

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحيى فارس بالمدينة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



مجلة آفاق مستقبلية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

مجلة دورية أكاديمية محكمة
تصدر عن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة المدينة

العدد الاول

مجلة دورية أكاديمية محكمة تعنى بقضايا التطلعات المستقبلية في العلوم الإنسانية والاجتماعية

تصدر عن : كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة المدينة

الرئيس الشرفي : أ.د يوسف حميدي رئيس الجامعة

مدير النشر رئيس التحرير : د. عادل بضياف

نائب رئيس التحرير التنفيذي : د. محفوظي أمين

نائب رئيس التحرير الاداري : أ.د موسى هصام

امانة التحرير :

د. باشا ياسمينا

د. مزارى توفيق

الاخراج والتصميم

أ.فؤاد حلوان .أ. امينة بن يحيى

أعضاء هيئة التحرير:

- د. مياد رشيد

- د. قرين مولود

- أ.د. اتشي عادل

- د. بوترة سعد

- د. فزاني شاكر

- د. راشدي وردية

الهيئة العلمية الاستشارية

أ.د. موسى هصام	جامعة يحي فارس المدية
أ.د. مزارى توفيق	جامعة يحي فارس المدية
أ.د. الغالى غربي	جامعة يحي فارس المدية
أ.د. بن شيخ عبد الحكيم	جامعة يحي فارس المدية
أ.د. بن لكحل سمير	جامعة يحي فارس المدية
أ.د. عمور محمد	جامعة يحي فارس المدية
أ.د. منادلي محمد	جامعة يحي فارس المدية
أ.د. بن قطاف محمد	جامعة يحي فارس المدية
أ.د. نبيل ولد محي الدين	جامعة يحي فارس المدية
أ.د. سحاري مصطفى	جامعة يحي فارس المدية
أ.د. لوكية الهاشمي	جامعة قسنطينة 2
أ.د. العايب رابح	جامعة قسنطينة 2
د. المهياوي صباح نوري عباس	مجلس الخدمة العامة الاتحادي مصر
د وليد سمير عبد العظيم الجبلى	معهد الإدارة والسكرتارية والحاسب الآلي مصر
د. يوسف العبد الله طارق توفيق	جامعة البصرة العراق
د. سيدعلي كمال كايا	جامعة تولوز فرنسا
د. علي أحمد سالم فرحات	جامعة نجران - السعودية
أ.د. رحاب يوسف	جامعة بني سويف ، مصر
د. فيصل فرحي	جامعة كيبيك كندا
د. سلطان وائل	جامعة حلوان مصر
د. موسى نجيب	جامعة القاهرة مصر
د. فاطمة بسرا سفرم	جامعة أنقرة تركيا
د. محمد الفاتح حمدي	جامعة قطر
د. بسام الرميدي	جامعة السادات مصر

د. علي عبد الأمير عباس الخميس	جامعة بابل العراق
د. موسى فتحي	جامعة المنوفية مصر
د. وائل محمد جبريل	جامعة عمر المختار ليبيا
د. طارق سدرأوي	جامعة المهديّة تونس
ناصر يوسف	الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا
د. مولود عودية	جامعة نورثرن بوردر السعودية
د. فقيهه جيهان	الجامعة اللبنانية لبنان
د. فرحان المساعيد	جامعه ال البيت الأردن
د. عمر أوكيل	جامعة السلطان قابوس سلطنة عمان
د. مرتضى عبد الله خيرى	جامعة ظفار سلطنة عمان
د. عوينات نجيب	جامعة جدة السعودية
د. سعيد بوهراوة	جامعة إسرا ماليزيا
د. سملاي يحضيه	جامعة الملك فيصل - السعودية
د. العربي بوبكر	جامعة يحي فارس المدية
د. حمدي وردة	جامعة يحي فارس المدية
د. حراث سمير	جامعة يحي فارس المدية
د. هادف خديجة	جامعة يحي فارس المدية
د. بوعزة بوضرساية	جامعة الجزائر 2
د. بومنيّر كمال	جامعة الجزائر 2
د. الحاج العيفة	جامعة الجزائر 2
د. جمال سهيل	جامعة زيان عاشور الجلفة
د. فشار عطله	جامعة زيان عاشور الجلفة
د. شارف عبد القادر	جامعة الجزائر 2
د. داعي محمد	جامعة سعيدة
د. بوسعد الطيب	جامعة البليدة
د. صابر بحري	جامعة سطيف
د. كروم موفق	جامعة عين تموشنت

د. حاتم سماي	جامعة تيارت
د. محيدر بلال	جامعة جيجل
د. شبلي محمد	جامعة الجزائر 2
د. بلعالية محمد	جامعة تيارت

شروط النشر

يسرنا هيئة تحرير مجلة آفاق مستقبلية للعلوم الإنسانية و الاجتماعية أن ندعو السادة الباحثين والباحثات للمشاركة بأبحاثهم وإسهاماتهم العلمية، في شتى حقول المعرفة خاصة ما تعلق بالعلوم الإنسانية والاجتماعية وذلك في العدد التجريبي الذي سيصدر في ديسمبر 2019.

مجلة آفاق مستقبلية للعلوم الإنسانية و الاجتماعية، مجلة أكاديمية نصف سنوية محكمة، تصدر عن كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بجامعة "يحي فارس" بالمدينة، وهي تعني بالبحوث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. وإذ تفتح المجلة المجال لهؤلاء فإنها تحاول أن تسهم في إثراء المعرفة العلمية وتطويرها. وإرسال المساهمات الرجاء من الباحثين التقيد بالضوابط والتعليمات التالية:

1. متطلبات عامة:

- تنشر مجلة آفاق مستقبلية للعلوم الإنسانية و الاجتماعية في تخصصات العلوم الإنسانية و الاجتماعية باللغات: العربية والانجليزية والفرنسية، وتخضع هذه البحوث لمعايير وشروط التحكيم في البحث العلمي الأكاديمي، من متخصصين، وتطبق فيها شروط المجالات العلمية المحكمة، وترى أن تكون النصوص المرسله وفقا للشروط التالية:
- أن يتطابق المقال مع توجهات المجلة (علمية) وأن يكون ضمن اهتماماتها.
- أن يكون البحث حديثا ولم يسبق نشره في جهة أخرى، وأن تتوفر فيه شروط البحث العلمي ومعاييره، ووفقا لقواعد النشر المتبعة في المجلة.

- يشترط أن لا يزيد حجم المقال عن 20 إلى 25 صفحة كحد أقصى، وأن لا يقل عن 10 صفحات. بما في ذلك ملاحق البحث.

- أن لا تتعدى كلمات الملخص باللغة العربية 200 كلمة كحد أقصى. وعدد كلمات الملخص باللغة الأجنبية 250 كلمة كحد أقصى.

- أن تتعدى عدد كلمات العنوان عن 20 كلمة.

- عدد الكلمات المفتاحية من 5 الى 7 كلمات.

- تتضمن الورقة الأولى : العنوان الكامل للمقال، اسم الباحث ورتبته العلمية والمؤسسة التي ينتمي إليها (الجامعة أو المخبر)، البريد الإلكتروني، وملخصين: أحدهما بلغة المقال، والآخر باللغة الأجنبية مع الكلمات المفتاحية.

- تكتب المادة العلمية بالعربية بخط من نوع **simplifiedArabic** مقاسه بالحجم 14 بالنسبة للمتن، والحجم 12 بالنسبة للهوامش والإحالات، أما باللغة الأجنبية فيكتب بخط **Times new roman** بحجم 12، والحجم 11 بالنسبة للهوامش والإحالات.

- هوامش الورقة البحثية تكون كما يلي: الورقة من نوع (A4) مقاس X2721 سم بورتريه **portrait** . وهوامش الصفحة تكون كما يلي: أعلى 2.5 سم، أسفل 2.5 سم، على اليمين 2.5 سم، اليسار 2.5 سم، رأس الورقة 1.25 سم وأسفل الورقة 1.25 سم، تترك المسافة بين السطور 1.15 سم، وأن لا يضاف للبحث أي لون غير الأسود.

- تدرج الرسوم البيانية والأشكال التوضيحية في النص، وتكتب أسماؤها وأرقامها فوقها. بينما تكتب الملاحظات التوضيحية أسفلها.

2. منهجية المقال:

نظرا لتعدد تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية وتغير طبيعة البحوث (كمي - كيفي) فإن المجلة تعتمد طريقة (IMRAD) في نشر المقالات، مع الاحتفاظ ببعض الخصوصيات لبعض التخصصات، وتتمثل في ما يلي:

- مقدمة أو خلفية موضوع البحث وأدبياته ومسوغاته وأهميته.
- مشكلة البحث وتحديد عناصرها، وربطها بالمقدمة.
- منهجية البحث المناسبة لطبيعة المشكلة البحثية، وتتضمن الإجراءات التي مكنت الباحث من معالجة المشكلة البحثية ضمن محددات وافتراضات واضحة.

- نتائج البحث ومناقشتها مناقشة علمية، مبنية على إطار فكري متين يعكس تفاعل الباحث مع موضوع البحث من خلال ما يتوصل إليه الباحث من استنتاجات، وتوصيات مستندة إلى تلك النتائج.

3. التهميش والإحالات:

- تعتمد المجلة على نظام التهميش، وفقا لطريقة كتابة (APA) للبحوث العلمية في العلوم الاجتماعية، كما يمكن استخدام التهميش الآلي (fin de note) للبحوث في العلوم الإنسانية (كالتاريخ والفلسفة واللغة...).

1.3. الإحالات في المتن:

أ- في حالة التهميش الآلي: ترقم الاحالة بالترتيب التسلسلي الرقمي (1-2-3...) وتذكر في آخر المقال مرتبة بتسلسل ظهورها في المقال.

ب- في حالة التهميش بطريقة (APA):

- عندما يكون الاقتباس بالنص من مرجع، ولم يذكر الاسم في البداية، يوثق المرجع مع أرقام الصفحات في نهاية الاقتباس، فيكتب بين قوسين لقب المؤلف ثم فاصلة، فسنة النشر، ثم نقطتين، ورقم الصفحة أو صفحات الاقتباس.

مثال: يعرف هذا المفهوم بأنه كذا وكذا...الرافعي، (1980: 56).

- أما عندما يكون الاقتباس بالنص من مرجع ذكر فيه الاسم في البداية، يوثق المرجع بكتابة لقب المؤلف والتاريخ في البداية ورقم الصفحات في النهاية.

مثال: يعرف الرافعي (1980: 56) هذا المفهوم بأنه كذا وكذا...

- أما إذا لم تكن هناك صفحات فيكتب المرجع كما يلي: عرف الرافعي (1980) هذا المفهوم بأنه كذا وكذا...

- نفس الطريقة بالنسبة لمرجع أجنبي.

2.3. كتابة المراجع:

- في حال التهميش الآلي، تعرف في آخر المقال بتسلسلها، كما وردت في المتن، أما في حالة كتابة المراجع بطريقة APA، فتعرض في نهاية المقال بالترتيب الأبجدي.

- مراجع المقال، هي فقط تلك المراجع والمصادر المقتبس منها فعلا، ولا يجب الاعتماد على المصادر الثانوية غير الموثوقة في هذا المجال.

4. إجراءات التحكيم:

- تخضع كل المقالات التي ترسل للمجلة لتحكيم علمي من قبل متخصصين.

- يمكن أن تطلب هيئة تحرير المجلة، من أصحاب المقالات إعادة صياغتها أو إدخال تعديلات بناء على قرار لجنة التحكيم. كما يحق لها إجراء بعض التعديلات الشكلية على المقال المقدم، متى لزم الأمر، دون المساس بالموضوع.

5. إجراءات النشر:

- البحث المقبول للنشر، يأخذ دوره للنشر حسب تاريخ قبوله للنشر، بصرف النظر عن العدد الذي تم تحديده أو العدد الذي أرسل إليه.

- المجلة غير ملزمة بإعادة النصوص إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر، وتلتزم بإبلاغ أصحابها بقبول النشر، كما تلتزم بإبداء أسباب عدم النشر- ترتب البحوث عند النشر في عدد المجلة، وفق اعتبارات فنية، وليس لأي اعتبارات أخرى أي دور في هذا الترتيب، كما أنه لا مكان لأي اعتبارات غير علمية في إجراءات النشر.

6. ضوابط ومتطلبات النشر:

- ترسل جميع المقالات بصيغة **Word** عن طريق البريد الإلكتروني للمجلة: **afakshs2019@gmail.com**
- في حالة الاستفسار يرجى الاتصال بأمانة المجلة على البريد الإلكتروني التالي:
afakshs2019@gmail.com

ملاحظة:

المواد المنشورة في المجلة، تعبر عن رأي كاتبها، ولا تعبر بالضرورة عن رأي هيئة المجلة، ويتحمل صاحبها منفردا كل ما يتعلق بالأمانة العلمية وأخلاقيات البحث.

فهرس المحتوى

16 - 02	إسهامات النخب المغاربية المعاصرة في تاريخ شمال إفريقيا القديم عبد الرزاق بنواحي
34 - 17	التنمية الاجتماعية: إضاءات مفاهيمية د. عائشة بن النوي
56 - 35	وضع المشروع تحت الحراسة في عقد الامتياز د. محمد صباح علي
71 - 57	التوافق النفسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلاب الجامعة مخفوطي أمين
89 - 72	تأثير الطفل التوحيدي في بروز الضغط النفسي لدى الأم بوالشرش كمال
117 - 90	دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي بضياف عادل

عنوان المقال: إسهامات النخب المغربية المعاصرة في تاريخ شمال إفريقيا القديم

عبد الرزاق بنواحي: باحث في التاريخ المعاصر 1

ملخص المداخلة:

تعتبر مادة تاريخ شمال إفريقيا القديم من المواد المهمة التي يتم تدريسها بالكليات المغربية بشعبة التاريخ باعتبارها مادة حيوية تبرز الامتداد التاريخي لبلدان المغرب وتمثل إطارا مشتركا بين شعوبها. فبلدان المغرب كانت قبل التقسيم الاستعماري تمثل نموذجا للتكامل الجغرافي والاقتصادي والسياسي والثقافي، وكانت لها مواقف موحدة لمواجهة عدوان البلدان المتوسطية فقامت بطرد ومقاومة كل من الرومان والوندال والبيزنطيين في القديم وفي الفترة المعاصرة واجهت الاستعمار الفرنسي والاسباني بتقديم صور للنضال والتفاني في الدفاع عن حوزة الوطن. وقد تزامن هذا الاحتلال مع موجة علمية وثقافية تتمثل في السيطرة على البحوث العلمية وتوجيه الكتابات التاريخية والسوسيولوجية والانثروبولوجية من المراقب الأجنبي من أجل ضرب مقومات الماضي المغربي واعتبار الأجداد غير قادرين على مواجهة الاستعمار القديم بسبب اللعنة الجغرافية.

وبتصفحنا لكتابات المغاربة في هذا الشأن، تم الوقوف على بعض الكتابات لبعض النخب المغربية المعاصرة، الذين اقتحموا هذا الميدان وحاولوا القيام بإعادة قراءة هذا التاريخ القديم على ضوء تحليل التاريخ المعاصر. واستنتجوا أن الكتابات الاستعمارية عملت ما في وسعها من أجل تشويه الماضي المغربي بالتحامل تارة وبخط المعلومات تارة أخرى. وتتنمي هذه النخب إلى كل من المغرب والجزائر وتونس. والهدف من هذه المداخلة هو محاولة بسط أفكار بعض هذه النخب وموقفها من هذه الكتابات حول تاريخ شمال إفريقيا القديم والمعاصر مبرزين أهمية الهوية المغربية المشتركة في اندفاع هؤلاء ورسائلهم المشفرة نحو العودة إلى التلاحم وإحياء المبادرات الهادفة نحو مستقبل مغربي قوي ومشترك.

¹- أستاذ في التاريخ بكلية الآداب والعلوم الإنسانية بمكناس (المغرب)، حاصل على دكتوراه في التاريخ بجامعة سيدي محمد بن عبد الله، كلية الآداب والعلوم الإنسانية فاس -سلايس، حاصل على دبلوم الدراسات العليا في التاريخ المعاصر، له مقالات منشورة ومشاركات في ندوات علمية وطنية ودولية.

الكلمات المفتاحية: إسهامات، النخب المعاصرة ، شمال إفريقيا القديم، الممالك الأمازيغية، هوية مشتركة- الموروث التاريخي- الامتداد التاريخي، اللعنة الجغرافية.

Résumé :

L'histoire ancienne de l'Afrique du Nord est une matière importante enseignée dans les collèges de la division d'histoire du Maghreb en tant que matière vitale qui met en valeur la portée historique des pays du Maghreb et représente un cadre commun à tous les peuples. Avant la partition coloniale, les pays du Maghreb constituaient un modèle d'intégration géographique, économique, politique et culturelle, et ils avaient unifié leurs positions pour faire face à l'agression des pays méditerranéens. Cette occupation a coïncidé avec une vague scientifique et culturelle de recherche scientifique dirigeante qui dirigeait les écrits historiques, sociologiques et anthropologiques de l'observateur étranger afin de jeter les bases du passé maghrébin et de considérer les ancêtres incapables de faire face au vieux colonialisme en raison de la malédiction géographique.

Quelques écrits de certaines des élites maghrébines contemporaines, qui ont fait irruption dans ce domaine et ont tenté de relire cette histoire ancienne à la lumière de l'analyse de l'histoire contemporaine. Ils ont conclu que les écrits coloniaux faisaient de leur mieux pour discréditer le passé du Maghreb par des préjugés et en mélangeant des informations à d'autres moments. Ces élites appartiennent au Maroc, à l'Algérie et à la Tunisie.

Le but de cette intervention est d'essayer de diffuser les idées de certaines de ces élites et leur position sur ces écrits sur l'histoire de l'Afrique du Nord ancienne et contemporaine, en soulignant l'importance de l'identité commune du Maghreb dans la précipitation de celles-ci et de leurs messages cryptés pour revenir à la cohésion et relancer des initiatives visant un avenir fort et partagé pour le Maghreb.

مقدمة

كثيرا ما يربط المؤرخ المغربي، تاريخ إفريقيا الشمالية القديم بالمخططات الأجنبية أثناء استعمارها للشمال الإفريقيين خاصة بعد الاهتمام الذي خصص للأعراف القبلية وللسياسة الإدارية التي تروم تقسيم دول المغرب، وفصلها عن تاريخها الذي يعتبر هوية مشتركة بين دول المغرب. وقد اعتبر احد المؤرخين المغربية أن تاريخ المغرب لم يخرج أبدا عن عيون المراقب الأجنبي ورأى غيره أن كل ما يكتب أو ينشر من طرف الباحث المحلي لا يفي بالغرض المطلوب، وغالبا ما يجده القارئ بعيدا عن اهتماماته يطبعه إما

الصراع أو الحروب أو مغلفا بالخرافات والأساطير. 2 فتجد كتابات المؤرخ المغربي سبينة الأفكار الأجنبية بعيدة عن الإبداع مما دفع بعضهم إلى اتهام المغاربة بإهمال تاريخهم خاصة منها فترة تاريخ شمال إفريقيا القديم واعتبروا تلك الفترة "مرحلة جاهلية"i

وقد قسمنا هذه المداخلة إلى ثلاث محاور أساسية، أولها ماذا يعني دراسة تاريخ شمال إفريقيا بالنسبة للباحث المغربي؟ وفي المحور الثاني سنحاول تصنيف الكتابات التحليلية لشمال إفريقيا القديم وإبراز أهميتها؟ أما المحور الأخير فسنعرض فيه لإسهامات النخب المعاصرة ودورها في التعريف بتاريخ شمال إفريقيا القديم، ثم عرض خلاصات عامة حول البحث، نبرز من خلالها كيفية اعتماد المؤرخ المحلي على الموروث التاريخي ودرجة تفاعله مع تحليل الآخر (الأجنبي).

المحور الأول : ماذا يعني دراسة تاريخ شمال إفريقيا القديم بالنسبة للباحث المغربي؟

اكتسى البحث في تاريخ شمال إفريقيا القديم أهمية قصوى لاعتبارات متعددة منها ما هو مرتبط بالعمق التاريخي، وكون البحث في هذه المرحلة له مبررات تكمن في الحفاظ على الهوية التاريخية المشتركة لسكان شمال إفريقيا وبذاكرة شعوبهم ، إضافة إلى المبرر الجغرافي المتمثل في كون المجال المدروس منطقة ذات امتداد على طول شريط حوض البحر الأبيض المتوسط الذي تميز بمتغيرات تاريخية وعرف نشوء حضارات قديمة قوية متصارعة وسقوط أخرى بعد استنفاد شروط بقاءها. إلا أنه رغم الدراسات التي اهتمت بهذه المرحلة فهي قليلة ويشوبها الغموض في غالب الأحيان وسرعان ما تنتقل إلى الخوض في تاريخ الصراع الفينيقي الروماني وتسليط الضوء على الدول التي تعاقبت على حكم شمال إفريقيا والقفز على مقومات شعوب شمال إفريقيا التي واجهت الاستعمار القديم والمعاصر .

² عبد الله العروي، مجمل تاريخ المغرب، ج 1، المركز الثقافي العربي، الطبعة الخامسة، الدار البيضاء، 1996، ص.

كما أن دراسة هذا التاريخ يشكل صفحة تاريخية مهمة اهتم بها الباحثون والدارسون المغاربة³ والأجانب⁴ من أجل إبراز مكان الضعف والقوة عند جيل من "الأميين" كحسب تعبير ابن خلدون، اختاروا الحفاظ على شخصيتهم التاريخية والحضارية وطبيعة تواجدهم وصراعهم من أجل البقاء ضد تحديات حوض البحر الأبيض المتوسط في الماضي والحاضر.

وتدخل هذه الدراسة أيضا في سياق إبراز الامتداد التاريخي للدول المغربية بوجه عام، والمغربي على وجه الخصوص الذي عرفت ساكنته بالتحدي التاريخي وبالدفاع عن النفس والذب عن الكيان والميل للحرية الفردية والجماعية كصفة من الصفات التاريخية التي امتاز بها المغاربة في جميع العصور وكذلك الوقوف على تجاربهم التاريخية على مستوى التحدي ومجابهة كل عدوان وعدم الرضوخ له بسهولة.⁶ وتعتبر كذلك محاولة لإجلاء الغموض التاريخي الذي ألحقته بعض الأفلام الأجنبية بتاريخ المغرب وتشويه صورته بتوجيه استعماري لمحاولة ترسيخ فكرة عجز المغاربة عبر التاريخ عن تشكيل وحدة متكاملة قادرة على المواجهة وبناء دولة مستقلة. في حين ثبت العكس من خلال ما كتبه المؤرخون والدارسون المغاربة حول الدفاع المستميت لساكنة شمال إفريقيا وحسم الصراع بإنهاء فترات الاحتلال، ومن خلال ردهم على الكتابات

³ من الملاحظ أن هناك دراسات معاصرة تنتمي لحقل التاريخ القديم اهتمت بتاريخ شمال إفريقيا على منوال الدراسات الأوربية، وكلها تحيل على مصادر أجنبية وهذه الدراسات تتوزع بين باحثين مغاربة وجزائريين وتونسيين وليبيين أيضا، وقد حاول الدارسون المغاربة تنفيذ الطروحات الأجنبية التي تحاول ربط حاضر شمال إفريقيا بالماضي الروماني وهو ما يعبر عنه برومنة التاريخ المغربي. وهذه الأبحاث رغم قلتها فإنها تركت أثرا على مستوى المكتبة التاريخية المغربية فيما يخص التاريخ القديم.

⁴ اهتمت المصادر الأجنبية القديمة بتاريخ شمال إفريقيا القديم في سياق حديث هيرودوت وهوميروس وبلين وبطليموس وغيرهم عن الشعوب التي كانت مجاورة للمصريين والآسيويين ولكون الأمازيغ كانت من بين هذه الأقوام المستقرة بحوض البحر الأبيض المتوسط وقد ورد الحديث عنهم في كثير من الكتب اليونانية والرومانية وغيرها.

⁵ استعمال ابن خلدون مصطلح "أميين" يعتبر إلى حد ما ردا طبيعيا على بعض الكتابات الإغريقية والرومانية التي تتعت شعوب شمال إفريقيا بالبرابرة والمتوحشين ورد الاعتبار لإنسان شمال إفريقيا القديم، ومعلوم أن نظرة الكتابات الرومانية استعمارية في توجهها وتحاول دوما الحط من قيمة الشعوب المسيطرة على البحر الأبيض المتوسط كالأمازيغ والمصريين القدماء والحبشيين في الجنوب الإفريقي وغيرهم.

⁶ علال الفاسي، الحركات الاستقلالية في المغرب العربي، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة الخامسة، الدار البيضاء،

1993، ص.6

الاستعمارية المعاصرة التي كانت تشن حربا نفسية على المغاربة انطلاقا من التشكيك في تراثهم ودورهم التاريخي في مقاومة العدوان الأجنبي.

كما تدخل هذه الدراسة ضمن الاهتمامات الأساسية لكل الشعوب التي تعترف بقيمة التاريخ كعلم من العلوم الذي يبرز قيم المجتمع التاريخية ويرصد الماضي الغابر المشرق منه والمظلم قصد الاستفادة منه استفادة علمية صالحة لبناء الحاضر واستشراف المستقبل.

ويختلف هذا الاهتمام بالتاريخ من جيل إلى جيل ومن حضارة لأخرى، فقد تزداد رغبة البعض في معرفة تاريخه من أجل تمجيده وذكر أيامه والمباهاة بما صنعه الأجداد وما بلغوه من المعالي والأمجاد وجعله حديث السمر دون الاستفادة منه استفادة المعترف، وهناك من يهتم به من أجل معرفة الماضي المشرق وأسباب التخلف عن الركب الحضاري ويسلم بالحتمية التاريخية التي تأخذ بعين الاعتبار أسباب النهوض والسقوط ومعرفة كل خلل من أجل معالجته وتقديده.

وهناك صنف آخر يهتم بهذا التاريخ ويعمل كل ما في وسعه من أجل إبراز مكامن الضعف لهدف بلوغ القوة بعد تقزيمه وقص كل المظاهر الإيجابية منه، وإظهار العيوب والجوانب المظلمة فيه بمنهج تضيء عليه صبغة التحليل العلمي والموضوعي. والقصد من ذلك هو خلق شعور النفور من الماضي وعدم الثقة في رجاله والاستهزاء بمنجزاتهم التاريخية حتى يصبح التاريخ بالنسبة للأجيال المتعاقبة عبارة عن أساطير وروايات لا تستحق الاهتمام، وهذا الصنف من الأقلام يطرح كبديل لذلك جزءا من الماضي الغربي الذي تميز بفترات القوة معتبرين إياه الحقيقة والصواب وقد دافعوا عن أفكارهم تلك بالقوة العلمية والعسكرية والسياسية.

فاهتمامنا إذن بتاريخ شمال إفريقيا القديم، له علاقة وطيدة بعملية إرجاع الثقة وإعادة دراسة تاريخ الأجداد وإبراز الإمكانيات الحضارية والتراثية لإنسان شمال إفريقيا القديم، الذي تحمل قساوة الطبيعة وحملات البرابرة والغزاة على مدار القرون الموعلة في القدم، من أجل الحفاظ على هذه الهوية المشتركة التي هي مفخرة لكل دولة من دول شمال إفريقيا. مما يفرض علينا سلوك المصالحة مع التاريخ عموما ومع تاريخ أجدادنا بصفة خاصة فالإنسان الذي يحتقر تاريخه وماضيه يعيش حاضرا مشوها يشوش على رؤيته للمستقبل.

المحور الثاني: تصنيف الكتابات التحليلية التي اهتمت بشمال إفريقيا القديم

نقصد بهذه الكتابات تلك الدراسات التي اهتمت بتاريخ شمال إفريقيا القديم، وتنقسم إلى صنفين من المصادر، منها القديم قدم الشمال الإفريقي تعرضت لجوانب من حياة السكان الأوائل الذي استوطنوا شمال إفريقيا وتكلموا عن طرائق العيش ووسائل الحياة وعلاقاتهم بجيرانهم مع دول البحر الأبيض المتوسط ، الذي شهد أقول حضارات عظيمة وميلاد أخرى مكانها استوطنت وورثت مجالاتها الجغرافية، وخاصة ما يهم طرق التجارة وأساليب استغلال البحر، وكيفية التعامل مع الشعوب القادمة من كل حذب وصوب بنية السيطرة والاحتلال. وهي مصادر تهتم الجغرافيا والتاريخ باعتبار الجغرافيين يرسمون المجال ويحددون المواقع الإستراتيجية والوعرة، كما يبسطون صوراً لسهولة واتساع الهضاب والسهول التي لها علاقة بموارد العيش والتنوع الغذائي. وأهم ما يميز الجغرافيين قيامهم برحلات على طول العالم القديم وبجولات تاريخية ولدت لديهم سبل التمييز -عبر الدراسة المقارنة- بين نماذج متباينة تظهر تقدم أو تخلف بعض الشعوب ومدى سهولة التواصل مع باقي دول الجوار، وقد كانوا كثيري الملاحظة، ولهم القدرة على وصف ما شهدوه أو رسموه إن أمكن ذلك. وكمن خريطة حديثة كان أساسها رحالة وجغرافيون قدامى رسموا معالمها بتقنياتهم الخاصة وبمواصفات المرحلة التي عايشوها.

أما المؤرخون فقد خلفوا كتابات مهمة في هذا الباب وإن كان بعضها خليطاً بالأساطير والخرافات التي ميزت بعض الكتابات الإغريقية وهي أساطير ميزت العالم القديم وكانت مواطنها تنتوع بين بلاد الهند وفارس واليونان والرومان وغيرهم. ورغم ذلك فقد حاولوا رسم صورة تاريخية عن كل الشعوب التي عمرت العالم القديم وعلى رأسها تاريخ شمال إفريقيا الذي نحن بصدد دراسته. ومن أهم المؤرخين نجد على سبيل

المثال لا الحصر، هيروdot 7 ومانيتون 8 وبلينوس 9 وسترابون 10 وغيرهم من الذين أشاروا إلى بعض الرحلات أو الزحف عبر الصحراء أو الأسفار البحرية على سواحل المحيط الأطلسي والبحر الأبيض المتوسط، فما هي إذن طبيعة هذه المصادر القديمة؟ وما هي الإجابات التي قدمتها لقضايا الشمال الإفريقي القديم وخاصة عنصري الأرض والإنسان باعتبارهما معنيان بمظاهر الحضارة التي لازال بعضها قائما في هذا المجال؟

1. المصادر القديمة

من أهم هذه المصادر هناك كتاب "التواريخ" لهيرودوت، باعتبار شمال إفريقيا جزءا من الحضارات القديمة التي سكنت حوض البحر الأبيض المتوسط، فإن هناك مؤرخين مشهورين تناولوا جزءا من هذا التاريخ ودرسوه في إطار تفاعل شعوبه مع باقي الشعوب المتوسطية ودرسوا كذلك العلاقات التي تربط بينهما على المستويات الاقتصادية والسياسية والثقافية، ومن هؤلاء نجد أب التاريخ المؤرخ الإغريقي هيروdot (425 ق.م - 489). ويعتبر كتابه "التواريخ" من أقدم المصادر المكتوبة التي تتحدث عن شعوب شمال إفريقيا ومنها "الأمازيغ" ونظرا لأهمية المعلومات التي 11 يتضمنها هذا التاريخ فقد ترجم إلى عدة لغات ونشرت حوله العديد من الدراسات والأبحاث حول العالم. 12 وقد ترجم الجزء الذي يتحدث فيه

⁷⁻ هيروdot أو هيروdotس مؤرخ إغريقي لقبه (أبو التاريخ) عاش في القرن الخامس ق.م درس التاريخ القديم وعرف بأجزاء واسعة منه وخاصة جزءا من شمال إفريقيا القديم، ترجم له الكثير من المؤرخين القدامى والجدد وحظي باهتمام العديد من الأبحاث الأجنبية والدراسات المختلفة.

⁸⁻ مانيتون، مؤرخ مصري قديم اهتم بتاريخ الفراعنة، كان كاهنا في عهد الملك بطليموس الثاني حوالي 280 ق.م وهو الذي كلفه بكتابة تاريخ مصر القديمة فاعتمد على وثائق المعابد القديمة لكن لم يصل من كتاباته إلا القليل بسبب حريق مكتبة الإسكندرية. فخري أحمد، مصر الفرعونية، موجز تاريخ مصر منذ أقدم العصور حتى عام 332 ق.م، مكتبة الأنجلو المصرية، 1957م، ص: 53.

⁹⁻ يسمونه بلين القديم (79-25 ق.م) له كثير من الأعمال التاريخية والفنية وهو من أشهر المؤرخين الرومان وكان يجمع في كتاباته بين التاريخ والجغرافيا والطبيعات.

¹⁰⁻ سترابون (64 ق.م - 23م) يعتبر من أنصار الامبريالية الرومانية تتلمذ على يد فلاسفة يونان ورومان، قادته رحلاته إلى أوروبا وآسيا وإفريقيا ومن أهم أعماله هو وصف لتاريخ الشعوب والأماكن وخاصة إفريقيا لم تظهر أعماله إلا في عهد النهضة الأوروبية خلال القرن 16.

¹¹⁻ انظر كتاب "أحاديث هيروdot عن الليبيين الأمازيغ (487/489 - 425 قبل الميلاد) مقدمة ترجمة وتعليق وشرح الدكتور مصطفى أعشي، منشورات المعهد الملكي للثقافة الأمازيغية، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، 2009، ص: 7

هيرودوت عن الأمازيغ (د. مصطفى أعشي) الذي لخص في التقديم دوافع عمله المتمثلة في إبراز البعد الأمازيغي في النصوص القديمة للتأكد من قدمهم في المجال المتوسطي الممتد من نهر النيل شرقاً إلى المحيط الأطلسي غرباً. 13

لقد اعتمدت معظم الدراسات القديمة والحديثة على تاريخ هيرودوت خاصة الجزء المتعلق بشمال إفريقيا القديم كابن خلدون والمسعودي وغيرهم كثير، كما أن بطليموس (الجغرافي) تحدث بدوره عن الموقع الجغرافي لشمال إفريقيا وقد أحال عليه ابن خلدون في الفصل الثاني من تاريخه أثناء حديثه عن القسم المخصص لتاريخ البربر 14

وهناك عدة ترجمات لكتاب هيرودوت يمكن الرجوع إليها أيضاً لكن فقط قصد إمطة اللثام عن معطيات أخرى حول علاقات إفريقيا الشمالية مع بلدان حوض البحر المتوسط قديماً 15. إضافة إلى ملحمتي الإلياذة 16 والأوديسة التي تضم أشعار هوميروس المليئة بالمعلومات حول جوانب من التاريخ اليوناني وكذلك ملحمة فيرجيل الروماني "الإنياذة" (وهي غير الإلياذة لهوميروس) وتتحدث أشعارها عن أسطورة تأسيس قرطاج وتزخر كذلك بتفاصيل "حرب طروادة" التي فيها من الأخبار والإشارات الكثير حول التاريخ الروماني (اللاتيني) ولها نفس الأهمية التي توجد للإلياذة وكان فيرجيل من أعظم شعراء أغسطس 17.

أما المصادر الأخرى التي اهتمت بتاريخ شمال إفريقيا (الأمازيغ) فلا بد من التنويه هنا بتاريخ ابن خلدون الذي خصص قسماً هاماً من كتابه لسكانة شمال إفريقيا سماه "الكتاب الثالث في أخبار البربر والأمة الثانية من أهل المغرب وذكر أوليتهم وأجيالهم ودولتهم منذ بدء الخليقة لهذا العهد ونقل الخلاف الواقع بين الناس في أنسابهم" 18 ويمكن القول إن ابن خلدون هو المؤرخ العربي 19 الذي اهتم بتاريخ "الأمازيغ" اهتماماً

¹³ - ن المرجع السابق ، ص، 10

¹⁴ - عبد الرحمان ابن خلدون، ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر، ج 6 ، ضبط وتعليق خليل شحادة وسهيل زكار، دار الفكر للطباعة والنشر، لبنان، 2000، ص. 219

¹⁵ - يراجع في هذا الأمر أحاديث هيرودوت، المرجع السابق صفحات مقدمة الترجمة.

¹⁶ - ملحمة الإلياذة لهوميروس، ترجمة د: دريني خشبة موجود على شكل pdf وملحمة الأوديسة كذلك.

¹⁷ - فرجيل الروماني، ملحمة الإنياذة ، ترجمة د: إبراهيم سكر، مهرجان القراءة للجميع، 1994 صفحة التقديم.

¹⁸ - عبد الرحمان ابن خلدون، ديوان المبتدأ والخبر ...، مصدر سابق، ص. 126

¹⁹ - مما جعل بعض الباحثين المعاصرين يعتبر ابن خلدون مؤرخاً أمازيغياً بالنظر إلى الأصل اللغوي لاسمه، لكنه لم يبرز الدلائل العلمية على ذلك.

عالج فيه معظم الروايات السابقة التي تحدثت عن أصول الأمازيغ وطرق عيشهم مستعملا منها علميا دقيقا جمع فيه بين التحليل التاريخي والاجتماعي والأنثروبولوجي. أما الجغرافيون المغاربة كابن بطوطة المعاصر لابن خلدون فقد كانت رحلته إلى الحج التي استغرقت حوالي ثلاث وعشرين سنة لخصها في كتابه أثناء رجوعه على شكل تقرير قدمه لسلطان المغرب حاول فيه رسم حدود شمال إفريقيا التي كانت مقدمة سفره كافية لرسم الجبال والسهول التي اشتهر بها الشمال الإفريقي مع ذكر بعض العادات الاجتماعية لسكان تلك المناطق وعلاقاتهم بساكنة حوض البحر الأبيض المتوسط.

وهناك جغرافيون آخرون تحدثوا عن هذه الأرض التي استهوت القدامى والجدد ومنهم الإدريسي وابن حوقل وغيرهم الذين أكدوا بعض نتائج الجغرافيين الإغريق ورسموا حدود شمال إفريقيا على خرائط اعتمدها الجغرافيون المحدثون بالرغم من بعض الأخطاء المرتبطة برسم الأماكن لوعورتها وهذه الأخطاء تداركها المعاصرون وأعادوا رسمها بخلفيات وأهداف جديدة.

2. المراجع والدراسات الحديثة.

تجدر الإشارة إلى أن الدراسات التي اهتمت بتاريخ شمال إفريقيا القديم خلال الفترة المعاصرة ، أخذت منحى خاصا حيث كانت مسلحة بجميع أنواع العلوم المساعدة للتاريخ كالعلوم الاجتماعية والأنثروبولوجيا والأركيولوجيا، وهي دراسات أجنبية بالخصوص لما اشتدت رغبة هؤلاء في معرفة ماضي الشعوب المراد استعمارها. وقد جاءت هذه الدراسات بعد تطور المعرفة التاريخية وتبلور المدارس الحديثة التاريخية التي اهتمت اهتماما بالغا بدراسة حوض البحر الأبيض المتوسط ومحاولة رصد كل المعلومات المرتبطة بعناصر القوة المتوسطة كتقنيات الصيد وصناعة المراكب وأساليب المواجهة عند هذه الشعوب التي تعرفت على البحر وخبائاه وأصبحت عالمة بتقلباته وبأحواله.

كما أن شعوب البحر المتوسط واجهت تحديات كبيرة بسبب موقعها قرب البحر وبالتالي فصراعها كان مزدوجا بين أهوال الطبيعة وتطوير أساليب القوة البحرية من أجل مواجهة كل التيارات الجارفة صراعا مريرا على طول الشريط المتوسطي وعلى مر العصور التاريخية التي عرفت بروز حضارات وانقراض أخرى وصراعها من أجل البقاء.

ويعتبر كتاب "تاريخ إفريقيا الشمالية لستيفان كزيل من أهم المراجع المعاصرة التي اهتمت بتاريخ شمال إفريقيا، 20 وقد ترجمه الدكتور محمد التازي سعود، ألف كزيل هذا الكتاب وخصه لتاريخ شمال إفريقيا القديم إلى حدود الفتح الإسلامي، وقد اشتغل أستاذا بجامعة الجزائر لمدة طويلة واستغل وجوده بها فجمع كل المعلومات المرتبطة بشمال إفريقيا قبل أن يصبح مكلفا بمهمة التدريس بكوليج دو فرانس **Collège de France** بباريس، ومن بين إصداراته المهمة كتاب "الأطلس الأركيولوجي الجزائري **Atlas Archéologique de l'Algérie** جمع فيه بين دقة التحليل باعتماده على نتائج الأبحاث الأثرية واختيار المواضيع ومقارنتها مع خلاصات المؤرخين القدامى أمثال هيروdot وبطليموس وغيرهم. ويمكن القول إن كتاباته رغم ذلك تجانب الصواب في كثير من الأحيان خاصة عندما يتعلق الأمر بطريقة تحليل الشخصية المغاربية الأصلية بسبب دفاعه عن رومنة الشمال الإفريقي.

أما الكتاب الثاني فهو لشارل أندري جوليان وهو بعنوان "تاريخ شمال إفريقيا (تونس الجزائر والمغرب الأقصى) من البدء إلى الفتح الإسلامي" وقد نقله إلى العربية كل من محمد مزالي والبشير سلامة وقد طبع سنة 1968 ثم أعيد طبعه سنة 2011 من طرف مؤسسة "توالت الثقافية". وجمعه في جزء واحد لخص فيه هذا التاريخ بمنهج علمي معاصر اعتمد فيه الدقة والتحليل، ومستشهدا فيه بنتائج بعض الدراسات العلمية للمختصين في علم الآثار والتطابق الحاصل بينها وبين ما كتبه الجغرافيون والمؤرخون والرحالة في هذا الباب. وقد أشاد الناشر في مقدمته بكتابات المؤرخ الفرنسي شارل أندري جوليان واعتبره من الذين ضحوا بجزء من حياتهم قصد إبراز تاريخ إفريقيا الشمالية القديم والمعاصر ومتابعة أحداثه وتسجيل نضالاته وتطوره.

وهناك مرجع آخر اهتم بتاريخ شمال إفريقيا :

Gabriel Camps, Massinissa ou les Origines de l'Histoire, in LIBYCA Bulletin de Service des Antiquités (Archéologie – Epigraphie 1960

وقد ترجمه إلى العربية محمد العربي عقون، أستاذ مكلف بالتدريس بجامعة قسنطينة وعضو مشارك في مشروع البحث حول " التاريخ العسكري والمقاومة بإفريقيا قديما " وتتوزع مواد الكتاب حول ثلاث محاور أساسية، عالج في الأول موضوع الأمازيغ قبل ماسينسا معتمدا على بعض النصوص الأدبية في ذلك، وفي القسم الثاني تحدث عن الفترة التي حكم فيها ماسينسا وأقاليم المنطقة وشعوبها أما القسم الأخير فقد خصصه

²⁰ «Histoire Ancienne de l'Afrique du Nord Par Mr Stéphane Gsell Six volumes, Librairie Hachette et Compagnie Paris 1913»

لشخصية ماسينسا ومملكة نوميديا ونظامها الإداري والسياسي والعسكري. وحسب المترجم فقد ولد غابرييل كامب في الجزائر سنة 1927 وتوفي سنة 2002، من أب مهندس بالشركة الوطنية للسكك الحديدية ولما لاحظ ميول ابنه التاريخ القديم لشمال إفريقيا وجهه لذلك بحيث درس في المدارس الجزائرية إلى أن تخرج منها وشغل منصب أستاذ الجغرافيا ثم بعدها عميدا بكلية الآداب 21 والعلوم الإنسانية بمركز البحث الانثروبولوجي والاثنوغرافي سنة 195522 وقد كان يجمع بين التكوين الأكاديمي الرصين وحبه لأبحاثه التي خصص معظمها لإفريقيا الشمالية التي جاءت في بعض الأحيان بعيدة عن الموضوعية التاريخية وغلبت عليه ذاتيته مما جعله يطلق أحكاما وافتراسات غيرت وجه الحقيقة التاريخية على غرار ثلة من الأكاديميين الفرنسيين في التاريخ وعلم الاجتماع والدراسات الأنثروبولوجيا.

