%	2	شمال كردفان
3.77%	2	ولاية النيل الأبيض
3.77%	2	ولاية غرب دارفور
1.89%	1	الخرطوم و النيل الأبيض و الجزيرة
1.89%	1	ولاية سنار
1.89%	1	دولة الكويت
1.89%	1	(11) ولاية من ولايات السودان .
1.89%	1	النيل الأبيض و سنار و الجزيرة و النيل الأزرق
1.89%	1	الخرطوم والنيل الأبيض و بور تسودان و الجزيرة
100.00%	53	المجموع

يكشف الجدول أعلاه أن نسبة 77,36% من عينات هذه الأبحاث كانت من ولاية الخرطوم، بينما تتوزع بقية الأبحاث في بعض ولايات السودان الأخرى بنسب قليلة وهناك دراسة واحدة فقط من خارج السودان بدولة الكويت. وكذلك أظهرت الدراسة أن معظم أبحاث الماجستير و الدكتوراه استهدفت عينات من ولاية واحدة. ويلاحظ من خلال النتيجة الحالية أن عينات البحث في هذه الأبحاث تتركز في ولاية الخرطوم. كما لا توجد دراسة واحدة أخذت عيناتها من كافة أنحاء السودان. لذلك ربما يصعب تعميم نتائج هذه الأبحاث على قطاع واسع من المجتمع السوداني.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة حاج شريف حسين (2005) التي كشفت عن تركيز معظم أبحاث الماجستير في علم النفس في ولاية الخرطوم وبنسبة (86,4%) وكما تتفق النتيجة الحالية مع دراسة منى بابكر (2008) التي كشفت عن أن نسبة أبحاث الماجستير و الدكتوراه في الجامعات السودانية التي تستهدف عينات من ولاية الخرطوم بلغت (46%). ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال نتائج بعض الدراسات السودانية فمثلاً في دراسة إنعام (2008) التي كشفت عن نسبة الطلاب الذين يدرسون في جامعات ولاية الخرطوم تبلغ (86,8%)، بينما تبلغ نسبة الطلاب الدارسين لعلم النفس ببقية ولايات السودان (13.3%).

وفي ظل نتيجة الدراسة الحالية والدراسات السابقة في هذا المجال يمكن تفسير ذلك بسبب إقامة معظم الباحثين بولاية الخرطوم بالقرب من أماكن دراستهم، وسهولة تطبيق أدوات علم النفس على الأفراد في الخرطوم، أو لصعوبة السفر للولايات لجمع البيانات. وفي تقدير الباحث أن أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس لا تكاد تغطي مدن السودان كما أنها لا تهتم بالريف السوداني و لاسيما أن سكان الريف في يمثلون نسبة كبيرة من سكان السودان، حيث يمثل سكان الريف (68%) وسكان المدن 29% وسكان البدو (3%) التقرير الاستراتيجي السوداني (2000).

نتيجة السؤال الثاني الذي نصه: ( ما نسبة أفرع علم النفس المعالجة في أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم؟)

الجدول (2)

النسبة المئوية	العدد	فروع علم النفس
20.75%	11	علم نفس تربوي
11.32%	6	علاج نفسي
11.32%	6	اجتماعي
9.43%	5	صحة نفسية
7.55%	4	الإعاقة
5.66%	3	موهبة وتميز
5.66%	3	الأسرة
5.66%	3	تنظيمي
5.66%	3	قياس نفسي
3.77%	2	الشواذ
3.77%	2	إرشاد نفسي
3.77%	2	عبر ثقافي
1.89%	1	علم نفس طفل
1.89%	1	علم نفس مسنين
1.89%	1	علم نفس صحي
100.00%	53	المجموع

أظهرت نتيجة الدراسة في الجدول (2) أن علم النفس التربوي وجد أعلى اهتمام من قبل أبحاث الماجستير و الدكتوراه في جامعة الخرطوم وذلك بنسبة (20,8%)، ثم يليه العلاج النفسي (11,3%) وعلم النفس الاجتماعي بنسبة (11,3%) ثم صحة نفسية (9,4%)، ثم الإعاقة بنسبة (7,6%)، و نسبة (5,7%) لكل من مجال الموهوبين وعلم النفس الأسري والصناعي والتنظيمي والقياس النفسي. بينما توزعت بقية فروع علم النفس بنسبة (17%). و تتفق هذه النتيجة مع دراسة عمر الخليفة و حاج شريف حسين