ولغابرييل كامب كتب أخرى مثل " البربر ذاكرة وهوية" وقد ترجمه عبد الرحيم حزل وتم نشره من طرف مصلحة التعاون الثقافي التابعة للسفارة الفرنسية، مطبعة إفريقيا الشرق الدار البيضاء 2014. وغابرييل كامب هذا خصص دراساته للتاريخ القديم وللبربر والأمازيغ حيزا مهما خاصة في موسوعته التاريخية، **Encyclopédie berbère** التي يشرف على إصدارها بـ **Aix en Provence** وتحمل في طياتها معلومات مهمة عن الأمازيغ وتاريخ شمال إفريقيا.

في الفصل الأول من الكتاب حاول كامب **Camp** عرض بعض الأساطير التي قيلت حول أصول البربر معتمدا فيها على هيرودوت الذي أرجع أصلهم إلى الطرواديين ومنها من يرجع أصلهم إلى الميديين والفارسيين كسالوستي وسوهيمبسال، وأخرى تردهم إلى الأصل الكنعاني أما سترابون فيردهم إلى الهنود وبطليموس إلى الموسينيين، وهذه الروايات قد حاول كامب تحليلها تحليل الباحث المختص كما تتبع فصول حكاية الأمازيغ بحماس شديد من أجل إبراز مكامن العناصر المشتركة بين أمازيغ شمال إفريقيا. 23.

ويرى أحد الباحثين المعاصرين من خلال مؤلفه الذي عنونه بـ "إفريقيا الرومانية من المحيط الأطلسي إلى طرابلس (69-439 ق.م) وهو "أنتونيوايبا **Antonio Iba**" أن مهمة الباحث في تاريخ شمال إفريقيا صعبة وشاقة وتتطلب بالإضافة إلى الوثائق الغنية منهجا علميا، ومعرفة عميقة، قصد الإجابة على

21 - انظر صفحات التقديم لمترجم كتاب كامب غابرييل السالف الذكر محمد العربي عقون .

22 - Gabriel Camps (1927-2002) Morceau Gast, Edmond Bernus, Jehan Desanges et Salem Chaker , in www.revues.org éditions électroniques vue le 12/05/2019.

23- غابرييل كامب، البربر ذاكرة وهوية، ترجمة عبد الرحيم حزل، إفريقيا الشرق، 2014، مقدمة المترجم.

الإشكاليات المطروحة والمرتبطة بمقاربات تاريخ المؤسسات الرومانية القديمة التي لها علاقة واضحة بتاريخ المستعمرات الرومانية في المجال السياسي والمتغيرات الإدارية. ومعرفة ذلك قد يسهل مأمورية الباحث في النش عن تاريخ بعض أجزاء مدن الشمال الإفريقي. فالأفكار التي كانت سائدة بروما قد تكون هي نفس الأفكار في مدن شمال إفريقيا وقد تكون أيضا هي المسيطرة بالمدن الفينيقية بسبب الاحتكاك مع السكان القاطنين بالمدن التي احتلتها قرطاج. فدور المؤرخ هو لا محالة تفكيك بنايات إفريقيا الرومانية بسبب التفاعلات التي حصلت بين الجانبين على مستوى المعتقد والثقافة.²⁴

المحور الثالث: إسهامات النخب المغربية المعاصرة في كتابة تاريخ شمال إفريقيا القديم

لابد في البداية، من تسجيل ندرة الأبحاث المغربية والدراسات التي اهتمت بتاريخ شمال إفريقيا القديم، وفي حال وجودها فهي لم تهتم كثيرا بتاريخ الأمازيغ وثقافتهم ولم تحاول أن تكلف نفسها عناء البحث وسبر أغوار بعض المصادر قصد إخراج ما تخبئه هذه المصادر من معلومات دفينه حول هذا التاريخ الذي ربما أريد له أن يبقى بعيدا عن اهتمامات المعاصرين. وحصيلة ما كتب حوله هو عبارة عن فصول تاريخية مستوحاة من القاموس الفرنسي، وانصب الاهتمام فقط على التاريخ الوسيط والحديث والمعاصر وأدارت ظهرها للقديم ربما لصعوبة اقتحام هذا المجال أو لغموض بعض فتراته وقلة المصادر التي اهتمت به. هذا في الوقت الذي تعتبر فيه هذه المرحلة التاريخية مهمة وأساسية وخاصة فترة الممالك الأمازيغية في مقاومتها للاحتلال القرطاجي والروماني والوندالي والبيزنطي. كما أن معظم هذه الدراسات تبدأ بالفتح الإسلامي أو ما قبله بقليل.

وفي إطار الاهتمام بهذه الدراسة سنحاول التعريف بأهم إسهامات الكتابات المغربية سواء كانت لمؤرخين مهتمين بالفكر التاريخي أو مفكرين سياسيين لهم إلمام بهذا المجال، وسنركز على جيل قبيل وبعيد الاستقلال حيث يندرج اهتمامهم بهذه المرحلة في سياق الدعوة إلى تحرير الفكر مواكبة لتحرير الأرض. من هنا جاء تركيزهم على تلخيص الكتابة التاريخية لهذه المرحلة من التأويلات الاستعمارية. وسنتطرق في هذا السياق إلى نماذج من إسهامات هذه النخب ذات الصلة بهذه الحقبة. فالنخب المغربية التي اهتمت بتاريخ

²⁴ -Antonio Iba, l'Afrique Romaine de l'Atlantique à la tripolitaine (69-439 A. J), Collection dirigée par Michel Kaplan, Bréal éditions, 2006, p : 4-6

شمال إفريقيا القديم تتفق على أن أهل دول المغرب قد أهملوا مرحلة تاريخية مهمة ولم يهتموا بها لذلك توجهت همتهم إلى سد هذا الفراغ .

ويتوزع هذا الاهتمام المغربي ما بين التأليف والتحليل والترجمة، ومن أهم الكتابات التي اهتمت بتاريخ شمال إفريقيا القديم، ما ألفه عبد العزيز الثعالبي (1874-1944م) 25 حيث تناول الموضوع من زاوية العلاقة التي كانت تربط شعوب شمال إفريقيا بالعالم المتوسطي وتحدث من خلال تدخلاته التي جمعها في كتابه المذكور عن آثار السيطرة الفينيقية الرومانية على شعوب شمال إفريقيا القديم ودور سكان المنطقة المغربية في مجابهة هذا العدوان. وقد أشار الثعالبي إلى انعدام التدوين التاريخي خلال هذه الفترة بقوله: " لم يكن لشمال إفريقيا في القديم على التحقيق تاريخ مدون يرجع إليه قبل 3900 سنة " 26 ويؤكد المؤرخ الجزائري أحمد توفيق المدني (1894-1983) هذا التوجه عندما أعلن بدوره أن أسباب اهتمامه بتاريخ شمال إفريقيا القديم هو الإهمال الذي لاحظته عند أهله ومن ذلك قوله: " لكن مؤرخي العرب، ... قد تهاونوا بأمر ذلك التاريخ المجيد، فلم يذكره في أسفارهم ... وبذلك أضاعوا لهذه البلاد عشرين قرنا من التاريخ لا يعرجون عليها إلا استطرادا ولا يخصصونها بأدنى عناية واهتمام" 27 وهو يرى أن تلك المرحلة جديرة بالبحث والدراسة وهو سبب خوضه في هذه المرحلة التاريخية على غرار محمد ابن الأعرج السليمانى (1868-1926م) 28 الذي بدوره كتب عن تاريخ شمال إفريقيا القديم بنفس مبررات أعلام عصره بحيث ربط السليمانى تخلف المغاربة بجهل تاريخهم وإهمالهم له ومن ذلك قوله: " كيف حال أمة جهلت تاريخها لا تجد من يلتفت

25- مؤرخ تونسي جمع بين التاريخ والسياسة، فألف في التاريخ القديم وتحدث عن الدول التي استعمرت شمال إفريقيا ابتداء من الفينيقيين والرومان والوندال والبيزنطيين، ويعتبر من النخب المناضلة في سبيل تحرير تونس خلال الربع الأخير من القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين. عبد العزيز الثعالبي، مقالات في التاريخ القديم، جمع وتعليق: جلول الجريبي، دار الغرب الإسلامي، الطبعة الأولى، 1968، ص.5.

26 - عبد العزيز الثعالبي، مقالات ... مرجع سابق، ص. 18

27- أحمد توفيق المدني، قرطاجنة في أربعة عصور: من عصر الحجارة إلى الفتح الإسلامي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص. 7

28- هو مؤرخ وأديب مغربي من مواليد مدينة فاس، وهو من أسرة عريقة من تلمسان هاجرت إلى المغرب بعد التدخل الاستعماري الفرنسي بالجزائر سنة 1830، تلقى العلوم الدينية والتاريخية على يد نخبة من علماء فاس وعلى رأسهم أبوه، ترجم لمعظمهم في كتابه "زبدة التاريخ وزهرة الشماريخ" له اهتمام واسع بالتاريخ المغربي حيث ألف في تاريخ الجزائر والمغرب وتونس. انظر عبد الرزاق بنواحي، الفكر الإصلاحى التحديثى عند محمد بن الأعرج السليمانى (1868-1926)، شركة الآداب للطبع والنشر، مكناس، 2019، ص. 133.

منها إليه ولا من يعول في تطبيق الوقائع عليه حتى نضب ماؤه وتكدر صفوه ورواؤه وأصبحت أذواق العامة تنفر منه وتسام "29 وقد كتب السليمانى عن شمال إفريقيا القديم بمنهجية علمية بدأها بالحديث عن أهمية الموقع الجغرافي الجذاب الذي كان دوما سبب مشاكل شمال إفريقيا وتوجه الأنظار الاستعمارية إليه قديما وحديثا. فقد أفرد السليمانى جزءا من تاريخه هذا 30 للحديث عن الدخول السلمى للفينيقيين إلى شمال إفريقيا واستوطنوها، وأسسوا مدينتهم الشهيرة قرطاجنة التي لا زالت آثاره شاهدة إلى اليوم، فتحول هذا الولوج إلى مرحلة احتلال واستغلال الأهالي مما دفع أهالي المنطقة إلى التحالف مع الرومان من أجل إخراج الفينيقيين من أراضيهم عبر المقاومة والاحتلال. كما تحدث عن الحروب البونيقية الثلاث وملابساتها وتحدث كذلك عن التدخل الوندالي والبيزنطى بشمال إفريقيا وأسباب اختلافهم وضعفهم وطردهم من بلدان المغرب. 31 هذه النماذج الثلاثة من المؤرخين كتبوا تاريخهم عن المنطقة قبيل الاستقلال.

أما بعد الاستقلال، فهناك كتابات لنخب سياسية أبت إلا أن تشارك المؤرخين هذا الهم التاريخي حفاظا للذاكرة وإبرازا لدور المقاومة الأمازيغية في طرد المستعمرين من أرض دول المغرب. فقد اهتمت النخبة السياسية بهذا المجال وكتب علال الفاسي حول "نظرية الامتداد والعمق التاريخي" معتبرا أن تاريخ شمال إفريقيا القديم قد يفرز بعض العناصر الإيجابية وفهم العلاقة التي تربط الماضي بالحاضر. أما عبد الله إبراهيم (أول رئيس حكومة بعد استقلال المغرب سنة 1956) كفاعل سياسي له فلسفته الخاصة لفهم التاريخ ودوره في صناعة الأجيال المدافعة عن حقوقها يقول: "إن التاريخ والتاريخ البعيد نفسه، لا ينكره اليوم حاضر الشمال الإفريقي، الابن يحمل جميع ملامح أبيه إذ ما زال هذا الجزء من الأرض، كما عرفه الناس منذ 32 ثلاثة آلاف عام يبحث عن قاعدة مسلمة من الجميع لإرساء تنظيماته السياسية" 33 وهو بذلك يحدد الدور الإيجابي للتاريخ البعيد في بناء المستقبل السياسي لبلدان المغرب. ويحتوي على دلالات إيجابية التي تلقي الأضواء على حل المشاكل الكبرى في الوقت الحاضر.

29- محمد ابن الأعرج السليمانى، زبدة التاريخ وزهرة الشماريخ، الجزء الأول، مخطوط بالخزانة الحسنية، رقم: 130، ص. 3.

30- المصدر نفسه، ونفس الصفحة.

31- المصدر نفسه ونفس الصفحة.

32 - نفسه ونفس الصفحة

33- عبد الله إبراهيم، صمود وسط الإعصار، محاولة لتفسير التاريخ المغرب الكبير، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة

الثانية، 1976، ص. 5-6

أما عبد الله العروي الذي له إسهامات على مستوى نقد الفكر الاستعماري ومحاولة رد الاعتبار لتاريخ شمال إفريقيا فقد نادى بإعادة كتابة التاريخ المغربي بناء على مناهج حديثة ونبذ أساليب الكتابة التاريخية التي لا تصمد أمام النظريات الجديدة. وفيما يخص التاريخ القديم لإفريقيا الشمالية فقد حلل العروي مجموعة من الكتابات الفرنسية التي لها السبق في دراسة تاريخ البربر مع تحليل المناهج التي تم استعمالها في هذه القراءة والتي شوهت ماضي المغرب بعدما وجدوا الساحة فارغة وجالوا فيها نظرا للفراغ التاريخي الذي كان سائدا وبسبب إهمال المغاربة لهذا الجزء من التاريخ. 34 كما أن الدراسات التي اهتمت بمرحلة التاريخ القديم اعتمدت حسب العروي الكلاسيكيات (الأدبيات اليونانية والرومانية) معتبرا سطيفانكزيل **Gsell** أبرز المختصين في هذا النوع من الدراسات، بسبب تقدم بعض الدراسات الحديثة مكنت من مقارنة المعلومات التاريخية مع نتائج الأبحاث الأثرية. وبعد سنة 1930م دخلت دراسات المغرب القديم طورا جديدا عندما حل مكان كزيل ليونيل بالو الذي غير منهجية البحث بتقديم الوثيقة الأثرية عن الوثيقة الأدبية 35

خاتمة:

حاولنا من خلال هذه المقاربة إبراز الاهتمام المغربي لنخب معاصرة اهتمت بتاريخ شمال إفريقيا القديم المتمثل في الكتابة التاريخية من خلال نخبة عاشت خلال الفترة الاستعمارية، وقد ساهمت بالكتابة في الموضوع كما هو الشأن بالنسبة للثعالبي والسليمانى وتوفيق المدني ، حيث أبرز كل واحد منهم دوافع الكتابة في الموضوع بسبب الإهمال الذي عرفته هذه الحقبة عند مجموعة من المغاربة. كما أبرزنا كذلك دور النخب المغربية التي ساهمت بترجمة الكتابات الأجنبية لمتخصصين في التاريخ القديم كاسطيفان كزيل الذي ترجم له محمد التازي سعود وكابرييل كامب الذي ترجم له محمد عقون وعبد الله العروي الذي ترجم لمونتسكيو كتابه حول " تأملات في تاريخ الرومان ". أما النخب السياسية بعد الاستقلال فقد كان إصرارها على إبراز خصائص شعوب شمال إفريقيا القديم لكون التاريخ حسب عبد الله إبراهيم له ضغط على السلوك والعقليات في الوقت الراهن، وهو ضغط هائل لا يمكن إنكاره بحال من الأحوال حسب قوله، أما علال الفاسي فقد ركز على الامتداد التاريخي لبلدان المغرب وأن قضية الدفاع عن القيم والهوية المشتركة بين شعوبها أمر يفرضه الدين والتاريخ.

34- عبد الله العروي، مجمل تاريخ المغرب، مرجع سابق، ص. 12

35- نفسه ونفس الصفحة.

التنمية الاجتماعية: إضاءات مفاهيمية

Social Development: Conceptual Illuminations

د. عائشة بن النوي

و تهدف الورقة البحثية إلى معالجة ضمنية لمفهوم التنمية الاجتماعية، وما يميز مفهوم التنمية عن النمو ثم اتسعت الدراسة فبيننا أن مفهوم التنمية قد اتسم بنزعة تطويرية خرج بها من منطق الثبات والإطلاق، إلى القدرة على التطور والتغيير ليتلاءم مع مستجدات الحياة، ومع ديناميات التطور المعرفي في مجال الفكر التنموي، وضمن هذه الدراسة استطعنا أن نرصد تطور مفهوم التنمية الاجتماعية وبما اكتسبته من خصائص ودلالات متغايرة بتغاير الظروف، وتطور الأحوال الاجتماعية، وقد تبين لنا أن المفهوم يؤكد لنا ارتباطه المتين بالأطر التاريخية والثقافية والاجتماعية ويتطور الحياة المجتمعية ضمن المفاهيم الأممية والإقليمية وبعض المؤسسات الدولية، وهذا كله يفسر الحضور الكبير للمعاني و التدفق في الدلالات عبر أهدافها ليتبلور في الأخير في أرقى نماذجها

الكلمات المفتاحية: التنمية، النمو، التطور، التغيير الاجتماعي، التنمية الاجتماعية

Abstract

The research paper aims to tacitly address the concept of social development, and what distinguishes the concept of development from growth and then widened the study, showing that the concept of development was characterized by an evolutionary tendency emerged from the logic of stability and release, to the ability to evolve and change to fit with the developments of life, and with the dynamics of cognitive development In the field of developmental thought, and within this study we were able to monitor the evolution of the concept of social development and the acquired characteristics and connotations varying with different circumstances, and the development of social conditions, it has been shown to us that the concept confirms our strong link to historical, cultural and social frameworks and development Community life within the UN and regional concepts and some international institutions, all this explains the large presence of the meanings and connotations in the flow through its objectives to materialize in the latter in the finest models

Keywords: development, growth, development, social change, social development

مقدمة:

التنمية مهما اختلفت تعاريفها فهي عملية ترمى إلى إحداث التغيير في المجتمع من حالة إلى أخرى، ومن الصعوبة الاعتماد على تعريف واحد للتنمية، قد يتناول جانبا واحدا، أو عدة جوانب من التنمية دون البعض الآخر، ولقد أخذ المفكرون في تصور أبعاد اصطلاح التنمية كل بحسب المنطلق الذي ينطلق منه، فأصحاب نظرية التحديث يعتبرون أن الدول النامية حاليا توجد في مرحلة متخلفة عن تلك التي بلغت الدول الصناعية المتقدمة، ويأخذون بفكرة النمو التدريجي المستمر، ويسود الاعتقاد بأن العالم

الغربي هو الذي يقوم بنشر التنمية ويساعد الجزء الآخر من العالم المتمثل في آسيا وأفريقيا وأمريكا اللاتينية، فالدول المتقدمة هي أمل المستقبل بل هي المثل الذي يجب أن تسير الدول النامية على خطاه، ويذهب 'فرانك' ان الرأسمالية تقترض أن التنمية ما هي إلا عملية تطور من دول نامية إلى دول متقدمة.

مما لاشك فيه أن موضوع التنمية الاجتماعية، أصبح يشغل مكان الصدارة بين موضوعات الاهتمام في العلوم الاجتماعية حتى أن بعض الدراسين يعتقد أنه موضوع العصر وقضيته، وتزداد أهمية هذا الموضوع لمجتمعات الدول النامية التي أصبحت تعتمد على التنمية أساسا لرفع مجتمعاتها نحو الأخذ بأساليب التقدم والتحديث، لذلك فإننا كمجتمع نام نجد أنفسنا ملزمين في كافة جوانب المجتمع، والتنمية هي عملية شاملة تتصل بالعلاقات الاجتماعية والبنى المؤسسية والثقافية والقيم والأطر الثقافية وبحجم الإنتاج، ووسائله والتنمية عملية حضارية تستهدف في جانبها الثقافي أساليب الحياة و طرائق العيش لأفراد المجتمع، وعليه فإن مفهوم التنمية يعني انبثاق و نمو كل الإمكانيات والطاقات الكامنة في كيان معين بشكل كامل و شامل ومتوازن(سرخان، 2016 : 272)، سواء كان هذا الكيان فردا أم جماعة أم مجتمعا، ومن هذه الإمكانيات طاقة الموارد البشرية التي تتطلب إزاحة كل العوائق التي تحول دون انبثاق إمكانياتها والتي تتطلب توفير ما يكفل ترميمها، و ضمن هذا السياق ونتيجة للتطورات على مستوى النظري و كذا المشاهدات المرتبطة بمفهوم التنمية و تحقيقها، دخل مصطلح التنمية الاجتماعية، حيز التداول كما ان تحديد تعريفا محدد للمصطلح فإن ذلك يبقى و حتى اليوم يخضع لاتجاهات و تيارات و زوايا نظر مختلفة تتحدد تبعا للتخصصات والاهتمامات العلمية

1. إشكالية الدراسة:

ترسم إشكالية الدراسة على إيقاعات الإشكالية التي يطرحها المفهوم نفسه بما ينطوي عليه من صعوبات وتعقيدا نظرا للتطورات الهائلة التي أيقظت مضاجعه منذ نصف الثاني من القرن التاسع عشر حتى اليوم حيث شكل مفهوم التنمية و التنمية الاجتماعية، جدلا وحوارا وصراعات إيديولوجية ما انقطعت يوما، وقد لا تنقطع في قادم الأزمنة، فمفهوم التنمية الاجتماعية مفهوم مصيري وثيق الصلة بمفهوم التطور والنهضة والحضارة، ومن هنا تنشأ ملحمة التعقيد و الصعوبة حيث يميل هذا المفهوم، لا بل يعتمد في قياس دورات تطور الأمم كما يشكل الرافعة التي تنطلق منها الشعوب في بناء حضارتها و نهضتها، ويتمثل هذا المفهوم في ذاته الصبغة التطورية فهو من أكثر المفاهيم قدرة على التغيير و التغير

لأنه يرتبط بالتطور الإنساني و لذا فهو في تجديد دائم من ناحية تشكله و إعادة إنتاج نفسه في صور مختلفة تناسب كل مرحلة تاريخية من مراحل التطور الإنساني

و عليه فإن التساؤل الذي نود طرحه و الذي هو إجابة لإشكالية الدراسة و يتمثل فيما يلي: ما هي أهم السمات والملاحم مفهوم التنمية ؟ وماذا نقصد بالتنمية الاجتماعية ؟ وما هي أهم الإضاءات النظرية والمفاهيمية المفسرة لها ضمن اختلاف التوجهات؟ وما هي أهدافها و نماذجها ؟

1. سمات و ملاحم مفهوم التنمية

1. التنمية لغة واصطلاحاً:

* مفهوم التنمية لغة

مفهوم التنمية كغيره من المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالعلوم الإنسانية والاجتماعية حيث التعدد والتباين في المعنى و المضمون خاصة في المصطلحات المترجمة، و نجد أن المفهوم في اللغة العربية يختلف عنه في اللغة الإنجليزية حيث يشتق لفظ (التنمية) من نمى، وورد في لسان العرب النماء: الزيادة نمى، ينمى، نميا ونميا ونماء زاد وكثر أي بمعنى الزيادة والانتشار-وربما قالوا ينمو نمو(لسان العرب، 2005 : 363)، أما مفهوم التنمية في اللغة الإنجليزية Development يعني: توسيع والتطور والذي ربما يتطلب التغيير الجذري للنظام القائم واستبداله بنظام آخر أكثر كفاءة وفعالية وقدرة على تحقيق الأهداف المرجوة و المنشودة، وذلك وفقاً رؤية المخطط الاقتصادي الأمر الذي أعطى المفهوم البعد الاقتصادي أو التقدم الاقتصادي(المهدي، 2016 : 3)

* مفهوم التنمية اصطلاحاً

في الاصطلاح التنمية لا ينتمي إلى علم واحد بل إلى عدد من العلوم و التخصصات المتباينة و لقد اختلف المفكرون الاجتماعيون فيما بينهم حول تحديد مفهوم التنمية و أبعادها و هناك العديد من التعريفات للتنمية وسنشير منها على سبيل المثال إلى الآتي:

التعريف الذي يرى أن التنمية تعني النمو المدروس على أسس علمية، والذي قيست أبعاده بمقاييس علمية سواء كان تنمية شاملة و متكاملة، نو تنمية في احد الميادين الرئيسية مثل: الميدان

الاجتماعي، والاقتصادي، والسياسي، أو الميادين الفرعية كالتنمية الزراعية، و الصناعية و التقنية فالتنمية تغيير اجتماعي مخطط يقوم بها الإنسان للانتقال بالمجتمع أو المجتمع المحلي من وضع إلى وضع أفضل بما يتفق مع احتياجاته و إمكانياته الاقتصادية و الاجتماعية و الفكرية(الجوهري، 1999 : 69-70)

أما تنمية المجتمع المحلي: تعني في الاصطلاح الذي يستعمل في ترجمة كلمة community والتي تناظر مصطلح مجتمع society و التفريق بين الاصطلاحين في علم الاجتماع يرجع أن المجتمع المحلي يشير إلى البناء الاجتماعي المعين الذي يتسم بالعلاقات الخاصة، والتي تتميز بالتشابه في التكوين و بالقوة في نسيج العلاقات التي يغلب عليها طابع المواجهة والصبغة الشخصية وسيادة التقاليد والقيم المحلية في السلوك وبدرجة عالية من الضبط الاجتماعي

2.مدخل في مفهوم و مضمون التنمية

برز مفهوم التنمية Development بداية في علم الاقتصاد حيث استخدم للدلالة على عملية إحداث مجموعة من التغيرات الجذرية في مجتمع معين ، وذلك بهدف إكسابه القدرة على التطور الذاتي المستمر وبمعدل يضمن التحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفراد، بمعنى زيادة قدرة المجتمع على الاستجابة للحاجات الأساسية والحاجات المتزايدة لأعضائه، بالصورة التي تكفل زيادة درجات إشباع تلك الحاجات عن طريق الترشيح المستمر لاستغلال الموارد الاقتصادية، وحسن توزيع عائد ذلك الاستغلال، وقد أخذت مفاهيم ومقاربات محددة على فترات، نستعرض أبرزها:

1.2. مرونة مفاهيم التنمية: يصف البعض مفهوم التنمية بالغموض ويبرر ذلك بكونه يتضمن ثلاثة صور ذهنية متلازمة في كل جهد يبذل من أجل فهم ظاهرة التنمية والتعامل معها وهي التنمية كظروف حياة، وكهدف يراد بلوغه وكقدرة على النمو والتغير والتطور

ولتمييز مفهوم النمو الاقتصادي عن مفهوم التنمية الاقتصادية عرف كل من "شومبيتر" و"مسزورسولا هيكس"، الأول على أن المراد به تحقيق الارتفاع المستمر في متوسط دخل الفرد الحقيقي كما هو عليه في الدول الرأسمالية المتطورة، أما الثاني فيطلب إجراء تغيير في الهيكل الاقتصادي

والاجتماعي لتحقيق تغيير جذري في أسلوب الإنتاج السائد وفي سلوك الأفراد الاقتصادية، إضافة إلى تحقيق ارتفاع مستمر في متوسط دخل الفرد (أبوه، 2015 : 147)

كما كانت التنمية تعرف بأنها الزيادة السريعة و المستمرة في مستوى الدخل الفردي عبر الزمن (الموسوي، 2013 : 72) بل إن البعض قد ذهب إلى إعطاء تحديد كمي للزيادة السنوية المطلوبة في الناتج القومي المحلي، استناداً إلى خبرة الدول المتقدمة في مراحل تطورها المبكرة وإلى معدلات التزايد السكاني في الدول النامية. فعرفت التنمية بأنها الحالة التي يكون فيها الاقتصاد القومي (الذي ظل في وضع يتسم بالركود لفترة طويلة) قادر على توليد زيادات متواصلة في الناتج القومي المحلي بمعدل يتراوح بين 5% و 7% سنوياً و هو ما يعني تحقيق زيادة متواصلة في مستوى الدخل الفردي الحقيقي بمعدل يتراوح بين 2% و 4% سنوياً (بفرض أن معدل النمو السكاني هو 3% سنوياً)

انتقل مفهوم التنمية في حقل السياسة منذ الستينيات من القرن العشرين حيث ظهر كحقل منفرد يهتم بتطوير البلدان بتطوير البلدان الغير الأوروبية اتجاه الديمقراطية، وتعرف التنمية السياسية: بأنها عملية تغيير اجتماعي متعدد الجوانب، غايته الوصول إلى مستوى الدول الصناعية"، ويقصد بمستوى الدولة الصناعية إيجاد نظم تعددية على شاكله النظم الأوروبية التي حققت النمو الاقتصادي والمشاركة الانتخابية والمنافسة السياسية، وترسيخ مفاهيم الوطنية والسيادة والولاء للدولة القومية، تطور مفهوم التنمية ليرتبط بالعديد من الحقول المعرفية، فأصبح هناك التنمية الثقافية التي تسعى لرفع مستوى الثقافة في المجتمع وترقية الإنسان، وكذلك التنمية التي تهدف إلى تطوير التفاعلات المجتمعية بين أطراف المجتمع: الفرد، الجماعة، المؤسسات الاجتماعية المختلفة، المنظمات الأهلية، بالإضافة أستخدم مفهوم التنمية البشرية (العيسوي، 2001 : 18) الذي يهتم بدعم قدرات الفرد وقياس مستوى معيشته و تحسين أوضاعه في المجتمع

-وتعرف التنمية على أنها العملية التي يمكن بها توحيد جهود كل من المواطنين والحكومة لتحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية في المجتمعات المحلية ، لمساعدتها على الاندماج في حياة الأمة و المساهمة في تقدمها بأقصى ما يمكن (عبد الملك، 2008 : 20)

-والمهم من منظور تحديد "مفهوم التنمية" هو أن خبرة التنمية في الخمسينيات والستينيات قد جعلت الاهتمام يتحول من النمو الاقتصادي إلى قضايا التفاوت والعدالة في توزيع الدخل وإزالة الفقر والقضاء على التعطل،

وبعد ما كان النمو الاقتصادي هو الملك المتوج الذي ينفرد وحده بعرش التنمية، اشتد الهجوم عليه وتصادت موجات المطالبة بخلعه من العرش أو على الأقل بإفراح مكان على عرش التنمية إلغاء الفقر وتضييق الفجوة بين الأغنياء والفقراء وتوسيع فرص العمل وإشباع الحاجات الأساسية، وذلك إلى جانب النمو الاقتصادي (العيسوي، 2001 : 16)

-فيما عرف "مفهوم التنمية" المؤتمر الدولي الحادي عشر للخدمة الاجتماعية الذي عُقد في البرازيل عام 1962، بأنه يعني "النمو زائد التغيير في الاتجاهات السلوكية والاجتماعية و الاقتصادية (داني، 2008 : 67)

-وعرفت الأمم المتحدة "التنمية" (الأمم المتحدة، 1988 : 1) في الإعلان العالمي "الحق في التنمية" بأنها عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية شاملة تستهدف التحسين المستمر لرفاهية السكان بأسرهم والأفراد جميعهم على أساس مشاركتهم النشطة والحرّة والهادفة، في التنمية وفي التوزيع العادل للفوائد الناجمة عنها.

-وحسب تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عن التنمية للعام 1992، فإن التنمية هي: "عملية توضع في إطارها السياسات الاقتصادية والمالية والتجارية والزراعية والصناعية لتقضي إلى تنمية لها أثر باقي من النواحي الاقتصادية والسياسية والبيئية، ومع ذلك فالتنمية تتطلب المشاركة الايجابية لجميع أعضاء المجتمع كما أنها تشمل عناصر الإنتاجية والإنصاف والعدالة الاجتماعية، والاستدامة، والتمكّن حيث أن (الصندوق الاجتماعي للتنمية، 2011 : 14):

✚ عنصر الإنتاجية يعني توفير الظروف للإنسان ليتمكن من رفع إنتاجيته وإشراكه مشاركة فاعلة في توليد الدخل و في العمالة بأجر

✚ عنصر الإنصاف والعدالة يعني تساوي الناس في الحصول على نفس الفرص

✚ الاستدامة وهي مؤسسة بمفهومها الشامل من خلال تعزيز دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية مما يجعلها تساهم في ديمومة التنمية.

✚ ويقصد بالتمكين تعزيز قدرات الأفراد في مختلف المجالات والمستويات حتى يستطيعون المشاركة الفاعلة في التنمية

-أما التنمية (الهنداوي، 2008: 26) من منظور إسلامي فتعنى "عملية تطوير وتغيير قدر الإمكان نحو الأحسن فالأحسن وتكون مستمرة وشاملة لقدرات الإنسان ومهارته المادية والمعنوية تحقيقا لمقصود الشر من الاستحلاف في الأرض برعاية ولي الأمر ضمن تعاون إقليمي وتكامل أممي بعيد عن أي نوع من أنواع التبعية"

2.2. الاختلافات ما بين المفاهيم وعلاقتها بمفهوم التنمية

1.2.2 مفهوم التخلف و علاقته بمفهوم التنمية:

و يستلزم التعرض لمفهوم التنمية و دراسة مفهوم التخلف Underdevelopment و الذي يرجع التداول وظهور مفهوم التخلف إلى التغير السريع في المجالات السياسية والاقتصادية، وبتحليل مفهوم التنمية والتخلف نجدهما يشتملان على عناصر غير محددة من الأوزان المندمجة مع بعضها البعض، في مصطلح الفقر الذي يدفع إلى التنمية للخروج من دائرته، فلا يقصد بالتخلف غياب عنصر التنمية، فقد يعني به أن الدولة متخلفة إذا ما قورنت بمستويات التنمية في الدول الأخرى، ومن أهم وظائف دراسة التنمية والتخلف بحث حدود العلاقات الموجودة داخل النسق الاجتماعي إذ تعتبر تلك العلاقات مؤشرا لمستوى التخلف وقد تتناول دراسة التخلف إجراء مقارنة بين فترتين زمنيتين في تاريخ مجتمع ما، أو بإجراء مقارنة بين مجتمعين مترامنين من حيث حالة التخلف التي يعانيان منها، وقد ذهب فرانك إلى أن "التنمية و التخلف" ما هما إلا وجهان لعملة واحدة، فكلاهما هو النتيجة الحتمية و المظهر المعاصر للتناقض الداخلي (Gunder, 1971: 33-34)

2.2.2 مفهوم النمو وعلاقته بمفهوم التنمية

وننتقل إلى نقطة أخرى وهى أن مفهوم التنمية development يختلف عن مفهوم النمو growth فهذا الأخير يمكن أن يكون كما وتراكميا لا يشترط المساواة بل ويمكن أن ينطوي على الاستغلال كما أن النمو بهذا المعنى يمكن أن يكون غير متوازن ويمكن أن يكون طفيليا يضر بالكيانات المحيطة التي ينمو على حسابها، بينما "التنمية" بمعناه التحرر تنطوي على التوازن والشمول والمساواة، فإذا انطوت (التنمية بمعناها التحرري) على تراكم فهذا التراكم يكون كينيا وكما على السواء ولا ينطوي على استغلال كيان لكيان آخر (موسى، 1977: 68) وعلى ذلك "فالنمو" يشير إلى الزيادة الثابتة أو المستمرة التي تحدث من جانب

معين من جوانب الحياة، بينما التنمية عبارة عن زيادة سريعة وتراكمية ودائمة خلال فترة من الزمن "فالنمو" يحدث عادة عن طريق التطور البطيء والتحول التدريجي، بينما التنمية تمثل الدفعة القوية Big push لكي تخرج المجتمع من حالة الركود والتخلف وهذه الدفعة هي عكس عملية التطور والتدرج، أن التغيير الذي يحدث على عملية النمو يكون ضئيل

وهي قرب إلى التغيير الكمي منه إلى التغيير الكيفي، بينما التغيير الذي يسبق عملية التنمية أو يتحصل عنها فهو تغيير يتناول الجوانب البنائية والوظيفية (6: World Development Raport, 1980) أي أنه أقرب إلى التغيير الكيفي منه إلى التغيير الكمي فضلا عن أن النمو يعنى بجانب واحد من الحياة كالنمو الاقتصادي أو النمو السياسي في حين أن التنمية تمثل جوانب الحياة على اختلاف صورها وقد تحدث تغيرات كيفية عميقة وشاملة فيها

3.2.2 مفهوم التقدم و علاقته بالتنمية

مفهوم التقدم هو Progress مفهوم زاخر بالمدلولات التي تعنى التغيير.. والتغيير هنا من المفترض أن يؤدي إلى الأفضل ويحقق إيديولوجيات التقدم، إن الفكرة العصرية عن التقدم تتميز بتصورها للإنسان أنه خالق المعرفة والعمل الرئيسي في عملية التقدم، وفي تصورها للبشرية جمعاء بوصفها هي الفاعل والمستفيد النهائي من هذه العملية

إن إيديولوجيات التقدم في صورتها الأوروبية الغربية لأمركية قد سلمت واعترفت جزئيا بمجموعة من التغيرات المترابطة ببعضها والتي يمكن توضيحها فيما يلي

لقد تسبب تطور وانتشار المعرفة والعلم والتكنولوجيا في تزايد الرخاء المادي، وكل هذا معا قد أدى إلى تزايد المشاركة السياسية وظهور التنظيمات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الحديثة، وبالمثل فإن تطور التنظيمات الحديثة أسهم بالتالي في نمو وانتشار المعرفة ونمو التكنولوجيا وفي تزايد الرخاء بمعنى أن العلاقة والتأثير متبادلات بينهما (التقدم والرخاء المادي) إلا أن ذلك لم يقترن بتزايد الشعور بالرضاء لدى الإنسان نتيجة لحدوث هذا التقدم (9-8: Almond et all, 1982)، وإن إشكالية التقدم لا يمكن أن ننسبها إلى فشل (نسق التقدم) لأن هذا النسق قد حقق في بعض الجوانب نجاحا غير عادي خاصة في الغرب.

وبمعنى أن التقدم وهو استمرار وتزايد تعميم الرخاء المادي قد بدأ يقترب من حدوده القصوى بالنسبة للغرب ولكن ليس بالنسبة للدول النامية الفقيرة، والتقدم هو ما يتحقق من مكاسب في مجال المعرفة الإنسانية في تمكين الإنسان عالم الطبيعة، غير أن هذه المكاسب لم تكن ممكنة فحسب بغير إزالة كافة القيود الممكنة التي تحقق حرية الفرد في التفكير والعمل والإبداع. وهكذا صار مقياس التقدم هو درجة ما يتمتع به شعب ما أو أمه من الحرية، إن التقدم هو التغيير نحو الاتجاه المرغوب فيه، من قبل المجتمع وهو تغيير في اتجاه التحسن يتعذر منعه، وهو بدء التنمية من الريف وارتفاع مستوى الخدمات الضرورية بها، وتحسين مستوى المعيشة للأفراد في الريف والحضر، وتحقيق الأمن الغذائي والاهتمام بمشروعات تحقيق الأمن الغذائي والتنمية الزراعية، والحفاظ على الأراضي الزراعية ومنع استنفاذ أقلية من أصحاب هذه الأراضي على حساب المصلحة العامة، وحل المشكلة السكانية فهي أولى المشكلات التي تعوق التقدم والتنمية، وثقة الشباب بمقدرتهم على التغيير إحداث التقدم في المجتمع عن طريق الاستفادة منهم (الشباب) وإدماجهم في تحقيق أهداف التنمية وفي صنع التقدم (Nisbet, 1980 :190)

II. ماهية التنمية الاجتماعية:

1. توجهات أكاديمية في تعريف التنمية الاجتماعية

يعتبر المتخصصون بالعلوم الإنسانية والاجتماعية والتنمية الاجتماعية أنها تحقيق التوافق الاجتماعي لدى أفراد المجتمع، ويشمل ذلك الإشباع البيولوجي والنفسي الاجتماعي. بينما لدى المختصين في العلوم السياسية والاقتصادية هي الوصول بالإنسان إلى حد أدنى لمستوى المعيشة لا ينبغي أن ينزل عنه باعتباره حقا لكل مواطن تلتزم به الدولة.

* ويُعرفها المصلحون الاجتماعيون (أبوه، 2015 : 148) على أنها توفير التعليم والصحة و المسكن اللائق و العمل المناسب لقدرات الإنسان، وكذلك الأمن و التامين الاجتماعي، والقضاء على الاستغلال وعدم تكافؤ الفرص، في حني يرون الرجال الذين أنها الحفاظ على كرامة الإنسان باعتباره خليفة في أرضه، و تحقيقا للعدالة

* وتعرف أيضا على أنها تدل على عمليات التغيير الاجتماعي " Social Change " التي تصيب البناء الاجتماعي عن طريق التطور الطبيعي والتحول التدريجي واستخدام مفهوم التنمية في المجال

الاجتماعي يشير إلى الجهود التي تبذل لإحداث سلسلة من التغييرات الوظيفية والهيكلية اللازمة لنمو المجتمع عن طريق زيادة قدرة أفراد المجتمع على استغلال الطاقة المتاحة إلى أقصى حد ممكن لتحقيق أكبر قدر من الحرية والرفاهية للأفراد وبأسرع من معدل النمو الطبيعي.

* وتعرف "التنمية الاجتماعية" حسب مجالاتها ومبادئها على أنها "الجهود المنظمة التي تبذل وفق تخطيط مرسوم للتنسيق بين الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة في وسط اجتماعي معني بقصد تحقيق مستويات أعلى للدخل القومي والدخول الفردية ومستويات أعلى للمعيشة والحياة الاجتماعية في مختلف نواحيها.

وعلى هذا الأساس تكون التنمية الاجتماعية وسيلة ومنهجاً يقوم على أسس عملية مدروسة لرفع مستوى الحياة (فالي، 2008 : 8) وإحداث تغيير في طرق التفكير والعمل والمعيشة في المجتمعات المحلية النامية ريفية وحضرية مع الاستفادة من إمكانيات تلك المجتمعات المادية وطاقاتها البشرية بأسلوب يوائم حاجات المجتمع وتقاليد وقيمه الحضارة والمدنية

في حين يرى علماء الاجتماع في التنمية الاجتماعية ما يخالف ذلك فهي في نظرهم " العملية التي تبذل بقصد ووفق سياسة عامة لإحداث تطور اجتماعي واقتصادي للناس وبيئاتهم سواء كانوا في مجتمعات محلية أو إقليمية أو قومية بالاعتماد على الجهود الحكومية والأهلية المنسقة، على أن يكتسب كل منهما قدرة أكثر على مواجهة مشكلات المجتمع نتيجة لهذه العمليات (عبد المنعم، 1961 : 43)

وقصدت بعض الدراسات بالتنمية الاجتماعية ما أسمته ذلك المعنى المتعارف عليه في أدبيات علم اجتماع التنمية (السماطوطي، 1970 : 119) الذي يعرف التنمية الاجتماعية بأنها تغيير البنية الاجتماعية التي أصبحت غير قادرة على مسايرة أنماط الحياة المتطورة، وما يتبع ذلك من نشوء علاقات اجتماعية جديدة تحقق للأفراد المجتمع كل ما يطمحون إليه من إشباع حاجاتهم المعنوية والمادية

تعرف "التنمية الاجتماعية" أنها العملية الهادفة إلى إحداث تغييرات هيكلية ليتحقق بموجبها لأغلبية أفراد المجتمع مستوى مرتفع من الحياة الكريمة، التي تزول في ظلها بالتدرج مشكلات البطالة والفقر والجهل و الأمراض ويتوفر للمواطن قدراً أكبر من فرص المشاركة في توجيه مسار وطنه ومستقبله، أي أنها عملية تغيير بنائي شامل، مقصودة ومخططة، ترمي إلى تحقيق عدة أهداف أهمها الارتقاء بالمستوى الاقتصادي

والاجتماعي، ومن تحسين خصائص الأفراد المتنوعة، وبالتالي فالتنمية الاجتماعية ليست مجرد تقدم نوع معين من الخدمات و إنما تشتمل على حلقتين أساسيتين مها:

♦ تغير الأوضاع القديمة التي لم تعد تساير الأنماط الجديدة؛

♦ إقامة بناء اجتماعي يختلف عن البناء الاجتماعي القديم

كما يلخصها البعض في المحاور التالية (أبوه، 2015 : 150):

♣ تحقيق التوافق الاجتماعي (بمعنى تخفيف حدة الصراع داخل الشخص وبينه وبين البيئة

إلى أقل حد ممكن)

♣ تنمية طاقات الفرد، وإكساب وتعميق القيم الروحية بما يؤدي إلى إحداث تأثيرات عميقة

وإيجابية في بناء الشخصية وبالتالي في أنماط الممارسات السلوكية

♣ تأكيد الأمن و التامين الاجتماعي

♣ تحقيق العدالة و إتاحة تكافؤ الفرص

♣ تعديل الاتجاهات بما يتفق مع القيم الروحية

ويقسم عبد الباسط محمد حسن (حسن، 1982 : 92-95) الاتجاهات النظرية التحليلية لمختلف تعريفات التنمية الاجتماعية إلى ثلاثة:

♣ **الاتجاه الأول:** وهي مرادف بين مصطلحي التنمية الاجتماعية والرعاية الاجتماعية (التي تعتبر

أضيق)

الاتجاه الثاني: يقتصر هذا الاتجاه لمصطلح التنمية الاجتماعية، على الخدمات الاجتماعية التي تشمل

التعليم والصحة والإسكان والتدريب المهين، وتنمية المجتمعات المحلية. وهذا المفهوم للتنمية الاجتماعية

من أكثر المفاهيم شيوعا واستخداما، فالتنمية الاجتماعية تستثمر رأس المال في الطاقات البشرية وتسعى

إلى تقديم الخدمات التي تعود بالفائدة المباشرة على الأفراد، وهذه الخدمات ينعكس أثرها على رفع المستويات

الاجتماعية والمعيشية للأفراد من ناحية، وعلى زيادة كفايتهم الإنتاجية من ناحية أخرى (بن منصور،

2010 : 39)

♣ **الاتجاه الثالث:** يذهب منظور هذا الاتجاه إلى مفهوم أوسع، يناقش التنمية الاجتماعية في ضوء

هدفها الرئيسي المتمثل في إشباع حاجات الأفراد وما يمكن أن يحدثه ذلك من تغيير على مستوى

البناء الاجتماعي؛ وهذا الاتجاه يتجاوز الخدمات الاجتماعية التي أقتصرت الاتجاه الثاني التنمية الاجتماعية عليها، فيضيف عليها:

✚ تغير الأوضاع الاجتماعية القديمة التي لم تعد تسير روح العصر

✚ تأسيس بناء اجتماعي جديد يؤسس لعلاقات جديدة، وقيم حديثة، مما يمكن الأفراد من

تحقيق أكبر قدر ممكن من رغباتهم

2. تعاريف مؤسسات الأمم المتحدة وبعض الدوائر الرسمية والإقليمية

يمكننا تحديد ثلاثة مفاهيم تدور حولها تعاريف الأمم المتحدة للتنمية الاجتماعية في مواثيقها

❖ **المفهوم القطاعي:** يتصدر مفاهيم الأمم المتحدة المفهوم القطاعي، الذي يهتم بشكل خاص

بالخدمات كأحد غايات التنمية ومركزاتها، والتي هي هدف الاستراتيجيات التنموية، وتعبّر عن

علاقة وثيقة بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي للتنمية (السروجي، 2001 : 28)

❖ **المفهوم الفئوي:** يعتبر المفهوم الفئوي أحد المفاهيم الذي تسعى الأمم المتحدة من خلالها إلى

معالجة التهميش المبني على أساس فئوي. وتدخل في الفئات المستهدفة النساء والأطفال والشباب

والعجزة، وأصحاب الاحتياجات الخاصة والمهاجرين والأقليات

❖ **المفهوم الشكلي:** الذي يتناول مشاكل معينة متراكمة وبلغت حد الخطر يطلق عليها المواضيع ذات

الأولوية، التي أخفقت الاستراتيجيات التنموية في معالجتها، وتفاقت حتى أصبحت تشكل خطر

حقيقي. ينص أحد تعاريف الأمم المتحدة للتنمية الاجتماعية على أنها مجموعة الوسائل والطرق

التي تستخدم بقصد توحيد جهود الأفراد مع السلطات من أجل تحسن مستوى المعيشة وإخراج

المجتمعات من عزلتها لتشارك إيجابيا في الحياة القومية والتقدم الإنساني

وتعرفها إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية بالأمم المتحدة على أنها عملية تربوية تنظيمية،

ذلك أنها في نهاية الأمر مجموعة من الإجراءات لتطوير الاتجاهات الاجتماعية لدى الأهالي وتشجيعهم

على تقبل الأفكار الجديدة واكتساب المعلومات النافعة والمهارات العملية سواء بالنسبة للأفراد أو الجماعات.

حيث يمثل كل هذا أبعادا أساسية في سبيل التوصل إلى عملية الانطلاق الذاتي (فالي، 2008 : 8)

ومن خلال ديباجة إعلان كوبنهاجن و الذي أعطى تعريفا للتنمية الاجتماعية الذي يشير إلى أنها إعطاء الأولوية في السياسات والتدابير الوطنية والإقليمية والدولية للنهوض بالتقدم الاجتماعي والعدالة و تحسين حالة الإنسان ، على أساس المشاركة الكاملة للجميع

وحسب مؤتمر وزراء الشؤون الاجتماعية في أفريقيا (إبريل 1967) والذي عُقد بالقاهرة فإن التنمية الاجتماعية عملية شاملة للتغيري والنمو"، حيث تقتضي عالجا متكاملًا ومتوازنًا بالنسبة لجميع مظاهر الرفاهية الخاصة بأعضاء المجتمع مع إدخال التغييرات في البناء الاجتماعي للوصول إلى هذه الغاية.

3. أهداف التنمية الاجتماعية

تهدف التنمية الاجتماعية في الأساس إلى تطوير التفاعلات المجتمعية في الاتجاه الإيجابي بين أطراف المجتمع، الفرد، الجماعة، المؤسسات الاجتماعية المختلفة، المنظمات الأهلية، وتستهدف التنمية الاجتماعية بشكل محدد و مجمل التغيير على مستوى البنائي من خلال استحداث أدوات اجتماعية تعمل بشكل إيجابي بما ينعكس على النظم و العلاقات السائدة في المجتمع وقد حدد مؤتمر الشؤون الاجتماعية في إفريقيا في إبريل 1967 أهداف التنمية الاجتماعية (حسن، 1982 : 96-97) في الآتي:

- ✚ محو الأمية، وتعميم و تحسين التعليم ، و التدريب المهني و العام على جميع المستويات و توفير تسهيلات التعليمية و الثقافية لجميع قطاعات السكان
- ✚ ضمان حق كل فرد في العمل، و القضاء على البطالة ورفع مستويات العمالة في كل المناطق الريفية و الحضرية مع توفير الظروف العادلة و الملائمة للعمل
- ✚ القضاء على الجوع ورفع مستويات التغذية
- ✚ النهوض بالظروف السكنية و خدمات المجتمع و خاصة بين الفئات ذات الدخل المنخفض
- ✚ القضاء على الظروف التي تؤدي إلى الجريمة و الانحراف
- ✚ تشجيع التوسع في ميدان التصنيع مع اتخاذ التدابير اللازمة لما يترتب على ذلك من مشكلات اجتماعية و القضاء على العقبات الاجتماعية التي تعوق التنمية الاقتصادية

➤ مساعدة الأفراد و الجماعات على مواجهة حاجاتهم و طموحاتهم المتغيرة حتى يتمكنوا من تأدية دورهم في النضال من اجل التنمية

و تعتمد التنمية الاجتماعية على مجموعة من الحقائق في تحقيق الأهداف المنشودة للمجتمع تتمثل تلك الحقائق(حلاوة، 2009 : 145) في الآتي:

➤ إن الإنسان هو هدف التنمية وهو بؤرة التركيز في كل عملياتها

➤ احترام كرامة الفرد و الإيمان بقدرة الفرد و الجماعة على تحقيق مستوى معيشي أفضل

➤ محور التنمية هو شخصية الإنسان ذاته، و شخصية المجتمع من جميع النواحي، فالتنمية عملية متكاملة

➤ إن المشاركة في السلوك الحقيقي للديمقراطية المشاركة في الحكم و العمل و تحقيق الاتجاهات هي أساس التنمية الاجتماعية الشاملة

➤ التنمية الاجتماعية عمل إنساني ينسجم و طبيعة الإنسان كمخلوق اجتماعي سياسي يسعى دائما إلى إلقاء و الاستمرار مستعينا في ذلك بما يتمتع به من صفات اجتماعية

➤ الإيمان بفاعلية التخطيط الموجه نحو عمليات التعامل الاجتماعي بين الأفراد و الجماعات و الهيئات داخل المجتمع بشكل يساهم في معالجة مشاكل هذا المجتمع

➤ تركز الدعوة إلى بناء مجتمع سليم يحقق لأبنائه توافقهم الاجتماعي، فالتنمية الاجتماعية هي محصلة الفضائل التي عرضها الإنسان منذ بدء الخليفة و على مر العصور و الأجيال و التي تتمثل بعلاقة الإنسان بخالقه و بنفسه و بأسرته و جماعته، و لتحقيق هذه العلاقات يتجلى دور التنمية الاجتماعية في ذلك من خلال العمل على تغيير النظم بما يتفق و احتياجات الإنسان

➤ تؤمن التنمية الاجتماعية بان المجتمع بناء و كيان اجتماعي يتكون من عناصر و أجزاء و نظم متماسكة و مترابطة و أن أي خلل في أي جزء منه يؤثر في الأجزاء الأخرى، وكذلك أي تعبير في أي جزء منه يعود على الأجزاء بالأثر القوي و التطور.

4. نماذج التنمية الاجتماعية

تتعدد آراء المفكرين والعلماء المهتمين بالتنمية الاجتماعية في وضع نماذج تتفق ومسار مراحل التنمية الاجتماعية، قصد الوصول إلى تنمية وتقدم المجتمع بما يتفق مع أيديولوجيته السائدة، و تختلف

وجهات النظر حول المسمى ما بين النموذج الأكثر شيوعا و تتمايز النماذج حسب طريقة معالجتها للمشاكل المجتمعية ونظراتها للمجتمع (أبوه، 2015 : 161) ويمكننا تفريق بين النماذج التالية حسب الآتي:

1.4 النموذج المرحلي: الذي يركز على مراحل سير العملية التنموية و الطريقة الأمثل للتعامل مع وضعيات المجتمع المستهدف المختلفة، بدون إهمال البناء الثقافي للمجتمع المستهدف ويتشكل هذا النموذج من مجموعة من مراحل:

- أ. مرحلة ثبات المجتمع: في هذه المرحلة يكتفي المجتمع بأنماطه الثقافية السائدة فيه و يرفض غيرها
- ب. مرحلة التركيز على العوامل الفردية: يتزايد احتياجات أفراد المجتمع بتزايد قدرته على إشباعها بتوازي مع نمو الأنماط الثقافية و تطورها مما يؤدي إلى قبول استخدام البرامج التنموية اللازمة
- ت. مرحلة دخول بعض الأنماط الثقافية الجديدة: تبرز في هذه المرحلة حاجة المجتمع و تقبله أيضا لأنماط ثقافية جديدة لكن هذه الأنماط الوافدة تحتاج إلى عملية معالجة بما يتوافق مع ثقافة المجتمع المستهدف حتى يستفاد منها في برامج التنمية
- ث. مرحلة التوازن: يسعى المجتمع في هذه المرحلة إلى معالجة الأنماط الثقافية الوافدة و الاستفادة منها يتماشى مع ثقافته الأصلية مما يدعم برامج التنمية المختلفة
- ج. مرحلة الاستقرار: يستقر المجتمع في هذه المرحلة و يسعى لإشباع احتياجات أفرادها بما يتماشى مع أيديولوجيته مستفيدا من مراحل التطور التي مر بها بما يحقق الأهداف

2.4 النموذج السلوكي: الذي يركز على الفرد في اتجاهاته وسلوكه و درجة مشاركته ومساهمته في فعاليات المجتمع و ينطلق من فكرة "تالكوت بارسونز" في الفعل الاجتماعي على أساس ما يصدر من الفرد ويكون له معنى لدى الآخرين ويتحدد هذا الفعل في ضوء معايير الجماعة و المجتمع

ويتم التركيز في هذا النموذج على الأفعال الاجتماعية لأفراد المجتمع و التي تتجسد في المشاركة في برامج التنمية والمساهمة في تحقيق الأهداف، مما يتطلب دراسة و تحليل نسق المجتمع لتحديد الأنماط السلوكية لأفراده

3.4 النموذج البنائي: يركز هذا النموذج على بنية المجتمع و كيفية تحسينها، بتكامل مع أجزائه المختلفة و أنساقه الفرعية ويركز هذا النموذج على دراسة العناصر البنائية التالية:

♣ احتياجات أفراد المجتمع وضرورة إشباعها

♣ دراسة المشكلات المتوقعة

♣ دراسة الآثار المترتبة عن المشكلات المتوقعة و كيفية حلها

5.4 النموذج المثالي: يحيل هذا النموذج إلى إمكانية تشكل نمط مثالي من خلال دراسة و تحليل المجتمع وتغييره الاجتماعي مما يمكن من تحديد العوامل الإيجابية في تنمية المجتمع و معوقات التنمية، ثم إيجاد الحلول المفضية إلى نمط مثالي يحقق أهداف المجتمع

وقد اثير جدل بين العلماء حول نمط المثالي لجميع المجتمعات و انه من الصعوبة وضع نموذج المثالي لجميع المجتمعات لاختلاف ظروفها و لنسبية المثالية

خاتمة

نخلص مما تقدم إلى ان مفهوم التنمية و التنمية الاجتماعية بصفة خاصة، وجميع أبعادها و مراحلها مازال بعيدا عن التحديد النهائي لأن مفاهيم التنمية الاجتماعية مفاهيم فضفاضة لذلك كثرت تعريفاتها واختلطت في بعض الأحيان مع بعض المفاهيم السوسولوجية كالتطور الاجتماعي، والتقدم الاجتماعي و على أنها تتضمن تفسيراً خاصاً بالتغير الاجتماعي، وباعتبارها من بين المفاهيم متغيرة مع تغير المعطيات الاقتصادية والاجتماعية، وهذا التغير يتطلب من الباحثين متابعة مستمرة و بحث دائم في ملامحه وسماته المتغيرة، وهذا يعني أنه ولا بد من استمرار البحث فيه و تفكيك بنيته التركيبية ورصد حركته الذاتية من ناحية والكشف عن علاقاته المتشابكة بالواقع المتحرك والتموج من ناحية أخرى في تفاعله مع الواقع بأبعاده السياسية والاجتماعية والثقافية، والاقتصادية و التاريخية ضمن خط تصاعدي يتسم بالقدرة على التجاوز والاحتواء، ومن رصد بعض الأسرار الخفية الكامنة في تطور المفهوم و نموه في اتجاهات متصاعدة

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية

1. المهدي مالك عبد الله (2016)، "مفهوم التنمية الاجتماعية رؤية مستقبلية، مجلة دراسات مستقبلية، المجلد 17، العدد 1، جامعة أسيوط، مصر
2. الجوهري عبد الهادي وآخرون (1999)، دراسات في التنمية الاجتماعية: مدخل إسلامي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
3. العيسوي إبراهيم (2001)، التنمية في عالم متغير دراسة في المفهوم ومؤشراتها، دار الشروق، ط2، القاهرة، مصر
4. الأمم المتحدة (1988)، إعلان الحق في التنمية، قرار الجمعية العامة رقم 128/41، 4 كانون الأول
5. الصندوق الاجتماعي للتنمية (2011)، "الخلفية النظرية في أساسيات العمل التنموي للجمعيات والمؤسسات الأهلية، الإصدار الأول، 5 فبراير، اليمن.
6. الهنداوي حسن بن إبراهيم (2008)، "مفهوم التنمية وخصائصها من وجهة نظر إسلامية"، مجلة التنوير، مركز التنوير المعرفي، العدد 5، السودان
7. السمالوطي نبيل (1970)، علم الاجتماع والتنمية، دار النهضة، بيروت، لبنان
8. السروجي طلعت مصطفى وآخرون (2001)، التنمية الاجتماعية-المثال والواقع، مركز نشر و توزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، مصر.
9. الموسوي ضياء مجيد (2013)، أسس علم الاقتصاد، الجزء الأول، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر
10. أبوه الهادي عبدو (2015)، الاقتصاد التضامني والتنمية الاجتماعية الإمكانيات والواقع في موريتانيا، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر

11. بن منصور اليمين (2010)، دور القيم الدينية في التنمية الاجتماعية-دراسة ميدانية حول الميزابيين بمدينة باتنة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الديني، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.

12. حلاوة جمال، على صالح(2009)، مدخل إلى علم التنمية، دار الشروق للنشر و التوزيع، ط1، عمان، الأردن

حسن عبد الباسط محمد(1982)، التنمية الاجتماعية، مكتبة وهبة، ط4، القاهرة، مصر

13. سدخان هناء حسن هناء(2016)، "المعوقات الاجتماعية لدور المرأة في التنمية الاجتماعية-دراسة اجتماعية ميدانية لمجموعة من الموظفات في مدينة الديوانية"، كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد27، جامعة بابل، العراق

14. عبد المنعم شوقي(1961)، تنمية المجتمع وتنظيمه، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، مصر

15. عبد الملك كامل(2008)، ثقافة التنمية، دراسة في أثر الرواسب الثقافية على التنمية، دار مصر المحروسة، القاهرة، مصر.

16. فالي نبيلة(2008)، التنمية من النمو إلى الاستدامة، ورقة مقدمة في المؤتمر الدولي " التنمية المستدامة و الكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الفضاء الأورو مغاربي، جامعة سطيف، 8/7 أفريل.

17. لسان العرب(2005)، دار صادر بيروت، ط4، لبنان

18. موسى فؤاد(1977)، محاولة لتحديد المفهوم المادي للتنمية الاقتصادية في إستراتيجية التنمية في مصر-أبحاث و مناقشات، المؤتمر العلمي السنوي الثاني للاقتصاد بين المصريين من 24-26 مارس

المراجع باللغة الأجنبية

1. Almond, Gabriel A, and Marivn, chodorow and Ry, Harvery Pearce(1982): Progress and Its Discontents. University of California press

2. Gunder Frnak Aude (1971), Capitalism and under development In Latin America
Historical studies of Chile and Brasil, penguin Books

3. Nisbet, Robert (1980), History of the Idea of progress, Basic Books, publishers New
York

4. World development Report, (1980), The world Bank. Washington. D.C. August.

وضع المشروع تحت الحراسة في عقد الامتياز

محمد صباح علي

دكتور في القانون العام

الملخص

يعد جزء وضع المشروع تحت الحراسة من الجزاءات الإدارية الضاغطة التي تلجأ إليها الإدارة نتيجة خطأ المتعاقد في تنفيذ التزاماته التعاقدية، وتطبق الإدارة هذا الجزاء في عقد امتياز المرافق العامة وهو يعد امتيازاً للإدارة تطبقه بحق المتعاقد حتى وأن لم يتم ذكره في العقد، وهو جزء مؤقت ابتداءً تهدف الإدارة إلى إبعاد المتعاقد معها عن العقد والحلول محله في إدارة المرفق على نفقته وتحت مسؤوليته مع الحفاظ على الأدوات والآلات الموجودة داخل المرفق وعدم الإضرار بالموجودات التابعة للمتعاقد معها، وقد يتحول هذا الجزاء المؤقت إلى نهائي عندما يرتكب المتعاقد خطأ جسيم ترى الإدارة من خلاله عدم جدوى الاستمرار معه في تنفيذ التزامه فتسقط التزامه وتفسخ عقده، كذلك للإدارة سلطة تقديرية في إنذار المتعاقد معها قبل تطبيق الجزاء بحقه قبل صدور قرارها بالوضع تحت الحراسة، ولكن تراعي الإدارة ذلك باعتباره ضمان شكلي

للمتعاقد يسبق توقيع الجزاء فتتذره قبل تطبيقه عليه، وكذلك إذا ما تضمن العقد فقره تشير إلى إنذار الإدارة للمتعاقد معها فهي ملزمة بتنفيذها بتوجيه إنذار قبل توقيع الجزاء.

Research title: The project placed under guard in the Franchise Contract Researcher Name: Mohammed Sabah Ali (Doctor of Public Law)

Abstract

The penalty for putting the project under guard is the administrative pressure imposed by the administration as a result of the contractor's fault in the implementation of its contractual obligations. The administration applies this penalty in the concession contract for public utilities. It is a privilege for the administration to apply to the contractor even if it is not mentioned in the contract. The administration aims to remove the contractor from the contract and replace it in the management of the facility at his expense and under his responsibility while maintaining the tools and machines within the facility and not to damage the assets of the contractor, and may turn this temporary penalty to a final when the contractor made a mistake. The management considers that it is futile to continue with the implementation of its commitment, and the commitment and dissolution of its contract is lost. The management also has discretion in warning the contractor before applying the penalty before issuing its decision on the situation under guard. However, the administration takes this into account as a formal guarantee for the contractor. Moreover, if the contract is accompanied by a paragraph referring to the management's warning to the contractor, it is obliged to implement it by warning before signing the penalty.

مقدمة

من المعلوم أن الجزاءات في العقود الإدارية نوعان منها مالية، أي تقوم الإدارة بفرض غرامات مالية على المتعاقد معها في حالة إخلاله بتنفيذ التزاماته تجاه الإدارة أو مصادرة التأمينات التي يقدمها المتعاقد الأولية منها أو تأمينات حسن الأداء، والأخرى جزاءات غير مالية، ضاغطة، لا يكون هدف الإدارة فيها تحصيل مبلغ مالي من المتعاقد معها وإنما تلجأ لممارسة سلطتها التي تنطوي على وسائل قهر وإجبار المتعاقد على تنفيذ التزاماته المحددة في العقد، وهذه الجزاءات الضاغطة مختلفة من عقد لآخر، ففي عقد الأشغال العامة يكون جزاء سحب العمل وتنفيذه على حساب المتعاقد، وفي عقد امتياز المرفق العام يكون وضع المشروع تحت الحراسة، وكلا الجزاءين تلجأ الإدارة لممارستها لهذه السلطات عندما يكون هناك أخلال من جانب المتعاقد معها ينطوي على قدر معين من الجسامة بحيث لا يمكن معها فرض جزاءات مالية بل لابد من تدخلها لحسم هذا التقصير من خلال وضع المرفق تحت حراستها وإدارتها المباشرة حتى تأمن تسيير المرفق بانتظام واستمراره ويثير هذا النوع من الجزاءات بعض الإشكالات إذا ما لجأت الإدارة إلى تطبيقه بحق المتعاقد معها من حيث اختيار الطريقة المتبعة في إدارة المشروع بعد أبعاد الملتزم والإجراءات التي تتخذها تمهيداً لوضع المشروع تحت الحراسة والأسباب التي تدفع الإدارة إلى وضع المشروع تحت الحراسة مروراً بتحديد مفهوم هذا النوع من الجزاءات.

أولاً: تحديد نطاق البحث

يتحدد نطاق البحث، في جزاء وضع المشروع تحت الحراسة، أن هذا الجزاء تلجا الإدارة في تطبيقه على المتعاقد في عقد امتياز المرفق العام وهو جزاء غير مالي يستند على سلطة الإدارة في تطبيقه، فيتناول البحث دراسة هذا الجزاء الضاغط الذي تطبقه الإدارة على المتعاقد معها في هذا النوع من العقود المهمة التي تتطلب قدرة مالية في تنفيذه من جانب المتعاقد مع الإدارة وكذلك حماية مصالح الإدارة أثناء تنفيذ المتعاقد لالتزاماته، فنبين كيف توازن الإدارة بين هذين الجانبين عند استعمالها لهذا الجزاء؟.

ثانياً: أهمية البحث

يستمد البحث أهميته من أهمية العقد الذي تبرمه الإدارة مع المتعاقد معها، ويتميز هذا النوع من العقد بان ينفق المتعاقد مبالغ مالية طائلة في تنفيذه طبقاً لنوع المرفق العام المتعاقد على إنشائه مع الإدارة، ففرض هذا الجزاء من قبل الإدارة دون مراعاة الشروط العامة المنصوص عليها في العقد ودفاتر الشروط الملحقة بالعقد يؤثر على حقوق المتعاقد المالية والإدارية المنصوص عليها في العقد، فتكمن أهمية الموضوع، في مدى التزام الإدارة بالنصوص العقدية واللائحية عند تطبيقها لهذا النوع من الجزاء والذي قد يكون مقدمة لإنهاء التزام المتعاقد أو مصادرة أمواله؟.

ثالثاً: مشكلة البحث

تثور مشكلة البحث في أن جزاء وضع المشروع تحت الحراسة تملك الإدارة فيه سلطة تقديرية واسعة، مستمدة بعضها من نصوص العقد، والأخرى من الشروط اللائحية العامة التي تخول الإدارة سلطات واسعة في تطبيقها من أجل حماية النظام العام والمرافق العامة، كذلك أن هذا الجزاء الضاغط في العراق لم ينص عليه بصورة صريحة وواضحة كما نص على غيره من الجزاءات الضاغطة عندما أشار إليها في تعليمات تنظيم العقود الحكومية رقم (2) لسنة 2014 عند بيانها لجزاء سحب العمل والشراء على حساب المتعاقد، على الرغم من اختلافهما شكلاً من خلال نوع العقد واتفاقهما مضموناً من ناحية الفكرة والإجراءات، وقد ورد ذكر لصيغة عقد الالتزام (BOT) في قانون بيع وإيجار عقارات وأراضي الدولة لإغراض الاستثمار إلا أنه لم يبين تنظيم إجراءات فرض الجزاء، كما هو في فرنسا ومصر، التي جاءت قوانينها واضحة في بيان هذا الجزاء والإجراءات المتبعة من قبل الإدارة عند فرضها لهذا الجزاء؛ لما له من تأثير على حقوق المتعاقد، في بيان مدى قدرة الإدارة بتطبيقه تجاه الأخطاء التي بصدها تحرك هذا الجزاء تجاه المتعاقد معها من أجل حماية المرفق العام، كذلك هل يمكن للإدارة استعماله وقائياً تحت طائلة حماية النظام العام والمرافق العامة؟.

رابعاً: أهداف البحث

يهدف البحث إلى بيان الآتي:

- 1- بيان التنظيم القانوني لهذا الجزء .
- 2- مدى قدرة الإدارة على الحلول محل المتعاقد المقصر في تنفيذ التزاماته.
- 3- مدى قدرة الإدارة على تطبيق الضمانات الشكلية عند تطبيقها لهذا الجزء .
- 4- بيان مدى قدرة القضاء على الإلغاء والتعويض نتيجة خطأ الإدارة في تطبيق هذا الجزء .

خامساً: منهجية البحث

اعتمد البحث المنهج المقارن في دراسة جزء وضع المشروع تحت الحراسة، بالإضافة إلى بيان إحكام مجلس الدولة الفرنسي والمصري الذي لهم الأثر الكبير على بيان هذا الجزء والتنظيم القانوني له.

سادساً: تقسيم البحث

قسم البحث إلى مقدمة وخاتمة وثلاثة مباحث بالإضافة إلى أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها البحث وكالاتي:

- المبحث الأول: مفهوم وضع المشروع تحت الحراسة وطبيعته القانونية.
- المبحث الثاني: إجراءات وضع المشروع تحت الحراسة في عقد الامتياز .
- المبحث الثالث: طرق إدارة وضع المشروع تحت الحراسة في عقد الامتياز .

المبحث الأول**مفهوم وضع المشروع تحت الحراسة وطبيعته القانونية**

يعد هذا الجزء من الجزاءات المطبقة في عقد الامتياز وهو من العقود ذات العلاقات المتشابهة والذي يمكن فيه تطبيق أكثر من جزء (36) وهو من العقود طويلة المدة، وينشأ التزامات متبادلة تجاه الإدارة والملتزم معها، وعادةً ما يتعلق موضوع هذه العقود بإنشاء مرافق عامة أو تقديم خدمات للمنتفعين من خدمات المرافق العامة، الذي يعني أن تكون الإدارة قريبة ومتابعة في إعداد وإنشاء مثل هكذا مشاريع كونها تتعلق بالحياة العامة لمواطنيها وأيضاً بسيادة الدولة وسلطتها، نتيجة لذلك تضمن الإدارة عقودها ذات الطابع المهم

(36) يعد عقد التزام المرفق العام من العقود المتشابهة التي تحتوي على العديد من العقود، فهو يحتوي على عقود أشغال عامة، وعقود توريد، لذا فإنه مجال خصص لتوقيع العديد من الجزاءات الضاغطة، يراجع في تفاصيل ذلك: حماد عبد الرزاق حمادة، عقد التزام المرفق العام، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 2011 ص 620.

الذي يعتمد في إنشائه على ملتزمين محليين أو أجنبى سلطات تجعلها ذات الكفة الراجحة والمسيطرة عند إبرام مثل هذه العقود؛ من ذلك جزاء وضع المشروع تحت الحراسة في عقد الامتياز (37) واستناداً لما تقدم سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين نبين فيهم الآتي:

المطلب الأول: مفهوم وضع المشروع تحت الحراسة.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لوضع المشروع تحت الحراسة.

المطلب الأول

مفهوم وضع المشروع تحت الحراسة

تمارس الإدارة وضع المشروع تحت الحراسة من خلال الأبعاد المؤقت من جانب الإدارة للملتزم المقصر في تنفيذ التزاماته التعاقدية عند إدارة واستغلال المرفق العام محل الالتزام، مع قيام الإدارة بنفسها بإدارة واستغلال المرفق حتى تضمن السير المنتظم والمستمر للمرفق (38) وفرض الحراسة على المرفق العام يعني رفع يد الملتزم عن إدارة المرفق لمدة محدودة وقيام السلطة مانحة الالتزام بمباشرة الإدارة بنفسها، أو بمن

(37) في خصوص سلطة الإدارة بوضع المشروع تحت الحراسة يجدر بنا الوقوف عند حكم شهير لمجلس الدولة الفرنسي، ففي هذه القضية زعم المتعاقد في عقد الأشغال العامة بأن الإدارة لا تملك أن توقع عليه جزاء الوضع تحت الحراسة على أثر وقف نشاطه، طالما أن وقف النشاط راجع للعديد من الأخطاء التي ارتكبتها الإدارة، وأن طبيعة العقد تكشف عن بوادر المشكلة فكما أن جزاء وضع المشروع تحت الحراسة يعني على سبيل الافتراض أن العقد المعني هو عقد امتياز فقد قدر مجلس الدولة أن هذا العقد الذي عهد إلى المتعاقد بمهمة بناء واستغلال مصنع لتدوير قمامة المنازل قد ذكر طريقة الوفاء بالحقوق المالية للمتعاقد (الأجرة المدفوعة بطريقة المدين في كل شهر) يعتبر عقد مقاوله أشغال عامة وليس عقد امتياز مرفق عام، ولكن أوضح قاضي العقد فيما بعد أن الأمر هنا لا يتعلق بعقد أشغال عامة، كما ذهب البعض، ولكنه عقد طويل المدة يشتمل بالنسبة للمتعاقد مع الإدارة على ضمانات مماثلة للضمانات الممنوحة لأصحاب امتياز المرفق العام أو الأشغال العامة، وأشار مفوض الدولة أن الإدارة المحلية (المدينة) قد ارتكبت العديد من الأخطاء ويجب أن تسمح مثل هذه الأخطاء بملاحقة المسؤولية العقدية للإدارة المحلية (المدينة) أو أن تؤدي هذه الأخطاء إلى تحمل الإدارة للأثار المالية المترتبة للوضع تحت الحراسة، وأوضح أن النتيجة المترتبة على ارتكاب الإدارة المحلية للعديد من الأخطاء في تنفيذ العقد لا تبدو لنا ذات اثر على الوضع تحت الحراسة، وأوضح مفوض الدولة في قضية مدينة تولون في 23 يونيو 1944 أن القرارات الصادرة في شأن الوضع تحت الحراسة أو الاحتكار الإداري تعتبر شرعية منذ اللحظة التي تكون فيها هذه القرارات من الضرورة لضمان استمرار المرفق العام في حالة عجز أو وفاة أو عدم أهلية صاحب الامتياز وبالتالي لا شك في فعالية مثل هذه القرارات، يراجع في تفاصيل ذلك، طارق سلطان، سلطة الإدارة في توقيع الجزاءات على المتعاقدين معها في العقود الإدارية وضوابطها، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2010، ص 216-217.

(38) ينظر: د. محمد صلاح عبد البديع، سلطة الإدارة في إنهاء العقد الإداري، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة الزقازيق،

1993، ص 65.

تعيّنه لذلك لضمان استمرار أداء المرفق لعمله (39) وتلجأ الإدارة إلى وضع المشروع تحت الحراسة إذا قصر الملتزم في تسييره تقصيراً جسيماً، ويكون ذلك في حالة التوقف الكلي أو الجزئي للمرفق، كما يمكن أن تلجأ الإدارة إلى ذلك دون وقوع خطأ من الملتزم كأن يكون الأمر راجعاً إلى القوة القاهرة أو إضراب عام لا دخل للملتزم فيه وذلك من أجل ضمان استمرار المرفق العام (40)، وأجراء الحراسة إجراء مؤقت الهدف منه رفع يد الملتزم عن إدارة المرفق لتتولى الإدارة ذلك بنفسها أو من خلال حارس تعينه لذلك، ومن نتيجة ذلك إن الحراسة لا تؤدي إلى إسقاط الالتزام بل يستمر العقد وتكون الإدارة تحت مسؤولية الملتزم الذي يتحمل جميع تكاليف هذا الإجراء وتتقاضى الإدارة الرسوم التي يقوم بتحصيلها من الجمهور، وعند قيام الإدارة بإدارة المشروع بنفسها أو من خلال حارس تعينه لذلك يعني نفاذ كافة التصرفات القانونية في ذمة الملتزم، وعلى الإدارة أو الحارس أن تقوم بالعناية المطلوبة للحفاظ على المرفق ومنشأته وأدواته وصيانتها خلال فترة الحراسة حتى لا تكون مسؤولة عن ما يلحق ذلك من تلف بسبب إهمالها أو تقصيرها، ولا تؤثر حراسة الإدارة للمرفق بنفسها أو من خلال حارس على ملكية المنشآت إذ تظل ملكاً للملتزم (41)، وبذلك أشارت فتوى قسم الرأي مجتمعاً في 26 أغسطس 1954 إلى أنه (وأن كانت أموال المرفق الذي وضع تحت الحراسة تظل ملكاً خاصاً للملتزم، وتدخل في الضمان العام لدائنيه، إلا أن إطلاق هذه الصفة في مال المرفق قد يعطل نفاذ مبدأ وجوب سير المرفق العام، لو أن الدائنين أوقعوا حجوزاً على المال العام لسير المرفق مما يؤدي إلى تعطيله، وهنا تتزاحم مصلحة الدائنين الخاصة مع مصلحة عامة، مما يتعين معه ترجيح المصلحة العامة، وبذلك لا يجوز لدائني الملتزم توقيع الحجوز على الإيراد في الحدود اللازمة لاستمرار المرفق العام) (42)، ويخضع وضع المشروع تحت الحراسة لرقابة قاضي العقد، الذي له حق إلغاء هذا الجزاء إذا تبين له عدم مشروعيته، وله الحق في تعويض الملتزم الأصلي عما لحقه من إضرار، وفي مصر نظم القانون رقم (67) لسنة 2010 (تنظيم مشاركة القطاع الخاص في مشروعات البنية الأساسية

(39) ينظر: مطيع علي حمود جبير، العقد الإداري بين التشريع والقضاء في اليمن، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2006، ص 481.

(40) ينظر: د. أحمد سلامة بدر، العقود الإدارية وعقد البوت، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 192، يرى الفقه أن أموال إيرادات المرفق تعتبر أموال عامة على أساس أنها ترد من مرفق عام وتستخدم بإشراف من الإدارة العامة ومن ثم لا يجوز الحجز عليها، يراجع في ذلك، د. عزيزة الشريف، دراسات في نظرية العقد الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، من دون سنة طبع، ص 172.

(41) ينظر: حمادة عبد الرازق حمادة، مرجع سابق، ص 622.

(42) مجموعة المكتب الفني، السنة الثامنة والنصف الأول من السنة التاسعة، ص 149، رقم 120، مشار إليه في مؤلف د. عزيزة الشريف، المرجع السابق، ص 172.

والمرفق العامة) هذا الجزاء في المادة التاسعة منه، ونظراً لخطورة هذا الجزاء في عقد البوت أحاطه المشرع بعدة شروط حيث يشترط لتطبيق جزاء وضع المرفق تحت الحراسة ما يلي:

1. أن تخل شركة المشروع في تشغيل المشروع أو في تحقيق مستويات الجودة المقررة قانوناً، أو في شروط عقد المشاركة.
2. أن يكون أخلال شركة المشروع بتلك الالتزامات أخلالاً جوهرياً بما يعرض المرفق العام للخطر أو المصلحة العامة للخطر.
3. أن تلفت الجهة الإدارية نظر شركة المشروع إلى حدوث خلل جوهري في تشغيل المشروع أو تنفيذ شروط العقد أو تحقيق مستويات الجودة.
4. ألا تقوم شركة المشروع بإصلاح مثل هذا الخلل، فإذا ما قامت شركة المشروع بإصلاح الخلل فلا يوجد مبرر لتوقيع هذا الجزاء.
5. أن تقوم الجهة الإدارية بإخطار جهة التمويل بحدوث مثل هذا الخلل من قبل شركة المشروع، وان تمنحها المهلة الكافية لتتدخل جهة التمويل لإصلاح الخلل، وهذه المهلة يجب أن يتم الاتفاق عليها في عقد المشاركة ويبدأ سريانها من تاريخ استلام جهة التمويل لأخطار الجهة الإدارية بحدوث خلل من قبل شركة المشروع.

فإذا ما توفرت هذه الشروط كان للجهة الإدارية أن تحل محل شركة المشروع بنفسها في إدارة المشروع وتشغيله واستغلاله، كما لها أن تعهد إلى شركة أخرى بذلك ولا يمنع حق الجهة الإدارية في الحصول على تعويض عما لحق بها من أضرار جراء أخلال شركة المشروع بالتزاماتها(43). كما أن الإدارة لها سلطة تقديرية في تقدير الظرف الذي تلجأ من خلاله إلى وضع المرفق تحت الحراسة، أي تقدير سبب الخطأ والتقصير الذي يهدد مصلحة المرفق وهي مختلفة بطبيعتها من وقت لآخر ومن ظرف لآخر، وقد لا تكتفي

(43) ينظر: حمادة عبد الرزاق حمادة، مرجع سابق ص 623، ومن أمثلة الاتفاقات العقدية للحلول ما ورد النص عليه في المادة 11/10 من عقد التزام إنشاء محطتي كهرباء مصر بسيدي كيرير والتي نصت (إذا وقعت حالة تقصير من الشركة طبقاً للبند 5/ ك من هذه الاتفاقية بعد تاريخ التشغيل التجاري، أو إذا توقفت الشركة دون موافقة كتابية من الهيئة في تشغيل المجمع لمدة 48 ساعة متتالية لغير حساب القوة القاهرة أو التغيير في القوانين أو التوقف الاضطراري أو التوقف للصيانة سيكون للهيئة الحق فيما يلي: دخول المجمع وتشغيله إلى أن تثبت الشركة للهيئة بشكل مقبول أنها سوف تستأنف تشغيل المجمع). أيضاً من تطبيقات هذا النظام في التشريعات المقارنة ما ورد في قرار رئيس وزراء كمبوديا بخصوص عقود البوت الصادر في 13/8/1998 الذي نص في المادة الثامنة على (للدولة أو الجهة مانحة الالتزام لها بصفة منفردة الحق في فرض غرامات أو حرمان مؤقت من الامتياز أو فسخ عقد البوت بدون تعويض في الحالات الآتية.....)، لمزيد من التفاصيل يراجع في ذلك: حمادة عبد الرزاق حمادة، المرجع السابق، ص 622.

الإدارة بوضع المشروع تحت الحراسة إذا نتج عن تقديرها أن هناك خطأ جسيم أصاب المرفق يتوجب عليه إسقاط الالتزام ومن الأخطاء الجسيمة الموجبة لذلك ما يلي:

- 1- توقف الملتزم عن استغلال المرفق.
- 2- ترك الملتزم للمرفق محل الالتزام دون أن يقوم بتأمين استمرار تشغيله.
- 3- تنازل الملتزم عن عقده للغير أو تعاقدته من الباطن دون تصريح مسبق.
- 4- عدم احترام الملتزم للتعريفات والرسوم المحددة بواسطة مانح الالتزام ورفضه إمداد مانح الالتزام بالحسابات الأصلية لعملياته.
- 5- وجود قوة قاهر تهدد استمرار المرفق عن العمل كالإضراب مثلاً و بها يستحيل على الملتزم استمرار المرفق، ومن اجل حماية المرفق تقوم الإدارة بوضعه تحت إدارتها، وفي هذه الحالة تكون الحراسة بغير خطأ من الملتزم ولا تعتبر جزاء ضده (44).

ويمكن أجمالاً ما تلجأ إليه الإدارة في وضع المشروع تحت الحراسة إلى سببين:

1. يكون الأول نتيجة وقوع مخالفات جسيمة من الملتزم من شأنها أن تعرض المرفق العام للخطر في استمراره، ويكون ذلك في حالة التوقف الكلي والجزئي نتيجة عجز الملتزم أو عدم كفايته أو عدم قدرته.
2. أما الثاني فيكون نتيجة قوة قاهرة يستحيل معها ضمان استمرار المرفق، كوجود حالة إضراب عام من العاملين بالمرفق وتتخذ الإدارة كأجراء وقائي حفاظاً على المرفق العام ولا يكون نتيجة خطأ وتقصير من الملتزم تجاه الإدارة كما سبق بيانه (45)، وفي العراق فأن تعليمات تنفيذ العقود الحكومية جاء خالياً من نص ينظم جزاء وضع المشروع تحت الحراسة كما فعل تجاه جزاء سحب العمل وتنفيذه على حساب المتعاقد باعتبار أن الاثنين من طبيعة الجزاءات الضاغطة ولكن الأخير يحكمه عقود الإشغال العامة، بينما الأول يحكمه عقد امتياز المرفق العام (46)، وبالرجوع إلى القانون

(44) يمكن تمييز الفرق بين الحالتين في تسوية الآثار المالية المترتبة على عاتق من ففي إعلان الحراسة نتيجة خطأ الملتزم فإنه يتحمل الأضرار المالية والخسارة كجزاء لتقصيره، بينما يكون إعلان الحراسة بسبب القوة القاهرة أو نتيجة خطأ من الإدارة فأن الالتزامات المالية تكون في ذمة الإدارة وعلى عاتقها. يراجع في تفاصيل ذلك، د. طارق سلطان، مرجع سابق، ص 222-223.

(45) ينظر: د. إبراهيم محمد علي، آثار العقود الإدارية وفقاً لقانون رقم 89 لسنة 1998 بشأن المناقصات والمزايدات ولائحته التنفيذية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 101.

(46) يراجع في ذلك المادة (10/ثانياً/ج) من تعليمات تنفيذ العقود الحكومية رقم 2 لسنة 2014.

رقم (7) لسنة 2010 قانون بيع وإيجار عقارات وأراضي الدولة والقطاع العام لأغراض الاستثمار، قد جاء ذكر صيغة عقد (BOT) في المادة (3/8) من القانون أعلاه بخصوص المشاريع النفطية والكهربائية، إي مشاريع البناء والتشغيل والتحويل إلى الجهة المستفيدة (47)، إلا إن القانون قد أقتصر على ذلك دون بيان تنظيم كافي للجزاءات التي تطبقها الإدارة على الملتزم معها في حالة إخلاله بتنفيذ التزامه كما في القانون المصري الذي كان أكثر وضوحاً في ذلك من خلال الإشارة إلى سلطة الإدارة بوضع المشروع تحت الحراسة إذا توفرت الأسباب التي اشترطها القانون رقم 67 لسنة 2010 بصورة واضحة وجلية تزيل اللبس والغموض، ولا تتطلب التفسير الواسع وحكم القياس على مادة أخرى تنتمي إلى عقد آخر نظم جزاءه بقانون واضح، وبعد فرض الإدارة الحراسة على المشروع نتيجة خطأ المتعاقد وتقصيره تحل محله في تسييره وتقديم الخدمات للمنتفعين منه (48). وبعد بيان مفهوم الحراسة الإدارية للمشروع ننتقل في المطلب الآتي لبيان الطبيعة القانونية لفرض الحراسة على المشروع.