(2007) التي كشفت عن أن نسبة (45%) من أبحاث الماجستير في الجامعات السودانية في مجال علم النفس التربوي يليه علم النفس الاجتماعي والصحة النفسية وعلم النفس الإكلينيكي. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة منى بابكر (2008) التي أظهرت نتائجها في أبحاث الماجستير و الدكتوراه في الجامعات السودانية أن نسبة (42%) علم النفس التربوي، ونسبة (12%) الصحة النفسية، ونسبة (6%) لعلم النفس الإكلينيكي. ومن خلال مقارنة هذه النتيجة مع بعض نتائج الدراسات العالمية مثلًا في دراسة برووارس و آخرين (Brouwers et al, 2004) كشفت أن نسبة الموضوعات الاجتماعية كانت (65%)، والمعرفة بنسبة (15,5%)، والشخصية بنسبة (13%)، والإدراك بنسبة (4,5%)، وعلم النفس الفسيولوجي (2%). وفي دراسة زيبان (2006) كانت أكثر المجالات المطروحة في مجال علم النفس الاجتماعي بنسبة (31%)، والقياس النفسي بنسبة (13%)، والعلاج النفسي نسبته (13%)، وعلم النفس التربوي (11%) وعلم نفس النمو بنسبة (8%)، وعلم نفس الشخصية وعلم النفس السياسي نسبة (7%) لكل، وعلم النفس التنظيمي (6%) وأخيرًا علم النفس المعرفي بنسبة (4%).

من واقع نتائج هذه الدراسة تظهر قلة الاهتمام ببعض المجالات المهمة لعلم النفس مثل علم النفس المعرفي والإدراكي وعلم النفس الفسيولوجي وعلم النفس السياسي وعلم النفس و سيكولوجية الاتصال و سيكولوجية السلام وعلم النفس القانوني وغيرها من أفرع علم النفس الأخرى حيث هناك فروع تجاوزت (45) فرعًا في الرابطة النفسية الأمريكية سنة 1990 (أحمد عبد الخالق، 1991).

ويمكن تفسير النتيجة الحالية من خلال طبيعة تطور علم النفس في السودان الذي بدأ عبر المجال التربوي والمجال العلاجي، حيث يذكر صلاح كردمان (2003) أن بداية علم النفس في السودان كانت في معهد بخت الرضا سنة (1937)، ومن ثم تم افتتاح أقسام علم النفس في كليات التربية ببعض الجامعات السودانية. وفي المقابل لم تكن هناك أقسام لعلم النفس في كليات العلوم، ولذلك يلاحظ معظم الدارسين لعلم النفس

من المساق الأدبي (Khaleef,1997). بالإضافة إلى ذلك فإن علم النفس في السودان دخل عبر منحنى آخر غير المجال التربوي وذلك عبر المؤسسات العلاجية بتشجيع من الأطباء النفسيين (عبد الرحمن عثمان،2002). وربما لتأسيس علم النفس في السودان عبر هذين المجالين كان له الأثر الكبير في توجيه اهتمام الباحثين بعلم النفس التربوي والعلاجي والصحة النفسية في أبحاثهم.

نتيجة السؤال الثالث الذي نصه (ما هي المناهج العلمية المستخدمة في أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم؟)

الجدول (3)

النسبة المئوية	العدد	المنهج المستخدم
79.25%	42	المنهج الوصفي
13.21%	7	المنهج التجريبي
3.77%	2	المنهج شبه التجريبي
1.89%	1	منهج متعدد: تاريخي، مسحي، تحليل محتوى
1.89%	1	منهج تجريبي+وصفي
100.00%	53	المجموع