المطلب الثاني

الطبيعة القانونية لوضع المشروع تحت الحراسة

من خصائص عقد التزام المرافق العامة هو احتوائه على نوعين من الشروط منها عقدية تنظم بين الإدارة والمتعاقد معها، ومنها تنظيمه تخص الإدارة ذاتها وتنظيمها وفقاً لسلطتها، والسؤال الذي يمكن أن يسأل هو: تحت أي من الشروط يقع وضع المشروع تحت الحراسة وما هي آثاره القانونية؟

وللإجابة عن هذا التساؤل نقول انه يجب التفرقة فيما إذا كان وضع المرفق تحت الحراسة نتيجة اتفاق عقدي، فانه لا يمكن للإدارة ممارسته إلا في ضوء الشروط المتفق عليها في العقد، كما لا يمكن للإدارة باعتبارها مانحة الالتزام التوسع في تطبيقه إلا بموافقة الملتزم، أما إذا مارست الإدارة وضع المشروع تحت الحراسة نتيجة الشروط اللائحية أو التنظيمية، فأن ذلك يمكنها من ممارسة هذا الأجراء من دون موافقة الملتزم ويكون ذلك نتيجة سلطتها التقديرية النابعة من الشروط اللائحية التي تجيز للإدارة حماية مصالح المرفق العام ودوام انتظامه واستمراره ولا يقدح في ذلك غياب ذكر هذا الأجراء في العقد فتمارسه الإدارة حتى في حالة غيابه عن العقد ومرجع ذلك هو السلطة المخولة للإدارة بموجب تنظيم سير المرافق

(47) يراجع في ذلك المادة (8) من قانون بيع وإيجار عقارات وأراضي الدولة والقطاع العام لأغراض الاستثمار، وقد تضمن القانون الإشارة إلى عقد (BOT) (BOO) بالنسبة للمشاريع الخدمية والصناعية ومشاريع الطاقة الكهربائية والنفطية (48) لا يتقرر وضع المشروع تحت الحراسة إلا إذا كان المرفق قد بدأ في العمل ووقعت أثناء ذلك مخالفات تبيح للإدارة التدخل بسلطتها لفرض حراستها على المشروع، يراجع في ذلك، د. طارق سلطان، مرجع سابق، ص 222.

العامة(49). ونتيجة لأهمية نظرية المرفق العام اقتضى أن يكون سلطة الإدارة في وضع المشروع تحت الحراسة سلطة تنظيمية ولائحية لكي تمكن الإدارة قدر من التصرف في حماية المرفق وشؤونه، ويعد إجراء فرض الحراسة قاعدة من قواعد النظام العام لا يجوز للإدارة التنازل عنها أو عدم تطبيقها، فالإدارة مسؤولة عن سير المرفق ومن واجبها حماية المنتفعين بخدماته وهو ما يسمح للإدارة بممارسة كافة سلطاتها المتمثلة بفرض الرقابة على نشاط الملتزم ومن ثم إقصاؤه وحلولها بدلاً عن الملتزم في حالة عجزه وتقصيره(50). ويمكن القول بأنه إذا كانت سلطة الإدارة في وضع المشروع تحت الحراسة هي نتيجة سلطة لائحية وتنظيمه فأن وضع المشروع تحت الحراسة يكون إجراء جزائي يكون موجود حتى لو لم يكن مذكور في العقد ويمكن للإدارة تطبيقه بحق المتعاقد معها ولا يمكن له الاحتجاج على ذلك نتيجة عدم ذكره بين نصوص العقد فأن ذلك يكمن في سلطة الإدارة التي حولها المشرع ممارستها من أجل حماية المرافق العامة وتأمين سيرها بانتظام واستمرار(51)، وما يتولد عن كون الإجراء ذو طبيعة جزائية ووقائية هو ما ينتج عنه من أثار عندما تقوم الإدارة بنفسها أو بواسطة حارس ينوب عنها في إدارة المرفق مع إبقاء الملتزم مسؤولاً عن التزامه فمن خصائص هذا الجزاء انه لا ينهي عقد الالتزام وإنما ترفع يد الملتزم مؤقتاً عن المرفق، كما أن الإدارة هي من تحدد المدة اللازمة لوضع المشروع تحت الحراسة وكذلك هي من تحدد انتهاء الحراسة على المشروع، وأيضاً هي من تحدد المبالغ المالية التي تترتب بزمة الملتزم نتيجة تقصيره في ذلك، والإدارة عندما تمارس الحراسة على المشروع فإنها تستأثر بجميع تفاصيل هذه الحراسة في السيطرة على جميع ما يوجد داخل المشروع أو المرفق المدار بطريق الحراسة، ومن خلال ما تقدم يتبين لنا الدور المميز والاستثنائي للإدارة في هذا الأجراء والذي لا يكون للملتزم أي دور فيه سوى انه على رباط مع الإدارة في استمرار الرابطة العقدية باستمرارها وعدم زوالها، كل ذلك يؤيد الصفة الجزائية لوضع المشروع تحت الحراسة وانفراد الإدارة في تطبيقه بناء على سلطتها التنظيمية واللائحية(52).

المبحث الثاني

إجراءات وضع المشروع تحت الحراسة

(49) ينظر: د. إبراهيم محمد علي، مرجع سابق، ص 101.

(50) ينظر: د. عزيزة الشريف، مرجع سابق، ص 171.

(51) ينظر: د. طارق سلطان، مرجع سابق، ص 224، تؤيد هذا الرأي في أن يكون جزاء وضع المشروع تحت الحراسة جزاء ذات طبيعة وصفة جزائية نابع من شروط تنظيمية وليست عقودية كسائر الجزاءات الإدارية الضاغطة التي يمكن للإدارة تطبيقها بحق المتعاقد حتى لو جاء العقد خالياً منها وهو ما يعزز الدور الاستثنائي للإدارة في تنفيذ تعاقداتها الإدارية التي تكون منسجمة مع أهمية الحفاظ على المرافق العامة .

(52) ينظر: د. احمد سلامة بدر، مرجع سابق، ص 193.

تلتزم الإدارة القيام ببعض الأعمال قبل إيقاع جزاء وضع المشروع تحت الحراسة, ومن هذه الأعمال توجيه إعدار للمتعاقد المخل بالتزاماته التعاقدية بغية تنبيه بالمخالفات المرتكبة من قبل, كما يجب على الإدارة بعد إعدار المتعاقد وانتهاء المدة المحددة للإعدار من دون استجابة المتعاقد أن تقوم بإصدار قرار إداري بوضع المشروع تحت الحراسة بشرط أن يكون القرار الإداري الخاص بهذا الجزاء مستوفي لأركانه وشروطه .

لذا سنقسم هذا المبحث على مطلبين وكالاتي :

المطلب الأول: إعدار المتعاقد

المطلب الثاني: صدور قرار إداري بوضع المشروع تحت الحراسة

المطلب الأول

إعدار المتعاقد

يقصد بالإعدار هو إثبات حالة تأخر المتعاقد في تنفيذ التزاماته التعاقدية(53), إذ هو إجراء تمهيدي يسبق تطبيق إيقاع الجزاءات الإدارية(54), أو قد يكون تنبيه المتعاقد لأجل العودة إلى الطريقة الصحيحة في تنفيذ العقد(55). وليس للإعدار شكل محدد, بيد أن القواعد العامة قد حددت ما يجب أن يتضمنه الإعدار, إذ ينبغي أن يتضمن الإعدار ما يأتي:

1- بيان مواطن نقصير المتعاقد في تنفيذ التزاماته والمخالفات المنسوبة إليه.

2- بيان الإصلاحات والأعمال الواجب أن يقوم بها المتعاقد لتجاوز المخالفات المنسوبة إليه.

3- بيان المدة الزمنية الخاصة بالإصلاحات المطلوبة(56).

والغاية من إعدار المتعاقد تهدف إلى:

1- إعطاء المتعاقد المقصر بالتزاماته التعاقدية فرصة للرجوع الى تنفيذ العقد بالطريقة المتفق عليها.

2- تنبيه المتعاقد ان للإدارة سلطة في التنفيذ المباشر للالتزام.

(53) ينظر : د. إسماعيل غانم, النظرية العامة للالتزام, ج2, مكتبة عبد الله وهبه, مصر, سنة 1967, ص 87 .

(54) ينظر : د. عبد المجيد فياض, نظرية الجزاءات في العقد الإداري, ط1, دار الفكر العربي, سنة 1975, ص 93 .

(55) ينظر : محمد عبد الله حمود, إنهاء العقد بالإرادة المنفردة, ط1, دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع, الاردن, سنة 2002, ص 90 .

(56) ينظر : عبد الله نواف العنزى, سلطة الإدارة في توقيع الجزاءات في العقود الإدارية, أطروحة دكتوراه مقدمة إلى جامعة الإسكندرية, كلية الحقوق, سنة 2008, ص 123

3- أن تثبت الإدارة بطريقة رسمية أن المتعاقد لم ينفذ التزاماته على الرغم من إعداره (57). أما طريقة الإعدار فلا توجد طريقة واحدة متبعة في الدول, إذ تختلف الطريقة من دولة إلى أخرى بحسب القوانين والأنظمة والتعليمات المتبعة فيها. ففي فرنسا تكون طريقة توجيه الإعدار إلى المتعاقد وفق الطريقة التي تختارها الإدارة للمتعاقد, كأن تكون تلك الطريقة هي إرسال رسالة إلى المتعاقد (58), وفي مصر تكون طريقة إعدار المتعاقد على وفق ما نص عليه قانون المرافعات أو يكون المتعاقد معذراً عند حلول الأجل المحدد للوفاء بالتزاماته من دون أن تتخذ الإدارة أي إجراء أو أن يتم إعدار المتعاقد حسب ما تضمنه العقد (59).

أما في العراق فأن تعليمات تنفيذ العقود الحكومية النافذ فقد أوجبت إنذار المتعاقد المخل بالتزاماته التعاقدية (60), كما أن القواعد العامة بينت المتعاقد يكون معذراً بإنذاره أو بحلول الأجل المتفق عليه من دون اتخاذ أي إجراء من قبل الجهة الإدارية, أو بأي طلب كتابي (61), بيد أن وزارة التخطيط قد أوجبت أن يكون الإعدار صادر من كاتب العدل حصراً واستثناء من ذلك حالة وجود بند في العقد المبرم يجيز فيه توجيه الإعدار من قبل الإدارة مباشرة (62).

وإذا كانت القاعدة العامة في الإعدار تقضي بأنه إجراء تمهيدي يسبق فرض الجزاءات على المتعاقد, بيد أن يرد على هذه القاعدة استثناءات إذ بإمكان وضع المشروع تحت الحراسة من دون إعدار المتعاقد, فإذا أخل الملتزم مع الإدارة في التزاماته التعاقدية يعد مخطأً ويتوجب فرض عليه الجزاء من دون إعداره مستندياً رأيهم إلى ما جاء في نص المادة (1146) من القانون المدني الفرنسي التي عدت المدين كأنه معذر عندما تكون طبيعة العقد الملتزم به مرتبط بوقت معين وتقتضي طبيعة المتعاقد في عقد الالتزام المرفق العام بتنفيذ التزاماته بصورة مستمرة ومنظمة, وأن هذا الأمر يمكن الإدارة من استعمال سلطاتها

(57) ينظر : د. نعمان جمعة, مجلة القانون والاقتصاد, بحث في الإعدار, كلية الحقوق, جامعة القاهرة, العدد 57, السنة العاشرة, ص 54, 53.

(58) ينظر :

Fouad – Alatter– le merche de travaux publics, these , paris,1953,p266

نقلاً عن: رشا محمد جعفر الهاشمي, الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات على المتعاقد, رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة بغداد, كلية القانون, سنة 2005, ص 100.

(59) تنظر : المادة (209) من القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948.

(60) تنظر الفقرة (أولاً/أ) والفقرة (ثانياً/ب) من المادة (10) من تعليمات تنفيذ العقود الحكومية رقم (2) لسنة 2014.

(61) تنظر : المادة (257) من القانون المدني العراقي .

(62) ينظر: أعمال وزارة التخطيط بالعدد 14825/7/4 في 2013/6/23, وكذلك ينظر : أعمال وزارة التخطيط بالعدد 28976/5/4 في 2015/12/21.

في وضع المرفق العام تحت الحراسة من دون الحاجة إلى إنذار المتعاقد لما يتطلبه إدارة المرفق من سرعة فورية لمواجهة حالة تهديد سير المرفق العام بانتظام واطراد(63).

أما في مصر والعراق فأننا لم نجد نص صريح يبين لنا عدم توجيه الإنذار للمتعاقد في حالة فرض جزاء وضع المشروع تحت الحراسة، بيد أنه يمكن فرض هذا الجزاء من دون إعدار المتعاقد في الحالات الآتية :

أولاً: عدم وجود اتفاق أو نص بالعقد

في حالة عدم وجود اتفاق أو نص بالعقد الإداري يقضي بإنذار المتعاقد صراحة أو ضمناً فهنا للإدارة وضع المشروع تحت الحراسة من دون الحاجة إلى إنذار المتعاقد(64).

ثانياً: عدم الجدوى من الإعدار

إذا تبين للإدارة بأنه عدم الجدوى من الإعدار بفعل المتعاقد كأن يكون الإخلال بالتنفيذ مما لا يمكن أصله، أو تكون الحالة المادية للمتعاقد تمنعه من تنفيذ التزاماته أو عند إقرار المتعاقد بعدم رغبته بتنفيذ التزاماته التعاقدية(65).

ثالثاً: الضرورة والاستعجال

عند الضرورة والاستعجال التي يمكن أن تستخلص من ظروف تنفيذ العقد الإداري كالتنفيذ في الحرب والكوارث الطبيعية كالزلازل، فهنا للإدارة إيقاع الجزاء الإداري من دون حاجة إلى إعدار المتعاقد(66).

(63) وهذا ما يراه جانب من الفقه الفرنسي مثل الفقيه (جيز و دي لويدير) إذ يرى هؤلاء الفقهاء عدم الجدوى من الإعدار بالنسبة إلى بعض الجزاءات ومنها وضع المشروع تحت الحراسة ولقد برروا رأيهم بأن الطبيعة الجوهرية للالتزام بعمل يتميز بإدامة التنفيذ المستمر والمنظم. ينظر: د. عبد المجيد الفياض، مرجع سابق، ص 95.

(64) ينظر: رياض عبد عيسى الزهيري، مظاهر سلطة الإدارة في تنفيذ الأشغال العامة، ط1، مطبعة الغري الحديثة، النجف، سنة 1976، ص 346.

(65) تنظر المادة (220) من القانون المدني المصري المرقم (131) لسنة 1948، وكذلك تنظر المادة (258) من القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951.

(66) تنظر الفقرة (2) من المادة (209) من القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948، وكذلك تنظر الفقرة (2) من المادة (250) من القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951.

المطلب الثاني

صدور قرار بوضع المشروع تحت الحراسة

أن من أهم مظاهر السلطة العامة التي تتمتع بها الإدارة في تنفيذ العقود الإدارية هو القرار الإداري، إذ للإدارة إصدار قرار إداري بإرادتها المنفردة بفرض الجزاءات الإدارية على المتعاقد متى ما أخل بتنفيذ التزاماته التعاقدية ومنها وضع المشروع تحت الحراسة.

وعرف مجلس الدولة المصري القرار الإداري بأنه (إفصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح وذلك بقصد إحداث أثر معين متى كان ممكناً وجائزاً قانوناً وكان الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة)(67).

ويعد القرار الإداري أهم مظاهر السلطة العامة فالإدارة تصدر القرار بإرادتها المنفردة بالجزاءات الإدارية، ويستوجب أن يكون القرار الذي تصدره الإدارة مستوفي لأركانه، إذ يجب أن تقوم الإدارة بالإجراءات كافة قبل إصداره وبالشكل الذي يتطلبه القانون، كما يجب أن يصدر من الجهة المختصة على وفق قواعد الاختصاص الممنوحة لها، ويشترط أيضاً أن تكون هناك وقائع مادية أو قانونية تستند إليها الإدارة كسبب من أسباب إصدار القرار الخاص بالجزاء، كما ويشترط أن يمس إصدار القرار الإداري المركز القانوني للمتعاقد بغية تحقيق المصلحة العامة(68). بالإضافة إلى ذلك يجب أن يكون هناك تناسب ما بين قرار الإدارة وحجم خطأ المتعاقد(69).

وأن مسألة إصدار القرار الإداري بالجزاء على المتعاقد من المسائل المهمة وتبرز أهمية القرار الإداري بأنه يستوجب أن يكون القرار مستوفي لأركانه بغية أن لا يكون محلاً للطعن فيه، إذ أن من حق المتعاقد مع الإدارة الذي صدر القرار الإداري ضده بوضع المشروع تحت الحراسة أن يلجأ إلى القضاء للطعن فيه، إذ يخضع القرار الإداري الخاص بوضع المشروع تحت الحراسة للرقابة القضائية والتي تعدّ ضمانه مهمة للمتعاقد مع الجهة الإدارية وأن أي شرط في العقد الإداري يمنع المتعاقد من اللجوء إلى القضاء للطعن في القرارات التي تصدر منها يعد شرطاً باطلاً لمخالفته النظام العام. وعليه فالرقابة القضائية على القرار الإداري تراقب مدى صحة القرار من زاويتي المشروعية والملائمة، وللاهمية هذين النوعين من الرقابة سنتطرق إليهما وكالاتي:

(67) ينظر الحكم الصادر في القضية المرقمة (38) لسنة 10 بتاريخ (7/يناير/1948)، نقلاً عن د. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار الفكر العربي، مصر، سنة 1957، ص 133.

(68) ينظر: د. أنس جعفر، القرارات الإدارية، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2005، ص 120 وما بعدها.

(69) ينظر: د. عبد المجيد الفياض، مرجع سابق، ص 102.

الفرع الأول

رقابة المشروعية

تعد المشروعية هي صفة لكل ما هو مطابق للقانون، وتتمثل رقابة المشروعية في دور القاضي بفحص قرار وضع المشروع تحت الحراسة، والوقوف على مدى مطابقة قرار الإدارة للقواعد العامة من عدمه (70). ويتصف قرار وضع المشروع تحت الحراسة بعدم مشروعيته إذا ما اقترن بأحد عيوب القرار الإداري، فقرار هذا الجزاء الضاغط يجب أن يصدر من الجهة التي خولها القانون هذا الاختصاص لان عيب عدم الاختصاص يعد من النظام العام إذ بإمكان المحكمة المختصة أن تتصدى له من تلقاء نفسها وحتى وأن لم يطعن به المتعاقد (71).

كما يجب على الإدارة الالتزام بالشكل والإجراءات التي يوجبها القانون والأنظمة والتعليمات، وأن عدم التزام الإدارة بالشكل والإجراءات يجعل القرار الإداري معيباً بعبء الشكل والإجراءات التي تترتب عليه بطلان القرار الإداري (72).

كما يكون قرار وضع المشروع تحت الحراسة غير المشروع إذ شابه عيب السبب وعيب السبب يعني عدم وجود الحالة المادية أو القانونية التي أدت إلى إصدار القرار (73). ويعدّ القرار الإداري غير مشروع إذ كان معيباً بعبء مخالفة القانون إذا ما صدر القرار الإداري مخالف لأي قاعدة قانونية مهما كانت مصدرها أو خارج عن أحكام القانون (74).

كما ويعدّ القرار الإداري غير مشروع إذا ما استخدمت الإدارة سلطتها في إصدار هذا القرار واستهداف غاية بعيدة عن المصلحة العامة أو غاية مغايرة للغاية التي حددها القانون فعندئذ يكون القرار الإداري معيباً بعبء الانحراف في استخدام السلطة (75).

فإذا شاب قرار وضع المشروع تحت الحراسة بأحد العيوب سالفة الذكر يمكن للمتعاقد الطعن بالقرار الإداري والمطالبة بفسخ العقد أو الفسخ مع التعويض، وتحكم المحكمة بهذا إذا توصلت إلى أن القرار الإداري معيب، وبخلاف ذلك تقضي برد الدعوى.

(70) ينظر : د. رأفت فودة، مصادر المشروعية ومنحيتها، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1994، ص 40 وما بعدها.

(71) ينظر : د. أنس جعفر، مرجع سابق، ص 120.

(72) ينظر : د. شريف يوسف خاطر، القرار الإداري، ط1، دار الفكر والقانون، المنصورة، سنة 2011، ص 49.

(73) ينظر : د. محمد علي جواد، القضاء الإداري، مكتبة السنهوري، بغداد، من دون سنة طبع، ص 82.

(74) ينظر : د. نواف كنعان، القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2010، ص 296.

(75) ينظر : د. نجيب خلف أحمد، د. محمد علي جواد، القضاء الإداري، سنة 2014، ص 153.

الفرع الثاني

رقابة الملاءمة

يقصد برقابة الملاءمة مراقبة القاضي الجزاء الذي أوقعته الإدارة على المتعاقد وتكييفه مع الأسباب التي دعت لاتخاذها، وللقاضي أن يقضي بعدم صحة الجزاء الإداري إذا ما كان مبالغاً فيه . وأن وضع المشروع تحت الحراسة لا يعفي قرار الإدارة من رقابة الملاءمة القضائية متى ما طعن المتعاقد بقرار وضع المشروع تحت الحراسة(76).

فرقابة الملاءمة تتمثل في رقابة الأسباب التي دعت الإدارة إلى إصدار قرار وضع المشروع تحت الحراسة وتكيف مدى تناسب جزاء وضع المشروع تحت الحراسة مع الخطأ المرتكب من قبل المتعاقد الذي دعا لاتخاذ هذا الجزاء الضاغط , وهذا يعني أن القاضي يرد الوضع إلى درجة الموازنة ما بين الخطأ المرتكب من المتعاقد وجسامة القرار الإداري وحينما يقرر فيما إذا كان هذا الجزاء مناسب للخطأ المرتكب من قبل المتعاقد أو أن قرار وضع المشروع تحت الحراسة مبالغاً فيه ولا يتناسب مع اخلال المتعاقد, ولقد جاء في حكم لمجلس الدولة الفرنسي في قضية (Tessier) الصادر في (2/مايو/1892) الذي رفض فيه الحكم بإسقاط الالتزام على الرغم من ثبوت خطأ المتعاقد وتقصيره في التزاماته التعاقدية, إذ رأى المجلس أن خطأ المتعاقد لا يتلائم مع الجزاء الإداري فجزاء الإسقاط الذي فرضته الإدارة لا يتلاءم وقد يبرر وضع المشروع تحت الحراسة بدلاً من جزاء الإسقاط(77).

واستناداً لما تقدم فإن القضاء الفرنسي لا يمنح الحق للمتعاقد في حالة الطعن بقرار فرض الحراسة على المشروع بإلغاء القرار الإداري وإنما يكتفي بالتعويض عنه, أما في مصر فإن القضاء المصري كان أكثر تمييزاً في ذلك فقد منح المتعاقد الحق في طعن بقرار فرض المشروع تحت الحراسة والغاءه في حالة تعسف السلطة في إصداره مع منحه الحق في تعويض المتعاقد تعويضاً كاملاً, أما في العراق فلا يوجد قرار يبين فيه أمكانيه الإدارة بإلغاء الجزاء كون أن المحاكم العادية هي من تنتظر دعاوى العقود الإدارية والمستقر في قضاء هذه المحاكم أنها لا تملك الإلغاء بل تقتصر على تعويض المتعاقد في حال خطأ الإدارة

(76) ينظر : د. فاروق احمد خماس , و محمد عبد الله الدليمي, الوجيز في النظرية العامة للعقود الإدارية, من دون مكان للنشر, سنة 1999, ص 141.

(77) ينظر : د. سليمان الطماوي, مرجع سابق, ص 495.

تجاه المتعاقد كما معتمد في جزء سحب العمل وتنفيذه على حساب المتعاقد على اعتبار أن الجزاءين من الجزاءات الضاغطة الغير ماليه(78).

المبحث الثالث

طرق إدارة وضع المشروع تحت الحراسة في عقد الامتياز

بينما فيما تقدم إن الإدارة تملك امتيازاً يخولها مواجهة المتعاقد المقصر في عقد الامتياز من فرض حراستها على المشروع وإبعاده منه مؤقتاً أو دائماً، ويكون ذلك الإبعاد متوقف على حجم وجسامته الخطأ والتقصير الصادر من المتعاقد مع الإدارة(79)، فهي صاحبة التقدير في ذلك بان يكون الإبعاد مؤقت أو دائم، وتلجأ بعد فرض حراستها على المشروع إلى اختيار الطريقة التي تراها مناسبة في إدارة المشروع محل الالتزام، وهي أما أن تكون الإدارة من قبلها أي تحل محل المتعاقد المقصر أو أن تلجأ إلى اختيار متعاقد آخر تسند له مهمة إدارة المشروع محل الالتزام، ولما تقدم سنبيين في هذا المبحث طرق إدارة وضع المشروع تحت الحراسة في مطلبين وكالاتي:

المطلب الأول: إسناد إدارة المشروع إلى الإدارة.

المطلب الثاني: إسناد إدارة المشروع إلى متعاقد آخر.

المطلب الأول

إسناد إدارة المشروع إلى الإدارة

تلجأ الإدارة بعد إبعاد المتعاقد معها عن المرفق محل الالتزام إلى فرض حراستها على المشروع، وتحل محل المتعاقد بنفسها في إدارة المرفق محل الالتزام، وللإدارة سلطة كاملة في التصرف بالمرفق من ناحية إدارته وتبدير شؤونه وحمايته والحفاظ عليه وكل ما يؤدي إلى سير المرفق بانتظام واطراد مع الحفاظ على حقوق الملتزم في عدم الإضرار به، كذلك عندما تقوم الإدارة باستغلال وإدارة المرفق بنفسها أن تضمن استمراره من خلال المحافظة على المنشآت والأدوات اللازمة لاستغلال المرفق لأنها تبقى مملوكة للملتزم، وتلتزم الإدارة بالعناية بهذه الأدوات وصيانتها إثناء حيازتها لها وأعادتها إلى الملتزم عند نهاية الحراسة

(78) ينظر : د. عزيزة الشريف، مرجع سابق، ص176 وما بعدها، وكذلك ينظر: فارس عبد الرحيم حاتم، حدود رقابة القضاء الإداري على القرارات التي لها قوة القانون، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بابل، سنة 2003، ص48.

(79) يرى العميد الطماوي أن وضع المشروع تحت الحراسة هو مقدمة لإسقاط عقد الالتزام أي بانتهاء الالتزام، ويكون ذلك بقرار صادر من الإدارة بحق الملتزم في إنهاء العقد محل الالتزام وإبعاد الملتزم كلياً عن المرفق المدار عن طريقه. يراجع في ذلك، د. سليمان الطماوي، الأسس العامة للعقود الإدارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005، ص507.

وتكون الإدارة مسؤولة عن أي ضرر أو تلف يلحق بالمنشآت الموجودة داخل المرفق طالما أن الملتزم ما يزال مسؤول عن التزامه وأن إجراء الإدارة بفرض الحراسة هو إجراءً مؤقتاً ما لم يصدر قرار من السلطة المختصة بإسقاط التزامه وأبعاده نهائياً عن المرفق (80)، واستغلال الإدارة للمشروع بنفسها يكون وفقاً للشروط المنصوص عليها في العقد أو دفا تر الشروط المحلقة بالعقد، ويكون من شأن ذلك عدم قيام الإدارة بخفض رسوم الانتفاع أو السماح بإجراءات تزيد من تكاليف الاستغلال أو أن تمنح نفسها امتيازات تضر بالملتزم وتؤثر على حقوقه ومستحقاته في العقد ويمكن للمتعاقد حق اللجوء إلى القضاء إذا ما لجأت الإدارة إلى الأضرار بحقوقه وتقليص حجم مستحقاته في حالات لا داعي لها (81)، وتقوم الإدارة أثناء إدارتها للمشروع بتحصيل رسوم الانتفاع من الخدمات التي يقدمها المرفق ويكون جميع هذه الرسوم والإيرادات التي بحوزة الإدارة أموال عامة لا يمكن للملتزم حجزها، غير أن ما تتفقه الإدارة أثناء إدارتها للمرفق ترجع بها على الملتزم إذا كان قد ارتكب خطأ جسيم وبالتالي يدار المرفق على نفقته ومسؤوليته، ويتحمل جميع ما تتفقه الإدارة في سبيل أصلحه وأعادته إلى وضعة الطبيعي، بينما تكون الإدارة هي المسؤولة عن ما يلحق المرفق من خسائر إذا كان الخطأ من قبلها وغير راجع للملتزم (82) والفقهاء الفرنسي قد أقر للحكومة بحق فرض الحراسة على المشروع واستغلالها للمرفق بالطريقة التي تحددها فيقول جيز (أن وضع المرفق تحت الحراسة إجراء صحيح وان الشركة صاحبة الامتياز يجب أن تتحمل جميع تكاليف هذا الإجراء الذي تسببت فيه)، ويقول رينييه (إذا توقف استغلال المرفق كلياً أو جزئياً كان للإدارة أن تتخذ فوراً على نفقة الشركة ومسؤولياتها الإجراءات اللازمة لضمان سير المرفق مؤقتاً وهذا الاستيلاء المؤقت من جانب الدولة على المرفق هو وضعه تحت الحراسة) (83)، كذلك أقر القضاء الفرنسي وضع المشروع تحت الحراسة وخول الإدارة الإجراء المناسب الذي يساعدها على حماية المرفق وانتظام تقديمه للخدمات، وسار على نفس الاتجاه مجلس الدولة المصري فقد انتهى قسم الرأي إلى (إن الحكومة بصفتها مانحة الالتزام لها سلطات عديدة تملك استعمالها في حالة عدم قيام الملتزم بالوفاء بالتزاماته المفروضة عليه بموجب العقد فلها مثلاً أن تنفذ هذه الالتزامات على حسابه كما في حالة عدم قيام الملتزم شركة حديد الدلتا بصيانة الخطوط الحديدية وتحسينها على الوجه الذي ترضاه الحكومة، كما لها أن تتخذ ما تراه من التدابير لضمان سير المرفق في حالة توقف تشغيل الخطوط وكثير من هذه السلطات المخولة لمانح الالتزام يقتضي استعمالها رفع يد الملتزم

(80) ينظر: د. إبراهيم محمد علي، مرجع سابق، ص 482.

(81) ينظر: د. طارق سلطان، مرجع سابق، ص 225.

(82) ينظر: د. أحمد سلامة بدر، مرجع سابق، ص 192-193.

(83) مشار إليه في مؤلف د. إبراهيم محمد علي، مرجع سابق، ص 104.

من إدارة المرفق وقيام الحكومة بإدارته بنفسه أو بمن تعينه لذلك)⁽⁸⁴⁾، ولم تبين تعليمات تنفيذ العقود الحكومية رقم (2) لسنة 2014 إجراءاتها بصدد هذا الجزء كما بينتها في جزء سحب العمل عندما تسحب العمل من المتعاقد القصر معها⁽⁸⁵⁾، كذلك لم يبين قانون رقم (7) لسنة 2010 قانون بيع وإيجار عقارات وأراضي الدولة لأغراض الاستثمار إلى آلية معينة تنظم حراستها عند تقصير الملتزم معها في تنفيذ التزاماته العقدية، لذلك يجب تدارك ذلك القصور بتنظيم فقرة تنظم هذا الجزء المهم الذي ذكرت صيغة عقده ولم يلحق به جزاءه العقدي المقرر للإدارة خصوصاً وأن العراق اليوم يشهد وعلى مجمل الأصعدة نشاط استثماري متنوع ومتعدد في القطاعين العام والخاص ، مما تقدم يتضح أن الإدارة بموجب سلطتها وامتيازاتها المستمدة من قوة العقد والنظام العام تستطيع إبعاد الملتزم عن المرفق وفرض حراستها عليه وإدارته بنفسها أو بمن تعينه لذلك من أجل ضمان استمرار عمل المرفق وعدم توقفه، وإدارتها يجب أن تتم بدون ضرر بالملتزم وعلى نفقته ومسؤوليته في حال ارتكابه خطأ جسيم لشروط العقد.

المطلب الثاني

إسناد إدارة المشروع إلى متعاقد آخر

أن جزاء وضع المشروع تحت الحراسة يعد جزاء مؤقت ، يقوم على استبعاد المتعاقد المتقاعس عن تنفيذ التزاماته لمدة مؤقتة مع استمرارية مسؤوليته بالتنفيذ ، وللإدارة تنفيذ المشروع من قبلها أو أن تسند تنفيذه إلى حارس (أي إلى متعاقد آخر) وهذا الحارس يترتب في ذمته التزام وهو تنفيذ العقد، ويحل المتعاقد الجديد محل المتقاعد المتقاعس في التنفيذ من دون النفقات التي تترتب على عاتق المتقاعد الأصلي. والسؤال الذي قد يطرح هنا ما المعيار الذي يتم على أساسه اختيار حارس، وبمعنى آخر متى يتم تنفيذ عقد الالتزام الموضوع تحت الحراسة الإدارية من قبل الإدارة ومتى يتم إحالته إلى متعاقد جديد؟ من خلال البحث والدراسة تبين لنا بأنه لا يوجد معيار ثابت ومحدد يتم من خلاله اختيار إحدى الطريقتين سالفتي الذكر لتنفيذ المشروع الموضوع تحت الحراسة. إذ للجهة الإدارية أن تنفذ العقد عن طريق العاملين لديها أو كادرها الوظيفي، أو أن تقوم الإدارة بإحالة العقد إلى متعاقد آخر عن طريق التعاقد معه بطريقة الامتياز. كما أيضاً لو تسألنا إذا تم إحالة تنفيذ العقد إلى متعاقد آخر فهل تعد هنا الإحالة بمثابة عقد جديد يحل محل العقد موضوع الحراسة؟

⁽⁸⁴⁾ فتوى قسم الرأي رقم 340 في 4/2/1952 الموسوعة الإدارية الحديثة، الجزء 18، ص 1097، مشار إليه في مؤلف د. إبراهيم محمد علي، المرجع سابق، ص 103.

⁽⁸⁵⁾ المادة (10/ ثانياً/ ج) من تعليمات تنفيذ العقود الحكومية رقم (2) لسنة 2014.

أن الإحالة لتنفيذ المشروع الموضوع تحت الحراسة يجب أن يكون على جزء من الأعمال المتعلقة بالمشروع وليس على جميعها وإلا عد بأنه عقد جديد وفسخ ضمني مع المتعاقد المتقاعس وهذا ما لا يتفق مع الطبيعة القانونية لهذا الجزء الضاغط , والذي عدّ عقد المتعاقد المخل بتنفيذ التزاماته سارياً ويمكن الرجوع إليه بنفقات تنفيذ العقد, ولكون الإدارة تلجأ إلى هذا الجزء حتى من دون خطأ من المتعاقد كأن يكون سبب وضع المشروع تحت الحراسة هو وجود قوة القاهرة تحول دون استطاعة المتعاقد الأصلي بتنفيذ التزاماته التعاقدية وبالتالي فإنه لا يمكن للإدارة أن تتعاقد مع متعاقد جديد وتفسخ العقد الموضوع تحت الحراسة (86). ولا يعد تنفيذ العقد من قبل متعاقد آخر مندوب عنها , وإنما هو وبحسب تعبير القضاء الفرنسي مندوب عن المتعاقد الأصلي وتابع له ويعمل تحت حسابه. وينتقد الفقيه (جيز) هذا التعبير على أساس أن المتعاقد الأصلي لم يقم بنفسه اختيار هذا المتعاقد مندوباً عنه (87).

ويجوز للمتعاقد المنفذ أن يستعمل أدوات والآلات ومواد المتعاقد الأصلي بشرط أن يكون استعمالها من أجل تنفيذ المشروع أو انتظام سيره, ولا يمكن للمتعاقد الأصلي طلب استرداد المواد والآلات والأدوات أثناء عملية تنفيذ العقد من قبل المتعاقد الجديد, بيد أنه إذ ترتب على هذا الاستعمال ضياع أو تلف بسبب الإهمال أو التعمد فإن المسؤولية تتحقق هنا, كما لا يمكن للمتعاقد الأصلي التعرض للمتعاقد الجديد المنفذ للمشروع أو التدخل في طريقة تنفيذه للأعمال التي أحييت إليه, ويترتب على تنفيذ العقد من قبل متعاقد آخر أن يحترم العقود كافة التي أبرمها المتعاقد الأصلي, بالإضافة إلى تمتع المتعاقد الجديد بالسلطات الضرورية كافة التي تساعده على تنفيذ الأعمال كإبرامه عقود من الباطن (88).

الخاتمة

بعد الانتهاء من دراسة أهم سلطة من سلطات الإدارة وهي سلطتها في إيقاع الجزاءات في العقود الإدارية كمظهر من مظاهرها المستمدة من حماية النظام العام والمرافق العامة باعتباره جزءاً ضاغطاً مستمد من نصوص العقد وهو جزء وضع المشروع تحت الحراسة نسجل أهم النتائج والتوصيات التي انبثقت عن البحث وهي كالآتي:

أولاً: النتائج

1- وضع المشروع تحت الحراسة هو جزء مؤقت تفرضه الإدارة على المتعاقد معها إذا ما ارتكب المتعاقد خطأ جسيم تقوم الإدارة بإبعاد المتعاقد عن تنفيذ العقد وتحل محله في تنفيذ إدارة المشروع على نفقته وتحت مسؤوليته.

(86) ينظر: عبد الله نواف العنزي, مرجع سابق, ص 110.

(87) ينظر: د. عبد المجيد فياض, مرجع سابق, ص 229.

(88) ينظر: المرجع سابق, ص 229.

2- لم يتم تضمين هذا الجزاء في تعليمات تنفيذ العقود الحكومية رقم (2) لسنة 2014 والضوابط الملحقة بها باعتباره أحد الجزاءات الضاغطة أسوة بجزاء سحب العمل وتنفيذه على حساب المتعاقد , كذلك لم يتم الإشارة إليه عندما ورد صيغة عقد (B.O.T) بقانون بيع وإيجار أراضي وعقارات الدولة لأغراض الاستثمار إذ لم يتم بيان أسباب فرض هذا الجزاء كما ورد بقانون الاستثمار المصري رقم (17) لسنة 2010 ودفتر الشروط الملحقة بالقانون الفرنسي اللذان جاءتا أكثر وضوحاً.

3- جاز وضع المشروع تحت الحراسة جزاء ضاغط تستمده الإدارة من نصوص العقد, الهدف منه حماية المرافق العامة من التعطيل والتوقف, كما تستطيع الإدارة فرضه على المتعاقد حتى وأن لم تذكر نصوص العقد على فرضه وذلك بناءً على سلطتها التقديرية في حماية النظام العام ودوام استمرارية المرافق العامة بانتظام واطراد, ولا يمكن للمتعاقد الاحتجاج على الإدارة بعدم تطبيقه لعدم النص عليه في العقد إذا كان الخطأ من قبل المتعاقد أو بسبب القوة القاهرة.

4- يشترط قبل إيقاع جزاء وضع المشروع تحت الحراسة أن تقوم الجهة الإدارية المختصة بإصدار أمر إداري بإيقاع هذا الجزاء, على أن يكون هذا الأمر مستوفي لأركانه وشروطه لكي لا يكون محلاً للطعن فيه والغاءه, ولم تشترط تعليمات تنفيذ العقود الحكومية وضوابطها النافذة إعدار المتعاقد قبل إيقاع هذا الجزاء كونهما جاءتا خاليه من ذكر هذا الجزاء وكما أسلفنا ذكره في أعلاه. وبالتالي يستوجب الرجوع الى القواعد العامة أو العقد فيما يخص إعدار المتعاقد من عدمه.

5- تلجأ الإدارة عند وضع المشروع تحت الحراسة إلى حلولها محل المتعاقد اما بصفة مباشرة (تحت إدارتها المباشرة) وتقوم بإدارة المرفق وتبذل بذلك العناية اللازمة للحفاظ على موجودات المشروع والآلات والمواد من دون الإضرار بها, أو أن تحيل إلى متعاقد آخر بنفس الأسلوب والآلية المتبعة من قبل الإدارة عند اختيار المتعاقد الأول.

ثانياً: التوصيات

1- ضرورة إدراج هذا الجزاء في تعليمات تنفيذ العقود الحكومية رقم (2) لسنة 2014 والضوابط الملحقة بها, وإدراجه أيضاً في ضمن الفقرات الخاصة بالاستثمار في قانون الاستثمار رقم (13) لسنة 2006 , وكذلك في قانون بيع وإيجار أراضي وعقارات الدولة لأغراض الاستثمار رقم (7) لسنة 2011 المعدل, وكذلك أيضاً في الشروط العامة للأعمال الهندسة المدنية.

2- لحماية المصلحة العامة ولضمان استمرار المرفق العام بانتظام واستمرارية ينبغي تضمين أسباب الخطأ الجسيم الذي تراه الإدارة مبرراً لوضع المشروع تحت الحراسة, بحيث يتم إبعاد الملتزم نهائياً عن إدارة المرفق ولا يكون له سبب لمراجعة القضاء والطعن بقرار فرض الحراسة الذي قد يكون مقدمة لإسقاط الالتزام وتصفيته.

3- ضرورة تضمين التعليمات والقوانين سالفه الذكر نص ينظم إعدار المتعاقد في حالة فرض جزاء وضع المشروع تحت الحراسة أسوة بجزاء سحب العمل, على أن يراعى تمديد فترة الإعدار بعد الاطلاع على نسب الانجاز والأموال المنفقة من قبل المتعاقد على المرفق قياساً مع المدة الزمنية المحددة للانجاز.

4- لحماية المصلحة العامة والخاصة معاً ضرورة إدراج إجراء قبل إيقاع هذا الجزاء وهو إجراء الكشف على محل العقد بعد إصدار الأمر الإداري الخاص بوضع المشروع تحت الحراسة لتثبيت واقع حال وجرد الموجودات في محل العقد, على ان يتم الكشف بحضور ممثل عن الجهة الإدارية والمتعاقد, وفي حالة عدم حضور الأخير يتم تبليغه بنتيجة الجرد لفصح المجال له بإبداء ملاحظاته أو اعتراضه خلال فتره تحدد بإخطار الجرد, بغية أن لا تكون هذه الموجودات محل نزاع أمام القضاء.

المراجع

أولاً: الكتب

- 1- د. إبراهيم محمد علي، آثار العقود الإدارية وفقاً لقانون رقم 89 لسنة 1998 بشأن المناقصات والمزايدات ولأحته التنفيذية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
- 2- د. أحمد سلامه بدر، العقود الإدارية وعقد البوت، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
- 3- د. إسماعيل غانم، النظرية العامة للالتزام، ج2، مكتبة عبد الله وهبه، مصر، سنة 1967.
- 4- د. أنس جعفر، القرارات الإدارية، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2005.
- 5- د. رأفت فودة، مصادر المشروعات ومنحيتها، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1994.
- 6- د. رأفت فودة، مصادر المشروعات ومنحيتها، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1994.
- 7- رياض عبد عيسى الزهيري، مظاهر سلطة الإدارة في تنفيذ الأشغال العامة، ط1، مطبعة الغري الحديثة، النجف، سنة 1976.
- 8- د. سليمان الطماوي، الأسس العامة للعقود الإدارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 2005.
- 9- د. شريف يوسف خاطر، القرار الإداري، ط1، دار الفكر والقانون، المنصورة، سنة 2011.

- 10- عبد المجيد فياض, نظرية الجزاءات في العقد الإداري, ط1, دار الفكر العربي, سنة 1975 .
- 11- د. عزيزة الشريف, دراسات في نظرية العقد الإداري, دار النهضة العربية, القاهرة, من دون سنة طبع.
- 12- د. فاروق احمد خماس, و محمد عبد الله الدليمي, الوجيز في النظرية العامة للعقود الإدارية, من دون مكان للنشر, سنة 1999.
- 13- د. محمد صلاح عبد البديع, سلطة الإدارة في إنهاء العقد الإداري, دراسة مقارنة, كلية الحقوق, جامعة الزقازيق, سنة 1993.
- 14- محمد عبد الله حمود, إنهاء العقد بالإرادة المنفردة, ط1, دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع, الأردن, سنة 2002.
- 15- د. محمد علي جواد, القضاء الإداري, مكتبة السنهوري, بغداد, من دون سنة طبع.
- 16- د. نجيب خلف أحمد, د. محمد علي جواد, القضاء الإداري, سنة 2014.
- 17- د. نواف كنعان, القضاء الإداري, دار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان, سنة 2010.

ثانياً: الرسائل والاطاريح

- 1- حماد عبد الرازق حمادة, عقد التزام المرفق العام, دراسة مقارنة, أطروحة دكتوراه, كلية الحقوق, جامعة الإسكندرية, سنة 2011.
- 2- رشا محمد جعفر الهاشمي, الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات على المتعاقد, رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة بغداد, كلية القانون, سنة 2005 .
- 3- طارق سلطان, سلطة الإدارة في توقيع الجزاءات على المتعاقدين معها في العقود الإدارية وضوابطها, أطروحة دكتوراه, كلية الحقوق, جامعة القاهرة, سنة 2010.
- 4- عبد الله نواف العنزي, سلطة الإدارة في توقيع الجزاءات في العقود الإدارية, أطروحة دكتوراه مقدمة إلى جامعة الإسكندرية, كلية الحقوق, سنة 2008.
- 5- فارس عبد الرحيم حاتم, حدود رقابة القضاء الإداري على القرارات التي لها قوة القانون, رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون, جامعة بابل, سنة 2003 .

6- مطيع علي حمود جبير، العقد الإداري بين التشريع والقضاء في اليمن، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2006.

ثالثاً: المجالات

1- د. نعمان جمعة، مجلة القانون والاقتصاد، بحث في الإعذار، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد 57، السنة العاشرة.

رابعاً: القوانين والأنظمة والتعاميم

1- قانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948.

2- القانون المدني العراقي رقم (40) لسنة 1951.

3- قانون رقم (7) لسنة 2010 قانون بيع وإيجار عقارات وأراضي الدولة والقطاع العام لأغراض الاستثمار.

4- تعليمات تنفيذ العقود الحكومية رقم (2) لسنة 2014 .

5- إعمام وزارة التخطيط بالعدد 14825/7/4 في 2013/6/23 .

6- إعمام وزارة التخطيط بالعدد 28976/5/4 في 2015/12/21.

التوافق النفسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلاب الجامعة

د. مخفوفي أمين

جامعة يحي فارس المدية amine_pto@hotmail.fr

ملخص:

يعتبر التوافق من أهم المواضيع التي تحتل مكانة مرموقة في علم النفس ونالت حصة كبيرة في دراسات الصحة النفسية، و لقي اهتمام كبير من طرف الباحثين و المختصين، بحيث التوافق عبارة عن عمليات نفسية يمكن أن يستعين بها الفرد من اجل مواجهة مختلف المواقف التي يمكن أن تعترضه في الحياة، ومختلف الضغوطات التي تمارس عليه سواء نفسية أو فردية أو اجتماعية أو خارجية كمتطلبات المجتمع، حيث قد يقع الفرد في سوء التوافق كغيره من المشاكل التي تعترض الفرد سواء من الصحة النفسية كالشعور باليأس، وعدم تقدير ذاتيته وفقدان الثقة والانعزال عن الزملاء، وخاصة إذا تعلق التوافق بالتحصيل الدراسي الذي هو نتاج العملية التعليمية و التي تعتمد على قدرات الطالب و ما لديه من خبرة و مهارة و تدريب بما يحيط به بالتخصص الجامعي، والطالب المتوافق هو الذي لديه قدرة على التواصل و التفاعل بينه و بين الأساتذة وزملائه بالجامعة و المناهج التعليمية، وتظهر نتيجة ذلك من خلال تحصيله الذي يمثل معيار لقياس، هل هو متوافق أم لا؟ وذلك من خلال الرجوع إلى الاختبارات التحصيلية المقننة و تقديرات الأساتذة،

فالتحصيل الدراسي عملية معقدة و متداخلة في ما بينها و ذلك راجع إلى عدة متغيرات و عوامل تعترض الطالب بالدرجة الأولى و الأساتذة بالدرجة الثانية، فإذا تجاوز الطالب كل العقبات و المشاكل التي تعترضه من ناحية التحصيل قد يصل إلى مستوى مقبول من التوافق النفسي فيما يتعلق بالجانب الدراسي.

الكلمات المفتاحية: التوافق النفسي - التحصيل الدراسي - الطلاب - الجامعة

Summary:

Compatibility is one of the most important topics that occupies a prominent position in psychology and has received a large share in mental health studies, and has received great attention from researchers and specialists, so that compatibility is psychological operations that an individual can use in order to confront various situations that may be encountered. In life, and the various pressures exerted on him, whether psychological, individual, social or external, as the requirements of society, where the individual may fall into poor compatibility like other problems that confront the individual, whether from mental health such as feeling despair, lack of self-esteem, loss of confidence and isolation from colleagues, especially if Compatibility is related to academic achievement, which is the product of the educational process, which depends on the student's abilities and what he has of experience, skill and training with what surrounds him in the university specialization. The result of this is shown through his achievement, which represents a standard for measuring, is it compatible or not? By referring to the standardized achievement tests and professors' estimates, academic achievement is a complex and intertwined process. This is due to several variables and factors that confront the student in the first degree and the professors in the second degree. If the student overcomes all the obstacles and problems facing him in terms of achievement May reach an acceptable level of psychological compatibility with regard to the academic aspect.

Keywords: psychological adjustment - academic achievement - students - university

مقدمة:

يشغل موضوع التوافق النفسي حيزا كبيرا في الدراسات والبحوث لأهميته في حياة الإنسان بصفة عامة وحياة المتعلم بصفة خاصة، باعتباره العنصر الأساسي، وهدفت الكثير من الدراسات إلى فهم سلوكيات المتعلم ضمن نطاق المدرسة، وذلك بدراسة شخصيته من كل جوانب بما فيها الصحة النفسية وأهم أبعادها التوافق النفسي الذي يتمثل في محاولة الفرد إشباع حاجاته النفسية، ونظرا لكون التوافق دليل على تمتع الفرد بالصحة النفسية الجيدة، فهو يتصل بمجالاتها وأبعادها عديدة متمثلة لسلوك الإنسان البشري ومنها الجانب النفسي الذي يتضمن الشعور بالحرية والانتماء للمجتمع والتمتع بعلاقات الإيجابية داخل الأسرة في البيئة المدرسية . (بلحاج فروحة، 2011، ص1)

فالتوافق النفسي للمتعلم يمكن أن يؤثر على مسار الدراسة من خلال مسار الدراسة من خلال أسلوب تفاعله وتعامله مع العناصر التربوية في البيئة الجامعية، حيث يعتبر هذه الأخيرة الثانية بعد الأسرة أين يقضي جزء كبيراً من حياته يتلقى فيها أنواع المعرفة والتربية، والتعليم الذي يعد من الطرق الناجمة في تعديل السلوك .

فسوء التوافق النفسي يظهر من خلال سوء العلاقة مع الذات الأسرة، المدرسة وذلك من خلال سلوكيات كممارسة العنف وفقدان الثقة ثم الانعزال عن الزملاء وبعدها الغياب المستمر لعدم قدرته على مواجهته المواقف التعليمية، وبالتالي انخفاض التحصيل الدراسي، ولذلك يجب الأخذ بعين الاعتبار الظروف النفسية للطالب بما فيها التوافق النفسي الذي له أهمية في تحديد المسار الدراسي .

فهناك دراسات أكدت على أهمية التوافق في زيادة دافعية التعلم ومن ثم التحصيل الدراسي الجيد والنجاح، وتوصلت إلى وجود علاقة جوهرية بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي، حيث يعتمد نجاح العملية التعليمية على مدى فعالية الطالب ولذلك نسعى في هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة الجوانب النفسية للطالب بالتحصيل الدراسي، لذلك تم تقسيم هذه الدراسة إلى النحو التالي :

-الجانب التمهيدي: في الفصل الأول خصص للإطار النظري العام للإشكالية البحث بتحديد الإشكالية البحث ووضع الفرضيات إضافة إلى أهمية البحث وأهداف البحث والتحديد المفاهيم، بالنسبة للجانب النظري فهو مخصص لمتغيرات الدراسة ويتضمن ثلاث فصول، الفصل الأول: خصص لمتغير التوافق النفسي ثم التحصيل الدراسي، أما الفصل الثالث: خصص لنظريات والدراسات السابقة .

الجانب الميداني: فهو الجانب التطبيقي للبحث ويتضمن فصلين الأول خصص للإجراءات المنهجية للبحث والدراسة الاستطلاعية .

ثم الدراسة الأساسية: تم فيها التعرض لمنهج البحث وتحديد عينة وخصائصها وحدود الدراسة وأدوات المعتمدة لجمع البيانات وأخيراً أساليب الإحصائية المستعملة .

أما الفصل الخامس: يتضمن عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها من خلال المعالجة الإحصائية .

1-مشكلة الدراسة :

يلجأ الفرد حين تواجهه عقبات أو مشكلات لا يستطيع حلها إلى تعديل سلوكه بما يتلائم، والظروف الجديدة لكي يحصل على حالة إرضاء وإشباع لدوافعه، فتغير من سلوكه ليكون أكثر فعالية مع الظروف المؤثرة في العمل أو التعليم، حتى يحقق أهدافه ويستعد حالة الاتزان والانسجام لاستمرار النمو والحياة في هذا الزمان تكثر الضغوط النفسية التي تهاجم الفرد، وتؤدي به إلى انهيار النفسي، سواء على مستوى الأسرة، أو المدرسة ولذا يجب أن يغير الفرد من سلوكه ليكون أكثر فعالية، وهذا ما يسمى بالتوافق الذي يعتبر بعد من أبعاد الصحة النفسية المحققة للحياة الناجحة، ويعتبر مجال التعليم من أكثر المجالات التي يمكن أن

يواجه فيها الفرد عقبات ومشكلات تؤدي به إلى ضرورة لابد منها خاصة على مستوى النفسي, الذي يشمل في تحقيق الاتزان مع الذات والذي يظهر في قدرة المتعلم على مواجهة المواقف التعليمية .

فالتوافق النفسي يتعلق بقدرة طالب على أحداث الاتزان بين دافعية, والضببط النفسي فالشخص السوي المتوافق يصدر عنه سلوك أدائي فعال يواجه به مختلف المشاكل والضعفوطات بإيجاد أساليب إيجابية مرضية, وبالتالي تحقيق التوافق مع نفسه وأسرته وهو مبدأ هام لتحقيق أهدافه ورغباته, ومن أهم الدراسات التي تناولت موضوع التوافق النفسي نجد دراسة "كورنلسن 1973" التي تناولت فيها علاقة التوافق النفسي الاجتماعي بالتحصيل الدراسي أي كلما زاد التوافق زاد التحصيل الدراسي الجيد, فالتوافق عنصر أساسي في حياة الفرد يجعله دائما يحصل على حالة إشباع وإرضاء لدوافعه سواء في مجال الدراسي أو المهني, فالتوافق غاية لكل فرد للوصول إلى ضمان حياة مستمرة. كما نجد دراسة الباحث "صالح مرحاب 1984" حيث يهتم بالتوافق النفسي وعلاقته بمستوى الطموح, ويهدف من خلالها إلى كشف عن العلاقة الموجودة بين مظاهر التوافق النفسي, ومستوى الطموح لدى المراهقين والمراهقات بالغرب, وتوصل إلى وجود علاقة مختلف أبعاد التوافق المنزلي والصحي والاجتماعي, والانفعالي ومستوى الطموح .

ونظرا لأهمية التوافق في بعث لتحصيل الدراسي الجيد, ولو لوحظ في السنوات الأخيرة من انخفاض في مستوى أداء الطلبة. هذا ما شكل دافعا قويا للباحث للكشف عن الحقائق الكامنة وراء هذا الموضوع .

وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح التساؤلات التالية :

- هل توجد علاقة دالة إحصائية بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة ؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في التحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة باختلاف الجنس ؟

تعد عملية التوافق النفسي ذات أهمية كبيرة في حياة الأفراد عامة وفي حياة الطالب بشكل خاص وبالذات لمن ينتقل مرحلة دراسة إلى مرحلة لاحقة, نظرا لأن الرحلة اللاحقة تمثل بيئة جديدة لم يألفها الطالب سابقا وخاصة عند ما يكون هناك اختلاف بين بيئتي المرحلتين, ويزيد في أهمية هذا الانتقال عندما يرافقه انتقال في النمو من مرحلة عمرية إلى أخرى, كما في انتقال الطالب من دراسته الابتدائية التي يقضي فيها طفولته إلى دراسته المتوسطة التي يدخل خلالها مراهقته الأولى, لذا فان إقامة علاقة منسجمة مع البيئة تسهم بشكل واضح في إشباع معظم حاجات الفرد.

فالتوافق عملية ديناميكية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد والبيئة. (زهران, 1985, ص29)

إن مصطلح التوافق النفسي من أكثر المصطلحات انتشار في علم النفس, وقد تكمن أهمية هذا المصطلح في عصرنا في الحاجة الأمن والاستقرار النفسي, وقد اتفقت العديد من الدراسات على أن مفهوم التوافق: هو العملية التفاعل ديناميكي مستمر بين قطبين أساسيين هما: أولا: الفرد نفسه وثانيا البيئة المادية, أي

يسعى الفرد إلى إشباع حاجاته البيولوجية والسيكولوجية وتحقيق مختلف مطالبه متبع في ذلك رسائل ملائمة لذاته ولكون التوافق دليل على تمتع الإنسان بالصحة النفسية الجيدة، فقد خصصنا هذا الفصل لأهم أبعاد التوافق بما فيها التوافق النفسي وعناصره .

أبعاد التوافق النفسي :

1-التوافق الذاتي (الشخصي): وهو يشمل السعادة مع النفس والثقة بها والشعور بقيمتها, وإشباع الحاجات والعالم الداخلي والشعور بالحرية في التخطيط للأهداف والسعي لتحقيقها, وتوجيه السلوك ومواجهة المشكلات الشخصية وحلها وتغيير الظروف البيئية لمطالب النمو في مراحل المتتالية وهو ما يحقق الأمن النفسي للإنسان . (الشحومي, 1989,ص20)

2-التوافق الاجتماعي : يتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير الاجتماعية وقواعد الضبط الاجتماعي والتغيير الاجتماعي والأساليب الثقافية السائدة في المجتمع والتفاعل الاجتماعي السليم والعلاقات الناجحة مع الآخرين, وتقبل نقدهم وسهولة الاختلاط معهم والسلوك العادي مع الأفراد الجنس الآخر والمشاركة في النشاط الاجتماعي مما يؤدي إلى تحقيق الصحة الاجتماعية . (عبد الفتاح, 2010,ص39)

3-التوافق النفسي -الأسري : ويتضمن :

- الرضا عن الذات وتقبل الفرد لذاته .
 - الإحساس بمحبة الآخرين واحترامهم .
 - القدرة على التعبير عن الأفكار والمشاعر .
 - الانسجام في الآراء والطباع .
 - الإحساس بالطمأنينة والثقة بالنفس.
 - الحساس بالواجبات وعدم الأنانية .
 - عدم الخوف والقلق والتوتر .
 - الخلو من الصراعات النفسية .
 - عدم الإحساس بالذنب .
 - عدم الإحساس بالنقص وبالذونية .
 - الاعتراف بالخطأ عند حدوثه للشريك الآخر .
 - الإيمان بالله وممارسة والطقوس الدينية والقناعة في الحياة .
- (الحجار, 2003,ص5)

التوافق الصحي (الجسمي): وهو تمتع الفرد بصحة جيدة خالية من الأمراض الجسمية والعقلية والانفعالية، مع تقبله للمظهر الخارجي والرضا عنه، وخلوه من المشاكل العضوية المختلفة وشعوره بالارتياح النفسي تجاه قدراته وإمكاناته وتمتعه بحواس سليمة ومليئة إلى النشاط والحيوية معظم الوقت وقدراته على الحركة والالتزان والسلامة في التركيز مع الاستمرارية في النشاط والعمل دون إجهاد أو ضعف لمهمته ونشاطه . (زينب شقير , 2002, ص5)

4-العوامل المؤثرة في التوافق النفسي :

يعمل الفرد دائما على تحقيق التوافق النفسي، ويلجأ في ذلك إلى أساليب مباشرة وغير مباشرة :
 أولا :التوافق النفسي ومطالب النمو :من أهم عوامل أحداث التوافق المباشرة، وتحقيق مطالب النمو النفسي السوي في جميع مراحلها وبكافة مظاهره (جسما، وعقليا، وانفعاليا، واجتماعيا)
 ومطالب النمو هي أشياء التي يتطلبها النمو النفسي للفرد والتي يجب أن يتعلمها حتى يصبح سعيدا وناجحا في حياته، أي أنها عبارة عن المستويات الضرورية التي تحدد خطوات النمو السوي للفرد .

ويؤدي تحقيق مطالب النمو إلى سعادة الفرد، ويسهل تحقيق مطالب النمو الأخرى في نفس المرحلة وفي المراحل التالية، ويؤدي عدم تحقيق مطالب النمو إلى شفاء الفرد وفشله، وصعوبة تحقيق مطالب الأخرى في نفس المرحلة وفي المرحلة التي تليها . (حامد زهران , 2002, ص42)

ثانيا :التوافق النفسي ودوافع السلوك :من أهم الشروط التي تحقق التوافق الفرد، وهذه من أهم العوامل المباشرة لأحداث التوافق النفسي حيث يعتبر موضوع أو القوى الدافعة للسلوك بصفة عامة من الموضوعات الهامة في علم النفس لأن الدوافع طبيعة الحال هي التي تفسر السلوك .

ويعتبر السلوك نتاج عملية تتفاعل فيها العوامل الحيوية، وأمثلتها الحاجات الحيوية، وإشباعها ضروري لحياة الفرد والعوامل النفسية الاجتماعية مثل :الحاجات النفسية (الأمن، الاجتماع وتأكيد الذات) وإشباعها ضروري لتحقيق التوافق النفسي الاجتماعي (نفس المرجع، ص43)

ثالثا :التوافق وحيل الدفاع النفسي :أساليب غير مباشرة تحاول إحداث التوافق النفسي وهي وسائل توافقية لا شعورية من جانب الفرد، ومن وظيفتها تشويه ومسح الحقيقة حتى يتخلص الفرد من حالة التوتر والقلق الناتجة عن الإحباط والصراعات التي لم تحل والتي تهدد أمنه النفسي، وهدفها وقاية الذات والدفاع عنها والاحتفاظ بالثقة في النفس والاحترام الذات، وتحقيق الراحة النفسية والأمن النفسي . (حامد زهران , 2002, ص42)

-سوء التوافق النفسي :

يختلف تأثير التوافق من فرد إلى آخر حسب البناء أو التنظيم التكاملية الديناميكية الذي يتميز به الفرد، والذي يتكون من محصلة التفاعل المستمر بين جوانب الفرد الجسمية والنفسية والعقلية والانفعالية مع مؤثرات البيئية المادية والاجتماعية . (حامد زهران , 2005, ص20)

ويمكن جمل أهم العوائق في النقاط التالية :

1- **الشذوذ الجسمي والنفسي** : ونعني به إن يكون الإنسان ذا خاصية جسمية أو عقلية عالية جدا أو منخفضة جدا في مثل هذه الحالات يحتاج إلى اهتمام ورعاية خاصة مما يؤثر على استجابته للمواقف المختلفة وبالتالي في مواقفه فالإنسان (مثلا) طويل القامة طولاً مفرطاً أو القصير قصراً مفرطاً أو الذكي ذكاءً عالياً أو ضعيف العقل كل منهم يعامله المجتمع بطريقة معينة قد تؤثر على توافقه .

2- **عدم إشباع الحاجات الجسمية والنفسية** : يؤدي عدم إشباع الحاجات الجسمية والنفسية على اختلال توازن الكائن الحي مما يدفع به إلى محاولة استعادة اتزانه ثانية ، فإذا تحقق توازنا أفضل ، أما إذا فشل فيفضل التفكك والتوتر باقين ولذلك يصوغ الكائن حولا غير موفقة لا تخفض التوتر المؤلم إلا بزيادة التفكك نتيجة الاستعانة بعمليات تفكيكية كالحيل الدفاعية .

3- **الصراع بين أدوار الذات** : المعلوم إن كل ذات تؤدي دورا معيناً بتوقعه منها المجتمع وتتعلمه أثناء تنشئتها الاجتماعية ، أن التنشئة أحيانا قد تعلم الفرد دورا غير دوره الأساسي كعامله الولد على أنه بنت ، كما قد يتعارض دوران للذات الواحدة كدور المرأة العاملة كأم وموظفة .

هناك الكثير من النظريات التي وضعت لتفسير التوافق الأفراد ، وبطبيعة الحال يصعب سردها ، ولكن يمكننا أن نشير إلى أهمها :

أولا : النظرية البيولوجية الطبية :

ويقرر مريدوها أن الجميع أشكال الفشل في التوافق تنتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم ، خاصة المخ ومثل هذه الأمراض يمكن توارثها ، أو اكتسابها خلال الحياة عن طريق الإصابات والجروح ، والعدوى أو خلل هرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد ، وترجع اللبانات الأولى لوضع هذه النظرية لجهود كل من "داروين ، مندل ، جالتون ، كالمان ، وغيرهم .

ثانيا : النظرية النفسية :

1- نظريات التحليل النفسي :

اعتقد "فرويد" أن عملية التوافق الشخصي غالبا ما تكون لاشعورية ، أي أن الأفراد لا تعي الأسباب الحقيقية لكثير من سلوكياتهم ، فالشخص المتوافق هو من يستطيع إشباع المتطلبات الضرورية للهو بوسائل مقبولة اجتماعيا .

ويرى "فرويد" أن العصاب والذهان ما هما إلا عبارة عن شكل من أشكال سوء التوافق .

ويقرر أن السمات الأساسية للشخصية المتوافقة والمتمتع بالصحة النفسية تتمثل في ثلاث سمات وهي أ- قوة الأنا

ب- القدرة على العمل

ج- القدرة على الحب .

-اعتقد "يونج" أن مفتاح التوافق والصحة النفسية يمكن في استمرار النمو الشخصي دون توقف, أو تعطل, كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية, وأهمية التوازن أو الموازنة بين ميولنا الانطوائية وميولنا الانبساطية, كذلك أكد على ضرورة تكامل العمليات الأربع الأساسية في تخيير الحياة والعالم الخارجي هي الإحساس, الإدراك, المشاعر, تفكير .

ب-النظرية السلوكية :

طبقا للسلوكية فإن أنماط التوافق وسوء التوافق تعد متعلمة أو مكتسبة, وذلك من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد, والسلوك التوافقي يشتمل على الخبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة والتي سوف تقابل بالتعزيز أو التدعيم .

ولقد اعتقد "واطسون" و"سكينر", أن عملية التوافق الشخصي لا يمكن لها أن تنمو عن طريق الجهد الشعوري, ولكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات أو إثباتهم, ولقد رفض كل من "بندورا" و"ماهوني" وهما من السلوكيين المعرفين تفسير تشكيل طبيعة الإنسان بطريقة آلية ميكانيكية .

وأوضح كل من "يولمان" و"كراسنر", أنه عند ما يجد الأفراد أن علاقاتهم مع الآخرين غير مثابة, وأولا تعود عليهم بالإثابة, فإنهم ينسلخون عن الآخرين, ويبدون اهتماما ما أقل فيما يتعلق بالتلميحات الاجتماعية, وينتج عن ذلك أن يأخذ هذا السلوك شكلا شادا أو غير متوافق . (محمد عبد الغني شيرين, 2004, ص158)

ج-نظرية الاتجاه الإنساني :

ظهر هذا الاتجاه الإنساني كرد فعل للنظريتين الأساسيتين في علم النفس "تحليل النفسي والسلوكي", حيث يقوم هذا الاتجاه على رفض المسلمات التي تقوم عليها هاتين النظريتين .

وينظر رواد الاتجاه الإنساني إلى أن الإنسان ككائن فاعل يستطيع حل مشكلاته, وتحقيق التوازن, وأنه ليس عبدا للحتميين البيولوجية كجنس والعدوان كما يرى "فرويد" أن للمثيرات الخارجية كما يرى السلوكيون, أن التوافق يعني كمال الفعالية وتحقيق الذات في حين أن سوء التوافق ينتج عن شعور الفرد بعدم القدرة وتكوين مفهوم سالب عن ذاته, وتمثل نظريتي "روجرز" و"ماسلو" أهم النظريات في هذا المجال حيث يربطان إجمالا التوافق الذات, ويرى "روجرز" أن الشخص المنتج الفعال هو الفرد الذي يعمل إلى أقصى مستوى أو إلى الحد الأعلى وأنه يتصف بعدة صفات أهمها :

فأصحاب المدرسة الإنسانية وعلى رأسهم "روجرز" صاحب نظرية الذات يرى أن الإنسان لديه القدرة على قيادة نفسه والتحكم فيها وعزى أنواع السلوك الإنساني كافة إلى دافع واحد وهو تحقيق الذات والشخصية نتاج للتفاعل المستمر بين الذات والبيئة المادية والاجتماعية فهي ليست ساكنة بل هي دائمة التحرك والتغير .

أما "ماسلو" فقد اتفق مع "روجرز" أن السلوك التوافقي والصحة النفسية بشكل عام ترتبط بتحقيق الذات فالشخص المتمتع بالصحة النفسية يحقق الإمكانيات الموجودة لديه ووضعه لهؤلاء خصائص معينة كمؤشر للتوافق الجيد . (أبو شمالة، 2002، ص18)

ثالثا: النظرية الاجتماعية :

منطلق هذه النظرية هو أن الفرد السوي المتوافق مع المجتمع، أي أن استطاع أن يجاري قيم المجتمع وقوانينه ويرى مؤيدوها ومن بينهم "دنهام"، أن هناك علاقة بين الثقافة وأنماط التوافق أي أن المتوافق في مجتمع ما قد لا يكون متوافقا في مجتمع آخر، لاختلاف ثقافة المجتمعين . (بوشاشي، 2013، ص103)

ترى هذه النظرية أن هناك علاقة بين الثقافة وأنماط التوافق ويضع "مريديو" هذه النظرية أن الطبقات الاجتماعية في المجتمع تؤثر في التوافق، حيث صاغ أرباب الطبقات الاجتماعية الدنيا مشاكلهم بطابع فيزيقي. كما أظهروا ميلا قليلا لعلاج المعوقات النفسية، في حين قام ذو الطبقات الاجتماعية العليا والراقية بصياغة مشكلاتهم بطابع نفسي وأظهروا

فعملية التوافق تتأثر بالعديد من العوامل المتعلقة بالموقف الذي يحدث وتتأثر بالصفات الشخصية للفرد كذلك تأثرها بالعلاقات لمعالجة المعوقات الفيزيقية . (عبد اللطيف، 1999، ص93) والاجتماعية والثقافية المحيطة به .

ويعتبر التحصيل الدراسي بأنه تحديد التقدم الذي يحرزه الطالب من معلومات أو المهارات ومدى تمكنه منها، تعبير عن مدى استيعاب الطلبة لما تعلموه من خبرات من المادة التحصيلية وهو يعتبر من المواضيع التي حظيت باهتمام علماء الاجتماع والنفس، لما له من تأثير على الحياة المستقبلية لدى التلميذ .

العوامل المؤثرة في التحصيل الدراسي :

-**العوامل الذاتية :** إن حالة الجسمية التي يكون عليها الشخص مثل الجوع، العطش، الضعف الحواس والأمراض تؤثر على نوعية تحصيله . (عباس محمود رضا صالح، ص85)

-**العوامل العقلية :** يعتبر عامل الذكاء من أهم العوامل العقلية المؤثرة في عملية التحصيل الدراسي وهو القدرة العامة الشاملة التي تمكن الفرد من أن ينتصر في تصرفات عادية وان تفكيرنا متزنا وأن يتكيف مع بيئته بكفاءة. (عبد الحميد أحمد منصور، 2000، ص306)

-**العوامل الانفعالية :** إذ يؤكد ميشال مندرلكي يتمكن التلميذ من النجاح يكون لديه تحصيل مرتفع فلا بد أن يكون لديه توافق مع محيطه عكس ذلك فيمكن أن يؤثر على تحصيله الدراسي كما يمكن أن ينتج عن بعض العوامل منها الشعور بالذنب والإفراط في الحماية .

Mishelmindertpsycholojlededusation1980 p02

-**العامل الثقافي** : ولقد توصلت الدراسات إلا أن هناك علاقة كبيرة بين الظروف العائلية والفشل الدراسي أي أن التلاميذ الذين ينتمون إلى عائلات بسيطة خاصة في المستوى التعليمي للوالدين هم أكثر تعارض لحالات الفشل الدراسي (احمد تتيشوب, 1961, ص287)

-**العامل الاجتماعي** : يتأثر النمو النفسي الاجتماعي للفرد بالبيئة الاجتماعية والأسرية التي يعيش فيها, فيما يوجد في البيئة من الثقافة وعادات وميول ينعكس على الفرد ويوجد سلوكه ويعبر التحصيل الدراسي وجها واحد من وجوه النشاط المختلفة التي تقوم بها والذي يرتبط بالنمو العقلي والجسمي والاجتماعي له .
(عبد الرحمان العيسوي, 2000, ص136)

العوامل الأسرية : الأسرة هي محيط الأول الذي يزود الطفل بالقيم والمعايير الأخلاقية والدينية والاجتماعية والعوامل المتصلة بالأسرة التي تؤثر على الطفل مباشرة , كثيرة منها الاستقرار الأسري , المستوى التعليمي و الاقتصادي , العلاقات الاجتماعية السائدة بين أعضاء الأسرة طرق التربية وغيرها . (عبد اللطيف مدحت عبد الحميد ص 31, 32, 33.

شروط التحصيل الدراسي :

الذكاء :مما لا شك فيه أن عامل الذكاء شرطا أساسيا في عملية التحصيل الدراسي فقد أثبتت العديد من الدراسات العلاقات الارتباطية الموجبة بين الذكاء والتحصيل الدراسي , حيث أنه يلعب دورا مهما في عملية التفوق التحصيلي أو التحصيل المدرسي .

الدافع : أكدت العديد من الدراسات والأبحاث العلاقة الطردية بين الدافعية والتحصيل الدراسي ومن هذه الدراسات التي أجريت في هذا المجال ما قام به بركال حيث تقدم لنيل درجة الدكتوراة من جامعة فورد هام والتي كانت دراسة بعنوان الدافعية التحصيل الأكاديمي وأثرها على النجاح والتي خرج منها بأهمية الدافعية في ارتفاع مستوى التحصيل .

التكرار : إن للتكرار فوائد غير كافية في ترسيخ حفظ المادة العلمية مما يؤدي إلى تحسن الأداء وإتقان المادة العلمية .

الإرشاد و التوجيه : إن التعليم القائم على أساس الإرشاد و التوجيه من طرف المؤطرين والمختصين بعمل على رفع المستوى التحصيلي للطالب إذ عن طريق التوجيه والإرشاد يتعلم الطالب الأساليب الصحيحة منذ البداية .

النشاط الذاتي : إن الذي يقوم على النشاط الذاتي يجعل الطالب فاعلا في عملية البحث والاطلاع واكتشاف الحقائق بنفسه ولا شك أن هذا يساعد في ترسيخ المعلومات واستدكارها كما من أهم فوائد النشاط الذاتي زيادة الثقة بالنفس و الاعتماد على الفكر والتدبير في الأمور والتحليل والمناقشة والنقد البناء وهذا من شأنه أن يولد روح المبادرة وتحمل المسؤولية وكذا الاستقلال , حيث يعتبر مبدأ الاستقلال من مبادئ التربية الحديثة . (وائل عبد الرحمان والشعراوي ص 177)

أهداف التحصيل الدراسي :

1. الوقوف على المكتسبات القبلية من أجل تشخيص ومعرفة مواطن القوة والضعف لدى التلاميذ بغية تحديد الحالة الراهنة لكل واحد منهم تكون منطلقاً للعمل على زيادة فاعلية في المواقف التعليمية المقبلة .
2. الكشف على المستويات التعليمية المختلفة من أجل تصنيف التلاميذ لمستوياتهم بغية مساعدة كل واحد منهم على التكيف السليم مع وسطه المدرسي ومحاولة الارتقاء بمستواه التعليمي .
3. الكشف عن قدرات التلاميذ خاصة من أجل العمل على رعايتها حتى يتمكن كل منهم من توظيفها في خدمة نفسه ومجتمعه معا .
4. تحديد وضعية أداءات كل تلميذ بالنسبة إلى ما هو مرغوب فيه ، أي مدى تقدمه أو تقهقره عن النتائج المحصل عليها سابقا .
5. توفير التغذية الراجعة بعد اكتشاف صعوبات ما ، مما يمكن من اتخاذ التدابير والوسائل العلاجية التي تتناسب مع ما تم الكشف عنه من حقائق .
6. قياس ما تعلمه التلاميذ من أجل اتخاذ قدر ممكن من القدرات المناسبة التي تعود بالفائدة عليهم أولاً وعلى مجتمعهم ثانياً .
7. يمكن المدرسين من معرفة النواحي التي يجب الاهتمام بها والتأكيد عليها في التدريب في مختلف المواد الدراسية المقررة .
8. تكثيف الأنشطة والخبرات التعليمية المقررة حسب المعطيات المتوفرة من أجل استغلال القدرات المختلفة للتلاميذ .
9. تحديد مدى فاعلية وصلاحية كل تلميذ لمواصلة تلقي خبراته تعليمية .
10. تحسين وتطوير العملية التعليمية (الدمنهوري د .س، ص 215-216) .

القيمة التربوية لاختبارات التحصيل الدراسي :

يقاس التحصيل الدراسي حديثاً بالاختبارات التحصيلية والتي ترتبط بالمواد الدراسية طريقة مباشرة وتعتبر وسيلة للكشف عن مدى تحقيق الأهداف التربوية للمدرسة كمؤسسة تعليمية وتربوية واجتماعية . والاختبارات التي يقوم المعلم بإتقان إعدادها يمكن أن تسهل الكشف عن مستوى التحصيل الدراسي ، مما يدفع الدارسين لتحسين مشوارهم العملي وعن طريق هذه الاختبارات يستطيع المعلم أن يعرف الموضوعات التي استذكرها الطلاب وكيفية الاستذكار ، فالاختبارات تحدد الكم والنوع من المعلومات ودرجة الإجابة والخبرات التي أمكن الإلمام بها . واختبارات التحصيل الدراسي تعمل للكشف عن تحقيق الأهداف مختلفة المقررات الدراسية والتي تتمثل في الإلمام بالحقائق والقواعد والمصطلحات .

. القدرة على تطبيق هذه الحقائق في مواقف غير مدرسية .
 . تمكين المتعلم من تحليل المواقف المتصلة بالمادة الدراسية إلى عناصر أساسية والعلاقات المتداخلة .
 . الاهتمام بربط عناصر المادة الدراسية للحصول على تكوينات وموضوعات جديدة .
 . مساعدة المتعلم نحو تقديم موضوعات ترتبط بالمادة الدراسية وتشجيعهم على التفكير في ضوء الحقائق الأساسية . (عبد المجيد سيد أحمد منصور وآخرون 1996 ، ص 96) .

الدراسة الميدانية:

منهج الدراسة

لا تخلو أي الدراسة علمية من الاعتماد على منهج من أجل القيام بدراسة وفق قواعد وأسس لذلك اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لأنه المنهج المناسب لها الذي يبحث في العلاقة بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي الذي تعتمد فيه على وصف وتحليل ظاهرة الدراسة بدقة وموضوعية كما يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الظواهر التي تبدو أنها في طريق النمو والتطور .

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعة الدكتور يحي فارس -المدينة - من كلية علوم الانسانية والاجتماعية وملتية الآداب واللغات ,حيث تم توزيع الاستبيان على عينة المتمثلة في 30طالب وطالبة ,حيث اختيروا بطريقة عشوائية .

عرض النتائج:

1-تفسير ومناقشة الفرضية الأولى :

تنص الفرضية على أنه توجد علاقة دالة إحصائياً بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة ,وقد أسفرت النتائج على أنه هناك علاقة دالة إحصائياً بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي ,ويعود تحقيق التوافق النفسي لدى الطالب الى كون الطالب في هذه المرحلة يستطيع فيها تحمل المسؤولية والاعتماد على نفسه واتخاذ القرارات السليمة في مجالات متعددة مثل النفسية والدراسية منها وأيضاً تحقيق التوافق مع نفسه ومع الآخرين ومع أسرته وبيئته والاستقلال الاجتماعي والاقتصادي وحتى النفسي .
 ومن بين الدراسات التي تناولت هذه المواضيع نجد:

-دراسة فاطمة حميد (2006) :تناولت الدراسة قيم السائدة وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى طلبة الجامعة أكتوبر بمصراته وقد تكونت عينة البحث من (621) طالب وطالبة ,وأسفرت النتائج أن قيم السائدة لدى طلبة الجامعة حسب درجة وجودها وأفضليتها وهي الدينية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية والجمالية ,والقيم التوافق النفسي الاجتماعي بين أفراد عينة الدراسة .

فنحن نتفق مع هذه الدراسة على وجود علاقة بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي وهذا ما دلت عليه نتائج الدراسة .

2- تفسير ومناقشة الفرضية الثانية :

تنص الفرضية على أنه توجد علاقة دالة إحصائياً بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة باختلاف الجنس ذكر/أنثى .

وقد أسفرت النتائج على أن الفرضية دالة إحصائياً أي الفرضية محققة ويمكن أن يعود هذا الاختلاف بين الذكور والإناث في التحصيل الدراسي إلى أسباب التالية :

- عدم تساوي مستوى الطموح بين الذكور والإناث في مسار الدراسي أفضل وتغيير نظرة المجتمع في مواصلة الإناث التعليم ومشاركتهم للجنس الآخر في تحمل المسؤولية مستقبلاً .

- عدم تقارب في الإطار المرجعي الثقافي الدراسي بين الجنسين خاصة في الوسط الجامعي مما يجعل تحصيلهم نحو التعلم مختلف .

- عدم توفير جو تعليمي يسوده الحب والأمن والحرية والمساواة بين الجنسين فمقل أغلب الأستاذة البنات تتخفف لديهن الدافعية نحو التعلم وبالتالي تدني مستوى التحصيل الدراسي .

- عدم مراعاة الفروق الفردية بين الذكور والإناث من خلال تنويع الأنشطة التعليمية .

- عدم وضوح ميول الذكور نحو مشروع مهني لحياتهم المستقبلية أو تخطيطهم لشيء معين يجعل ممارستهم غير موجهة نحو أهدافهم .

هذا عكس ما جاءت به دراسة المرشي (1982) التي لأثبتت اتفاق الذكور والإناث في ترتيب بعض القيم نظراً لتشابه الإطار المرجعي المستمدة منه القيم خاصة الإطار الثقافي المدرسي .

وتتفق دراستنا الحالية مع الدراسة (عبد الباسط الغني 2007) في الكشف عن العلاقة بين القيم التي يحملها المتعلمون وتحصيلهم فتوصل إلى أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قيم الطلبة وتحصيلهم , ووجود فروق دالة إحصائياً في التحصيل الدراسي بين الذكور والإناث لذلك يمكننا أن هذا كله راجع إلى الإفرزات التي أفرزها التغيير الاجتماعي , حيث أصبحت الإناث أكثر شغف للحصول على أحسن ولتحقيق الأهداف المسطرة .

خاتمة :

يعتبر موضوع التوافق من أهم المواضيع التي احتلت مكانة في علم النفس ونالت حيزاً كبيراً في صحة النفسية , وهذا الأخيرة لقيت اهتمام كبير من طرف الباحثين والمختصين وخاصة العامل الأساسي الممثلة للصحة النفسية , إلا وهو التوافق وتزداد أهمية دراسة هذا الموضوع من خلال العينة التي تناولتها وهي طلبة

جامعة, وتعتبر الحياة سلسلة من عمليات التوافق المستمرة فالطالب يحاول قدر إلا مكان أن تكون له استجابات سلوكيات متوازنة ومنتكيفة يرضى بها الذات وترضى الآخرين وهي موجهة لإشباع حاجاته ورغباته ونجاح الطالب في تحقيق التوافق, معناه حصوله على الصحة النفسية التي تدل على الاستقرار في شتى المحاولات الأسرية, المهنية الجامعية, تبقى الجامعة الوسط الذي ينمو فيه الطالب خارج الأسرة وأين يقضون فترة طويلة من حياتهم, كما لها رسالة تربوية تهدف أشمل وأوسع من مجرد تعليم وتحصيل المعرفة, بل إلى تكوين شخصية الطالب ورعاية نمو النفسي والعمل على تحرير طاقتهم واستعداداتهم واستغلالهم في مجال الجامعي من أجل النجاح, ولذلك حتى تحقق الطالب مستوى عالي من التوافق النفسي لأبد على القائمين على تعليم الطلاب العمل على تحويل دافعيتهم للتعلم من مجرد طاقة كامنة إلى استعداد ورغبة مستمرة في العطاء والتفكير وذلك ضمن محيط نفسي يشجع على التحصيل الدراسي, فموضوع التوافق النفسي موضوع واسع ويتطلب البحث فيه وتبقى دراستنا مجرد محاولة للكشف عن العلاقة بين التوافق النفسي والتحصيل الدراسي لدى طلاب الجامعة .

المراجع:

- 1- أحمد شيشرب, علوم التربية, دار التونسية لنشر, 1993, تونس .
- 2- الحجار بشير (2002) "التوافق النفسي لدى مريضات سرطان الثدي بمحافظة غزة وعلاقته ببعض المتغيرات", رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة الإسلامية, غزة 3- الشحومي عبد الحميد, (1989) التوافق النفسي عند المعاق, مجلة التربية الجديدة, مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية, العدد 48.
- 4- الدمنهري رشاد, التنشئة الاجتماعية والتأخر الدراسي, دار المعرفة المعرفة الجامعية .
- 5- بلحاج فروجة (2001), "التوافق النفسي الاجتماعي وعلاقته بالدافعية التعلم لدى المراهق المتمدرس في التعليم الثانوي", رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة تيزي وزو, الجزائر .
- 6- بطرس حافظ بطرس, (2008), التكيف والصحة النفسية, دار مسيرة لنشر والتوزيع والطباعة, عمان, طبعة الأولى .
- 7- حامد عبد السلام الزهران (1997), الصحة النفسية والعلاج النفسي, طبعة الثالثة, عالم الكتب, القاهرة .
- 8- حامد عبد السلام الزهران (2004), التوجيه والإرشاد النفسي, طبعة الثالثة, عالم الكتب, القاهرة .

- 9- حسينة بن ستي ,ورقلة (2012), "التوافق النفسي وعلاقته بالدافعية التعلم لدى تلاميذ سنة الأولى ثانوي", رسالة ماستر ,كلية علوم الإنسانية والاجتماعية ,قسم علوم الاجتماعية ,جامعة ورقلة ,الجزائر .
- 10- جيطلاوي , محمد (2004), "مفهوم الذات وعلاقته بالتوافق النفسي للطالب الجامعي وتحصيله الدراسي", رسالة ماجستير غير منشورة ,الآداب قسم التربية وعلم النفس ,جامعة سبها ,ليبيا .
- 11- رمضان محمد القدافي ومحمد الفالوفي , (2004), "مفهوم الذات وعلاقته بالتوافق النفسي للطالب الجامعي وتحصيله الدراسي" رسالة ماجستير غير منشورة ,كلية الآداب قسم التربية وعلم النفس ,جامعة سبها ,ليبيا .
- 12- رجاء عثمان محمد قسم السيد , (2017), "التوافق النفسي الاجتماعي وعلاقته بتقدير الذات لدى نزلاء السجون بولاية خرطوم", رسالة دكتوراه الفلسفة في علم النفس الاجتماعي , 2010.
- 13- زهران حامد , (1980), علم النفس الاجتماعي ,الصحة النفسية والعلاج النفسي , طبعة ثانية .
- 14- زينب شقير (2005), العنف والاعتراب النفسي بين النظرية والتطبيق , طبعة الأولى , مكتبة الأنجلو المصرية , القاهرة.
- 15- شاكر فاندیل , معجم علم النفس وتحليل النفسي , دار النهضة العربية .
- 16- عباس محمود رضا صالح , التنشئة الاجتماعية والتأخر المدرسي , دار المعرفة , جامعة الإسكندرية .
- 17- عبد المجيد سيد أحمد منصور وآخرون , التقويم التربوي , الأسس وتطبيقات , دار الأمين , القاهرة .
- 18- عبد المجيد سيد أحمد منصور , علم النفس التربوي , مكتبة العيكان , طبعة أولى , 2000, رياض .
- 19- عبد الرحمان العيسري , علم النفس التعليمي , دار الرنب الجامعي , سوفيتر , طبعة أولى , 2000, لبنان
- 20- عبد فتاح الخواجة , 2010, مفاهيم الصحة النفسية والإرشاد النفسي , الطبعة أولى دار البداية لنشر وموزعون , عمان وسط البلاد .
- 21- فريد جبريل , قاموس التربية وعلم النفس التربوي , دار الكتاب , 1960, لبنان .