يكشف الجدول (3) أن هناك استخدامًا عاليًا للمنهج الوصفي بنسبة (79.3%)، ونسبة (13%) في استخدام المنهج التجريبي، ونسبة (3,8%) في استخدام المنهج شبه التجريبي، ونسبة قليلة في استخدام المناهج الأخرى لم تتجاوز (4%). و تتفق النتيجة الحالية مع بعض الدراسات المحلية مثل: دراسة صلاح الدين عطا الله وفضل المولى الشيخ (2003) التي كشفت عن استخدام كبير للمنهج الوصفي في مقابل قلة من أبحاث الماجستير و الدكتوراه تستخدم المنهج التجريبي. كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة عمر الخليفة وحاج شريف حسين(2007) التي أظهرت نتائجها عن استخدام المنهج

الوصفي الارتباطي بنسبة (80%)، وهناك استخدام قليل للمنهج التجريبي بنسبة (10%)، بينما استخدام المناهج الأخرى لم تتجاوز نسبتها (10%). وفي المقابل تختلف نتائج الدراسة الحالية عن نتائج بعض الدراسات العالمية مثلاً: في دراسة برووارس و آخرين (Brouwers et al, 2004) كانت نسبة استخدام المنهج التجريبي كبيرة حيث بلغت (87,7%). وربما يكشف ذلك الفرق بين طبيعة المناهج المستخدمة في البحث السيكولوجي في الغرب وتلك المستخدمة في السودان. ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ما يعاني منه علم النفس في السودان من ضعف في استخدام التجربة وبعد علم النفس عن العلوم الأخرى مثل الفيزياء والأحياء والعلوم البحتة. كما يرى بعض الباحثين فإن لعلم النفس أرضية مشتركة بينه وبين العلوم الأخرى مثل الأحياء والفيزياء و الفسيولوجيا والوراثة (مالك بدري، 1987). ويرى أحمد عبد الخالق (1991) أن علم النفس الحديث وجد دفعات قوية من علوم الفيزياء و الفسيولوجيا والوراثة. وربما ضعف استخدام المنهج التجريبي بصورة صارمة يعود إلى بعد أقسام علم النفس عن العلوم البحتة. وربما لسهولة تطبيق المنهج الوصفي الذي لا يحتاج إلى معامل مجهزة أو تدريب صارم للباحثين كما هو الحال في المنهج التجريبي. نتيجة السؤال الرابع الذي نصه (ما هي الفئات المستهدفة في أبحاث الماجستير والدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم؟)

جدول (4)

النسبة المئوية	العدد	العينات المستهدفة
17.0%	9	طلاب جامعيون
15.1%	8	تلاميذ مرحلة الأساس
9.4%	5	معاقون عقلياً بمرحلة الأساس
5.7%	3	مرضى نفسيون
5.7%	3	معلمون
5.7%	3	إداريون وموظفون
5.7%	3	أزواج وزوجات
5.7%	3	غير محدد
3.8%	2	شباب نازحون
3.8%	2	مرضى سكري
1.9%	1	طلاب ثانوي
1.9%	1	أحداث جانحون
1.9%	1	مرضى فشل كلوي
1.9%	1	شيوخ+أطباء نفسيون+مرضى نفسيون
1.9%	1	مرشدون نفسيون في مجال الإيدز
1.9%	1	رسائل دكتوراه
1.9%	1	أساتذة جامعيون
1.9%	1	طلاب وافدون
1.9%	1	أطفال موهوبون
1.9%	1	شيوخ مسنون
1.9%	1	معاقون بصرياً
1.9%	1	أطفال مجهولو النسب
100.0%	53	المجموع