- 22- محمد رضا بغداد, الأهداف والاختبارات في مناهج وطرق التدريس, 1998, القاهرة .
- 23- مدحت عبد الحميد أبو زيد, الصحة النفسية والتفوق الدراسي, دار المعرفة الجامعية .
- 24- منجد الطالب, دار الشروق, الطبعة الأولى, بيروت .
- 25- مرفت عبد ربه عبايش مقبل, "التوافق النفسي وعلاقته بقوة الأنا وبعض المتغيرات لدى مرضى السكري في قطاع غزة" رسالة الماجستير في علم النفس, كلية التربية, قسم علم النفس, 2010, غزة .
- 26- يوسف ميخائيل أسعد, رعاية المراهقين مكتبة غريب, القاهرة .
- 27- وائل عبد الرحمان والشعراوي أحمد, أصول التربية التاريخية, دار حامد للنشر والتوزيع, طبعة الثانية, عمان .

تأثير الطفل التوحيدي في بروز الضغط النفسي لدى الأم

د. بوالشرش كمال

جامعة باجي مختار عنابة boucherchekamel@yahoo.fr

ملخص:

إن للمجتمع وظيفة تهدف إلى نمو الطفل نموا اجتماعيا، سلوكيا، نفسيا عن طريق التفاعل العائلي الذي يقوم بدور هام في تكوين شخصية الطفل و توجيه سلوكه ،و انصراف الآباء عن أطفالهم ومشاكلهم و مشكلات النمو الخاصة بهم ،قد يؤدي إلى ظهور عدة إعاقات و من بينها إعاقة التوحد التي تعتبر من اشد و اعقد أنواع إعاقات النمو الذهنية ،و التي لها تأثير شديد على شخصية الفرد و على أسرته و المجتمع الذي يعيش فيه نتيجة لما تفرضه على المصاب من خلل وظيفي يترتب على توقف النمو التطوري في معظم مجالاته المرتبطة باللغة و التواصل و النمو الاجتماعي و الإدراك الحسي و الانفعالي .

Summary:

Society has a function that aims at the social, behavioral, and psychological development of the child through family interaction, which plays an important role in shaping the child's personality and directing his behavior. Parents' disengagement from their children and their problems and growth problems may lead to the emergence of several disabilities, including Autism, which is considered one of the most severe and complex types of intellectual developmental disabilities, which has a severe impact on the personality of the individual, his family, and the society in which he lives as a result of the functional dysfunction it imposes on the sufferer resulting from the cessation of developmental growth in most of his areas related to language and communication Social development and sensory and emotional perception.

مقدمة:

الأم هي المدرسة الأولى في حياة الطفل إذ كرمها اله سبحانه الله تعالى و جعل منزلتها و برها اعلي و أسمى من جميع الارتباطات الاجتماعية الأخرى لما لها من دور عظيم في إعداد و تنشئة أجيال المستقبل ، حيث يعتبر ميلاد طفل في الأسرة حدثا سعيدا إذ ينظر الآباء للطفل على انه امتداد للذات و النفس فهو الذي يزودهم بالإحساس و الأمان كما أن ميلاد يزيد من قوة العائلة و يوثق العلاقة بين الزوج و الزوجة و الأم بصفة خاصة ترى بان الطفل المنتظر سيكون مفعما بجميع الفضائل و جميع المواهب و تأتي الفكرة المؤلمة بأنه سيكون أحمقا و معنوها و معاقا .

اليوم الذي تكتشف فيه إعاقة الطفل في الأسرة تعتبر مرحلة حاسمة تؤدي إلى تغيير جذري في مسار النفسي ،الاجتماعي و الاقتصادي للأسرة بحيث هذا الاكتشاف يضع الوالدين و الأم خاصة أمام واقع مر ، سواء كانت الإعاقة جسدية كالتشوهات أو إعاقة حركية أو حسية كالإعاقة البصرية أو السمعية أو العقلية كالتخلف العقلي ، و قد يكون الطفل مصاب باضطراب من الاضطرابات النمائية الارتقائية كالتوحد الذي يعرف على

انه اضطراب يصيب الأطفال في سن مبكرة من العمر من 3 سنوات تقريبا فيجعل الطفل من هؤلاء الغير قادرين على التواصل الاجتماعي مع الآخرين و يكون عدم الإبداع و التخيل يعيش في عالمه الخاص الذي فرضه عليه هذا الاضطراب

(أسامة محمد البطانية وآخرون ، 2007 ، ص 574)

فالتوحد يعتبر من ابرز الاضطرابات تعقيدا كونه يتسم بالوحدة و الانغلاق على الذات و يمد تأثيره ليشمل جوانب عديدة منها المعرفية ، الاجتماعية و اللغوية و كذلك الجانب الانفعالي يلاحظ على الطفل التوحدي إفراط في الانطواء و الانعزال و يعاني ضعف في العلاقات مع الآخرين ، و تقوقع داخل الذات و عدم الارتباط بالآخرين حتى اقرب الناس و هم والديه ، إلا أنه يستجيب و يتفاعل مع البيئة التي لا حياة فيها و يكون انفعاله حاد لأي تغيير طفيف في البيئة (محمد كامل، 2003، ص 10)، كما يواجه والذي الطفل المصاب باضطراب التوحد العديد من الصعوبات بسبب عدم استجابة الطفل المتوحد فهما يحتاجان إلى مساعدة لاخترق الحاجز الذي يعزل الطفل عن حوله ، فبعض الأطفال يتصفون بخصائص تعتبر معوقة لأدوار الوالدين أو تمثل ضغطا إضافيا على دورهما فالوالدين غالبا تنتابهم ردة فعل نفسية خاصة للام ، و هذا ما أكدته دراسة علي محمود شعيب (1991) و التي تهدف إلى معرفة مشاعر الضغط و القلق و العصبية لدى أمهات الأطفال التوحديين ، فبالنظرة وجود طفل مريض أو معوق في الأسرة يمثل ضغطا على الأسرة ككل و على الأم خاصة كما جاء في دراسة شين (chin06 aa è 20) ، إن أمهات الأطفال المصابين بالتوحد يعانون من ضغوط نفسية مرتفعة في عملية رعاية هذا الطفل (وليد السيد خليفة، 2008 ، 264)،

و نجد نفس الشيء أثبتته دراسة ولف (wolf1989) حيث أكدت هذه الدراسة على أن أسرة الأطفال التوحديين تعاني من ضغوط بدرجة كبيرة (سيد سليمان، 2003 ، ص 23).

و وجد كاسيون و مارتن (carison et martin 2000) أن الضغط هو نموذج من الاستجابات المعرفية ، الانفعالية أو السلوكية أو الفيزيولوجية لمثير ، قد يهدد أو يؤدي أوضاع الفرد الجيدة أو قد يمنعه من تحقيق أهدافه فموجود طفل توحدي في الأسرة قد يؤدي إلى ظهور الضغط النفسي للام بسبب السمات التي يتميز بها هذا الطفل من انطواء على الذات و نمطية السلوك و غياب الاتصال الاجتماعي ، و كذلك مع الواقع فكل هذا يؤدي إلى عبء و مسؤولية ، إضافة إلى عملية التربية و التنشئة الاجتماعية و عليه ، انطلاقا مما سبق ذكره يمكننا طرح التساؤل التالي :

هل تعاني أمهات الأطفال المصابين بالتوحد من ضغط مرتفع ؟

2- فرضية الدراسة :

تعاني أمهات الأطفال المصابين بالتوحد من ضغط نفسي مرتفع.

1- لمحة تاريخية: الخلفية التاريخية :

التوحد هو مصطلح يوناني بمعنى " نفسه ، و قدم لأول مرة في الطب النفسي عن طريق بلولر 1911 في كتابه "العنة برايكوكس" من مجموعة من الفصاميين لوصف مرضى فام الكبار. (p 2002 ners marin)
168

ليوكانر 1943 ميز أول الصعوبات التي تشترك مع التوحد وصف مجموعة من التصرفات التي ساعدت على التشخيص الحديث للحالة من بينها نقص التبادل الاجتماعي و الاهتمام العاطفي ما يؤدي الى التأخر في التواصل و استعمال لغة طبيعية قام كانر بضم العوامل الآتية التي توصف التوحد :عدم القدرة على وصل الآخرين ، وإظهار التأخر في تعلم اللغة ذاكرة قوية جدا ،الإعادة المفردة لتسجيل النشاطات و غيرها من العوامل.

و لاحظ أيضا أن الأطفال بدوا يواجهون صعوبات خلال الطفولة ،فغياب مفارقات الجسمانية و الذاكرة الفائقة قادت كانر إلى خاتمة ألا وهي أنهم مولدون بأفاق ذهنية طبيعية .

و في نفس الوقت في استراليا ، وصف اسبرجر نوع من التوحد أين قارن مجموعة من الأطفال يدرسون عند أساتذة غائبوا الذهن اسبرجر وصف الاهتمام العالي لهؤلاء الأطفال و قدرتهم على أوصاف مطولة على اهتماماتهم .

خلال العشرينات التي تلت كانر ،العديد من الباحثين عارضوا فيما يخص أن التوحد تتوع من أنواع انفصام الشخصية في مرحلة الطفولة ،و هذه المعارضة موصلة بصفة خاصة على استعمال بمصطلح التوحد الذي اعتقده بعض المحققين لما يقوله بلولر 1950 حيث أعطى أوصاف عن انفصام التوحدي عن الواقع ، وأكد أن هذا العارض اتصف به مرضى انفصام الشخصية ،1971 اكدر كولر أن الأشخاص المصابون بالتوحد نادرا ما يظهرون تخيلات و هلوسات التي تعتبر علامات انفصام الشخصية .

(. Thesdore p. beanchaine2008 ,p 575-576)

و في عام 1980 صنف التوحد على انه إعاقة انفعالية شديدة نتيجة لتعدد النظريات حول التوحد و أسبابه ، ولارتباطه بالمرض العقلي إلا انه أعيد تصنيفه من قبل جمعية الأطفال النفسيين الأمريكية بأنه اضطراب شامل في النمو بدلا من اعتباره إعاقة انفعالية .

و تم تصنيفه عام 1981 و وضعه ضمن فئة الإعاقات الصحية ،حيث اعتمد التصنيف بناء على توصيات مقدمة من قبل عدة منظمات دولية مثل الجمعية الوطنية للأطفال التوحديين ،و المعهد الوطني للاضطرابات العصبية و اضطرابات التواصل.

و في صيف عام 1994 تم اعتبار التوحد في الدليل الإحصائي الرابع للاضطرابات العقلية بأنه احد أشكال الاضطرابات النهائية الشاملة و التي تضم إضافة للتوحد متلازمة ريت و اضطراب فصام الطفولة و متلازمة اسبرجر .(شيلي استقلال، 2010، ص 38-39).

2- تعريف التوحد :

لغة : التوحد كلمة مترجمة عن اليونانية ،حيث تنقسم هذه الكلمة إلى قسمين autos بمعنى النفس أو الذات و ism بمعنى العالة غير السوية أو الانغلاق ،و بهذا المصطلح أن المصابين بالتوحد يحملون نفسا غير سوية ،الانغلاق على الذات . (فاروق الشربيني ، 2011 ، 26).

كما حدد مصطلح التوحد autistic في معجم علم النفس بأنه المتجه نحو الذات.(تركيجمال،2004).

اصطلاحا :

عرفه Leikanger المختص بالطب النفسي للأطفال والذي يعتبر أول عالم اهتم بدراسته مظاهر التوحد عند الأطفال وأطلق عليه بالتوحد الطفولي المبكر earlyinfantrlautisn و ذلك عام 1943 و عرف التوحد الطفولي بأنهم أولئك الأطفال الذين يظهرون اضطرابا في أكثر من المظاهر التالية :

- صعوبة تكوين الاتصال و العلاقات مع الآخرين.
- انخفاض في مستوى الذكاء.
- العزل و الانسحاب الشديد في المجتمع .
- الإعادة الروتينية للكلمات و العبارات التي يكرها الآخرون أمام الطفل .
- لإعادة و التكرار للأنشطة الحركية.
- اضطرابات في المظاهر الحسية .
- اضطرابات في اللغة أو فقدان القدرة على الكلام و امتلاك اللغة البدائية ذات النغمة الموسيقية .
- و وصف Stephen من مركز دراسات التحد القصور في السلوك الاجتماعي لأطفال التوحد يمكن تحديده .
- ضعف الاستجابة للمثيرات العائلية.
- **جمعية أمريكية للتوحدية1999:**

على أن التوحدية هي نوع من لاضطرابات التطورية و التي لا تظهر خلال 3 سنوات الأولى من عمر الطفل و تكون نتاج لاضطرابات بيولوجية تؤثر على وظائف المخ ،و بالتالي تؤثر على مختلف نواحي النمو فيجعل لاتصال الاجتماعي صعب عند هؤلاء الأطفال يستجيبون دائما إلى الأشياء أكثر من الاستجابة إلى الأشخاص و يكررون حركات جسمانية أو مقاطع في الكلمات بطريقة آلية متكررة .

(سهى احمد أمينة 2002 ، ص 16-19).

- تعريف عبد المنعم الحنفي 1978 :

و يطلق على إعاقة مصطلح لانشغال بالذات و يقرر أن المصطلح ادخله ريلولر ليصف به إحدى السمات الأولية للفصام و لانشغال بالذات أكثر من الانشغال بالعالم الخارجي ،و يرى أن كل طفل منسحب بشكل متطرف قد يجلس و يلعب لساعات في أصابعه أو بقصاصات الورق ،و قد بدا عليه لانصراف هذا العالم إلى عالم الخاص به من صنع خيالاته .

3- النظريات المفسرة للتوحد :

3-1- نظرية التحليل النفسي : فسر بعض الأطباء النفسانيين المتأثرين بنظرية التحليل النفسي لفرويد التوحد على انه ينتج من التربية الخاطئة خلال مراحل النمو الأولى من عمر الطفل و هذا يؤدي إلى اضطرابات ذهنية كثيرة عنده ،و فسر العالم النفسي برونو بنتليهم "brunobettelhein" أن سبب التوحد ناتج عن خلل تربوي من الوالدين و وضع اللوم بشكل أساسي على الأم ،حيث كان يطلق عليها سابقا لقب الأم الثلجة، ومن الدراسات التي تؤكد على دور العوامل النفسية في الإصابة بالتوحد دراسة ميرياتكياراندا على أن العوامل النفسية تساهم في إبراز أهمية التكوين الأولى لشخصية الطفل كما يبرر مدى احتياج الطفل لبيئة آمنة و مريحة يستطيع فيها أن يخوض تجربة ايجابية من خلال لقائه مع الأشخاص الذين يكفلون له الحماية ،و يشبعون احتياجاته ،كما يساعدونه على اتساع افقه و يطلقون له العنان ليتحرك بحرية.

و هكذا يتضح أن معظم الدراسات الحديثة أكدت على عدم وجود مبرر لسمح للوالدين بان يعتقدوا بأنهم تسببوا في إصابة طفلهم بالتوحد . (لمياء عبد الحميد بومي، 2008 ،ص 33).

3-2- النظرية السيكو ديناميكية :

- تركز هذه النظرية على الوضع الطبيعي للطفل التوحدي من الجانب العضوي و تؤكد على حدوث مؤثرات قوية في مرحلة مبكرة تسفر عنه إصابة الطفل بالاضطراب النفسي الشديد و يضع أصحاب هذه النظرية المسؤولية على المعاملة الوالدية الشاذة ،و بالذات معاملة الأم .

- قد تستعمل الام طفلها المليء فراغها ،و تعتبره شيئاً تمتلكه و موجود لها لا لنفسه .

- رابط التعلق بين الأطفال التوحد بين والديهم تكون معطلة او معوقة .

- خوف الطفل و انسحابه من الجو الأسري و انعزاله بعيدا عنهما و انطوائه على نفسه.

- تعرض الطفل للحرمان الشديد داخل الأسرة .

- تدني العلاقات العاطفية بين الطفل وأسرته ،و شعوره بفراغ حسي و عاطفي ،مما يشجعه على الانغلاق على نفسه و عزلته عن حوله، ولقد أسهم عمل الطبيب النفسي ليوكاند مكشف إعاقة التوحد في دعم الموقف أن التوحد الطفولي هو ناتج بشكل أساسي عن عوامل نفسية ،منها اتجاهات الآباء ومعاملتهم

لأطفالهم ، وأن الأطفال التوحديين كانوا معرضين منذ البداية إلى البرود الأبوي، والاستحوادي ونوع آلي من الاهتمام بالاحتياجات المادية فقط. (أسامة فاروق مصطفى، كامل الشربيني، 2011، ص 57).

3-3- النظرية النفسية المعرفية (نظرية العقل) :

تعد نظرية العقل من النظريات التي اكتسبت شهرة في الآونة الأخيرة و هذه النظرية هي امتداد للنظرية المعرفية في التوحد و ظهور مفهوم نظرية العقل لدى الأفراد بواسطة " ولمان 1992 wellman" لتفسير عمليات فهم الحالات العقلية داخل الفرد و خارجه، وتقول أن الطفل التوحدي غير قادر على التنبؤ و شرح سلوكيات الآخرين من خلال حالاتهم العقلية، في حين نجد الأشخاص الأسوياء لديهم فهم خاص و إحساس خاص يستطيعون من خلاله قراءة أفكار الآخرين، وبالتالي فالأطفال التوحيديون يعجزون عن التمييز بين ما هو موجود في عقولهم و ما هو موجود في عقول الآخرين .

و تشير هذه النظرية إلى أن العدد الذي يكون قادرا على غزو أو فهم الحالة العقلية للشخص الآخر لكي يمكنه فهم و التنبؤ بسلوك ذلك الشخص، ربما يمكن رد هذا القصور في نظرية العقل إلى القصور السلوكي و الاجتماعي لدى الطفل التوحدي الذي يؤدي إلى عجز عملية الفهم. (أسامة فاروق مصطفى، كامل الشربيني، 2011، ص 57-59).

3-4- نظرية التعلم الاجتماعي :

ترى نظرية التعلم الاجتماعي أن خصائص التوحديين تكون نتيجة لفشل عمليات التعلم الاجتماعي، والقصور في الجانب المعرفي يكون في التشفير و في النوعية في إطار تشكيل التمثيلات الذاتية الأخرى و قصور الطفل عن التقليد في المراحل المبكرة من حياته تؤثر سلبا على قدرته على النمو الاجتماعي .

3-5- نظرية التكامل الحسي :

إعداد فيشر و موراي 1991 fisher&mwrray و التي تبنى على علاقات السلوك والمخ وتحاول هذه النظرية تفسير الأداء الحسي العادي وعمليات اختلال التكامل الحسي، وإرشادات فنية للتدخل وأساس التكامل الحسي و التدخلات العلاجية الحسية الأخرى تبعث من خلال العلوم العصبية، ولهذا فإن هذه المعرفة العصبية تتمدد وتتشع، وهذه النظرية تبنى على أن الخبرات التي يتعرض لها المخ يعدل في بناء المخ والأداء من الممكن أن تكون تكيفيا أولا تكيفي . (أسامة فاروق مصطفى، كامل الشربيني، 2011، ص 61).

على الرغم من النظريات المفسرة للتوحد مفيدة بصورة عامة، إلا أنها لا تقدم وصفا دقيقا لخبرة أو تجربة التوحد الحقيقية (التوحد كما تعيشه الحالة المصابة به) ، وهنا فإن سير التجارب الشخصية التي يعيشها الأفراد ذوي اضطراب التوحد أو تلك التي تكبت عنهم تزودنا بنافذة فريدة لتجربة التوحد كما تتجسد في الحياة الفعلية الشخصية للمصابين به.

4- أسباب التوحد :

هناك أسباب متعددة لحدوث الاضطراب و لا يمكن الاعتماد على أحد هذه الأسباب بشكل قاطع وعملي، وقد تتداخل العديد من الأسباب في حدوث هذا الاضطراب و ما توصلت إليه بعض الدراسات ما يلي :

أ- **عوامل جينية** : أثبتت بعض الدراسات الحديثة أن هناك ارتباط بين التوحد و شذوذ الكروموزومات وأوضححت هذه الدراسات أن هناك اتصالات ارتباطية وراثية مع التوحد فقط و هذه الكروموزوم يسمى fragile و يعتبر fragile شكل وراثي حديث مسبب للتوحد و التخلف العقلي وأيضا له دور أساسي في حدوث مشكلات سلوكية مثل النشاط الزائد و الانفجارات العنيفة و السلوك الأناني و يظهر عند الفرد الذي لديه كروموزوم X.Fتأخر لغوي شديد و تأخر في النمو الحركي و مهارات حسية فقيرة .

و هذا الكروموزوم يكون شائع بين البنين أكثر من البنات ، و يؤثر هذا الكروموزوم في حوالي 7 إلى 10 % من حالات التوحدية.

ب- **عوامل بيولوجية** : و تنحصر هذه العوامل في الحالات التي تسبب إصابة في الدماغ قبل الولادة و أثنائها و بعدها، ويعني بذلك إصابة الأم بأحد الأمراض المعدية أثناء الحمل أو تعرضها أثناء الولادة لمشكلات مثل : نقص الأوكسجين ،استخدام آلة.....الخ أو عوامل بيئية أخرى و هي تعرض الأم للنزيف قبل الولادة أو تعرضها لحادثة أو كبر سن الأم ،كل هذه العوامل قد تكون سبب متداخل في حالة التوحدية.

ت- **عوامل نيروولوجية** : أثبتت بعض الدراسات أن هناك ارتباط بين بعض الحالات التوحدية و التغير في كيميائية الدم لدى هؤلاء الأطفال .

ث- **أثبتت دراسات أخرى حديثة** : أن هناك جزءا من المخ يتأثر في التكوين و أوضحت هذه الدراسات أن هناك اختلافات في جزء في المخ لدى الأطفال التوحديين عن غيرهم من الأطفال العاديين ، و هذا ما أشارت إليه دراسة Waterhouse أن هناك شذوذ لدى الطفل التوحدي عن جهاز رسم المخ الكهربائي و التي توصلت إلى حوالي 10 % إلى 80 % من الأطفال التوحديين غالبا ما يظهرون شذوذ في جهاز رسم المخ الكهربائي، وهذا الشذوذ يشير إلى فشل في التجنب المخي، والاستجابة السمعية مستثارة من جذع المخ لدى الأطفال التوحديين.

ج- **عوامل ترجع الى متغير الجنس** : دراسة tritonSmith 96 الفروق الجنسية بين البنين و البنات في معدل الإصابة و مداها و قد توصلت الدراسة إلى الآتي :

- 1- البنات التوحيديات اقل من الأولاد في الإصابة بالاضطرابات الارتقائية بشكل عام و الاضطراب التوحدي بشكل خاص و تتراوح النسبة 3-1 إلى 4.
- 2- البنات التوحيديات يظهرن مستوى اقل من الأولاد التوحديين في نسبة الذكاء .
- 3- توجد انحرافات شاذة على رسم المخ لدى الاثنتين و لا توجد فروق بينهم .
- 4- يبدي كل من البنين و البنات التوحديين اضطرابات سلوكية و عصبية و إن بدت متفاوتة أحيانا وفقا لمعدلات الذكاء . (سهى أحمد أمين نصر، 2002، ص 21-23).

كما أن هناك أسباب أخرى مثل :

- أسباب اجتماعية أسرية: تعرض الطفل للحرمان الشديد داخل الأسرة ،خوف الطفل و انسحابه من الجو الأسري و انزاله بعيدا عنها و انطوائه على نفسه....الخ.
- أسباب المناعية: تشير بعض العوامل المناعية غير الملائمة بين الأم و الحنين قد تساهم في حدوث اضطراب التوحدية .كما أن كريات اللمفاوية لبعض الأطفال المصابين بالتوحد يتأثرون أحيانا بالأجسام المضادة لدى الأمهات و هي حقيقية تثير احتمال أن أنسجة الأجنة قد تتلف أثناء مرحلة الحمل
- العوامل البيو كيميائية: على الأقل ثلث مرضى اضطراب التوحدية لديهم ارتفاع في بلازما السيروتونين plasma sérotonine و هذا الاكتشاف ليس خاصا باضطراب التوحدية فقط . فالأطفال المتخلفين عقليا بدون اضطراب التوحدية يظهرون أيضا تلك الصفة .و المرضى باضطراب التوحدية بدون تخلف عقلي لديهم حدوث عالي من الهيبوسروتونيميا hyperserotonemia و لدى بعض الأطفال التوحديين توجد زيادة في السائل النخاعي الشوكي cérébrospinal و حامض الهوم فأنيلك homovanillic (العامل الأيضي الرئيسي للدوبامين) و قد يكون هذا الحامض في تناسب عكسي مع مستوى السيروتونين في الدم و هذه المستويات تزداد بنسبة الثلث لدى المصابين باضطراب التوحدية و هذا هو الاكتشاف المحدد الوحيد الذي يحدث لدى الأشخاص المتخلفين عقليا.

5- أعراض التوحد و خصائصه :

امر خصائص الحسية و لاجتماعية و لانفعالية و للإدراكية التي تتسم بها الأطفال التوحدية هي ما يأتي :

1- ضعف التفاعل الاجتماعي :

غالبا ما يكون الأطفال التوحديين بمعزل عن الآخرين و هم متحفظون ،يقيمون اتصالات قليلة و علاقات ضعيفة مع كل من الراشدين و الأطفال و غالبا ما يهيمنون على وجوههم في أرجاء الغرفة التي يوجدون فيها لا يستجيبون للذي يحاول التقدم لهم شيئا و لا جامعون له كما أنهم يظهرون نوعا من الإدراك الغير .
تظهر عندهم أعراض لانسحاب لاجتماعي و لانطواء لنفس و عدم القدرة على إقامة العلاقات الاجتماعية مع الآخرين .

كما أن الرضيع لا يستجيب للحمل و لاحتضان و يتجنب الطفل لأكبر سنا في العادة النظر في وجه لإنسان لأخر، يتمتع بشكل خاص عن إقامة لاتصال بالعين و عندما يمسك الطفل التوحدي بأي إنسان أخر كأنه يمسك بقطعة أثاث و ليس بإنسان.

و درس Mirandadonne fan& uober1983 أشكال و نماذج الاتصال العيني لأطفال التوحد ووجدوا أن أطفال التوحد ينزعون إلى التحديق ليس لجذب اهتمام الآخرين .و هم فلما ينظرون إلى الأشياء و الآخرين بشكل مباشر ،و تختلف نظرتهم عن الأطفال الطبيعيين فهو يصرفون وقتا طويلا في الجلوس

بهده دون أي تفاعل اجتماعي أو مشاركة مع الآخرين ، و قد يتصرفون بشكل غريب و غير عادي في الاتصال مع الأشياء مثل (منديل اللعبة).

6- أشكال التوحد :

4-1 كانر canner :

الطبيب النفسي الأمريكي كانر في عام 1943 وصف تحت مصطلح "التوحد الطفولي المبكر " و صورة سريرية تتميز بعدم قدرة الطفل منذ ولادته لإقامة اتصال عاطفي مع محيطه و يظهر هذا الاضطراب في وقت مبكر و قبل نهاية العامين الأولين من الحياة و من بين مواصفات هذا العرض : العزلة الشديدة حيث يتميز الطفل باللامبالاة ،عدم الاهتمام العميق إزاء الناس والأشياء من الخارج ،كذلك الرتابة النمطية العشوائية مثل حمل المنديل باستمرار أمام أعينه تحريك أصابعه أمام وجهه كذلك المشي على رؤوس الأصابع ،الدوران حول الذات يتمايل جيئة و ذهابا بعد ساعات كذلك إضرابات في اللغة مثل الكتم الكلي، أو انه يجعل الأصوات لا معنى لها أو أنه يكرر الكلمات بلا قيمة تواصلية مثل ترديد الكلمات أو العبارات من الآخرين ،و كذلك ممكن استخدام كلمات جديدة ووصف كانر أن الذكاء و الذاكرة لهؤلاء الأطفال استثنائية ،و هذه الخصائص تميز الخلوية عن غيره من أشكال التخلف المعروفة في مجال الطب النفسي (<http://psychiatriinfirmiere.free.fr>).

4-2 متلازمة اسبرجر syndrome d' asperger :

اكتشف عرض اسبرجر او مرة عام 1944 من قبل الطبيب ألماني يدعى هانراسبرجر يمتلك الأفراد المصابين بعرض اسبرجر المواصفات السلوكية التالية :من حيث اللغة يتميزون بطلاقة الكلام قبل عمر أربع سنوات مع صحة واضحة في اللفظ و النحو كذلك تحريف الكلام أحيانا و تكراره أحيانا أخرى، برودة الصوت بدون حرارة، أما من حيث الإدراك الولوج بالمواضيع المعقدة مثل تصاميم الأشياء و الطقس والموسيقى والتاريخ كذلك تمركز التفكير على الذات فوق المعدل في القدرة اللفظية وتحت المعدل في المقدرات الانجازين، تشوش القراءة ومشاكل الكتابة وفقدان الشعور العام في فهم الواقع والتعامل مع الأشياء، أما من حيث السلوك الذاتي تفاعل اجتماعي غير مناسب أحيانا مع الآخرين. (محمد زياد حمدان 2002 ،ص30 .)

4-3 متلازمة ريت rett :

تتميز متلازمة ريت بالتدهور التدريجي للمكتسبات المعرفية و الحركية و توقف النمو الجيني في الدماغ وهذه المتلازمة تتواجد فقط و بالأخص عند الإناث فهي تمس حوالي 1 أنثى من كل 15000 فتاة .

(.Larentmatron 2004 ,p35)

و اكتشفت هذه المتلازمة من طرف طبيب الأطفال الاتريش اندرياس ريت عام 1966 هذا الاكتشاف بقي غير معروف إلى غاية أن أعيدت الدراسات عام 1983 من طرف طبيب أطفال سويس هاوبرق الذي نشر عناوين عن أشكال و تشخيص هذه المتلازمة ،و البنات المصابين بمتلازمة ريت في الشكل يعتبرون عادي

لمدة 5 أشهر من الحياة و بعد 18 شهر تتدهور حالتهم بسرعة و تتبعها الصفات التالية :فقدان المهارة الحركية المكتسبة و كذلك بطئ النمو الدماغ الصورة النمطية المتكررة ،تراجع في عملية الاتصال و التنشئة الاجتماعية ،كذلك صعوبة في الحبو و المشي على رؤوس الأصابع، صرصة الأسنان و كذلك وجود ارتعاشات ظهرية و مفصلية و خاصة عندما يكون الطفل مهتاج كذلك ضعف التنفس أو فقدانه كذلك نقص تدفق الدم في الساقين وجود كثرة الإمساك ،ميلان العمود الفقري، نقص في الذاكرة وجود في بعض الأحيان الصرع و ليس كل البنات لديهم هذه الصفات في دفعة واحدة. (Jean charlesjuhel, 2003,p105-). 106.

4-4 اضطراب الطفولة التحليلي childhood dis intégrative disorder :

عادة لا يظهر هذا الاضطراب إلى بعد سنتين من عمر الطفل، بعدها يبدأ بفقدان المهارات الأساسية ويصبح لديه حركات غير عادية و يصاحبها مشكلة في اللغة الاستقبالية و التعبيرية و تظهر مشكلات في المهارات الاجتماعية و السلوك التكيفي، وكذلك في القدرة على تطوير علاقات صداقة مع الأقران ومشكلات في التواصل من خلال فقدان أو ضعف في اللغة المنطوقة و يظهر لدى الطفل سلوكيات نمطية و تكرر للنشاطات و يصاحبه عادة إعاقة عقلية شديدة و لا يوجد لدى الطفل مشاكل عصبية .

4-5 اضطراب النمو الشامل الغير محدد (PDD-NOS) :

و الذي يشمل على العديد من مظاهر التوحد ،و لكن في الأغلب من الدرجة البسيطة و ليس الشديدة أو الشاملة و لكل جوانب اضطراب و لعل الجوانب التي تظهر لدى هؤلاء الأطفال يتركز في الجوانب الاجتماعية و كذلك في المهارات اللفظية و غير لفظية. (سوسن شاكر مجيد ،2008، ص 300).

4-6 متلازمة الكروموزوم الهش fragile x syndrome :

اضطراب جيني في الكروموزوم الجنسي الأنثوي (X) معظم الأفراد الذين يعانون من هذا الاضطراب لديهم تخلف عقلي بسيط إلى متوسط غالبا ما تظهر استجابات حركية تكرارية و حساسية مفرطة اضطراب الأداء اللفظي و الغير لفظي و اضطرابات معرفية .(جمال مقال قاسم و آخرون ،2000، ص 140-141) **تشخيص التوحد :**

يشير الدليل التشخيصي و الإحصائي الرابع (DSM4) إلى أن الأعراض التوحدية تشمل على مدى العيوب في التفاعلات الاجتماعية، التواصل والأنشطة (DSM4, 1994,P801) لذا يجب التركيز على أهمية التشخيص المبكر حيث انه يساعد الأسرة في الاكتشاف المبكر للإعاقة، وبالتالي يقلل من المشكلات المرتبطة به إذا وضعت الاستراتيجيات العلاجية المناسبة خلال السنوات الأولى المبكرة للطفل التوحدي .(عبد العزيز وآخرون ،2001، ص 172).

و هناك دراسات في هذا الصدد ،ففي دراسة فرنسية حديثة ضمت (49) فريقا من الأخصائيين في علم النفس الطفل ،تمت الإشارة إلى أن الفترة بين الأعراض الأولى للاضطراب و تاريخ الاستشارة الأولى ما

تزال طويلة جداً، وكانت الدراسة قد أجريت على (193) طفلاً تمت معاينتهم في (1997) و (1998)، وأشارت إلى أن متوسط الفترة من أجل التحديد الأول للاضطراب يقع بين (17-32) شهر للحصول على أول رأي متخصص، وهذه الفترة حسب الباحثين ليست مرتبطة بجنس الطفل وترتيبه الأسري، أو المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأبوين، كما أنها ليست مرتبطة بشدة أعراض التوحد وما يزال تشخيص اضطراب التوحد من العقبات التي تواجه الباحثين في مشكلات الطفولة وقد يرجع السبب إلى تداخل أو تشابه اضطرابات أخرى مع التوحد. (عليوان محمد، 2007، ص 9).

ويمكن تشخيصه اعتماداً على الأعراض التالية: ضعف التواصل، ضعف العلاقات الاجتماعية، الانغلاق الذاتي، مقاومة التغيير، مظاهر سلوكية، ضحك و قهقهة بطريقة غير ملائمة، انفعال و تقلب في المزاج، ضعف المهارات الحركية اضطراب التفكير والإدراك. (الزغلول عماد، 2006، ص 134). كما يتم تشخيصه عن طريق الملاحظة المباشرة من طرف مختصين قبل سن ثلاث سنوات. (عسيلة كوثر، 2006، ص 63).

و بالرغم من وجود محاكات دقيقة لتشخيص اضطراب التوحد، و تحديد السمات أو العلامات المميزة للنمو المبكر لهؤلاء الأطفال، فإن صعوبة الوصول إلى تشخيص دقيق لحالة التوحد ما زالت موجودة بالفعل، و السبب الرئيسي في ذلك هو التشابه بين أعراض التوحد وأعراض إعاقات أخرى عديدة منها: التخلف العقلي، الذهان، زملة أعراض اسبر جريت، الإعاقة السمعية، إعاقات التخطي، الشذوذ الكروموزومي، و للوصول إلى تشخيص دقيق لحالات التوحد يجب البحث عن ماهية هذه الإعاقات، وإيضاح الفروق الجوهرية التي تميز هذا الاضطراب عن غيره من الإعاقات، فيما يسمى بالتشخيص الفارق. (القمش مصطفى، 2011، ص 112).

الطرائق المتبعة لعلاج التوحد :

هناك أسباب علاجية عديدة متبعة تستخدم في معالجة الأطفال التوحديين و يجب التأكد من انه ليست هناك طريقة علاج واحدة يمكن أن تتجح مع كل الأشخاص المصابين بالتوحد، كما انه يمكن استخدام أجزاء من طرق علاج مختلفة لعلاج الطفل الواحد و هي كالأتي :

1- التحليل النفسي :

كان استخدام جلسات التحليل النفسي كأحد الأساليب العلاجية السائدة حتى السبعينات من القرن، و كان احد الأهداف الأساسية للتحليل النفسي هو إقامة علاقة ودية و نموذج متساهل محب، ويشتمل على مرحلتين :

الأولى: يقوم المعالج بتزويد الطفل بأكثر قدر ممكن من التدعيم و تقديم الإشباع و تجنب الإحباط مع التفهم و الثبات الانفعالي من قبل المعالج .

الثانية : يركز المعالج النفسي على تطوير المهارات الاجتماعية كما تتضمن هذه المرحلة التدريب على تأجيل الإشباع والإرضاء .

و مما يذكر أن معظم برامج المعالجين التحليليين مع الأطفال التوحديين كانت تأخذ شكل جلسات مع المتوحد و تقديم بيئة بناءة و صحية له.

2- العلاج السلوكي :

اقترح بعض الباحثين استخدام أساليب علاجية سلوكية كطرائق لتعديل السلوك في علاج إعاقة التوحد سواء تم ذلك في البيت أو بواسطة الآباء أو في فصول دراسية خاصة لعدم استطاعة التوحيديين في فصول عادية لسلوكهم الفوضوي و قصورهم الاجتماعي ، و يمكن تقديم برامج لتعديل السلوك لأنها :

- يقدم المنهج التطبيقي للبحوث التي تركز عليها حاجات التوحد .
- يعتمد على أساسيات التعلم و التي يمكن تعلمها بشكل سهل من المختصين .
- و يمكن تعليم أطفال التوحد نماذج من السلوك التكيفي وبوقت قصير، ومن السلوكيات التي يمكن تعليمها نذكر :

- مهارة تعلم اللغة و الكلام .
- السلوك الاجتماعي الملائم .
- اللعب بألعاب ملائمة .
- و القراءة .
- المهارات المعقدة غير اللفظية من خلال التقليد العام .

(مجيد، 2010، ص 130-131).

3- العلاج بالدمج الصحي :

المعالجة بالتكامل الحسي هي علاج حسي حركي للأطفال المتوحيدين و قد طورتها حين ابرز 1979 ، والتي تؤكد فيها على العلاقة بين الخبرات الحسية و الأداء السلوكي الحركي ، و التدخل و استراتيجيات التدخل و يكون الهدف من البيئة التي تزود باستجابات تكيفية و تعلم علة نحو جيد و تشمل الأدوات اللازمة للعلاج من خلال الدمج الحسي ما يلي :

- على سبيل المثال و ليس الحصر .
- أرجوحات ، زلاجات ، فواشي ، ووسائد ، أنفاق مصنوعة من مواد بلاستيكية .
- صلصال ، مواد لنشاطات حركية دقيقة .
- دمي حسية ككرات من قماش ، أنابيب قابلة للطي و للمط .
- أحواض مليئة بكرات سفنجيه .

فأساليب المعالج بالضغط الشديد و جعل الطفل يلعب بها كالقفز و الأرجحة و دحرجة الكرات و غيرها.(الشامي،2004، ص 298 .)

4- علاج إيذاء الذات :

أفضل وسيلة لعلاج حالة إيذاء الذات هو معرفة سبب قلق الطفل و اضطرابه و انشغال اغلب يومه باللعب، و يتطلب الأمر الكثير من الملاحظة و الصبر ،و قد يكون السبب بسيط يمكن حله ،و من المهم عدم إعطاء الطفل أي اهتمام أو مديح وقت النوبة ،و لكن إظهارها بدا انتهاء النوبة .(رائد خليل،2006، ص 144.)

5- علاج قصور المهارات الاجتماعية :

يفشل الطفل التوحدي في بناء روابط اجتماعية مع الآخرين و بالتالي ينبغي أن نصب الجهود العلاجية في اتجاه بناء هذه العلاقات مع الأطفال و والديهم .

و من خلال توفير التعليم بالبيئات الدمجية يزيد النجاح الذي يمكن أن يحققه الأطفال في تعلم التفاعل الاجتماعي المناسب، و أن وضع الطفل في بيئة اجتماعية دمجية يتيح وصوله إلى فرص قوية من نماذج الأقران و في هذه البيئة يتعلم أن يحصل على انتباه أصدقائه من خلال النقر على كتفيه ،و مناداته باسمه و أن يدعو للعب معه ،و تشجعه على إبداء تعليقات على أقرانه .

6- العلاج باللعب :

يساهم اللعب في بناء الجانب الجسمي حيث يخرج الطفل انفعالاته حركيا كالجري ،القفز و بعض الحركات، وأيضا جانب إخراج انفعالاته النفسية كالخوف ،القلق ،التوتر من خلال الألعاب المتنوعة ،فيصبح الطفل هادئا و مستعدا لتلقي أي مداخلات تنمي مهاراته اللغوية.

و يتعلم أيضا من خلال اللعب مع الآخرين و مشاركتهم في أداء الأدوار و الالتزام بقواعد الألعاب وقوانينها، وإقامة علاقة بينه وبين المعالج، و من خلال أنشطة اللعب بأشكالها المختلفة يتفاعل الطفل مع مواد اللعب والأشخاص المحيطين به. (رياض،2008، ص 97.)

مما سبق استعراضه فاضطراب التوحد نتيجة لمجموعة من العوامل قد تكون متداخلة فيما بينها ،لهذا يعتبر من اضطراب طيف التوحد ،فهو معقد من خلال الأعراض و التشخيص ،و كل حالة فريدة من نوعها بالرغم من اشتراكها في نفس الاضطراب لهذا وجب تضافر جهود كل من المختصين من أطباء ومربين و نفسانيين و أرتوفونيين لتعديل و لو نسبيا سلوك الطفل التوحدي ،و هذا بدعم و تفاعل الجو الأسري للنجاح في التكفل النفسي بالتوحدي .

وتعد الضغوط النفسية احد المظاهر الرئيسية المميزة لمجتمعنا المعاصر و قد شاع استخدام كلمة "stress" في ميدان الهندسة و الدراسات الفيزيائية، لئشير إلى قوة خارجية بشكل مباشر على موضوع طبيعي و نتيجة لهذه القوة يحدث الإجهاد الذي يؤثر و يعير من شكل و بناء الموضوع.

هذا المفهوم الذي استعاره علم النفس للدلالة على نطاق واسع من الخبرات لانفعالية التي يترافق ظهورها مع حدث تغيرات فيزيولوجية معرفية و سلوكية ناتجة عن لأحداث الضاغطة .

و لقد تعددت التغيرات النظرية لهذا المفهوم أن يعتبر من المواضيع التي حازت على اهتمام الباحثين في علم النفس، والعلوم الإنسانية عموماً، حيث أن الضغط يعد بمثابة ظاهرة نفسية معقدة ،و متعددة الجوانب ،لهذا خصصنا هذا الفصل من الجانب النظري للضغط النفسي .

- النظريات المفسرة للضغط النفسي :

يعتبر الضغط النفسي من المسائل التي أصبحت تؤرق الجميع من الكبار والصغار، وخصوصاً لما تسببه من آثار على صحة الفرد و الجماعة ،لذا حظي بالدراسة و التحليل منذ أربعة عقود، وتزداد أهمية دراسته مع كل تحول تكنولوجي و علمي و بيئي و لقد عولج هذا المفهوم من عدة نواحي .

أ- التفسير البيولوجي (الفيولوجي) :

يعد "هانز سيلي" hanssehy " أحد أقطاب هذا الاتجاه ،و بحكم تخصصه في الطب قام بتجارب عديدة على الفئران في مخبره بكندا زيادة على ملاحظاته لمرضاه ،فتوصل إلى أن المرضى يشتركون في خصائص عامة مشتركة بينهم و خصائص نوعية خاصة بكل مريض على الرغم من اختلاف و تعدد مصادر الضغط .

ب- التفسير الفكري (هنوي موراي) H.murroy :

و يعرف كذلك باسم الديناميكية النفسية، وينطلق موراي في تفسيره للضغط النفسي من مسلم أن الإنسان في سيرورة الزمن قد يصل إلى لحظة التكيف و التوازن النفسي كنتيجة نهائية للديناميكية النفسية التي تحدث في داخله و للوصول إلى الحل أو انبثاقاً للحظة الكيفية، يتبع الإنسان مبدأ الترتيب للانتقال إلى اللحظة المستقبلية و هي عبارة عن الهدف الذي يسعى إليه الإنسان .