يظهر الجدول (4) أن طلاب الجامعات هم أكثر الفئات استهدافاً بالدراسة بنسبة (17%)، ثم يليهم تلاميذ مرحلة الأساس بنسبة (15,1%)، ثم تلاميذ التربية الخاصة (المعاقين عقلياً) بنسبة (9,4%) ثم تأتي بقية الفئات بنسب متفاوتة. ويلاحظ من خلال الجدول السابق كثرة الفئات الطلابية، والفئات الإكلينيكية من المرضى النفسيين وذوي الإعاقات. كما تشير هذه النتيجة عن غياب بعض الفئات مثل فئات العمال والفنيين والعاملين في المجالات الصناعية والتجارية والهندسية والرياضية والزراعية وغيرها من فئات المجتمع السوداني.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة منى بابكر (2008) التي أظهرت نسبة كبيرة للقطاعات الطلابية (48%) ثم المرضى النفسيين بنسبة (10%)، ثم ذوي الاحتياجات الخاصة بنسبة (6%). كما اقترنت النتيجة الحالية مع دراسة عمر الخليفة وحاج شريف حسين (2007) التي كشفت عن نسبة (56,5%) عينة طلابية. و يفسر الباحث هذه النتيجة ربما لأن معظم الباحثين في مرحلة الماجستير و الدكتوراه يعملون في مجالات تربوية في التدريس في الجامعات أو المدارس أو يعملون في المؤسسات العلاجية والإرشادية. ومن ناحية أخرى يمكن تفسير النتيجة أن الباحثين يحدون العينات الطلابية لسهولة تطبيق أدوات الدراسة بسبب وجودهم في قاعات وصفوف الدراسة مما يسهل عليهم تجميعهم في مكان واحد ومن ثم استخدام المقاييس والاختبارات النفسية.

نتيجة السؤال الخامس الذي نصه (ما هي الفئات العمرية التي تناولتها أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم؟)

الجدول (5)

أعمار العينة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	صفر	0,00%
5- 10	5	9,43%
11-15	13	24,53%
16- 20	9	16,98%
21- 25	6	11,32%
26- 30	3	5,66%
31- 60	9	16,98%
أكثر من 60 سنة	1	1,89%
غير محدد	7	13,21%
المجموع	53	100%

يكشف الجدول (5) أن معظم أبحاث الماجستير و الدكتوراه في جامعة الخرطوم استهدفت الفئات العمرية الصغيرة حيث تجاوزت النسبة للأعمار أقل من 25 سنة (62%) من عينة الدراسة وهم فئة التلاميذ والطلاب في مدارس الأساس والثانوي وطلاب الجامعات. كما يظهر الجدول نسبة ضئيلة لاستهداف الأعمار الكبيرة فئة المسنين. ويلاحظ غياب تام للفئات العمرية الصغير أقل من (5) سنوات. تتفق النتيجة الحالية مع دراسة منى بابكر (2008) التي أظهرت نسبة مرتفعة لاستهداف الأعمار الصغيرة أقل من (21) سنة، كما كشفت دراستها عن غياب العينات الممثلة للأطفال أقل من (5) سنوات.

يلاحظ من النتيجة السابقة وجود نوع من القصور في دراسة مراحل الطفولة، خاصة الطفولة المبكرة، ومرحلة المهد والرضاعة. حيث لم ترصد دراسة واحدة في عمر

ما قبل (5 سنوات). ويمكن تبرير ذلك ربما بسبب صعوبة العثور على أدوات ومقاييس نفسية تناسب الأطفال. حيث كشفت بعض الدراسات السودانية أن معظم الأدوات المستخدمة في أبحاث الماجستير و الدكتوراه هي اختبارات ومقاييس ورقية (عمر الخليفة وحاج شريف حسين، 2007، و منى بابكر، 2008). حيث لا تتناسب مثل هذه المقاييس في دراسة الأطفال الذين لا يجيدون القراءة والكتابة. وفي ظل غياب الدراسات السودانية في هذه المراحل المهمة من حياة الفرد سيكون من الصعوبة بمكان وجود معايير سودانية للنمو.

نتيجة السؤال السادس الذي ينص على (ما هو حجم العينات المختارة في أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم؟)

الجدول (6)

النسبة المئوية	العدد	حجم العينات
13,21%	7	أقل من 50
24,53%	13	51-100
26,42%	14	101-150
3,77%	2	151-200
1,89%	1	201-250
1,89%	1	251-300
3,77%	2	301-350
5,66%	3	351-400
3,77%	2	401-450
3,77%	2	451-500
1,89%	1	501-550
1,89%	1	551-600

مجلة كلية دلتا العلوم والتكنولوجيا – العدد الثاني – سبتمبر 2015م

0.00%	صفر	650-601
0.00%	صفر	700-651
0.00%	صفر	750-701
0.00%	صفر	800-751
0.00%	صفر	850-801
0.00%	صفر	900-851
1,89%	1	950-901
0.00%	صفر	1000-951
5,66%	3	أكثر من 1000
100%	53	المجموع