ج- التفسير المعرفي :

يعتبر "لازاروس" (1950) أول من قدم هذا التفسير و ركز على تقييم الفرد للموقف تقييماً ذهنياً ،و الذي يفسر بواسطته الضغط النفسي ،فالتقييم الذهني عبارة عن الكيفية التي يدرك بها الفرد الموقف الذي يتعرض له، فيبدأ في تقويمه أو تقديره، أي يصدر حكماً على هذا الموقف وعلى أساس الحكم الذي يصل إليه الفرد يشعر بالضغط النفسي (عبدالله الغريبي، 2010، ص 54).

أنواع الضغط النفسي :

• الضغط الايجابي :

و قسم البعض أنواع الضغوط حسب مسبباتها إلى :

1- الضغوط الأسرية (التنافر الأسري ،الانفصال ، وفاة ، فقر.....).

2- ضغوط النقص (نقص الممتلكات ، نقص الأصدقاء).

3- ضغوط العدوان (سوء المعاملة من العائلة ،سوء المعاملة من الإقران والأصدقاء).

4- ضغوط السيطرة (التأديب ،العقاب القاسي).

5- ضغوط الجنس (الإعزاء و العرض).

6- ضغوط البدنية (القصور البدني أو العقلي أو الاجتماعي). (محمد حسن محمد حمادات، 2008

،ص 168).

• الضغط السلبي :

قد يكون للضغط المفرط و الممتد ، و غير المفرج تأثير مؤذي في الصحة العقلية ، و الجسدية و الروحية ، و إذا ما تركت مشاعر الغضب و الإحباط و الخوف ، و الاكتئاب المتولدة من الضغط دون حل ، فإنها تستطيع أن تطلق تشكيلة من الأعراض ، و يقدر أن الضغط إنما هو السبب الأعم للصحة السقيمة في المجتمع الحديث، وهو على وجه الاحتمال، في أساس ما يقارب 80 % من جميع الزيارات التي يقوم بها الناس إلى عيادات أطباء العائلة ، و الضغط هو عامل مساعد على إحداث حالات ثانوية نسبيا من مثل الصراعات، والاضطرابات الهضمية، والاضطرابات الجلدية، والأرق والقروح، ولكنه يمثل كذلك دورا مهما في الأسباب الرئيسية للموت في العالم العربي، كالسرطان والأمراض القلبية الشريانية، واضطرابات التنفس و الإصابات الطارئة بسبب الحوادث ، و تشمع الكبد و الانتحار .

• الضغط الايجابي :

قد يكون للضغط تأثير ايجابي كذلك ، انه أساسي في الحث على التحريض والإدراك موفر الإثارة التي يمس إليها الاضطراب و الكفاح على قدم المساواة أو بنجاح حيال الحالات المتحدية، فالتوتر والتنبية ضروريان للتمتع بكثير من مظاهر الحياة ومن دونهما سوف تكون الحياة (الوجود) ، والضغط يوفر أيضا حس الإلحاحية و التيقظ الذي نحتاج إليه للحياة عندما نواجه حالات مهددة مثل اجتياز طريق مزدحم، أو قيادة السيارة في أحوال جوية رديئة ، فالتمارضة المسترخية على نحو مفرط في مثل هذه الحالات تكون مهلكة". (مسيرة شيخاني، 2003 ،ص 14).

إن تعرض الفرد لأنواع الضغوطات يجعل منه ،إما إنسانا رافضا للحياة، وذلك من خلال تعرضه لعدة أمراض، أو يجعله فردا متمسكا ومتضائلا بها أي انه يكون متوافق مع معطياته الواقعية .

مصادر الضغط النفسي :

يعرف برنستين bernstein مصادر الضغط النفسي على أنها كل ظرف أو حدث يهدد و يعرقل سير حياة الناس اليومية، ويقودهم إلى إجراء تعديلات من اجل الوصول إلى التكيف، وتسمى هذه المصادر من الضغط النفسي "الضغوطات stressons" .

تعتبر مصادر الضغط مطالب البيئة الداخلية أو الخارجية للفرد التي تخل توازنه ، مما يؤثر على الجسد والنفس و تتطلب اتخاذ إجراءات لاستعادة التوازن، ومع ذلك فإنها تختلف باختلاف درجة شدتها و مدة

الضغط ، فما هو مرهق و ضاغط بالنسبة لفرد ما قد لا يكون ضغطا لفرد آخر . (Wycliffe yumba ,p 06 , 2008 .)

وعند النظر إلى العلاقة التي تربط الفرد بمجتمعه فإنه يمكن لنا حينئذ ترتيب مصادر الضغط النفسي بطريقة شمولية وواقعية وهي كما يلي :

1- المصادر الداخلية للضغوط النفسية :

- الطموح المبالغ فيه .
- الأعضاء الحيوية و التهيؤ النفسي (الاستعداد) لقبول المرض و ضعف المقاومة الداخلية .
- الشخصية .
- الضغوط الانفعالية و النفسية :مثل القلق ،الاكتئاب ،المخاوف المرضية .

2- المصادر الخارجية للضغوط النفسية :

- الضغوط الأسرية : كالصراعات العائلية ،كثرة المجالات ،الانفصال ،الطلاق ،الأولاد.
- الضغوط المالية أو الاقتصادية :مثل انخفاض الدخل و ارتفاع معدلات البطالة.
- ضغوط المتغيرات الطبيعية :مثل الكوارث الطبيعية : كالزلازل والبراكين والأعاصير وغيرها .
- ضغوط أكاديمية :و تتمثل في انتقال الطالب من مدرسة إلى أخرى و من المدرسة إلى الجامعة .
- ضغوط طارئة :و يقصد بها الأحداث التي تحدث بشكل طارئ فجائي و ليس لها صفة الدوام في الحدوث أو التأثير ،كحوادث السيارات أو فقدان شخص عزيز.
- ضغوط سياسية : و تنشأ عن أنظمة الحكم الاستبدادية و الصراعات السياسية.
- ضغوط ثقافية : كالانفتاح على الثقافات الأخرى وتجاوز الأطر الثقافية و الاجتماعية.
- ضغوطات صحية أو فيسيولوجية : مثل التغيرات الفيزيولوجية و الكيميائية التي تحدث في الجسم و مهاجمة الجراثيم به، واختلاف النظام الغذائي .(طه عبد العظيم حسين، 2006، ص 40).
- الضغوط الكيميائية :كإساءة استخدام العقاقير ،الكحول ،الكافيين ،النيكوتين .(ماجدة بهاء الدين السيد عبيد، 2008، ص 30،31).

أعراض الضغط النفسي :

يشعر الفرد ببعض الإنذارات أو ما يسمى بالأعراض التي تعطي مؤشرا باتجاه وجود ضغوط مرتفعة، وحالات من الإجهاد ،لذلك يجب اتخاذ إجراءات لخفض الضغط حتى لا تتحول بعد فترة طويلة إلى حالات مرضية.

علاج الضغط النفسي :

1- العلاج الطبي

أ- مواد ذات مفعول بيولوجي

لقد بينت التجارب التطبيقية و البيولوجية أهمية المواد المختلفة لعلاج حالات الضغط
 - المغنيزيوم (magnésium) : يتدخل في تبادل لشحنات التيقظ و استرخاء العضلات .
 - الفيتامينات : (vitamine) : يتدخل فيتامين (B) في إنتاج الطاقة و الفيتامين (C) له دور في إنتاج الكورتيزول، أما الجليكو كورتيكويد فيتدخل لهدف تقوية الدفاع الفيزيولوجي للفرد في حالة تعرضه للضغط

- ب مضادات الاكتئاب (lésant dépresseurs) تستعمل في حالة الوقاية من أجل التجنب رد فعل من الضغط المتكرر ، و الوقاية من بعض المخاوف المرضية ، كما تستعمل مضادات الانهيار كذلك في حالات العصاب الهضمي أيضا تستعمل في حالة القرحة المعدية ، و التهاب المعدة الناتج عن الضغط الحاد (طه عبد العظيم حسين ، 2006 ، ص10-11)
 2- العلاجات النفسية : هناك عدة علاجات مختلفة نذكر منها :

1- العلاج المعرفي إن الأحداث الضاغطة لا تسبب القلق و التوتر في ذاته إنما الأفكار و الاعتقادات التي يكونها الفرد على الموقف باعتباره يمثل تهديدا ، و يسبب ضررا له من خلال حدوث الضغط النفسي بالتقييم المعرفي هو الخطوة الأساسية لمواجهة المواقف الضاغطة و هناك عدة تقنيات تساعد الفرد على التعامل مع الضغوط فنذكر منها :

- * إيقاف الأفكار السلبية : إذ ينبغي تغيير الأفكار و الاعتقادات السلبية الموجودة لدى الفرد تدريجيا أن تحل محلها الأفكار أكثر عقلانية لتساعد على التصرف بالطريقة المناسبة
- * أحاديث الذات : تقوم على فكرة أن الفرد يمكنه مواجهة المواقف الضاغطة و المشاكل و الصعوبات التي تواجهه الحياة إذا استطاع التخلص من السلبية فهي تجعله يشعر بالخوف و عدم الكفاءة فالتفكير الايجابي في الحدث يساعد الفرد على التعامل معه بالطريقة الملائمة
- * حل المشكلات : يشير إلى قدرة الفرد على إدراك و فهم عناصر الوقت أو المشكلة وصولا إلى وضع خطة محكمة لحل المشكلة التي هو بصدها ويعتبر التدريب على حل المشكلات بتقنية معرفية فعالة في التعامل مع المواقف والأحداث الضاغطة وتهدف إلى تنمية مهارات الأفراد وتتضمن عدة خطوات :
- تتمثل في التعرف على المشكلة
- أو الموقف الضاغط وجمع البيانات
- وضع البدائل و حلول متعددة للتعامل مع المشكلة و تقييم الحلول البديلة ووضع الحل النهائي موضع التنفيذ .

(ماجدة بهاء الدين ، 2008 ، ص 135)

2- العلاج السلوكي: تفترض المقاربات السلوكية إلى كل سلوك متعلم ، و تعتبر الاضطرابات العاطفية استجابات أو عادات مشروطة أو مكيفة بالوسع تعديلها بمبادئ المعرفة عينها التي تحكم كل

تصرف من خلال توفير التعليم التصحيحي في التدريب على المهارات الاجتماعية مثلا : يمارس المرضى تناول حالات صعبة بشخصيته عن طريق تمثيل الأدوار ، إلى أن يتم تجاوز الضغوط التي تعيق ذلك

(سمير شيخاني ، 2003 ، ص 67)

نتائج الدراسة:

من خلال نتائج مقياس إدراك الضغط لكل حالة من حالات مجموعة البحث ،تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي :

الجدول (08) درجات قياس الضغط النفسي لأفراد العينة :

المستوى	مؤشر الضغط	نتائج اختبار الحالات
مرتفع	0.51	الحالة 01
مرتفع	0.67	الحالة 02
مرتفع	0.73	الحالة 04
مرتفع	0.65	الحالة 05
مرتفع	0.71	الحالة 06

-من خلال الدراسة الميدانية للحالات الخمس و كذلك من خلال إجراء المقابلة النصف موجهة و عرض نتائج اختبار إدراك الضغط في الجدول (08) تبين أن من الأمهات يعانون من ضغط نفسي مرتفع و تتراوح ما بين 0.51 كأقصى درجة و أكبرها 0.73 .

و عليه تحققت فرضية البحث القائلة: أمهات ذات الطفل التوحدي تعاني من ضغط نفسي مرتفع .
و عليه تحققت فرضية البحث القائلة :

الأمهات ذات الطفل التوحدي تعاني من ضغط نفسي مرتفع

قائمة المراجع:

1-الكتب:

1-احمد سليم النجار (2006) ، التوحد واضطراب السلوك، ط1 ،دار أسامة للنشر والتوزيع ودار

المشرق الثقافي ،عمان.

- 2-أسامة فاروق مصطفى، السيد كامل الشربيني ، (2011)، سمات التوحد، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان.
- 3-إيهاب محمد خليل، ممدوحة محمد سلامة ، محمد السيد ابو النيل،(2009)، الاوتيزم والإعاقة العقلية، ط 1 ،مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 4-سوسن شاكر مجيد، (2010)، التوحد ،أسبابه ،خصائصه، تشخيصه ،علاجه، ط 2 ، دار دبيونو للنشر والتوزيع ، عمان.
- 5-قحطان احمد الظاهر، (2009)، التوحد ،ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- 6-لورا شريمان ، ترجمة فاطمة عياد، (2010)، التوحد بين العلم والخيال، عالم المعرفة ،الكويت.
- 7-محمد احمد خطاب ، (2009)، سيكولوجية الطفل التوحدي ،ط 1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان.
- 8-روحي مروح عبدا ،(2008)، الآثار النفسية والاجتماعية للإعاقة على إخوة الأشخاص المعاقين، الشارقة للخدمات الإنسانية، الإمارات العربية المتحدة.
- 9-وليد السيد خليفة ، ربيع شكري سلامة، (2010)، الإعاقة الغامضة) التوحد (،ط 1 ،دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ،الإسكندرية.

دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي

د . بضياف عادل

جامعة يحي فارس المدية adel1beddiaf@yahoo.fr

الملخص:

تعد الموارد البشرية في مقدمة القضايا التي تعنتي بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستويات نموها، فقد ثبت أنّ العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية، بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية، بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم، ومن ثم أخذت قضية العناية بتنمية الرأس المال البشري بأفضل السبل وأكثرها جدوى مكانة على اعتبار أن الإنفاق عليها يعد من أهم وأعلى درجات الاستثمار لذا سوف نتطرق من خلال هذه الورقة البحثية إلى الدور إلي يمكن أن تلعبه مؤسسات التعليم العالي في استثمار الموارد البشرية.

Summary:

Human resources are at the forefront of the issues that societies take care of at different levels and systems of development. It has been proven that the human element is not only one of the elements of production and determinants of productivity, but is the main influencer in all components of development, so that it became at the forefront of the main measures of the wealth of nations, and then The issue of caring for the development of human capital has taken the best and most feasible way, considering that spending on it is one of the most important and highest levels of investment, so we will address through this research paper the role that higher education institutions can play in investing human resources.

مقدمة:

عرف العالم في العقدین الأخيرین من القرن العشرين تغيرات وتطورات جذرية شاملة عميقة معقدة سريعة ومفاجئة على المستويات السياسية،الاقتصادية،الاجتماعية والثقافية هذه الأخيرة التي اثرت على العديد من المؤسسات في مختلف دول العالم ،سواء كانت ذات طابع اجتماعي او اقتصادي ،فمست فيها القيم الاجتماعية ونسق العلاقات المجتمعية التي اصبحت تملي علينا السير ضمن متغيرات هذا العالم الجديد اين اصبح الاهتمام بالموارد البشرية يتزايد شيا فیشأ لدى المؤسسات المعاصرة ،

فما اصبح سائدا كان نتيجة لتطورات البحوث التنظيمية على يد كل من فريدريك تايلور الذي وضع اسس ومبادئ الادارة العلمية وهنري فايول مع مجموعة من الباحثين الذين اهتموا بالظروف المحيطة بالعمل ،حيث عملوا على ،توفير مناخ ملائم للعمل تتوافر فيه كافة الشروط الملائمة له ، كتوفير فترات الراحة ،والإضاءة المناسبة الى غير ذلك من العوامل التي جعلت دراستهم تتضمن الطابع الانساني وعلى ضوء كل هذه التحولات اصبح من الضروري جدا اعادة الاهتمام بالموارد البشري على مستوى المؤسسات العصرية باعتبارها الحجر الاساس الذي تبني عليه الادارة اهدافها .

فمقياس التقدم في أي دولة أصبح لا يعتمد على ما يتوفر لديها من موارد طبيعية فحسب ، ولكنه يعتمد على ما يتوفر لديها من موارد بشرية قادرة على تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية أيضا ، فالسياسات الناجحة في المنظمة تتحدد إلى حد كبير بكفاءة وفعالية ادارتها هذه الاخيرة التي توفر المناخ الملائم لموظفيها لتجعلهم راضين على وظائفهم.

الاشكالية

فتفعيل دور إدارة الموارد البشرية في الاهتمام بأفرادها ،يؤدي حتما إلى فعالية تنظيمها و رضا أفرادها ،وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة ،ومن اجل الوصول إلى هذه النتيجة سعينا جاهدين لتسليط الضوء على مختلف الجوانب التي تمس موضوع البحث والذي قسمناه إلى جانبين نظري وتطبيقي ميداني .

بناء على ما سبق فان وظيفة إدارة الموارد البشرية تساهم في تنمية وتطوير قدرات الفرد ورضاه وولائه في خدمة المؤسسة عن طريق سياساتها المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية والتي

تحتاجها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه ،ومن هذا المنطلق فإنه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي :

إلى أي مدى يسهم التطبيق الفعال لسياسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي لموظفيها ؟
ومن أجل الإجابة عن الإشكالية الرئيسية فقد قسمنا هذه الورقة البحثية إلى ثلاث محاور رئيسية كانت على النحو التالي:

اولا: ماهية إدارة الموارد البشرية:

01- تعريف إدارة الموارد البشرية:

لقد اختلفت وجهات النظر في تحديد مفهوم لهذه الأخيرة ،حيث يمكن التمييز بين وجهتي نظر مختلفتين ،وهما التقليدية والحديثة ويرى أصحاب النظرة التقليدية أو الكلاسيكية أنها ماهي إلا نشاط روتيني يختص بأمور لا تأثير لها على إنتاجية المؤسسة ،مثال ذلك حفظ ملفات وسجلات العاملين ومتابعة النواحي المتعلقة بهم ،كضبط أوقات حضورهم وانصرافهم وإجازاتهم ،وانعكس ذلك على الدور الذي يقوم بأداء الوظيفة والهيكل التنظيمي العام للمؤسسة ،فبهذه النظرة الضيقة لم تكن ترى فيها سوى جهازا تنفيذا محدود الأهمية لا يرقى إلى مستوى الإدارة الرئيسية في المؤسسة مثل إدارة المصانع أو الإدارة التجارية وغيرها .

ومن ناحية أخرى يرى أصحاب وجهة النظر الحديثة أن "إدارة الموارد البشرية هي إحدى الوظائف الأساسية في المؤسسة ولها نفس أهمية الوظائف الأخرى (الإنتاج ،التمويل ،التسويق) نظرا للدور الذي يلعبه العنصر البشري في التأثير على إنتاج المؤسسة .(01)

كما يعرفها Bélanger بأنها "مجموعة من الأنشطة التي تركز على التنمية والحفاظ على الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة لتحقيق أهدافها وإبراز هذه الأنشطة هي ،التوظيف ، التكوين ،الترقية ،مناصب العمل (02).

كما تعبر وظيفة الأفراد عن النشاط الخاص بتوفير المهارات اللازمة للمنظمة وتنمية قدرات العاملين ،والمحافظة على استقرارهم ورفع روحهم المعنوية ،وتقييم نتائج أعمالهم كما يحقق الأهداف الرئيسية بأحسن كفاءة ممكنة ،وبناء على ذلك تتطلب هذه الوظيفة أعمالا متعددة مثل ،تخطيط القوى العاملة ،الاختيار والتعيين والتدريب ،وتحليل ووصف الوظائف ووضع أنظمة الأجور والمرتبات والحوافز ،وتوفير الخدمات والمنافع التي تحقق استقرار العامل وزيادة درجة الرضا عن العمل وهو التعريف الأشمل ،لأنه يأخذ بجميع النشاطات ،من اختيار وتوجيه وترقية ،مع البحث عن تحقيق الاستقرار والرضا الوظيفي.(02)

(01) -علي السلمي ،إدارة الأفراد والكفاءات الإنتاجية ،دار غريب للنشر ،القاهرة،1985،ص(16)

(02)- Bélanger : « Gestion des roussources humaines » ,Approche systémique ,ed ,Gaëton .Morin, Québec,1984.p37

- مصطفى حمدي المعاز ،وظائف الإدارة العربية للموسوعات ،مرجع سابق ،ص(46) (02)

وبناء على تلك التعاريف نستنتج أن إدارة الموارد البشرية هي :

- وظيفة متميزة لإدارة البشر والتي تسعى لتحقيق الميزة التنافسية من خلال صياغة إستراتيجية معينة تسعى للحصول على موارد بشرية تمتاز بالكفاءة والولاء والقدرة على الإبداع والابتكار والتجديد .
- هي الإدارة المسؤولة عن الاهتمام بالفرد والقيام بالفعاليات التي تتعلق بإيجاد الشخص المناسب في المكان المناسب ، واستخدامه استخدما أمثلا ، والحفاظ عليه وتطويره ، بما يحقق أهداف المنشأة ، وبالتالي يضمن لها البقاء والنجاح .
- هي الإدارة المسؤولة عن اقتناء الموارد البشرية ، واستخدامها في تحقيق مخرجات مثلى ، بمدخلات معينة ، وصيانتها والحفاظ عليها .
- هي وظيفة إدارية في أي منظمة ، تتضمن مجموعة من الأنشطة والبرامج ، ويكون المدير مسؤولاً عن هذه الأنشطة والبرامج وتقترن بأهداف معينة تتعلق بالفرد والمنظمة والمجتمع .
- هي عبارة عن حلقة الوصل بين الإدارة والأفراد ، تهدف لتحقيق أهداف تبادلية متمثلة في الفرد ، المنظمة والمجتمع .(04)

02- أهمية إدارة الموارد البشرية :

لقد احتل حقل إدارة الموارد البشرية وما يزال أهمية كبيرة كحقل معرفي ، وهناك عدة أسباب تجعل دراسة هذا الموضوع أمراً مجدياً ويمكن تلخيصها بما يلي :

- إدارة الموارد البشرية تمثل إحدى الوظائف الأساسية لأي منظمة إلى جانب وظائف أخرى ، كالإنتاج والتسويق والإدارة المالية .
- إن إدارة الموارد البشرية تمثل نشاطاً اقتصادياً في المجتمع لأنها تعد القوة العاملة الموجودة في المجتمع ، لذلك فإن دراسة هذه الموارد تتيح لنا التعرف على كيفية استغلالها بشكل صحيح
- إن معظم الموارد التي تتوفر في المنظمة هي الموارد البشرية ، وهذه الموارد تتمثل في الأفراد العاملين في المنظمة ، وبمختلف المستويات الإدارية ، لذلك من المهم دراسة هذا الحقل بإدراك علاقاته مع النشاطات الأخرى والمتغيرات المحيطة بالمنظمة من الخارج لأنها تتيح فرصة الاستغلال الأمثل للموارد البشرية على صعيد كل من المنظمة والمجتمع .
- إن دراسة هذه الموارد تساعدنا في كيفية التعرف على النشاطات التي يمارسها مديروا الموارد البشرية ، وأن معرفة هذه النشاطات يعد عاملاً أساسياً بالنسبة للمنظمة لأنه يتيح لها اختيار الأفراد العاملين فيها اختياراً مناسباً .

03- أهداف إدارة الموارد البشرية :

يمكن تقسيم أهداف إدارة الموارد البشرية إلى نوعين :وهي المشاركة والفاعلية

– هاشم فوزي دباس العبادي، وآخرون، إدارة التعليم الجامعي ،مؤسسة الوراق للنشر ،عمان ،الأردن 2008 ،ص(224_225)(04)

أ- المشاركة: هي أولى أنواع الأهداف ومعناها الحقيقي يكمن في اختيار الموارد البشرية القادرة على تحقيق أهداف المؤسسات، إذ قد يتواجد فريق عمل إدارة الموارد البشرية في سوق العمل ليختار بين القوى العاملة المتوفرة، مما يتناسب وأهداف إدارته.

ب- الفاعلية: هي ثاني أنواع الأهداف، والغاية منها جعل القوى العاملة تنجز ما يطلب منها بنجاح ومثابرة، وكما هو معروف فإن الفاعلية مرتبطة إلى حد كبير بعدة عناصر أبرزها تحفيز الأفراد وتطوير قدراتهم ومدعمهم بالمهارات والموارد الكفيلة بمساعدتهم على التواصل المرغوب به. (05)

04- وظائف إدارة الموارد البشرية:

يتفق معظم الخبراء والممارسين على أن هناك خمس وظائف أساسية:

04-1 التخطيط: Planning وهي الوظيفة التي تختص بتحديد الأهداف ووضع المعايير، بالإضافة إلى صياغة الخطط والتنبؤ بالأحداث المستقبلية ووضع القواعد والإجراءات التي تتضمن سلامة تنفيذها .

04-2 التنظيم: Organizing وتشتمل تلك الوظيفة على تكليف كل مرؤوس بعملية محددة، تكوين الأقسام والإدارات، تفويض السلطة للمرؤوسين، بيان تدفق خطوط السلطة وكذا قنوات الاتصال، بالإضافة إلى التنسيق بين أعمال المرؤوسين لضمان تنفيذ الخطة الموضوعية . (06)

04-3 تكوين وتنمية الكفاءات: وتتعلق بتحديد نوع الأفراد المطلوب تعيينهم بالمنظمة وكيفية استقطاب ما يلزم المنظمة من كفاءات، وكيفية المفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظائف لاختيار أكفاهم، ووضع معايير للأداء يلتزم بها كل فرد بالمنظمة، وتحديد أفضل الطرق التي يمكن الاعتماد عليها في مكافأة أفراد قوة العمل وتقييم أدائهم، وتقديم ما يلزمهم من أنشطة النصح والمشورة، بالإضافة إلى الاهتمام بأنشطة التدريب والتنمية .

04-4 القيادة: Leading وهي الوظيفة الإدارية التي تهدف إلى حث أفراد قوة العمل على أداء واجباتهم الوظيفية، بالإضافة إلى تنمية الروح المعنوية بين المرؤوسين والاحتفاظ بها عند مستويات مرتفعة داخل بيئة العمل .

04-5 الرقابة: Controlling والتي تتضمن المعايير الرقابية مثل: الحصص السوقية أو مستويات الإنتاج، ثم إجراء التقييم الذي يستهدف التعرف على مدى تطابق الأداء الفعلي مع تلك المعايير الموضوعية، بالإضافة إلى اتخاذ مجموعة من الإجراءات التصحيحية في حالة وجود انحرافات بين الأداء الفعلي وتلك المعايير. (07)

ثانياً: سياسات إدارة الموارد البشرية:

—حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، لبنان، 2002، ص(21). (05)
—جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد احمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية (06)
—جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد احمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية (07)
2003، ص(34).
2003، ص(34).

هذا وتشير إدارة الموارد البشرية إلى مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه، وهذه الممارسات والسياسات تشتمل على :

01 تحليل وتصميم العمل :

01_01: تعريف تحليل وتصميم العمل :

يعمل هذا النشاط على تحديد واجبات ومسؤوليات ووظائف المنظمة والمواصفات والشروط الواجب توفرها في من سيشغلها أو يعين فيها.⁽⁰⁸⁾

الوظيفة: محور عملية التصنيف ومادتها الأساسية، وهي عبارة عن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي يتطلب شاغلها توافر عناصر الجدارة في من سيشغلها مقابل تمتعه بما توفره من مزايا مادية ومعنوية، والتزامه بما تفرضه من واجبات ومسؤوليات، فالتصنيف يخضع الوظائف لمجموعة من القواعد والإجراءات، وقد أعطى علماء الإدارة ومفكروها موضوع تصنيف الوظائف عناية فائقة ومن ذلك مايلي :

تعرفه لجنة تصنيف الوظائف التابع لجمعية الخدمة المدنية بالولايات المتحدة الأمريكية وكندا بأنه عملية تقوم على جمع الحقائق وتحليلها لمعرفة أنواع أو فئات الوظائف التي تتطلب معاملة مختلفة في شؤون الموظفين، وكذلك تتضمن إعداد سجل منظم لتلك الفئات، ووضع قائمة بالوظائف التي تخص كل فئة منها .

02_01 أهمية تحليل الوظيفة :

يوضح تحليل الوظائف مكونات الوظيفة من مهام وأنشطة، وذلك لتسهيل التعرف عليها من قبل العاملين خاصة عند توظيفهم وتكوينهم، كما يساعد ذلك على القيام بعملية التنظيم أي تخصيص وتقسيم العمل، ويساعد إدارة المنظمة على القيام بمختلف الأعمال الإدارية والفنية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية أو الوظائف الأخرى .

وتستخدم نتائج التحليل لتحديد درجة أهمية كل وظيفة مما يساعد على هيكلتها، توضيح العلاقات التي تربطها ببعضها وتوضيح خطوط السلطة والمسؤولية بينهما من جهة، كما يساعد تحديد مواصفات شاغل الوظيفة على القيام بعملية التوظيف، التكوين، الترقية والنقل، وعلى تسيير المسار الوظيفي وغير ذلك من الأعمال المرتبطة بتسيير إدارة الموارد البشرية من جهة أخرى.⁽⁰⁹⁾

03_01 استخدامات تحليل الوظائف: يمكن استخدام تحليل الوظائف (الوصف الوظيفي

والمواصفات الوظيفية) في الأمور التالية :

– عمر وصفي عقيلي، ادره الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، مرجع سابق، ص(15).⁽⁰⁸⁾

– عادل حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، 1998، ص(56).⁽⁰⁹⁾

- * تقسيم الوظائف وإدراجها داخل المؤسسة بإحدى الطرق المتبعة والتي قد يأتي ذكرها.
- * اختيار الموظف بحيث تتناسب مؤهلاته وقدراته العقلية والبدنية مع متطلبات الوظيفة.
- * إعداد برامج التدريب داخل العمل وخارجه لسد النقص في مستويات المهارة، ولتدريب العاملين في سلم الترفيعات في المؤسسة، ولمواجهة تطورات تكنولوجيا الصناعة .
- * إعداد سلم الأجور على أساس تقسيم الوظائف ودراسة شكل الأجور مع العمال ونقاباتهم على أسس معترف بها
- * إعطاء المعلومات التي قد تتطلبها النقابات العمالية أو محاكم التحكيم، أو لجان التوثيق في حل النزاعات العمالية التي تتعلق بالأجور أو بالأمن الصناعي .

* تحسين ظروف العمل إذ أن تحليل الوظائف يكشف الظروف التي يؤدي العمل فيها .⁽¹⁰⁾

02 تخطيط الموارد البشرية:

يقوم هذا النشاط بتقدير حاجات المنظمة من الموارد البشرية في المستقبل، من حيث أعدادها ونوعيتها، ويجري ذلك في ضوء نتائج تصميم وتحليل العمل .⁽¹¹⁾

02_02 تعريف تخطيط القوى العاملة : هو مجموعة من السياسات والإجراءات المتكاملة والمتعلقة

بالعمالة، والتي تهدف إلى تحديد وتوفير الأعباء والنوعيات المطلوبة من العمالة (القوى العاملة) لأداء أعمال معينة في أوقات محددة، وبتكلفة عمل مناسبة، سواء كان ذلك المشروع قائماً أو تحت الدراسة أو الإنشاء، آخذين في الاعتبار الأهداف الإنتاجية للمشروع والعوامل المؤثرة فيها، وبذلك تكون خطة القوى العاملة جزءاً أساسياً في الخطة العامة للمنشأة .

02_03 أهداف تخطيط القوى العاملة :

ويمكن تحديدها من خلال تعريف تخطيط القوى العاملة .
أ* التعرف على الوضع القائم للعمالة بصورة تفصيلية يمكن من تحديد المعالم الواقعية لقوى العمل المتاحة .

ب* التعرف على مصادر القوى العاملة ودراساتها وتقييمها، بهدف تحديد أسلوب الاستفاد المثلى منها في تنفيذ خطة القوى العاملة من حيث العدد والنوع.⁽¹²⁾

ج* - التعرف على واقع هذه البيانات والمعلومات المشار إليها على المشاكل التي تحد من الاستخدام الرشيد لقوة العمل الحالية والمتاحة والممكنة في الحاضر والمستقبل .

- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط 3، 2005، ص (132).⁽¹⁰⁾

- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، مرجع سابق، ص(15).⁽¹¹⁾

- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق ص-ص (132-133).⁽¹²⁾

- د * - محاولة وضع مجموعة من الحلول لكل أو معظم هذه المشاكل في الوقت الحاضر؛ مع ضرورة مراعاة الحل التدريجي لما تبقى منها في المستقبل وضمان عدم تكرارها، مع ضرورة التركيز بصفة خاصة على إيجاد الحلول المناسبة لمشكلتي البطالة المقنعة، والعجز في بعض فئات العاملين.
- هـ * - التنبؤ بأعداد ونوعيات القوى العاملة اللازمة لمختلف الأنشطة بالمنشأة خلال فترة زمنية مناسبة في المستقبل، وبحيث يعطي هذا التنبؤ للقوى العاملة اللازمة للإحلال والتوقعات في الأنشطة المختلفة خلال الفترة المحددة، كأن تكون خمس سنوات مثلاً .
- و * - تحديد معالم سياسات وخطط التعيين والتدريب اللازمة لضمان الوصول إلى مستوى التشغيل الاقتصادي السليم، والمستقر داخل المؤسسة .

02_04 فوائد تخطيط الموارد البشرية :

من فوائد تخطيط القوى العاملة والتي تعود على المنشأة القائمة به ما يأتي :

أ * إتاحة الفرصة للمنشأة لتحديد أهدافها وخططها بدقة من خلال إمكانية توجيه هذه الخطط إلى ما يأتي:

- * - ممن هو المطلوب.
- * - وبواسطة من سيتم إنجازه .
- * - وبأي المعايير سيتم إنجازه .
- ب * إتاحة الفرصة للمنشأة لمراجعة وتطوير سياسات وتطبيقات وإجراءات العمالة في ما يتعلق بالاحتياجات، الاختيار، التعيين، التدريب، التنمية، تنظيم العمل، والحوافز المكافآت في شكل بنود تكلفة توضح مدى قبولها وفعاليتها .
- ج * إتاحة الفرصة أمام المنشأة لمراجعة مواءمة هيكلها التنظيمي، وهيكل الوظائف فيها .
- د * إتاحة الفرصة أمام المنشأة للتأكد من مدى الاستفادة من المصادر البشرية المتاحة لها وخاصة هؤلاء الذين يؤدون أعمالاً لا تتوافق مع قدراتهم .
- هـ * إتاحة الفرصة أمام المنشأة للحصول على ما تحتاجه من عمالة لتحقيق أهدافها في المستقبل حتى تصل للاستخدام الأمثل للعمالة المتاحة مع ضمان فاعلية رضا العاملين .
- و * التخلص أو الحد من ظاهرة البطالة والعجز في بعض فئات العاملين، بما يضمن خطة الإنتاج المرجوة بأقل تكلفة ممكنة .

02_05 كيفية التنبؤ بالاحتياجات من القوى العاملة :

هناك عوامل كثيرة يجب أخذها في الاعتبار عند التنبؤ بالاحتياجات من القوى العاملة .

- أ * معدل الدوران المتوقع (كنتيجة للاستقالات، أو نهاية الخدمة)
- ب * نوعية ومهارات موظفيك (وكذا الاحتياجات المتغيرة فيها، وتأثيراتها في منطقتك)

ج * التغييرات التكنولوجية، وغيرها من المتغيرات، والتي ينتج عنها ارتفاع في معدلات الإنتاجية. (13)
د * الموارد المالية المتاحة .

03_ اختيار وتعيين الموارد البشرية:

يقوم هذا النشاط بانتقاء أفضل المتقدمين طالبي التوظيف في المنظمة، ممن جرى استقطابهم، وذلك باستخدام معايير اختيار وضعها تصميم وتحليل العمل، وتعيينهم في الوظائف الشاغرة المتوافقة مع مواصفاتهم. (14)

03_01- مفهوم الاختيار :

تأتي هذه المرحلة (العملية) بعد تحديد الهيكل الوظيفية في المنشأة والأسلوب الذي ستتجه في اختيار القوى العاملة، حيث تنطوي هذه العملية على استعراض الأفراد المتقدمين للعمل واستبعاد غير المناسبين منهم .

وهو العملية التي بموجبها يتم التعرف على أفضل الأشخاص المرشحين للعمل لشغل الوظائف الشاغرة من خلال قياس مهارات وقدرات طالبي التوظيف، بأساليب علمية فعالة.

" عملية إدارية تبدأ بالاختيار الأولى بالمرشحين، وتختلف حسب نوع الوظيفة، وهذا نظرا لاختلاف وضعيات المؤسسات سواء كانت مؤسسة في حالة تطور أو ذات نشاط متنوع أو مؤسسة صغيرة أو متوسطة، أو كبيرة الحجم (15)

03_02- أهمية عملية الاختيار :

تعتبر هذه العملية العمود الفقري في إدارة شؤون الموظفين وهي من أهم العمليات الإدارية، لأن نجاح الإدارة في تنفيذ السياسة المرسومة لها، يتوقف إلى حد كبير على مدى حسن اختيارهم للموظف الكفاء وتعيينه في الوظيفة التي تتلاءم ومؤهلاته وقدراته واستعداداته بحيث، "يفكر كل عقل في ميدانه الطبيعي وتعمل كل يد في حقلها المختص" وبالتالي يوضع الموظف المناسب في المكان المناسب، والتاريخ خير شاهد على أن سوء اختيار الموظفين أدى حتما إلى فساد الإدارة (16)

وترجع أهمية عملية الاختيار إلى ما يلي :

- * - تدفع باتجاه وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة .
 - * - إن فعالية الاختيار تضمن للأفراد إشباع الحد الأدنى على الأقل من حاجاتهم الأساسية.
- فيوفر لهم هذا النظام أجورا عادلة تتناسب وقدراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم.

- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق ص-ص (132-133) (13)

- عمر وصفي عقيلي، ادرة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، مرجع سابق ص(15). (14)

- Dimitri Weiss : « ressources humaines », 2 em édition d'organisation ,paris 2003 , p(63). (15)

- فوزي حبيش، الإدارة العامة والتنظيم الإداري، ط3، دار النهضة للطباعة والنشر، لبنان، بيروت 1999، ص(135). (16)

* - إن من أهم عوامل فساد الإدارة في الدول النامية عدم موضوعية الاختيار، فالشخص الذي يشغل وظيفة وغيره أحق منه في شغلها، يكون ولاءه للشخص الذي توسط له في هذه الوظيفة لا للمؤسسة التي يعمل فيها.

* - إن اختيار الشخص المناسب ووضعه في وظيفة تتناسب وخبراته ومؤهلاته، وقدراته يضمن إنتاجية عالية، ويجعل اثر تدريبه سهلا، واستمراره في المؤسسة قائما.
يمكن القول أن فعالية عملية التعيين والاختيار في المؤسسة تتحدد من خلال نتائج التوظيف للأشخاص المتقدمين، مثل مدى تكيف الفرد مع محيط عمله وزملائه، كفاءته في أداء عمله ومدى ملائمتها مع العمل المكلف به... الخ (17)

03_03 - إجراءات تعيين الموظفين :

وتأتي هذه العملية بعد الانتهاء من عملية اختيارهم وفقا للقواعد والأسس التي ذكرناها سابقا والتعيين يمثل المرحلة الأخيرة من إجراءات الحصول على اليد العاملة التي تحتاج إليها المؤسسة ويتم في هذه المرحلة التحري الدقيق عن الأشخاص الناجحين في المقابلة الشخصية وذلك بالرجوع إلى مسئوليتهم، وأصدقائهم السابقين في العمل، ومن ذوي الخبرات السلبية منهم، وتجرى عملية المقابلة بين الناجحين على أساس استعداداتهم وقدراتهم وخبراتهم، وتعد قائمة نهائية بأسماء الأشخاص الذين يصلحون لكل وظيفة على حدا، مرتبة تنازليا حسب درجة مناسبتهم للوظيفة المقصودة. (18)

أ-الكشف الطبي: يجب التأكد من اللياقة الصحية للفرد قبل تعيينه في منصبه ولا يتحقق ذلك إلا عن طريق الفحص الطبي والذي يقوم به طبيب أو لجنة من الأطباء سواء في المركز الصحي التابع للمؤسسة، أو بتحويل الشخص لمستشفى معتمد، حيث يمر المرشحون للوظيفة بكشف دقيق للتأكد من خلوهم من الأمراض المعدية، أو الخطيرة، وبعد ذلك تعيينهم، ففي كل مؤسسة صناعية يوجد طبيب نفساني وآخر عام يعملان على فحص العمال جسديا ونفسيا. (19)

ب-التعيين وتحديد الراتب والامتيازات الأخرى : بعد اختبار الفحص الطبي يصدر قرار من الإدارة العليا للمؤسسة في شكل وثيقة قانونية يطلق عليها "وثيقة التعهد" وهذا طبقا للمادة "39" من المرسوم "59/85" بحيث تأخذ هذه الوثيقة شكل مقرر توظيف ويشتمل القرار على منصب العمل، الرتبة والصنف، ويتم تصنيف المنصب الراتب على أساس المصلحة التي عين فيها، وشروط التعيين التي تتطلب غالبا اختيار

- ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004، ص(156). (17)

- عبد الرحمان عيسون، علم نفس الإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، بدون سنة، ص-ص(268). (18)

- عبد الرحمان عيسون، علم نفس الإنتاج، مرجع سابق، ص(269). (19)

الأفراد المعنيين فترة اختبار تجريبية حيث تخضع العامل الجديد إلى مدة تجريبية لمعرفة مدى كفاءته وقدرته على مدى ممارسة أعمال الوظيفة التي يشغلها. (20)

وأثناء مدة التجريب وفي حالة ما إذا بدت نتائج التجربة مرضية، يؤكد توظيف المترشح ويحصل نتيجة لذلك على التعيين، يشار فيه بوجه خاص إلى رتبته والمنصب الأصلي الذي عين فيه، أما إذا كانت نتائج التجربة غير مرضية ففي هذه الحالة يتم إنهاء عقد العمل وبطلانه.

وبعد انقضاء المدة التجريبية تأتي مرحلة التثبيت، حيث يتم تثبيت الموظف بعد أن تعلن اللجنة المختصة عن موافقتها عن ذلك بقرار تتخذه الهيئة أو السلطة التي تملك صلاحية التعيين، وعلى نحو مبسط يمكن تلخيص المسألة الأساسية للتوظيف، والتعبير عنها بطريقة واضحة كما يلي:

1* - ما هو نوع الأفراد الضروريين .

2* - أين يتواجدون .

3* - كيف يختارون .

هذه الأسئلة تفتح المجال، لإجراء يبدو واضحا ابتداء من تقرير الاحتياجات من الموارد البشرية ومصادر الحصول عليها، وبعدها عملية الاختيار، وأخيرا اتخاذ قرار التعيين ومن ثم الدمج. (21)

ج_ التأهيل :

يعمل هذا النشاط على تدريب الموارد البشرية الجديدة التي تم اختيارها وينقصها تدريب أولي، من أجل تمكينها من مباشرة أعمالها بشكل جيد منذ البداية .

وفي ضوء ما تقدم يمكن القول بأن وظيفة أو عملية تكوين الموارد البشرية عملية متكاملة تهدف بشكل أساسي إلى انتقاء أفضل المتقدمين للعمل وإسناد الأعمال المناسبة لهم، كما يتضح من الشكل التالي الذي يبين الترابط والتكامل بسبب الأنشطة التي تشتمل عليها وظيفة التكوين. (22)

04_ تكوين وتطوير الموارد البشرية:

لقد تزايد الاهتمام بالتكوين للحاجة الملحة للمختصين للقيام به، و تعد وظيفة التكوين من أهم مقومات بناء جهاز إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية في المؤسسة الحديثة، فالتكوين هام و ضروري لبناء قوة بشرية منتجة و على مبدأ؟.

01_04 تعريف التكوين :

– الجريدة الرسمية برقم (13)، الصادرة بتاريخ 12/03/1985، ص (338) (20)

(21) – فاطمة الزهراء طلحي، التوظيف المنهجي للموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، دراسة نظرية وتطبيقية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، 2007/2006، ص (111)

(22) - Geon-Gujot: le recrutement méthodique du personnel ; guide pratique, entreprise moderne , paris

"بما أن التعليم والتكوين عبارة عن نشاطين مكملين لبعضهما" (23)

فإن مراعاة مبادئ التعليم إلى تحقيق الفعالية للبرنامج التكويني باعتبار أن التكوين هو محاولة للتأثير في اتجاهات المتكويين عن طريق تعليمهم قيما ومبادئ جديدة وإضافة خبرات نافعة لهم يتم التصرف على أساسها في المستقبل. (24)

02_04 أهمية التكوين :

يعتبر التكوين أمراً هاماً وأساسياً من أجل تحسين كمية ونوعية العمل، وتخفيض تكاليف الإنتاج، ورفع المعنويات وتحفيز العاملين فهو يعتبر إحدى الوسائل الرئيسية لرفع الكفاية الإنتاجية بالمؤسسة .
وتتلخص أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة فيما يلي :

أ- إن الأفراد الذين يلتحقون بالعمل للمرة الأولى يحتاجون للتهيئة الأولية والمبدئية للقيام بأعباء الوظيفة التي سيشغلونها، وبالتالي التعرف بها والتكوين عليها .