كشفت نتائج الدراسة الحالية في الجدول (6) أن معظم أبحاث الماجستير و الدكتوراه في عينة هذه الدراسة تستهدف عينات صغيرة الحجم نسبياً حيث بلغت العينات أقل من (200) نسبة (67,9%)، بينما بلغت العينات أقل من (400) نسبتها (81,14%). و كما يلاحظ وجود بعض العينات الصغيرة أقل من (50) بنسبة (13,21%). وهناك قليل من العينات الكبيرة (أكثر من 1000) بنسبة (5,66%). تتفق هذه النتيجة مع دراسة عمر الخليفة وحاج شريف (2007) التي كشفت عن نسبة (77%) من أحجام العينات في رسائل الماجستير في علم النفس كانت عيناتها صغيرة أقل من (200). وكذلك كشفت دراستهما عن نسبة (95%) من أبحاث الماجستير بلغت أحجام العينة فيها أقل من (400). كما تتفق هذه الدراسة مع نتائج منى بابكر (2008) التي أشارت إلى أن معظم رسائل الماجستير و الدكتوراه في علم النفس تستهدف عينات أقل من (400). و كما كشفت دراستها أن هناك أبحاثاً قليلة تجاوزت عيناتها (1000) فرد ( و بلغت نسبتها (10%). وتتفق النتيجة الحالية بعض الشيء مع دراسة زيبان

(2006) التي كشفت عن مدى استهداف عينات صغيرة في الأبحاث المنشورة في الدوريات العلمية بينما تختلف عنها في وجود بعض الأبحاث التي استهدفت عينات كبيرة أكثر من (3000).

ويرى الباحث أن استهداف الباحثين للعينات الصغيرة ربما لصغر المجتمعات التي سحبت منها العينات، خاصة تلك الأبحاث التي تناولت مجتمعات محدودة مثل المعاقين، وأساتذة الجامعات، والأطباء والنفسانيين والإداريين والمسنيين بالمؤسسات. وفي مثل هذه الحالات يمكن إيجاد مبررات موضوعية، ولكن من جانب آخر هناك نسبة عالية من الأبحاث التي استهدفت مجتمعات كبيرة مثل مجتمع الطلاب وكانت عيناتها صغيرة. وفي تقدير الباحث يمكن تفسير ذلك ربما بعدم قدرة الطلاب في هذه المرحلة على تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية على عينات كبيرة. وذلك ربما بسبب التكاليف المادية الباهظة، والقدرات المادية المتواضعة لطلاب الدراسات العليا وكذلك انعدام تمويل المشاريع البحثية للطلاب. وربما لضعف القدرات الفنية والتقنية للباحثين المتمثلة في التفريغ الآلي للبيانات والتحليل الإحصائي وغيرها.

نتيجة السؤال السابع الذي ينص على (ما هي الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات في أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم؟)

الجدول (7)

النسبة المئوية	العدد	الاختبار الإحصائي
17.87%	47	اختبار (ت)
14.45%	38	بيرسون
11.79%	31	الفاكرونباخ
11.79%	31	تحليل التباين
8.37%	22	سبيرمان
6.46%	17	مان وتني
4.94%	13	النسب المئوية
3.42%	9	متوسطات
3.04%	8	تكرارات (مدرجات)
3.04%	8	الانحراف المعياري
2.66%	7	الإشارة الرتبي
2.28%	6	كا2
1.52%	4	توكي
1.52%	4	كروسكال والز
1.14%	3	ويكلسون
1.14%	3	التحليل العاملي
1.14%	3	شيفيه
0.76%	2	فريدمان
0.38%	1	جتمان
0.38%	1	دينكات
0.38%	1	ماكس لكايز
0.38%	1	درجات معيارية وتائية
0.38%	1	كلومو جروف
0.38%	1	الوسيط
0.38%	1	الانحدار الخطي
100.00%	263	المجموع

يظهر الجدول (7) أن أكثر الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الأبحاث تمثلت في اختبار (ت) بنسبة (17,87%)، ثم معامل بيرسون بنسبة (14,45%)، ويليه اختبار الفاكرونباخ بنسبة (11,79%)، ثم تحليل التباين بنسبة (11,79%) واختبار سييرمان بنسبة (8,37%). ومن خلال الجدول السابق يلاحظ أن خمس اختبارات إحصائية من أصل (24 اختبارًا) بلغت نسبة استخدامها (64,27%). وعمومًا يلاحظ التركيز على استخدام الاختبارات البارامترية، وقلة استخدام الاختبارات اللا بارامترية. وكذلك هناك غياب لبعض الاختبارات الإحصائية مثل الوسط الهندسي والمنوال و أيضًا قلة استخدام الأشكال والرسوم التوضيحية في أبحاث الماجستير و الدكتوراه.

تقترب هذه النتائج مع بعض الدراسات السودانية مثل دراسة عمر الخليفة وحاج شريف حسين (2007) ودراسة منى بابكر (2008) في النسب المرتفعة في استخدامات الأساليب الإحصائية المبسطة. وتختلف النتيجة مع بعض الدراسات في الدول الأخرى مثلًا استخدام التحليل العاملي في الدراسة الحالية كان بنسبة (1,14%) بينما في دراسة اونقيل و اسميث (1999) Ongel & Smith بلغت النسبة (6,6%)، وفي دراسة رايس و استيلا (1992) بلغت النسبة (17,6%).

ويمكن تفسير عزوف الباحثين عن استخدام بعض الأساليب الإحصائية المتطورة في أبحاثهم بأنه ربما يعود لسبب ضعف القدرات الفنية للباحثين في استخدام التحليل الإحصائي. حيث يعتمد بعض الباحثين في التحليل الإحصائي على مراكز متخصصة في التحليل الإحصائي، والبعض منهم يستعين بزملاء الدراسة في عملية التحليل الإحصائي، ومنهم من ينوب عنه مشرفه أو أحد أساتذته من أعضاء هيئة التدريس.

نتيجة السؤال الثامن الذي نصه (ما هي نسبة الباحثين والمشرفين الذكور والإناث في أبحاث الماجستير و الدكتوراه في علم النفس بجامعة الخرطوم؟)

الجدول (8)

نوع المشرف	العدد	النسبة المئوية	نوع الباحث	العدد	النسبة المئوية
ذكور	35	66.04%	إناث	39	73.58%
إناث	18	33.96%	ذكور	14	26.42%
المجموع	53	100.00%	المجموع	53	100.00%

يكشف الجدول (8) أن معظم الباحثين والمشرفين كانوا من الذكور، حيث بلغت نسبة الباحثين الذكور في درجة الماجستير و الدكتوراه (73,58%)، بينما بلغت نسبتهم في الإشراف (66,06%). وتقرب النتيجة الحالية من نتيجة دراسة منى بابكر (2008) التي كشفت عن أن نسبة المشرفين الذكور في أبحاث الماجستير و الدكتوراه (92,6%) وكذلك نسبة الباحثين الذكور كانت في دراستها (70%). وكما تتفق هذه النتائج مع دراسة كيتي و آخرين (Kite et al,2001) التي كشفت عن أن الذكور الحاصلين على درجة الدكتوراه نسبتهم (61%). وكذلك تقرب نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة عمر الخليفة وحاج شريف حسين (2007) التي كشفت أن نسبة المشرفين الذكور على أبحاث الماجستير كانت (93%). بينما تختلف نتيجة الدراسة الحالية في نسبة الباحثين الإناث التي بلغت (26,42%) في الدراسة الحالية مقارنة بنسبة (63%) في دراسة عمر الخليفة وحاج شريف حسين (2007).

يبدو من خلال مقارنة النتائج الحالية مع نتائج الدراسات السابقة أن معظم الحاصلين على الدرجات العليا في علم النفس من الذكور خاصة الحاصلين على درجتي الدكتوراه و الأستاذية. بينما معظم الخريجين في علم النفس والذين يدرسون في درجة الماجستير من الإناث (صلاح كردمان، 2003؛ حاج شريف حسين، 2005؛). ويمكن تفسير ذلك أنه ربما تناقصت نسبة الباحثات الإناث في هذه الدراسة نسبة لانشغال النساء بالجوانب الحياتية والأسرية. أو ربما بسبب قلة الحاصلات على درجتي الدكتوراه والأستاذية. أو لأسباب أخرى متعلقة بالفرص المتاحة للدراسات العليا خارج

السودان، والتي كانت الفرصة متاحة للباحثين الذكور ولاسيما في ظل تحفظ بعض الأسر السودانية على دراسة المرأة خارج السودان.