ب - إن الوظائف نفسها تتغير، والأفراد لا يقومون بعمل واحد ولا يمارسون مسؤولية واحدة فقط، بل ينتقلون بين عدة وظائف وعدة مسؤوليات خلال فترة عملهم، الشيء الذي يتطلب إعادة تكوينهم عند ترقيةهم وانتقالهم إلى وظائف أخرى .

ت- إن التطور التكنولوجي تواقبه تحسينات على عمليات الإنتاج، والذي أصبح معه الابتكار هو الصفة الغالبة في العمل، وأصبح العامل اليوم يتوجب عليه التمتع بقدر عال من المهارة التكنولوجية المعقدة والدقيقة، وهذا يتطلب تكوين الأفراد تبعاً لذلك. (25)

03_04 أهداف التكوين :

تدفع أسباب عديدة المنظمات إلى تكوين عمالها من أهمها مايلي:

- تنمية المعارف، الكفاءات و المهارات: تحتاج المنظمة إلى تطوير طاقات أفرادها على كل المستويات لتحسين مستوى أدائهم.
- رفع مستوى إنتاجية و مردودية المنظمة: حيث يعتبر التكوين من أهم الوسائل التي تؤدي إلى رفع مستوى إنتاجية المنظمة.
- الاقتصاد في التكاليف و تقليل المخاطر: فالتكوين يؤدي في المدى الطويل إلى الضغط على التكاليف بالتقليل من الأخطاء.
- رفع مستوى جودة منتجات و خدمات المنظمة: حيث يؤثر التكوين على طريقة العمل مما يؤدي إلى تحسين جودة المنتج النهائي أو الخدمة و إلى تحقيق الميزة التنافسية في المنظمة.
- تحسين فعالية أساليب العمل: و يكون ذلك بالمعرفة الجيدة للإجراءات و الأساليب العملية المختلفة.

- محمد عثمان، وآخرون، المدخل الحديث في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية القاهرة 1990 ص (224). (23)

- زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، 1985 ص (285). (24)

- علي الشرقاوي، وآخرون، تنظيم وإدارة الأعمال، دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص (607). (25)

- تحسين العلاقات بين الأفراد في مختلف المستويات و تحسين الاتصالات التنظيمية بين الإدارات و الوحدات.
- رفع مستوى أداء العامل و رضاه و ثقته و اعترافه بالمنظمة.
- توجيه العمال الجدد و إدماجهم في المنظمة: يتم برمجة عملية تكوينية للتعرف بهياكل و منتجات و خدمات المنظمة و مختلف مصالحها و مسئولياتها.
- تسهيل التكيف مع التغيرات و تحسين بيئة العمل.

04_04 مصلحة التكوين وارتباطها بوظيفة الموارد البشرية :

بالرجوع إلى التقسيم التقليدي المحقق بين الوظائف (وظيفة الإنتاج، الوظيفة التجارية، الوظيفة المحاسبية والمالية، الوظيفة الإدارية، وظيفة التمويل، وظيفة الموارد البشرية) نجد أن التكوين مرتبط طبيعياً بوظيفة الموارد البشرية، وهو الوضع الأكثر شيوعاً في المؤسسات التي تضم أكثر من 500 فرد وذلك في أكثر من 50% من الحالات، ويكون من السهل في هذه الحالة استعمال التكوين كوسيلة لتسيير العلاقات الإنسانية بالتجانس مع سياسات التوظيف، الترقية، التحويل وتسيير المستقبل الوظيفي، وهو ما يعني التوافق بين سياسة الموارد البشرية وسياسة التكوين، لكن ارتباطاً كهذا يشير إلى أن التكوين حل تتبناه المؤسسة عند الضرورة ويؤدي بالتالي إلى تحديد مجال نشاط التكوين، بإظهار هذا الأخير كميديان متخصص للتدخل (لعلاج المشاكل الظرفية). (26)

06_ إدارة بيئة العمل :

06_01_ تعريف بيئة العمل

ينصرف مفهوم بيئة العمل إلى أنها مجموعة الخصائص المميزة لبيئة العمل الداخلية في المنظمة والتي يكون لها تأثير وانعكاس على أداء ودرجة رضا ومظاهر السلوك الوظيفي الأخرى الخاصة بأعضاء المنظمة (32)

كما تعرف بأنها الانطباع العام المتكون لدى أعضاء المنظمة نتيجة لعدد من العوامل ومنها أسلوب الإشراف ومعاملة الرؤساء لمرؤوسيههم وفلسفة الإدارة العليا وجو العمل أو ظروفه ونوعية الأهداف التي ينبغي للمنظمة تحقيقها. (33)

وتنقسم بيئة العمل إلى قسمين:

– بالقاسم سلاطينة وآخرون ، تنمية الموارد البشرية ، مرجع سابق، ص(249). (26)

–محمد علي مانع القحطاني، أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء التنظيمي ، مرجع سابق، ص (09). (32)

– سليمان حنفي محمود، السلوك التنظيمي والأداء، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، مصر 1987 ص (27). (33)

02_06- بيئة العمل المادية : وتشتمل على الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة

،كالتهوية والإضاءة ،النظافة ،ضغط العمل ،مساحات العمل ،الضجيج ،عدد ساعات العمل ،فترات الراحة...الخ⁽³⁴⁾

ونستعرض فيما يلي أهم هذه العوامل :

أ- الإضاءة : إن الإضاءة الموزعة توزيعاً منتظماً شرط أساسي لضمان تأثيرها على الأعمال العقلية والجسمية ،وقد ثبت في عديد من الدراسات التي أجريت ،أن الإنتاج ممكن أن يزداد كما يقل التعب إذا ما زود المصنع (المؤسسة) بإضاءة طيبة وأن شدة الإضاءة عديمة الأهمية نسبياً لأن للعين قدرة على التكيف عند نسبة معينة ،والإضاءة الجيدة تساعد العامل على رفع مستوى إنتاجه بمجهود أقل فكرياً ما يحتاج العامل إلى سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز بين الأشياء . .

ب- التهوية : أثبتت الدراسات أن للتهوية اثر كبير في نشاط العامل وإنتاجه وأن سوء التهوية يؤدي إلى شعور العامل بالنعاس والخمول والتعب والضيق .

ج- الضوضاء : الضوضاء تشتت الانتباه وتؤدي إلى خفض إنتاج العامل رغم زيادة الجهد الذي يبذله في العمل .

يقول (برين) إن نتائج الدراسات التجريبية تبين بوجه عام أن الضوضاء تقلل من كفاية العامل وراحته كما أن مفهوم الضوضاء لدى العامل يؤثر على درجة تقبله لها وأن العوامل النفسية للعامل تحدد لديه هذا المفهوم .

وخلاصة القول أن الظروف الفيزيائية الجيدة تعمل على زيادة راحة العامل وتساهم في زيادة الإنتاج،ولكن لا يأخذنا الحماس وننسى أن الظروف الفيزيائية لا تؤدي إلى ذلك إلا عن طريق ما تحدثه من أثر نفسي في العمال كما أنه يجب ألا ننسى العوامل الذاتية والنفسية والاجتماعية الأخرى التي تشكل المناخ العام للعمل⁽³⁵⁾

فبدون مراعاتها قد يقل الإنتاج حتى لو تحسنت الظروف والعوامل الفيزيائية من أجل ذلك فقد اهتم علم النفس الصناعي بدوافع العمال واتجاهاتهم النفسية بالإضافة إلى الظروف الفيزيائية الجيدة للعمل .

ثالثاً: الرضا الوظيفي:

01 مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا في اللغة : " هو ضد السخط وارتضاه معناه رآه أهلاً له ورضي عنه يعني أحبه و اقبل عليه "⁽⁴⁵⁾

وكذلك عرفه المعجم السلوكي ولمان wolman

–عمر وصفي عقيلي ،إدارة الموارد البشرية المعاصرة ،مرجع سابق ،ص 569. (34)

كامل محمد عويضة ،علم النفس الصناعي ،دار الكتب العلمية ،بيروت ،لبنان ،1997 ص (144). – (35)

–علي اسعد محمد محسن ،وأخرون ،الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية ،مركز البحوث والتنمية ،جامعة (45)
الملك عبد العزيز ،جدة 1984 ص(34) .

الرضا هو " حالة السرور لدى الكائن العضوي عندما يحقق هدف ميوله الدافعية السائدة ".⁽⁴⁶⁾
 أما اصطلاحاً: فقد بذل الكثير من الباحثين في مجال الإدارة و علم النفس العديد من المحاولات لوضع تعريف ملائم للرضا الوظيفي .⁽⁴⁶⁾

02- طبيعة الرضا عن العمل :

هناك عدد من المصطلحات التي شاع استخدامها للتعبير عن المشاعر التي يشعر بها الفرد تجاه عمله ،فهناك الروح المعنوية Morale والاتجاه النفسي نحو العمل ،وهناك أيضا الرضا عن العمل ،وهذه المصطلحات وإن اختلفت تفصيلات مدلولاتها ،إلا أنها تشير بصفة عامة إلى مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً ،وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو ايجابية ،وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله ،فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته ، كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية ، أي كلما كان راضياً عن عمله ، وكلما كان تصور الفرد أن عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته أو كلما تصور الفرد أن عمله يجرمه من هذا الإشباع ،كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية ، أي كلما كان غير راض عن عمله .⁽⁴⁷⁾

03- أهمية الرضا الوظيفي للمديرين :

إذا كان الرضا الوظيفي اتجاهاً أو حالة ذهنية للفرد ،فلماذا يهتم المديرين به علماً بأن التركيز على عناصر أكثر موضوعية مثل ،الأداء،الكفاءة ،والاستمرارية ،يتزايد ويتعاظم ؟ والإجابة على ذلك توضح أن هذه الاتجاهات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى الدافعية لدى الموظف .

يتميز باحثوا السلوك التنظيمي بين الدافعية والرضا الوظيفي ،فهذا الأخير على وجه التحديد يتضمن تقويم الموظف لظروف عمله أو أحاسيسه تجاه ظروف عمله ،فيما تشير الدافعية إلى العملية التي تدفعه ليتصرف ويؤدي عمله .

ومن الممكن أن يتم التعبير عن اهتمام المديرين بالرضا الوظيفي بسؤالين : ما هي العوامل التي تؤدي بالناس إلى حالة عدم الرضا بوظائفهم ؟ وماذا يفعل الناس حينما يكونون راضين أو غير راضين بوظائفهم ؟ يتناول الأمر الأول الرضا الوظيفي كمتغير تابع ويركز على مسبباته أو محدداته ،فيما يعامل الأمر الثاني الرضا الوظيفي كمتغير مستقل ويركز على نتائجه .⁽⁴⁸⁾

04- فوائد القيام بدراسة الرضا الوظيفي:

– محمد عليما ،الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن ،مجلة أبحاث اليرموك ،الأردن ،أربد ،المجلد 10 ،العدد (46) 01 ،1994 ص (483).

–احمد صقر عاشور ،إدارة القوى العاملة،دار النهضة العربية للطباعة والنشر ،بيروت 1983 ،ص (138).⁽⁴⁶⁾

– عبد الفتاح محمد دويدار ،أحوال علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته ،دار المعرفة ،الإسكندرية ،مصر 2006 ص (45).⁽⁴⁷⁾

–اندرودي سيزلاقي ،وأخرون ، السلوك التنظيمي والأداء، مرجع سابق، ص (75).⁽⁴⁸⁾

1- إن القيام بدراسة الرضا الوظيفي بشكل جيد ،مدعم لخطة متابعة و منفذة بشكل فعال له تأثير إيجابي في الحفاظ على العمال ،و القيام بمثل هذه الدراسات هو بمثابة رسالة تبعث بها إدارة المؤسسة إلى عمالها مفادها أنهم ذو قيمة لديها.

2-القيام بدراسة الرضا الوظيفي يعمل كنظام إنذار مبكر يهدف إلى الكشف عن المشاكل الموجودة أو المحتملة قبل خروجها عن السيطرة.

3-يساعد في التعرف على الأسباب المؤدية إلى قلة إنتاجية العمال.

4-يساعد في معرفة آمال و تطلعات العمال.

5-تسمح بفهم ردود أفعال العمال اتجاه التغيرات الأخيرة و المشاريع الجديدة.

6-ترسيخ فكرة أهمية العمال لدى المؤسسة.

7-يساعد في اتخاذ قرارات توزيع الموارد.

05-متى وكيف يحدث الرضا الوظيفي:

يحقق الفرد الرضا الوظيفي عندما يقبل وظيفته كما هي باستغلال كل سبل الرضا المتاحة له من خلالها، فهو قد يشعر بالرضا نتيجة أداءه في عمله و تعلم مهارات جديدة أو العمل كجزء من فريق و كذا مساعدة الزملاء، أو كنتيجة لزيادة قدراته الشخصية أو حتى تلقي الثناء .

يمكن الشعور بالرضا الوظيفي كل يوم عن طريق التقيب داخل عناصر الرضا المتاحة ، و هذا الأمر ينطبق حتى على من ينتظرون الوقت المناسب للانتقال إلى مجال عمل آخر، قالوا يمكن أن تستمتع بعملك الحالي بينما تستعد لعمل أفضل، و الكثير من الناس يحققون قدرا معقولا من الشعور بالرضا من خلال أداء أعمال تقليدية لأنهم يحسنون استغلال وقت العمل بغض النظر عن طبيعة المهام التي يؤديها.

وعلى العموم فإنه يمكن القول بأن أهم المظاهر التي تحقق الرضا هي:

1-أن يكون العمل شيقا يبعث على السرور .

2-أن تكون أدوات العمل موجودة و مشجعة.

3-الحضور إلى العمل يؤدي إلى تراكم الخبرات.

4-يؤدي الموظف عمله بكل ارتياح.

5-الأجر يساوي الجهد المبذول.

6-التعاون مع الزملاء في العمل.

7-الشعور بتنمية القدرات أثناء العمل.

8-الشعور بالأمن النفسي داخل العمل و بدون تهديد.

9-أن يرى الفرد نتائج عمله مع التعزيز و الدعم.

10-أن يعمل مع حجم القدرة المتاحة والمسؤوليات الممكنة.

11- أن تكون له الحرية في تقرير الطريقة التي يمارس بها عمله.

12- أن تكون الظروف الفيزيائية في العمل مريحة. (49)

13- أن لا يكون هناك متطلبات متناقضة و متصارعة أو تيارات متضاربة في العمل.

14- أن يشعر الفرد بأن العمل هو أحد طرق الترويح عن النفس. (50)

و يبقى الرضا حالة نفسية أو مجموعة من الأحاسيس التي تظهر على الفرد من خلال سلوكاته حيث توضح بأن الفرد إما أن يكون راضيا أو غير راض، لكن تجدر الإشارة إلى أن الرضا عن العمل ليس عكس عدم الرضا، ذلك لأن الأسباب المؤدية إلى الأول تختلف عن الأسباب المؤدية إلى الثاني، وهذا كما بينه (هرزبيرغ) و زملاؤه من خلال مجموعتين مستقلتين بالكامل للعوامل التي تسبب الرضا و عدم الرضا و هذا ما اصطالحوا على تسميته بنظرية العاملين حيث نجد:

المجموعة الأولى: وتسمى بالعوامل الدافعة: و هي تتعلق بطبيعة العمل ذاته و حاجة الفرد للنمو النفسي، هذه الأخيرة ضرورية لحدوث الرضا و لكن نقصها لا يؤدي إلى عدم الرضا، و هي تتعلق بالإنجاز و المسؤولية، النمو، و العمل نفسه.

المجموعة الثانية: و تسمى بالعوامل الوقائية أو الصحية: و تتعلق بمحيط العمل، توافرها لا يؤدي إلى الرضا، لكن نقصها لا يؤدي إلى حدوث عدم الرضا و هذه العوامل هي: الأجر، العلاقات الشخصية للفرد، و حسب (مصطفى كامل) فإن الرضا عن العمل يتحقق عندما يتوافر الحد المعقول من العوامل الوقائية و العوامل الدافعة. (51)

06 - قياس الرضا عن العمل :

إذا كان الرضا عن العمل يمثل هدفا هاما من أهداف برامج وسياسات القوى العاملة، فإن قياسه يصبح ضرورة لتقييم فعالية هذه البرامج والسياسات في تحقيق هذا الهدف. (52)

ويمكن حصر الأساليب المستخدمة في الوقت الحاضر في نوعين: الأولى موضوعية والثانية ذاتية:

06_01 المقاييس الموضوعية:

يعتبر متغيرا الغياب وترك الخدمة مؤشرين على مستوى رضا العاملين في المنظمة وسنعرض الآن كيفية قياس كل هذين المتغيرين:

أ- **الغياب:** تعتبر درجة انتظام الفرد في عمله، أو بعبارة أخرى نسبة أو معدل غيابه مؤشرا يمكن استخدامه للتعرف على درجة الرضا العام للفرد عن عمله، فلا شك أن الفرد الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطا بهذا العمل، وأكثر حرصا على الحضور إلى عمله عن آخر يشعر بالاستياء تجاه العمل. وليس

—خديجة بوخلف، اثر الترقية الموضوعية وغير الموضوعية على أداء المشرفين وعلى الرضا والاتباع، مرجع سابق، ص (121). (49)

—خديجة بوخلف، اثر الترقية الموضوعية وغير الموضوعية على أداء المشرفين وعلى الرضا والاتباع، مرجع سابق، ص (121). (50)

— مصطفى كامل، إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، القاهرة، 2003 ص (118). (51)

صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 1997، ص (130) - (52)

معنى هذا أن كل حالات الغياب تمثل حالات استياء تجاه العمل فهناك حالات غياب لا يمكن تجنبها لرجوعها إلى ظروف طارئة لا يمكن للفرد التحكم فيها، مثل المرض والحوادث، والظروف العائلية القاهرة وغيرها من الأسباب القاهرة والمشروعة التي لا تعكس بالضرورة درجة ارتباط الفرد بعمله. لكن هناك حالات من الغياب لا ترجع إلى ظرف طارئة بقدر ما تعكس مشاعر الفرد تجاه عمله ودرجة حرصه على التواجد بمكان عمله، لذلك فإن احتفاظ المنظمة بسجلات عن الحضور والغياب بالنسبة لكل فرد وكل مجموعة عمل أو قسم فيما يتيح لها تتبع معدلات الحضور والغياب واكتشاف أي ظواهر إخلال تستدعي الدراسة والعلاج. (53)

06-2 المقاييس الذاتية للرضا الوظيفي:

تقوم المقاييس الذاتية على تصميم قائمة تتضمن أسئلة توجه إلى الأفراد العاملين بالمنظمة وتحاول هذه الأسئلة الحصول على تقرير من جانب الأفراد عن درجة رضاهم عن العمل ومن الطرق التي يمكن أن تستخدم كأساليب لقياس الرضا، فيمكننا أن نميز بين أربعة طرق رئيسية نتعرض لها فيما يلي:

06-2-1 طريقة التدرج التجميعي لـ: "ليكرت"

في سنة 1932 نشر "ليكرت" موضوعا تحت عنوان "تقنية قياس الاتجاهات" وذلك في مجلة "أرشيف علم النفس" اقترح فيه أسلوبا جديدا يعتمد على مقياس الفئات المتساوية. يعتمد هذا الأسلوب عند قياس أي اتجاه نحو موضوع ما على وضع عبارات تصف الاتجاه نحو الموضوع المراد دراسته وتتبع كل عبارة بخمسة آراء وذلك على الشكل الآتي: (54)

- لا ينبغي فرض تحديد النسل بقانون

1- موافق جدا 2- موافق - 3 بدون رأي 4- معارض 5- معارض جدا

رقم الفقرة	الفقرات	مدى الاستخدام			
		موافق جدا	موافق	بدون رأي	معارض جدا
(أ)	لا ينبغي تنظيم النسل بقانون				
(ب)	يجب تنظيم النسل باستعمال كل الوسائل				
(ج)	إن تنظيم النسل تدخل في الحرية الفردية				
(د)	ليس تنظيم النسل إلا ترقية للفرد والمجتمع				

أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، مرجع سابق، ص (405). (53)

- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، مرجع سابق، ص (406). (54)

07- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

على الرغم من أن الرضا الوظيفي يتكون من عدد غير محدود من الميول المفضلة لدى كل فرد، إلا أن هناك نوعاً من الاتفاق على المجالات التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضرورياً وهذه المجالات في حقيقتها عوامل الرضا الوظيفي، وسيتم استعراضها فيما يلي .

لقد حدد كيث ديفز (Davis) ستة عوامل هامة للرضا الوظيفي، تتصل ثلاثة منها بالعمل مباشرة والثلاثة الأخرى تتصل بظروف أو جوانب أخرى ذات علاقة .

07-1 الجوانب التي لها صلة مباشرة بالعمل :

- أ- **كفاية الإشراف المباشر:** فالمشرف له أهمية كبرى في هذا المجال، لأنه يشكل نقطة الاتصال بين التنظيم والأفراد ويكون له أكبر الأثر فيما يقومون به من أنشطة يومية .
- ب- **طبيعة العمل نفسه :** فأغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذا كان من النوع الذي يحبونه، ويكون هذا الرضا دافعاً له في إتقان عملهم وبذل ماديهم من طاقة للقيام به.
- ت- **العلاقة مع الزملاء في العمل :** فالإنسان اجتماعي بطبعه ويكون العمل أكثر إرضاءً للفرد إذا شعر بأنه يمنحه الفرصة لزمالة الآخرين والاتصال بهم.

07-2 الجوانب التي تتصل بظروف وجوانب العمل:

- أ- **تحديد الأهداف في التنظيم :** يرغب الأفراد بأن يكونوا أعضاء في تنظيم له هدف فعال .
- ب- **تحقيق العدالة والموضوعية في العمل وبخاصة توزيع الأدوار .**
- ج- **الحالة الصحية البدنية والذهنية :** هناك ارتباط بين الصحة البدنية والصحة العقلية وأثرها على الفرد وأدائه ومعنوياته.

أما (بدر) فقد صنف العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي إلى خمسة عوامل وهي :

- أ- **عوامل مرتبطة بمحيط الوظيفة أو إطارها :** تشمل ما يحصل عليه الفرد من امتيازات نتيجة إشغاله لوظيفة مثل، : الإجازات، التامين الصحي، السكن، الراتب، التثبيت في الخدمة، فرص الترقية، والعلاقات مع الآخرين، (زملاء، رؤساء، ومرؤوسين).

عوامل مرتبطة بالوظيفة نفسها: تتعلق هذه العوامل بتصميم الوظيفة، ودرجة إثراءها، وتتمثل في تنوع أنشطة الوظيفة راسياً وعمق الوظيفة ومدى إشباعها للحاجات العليا، وتشمل هذه العوامل مدى اكتساب معرفة جديدة من خلال الوظيفة، ومدى السيطرة على الوظيفة (التخطيط، الرقابة، والتنفيذ) والنظرة الاجتماعية لشاغلها، ومدى شعور الفرد بالإنجاز، واستغلال قدرته في وظيفته، ومشاركته في اتخاذ القرارات المتعلقة بها، والمستوى الإداري للوظيفة

ب- عوامل تنظيمية تتعلق بسياسات المؤسسة: فما يتصل بساعات العمل وظروفه وإجراءاته، ونظم الاتصال في المؤسسة .

ت- عوامل متعلقة بالفرد نفسه : مثل شخصية الفرد ، ودرجة استقراره في حياته ، والسن ، والمؤهل العلمي ، وجنسه ، وأهمية العمل بالنسبة إليه .

ث- عوامل بيئية : وهذه العوامل تتعلق ببيئة الفرد ، وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه ، أما العدلي فيشير إلى تسعة عوامل وهي :

- المسؤولية والاعتراف والتقدير والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين .

- النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة بالعمل .

- أساليب الإشراف .

- ظروف العمل وبيئته المادية (إضاءة ، تكييف ، وأثاث)

- فرص الترقية والتقدم الوظيفي .⁽⁵⁵⁾

- متطلبات العمل (ساعات العمل ، وظروفه وغيرها) .

- الحالة الاجتماعية ، السمعة ، المكانة الاجتماعية للوظيفة وشاغلها .⁽⁵⁶⁾

08- الاتجاهات النفسية والرضا الوظيفي :

08-1 تعريفها ومظاهرها : الروح المعنوية Morale وأثرها في كسب الحروب من الأمور التي يعترف بها القواد العسكريون ويعملون لها حسابا من قديم الزمان ، غير أن رجال الصناعة لم يهتموا بها إلا منذ عهد قريب مع أنهم يعرفون مدى أثر الروح المعنوية في مقدار الإنتاج ونوعه ، وفي تغيب العاملين وتمارضهم ، وتركهم أعمالهم إلى أخرى ، ودرجة تعرضهم للحوادث ، وتأثرهم بالتعب والملل .

08-2 مظاهر الروح المعنوية العالية :

أ- ميل أعضاء الجماعة إلى التعاون والتماسك من تلقاء أنفسهم لانتيجة سلطة خارجية .

ب- وجود أقل قدر من الصراع والاحتكاك بين أعضائها لما قد ينقلب إلى فرقة وانقسام .

ت- قدرة الجماعة على التكيف للظروف المتغيرة ، وميل أعضائها إلى تسوية الخلافات الداخلية بما يعيد إلى الجماعة وحدتها وتماسكها .

ث- ذبوع الشعور بالانتماء بين أعضاء الجماعة ، وهو شعور ينجم عن توحيد الفرد مع الجماعة واستغراقه فيها لأنها ترضي دوافعه وحاجاته ولأنها تزيد من شعوره بالأمن وثقته بنفسه .

ج- وجود أهداف مشتركة يعمل الجميع من أجلها .

- سالم تيسير الشرايدة ، الرضا الوظيفي ، دار الصفا للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان الأردن ، 2008 ، ص (98) .⁽⁵⁵⁾

(56) - سالم تيسير الشرايدة ، الرضا الوظيفي ، مرجع سابق 2008 ، ص-ص (99-101) .

ح- وجود اتجاهات نفسية إيجابية لدى الأعضاء نحو أهداف الجماعة ورئيسها، فهم يرتضون هذه الأهداف ويتقبلونها، وكذلك اتجاههم من رئيس الجماعة .

08-3 مظاهر الروح المعنوية المنخفضة :

تبدو الروح المعنوية المنخفضة للجماعة في افتقاد العلامات السابقة مما ينجم عنه مايلي :

- أ- نقص في الإنتاج عما هو متوقع مع زيادة في مقدار المواد التالفة .
- ب-زيادة عدد الحوادث كما تبدوا في كثرة تغيب العمال أو تأخرهم وتركهم العمل .
- ت-تعدد الشكاوي والمظالم وشيوع التذمر .
- ث-زيادة التوتربين العمال أثناء العمل .
- ج- التباطؤ والتكاسل في انجاز العمل والانصراف قبل موعده وفترات الراحة .

ومن هذه المظاهر والعلامات نستطيع أن نرد الروح المعنوية إلى كتلة من المشاعر والميول والاتجاهات النفسية تسود أعضاء الجماعة فتؤثر في سلوكهم تأثيرا حسنا أو تأثيرا سيء ،لذا يعرف بعض العلماء الروح المعنوية للجماعة بأنها جملة الاتجاهات النفسية التي تغشى أفراد الجماعة في مجموعهم .

08-4 شروط الروح المعنوية :

يتوقف مستوى الروح المعنوية للجماعة على عوامل عدة مادية، نفسية واجتماعية ،على مايحيط بأعضائها من جو مادي ومعنوي ،وبعبارة أخرى على مدى إرضاء الجماعة لحاجات أعضائها العضوية والنفسية والاجتماعية، فالروح المعنوية العالية للعاملين مرهونة بعوامل وظروف شتى أهمها: (57)

أ-الظروف الفيزيائية للعمل :

فالذي يعين نوع الروح المعنوية ومستواها هو الجو السيكولوجي الذي يغشى هذه الظروف فالكلمة الطائشة أو النظرة الساخرة أو العبارة التي يساء تأويلها تخفض الروح المعنوية أو الكفاية الإنتاجية أكثر بكثير من تحسين الإضاءة أو تكييف الهواء ومن ثم فالتحسينات المادية قد تؤدي إلى رفع هذه الروح أو إلى خفضها،وهذا يتوقف على نظرة العاملين إليها وشعورهم نحوها فإن ضنوا أن هذه التحسينات ماهي إلا وسيلة لزيادة الإنتاج ليس غير لم تتغير روحهم المعنوية ،وهذا على خلاف ما إذا اعتقدوا أنها لصالح راحتهم ،إلا أنه في واقع الأمر أن العاملين لايشكون من الظروف السيئة بقدر ما يشكون من عدم اهتمام وإهمال الإدارة لهم .

ب-الأجور المعقولة العادلة :

لنظام الأجور صلة وثيقة بالروح المعنوية للجماعة ،فالعاملون يرتقبون أجورا عادلة ،والعدل في توزيع الأجور أمر نسبي فمن العدل أن تتقارب أو أن تتساوى أجور العمال الذين يقومون بنفس العمل ،ومن العدل

- اشرف محمد عبد الغني شريت ، وآخرون ،سيكولوجية الصناعة أسس وتنظيماته ،دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ،مصر 2004 ،ص-57)
ص (347-348).

أن تتناسب الأجور مع أرباح الشركة، ومهما يكن من أمر فتقدير الأجور يجب أن يقوم على أساس سليم إن لم يكن على أساس علمي، وقد رأينا من قبل أن تحليل الأعمال يستهدف توزيع الأجور توزيعاً عادلاً،

08-5 مؤثرات أخرى في الروح المعنوية :

- قيادة ديمقراطية لا تعسف فيها .
- تقدير منصف لالتحيز فيه لمجهود العامل .
- تشجيع العامل على مايقوم به من أعمال ممتازة وإشراكه في وضع خطة العمل وأهدافه.
- الاستماع لشكواه إن شعر أنه ظلم .
- إتاحة فرص التقدم والترقية أمامه وإشعاره أن المؤسسة تهتم براحته وطمأنينته وكرامته.(58)

09- مسببات الرضا عن العمل :

يمكن تقسيم مسببات الرضا عن العمل إلى قسمين :

09-1 المسببات التنظيمية :

- أ- **نظام العوائد** :مثل الحوافز ،والمكافآت ،والتريقات ،ويشعر الفرد بالرضا إذا كانت العوائد يتم توزيعها وفقاً لنظام محدد يضمن توافرها بالقدر المناسب ،وبالشكل العادل .
- ب- **الإشراف** : إن إدراك الفرد بمدى وجود الإشراف الواقع عليه يؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة ،والأمر هنا يعتمد على إدراك الفرد ووجهة نظره حول عدالة المشرف واهتمامه بشؤون المرؤوسين وحمايته لهم .
- ج- **سياسات المنظمة** : وهي تشير إلى وجود أنظمة عمل ،ولوائح ، وإجراءات ، وقواعد تنظيم العمل وتوضيح التصرفات وتسلسلها بشكل ييسر العمل ولا يعيقه .
- د- **تصميم العمل** : حينما يكون للعمل تصميم سليم يسمح بالتنوع والمرونة ،والتكامل ،والأهمية ،والاستقلال ،وتوافر معلومات كاملة يكون هناك ضمان نسبي بالرضا عن العمل . (59)
- هـ- **ظروف عمل جيدة** : كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة ساعد ذلك على رضا العاملين عن عملهم ،ومن أهم هذه الظروف مايمس الإضاءة ،والحرارة ،والتهوية ،وحجم المكتب ،والتلفون ،وترتيب المكاتب وحجم الاتصالات الشخصية ،وحجم الغرفة وغيرها . (60)
- 09-2 المسببات الشخصية للرضا :**
- أظهرت الدراسات أن الرضا عن العمل يتأثر بشخصية الفرد ،فهناك أناس بطبيعتهم وشخصيتهم أقرب إلى الرضا أو الاستياء ،ومن أهمها مايلي :

- اشرف محمد عبد الغني شريت ، وآخرون ، سيكولوجية الصناعة أسسه وتنظيماته ،مرجع سابق ،صص(250-251). (58)

- احمد ماهر ، السلوك التنظيمي ،مدخل بناء المهارات ،الدار الجامعية ،الإسكندرية ، مصر ، 2003 ،ص(230). (59)

- احمد ماهر ، السلوك التنظيمي ،مدخل بناء المهارات ،الدار الجامعية ،الإسكندرية ، مصر ، 2003 ،ص(230). (60)

أ- احترام الذات : كلما كان هناك ميل لدى الأفراد للاعتداد برأيه ، واحترام ذاته ، والعلو بقدره كلما كان أقرب إلى الرضا عن العمل ، أما أولئك الأشخاص الذين يشعرون ببخس في قدرهم ، أو عدم اعتداد بالذات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل .

ب- تحمل الضغوط : كلما كان الفرد قادرا على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها ، كلما كان أكثر رضا ، أما أولئك الذين يتقاعسون بسرعة وينهارون فور وجود عقبات فإنهم عادة ما يكونون مستاءين .

ج- المكانة الاجتماعية : كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية أو الوظيفة أو الأقدمية كلما زاد رضا الفرد عن عمله ، أما إذا قلت مكانة الفرد وظيفيا واجتماعيا وقلت الأقدمية زاد استياء الفرد .

10 - نتائج عدم الرضا عن العمل :

يترتب في حالة الرضا عن العمل العديد من النتائج وسيتم التركيز هنا على ناحيتين : الأولى الانسحاب من العمل (مثل : الغياب ، ومعدل الدوران) والثانية : مستوى أداء العمل .⁽⁶¹⁾

1-10 الانسحاب عن العمل :

حينما يشعر الفرد بحالة عدم الرضا عن العمل فإنه يحاول بشتى الطرق أن يبتعد عنه ، وتسمى هذه الظاهرة : بظاهرة الانسحاب من العمل ، وقد يأخذ هذا الانسحاب شكل الغياب عن العمل ، أو ترك العمل كلية والبحث عن عمل آخر .

وبالنسبة لظاهرة الغياب فإن حالة عدم الرضا قد تدفع الفرد إلى كثرة التغيب عن العمل ، إلا أن ذلك قد لا يحدث بالضرورة في كل الحالات ، فقد يكون الفرد غير راض عن عمله ولكنه لا يتغيب عنه ، لاستشعاره بضرورة التواجد لإنجاز مشروع له دور هام فيه ، وهذا يعني أن عدم الرضا عن العمل لا يؤدي بالضرورة إلى الغياب وإن كان لا يمنع أن يكون أحد الأسباب الهامة المؤدية للغياب وليس كل الأسباب .

كذلك قد يؤدي عدم الرضا إلى التفكير في ترك العمل كلية ، ومن ثم يحاول البحث عن عمل بديل فإذا نجح في الحصول على عمل بديل فإنه يفكر مليا هل يستمر في عمله الحالي أم ينتقل للعمل البديل ، وكل هذه الأمور متداخلة مع بعضها البعض ، كما يتضح في الشكل رقم ⁽⁶²⁾.

الخاتمة:

في الوقت الحاضر يبدو جليا أن الثروة والقيمة والتطور أصبحت تعتمد على رأس المال الفكري وجوهره الأساسي هو المعرفة ، مما يعني أن مركز الثقل في توليد القيمة والثروة انتقل من عمل الأشياء إلى العمل المعرفي ، أي من استغلال الموارد الطبيعية إلى استغلال الأصول الفكرية ، ومن قانون تناقص العوائد (الذي ينطبق على السلع المادية) إلى قانون تزايد العوائد (بالنسبة للمعرفة والأفكار).

-احمد ماهر ، السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات ، مرجع سابق ، ص(231).⁽⁶¹⁾

- جيرالد جرينبرج ، وآخرون ، إدارة السلوك في المنظمات ، مرجع سابق ص (211).⁽⁶²⁾

والجامعة باعتبارها المكون الأساسي لقطاع التعليم العالي، ومركز لبورة القرار الثقافي، ومصنع لإنتاج المعرفة، وموطن لتجسيد التوجهات الإستراتيجية وتخرج النخب من الكفاءات الفاعلة والمؤثرة التي تقود عملية التنمية؛ المحدثه للثورات الفكرية والاجتماعية فهي القادرة على مجابهة تحديات العصر وتحقيق التنمية المنشودة.

ولا يمكن ذلك إلا إذا تم إصلاح منظومة التعليم العالي وتكييفها مع مستلزمات الواقع المعاصر، وأن لا يكون التعليم تعليماً تلقينياً فقط محصوراً في الحرم الجامعي بقاعاته ومدرجاته، بل يجب أن يخرج إلى المجتمع بمناهج واقعية لها صلة بالحياة اليومية حتى يلمسها الفرد ويتجاوب معها ليصنع شيئاً في مجتمعه وواقعه.

ولا يعتبر هذا الأمر مستحيلاً على مستوى منظومة التعليم العالي بالجزائر، خاصة وأن الجزائر تملك إمكانيات بشرية ومادية غير عاجزة على إحداث نقلة نوعية تضمن للجامعة الجزائرية دوراً إيجابياً فعالاً ومؤثراً على المستوى المحلي، ومكانة بارزة ومميزة على المستوى الدولي.

الهوامش:

- علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءات الإنتاجية، دار غريب للنشر، القاهرة، 1985، ص(16)
- (02) Approche, « **Gestion des roussources humaines** » - Bélanger : systémique ,ed ,Gaèton .Morin, Québec,1984.p37
- (02) - مصطفى حمدي المعاز، وظائف الإدارة العربية للموسوعات، مرجع سابق، ص(46)
- (03) - هاشم فوزي دباس العبادي، وآخرون، إدارة التعليم الجامعي، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، الأردن 2008، ص(224_225)
- هاشم فوزي دباس العبادي، وآخرون، إدارة التعليم الجامعي، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، الأردن 2008، ص(224_225)
- (05) - حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، لبنان، 2002، ص(21).
- (06) - جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد احمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2003، ص(34).
- جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد احمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2003، ص(34).
- (08) - عمر وصفي عقيلي، ادرة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، مرجع سابق، ص(15).
- عادل حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، 1998، ص(56).

- (10) - مصطفى نجيب شاويش ،إدارة الموارد البشرية ،إدارة الأفراد ،دار الشروق للنشر والتوزيع ،عمان الأردن ،ط 3 ، 2005 ،ص (132) .
- (11) - عمر وصفي عقيلي، ادرة الموارد البشرية المعاصرة ،بعد استراتيجي ،مرجع سابق ، ص(15).
- (12) - مصطفى نجيب شاويش ،إدارة الموارد البشرية،مرجع سابق ص-ص (132-133) مصطفى نجيب شاويش ،إدارة الموارد البشرية،مرجع سابق ص-ص (132-133)
- عمر وصفي عقيلي، ادرة الموارد البشرية المعاصرة ،بعد استراتيجي ،مرجع سابق،ص(15).
- (15) - Dimitri Weiss : « **ressources humaines** », 2 em édition d'organisation ,paris 2003 , p(63).
- (16) -فوزي حبيش،الإدارة العامة والتنظيم الإداري ،ط3 ،دار النهضة للطباعة والنشر ، لبنان، بيروت1999، ص(135).
- (17) - ناصر داداي عدون ،إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي،دراسة نظرية وتطبيقية،دار المحمدية العامة،الجزائر،2004، ص(156).
- عبد الرحمان عيسون،علم نفس الإنتاج،مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر ، بدون سنة،ص-ص(268).
- (19) - عبد الرحمان عيسون،علم نفس الإنتاج،مرجع سابق، ص(269)
- (20) - الجريدة الرسمية،رقم(13)،الصادرة بتاريخ 12/03/1985، ص(338)
- فاطمة الزهراء طلحي ،التوظيف المنهجي للموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية،دراسة نظرية وتطبيقية،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،2006/2007، ص(111)
- (22) - Geon-Gujot : « **le recrutement méthodique du personnel** » ; guide pratique,entreprise moderne , paris p18.
- (23) - محمد عثمان ،وآخرون ،المدخل الحديث في إدارة الأفراد ،دار النهضة العربية القاهرة 1990 ص (224).
- (24) - زكي محمود هاشم ،إدارة الموارد البشرية ،جامعة الكويت ،1985 ص (285).
- (25) - علي الشرقاوي، وآخرون ،تنظيم وإدارة الأعمال ،دار النهضة العربية، بيروت ،1984، ص(607).
- بالقاسم سلاطنية وآخرون ، تنمية الموارد البشرية ،مرجع سابق، ص(249).
- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة ،مرجع سابق، ص (17).
- (27) Une « **la dynamique de l'homme au travail** » ,A.R.Thieartart : nouvelle approche par l'analyse de système ,Les éditions d'organisation ,Paris,1977,p (74) .

- (28) - هيثم العاني، الإدارة بالحوافز التحفيز والمكافئات، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2007، ص(25).
- (29) - عادل الجودة، الحوافز، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، ص (19).
- (30) - زكي هاشم، الجوانب السلوكية في الإدارة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1980، ص(285).
- محمد علي مانع القحطاني، اثر بيئة العمل الداخلية على الولاء التنظيمي، مرجع سابق، ص (09).
- (33) - سليمان حنفي محمود، السلوك التنظيمي والأداء، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، مصر 1987 ص (27).
- (34) - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، مرجع سابق، ص 569.
- (35) - كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1997 ص (144).
- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، مرجع سابق، ص (570).
- (37) - عمر سرار، الرضا عن العمل وأثره على الأداء، مرجع سابق، ص (133).
- عمر سرار، الرضا عن العمل وأثره على الأداء، مرجع سابق، ص (133).
- (39) - بالقاسم سلاطونية، وآخرون، تنمية الموارد البشرية، مرجع سابق، ص (231).
- (40) - راوية حسين، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002 ص(227).
- (41) - جمال الدين المرسي، وآخرون، السلوك التنظيمي (نظريات و نماذج)، مرجع سابق، ص(602).
- راوية محمد حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، مرجع سابق، ص(223).
- (43) - الهاشمي لوكيا، السلوك التنظيمي، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص (225-228).
- (44) - سالمى جمال، تكييف منظومة الاتصال التنظيمي داخل المؤسسات الاقتصادية بالجزائر مع تحديات الألفية الثالثة، مرجع سابق ص (15).
- علي اسعد محمد محسن، وآخرون، الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، مركز البحوث والتنمية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة 1984 ص (34).
- (46) - محمد عليمان، الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، مجلة أبحاث اليرموك، الأردن، اربيد، المجلد 10، العدد 01، 1994، ص (483).
- (46) - احمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت 1983، ص (138).
- (47) - عبد الفتاح محمد دويدار، أحوال علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة، الإسكندرية، مصر 2006 ص (45).
- (48) - اندرودي سيزلاقي، وآخرون، السلوك التنظيمي والأداء، مرجع سابق، ص (75).

خديجة بوخلف ، اثر الترقية الموضوعية وغير الموضوعية على أداء المشرفين وعلى الرضا والأتباع ،مرجع سابق ،ص (121) .

خديجة بوخلف ، اثر الترقية الموضوعية وغير الموضوعية على أداء المشرفين وعلى الرضا والأتباع ،مرجع سابق ،ص (121) .

(51) - مصطفى كامل، إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، القاهرة، 2003، ص (118) .

(52) - صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 1997، ص (130).

(53) أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، مرجع سابق ، ص (405).

سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي، دار الصفا للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن، 2008، ص (98).
اشرف محمد عبد الغني شريت، وآخرون، سيكولوجية الصناعة أسس وتنظيماته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر 2004، ص-ص (347-348).

اشرف محمد عبد الغني شريت، وآخرون، سيكولوجية الصناعة أسسه وتنظيماته، مرجع سابق، ص-ص (251-250).

(59) - احمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص(230).

- احمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص(230).

(61) - احمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، مرجع سابق، ص(231).

(62) - جيرالد جرينبرج، وآخرون، إدارة السلوك في المنظمات، مرجع سابق ص (211).