#### الخاتمة والتوصيات والمقترحات:

كشفت الدراسة الحالية عن مجموعة من النتائج تماثلت إلى حد كبير مع نتائج الدراسات السابقة في السودان. بينما اختلفت اختلافاً كبيراً عن نتائج معظم الدراسات العالمية، وبالتالي يمكن القول أن أبحاث علم النفس في السودان ما زالت بعيدة عن تحقيق أهدافها أسوة بعلم النفس في العالم المتقدم. وذلك لما تتمتع به أبحاث علم النفس في تلك الدول بالتنوع والتطور والشمول في فروعها وأدواتها ومناهجها. بينما تتميز أبحاث علم النفس في السودان بالتركيز على أفرع معينة من علم النفس مثل علم النفس التربوي، وعلم النفس الاجتماعي، والصحة النفسية، والعلاج النفسي، وإهمال الأفرع المهمة لعلم النفس مثل علم النفس الفسيولوجي، وعلم النفس التجريبي، وعلم النفس العصبي وعلم نفس النمو في مراحله المتقدمة. وكذلك أبحاث علم النفس لم تكن شاملة لكافة قطاعات المجتمع السوداني، وكان التركيز فيها على سكان الخرطوم ومعظمهم من الطلاب، وهناك إهمال لاختيار عينات من سكان الولايات الأخرى، وكذلك غياب واضح للقطاعات الأخرى العمالية مثل الحرفيين وعمال الزراعة في الريف والبادية. ومن جانب آخر فإن هناك ضعفاً في استخدام المناهج العلمية وبعداً عن استخدام مناهج تتسم بالدقة مثل المنهج التجريبي. إضافة إلى استهداف عينات صغيرة ومحاولة تعميم نتائجها على مجتمعات كبيرة ومعقدة مثل المجتمع السوداني.

ومن خلال ما تم التوصل إليه من نتائج يمكن تقديم بعض التوصيات

والمقترحات التي تتمثل في الآتي:

- ربط علم النفس بالعلوم الأخرى مثل الفيزياء والأحياء وذلك من خلال العمل على قبول طلاب المساق العلمي في أقسام علم النفس. وربما يساعد ذلك في تطوير الفروع الأخرى لعلم النفس ذات العلاقة مثل علم النفس الفسيولوجي وعلم النفس العصبي.

- الاهتمام بإنشاء المعامل في أقسام علم النفس و تطويرها حتى تواكب مثيلاتها في الدول الأخرى.
- تدريب الطلاب على استخدام الأساليب الإحصائية المتقدمة في تحليل البيانات.
- العمل على دعم المشروعات البحثية للطلاب ومحاولة التشجيع للبحوث المشتركة حتى يتسنى للطلاب اختيار عينات كبيرة.
- إجراء المزيد من دراسات تحليل المحتوى لإبراز اتجاهات الأبحاث النفسية في الجامعات السودانية المختلفة.
- إجراء دراسات مقارنة بين اتجاهات أبحاث علم النفس في السودان ومثيلاتها في المحيط الإقليمي العربي والإفريقي.

قائمة المراجع:

1. أبو علام، رجاء (2004)، مناهج البحث العلمي في العلوم النفسية والتربوية: الطبعة الخامسة. دار النشر للجامعات، القاهرة.
2. أحمد، السر (2006). البحث العملي عن الموهوبين في العالم العربي اتجاهاته والصعوبات التي تواجهه: المؤتمر العلمي الإقليمي للموهبة. 26-30 أغسطس، جدة.
3. أحمد، إنعام (2007). واقع علم النفس في السودان (دراسة مسحية): أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم، السودان.
4. أحمد، رويدا (1997). اتجاهات الطلاب نحو دراسة علم النفس وعلاقتها بالتحصيل الدراسي والتوافق: رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم، السودان.
5. إسماعيل، محمد: (1996). مناهج البحث في إعلام الطفل: الطبعة الأولى. دار النشر للجامعات، القاهرة.
6. بباكر، منى (2008). بنيات وهياكل علم النفس وتوطينه من خلال أطروحات الدكتوراه في الجامعات بولاية الخرطوم: (1990-2005). رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم، السودان.
7. بدري، مالك (1987). علم النفس الحديث من منظور إسلامي: المؤتمر العالمي الرابع للفكر الإسلامي، 15-22 يناير، الخرطوم.
8. التقرير الاستراتيجي السوداني: (2000). مركز الدراسات الإستراتيجية (5).
9. حسين، حاج شريف (2005). توطين علم النفس في السودان: تحليل محتوى رسائل الماجستير في بعض الجامعات السودانية (1990-2002). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين، السودان.
10. الخليفة، عمر (2000). توطين علم النفس في العالم العربي: دراسة تحليلية لأبحاث الإبداع والذكاء والموهبة. مجلة جامعة أم القرى، 33، 12-53.

11. الخليفة، عمر وحاج شريف، حسين.(2007). اتجاهات رسائل الماجستير في علم النفس في الجامعات السودانية: مجلة التعليم العالي والبحث العلمي، 5، 51-74.
12. سويف، مصطفى.(1987). علم النفس الحديث معالمه ونماذج من دراساته: مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
13. طعيمة، رشدي.(1987). تحليل المحتوى في العلوم السلوكية: دار الفكر العربي، القاهرة.
14. عبد الخالق، أحمد.(1991). أسس علم النفس: الطبعة الثالثة. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
15. عثمان، عبد الرحمن.(2002). اتجاهات طلاب ومعلمي المرحلة الثانوية نحو إدخال مادة علم النفس: دراسات نفسية، 1، 22-45.
16. عطا الله، صلاح والشيخ، فضل المولى.(2003). رسائل الماجستير و الدكتوراه في جامعة الخرطوم في ربع قرن ( دراسة توثيقية تحليلية ): دراسات نفسية، 173، 2-194.
17. الغالي، أحرشواو.(1992). الخصائص المعرفية والأبعاد التطبيقية للبحث السيكولوجي في الوطن العربي: بحوث المؤتمر الثامن لعلم النفس في مصر، 524-535.
18. كردمان، صلاح.(2003). مساهمات بعض الباحثين السودانيين في مجال علم النفس(مدرسة الخرطوم): رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
19. محمود، ابتسام.(2002). الاحتياجات التدريبية للأخصائيين النفسيين العاملين في أقسام الأمراض النفسية والعصبية في السودان: دراسات نفسية، 1، 103-120.
20. منسي، عبد الحليم.(2000). مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية: الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

21. Adair. & Vohra , N.(2003).The Explosion of Knowledge, References and Citation: American psychologist,1, 15–23.
22. Adair,J.,Puhan, B. and Vohra ,N.(1993). Indigenization of psychology: Empirical assessment of progress in Indian research. International journal of psychology,28,149–168.
23. Brouwers ,A.,Van,A.,Brugelmans, M. and Van, R.(2004).A historical analysis of empirical studies published in the journal of cross-cultural psychology: (1970–2004). Journal of cross-cultural psychology ,35, 251–262.
24. Khaleefa, O.(1997).The predicament of Euro–American psychology in Anon– western culture: A response from Sudan. World psychology (3),1–2,29–64.
25. Kite, M. et al.(2001). Woman psychology in Academe: American psychologists.12, 1080–1098.
26. Ongel ,U, & Smith, P.(1999). The Search for indigenous psychology: Data from Turkey and the former USSR. Applied psychology ,48(4),465–479.
27. Smith ,P., Harb,C. Lonner ,W.,&Van,F.(2001).The journal of Cross-Cultural psychology Between 1993–2000 looking back and looking head: journal of cross-cultural psychology ,(32),1,9–17.
28. Zebian, S.(2006). Developing An Appropriate psychology Through Culturally sensitive research practices in the Arabic Speaking world: journal of cross- cultural psychology , vol,38,2,91–112.